

# De collectieve arbeidsovereenkomst en het verlof op niet-christelijke feestdagen

EEN CAO-ONDERZOEK NAAR DE MOGELIJKHEDEN VOOR NIET-CHRISTELIJKE WERKNEMERS OM VERLOF TE KRIJGEN OP DE VOOR HEN VAN BELANGZIJNDE FEESTDAGEN



Masterscriptie Rechtsgeleerdheid,  
accent Arbeidsrecht

M.T.P. van Eeden



# **MASTERSCRIPTIE**

**RECHTSGELEERDHEID, ACCENT ARBEIDSRECHT**

**18 DECEMBER 2013**

## **“DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST EN HET VERLOF OP NIET-CHRISTELIJKE FEESTDAGEN”**

*EEN CAO-ONDERZOEK NAAR DE MOGELIJKHEDEN VOOR NIET-CHRISTELIJKE WERKNEMERS OM  
VERLOF TE KRIJGEN OP DE VOOR HEN VAN BELANGZIJNDE FEESTDAGEN*

***Naam: M.T.P. van Eeden***

***ANR: 303465***

***Begeleider: mr. dr. J. van Drongelen***

***Tweede lezer: mr. A.D.M. van Rijs***

## Voorwoord

Hier voor u ligt de scriptie “De collectieve arbeidsovereenkomst en het verlof op niet christelijke feestdagen”, die door mij is geschreven ter afsluiting van de Master Rechtsgeleerdheid - accent Arbeidsrecht. Reeds in de bacheloropleiding is mijn interesse ontstaan voor de feestdagenregeling, toen ik in het kader van het Eindvak Recht & Arbeid een werkstuk over dit onderwerp schreef. Al vrij snel heb ik toen besloten om het niet bij dat werkstuk te laten en in mijn Masterscriptie het onderwerp uitgebreider onder de loep te nemen.

In deze scriptie komen de belangrijkste aspecten van het cao-recht, het wettelijk kader van de feestdagenregeling, de relevante nationale en internationale rechtspraak op dit terrein en het recht op gelijke behandeling bij de arbeid en het verbod van onderscheid op grond van godsdienst en levensovertuiging aan de orde. Een belangrijke plaats in deze scriptie wordt ingenomen door het door mij uitgevoerde cao-onderzoek. Ik heb het als een uitdaging gezien om een eigen cao-onderzoek te verrichten en op die manier iets toe te voegen aan de huidige stand van de rechtswetenschap. Tezamen met de theorie van deze scriptie heeft dit onderzoek uitgemond in een conclusie en verschillende aanbevelingen.

Op deze plek wil ik graag van de gelegenheid gebruik maken om een aantal mensen te bedanken. Allereerst dank ik mijn begeleider, de heer Van Drongelen, voor zijn vertrouwen en enthousiasme. Zijn adviezen en inspiratie hebben mij geholpen bij het schrijfproces en ik ben hem dankbaar voor de tijd die hij heeft gestoken in het lezen van mijn scriptie. Om laatstgenoemde reden dank ik eveneens de tweede begeleider van mijn scriptie, de heer van Rijs. Ook ben ik veel dank verschuldigd aan mijn familie en vriend, die mij stimuleerden om deze scriptie met succes af te ronden.

Ik heb het afgelopen half jaar met veel plezier gewerkt aan deze scriptie en zie hier het eindresultaat. Ik hoop dat u deze scriptie met evenveel plezier leest als dat ik heb ervaren tijdens het schrijven ervan.

Maartje van Eeden

# Inhoudsopgave

Voorwoord.....	III
Lijst van afkortingen.....	VI
<b>1. Inleiding.....</b>	<b>1</b>
1.1 Inleiding en verantwoording onderwerp .....	1
1.2 Onderzoeksdoel.....	2
1.3 Centrale onderzoeksvraag .....	2
1.4 Subvragen en te gebruiken onderzoeksmethoden.....	3
<b>2. Cao-recht.....</b>	<b>5</b>
2.1 Inleiding.....	5
2.2 Betekenis, karakter en functie cao .....	5
2.3 Totstandkoming collectieve arbeidsovereenkomst .....	5
2.3.1 <i>Partijen bij en voorwaarden voor totstandkoming collectieve arbeidsovereenkomst.....</i>	<i>5</i>
2.3.2 <i>Inwerkingtreding en duur van de collectieve arbeidsovereenkomst.....</i>	<i>6</i>
2.4 Inhoud cao en soorten cao-bepalingen .....	7
2.5 Gebondenheid aan cao-bepalingen .....	8
2.6 De uitleg van cao-bepalingen.....	10
2.7 Handhaving van cao-bepalingen.....	11
<b>3. Het wettelijk kader van de feestdagenregeling.....</b>	<b>13</b>
3.1 Inleiding.....	13
3.2 Geschiedenis .....	13
3.3 Huidige regelgeving .....	15
<b>4. Het recht op gelijke behandeling bij de arbeid en het verbod van onderscheid op grond van godsdienst en levensovertuiging.....</b>	<b>17</b>
4.1 Inleiding.....	17
4.2 Internationale regelgeving .....	17
4.2.1 <i>Doorwerking in de nationale rechtsorde .....</i>	<i>17</i>
4.2.2 <i>De vrijheid van godsdienst.....</i>	<i>19</i>
4.2.3 <i>Gelijke behandeling .....</i>	<i>20</i>
4.3 Nationale regelgeving .....	21

4.3.1 De vrijheid van godsdienst.....	21
4.3.1.1 Horizontale werking van art. 6 Grondwet.....	22
4.3.2 Gelijke behandeling .....	23
4.3.2.1 De Algemene wet gelijke behandeling.....	24
4.3.2.2 Het College voor de Rechten van de Mens.....	25
<b>5. Rechtspraak aangaande het verlof op niet-christelijke feestdagen op nationaal en Europees niveau.....</b>	<b>27</b>
<b>6. Cao-onderzoek naar bepalingen over het verlof op niet-christelijke feestdagen .....</b>	<b>30</b>
6.1 Inleiding.....	30
6.2 Eerder cao-onderzoek naar feestdagenbepalingen.....	30
6.3 Onderzoeksmethode .....	32
6.4 De cao-bepalingen gecategoriseerd .....	33
6.4.1. <i>Categorie A: een geclausuleerd recht op onbetaald verlof</i> .....	34
6.4.2 <i>Categorie B: een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof</i> .....	37
6.4.3 <i>Categorie C: een geclausuleerd recht op betaald verlof</i> .....	39
6.4.4 <i>Categorie D: een ongeclausuleerd recht op betaald verlof</i> .....	40
6.4.5 <i>Categorie E: niet te categoriseren bepalingen</i> .....	41
6.4.6 <i>Cao-bepalingen die in twee categorieën vallen</i> .....	42
6.5 De cao-bepalingen nader bezien .....	43
<b>7. Conclusies en aanbevelingen.....</b>	<b>50</b>
<b>8. Literatuurlijst.....</b>	<b>54</b>

**Bijlage cao-onderzoek is apart bijgevoegd**

## Lijst van afkortingen

AB	Rechtspraak Bestuursrecht
ARRvS	Afdeling Rechtspraak Raad van State
Artw	Arbeidstijdenwet
art.	artikel/artikelen
ATW	Algemene Termijnenwet
AVV	algemeenverbindendverklaring/algemeenverbindendverklaarde (cao)
AWGB	Algemene wet gelijke behandeling
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CGB	Commissie gelijke behandeling
CRM	College voor de Rechten van de Mens
CRvB	Centrale Raad van Beroep
DCA	Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden
EHRM	Europees Hof voor de Rechten van de Mens
EVRM	Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden
GW	Grondwet
HR	Hoge Raad der Nederlanden
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
IVESCR	International Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten
IVUR	internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
LJN	Landelijke Jurisprudentienummers
MvA	Memorie van antwoord
MvT	Memorie van toelichting
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
NJCM	Nederlands Juristen Comité voor de Mensenrechten
Prg.	De Praktijkgids
Rb	Rechtbank
RSV	Rechtspraak Sociale Verzekering
SMA	Sociaal Maandblad Arbeid
Sr	Strafrecht
Stb.	Staatsblad
STAR	Stichting van de Arbeid
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
UVRM	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
WOR	Wet op de ondernemingsraden

## 1. Inleiding

### 1.1 Inleiding en verantwoording onderwerp

Eerder schreef ik in het kader van het Eindvak Recht en Arbeid in de bachelorfase een eindwerkstuk met als titel ‘De collectieve arbeidsovereenkomst en het verlof op niet-christelijke feestdagen’.<sup>1</sup> Gedurende deze periode ben ik erg geïnteresseerd geraakt in de regeling van de bijzondere verlofvormen in collectieve arbeidsovereenkomsten. Het tijdsbestek en de omvang die voor het bachelorwerkstuk gereserveerd stonden, maakte een volledig onderzoek hiernaar echter niet mogelijk en ik heb het destijds dan ook beperkt moeten houden. In deze afstudeerscriptie wil ik het onderwerp graag nader onder de loep nemen.

Christelijke werknemers zijn op dagen als Pasen en Kerstmis dikwijls vrij gesteld van de arbeid, maar wat te denken van zij die in Nederland arbeid verrichten en het Offerfeest, Suikerfeest, Chinees Nieuwjaar of Chanoeka vieren? Mensen met een niet-christelijke geloofsovertuiging die in Nederland hun bestaan leven, hebben vaak geen recht op een vrije dag in verband met de feestdagen van hun geloof. Het gevolg hiervan, en tevens het feitelijke probleem, is dat zij moeten werken op een voor hen heilige dag en zij vrij zijn of een toeslag krijgen op voor hen nietszeggende dagen als Pasen en Kerstmis. Men kan zich vervolgens afvragen wat de rol van de vrijheid van godsdienst op dit punt is. Moet men niet de vrijheid hebben om die feesten te vieren die bij zijn of haar geloofsovertuiging of levensbeschouwing passen? Welke juridische middelen zijn er om ervoor te zorgen dat iedere werknemer de voor zijn geloof van belangzijnde feestdagen kan vieren? De hiervoor beschreven juridische aspecten worden steeds meer van belang, gezien de steeds verder uitbreidende multiculturele samenleving. Het is om die reden dan ook waardevol om de regeling van feestdagen onder de loep te nemen. De regeling van feestdagen is al wel door verschillende auteurs beschreven<sup>2</sup>, maar ik ga verder dan alleen het geven van een beschrijving.

De collectieve arbeidsovereenkomst speelt een belangrijk rol bij de feestdagenregeling, aangezien het recht op een vrije dag tijdens feestdagen niet in de wet staat. Een erkende feestdag betekent niet automatisch een doorbetaalde dag.<sup>3</sup> Of een werknemer al dan niet recht heeft op doorbetaling van loon tijdens de feestdag dient afgesproken te worden in de collectieve arbeidsovereenkomst, die de arbeidsvoorwaarden regelt. Aangezien, zoals hiervoor beschreven, veel werknemers met een niet-christelijke geloofsovertuiging geen recht hebben op een vrije dag in verband met de feestdagen van hun geloof, is er een lacune in bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten.

Ik onderzoek in mijn scriptie hoe de feestdagenregeling in verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten geregeld is. Er zijn al verschillende onderzoeken gedaan naar de

---

<sup>1</sup> Van Eeden 2012.

<sup>2</sup> Zie bijvoorbeeld Olbers 1993, p. 770-780. Zie ook: Fluit en Zondag, p. 431-439.

<sup>3</sup> Van den Hurk 2011, p. 32.

regeling van verlof op niet-christelijke feest- en gedenkdagen in collectieve arbeidsovereenkomsten, maar deze zijn vaak of niet specifiek toegespitst op het verlof op feestdagen (zoals het hierna te noemen onderzoek uit 2010 van het Ministerie van Sociale Zaken), of weinig recent. Zo deed de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) van het Ministerie SZW verschillende malen onderzoek naar cao-bepalingen over buitenlandse werknemers; in 1979, 1982, 1989, 1990 en 1996. Van Ekdom deed in 1997 onderzoek naar de rechtspositie van werknemers met een niet-christelijke godsdienst.<sup>4</sup> Het onderzoek van Van Ekdom is inmiddels zo'n 16 jaar geleden en is dan ook gedateerd. In 2010 is er een rapport uitgebracht door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over buitenlandse werknemers en gecertificeerde uitzendbureaus.<sup>5</sup> Dit onderzoek ziet echter alleen op bepalingen voor *buitenlandse* werknemers en gaat niet alleen over het verlof voor feestdagen, maar besteedt ook aandacht aan bijvoorbeeld taal en inburgering en ziektekostenverzekering. Ik hoop dat ik met dit onderzoek naar de feestdagenregeling in verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten iets kan toevoegen aan de bestaande kennis.

## 1.2 Onderzoeksdoel

In deze scriptie wil ik graag bestuderen hoe in verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten invulling is gegeven aan de feestdagenregeling. Doormiddel van dit onderzoek zal de huidige stand van zaken beschreven worden. Tevens zal ik een kritisch oordeel geven over de feestdagenregeling in de te onderzoeken collectieve arbeidsovereenkomsten waarbij ik zal toetsen aan de vrijheid van godsdienst en het recht op gelijke behandeling. Graag wil ik een oplossing vinden voor de hiervoor bij de probleemanalyse geschetste situatie. Door te bezien welke mogelijkheden collectieve arbeidsovereenkomsten bieden voor werknemers die een verlofdag willen opnemen op een niet-christelijke feestdag en te kijken naar wat geschikte opties zijn, kan mogelijk de rechtspositie van de werknemer die een niet-christelijke feestdag wenst te vieren, verbeterd worden. Het onderzoeksdoel van mijn scriptie zal naast beschrijven en beoordelen er dan ook voornamelijk opgericht zijn om een aanbeveling te doen over hoe de positie van niet-christelijke werknemers wat de regeling van feestdagen betreft, verbeterd kan worden.

## 1.3 Centrale onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag die in mijn scriptie centraal staat, luidt: *‘Hoe kan de cao bijdragen aan het creëren van een meer religievriendelijke feestdagenregeling, in die zin dat niet-christelijke werknemers in een betere juridische positie komen om verlof te kunnen krijgen op de voor hen van belangzijnde feestdagen?’*

---

<sup>4</sup> Van Ekdom 1997.

<sup>5</sup> Ministerie van SZW 2011.



#### 1.4 Subvragen en te gebruiken onderzoeksmethoden

Om tot de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag te komen, worden de volgende subvragen gehanteerd:

- (1) Welke bepalingen van het cao-recht spelen een rol bij de feestdagenregeling?
- (2) Hoe is het wettelijk kader van de feestdagenregeling vormgegeven?
- (3) Welke bepalingen aangaande het recht op gelijke behandeling bij de arbeid en het verbod van onderscheid op grond van godsdienst en levensovertuiging spelen een rol bij de feestdagenregeling?
- (4) Welke, voor het verlof op niet-christelijke feestdagen relevante, rechtspraak is er geweest op nationaal en Europees niveau?
- (5) Wat voor bepalingen voor het verkrijgen van verlof op niet-christelijke feestdagen treft men in (een geselecteerd aantal) collectieve arbeidsovereenkomsten aan en zijn deze te categoriseren en zo ja, hoe?
- (6) Op welke manier kunnen de resultaten van het cao-onderzoek, in het licht van het wettelijke en jurisprudentiële kader van de feestdagenregeling en het cao-recht, bijdragen aan het verbeteren van de juridische positie van niet-christelijke werknemers om verlof op niet-christelijke feestdagen te krijgen?

De eerste subvraag moet beantwoord worden aangezien, zoals al eerder vermeld, de collectieve arbeidsovereenkomst een belangrijke rol speelt bij de feestdagenregeling, omdat het recht op een al dan niet doorbetaalde vrije dag tijdens feestdagen wordt bepaald door de op de werknemer van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst. De collectieve arbeidsovereenkomst is voor de rechten (en plichten) in de meeste arbeidscontracten, en gezien het voorgaande ook voor de regeling van feestdagen, van uiterst groot belang.<sup>6</sup> Ter beantwoording van de eerste deelvraag zal er het nodige verteld worden over de collectieve arbeidsovereenkomst in zijn algemeenheid. Er zal een kader geschetst worden waaruit blijkt wat de voorwaarden zijn voor de totstandkoming van de collectieve arbeidsovereenkomst en de inhoud van een collectieve arbeidsovereenkomst. Ook zal bezien worden op wie een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing kan zijn en wat voor soort collectieve arbeidsovereenkomsten en cao-bepalingen men kan onderscheiden. Tevens is het van belang om te bekijken op welke manier werknemers gebonden kunnen worden door cao-bepalingen. Daarnaast zal het van belang zijn om aandacht te besteden aan de uitleg van cao-bepalingen. Het voorgaande mede met het oog op het cao-onderzoek dat onderdeel uitmaakt van deze scriptie. Het antwoord op de eerste subvraag wordt gegeven in hoofdstuk 2 en bestaat uit een literatuuronderzoek in de vorm van een inventariserend onderzoek van primaire bronnen.

De tweede subvraag is van belang voor de beantwoording van de centrale

---

<sup>6</sup> Jacobs 2010, p. 69.

onderzoeksvraag aangezien naast de collectieve arbeidsovereenkomst ook de wet bepalend is voor de feestdagenregeling. In dit kader zal aandacht besteed worden aan de geschiedenis van het wettelijke kader van de feestdagenregeling. De relevante regelingen van verschillende wetten zullen besproken worden. Zo wordt er gekeken naar de Arbeidstijdenwet. Tevens is ook de Algemene Termijnenwet van belang, aangezien in verreweg de meeste collectieve arbeidsovereenkomsten de feestdagen die genoemd worden in de Algemene Termijnenwet, als verlofdagdag in de collectieve arbeidsovereenkomst zijn opgenomen.<sup>7</sup> De beantwoording van de tweede vraag bestaat, evenals de beantwoording van de eerste subvraag, uit literatuuronderzoek. Er wordt een voor het onderzoek relevant wetgevingsoverzicht gegeven. De tweede subvraag wordt beantwoord in hoofdstuk 3.

In hoofdstuk 4 wordt vervolgens de derde subvraag beantwoord. In dit hoofdstuk wordt bezien welke internationale en nationale bronnen bepalingen bevatten die de vrijheid van godsdienst en het recht op gelijke behandeling beschermen. Bij het bespreken van de internationale regelgeving zal aandacht besteed worden aan de juridische status van de bronnen en de manier waarop de bepalingen doorwerken in het nationale recht. Ook zal in dit hoofdstuk bezien worden hoe het zit met de horizontale werking van de internationale en nationale grondrechten en de wijze waarop hieraan invulling wordt gegeven.

Het antwoord op de vierde subvraag wordt gegeven door middel van een jurisprudentieonderzoek. Er wordt aandacht besteed aan het belangrijke door de HR gewezen Suikerfeest-arrest<sup>8</sup> en er wordt gekeken naar andere uitspraken die door verschillende rechters gewezen zijn en of hierin een lijn te ontdekken valt. Er wordt bekeken of aan de jurisprudentie bepaalde argumenten te ontleen zijn voor de cao-bepalingen aangaande het verlof op niet-christelijke feestdagen. De beantwoording van de vierde subvraag vindt plaats in hoofdstuk 5.

Het antwoord op de vijfde subvraag wordt verkregen door een eigen cao-onderzoek in hoofdstuk 6. Een dergelijk onderzoek is nodig aangezien de informatie niet op een andere wijze te verkrijgen is. Deze subvraag wordt derhalve beantwoord door middel van empirisch onderzoek. De te hanteren onderzoeksmethode wordt in het hoofdstuk zelf uitgebreid beschreven. Er is naar gestreefd dat zoveel mogelijk werknemers onder de geselecteerde collectieve arbeidsovereenkomsten vallen, zodat het onderzoek een representatief beeld geeft. Na deze selectie worden de desbetreffende cao-bepalingen over het verlof op feestdagen beschreven, geanalyseerd en gecategoriseerd.

In hoofdstuk 7 wordt de zesde en tevens laatste subvraag beantwoord. De beantwoording bestaat uit een theoretisch onderzoek en gaat verder dan alleen literatuurstudie aangezien gaten in de bestaande kennis opgevuld worden. Er wordt op zoek gegaan naar een oplossing aan de hand van de resultaten uit het onderzoek en gegevens uit de literatuur. Bij het doen van aanbevelingen wordt teruggekoppeld aan het kader dat bij de eerste vier subvragen is geschetst.

---

<sup>7</sup> Van den Hurk 2011, p. 32.

<sup>8</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (*Suikerfeest-arrest*).

## 2. Cao-recht

### 2.1 Inleiding

Zoals in hoofdstuk 1 al is vermeld, speelt de collectieve arbeidsovereenkomst een belangrijke rol bij het verlof op feestdagen, daar het recht op een al dan niet doorbetaalde vrije dag niet wettelijk is geregeld, maar bepaald wordt door de op de werknemer van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst. In dit hoofdstuk wordt een kader geschetst waaruit blijkt wat de voorwaarden zijn voor de totstandkoming van de collectieve arbeidsovereenkomst en wat de inhoud van een collectieve arbeidsovereenkomst is. Ook wordt bezien op wie een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing kan zijn en wat voor soort collectieve arbeidsovereenkomsten en cao-bepalingen men kan onderscheiden. Daarnaast wordt onderzocht op welke manier werknemers gebonden kunnen worden door cao-bepalingen en wordt er aandacht besteed aan de uitleg van cao-bepalingen. Het voorgaande mede met het oog op het cao-onderzoek dat onderdeel uitmaakt van deze scriptie.

### 2.2 Betekenis, karakter en functie cao

Art. 1 lid 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst definieert de collectieve arbeidsovereenkomst als een *‘overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen’*. Op grond van lid 2 van het artikel is het mogelijk dat de toepasselijkheid van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt uitgebreid tot de overeenkomst tot aanneming van werk (art. 7:750 BW) en de overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW). Lid 2 maakt het derhalve mogelijk allerlei soorten arbeid, ongeacht de aard van de overeenkomst op grond waarvan de arbeid wordt verricht, onder het bereik van de collectieve arbeidsovereenkomst te scharen.<sup>9</sup>

### 2.3 Totstandkoming collectieve arbeidsovereenkomst

#### 2.3.1 Partijen bij en voorwaarden voor totstandkoming collectieve arbeidsovereenkomst

Art. 1 lid 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst geeft aan welke partijen een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen aangaan, namelijk *‘een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers’*. De verwijzing naar ‘een of meer werkgevers’ duidt op de mogelijkheid van ondernemings- en sector-cao’s, daar waar de verwijzing naar werkgeversverenigingen de mogelijkheid van bedrijfstak-cao’s opent.<sup>10</sup> Aan de kwaliteit van de

---

<sup>9</sup> Van Drongelen 2012, p. 53.

<sup>10</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 37.

cao-partijen worden slechts een paar eisen gesteld. Art. 1 lid 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat het moet gaan om partijen met volledige rechtsbevoegdheid en art. 2 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt dat een vereniging van werkgevers of werknemers slechts bevoegd is tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, indien er sprake is van een statutaire bevoegdheid hiertoe.

Naast deze voorwaarden is er nog een aantal andere vereisten voor het tot stand komen van een collectieve arbeidsovereenkomst. Ingevolge art. 3 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst kan een collectieve arbeidsovereenkomst slechts worden aangegaan bij authentieke of onderhandse akte. Ook wijziging en uitdrukkelijke verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst dient ingevolge art. 5 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst te geschieden bij authentieke of onderhandse akte. Indien aan de voorgaande voorwaarden is voldaan, is echter nog geen sprake van een collectieve arbeidsovereenkomst. In art. 4 Wet op de loonvorming is neergelegd dat van het sluiten, wijzigen of opzeggen van een collectieve arbeidsovereenkomst schriftelijk mededeling aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gedaan moet worden. De collectieve arbeidsovereenkomst treedt dan in werking met ingang van de dag na de dag dat de minister een kennisgeving van ontvangst heeft verzonden.<sup>11</sup> Volgens vaste jurisprudentie van de Hoge Raad<sup>12</sup> is deze meldingsplicht een constitutief vereiste voor de totstandkoming van een collectieve arbeidsovereenkomst.

### *2.3.2 Inwerkingtreding en duur van de collectieve arbeidsovereenkomst*

Ten aanzien van het tijdstip van inwerkingtreden van de collectieve arbeidsovereenkomst bestaat contractvrijheid. Zo kunnen cao-partijen bijvoorbeeld bepalen dat niet alle cao-bepalingen tegelijkertijd in werking treden of dat niet alle partijen de collectieve arbeidsovereenkomst dienen te ondertekenen voor inwerkingtreding.<sup>13</sup> Inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst met terugwerkende kracht behoort tot de mogelijkheden. Indien partijen geen regeling treffen over het tijdstip van inwerkingtreding van de collectieve arbeidsovereenkomst dan wordt teruggevallen op art. 7 lid 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, dat bepaalt dat als datum van inwerkingtreding zal gelden de vijftiende dag na het aangaan van de collectieve arbeidsovereenkomst. Ook ten aanzien van het bepalen van de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst hebben cao-partijen een grote contractsvrijheid. De wet bepaalt alleen in art. 18 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst dat de maximale duur van een collectieve arbeidsovereenkomst vijf jaar is. Dit sluit echter ongewijzigde voortzetting van een collectieve arbeidsovereenkomst niet uit.<sup>14</sup> Verlenging en opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst behoren tot de mogelijkheden (zie art. 19-21

---

<sup>11</sup> Van Drongelen 2012, p. 302.

<sup>12</sup> HR 13 april 2001, *JAR* 2001, 82 (*Duzgun*) en HR 30 november 2001, *JAR* 2002, 16.

<sup>13</sup> Van Drongelen 2012, p. 302.

<sup>14</sup> Jacobs 2013, p. 127.

Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst). Indien partijen geen looptijd hebben vastgesteld dan bepaalt art. 19 lid 2 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst dat de collectieve arbeidsovereenkomst geacht wordt te zijn aangegaan voor één jaar. Overigens is het niet noodzakelijk dat de looptijd voor iedere cao-bepaling identiek is.<sup>15</sup>

## 2.4 Inhoud cao en soorten cao-bepalingen

Zoals geschreven omvat de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst ‘voornamelijk of uitsluitend’ arbeidsvoorwaarden. Er is bewust niet gekozen voor een limitatieve opsomming van wat verstaan dient te worden onder arbeidsvoorwaarden zodat er een grote vrijheid is ten aanzien van het bepalen van de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst.<sup>16</sup> Er zijn wel grenzen aan deze contractsvrijheid. Zo mogen cao-bepalingen niet in strijd komen met dwingendrechtelijke wettelijke voorschriften.<sup>17</sup> Een uitzondering hierop vormen de bepalingen van driekwartdwingend recht. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan van deze voorschriften worden afgeweken.<sup>18</sup>

De cao-bepalingen worden gewoonlijk onderverdeeld in obligatoire, normatieve en diagonale cao-bepalingen. Bij obligatoire bepalingen worden de rechten en verplichtingen tussen de cao-partijen vastgesteld.<sup>19</sup> Deze bepalingen vormen het organisatorische deel van de collectieve arbeidsovereenkomst. Voorbeelden hiervan zijn de vredesplicht, de openbreekclausule en de onderhandelingsplicht.

De rechten en verplichtingen tussen de individuele werkgever en de individuele werknemer of tussen de leden van de cao-partijen onderling worden in normatieve cao-bepalingen vastgelegd. Deze bepalingen worden ook wel het individueelrechtelijke deel van de collectieve arbeidsovereenkomst genoemd. Het zijn de arbeidsvoorwaardenbepalingen en daarom het meest interessant in het kader van deze scriptie over de feestdagenregeling. Bij de arbeidsvoorwaarden kan men een onderscheid maken tussen primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden. De feestdagenregeling kan ondergebracht worden in de categorie primaire arbeidsvoorwaarden, aangezien het bij primaire arbeidsvoorwaarden gaat om arbeidsvoorwaarden die direct te maken hebben met het verrichten van arbeid en de invulling daarvan.<sup>20</sup> Binnen de categorie normatieve cao-bepalingen kan men nog een onderscheid maken tussen standaard- en minimumbepalingen.<sup>21</sup> Indien minimumvoorwaarden worden vastgelegd en men in positieve zin ervan kan afwijken, spreekt men over een minimum-cao-bepaling. Bij een standaard-cao-bepaling is geen enkele afwijking (noch negatief noch positief) toegestaan. Wel is

---

<sup>15</sup> HR 10 juni 1983, *NJ* 1984, 147.

<sup>16</sup> Van Drongelen 2012, p. 55.

<sup>17</sup> Van Drongelen 2012, p. 125-126.

<sup>18</sup> Van Drongelen 2012, p. 126.

<sup>19</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 18.

<sup>20</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 16.

<sup>21</sup> Van Drongelen 2012, p. 148.

er tegenwoordig een variant waarin is aangegeven, dat er sprake is van een standaard-cao terwijl er in de cao zelf een afwijkingsmogelijkheid is opgenomen.

De diagonale bepalingen tot slot bevatten verplichtingen van de leden van de cao-partijen jegens die cao-partijen of andere collectieve identiteiten en worden om die reden ook wel het collectiefrechtelijke deel genoemd.

## 2.5 Gebondenheid aan cao-bepalingen

Men kan gebonden worden aan een collectieve arbeidsovereenkomst door de wet en door middel van een contract.<sup>22</sup> De wettelijke gebondenheid vanwege lidmaatschap is terug te vinden in art. 9 lid 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Dit artikel bepaalt: *‘Allen, die tijdens den duur der collectieve arbeidsovereenkomst, te rekenen van het tijdstip waarop zij is aangegaan, lid zijn of worden eener vereeniging, welke de overeenkomst heeft aangegaan, en bij de overeenkomst zijn betrokken, zijn door die overeenkomst gebonden’*. Vereist is dus dat werkgever en werknemer lid zijn van een vereniging die cao-partij is én dat zij bij die collectieve arbeidsovereenkomst betrokken zijn (dat wil zeggen dat de arbeidsovereenkomst van toepassing is op de werkzaamheden die worden verricht).<sup>23</sup> Het gevolg van deze wettelijke gebondenheid door betrokkenheid en lidmaatschap is de ‘doorwerking’ van de normatieve cao-bepalingen als uitvloeisel van art. 12-13 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.<sup>24</sup> Doorwerking houdt in dat de individuele arbeidsovereenkomst de arbeidsvoorwaardelijke cao-bepalingen opneemt en er door gemodelleerd wordt.<sup>25</sup> Na het verstrijken van de looptijd van de collectieve arbeidsovereenkomst is er nawerking, in die zin dat indien er nog geen nieuwe afspraken zijn gemaakt, de arbeidsvoorwaardelijke cao-bepalingen doorwerken.<sup>26</sup>

Voor wat de contractuele gebondenheid betreft, is art. 14 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van belang (de zogenoemde ‘art. 14-werknemer’). Dit artikel ziet op de verplichting voor de werkgever om de normatieve cao-bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan hij is gebonden ook in te acht nemen bij arbeidsovereenkomsten die hij aangaat met werknemers die niet door de collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn (maar wel betrokken).<sup>27</sup> De normatieve cao-bepalingen werken niet direct door indien het gaat om een niet-gebonden maar wel betrokken werknemer, aangezien art. 12-13 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst in die situatie niet van toepassing zijn.<sup>28</sup> Indien de art. 14-werknemer de door de werkgever verplicht aangeboden cao-bepalingen aanvaard, worden deze arbeidsvoorwaarden onderdeel van de individuele arbeidsovereenkomst van de betrokken

---

<sup>22</sup> Jacobs 2013, p. 108.

<sup>23</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 20.

<sup>24</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 24.

<sup>25</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 48.

<sup>26</sup> Jacobs 2010, p. 73.

<sup>27</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 21.

<sup>28</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 48.

werknemer.<sup>29</sup> Van nawerking kan geen sprake zijn, aangezien het om contractuele en niet om wettelijke gebondenheid gaat en derhalve het aflopen van de collectieve arbeidsovereenkomst niet van invloed is op de partijafpraak tussen de individuele werkgever en de individuele werknemer.<sup>30</sup> Met andere woorden, de wijziging van de individuele arbeidsovereenkomst van de art. 14-werknemer staat los van het aflopen van de collectieve arbeidsovereenkomst.<sup>31</sup>

Een derde manier waarop werknemers aan bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden kunnen worden, is de algemeenverbindendverklaring ervan. Volgens art. 2 lid 1 Wet avv kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een collectieve arbeidsovereenkomst die in het gehele land of in een deel van het land voor een – naar zijn oordeel belangrijke – meerderheid van de in een bedrijf werkzame personen geldt, in het gehele land of in dat deel van het land algemeen verbindend verklaren. Dit wil zeggen dat zowel de normatieve als de diagonale cao-bepalingen na algemeenverbindendverklaring voor alle betrokken werkgevers en werknemers (de wettelijk gebonden werknemer en de art. 14-werknemer) in de desbetreffende bedrijfstak en sector gaan gelden.<sup>32</sup> Het gaat hier om een discretionaire bevoegdheid van de minister; hij *kán* het doen, maar is daartoe niet gehouden. Volgens art. 4 lid 1 Wet avv kan algemeenverbindendverklaring slechts plaatsvinden op verzoek van een of meer cao-partijen. Het verzoek tot algemeenverbindendverklaring is gebonden aan bepaalde eisen, zoals neergelegd in art. 4 Wet avv. Zowel het verzoek als het uiteindelijke besluit tot algemeenverbindendverklaring worden in de Staatscourant gepubliceerd (art. 4 lid 3 en art. 5 lid 2 Wet avv). Tegen het verzoek tot algemeenverbindendverklaring kunnen belanghebbenden binnen een nader te bepalen termijn bedenkingen inbrengen. Uit de formulering van art. 2 lid 1 Wet avv (*‘Deze bepalingen zijn dan, behalve in de gevallen door Onzen Minister uitgezonderd (...)’*) blijkt verder dat de minister de bevoegdheid heeft dispensatie te verlenen en zo bepaalde bedrijfstakken kan uitzonderen van een besluit tot algemeenverbindendverklaring van cao-bepalingen.<sup>33</sup> De algemeenverbindendverklaring geschiedt voor een tijdvak van ten hoogste twee jaren (art. 2 lid 2 Wet avv) waarbij het tijdstip waarop de algemeen verbindendverklaring eindigt niet later kan worden gesteld dan het vroegste tijdstip waarop de collectieve arbeidsovereenkomst eindigt. In de rechtspraak is bepaald dat algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen geen nawerking hebben, aangezien het niet gaat om een vrijwillige inperking van de contractsvrijheid zoals dat bij een collectieve arbeidsovereenkomst het geval is.<sup>34</sup> Op het moment dat het AVV-besluit of de collectieve arbeidsovereenkomst zelf expireert, geldt de algemeenverbindendverklaring niet langer (art. 2 lid 2 Wet avv).<sup>35</sup>

---

<sup>29</sup> Van Drongelen 2012, p. 286-287.

<sup>30</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 25.

<sup>31</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 49.

<sup>32</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 24.

<sup>33</sup> Van Drongelen 2012, p. 234-235.

<sup>34</sup> CRvB 27 juli 1978, RSV 1978, 338; HR 18 januari 1980, NJ 1980, 348; HR 19 juni 1987, NJ 1988, 71.

<sup>35</sup> Jacobs 2013, p. 177.

## 2.6 De uitleg van cao-bepalingen

Cao-bepalingen zijn het resultaat van onderhandelingen en om die reden dikwijls niet in alle rust door mensen met de daarvoor vereiste redactionele kennis gemaakt.<sup>36</sup> Het komt dan ook vaak voor dat de voorstelling van partijen over hetgeen met de cao-bepaling is overeengekomen, verschilt. Aangezien een collectieve arbeidsovereenkomst een overeenkomst is, is de uitleg ervan voorbehouden aan de rechter die over de feiten oordeelt. De obligatoire cao-bepalingen worden door de rechter uitgelegd volgens de gewoonlijk bij het uitleggen van overeenkomsten te hanteren zogenoemde Haviltex-norm<sup>37</sup>. Aangezien de partijen zelf betrokken zijn geweest bij de totstandkoming van de cao-bepalingen, is het geen probleem om de bedoelingen en verwachtingen van partijen centraal te stellen.

Bij de uitleg van cao-bepalingen tussen individuele werknemers en hun werkgever, hetgeen in het kader van deze scriptie over de feestdagenregeling van belang is, ligt dit echter anders. De Hoge Raad oordeelde dat bij de uitleg van normatieve bepalingen een andere methode van uitleg gehanteerd moet worden dan voor bepalingen in overeenkomsten in het algemeen.<sup>38</sup> De individuele werknemers, en soms ook de individuele werkgever, zijn bij de totstandkoming van een collectieve arbeidsovereenkomst namelijk niet betrokken. Zij hebben bij het bepalen van de inhoud en strekking van de collectieve arbeidsovereenkomst geen andere gegevens ter beschikking dan de tekst van de collectieve arbeidsovereenkomst en eventueel de toegevoegde schriftelijke toelichting. De Hoge Raad hanteert bij de uitleg van deze bepalingen dan ook de grammaticale uitleg van cao-bepalingen en stelt dat de bewoordingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gelezen in het licht van de gehele tekst van de overeenkomst, in beginsel van doorslaggevende betekenis zijn.<sup>39</sup> In 2002 heeft de Hoge Raad dit nog nader gespecificeerd: *‘Daarbij komt het niet aan op de bedoelingen van de partijen bij de CAO, voorzover die niet uit de CAO-bepalingen en de toelichting kenbaar zijn, maar op de betekenis die naar objectieve maatstaven volgt uit de bewoordingen waarin de CAO en de toelichting zijn gesteld. Bij deze uitleg kan onder meer acht worden geslagen op de elders in de CAO gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe de onderscheiden, op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden.’*<sup>40</sup> De uitleg van cao-bepalingen geschiedt overigens niet anders in het geval zij algemeen verbindend zijn verklaard.<sup>41</sup> Ook is de uitleg niet

---

<sup>36</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 30.

<sup>37</sup> HR 13 maart 1981, *NJ* 1981, 635. De uitleg van bepalingen in een overeenkomst dient niet alleen op grond van een taalkundige uitleg te geschieden. ‘Voor de beantwoording van die vraag komt het immers aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepalingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten’.

<sup>38</sup> HR 17 september 1993, *JAR* 1993, 234.

<sup>39</sup> HR 17 september 1993, *JAR* 1993, 234, r.o. 3.3.

<sup>40</sup> HR 31 mei 2002, *JAR* 2002, 153.

<sup>41</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 32.



afhankelijk van de vraag wie (bijvoorbeeld een cao-partij of een partij bij de individuele arbeidsovereenkomst) om uitleg vraagt.<sup>42</sup> Hoewel het voorgaande betrekking heeft op normatieve cao-bepalingen kan gezegd worden dat de grammaticale uitleg ook voor diagonale cao-bepalingen geldt, aangezien het ook in dat geval gaat om verplichtingen van (leden van) een cao-partij en dus om rechten van andere personen, die niet bij de cao-onderhandelingen betrokken zijn geweest.<sup>43</sup>

## 2.7 Handhaving van cao-bepalingen

Hoe wordt er nu voor gezorgd dat men zich aan de cao-bepalingen houdt? In Nederland is er geen publiekrechtelijke handhaving van cao-bepalingen en ook staat er geen strafsanctie op overtreding van cao-bepalingen.<sup>44</sup> Toch zijn er wat het normatieve deel van de collectieve arbeidsovereenkomst betreft vele manieren om te handhaven, gezien de vele bindingen die de collectieve arbeidsovereenkomst schept (tussen de werkgeversverenigingen en vakbonden, tussen elke vereniging en de leden van de andere vereniging, alsmede tussen elke vereniging en haar leden).<sup>45</sup>

Uiteraard zal er de voorkeur aan worden gegeven om cao-geschillen door middel van overleg in der minne te schikken.<sup>46</sup> Ook kennen veel collectieve arbeidsovereenkomsten geschillencommissies en instanties voor bindend advies of arbitrage. Mocht dit niet baten, dan kan (alsnog) worden gekozen voor de weg naar de civiele rechter. Aangezien de normatieve bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst, zal de werknemer, die bijvoorbeeld constateert dat de werkgever de cao-bepaling aangaande het verlof op feestdagen niet in acht neemt, de naleving van deze bepaling die onderdeel is geworden van de individuele arbeidsovereenkomst zelf bij de rechter moeten afdwingen.<sup>47</sup> Ook is het mogelijk dat een werknemersvereniging als partij van een collectieve arbeidsovereenkomst naleving vordert van een werkgever die lid is van een werkgeversvereniging die partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst en een normatieve bepaling niet naleeft (zie art. 9 lid 2 Wet op de collectieve overeenkomst). Een werknemersvereniging kan ook een vordering tot schadevergoeding instellen tegen de werkgever die de normatieve bepalingen niet naleeft (zie art. 15 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst). De verschillende vorderingen (nakoming/schadevergoeding) kunnen gecumuleerd worden.<sup>48</sup> Het is ook mogelijk dat een gebonden werkgever een andere gebonden

---

<sup>42</sup> HR 26 mei 2000, *JAR* 2000, 151 (*Akzo Nobel/Fibers/FNV*).

<sup>43</sup> Van Drongelen & Van Rijs 2011, p. 31-32.

<sup>44</sup> Jacobs 2013, p. 144.

<sup>45</sup> Jacobs 2013, p. 147.

<sup>46</sup> Jacobs 2013, p. 145-146.

<sup>47</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 56.

<sup>48</sup> Fase & Van Drongelen 2004, p. 116-124.

werkgever voor de rechter daagt, wanneer deze de cao-bepalingen niet naleeft.<sup>49</sup> Verder kan ook de ondernemingsraad een rol spelen bij de handhaving van cao-bepalingen (zie art. 28 WOR) en is het mogelijk dat zij in rechte naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst eist.<sup>50</sup>

Indien een collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend is verklaard, hebben ook de niet aan de collectieve arbeidsovereenkomst gebonden werkgever(s) en werknemers en de niet aan de collectieve arbeidsovereenkomst gebonden, maar wel betrokken werknemers een vorderingsrecht tot nakoming en/of schadevergoeding.<sup>51</sup>

---

<sup>49</sup> Jacobs 2013, p. 147.

<sup>50</sup> Zie bijvoorbeeld Rb. 's-Gravenhage 27 mei 1992, *JAR* 1992, 111.

<sup>51</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 56.

### 3. Het wettelijk kader van de feestdagenregeling

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven waarbij de relevante regelingen van verschillende wetten die verband houden met de feestdagenregeling worden besproken. Zo wordt er gekeken naar de Arbeidstijdenwet (Artw) en de Algemene Termijnenwet (ATW), aangezien in verreweg de meeste collectieve arbeidsovereenkomsten de feestdagen die genoemd worden in de ATW, als verlofdagdag zijn opgenomen.<sup>52</sup> Allereerst wordt echter ingegaan op de geschiedenis van het wettelijke kader van de feestdagenregeling.

#### 3.2 Geschiedenis

Twee artikelen in de Wet op de arbeidsovereenkomst van 1907 hadden betrekking op het verrichten van arbeid op religieuze feestdagen en rustdagen.<sup>53</sup> Eén artikel had betrekking op de bij de werkgever inwonende werknemer (art. 1638v BW), het andere had betrekking op de niet bij de werkgever inwonende werknemer (art. 1638w BW).

Art. 1638v BW bepaalde:

*‘De werkgever is gehouden inwonende arbeiders, zonder korting van hun loon, in de gelegenheid te stellen hunnen godsdienstplichten te vervullen, alsmede ontspanning van den arbeid te genieten, in beide gevallen op de wijze bij overeenkomst of, bij gebreke van dien, door het plaatselijke gebruik’.*

Art. 1638w BW luidde:

*‘De werkgever is gehouden den arbeid dusdanig te regelen, dat de arbeider geen arbeid heeft te verrichten op Zondagen en op die dagen, die volgens het plaatselijk gebruik ten aanzien van den bedongen arbeid met Zondagen worden gelijkgesteld, behalve voor zoverre het tegendeel is bedongen of uit den aard van den arbeid voortvloeit. Ten aanzien van minderjarige arbeiders is de werkgever gehouden den arbeid dusdanig te regelen, dat zij volgens het plaatselijke gebruik in de gelegenheid zijn de lessen te volgen in inrichtingen voor godsdienst-, voortgezet-, herhalings-, of vakonderwijs. Elk beding strijdig met dit voorschrift, is nietig’.*

Het oorspronkelijke ontwerp van art. 1638w BW luidde zo, dat de werkgever de werknemer vrij diende te geven op zondagen en algemeen erkende Christelijke feestdagen.<sup>54</sup> Echter, omdat er op gewezen werd dat er behalve deze dagen ook feestdagen zijn die in bepaalde plaatsen en

---

<sup>52</sup> Van den Hurk 2011, p. 32.

<sup>53</sup> Fluit & Zondag 2007, p. 431.

<sup>54</sup> Olbers 1993, p. 770.

streken gevierd werden, is er door de redactie voor gekozen de passage *‘dagen, die volgens het plaatselijk gebruik ten aan zien van den bedongen arbeid met Zondagen worden gelijkgesteld’* toe te voegen. Hieronder vielen met name de christelijke feestdagen, zoals Maria ten hemelopneming (15 augustus) en Allerheiligen (1 november). Een recht op loon op deze dagen werd niet erkend. Volgens de memorie van antwoord van de totstandkoming van de vakantieregeling van 1966 mochten de dagen, indien deze met behoud van loon werden gegeven, niet worden aangemerkt als vakantiedagen.<sup>55</sup> Artikel 1638w BW is van regelend recht, zodat bij overeenkomst uitdrukkelijk kon worden afgeweken of de aard van de werkzaamheden met zich mee kon brengen dat er geen recht op vrijaf was. Het artikel was inhoudelijk geënt op de Zondagswet van 1815 waarin was bepaald dat *‘op zondagen en op zoodanige godsdienstige feestdagen, als door de kerkgenootschappen van den christelijken godsdienst deze landen algemeen erkend en gevierd worden, niet alleen geene beroepsbezigheden zullen mogen verrigt worden, welke den godsdienst zouden kunnen storen, maar dat in het algemeen geen openbare arbeid zal mogen plaatshebben, dan in geval van noodzakelijkheid, als wanneer de plaatselijke regering daartoe schriftelijke toestemming zal geven’*.

In 1920 trad de Arbeidswet 1919 in werking. In deze wet gold een verbod voor het verrichten van arbeid op zondag, behoudens het geval dat er van overheidswege ontheffing was verleend. Ook was er de mogelijkheid voor een andere rustdag voor werknemers met een niet-christelijke achtergrond (art. 13 Arbeidswet 1919). De Arbeidstijdenwet die in 1996 in werking trad handhaafde hetzelfde principe van de vrije zondag in art. 5:4. De mogelijkheid voor een andere rustdag voor niet-christelijke werknemers werd geboden in art. 5:1 Artw. In dat geval moest er dan wel een daartoe strekkend schriftelijk verzoek aan de werkgever worden gedaan.<sup>56</sup> Op het uitgangspunt van de vrije zondag werd een aantal belangrijke uitzonderingen gemaakt, waarbij onderscheid werd gemaakt tussen zondagsarbeid vanwege ‘de aard van de arbeid’ en zondagsarbeid vanwege ‘bedrijfsomstandigheden’. In het laatste geval kon de uitzondering alleen worden aanvaard indien er voorafgaande instemming van het medezeggenschapsorgaan was verkregen.

Men voelde zich wat de vrijheid van godsdienst betreft echter niet voldoende beschermd door de Artw hetgeen leidde tot onrust en uiteindelijk resulteerde in een wijziging van de Artw in 2001 via de Wet Bussemaker/Van Dijke.<sup>57</sup> Deze wet versterkte de rechtspositie van werknemers met bezwaren tegen zondagsarbeid of arbeid op een andere religieuze rustdag. De wet hanteerde nog steeds de systematiek dat arbeid op zondag mogelijk is wanneer de aard van de arbeid dit noodzakelijk maakt of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. Wanneer vanwege de aard van de arbeid op zondag arbeid verricht diende te worden, dan moest dit in de

---

<sup>55</sup> *Kamerstukken II 1965/66, 7168, nr. 5, p. 2 (MvA).*

<sup>56</sup> Van Ekdorp 1997, p. 49.

<sup>57</sup> Fluit & Zondag 2007, p. 431.

arbeidsovereenkomst staan (dit kon een individuele arbeidsovereenkomst, een collectieve arbeidsovereenkomst, een rechtspositieregeling of een mondelinge afspraak zijn). Bij de aard van de arbeid diende het te gaan om productieprocessen die niet onderbroken konden worden. Indien de werkgever op grond van de bedrijfsomstandigheden het nodig achtte dat arbeid verricht werd op zondag dan diende er overeenstemming met het medezeggenschapsorgaan te zijn én diende per geval instemming van de individuele werknemer verkregen te worden.

### 3.3 Huidige regelgeving

In de Arbeidstijdenwet is, ondanks de wijziging in 2007, de systematiek van de Wet Bussemaker/Van Dijke gehandhaafd.<sup>58</sup> De van belangzijnde bepalingen zijn art. 5:1 en 5:6 Artw.

De huidige Zondagswet 1952 bepaalt in art. 6 dat het verboden is op zondag zonder genoegzame reden de openbare rust te verstoren door arbeid in beroep of bedrijf. Art. 1 lid 1 Zondagswet bepaalt dat voor de toepassing van de wet Hemelvaartsdag en de eerste Kerstdag met de zondag gelijk worden gesteld. Evenals in de Arbeidswet 1919 is in de Arbeidstijdenwet geen bijzondere positie toegekend aan (nationale) feestdagen. Indien de feestdagen dus niet op een zondag vallen of daaraan gelijk gesteld worden, bepaalt de individuele arbeidsverhouding en de collectieve arbeidsovereenkomst die in deze individuele arbeidsovereenkomst doorwerkt of bijzondere regels gelden voor deze feestdag. In verreweg de meeste collectieve arbeidsovereenkomsten zijn de feestdagen die genoemd worden in de algemene termijnenwet als verlofdag opgenomen.<sup>59</sup>

De Algemene termijnenwet bevat een regeling voor de berekening van termijnen in verband met de zaterdag, de zondag en algemeen erkende feestdagen. Art. 1 lid 1 ATW bepaalt dat een in een wet gestelde termijn die op een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag eindigt, wordt verlengd tot en met de eerstvolgende dag die niet een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag is. Deze regeling is noodzakelijk om te voorkomen dat wanneer overheidsdiensten gesloten zijn, er schade wordt toegebracht aan het rechtsverkeer.<sup>60</sup> Denk hierbij aan de termijn van aangifte voor een geboorte en de termijnen zoals gesteld in het executie- en beslagrecht. Art. 3 lid 1 ATW geeft aan welke dagen als algemeen erkende feestdagen worden beschouwd: de Nieuwjaarsdag, de Christelijke tweede Paas- en Pinksterdag, de beide Kerstdagen, de Hemelvaartsdag, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd en 5 mei. Lid 2 van art. 3 ATW bepaalt dat voor de toepassing van de wet de Goede Vrijdag met de in het eerste lid genoemde dagen gelijkgesteld wordt. Het kan voor komen dat de overheidsdiensten op een andere dag dan een zaterdag, zondag of algemeen erkende feestdag

---

<sup>58</sup> Fluit & Zondag 2007, p. 432.

<sup>59</sup> Van den Hurk 2011, p. 32.

<sup>60</sup> Van Drongelen 2003, p. 46.

voor het publiek gesloten zijn. In dat geval biedt lid 3 van art. 3 ATW een oplossing; bepaalde dagen kunnen voor de toepassing van de algemene termijnenwet met de in het eerste lid genoemde dagen gelijk gesteld worden.

Gezien het voorgaande kan men in principe verplicht worden te werken op een feestdag. Er zijn twee gevallen waarin dit uitzondering lijdt, namelijk indien in de collectieve arbeidsovereenkomst of bedrijfstaking het recht van de medewerker om een vrije dag op te nemen zodanig is geformuleerd, dat een werkgever een vrije dag tijdens een feestdag niet kan weigeren óf indien de feestdag op een zondag valt en de werknemer het recht heeft het verrichten van arbeid op zondag te weigeren.<sup>61</sup> Zoals zojuist hiervoor besproken bepaalt art. 5:6 Artw dat de werkgever de arbeid zodanig organiseert dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat *‘uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen’* of *‘indien de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken’*.

---

<sup>61</sup> Van den Hurk 2011, p. 32.

## **4. Het recht op gelijke behandeling bij de arbeid en het verbod van onderscheid op grond van godsdienst en levensovertuiging**

### **4.1 Inleiding**

De gelijke behandeling is in een aantal wetten geregeld. In het hiernavolgende wordt aandacht besteed aan de gelijke behandelingswetgeving waarbij de verboden discriminatiegronden ‘godsdienst en levensovertuiging’ centraal staan. Het onderwerp gelijke behandeling is o.a. vervat in art. 1 Grondwet, art. 26 IVBPR, art. 14 EVRM en de AWGB. De godsdienstvrijheid wordt o.a. beschermd door de verdragsartikelen 18 IVBPR, 9 EVRM en art. 6 Grondwet.<sup>62</sup>

### **4.2 Internationale regelgeving**

In deze paragraaf bespreek ik kort de internationale regelgeving die relevant is voor het verlof op niet-christelijke feestdagen omdat zij de gelijke behandeling en/of godsdienstvrijheid beschermt. Allereerst besteed ik aandacht aan de juridische status van deze internationale bronnen en de manier waarop relevante bepalingen (kunnen) doorwerken in ons nationale recht.

#### *4.2.1 Doorwerking in de nationale rechtsorde*

Internationaal publiekrecht is een omvangrijk rechtsgebied met een wereldwijde ambitie.<sup>63</sup> Ondanks deze wereldwijde ambitie en toepasselijkheid staat het niet veraf van de nationale rechtsorde. Het internationaal publiekrecht dringt namelijk door in het nationale recht en heeft daardoor ook grote invloed op nationaal niveau. Zo ook op de regeling van de gelijke behandeling en godsdienstvrijheid in ons land. Ik beperk me in deze paragraaf tot de verdragen en besluiten van internationale organisaties.

Verdragen zijn doorgaans geschreven overeenkomsten tussen twee of meer staten, waarbij die staten elkaar rechten toekennen dan wel verplichtingen jegens elkaar aangaan.<sup>64</sup> Naast deze verdragen worden er op internationaal niveau ook besluiten genomen door internationale organisaties. Deze besluiten binden de lidstaten doorgaans niet.<sup>65</sup> In de meeste gevallen geven de organen van de internationale organisaties slechts niet verbindende aanbevelingen aan de lidstaten. De lidstaten hebben wel een morele verplichting om de aanbevelingen na te leven.

De mate waarin het internationale recht doorwerkt in het nationale recht wordt hoofdzakelijk bepaald door de geldigheid, de voorrang en de rechtstreekse werking van het internationale

---

<sup>62</sup> Van Ekdom 1997, p. 75.

<sup>63</sup> Nollkaemper 2011, p. 21.

<sup>64</sup> Kooijmans 2008, p. 14-15.

<sup>65</sup> Dit is anders bij de besluiten van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties en de besluiten van de Europese Unie (richtlijnen). Deze besluiten binden de lidstaten wel. Zie Kooijmans 2008, p. 18.

recht.<sup>66</sup> Bij de geldigheid gaat het om de vraag of een internationaalrechtelijke regeling in de nationale rechtsorde de status van recht heeft en in dat opzicht ‘geldig’ is. Nederland kent een zogeheten ‘monistisch stelsel’. Zodra een regel van internationaal recht verbindend wordt op internationaal niveau, wordt deze regel automatisch onderdeel van onze nationale rechtsorde.<sup>67</sup> Als een regel van internationaal recht die in beginsel geldig is in de nationale rechtsorde botst met een regel van nationaal recht, dan heeft die internationale regel volgens art. 94 Grondwet voorrang op een regel van het nationaal recht.<sup>68</sup> Deze voorrang wordt echter beperkt doordat art. 94 Grondwet stelt dat wettelijke voorschriften alleen buiten toepassing worden gelaten indien deze toepassing niet verenigbaar is met ‘eenieder verbindende bepalingen van verdragen en besluiten van internationale organisaties’.<sup>69</sup> Voor toetsing aan verdragen geldt het toetsingsverbod van art. 120 Grondwet, zo blijkt uit art. 94 Grondwet. Verder moet ook nationale regelgeving die later tot stand is gekomen en in strijd is met een ‘eenieder verbindende bepaling’, buiten toepassing worden gelaten.

De volgende vraag is of en zo ja op welke manier deze verdragen en besluiten door burgers kunnen worden ingeroepen. Allereerst kunnen de lidstaten de rechten die uit de verdragen voortvloeien voor de burgers garanderen door het vaststellen van nationale wetgeving die deze verplichtingen in nationaal recht omzet.<sup>70</sup> Dit is de meest gebruikelijke wijze. Vervolgens kan het voorkomen dat de burger de uit de verdragen of besluiten voortvloeiende rechten tegenover de overheid kan laten gelden door ze voor de rechter in te roepen.<sup>71</sup> Hierbij speelt het leerstuk van de ‘rechtstreekse werking’ een rol. Dit leerstuk is van belang voor de bevoegdheid van de Nederlandse rechter om toepassing te geven aan internationale verplichtingen. Art. 93 Grondwet bepaalt: “*Bepalingen van verdragen en van besluiten van volkenrechtelijke organisaties, die naar haar inhoud een ieder kunnen verbinden, hebben verbindende kracht nadat zij zijn bekendgemaakt*”. Om te bepalen of een bepaling al dan niet rechtstreeks werkend is, moet volgens de Hoge Raad eerst worden vastgesteld of verdragspartijen zijn overeengekomen aan een bepaling geen rechtstreekse werking toe te kennen.<sup>72</sup> Indien dat niet kan worden vastgesteld, zal de rechtstreekse werking afhankelijk zijn van de inhoud van de bepaling.<sup>73</sup> In de rechtspraak is bepaald dat rechtstreekse toepassing is toegestaan indien een bepaling naar haar inhoud genomen voldoende duidelijk is om als ‘objectief recht’, zonder nadere uitwerking in de

---

<sup>66</sup> Nollkaemper 2011, p. 486.

<sup>67</sup> Nollkaemper 2011, p. 488-489.

<sup>68</sup> Nollkaemper 2011, p. 490.

<sup>69</sup> Nollkaemper 2011, p. 492.

<sup>70</sup> Nollkaemper 2011, p. 492.

<sup>71</sup> Van Ekdorf 1997, p. 8.

<sup>72</sup> Zie bijvoorbeeld HR 18 april 1995, NJ 1995, 619; HR 1 april 2011, LJV BP3044.

<sup>73</sup> Nollkaemper 2011, p. 500.



nationale rechtsorde, te functioneren.<sup>74</sup> Verder is er voor de rechter ook nog de mogelijkheid van verdragsconforme interpretatie.<sup>75</sup> De Nederlandse rechter moet het Nederlandse recht zoveel mogelijk zo uitleggen en toepassen dat de staat aan zijn verdragsverplichtingen voldoet.<sup>76</sup> Verdragsconforme interpretatie kan bijvoorbeeld van belang zijn wanneer een regel niet rechtstreeks werkt, omdat hij inhoudelijk onvoldoende is bepaald.<sup>77</sup>

Tenslotte nog de vraag of een burger zich in verhouding tot een andere burger op een bepaling van internationaal recht kan beroepen, de zogenoemde horizontale werking. Indien is bepaald dat een bepaling van internationaal recht eenieder verbindend is, dan kan de bepaling in beginsel ook in de rechtsbetrekking tussen particulieren worden toegepast.<sup>78</sup> Zie verder ook paragraaf 4.3.1.1 waar nader op het leerstuk van de horizontale werking wordt ingegaan.

#### *4.2.2 De vrijheid van godsdienst*

Er zijn vier internationale bronnen die relevant zijn voor de vrijheid van godsdienst. Het recht op vrijheid van godsdienst werd in 1948 voor het eerst vastgelegd in de Universele Verklaring van de rechten van de Mens (UVRM). De UVRM is een aanbeveling van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties en kan, gezien hetgeen in paragraaf 4.2.1 besproken is, de lidstaten niet binden. Art. 18 UVRM stelt dat iedereen recht heeft op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst. Het recht omvat de vrijheid van godsdienst of van overtuiging te veranderen, alsmede godsdienst of overtuiging te belijden, alleen of met anderen, zowel in het openbaar als in eigen kring, door middel van onderwijs, praktijken, eredienst en rituelen.<sup>79</sup> Aangezien de UVRM geen bindende verplichtingen oplegt aan de lidstaten kunnen individuele burgers zich moeilijk op deze bepaling beroepen.<sup>80</sup> Wel hebben de lidstaten, zoals in paragraaf 4.2.1 is besproken, een morele plicht om de aanbeveling na te leven.

De tweede internationale bron die de vrijheid van godsdienst beschermt en eveneens afkomstig is van de Verenigde Naties, is de Verklaring van de uitbanning van alle vormen van intolerantie en van discriminatie op grond van religie of overtuiging (Verklaring van 1981).<sup>81</sup> Ook deze verklaring heeft geen juridisch bindende kracht, maar is van groot belang bij de interpretatie van art. 18 van de UVRM en het hierna te noemen art. 18 IVBPR. Art. 6 van de Verklaring van 1981 somt de gedragingen op die onder het recht op vrijheid van godsdienst vallen.

De bepalingen van de UVRM zijn nader uitgewerkt in o.a. het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR) dat in 1966 door de Algemene Vergadering

---

<sup>74</sup> HR 30 mei 1986, *NJ* 1986, 688.

<sup>75</sup> Nollkaemper 2011, p. 506-510.

<sup>76</sup> HR 16 november 1990, *NJ* 1992, 107.

<sup>77</sup> Nollkaemper 2011, p. 508.

<sup>78</sup> Nollkaemper 2011, p. 516-517.

<sup>79</sup> De Pooter 2003, p. 108.

<sup>80</sup> Zie Van Ekdorf 1997, p. 12.

<sup>81</sup> Van Ekdorf 1997, p. 12-13.

van de Verenigde Naties werd aanvaard en in 1976 in werking trad.<sup>82</sup> Het IVBPR bevat wel bepalingen die verplichtingen aan lidstaten kunnen opleggen. Twee bepalingen zijn met name van belang, namelijk art. 18 dat de individuele godsdienstvrijheid beschermt en art. 27 dat de collectieve godsdienstvrijheid beschermt. Beide bepalingen zijn materiële, klassieke rechten en hebben gezien hun inhoud en formulering rechtstreekse werking en kunnen in horizontale relaties worden ingeroepen.<sup>83</sup>

In de laatste op dit punt te noemen bron, het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM), is de vrijheid van godsdienst verankerd in art. 9. De tekst van dit artikel vertoont veel gelijkenis met art. 18 van de Universele Verklaring. Art. 9 EVRM kan rechtstreeks voor de rechter worden ingeroepen en heeft horizontale werking.<sup>84</sup>

#### 4.2.3 Gelijke behandeling

Het internationale recht kent diverse bronnen met anti-discriminatiebepalingen, namelijk<sup>85</sup>:

- De UVRM;
- het IVBPR;
- het IVESCR;
- het EVRM;
- het Internationaal verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (IVUR);
- en
- het IAO-verdrag nummer 111.

De eerste vier bronnen bevatten gelijkheidsbepalingen die betrekking hebben op de rechten die door de respectievelijke verdragen beschermd worden. De bepalingen van de UVRM zijn wederom intentieverklaringen en binden de lidstaten niet. In het IVBPR is naast art. 2 dat een discriminatieverbod bevat ten aanzien van de rechten opgesomd in het IVBPR, ook een algemeen discriminatieverbod opgenomen (art. 26). Art. 2 lid 1 IVBPR heeft volgens de memorie van toelichting rechtstreekse werking<sup>86</sup>, maar geen horizontale werking aangezien de bepaling uitsluitend tot de lidstaten is gericht.<sup>87</sup> Art. 26 IVBPR is zeer waarschijnlijk rechtstreeks werkend, aangezien het gaat om een materieel recht uit het IVBPR en het inhoudelijk voldoende duidelijk en onvoorwaardelijk is.<sup>88</sup> Of het artikel ook in de verhouding tussen burgers onderling is in te roepen, is niet met zekerheid te zeggen. In het EVRM is in art. 14 een gelijkheidsbepaling

---

<sup>82</sup> Van Ekdorf 1997, p. 13. Het verdrag trad in Nederland in werking op 11 maart 1979.

<sup>83</sup> Van Ekdorf 1997, p. 16 en 19.

<sup>84</sup> Van Ekdorf 1997, p. 21-22.

<sup>85</sup> Van Ekdorf 1997, p. 27.

<sup>86</sup> *Kamerstukken II 1975/76* (R 1037) 13 932, nr. 3, p. 17 (MvT).

<sup>87</sup> Van Ekdorf 1997, p. 29.

<sup>88</sup> Van Ekdorf 1997, p. 30.

opgenomen die ongelijke behandeling verbiedt ten aanzien van de rechten die het EVRM toekent. De bepaling is rechtstreeks werkend en kan, afhankelijk van het grondrecht ten aanzien waarvan gelijk behandeld moet worden, in horizontale verhoudingen worden ingeroepen.<sup>89</sup> Het IVUR bevat een bepaling die rassendiscriminatie verbiedt. In het algemeen wordt aangenomen dat de bepalingen van het IVUR geen rechtstreekse werking hebben in de Nederlandse rechtsorde.<sup>90</sup> Het IAO-verdrag 111 bevat een anti-discriminatiebepaling op het terrein van arbeid en beroep. De bepalingen in dit verdrag hebben net als de bepalingen in de meeste andere IAO-verdragen geen rechtstreekse werking.<sup>91</sup> Op deze plaats zullen de afzonderlijke bronnen niet verder behandeld worden.<sup>92</sup>

### 4.3 Nationale regelgeving

Gelijke behandeling van gelijke gevallen en de vrijheid van godsdienst worden ook voorgeschreven door de nationale wetgeving, waaronder de Nederlandse Grondwet. Er wordt allereerst ingegaan op de vrijheid van godsdienst en daarna op de gelijke behandeling. Hoewel er voor gekozen is deze twee rechten in een afzonderlijke paragraaf te behandelen, moet men zich realiseren dat de twee rechten nauw met elkaar samenhangen.

#### 4.3.1 De vrijheid van godsdienst

Art. 6 Grondwet dat de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging erkend, is het oudste ‘Nederlandse’ grondrecht<sup>93</sup> en luidt als volgt:

- 1. Ieder heeft het recht zijn godsdienst of levensovertuiging, individueel of in gemeenschap met anderen te belijden, behoudens ieders verantwoordelijkheid volgens de wet.*
- 2. De wet kan ter zake van de uitoefening van dit recht buiten gebouwen en besloten plaatsen regels stellen ter bescherming van de gezondheid, in het belang van het verkeer en ter bestrijding of voorkoming van wanordelijkheden.*

Het recht op vrijheid van godsdienst en levensovertuiging wordt erkend, ‘behoudens ieders verantwoordelijkheid volgens de wet’. Er is derhalve sprake van een beperkingsclausule die bepaalt dat beperking van de vrijheid van godsdienst alleen bij wet in formele zin mag plaatsvinden, waarbij er geen gebondenheid is aan doelcriteria (zie art. 6 lid 1 Grondwet).<sup>94</sup> Het recht zoals vervat in lid 2 van art. 6 Grondwet mag beperkt worden bij wet in formele zin en door lagere wetgevers, mits de in dat lid genoemde doelcriteria in acht worden genomen. In beginsel wordt het recht op godsdienstvrijheid dus onverkort toegepast in de arbeidsverhouding en mogen alleen gedragingen die onder de beperkingsclausules vallen het grondrecht beperken.

---

<sup>89</sup> Van Ekdome 1997, p. 34-35.

<sup>90</sup> Van Ekdome 1997, p. 32.

<sup>91</sup> Van Ekdome 1997, p. 33.

<sup>92</sup> Zie verder Van Ekdome 1997, p. 27 e.v.

<sup>93</sup> Kortmann 2008, p. 429.

<sup>94</sup> Kortmann 1983, p. 56-57.

Het begrip ‘belijden’ in art. 6 lid 1 Grondwet moet volgens de memorie van toelichting ruim uitgelegd worden en omvat niet alleen het huldigen van de godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, maar ook het zich ernaar gedragen.<sup>95</sup> De religieuze gedragingen moeten rechtstreeks uitdrukking geven aan de godsdienst en hiervoor is vereist dat zij een bepaald objectiviteitgehalte hebben.<sup>96</sup> Om dit te toetsen kijkt de rechter of de voorschriften waarop de gedraging gebaseerd zijn onder de ‘praktische toepassing’ van de godsdienst vallen, óf dat deze voorschriften naar objectieve maatstaven direct uitdrukking geven aan de godsdienst, óf dat ze naar objectieve maatstaven direct uitdrukking geven aan de godsdienst, óf dat ze onderdeel uitmaken van een algemeen als zodanig erkende religieuze praktijk.<sup>97</sup> Gezien het voorgaande kan er veel onder de religieuze gedragingen (en dus de vrijheid van godsdienst) geschaard worden, zo ook niet-christelijke feestdagen. Echter, naast deze objectieve toetsing, is ook de subjectieve uitleg die betrokkene aan zijn gedrag geeft van belang.<sup>98</sup> In het (in hoofdstuk 5 nog te bespreken) Suikerfeest-arrest werd door de Hoge Raad geoordeeld dat het moet gaan om een *voor de werknemer belangrijke* godsdienstige feestdag.<sup>99</sup>

#### 4.3.1.1 Horizontale werking van art. 6 Grondwet

Volgens de klassieke visie op de rechtstaat hebben de grondrechten alleen gelding in de relatie overheid-burger (de zogenoemde verticale werking van grondrechten). Art. 6 Grondwet geldt evenals de andere grondrechten op de eerste plaats dus in verticale verhoudingen. Verschillende ontwikkelingen na de Tweede Wereldoorlog hebben er echter voor gezorgd dat men tot het besef kwam dat grondrechten ook tussen burgers onderling kunnen werken (de zogenoemde horizontale werking van grondrechten).<sup>100</sup> Over het begrip horizontale werking bestaat veel verwarring.<sup>101</sup> Door de regering werd de horizontale werking in eerste instantie omschreven als de werking van grondrechten tussen burgers onderling. Als het hierbij gebleven zou zijn, dan zou dit weinig problematisch zijn geweest en zou dit betekend hebben dat grondrechten als zodanig ook gelden tegenover medeburgers. Echter, de regering hanteerde uiteindelijk een veel ruimer begrip van horizontale werking en ging daarbij uit van de zogenoemde glijdende schaal, die er volgens haar als volgt uitziet<sup>102</sup>:

1. De minst vergaande vorm van horizontale werking is de opdracht aan de wetgever om een nader geformuleerd belang of beginsel ook in verhoudingen tussen burgers onderling te verwezenlijken;

<sup>95</sup> Kamerstukken // 1991/92, 22 014, nr. 5 (MvT), p. 39.

<sup>96</sup> ARRvS 7 april 1983, AB 1983, 430.

<sup>97</sup> Mulder 1993, p. 266-267.

<sup>98</sup> Van Ekdorf 1997, p. 44.

<sup>99</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (*Suikerfeest-arrest*).

<sup>100</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 28.

<sup>101</sup> Kortmann 2008, p. 389.

<sup>102</sup> Kortmann 1983, p. 58.

2. Ook kan er sprake zijn van normen die zich niet alleen aan de wetgever richten, maar ook voor de rechter een belangrijke waarde hebben bij het interpreteren van privaatrechtelijke regels en begrippen;
3. Een grondrecht kan zelf een rechtsbelang uitdrukken dat de rechter bij zijn belangenafweging moet betrekken;
4. De meest vergaande vorm van horizontale werking is de situatie dat het grondrecht zich dwingend oplegt aan de rechter en beperking ervan slechts kan geschieden met inachtneming van de grondwettelijke beperkingsclausules.

Kortmann acht de eventuele horizontale werking van art. 6 Grondwet van groot belang, aangezien Nederland wordt geconfronteerd met bijvoorbeeld moslims, die tijdens de gebruikelijke werktijden godsdienstuitoefeningen (wensen te) houden.<sup>103</sup> In het in het volgende hoofdstuk te behandelen Suikerfeest arrest<sup>104</sup>, waar een geschil speelde tussen een Turkse werkneemster die een snipperdag op wilde nemen voor de viering van het Suikerfeest tegen de wil van de werknemer, werd het geschil door de Hoge Raad – zoals gebruikelijk – opgelost door middel van een privaatrechtelijke afweging van de belangen van de werkgever en de werkneemster. De Hoge Raad past het recht op vrijheid van godsdienst dan ook niet rechtstreeks toe, maar laat het indirect meewegen door middel van de interpretatie van open privaatrechtelijke normen zoals ‘dringende reden’ en ‘goed werkgeverschap’.<sup>105</sup> Het recht van de werknemer op vrijheid van godsdienst wordt in dit geval tegenover het economisch belang van de werkgever geplaatst.

#### 4.3.2 Gelijke behandeling

Naast het recht van art. 6 Grondwet op vrijheid van godsdienst is er ook het recht op gelijke behandeling. Ongelijke behandeling is allereerst strafrechtelijk verboden (zie ondermeer art. 90quater Sr dat omschrijft wat onder discriminatie wordt verstaan, art. 429quater Sr dat discriminatie in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf strafbaar stelt, en het discriminatieverbod zoals neergelegd in de art. 137d t/m 137g Sr).<sup>106</sup> Dit discriminatieverbod speelt vooral in de relatie tussen overheid en burger (de zogenoemde verticale werking).<sup>107</sup> Voorts is er art. 1 Grondwet waarin het gelijkheidsbeginsel is verankerd. Uit het in art. 6 Grondwet vervatte recht op vrijheid van godsdienst en levensovertuiging in samenhang met het gelijkheidsbeginsel van art. 1 Grondwet vloeit een recht op gelijke behandeling van de verschillende godsdienstige groeperingen voort.<sup>108</sup> Een werkgever mag de wens van een werknemer om vrij te krijgen voor een religieuze feestdag dan ook niet anders waarderen afhankelijk van de godsdienst. Door de Hoge Raad is aanvaard dat art. 1 Grondwet horizontale

---

<sup>103</sup> Kortmann 2008, p. 433-434.

<sup>104</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (*Suikerfeest-arrest*).

<sup>105</sup> Van Ekdome 1997, p. 47-48.

<sup>106</sup> Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2013, p. 127-128. Zie ook Van Ekdome 1997, p. 50.

<sup>107</sup> Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2013, p. 128.

<sup>108</sup> Van Ekdome 1997, p. 50.

werking heeft.<sup>109</sup> Via verschillende specifieke gelijkebehandelingswetgeving heeft de wetgever art. 1 Grondwet vorm gegeven in horizontale verhoudingen. In het kader van deze scriptie is de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) van belang. Deze wordt in de volgende deelparagraaf besproken.

#### *4.3.2.1 De Algemene wet gelijke behandeling*

Kort wil ik iets vertellen over de systematiek van de AWGB. De AWGB verbiedt direct of indirect onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat op het gebied van de arbeid, waaronder het vrije beroep, bij het aanbieden van goederen of diensten en bij het geven van advies of voorlichting over school- of beroepskeuze (zie de art. 1 en 5 AWGB). Bij direct onderscheid in de zin van art. 1 lid 1 sub b AWGB is er geen uitzondering mogelijk.<sup>110</sup> Bij indirect onderscheid geldt het verbod van onderscheid niet indien het onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (zie art. 2 lid 1 AWGB).

In art. 5 AWGB wordt onderscheid op het terrein van de arbeid verboden, tenzij er sprake is van een algemene of bijzondere uitzondering. Art. 5 lid 1 sub e AWGB bepaalt dat onderscheid bij de arbeidsvoorwaarden verboden is. Op grond van deze bepaling mag er bij de arbeidsvoorwaarden dus geen onderscheid gemaakt worden tussen werknemers met verschillende religies.

De begrippen ‘godsdienst’ en ‘levensovertuiging’ zijn moeilijk te definiëren. Net als in art. 6 Grondwet zijn de twee begrippen in de AWGB nevensgeschikt.<sup>111</sup> Ook in de AWGB wordt het recht op vrijheid van godsdienst en levensovertuiging ruim geïnterpreteerd, nu het niet alleen het recht omvat om een godsdienst of levensovertuiging aan te hangen, maar ook het recht zich ernaar te gedragen.<sup>112</sup> Dit laatste wordt wel aangeduid als ‘handelingsvrijheid’. Het dient bescherming te bieden aan gedragingen die, mede gelet op de betekenis van godsdienstige of levensbeschouwelijke voorschriften en regels, rechtstreeks uitdrukking geven aan een godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging.<sup>113</sup>

Het vieren van godsdienstige feestdagen is zo’n gedraging die rechtstreeks uiting geeft aan een godsdienstige overtuiging.<sup>114</sup> Zoals hiervoor besproken worden dergelijke gedragingen beschermd door het verbod van onderscheid op grond van godsdienst als bedoeld in de AWGB. Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) (waar in de volgende deelparagraaf aandacht

---

<sup>109</sup> HR 13 januari 1995, *NJ* 1995, 430.

<sup>110</sup> Fluit & Zondag 2007, p. 434-435.

<sup>111</sup> Asscher-Vonk & Hendriks 2005, p. 130-132.

<sup>112</sup> *Kamerstukken II* 1990/91, 22 014, nr. 5, p. 39-40.

<sup>113</sup> Asscher-Vonk & Hendriks 2005, p. 131.

<sup>114</sup> Van Ekdorf 1997, p. 53

aan besteed wordt) zou kunnen redeneren dat er geen sprake is van direct onderscheid aangezien de erkende feestdagen algemeen erkende vrije dagen zijn geworden los van het geloof van de werknemer.<sup>115</sup> Een christelijke werknemer die vrij wil krijgen op een christelijke feestdag die niet onder de algemeen erkende feestdagen valt, dient hiervoor ook vrij te vragen. Ook zou zij kunnen redeneren dat er geen onderscheid op grond van godsdienst wordt gemaakt, maar op grond van het toekennen van een bepaalde feestdag.<sup>116</sup> In dat geval is er geen direct onderscheid op grond van religie, maar mogelijk wel indirect onderscheid. Wil men als werknemer automatisch verlof hebben op een feestdag dan moet er sprake zijn van een algemeen erkende feestdag. Algemeen erkende feestdagen zijn over het algemeen christelijke feestdagen. Er is dus sprake van indirect onderscheid op grond van religie. Mogelijk is hier een objectieve rechtvaardiging voor.<sup>117</sup> Zo zou er gesteld kunnen worden dat een aantal algemeen erkende vrije dagen beantwoordt aan een werkelijke behoefte van de samenleving. Een dergelijke conclusie komt ook uit een peiling van het ING Economisch Bureau die onlangs werd verricht onder 25.000 personen.<sup>118</sup> Driekwart van de ondervraagden ziet het inruilen van feestdagen voor vakantiedagen niet zitten. Werknemers blijken waarde te hechten aan verplichte vrije dagen. Uit de resultaten van het onderzoek blijkt het volgende: *“De feestdagen zijn voor veel mensen traditiegetrouw een uitgelezen moment om familie of vrienden te bezoeken. Massaal een vrije dag hebben, kent dan ook een groot voordeel: niet langer hoeven alle familieleden of vrienden de drukbezette agenda’s naast elkaar te leggen om te kijken wanneer ze een vrije dag kunnen opnemen. Die dag ligt immers vast. Daarmee is alvast een belangrijk obstakel weggenomen om gezamenlijk af te spreken en dat vinden veel werknemers kennelijk prettig”*. Hieruit zou men dan ook kunnen afleiden dat het middel passend is. Echter of het noodzakelijk is, kan men betwijfelen. Niet enkel christelijke feestdagen zijn geschikt als algemeen erkende vrije dagen. Men zou kunnen bestuderen welke niet-christelijke feestdagen in onze huidige multiculturele samenleving geschikt zijn om als algemeen aanvaarde vrije dagen ingevuld te worden.

Een werknemer die negatieve gevolgen ondervindt van zijn geloofsbelijdenis kan zich dus, gezien het voorgaande, mogelijk tegenover zijn werkgever op de AWGB beroepen. Het zal echter van de omstandigheden van het geval afhangen hoe het CRM oordeelt.<sup>119</sup>

#### 4.3.2.2 Het College voor de Rechten van de Mens

Bij de totstandkoming van de AWGB is de Commissie gelijke behandeling (CGB) in het leven geroepen. Deze CGB is opgehouden te bestaan en vervangen door het College voor de Rechten

---

<sup>115</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (*Suikerfeest-arrest*).

<sup>116</sup> Van Ekdome 1997, p. 53-54.

<sup>117</sup> Van Ekdome 1997, p. 54.

<sup>118</sup> ING, ‘Liever vrije feestdagen dan verlofdagen’, <[www.ing.nl/particulier/klantenservice/nieuws-aanbiedingen-via-e-mail/Liever-vrije-feestdagen-dan-verlofdagen.aspx?first\\_visit=true](http://www.ing.nl/particulier/klantenservice/nieuws-aanbiedingen-via-e-mail/Liever-vrije-feestdagen-dan-verlofdagen.aspx?first_visit=true)>.

<sup>119</sup> Van Ekdome 1997, p. 54.

van de Mens (CRM).<sup>120</sup> Het CRM biedt een extra, laagdrempelige en goedkope mogelijkheid om de naleving van de specifieke gelijkebehandelingswetgeving te bevorderen.<sup>121</sup> De betrokken werknemer kan uiteraard ook altijd de reguliere gang naar de burgerlijke rechter bewandelen, ook als het CRM al om een oordeel is gevraagd.<sup>122</sup> De samenstelling van het CRM is geregeld in art. 14 Wet CRM. Op grond van art. 10 lid 1 Wet CRM kan het CRM op verzoek een onderzoek starten of er al dan niet sprake is van een verboden onderscheid zoals vastgelegd in verschillende gelijkebehandelingswetten. In art. 10 lid 2 Wet CRM is vermeld wie een dergelijk verzoek tot onderzoek kan indienen. Het CRM kan ook op eigen initiatief een onderzoek starten (zie art. 10 lid 1 Wet CRM). In dat geval stelt het CRM een onderzoek in en maakt vervolgens bekend of er al dan niet sprake is van het stelselmatig maken van onderscheid. Het CRM heeft verschillende bevoegdheden voor het verrichten van het onderzoek. Het oordeel van het CRM over ingediende verzoeken om te onderzoeken of er onderscheid gemaakt wordt, is geen bindend advies of (pseudo)rechterlijke uitspraak; het oordeel van het CRM is dus niet afdwingbaar.<sup>123</sup> Naast een oordeel kan het CRM op grond van art. 11 lid 2 Wet CRM ook een aanbeveling doen, dat in de meeste gevallen voortvloeit uit een oordeel van het CRM.

---

<sup>120</sup> *Stb.* 2012, 414.

<sup>121</sup> Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2013, p. 198.

<sup>122</sup> Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2013, p. 201.

<sup>123</sup> Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2013, p. 200-201.



## 5. Rechtspraak over het verlof op niet-christelijke feestdagen op nationaal en Europees niveau

De vraag of het verbinden van de algemene feestdagen aan de christelijke feestdagen in strijd komt met het verbod op onderscheid naar godsdienst en of werknemers ook een recht hebben op een vrije dag voor de viering van een niet-christelijke feestdag, komt aan de orde in het in 1984 door de Hoge Raad gewezen Suikerfeest-arrest.<sup>124</sup> In deze zaak vraagt de islamitische, Turkse werkneemster Hayriye Inan aan haar werkgeefster – De Venhorst – een vrije dag voor het vieren van het Suikerfeest, zijnde het einde van de Ramadan-viering. De Venhorst wijst dit verzoek af en deelt de werkneemster mee dat werkweigering een ontslag op staande voet zou opleveren. Mevrouw Inan verschijnt op de desbetreffende dag niet op het werk en wordt ontslagen. De vraag in deze zaak is of de werkgeefster haar die vrije dag had mogen weigeren. De Hoge Raad oordeelt dat de volgens andere godsdiensten geldende feestdagen niet op één lijn gesteld kunnen worden met de christelijke feestdagen, omdat christelijke feestdagen tegenwoordig veeleer het karakter hebben van een algemene feestdag dan een met name door christenen gevierde feestdag. Ten aanzien van dit aspect van de godsdienstvrijheid is onderscheid volgens de Hoge Raad dus geoorloofd. De Hoge Raad volgt daarmee niet de lagere rechter die van oordeel is dat de werkgeefster de vrije dag slechts onder dezelfde omstandigheden had mogen weigeren, zoals die ook gelden ten aanzien van erkende christelijke feestdagen. Het rechtvaardigt volgens de Hoge Raad echter niet het aan Inan gegeven ontslag op staande voet. De Hoge Raad redeneert: *'In de regel kan de aanwezigheid op het werk in redelijkheid niet worden verlangd van een werknemer die tijdig tevoren, onder opgaaf van redenen, toestemming voor het opnemen van een snipperdag heeft gevraagd voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag. Dit zal anders kunnen zijn indien te verwachten valt dat de gang van zaken in het bedrijf van de werkgever ernstig zal worden geschaad door de afwezigheid van de betrokken werknemer op die dag. Of dit laatste afwijking van vorenbedoelde regel wettigt, zal naar de omstandigheden van het geval moeten worden beoordeeld.'* Handelen in strijd met de door de Hoge Raad geformuleerde rechtsregel, heeft dus onderscheid op grond van godsdienst tot gevolg. Een werkgever moet bij de werktijdenregeling dus zoveel mogelijk rekening houden met de godsdienstige plichten van werknemers.<sup>125</sup> De Hoge Raad neemt het grondrecht 'godsdienstvrijheid' dus wel degelijk in acht, maar laat bedrijfsbelangen van de werkgever prevaleren wanneer afwezigheid van de werknemer de bedrijfsbelangen ernstig zal schaden.<sup>126</sup> Door Verhulp is kritiek geuit op deze redenering van de Hoge Raad. Hij is van mening dat de Hoge Raad niet duidelijk is geweest in zijn benadering en waardering van het grondrecht van de vrijheid van godsdienst. Hij stelt: *'Als bezwaar daarbij geldt dat niet duidelijk is op welke wijze de*

---

<sup>124</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (Suikerfeest-arrest).

<sup>125</sup> Visser 2007, p. 114.

<sup>126</sup> Zondag 2011, p. 15.

*Hoge Raad deze regel vindt en welke rol het grondrecht daarbij speelt. Het is wenselijk – teneinde de regel voorspellende kracht en acceptatie mee te geven – dat de vindplaats van de regel en de positie van het grondrecht van vrijheid van godsdienst daarbij duidelijk wordt gemotiveerd.*<sup>127</sup> Ook Zondag is van mening dat de Hoge Raad duidelijker had moeten zijn.<sup>128</sup> Hij vraagt zich af wat de Hoge Raad bedoelt wanneer hij stelt dat de vuistregel dat een werknemer recht heeft op een vrije dag tenzij de bedrijfsactiviteiten ernstig worden geschaad door afwezigheid van de werknemer, uitzondering leidt indien er sprake is van ‘specifieke regelingen in de arbeidsvoorwaarden’<sup>129</sup>. Bedoelt de Hoge Raad hiermee dat het grondrecht van de vrijheid van godsdienst geen rol meer speelt wanneer in de collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen dat een verzoek tot verlof op een niet christelijke feestdag wordt getoetst onafhankelijk van het achterliggende motief van de werknemer? Verder stelt Zondag dat de Hoge Raad beter een oordeel had kunnen vellen over de vraag of het bijwonen van een religieus feest onder het grondrecht van de vrijheid van godsdienst valt en indien dit het geval is op welke manier dit grondrecht dan betekenis toekomt in de verhouding werkgever-werknemer bij het opnemen van een vrije dag.<sup>130</sup> Van der Burg is van mening dat de overweging van de Hoge Raad zo ruim mogelijk opgevat dient te worden en dat gelet op het feit dat in art. 6 GW godsdienst en levensovertuiging op een lijn worden gesteld, ook feestdagen van sekten en pantheïstische religies daaronder vallen.<sup>131</sup> Biesheuvel is van mening dat een rechter niet kan en mag beoordelen wat een voor een werknemer van belang zijnde feestdag is en is om die reden tevreden met de redenering van de Hoge Raad waarbij een beoordeling van de aard van de feestdag en overtuiging van de betrokken werknemer achterwege wordt gelaten.<sup>132</sup>

Verder kan nog vermeld worden dat indien de situatie voordoet dat een werknemer niet voldoende vakantieaanspraken heeft om een hele snipperdag op te nemen voor de viering van een voor hem relevante niet-christelijke feestdag, van de werkgever in het kader van het ‘goed werkgeverschap’ (zie art. 7:611 BW) mag worden verwacht dat hij de werknemer de mogelijkheid biedt de ontbrekende uren voor eigen rekening op te nemen of een voorschot te nemen op de nog op te bouwen vakantieaanspraken.<sup>133</sup>

Ook op Europees niveau is er voor dit onderwerp relevante rechtspraak geweest. Het gaat hierbij over art. 9 EVRM dat de vrijheid van gedachten, geweten en godsdienst behelst. Het EHRM heeft in 2006 een uitspraak gedaan waarin het bepaald heeft dat uit art. 9 EVRM voor een werknemer

---

<sup>127</sup> Verhulp 1999, p. 54.

<sup>128</sup> Zondag 2011, p. 16.

<sup>129</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350, r.o. 3.3 (*Suikerfeest-arrest*).

<sup>130</sup> Zondag 2011, p. 16.

<sup>131</sup> HR 30 maart 1984, AB 1984, 366, m. nt. F. H. van der Burg (*Suikerfeest-arrest*).

<sup>132</sup> Noot M.B.W. Biesheuvel, *NCJM bulletin* (9) 1984, p. 256.

<sup>133</sup> Rb. Arnhem 24 december 1987, *Prg.* 1988, 2895.

niet het recht voortvloeit om vrij te nemen voor het bijwonen van een religieuze feestdag.<sup>134</sup> In de uitspraak gaat het om een in Macedonië werkzame werknemer die voor de viering van een religieus feest wegblijft van het werk zonder dat hij daarvoor toestemming van zijn werkgever heeft gekregen. Volgens de Macedonische wet is er een recht op het bijwonen van een dergelijke feestdag, wanneer men behoort tot de groep ‘Moslims’. Nu de werknemer geen duidelijkheid wil verschaffen omtrent zijn persoonlijke verbondenheid met de Islam, wordt hem dit recht geweigerd en wordt hem een disciplinaire boete opgelegd. Het Hof stelt dat hoewel godsdienstvrijheid vooral een innerlijke overtuiging is, zij ook een manifestatie naar buiten toe veronderstelt. Art. 9 EVRM noemt verschillende vormen van manifestatie, maar beschermt niet elke handeling die wordt gemotiveerd of geïnspireerd door religie of geloof. Het wegblijven van het werk voor de viering van een religieus feest, kan volgens het Hof niet worden beschouwd als een manifestatie van de godsdienst en derhalve was de disciplinaire boete niet aan te merken als een inbreuk op art. 9 EVRM. Ten aanzien van de vraag of een werkgever een oordeel mag vormen over de innerlijke gesteldheid van de werknemer, zegt het Hof dat van een werknemer die zich op een specifieke uitzondering beroept, verwacht mag worden dat deze dit aannemelijk maakt. Laat de werknemer dit na, dan wordt de inbreuk op de godsdienstvrijheid niet disproportioneel, maar gerechtvaardigd geacht.

Tenslotte wil ik nog vermelden dat ook in andere, gelijksoortige situaties het al dan niet hoeven werken op religieuze feestdagen een rol kan spelen en hier uitspraken over worden gedaan.<sup>135</sup> Zo bepaalt art. 75 Gevangenismaatregel dat gedetineerden op hun erkende, als rustdag te vieren godsdienstige feest- en kerkdagen geen arbeid hoeven te verrichten. De Beroepscommissie van de Centrale Raad voor Advies voor het Gevangeniswezen heeft op 19 december 1983<sup>136</sup> uitspraak gedaan over de doorbetaling van loon op Islamitische feestdagen en oordeelt dat het Suikerfeest en het Offerfeest te beschouwen zijn als dagen waarop ingevolge art. 75 Gevangenismaatregel geen arbeid verricht behoeft te worden.

---

<sup>134</sup> EHRM 13 april 2006, *JAR* 2006, 192 (*Koteski*). Zie ook Fluit & Zondag 2007, p. 434.

<sup>135</sup> Rutten 1988, p. 65.

<sup>136</sup> Beroepscommissie 19 december 1983, *Penitentiaire Informatie* 1984, p. 83.

## 6. Cao-onderzoek naar bepalingen aangaande het verlof op niet-christelijke feestdagen

### 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt het resultaat van het onderzoek naar de feestdagenregeling in de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten aan de orde. Allereerst wordt in dit hoofdstuk bezien of er op het terrein van het verlof op niet-christelijke feestdagen al eerder onderzoek is gedaan. Vervolgens zet ik de door mij bij het onderzoek gehanteerde methode uiteen. Daarna worden de cao-bepalingen over het verlof op feestdagen beschreven, geanalyseerd en gecategoriseerd.

### 6.2 Eerder cao-onderzoek naar feestdagenbepalingen

Er zijn al verschillende onderzoeken gedaan naar de regeling van verlof op niet-christelijke feest- en gedenkdagen in collectieve arbeidsovereenkomsten, maar deze zijn vaak of niet specifiek toegespitst op het verlof op feestdagen of gedateerd. De Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) van het Ministerie SZW heeft verschillende malen onderzoek gedaan naar cao-bepalingen over buitenlandse werknemers; in 1979, 1982, 1989, 1990 en 1996. De DCA heeft in 1990 van 101 grotere cao's (met als peildatum ultimo 1990) de aanwezigheid en omvang van de voornaamste verlofvormen onderzocht.<sup>137</sup> In het kader van dit onderzoek besteedde zij ook aandacht aan feestdagen.<sup>138</sup> In 44 van de 101 cao's werden bepalingen aangetroffen over niet-christelijke feestdagen. In 7 van deze cao's is een mogelijkheid tot het opnemen van onbetaald verlof opgenomen. De overige 37 cao's boden de mogelijkheid tot het opnemen van een of meer vakantiedagen, waarbij het aantal vakantiedagen dat kon worden opgenomen, in 24 cao's geregeld was. In de overige 13 van deze 37 cao's was in 7 cao's de mogelijkheid opgenomen de niet-christelijke feestdagen te vieren in plaats van de algemeen erkende christelijke feestdagen.

In de nota inzake verlof op niet-christelijke feest- en gedenkdagen van de Stichting van de Arbeid uit 1987 waarin de Stichting haar visie geeft op mogelijke veranderingen in de cao-sfeer, worden vier categorieën onderscheiden met betrekking tot een dergelijk verlof, te weten:<sup>139</sup>

*a. een geclausuleerd recht op onbetaald verlof.* In deze categorie zien we de formule van de Hoge Raad terug zoals zij deze hanteerde in het Suikerfeest-arrest.<sup>140</sup> Zoals reeds eerder beschreven in hoofdstuk 5, kan volgens de Hoge Raad aanwezigheid op het werk in redelijkheid niet worden verlangd van een werknemer die tijdig tevoren onder opgaaf van redenen, toestemming voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag vraagt. Slechts indien te verwachten valt dat de gang van zaken in het bedrijf van de werkgever ernstig zal worden geschaad door de afwezigheid van de betrokken werknemer op die dag, kan verlof

<sup>137</sup> Ministerie SZW (DCA) 1993.

<sup>138</sup> Ministerie SZW (DCA) 1993, p. 38-42.

<sup>139</sup> Stichting van de Arbeid 1987, p. 6-8.

<sup>140</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (*Suikerfeest-arrest*).

geweigerd worden. Dat het verlof onbetaald is, houdt in dat de werknemer de kosten voor de vrije dag zelf draagt. Dat kan door het opnemen van een snipper-, vakantie-, of roostervrije dag of door het afzien van loon.

*b. een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof:* In dit geval krijgt de werknemer onbetaald vrijaf en kan de werkgever de aanvraag van een vrije dag niet weigeren met een beroep op de bedrijfsomstandigheden.

*c. een geclausuleerd recht op betaald verlof:* Bij betaald verlof komt de vrije dag voor rekening van de werkgever en wordt deze dag niet in mindering gebracht op het aantal vrije dagen van de werknemer. De werknemer hoeft geen snipperdag, vakantiedag of roostervrije dag op te nemen en niet af te zien van salaris. De werknemer krijgt verlof tenzij het bedrijfsbelang door dit verlof zo ernstig wordt geschaad, dat redelijkerwijze van de werkgever, mede door het ontbreken van alternatieven, niet gevergd kan worden hieraan mee te werken.

*d. een ongeclausuleerd recht op betaald verlof:* Indien een dergelijk recht in een collectieve arbeidsovereenkomst is opgenomen weet de werknemer op voorhand dat hij een vrije dag zal krijgen die hij niet zelf hoeft te betalen. De dag zal niet in mindering worden gebracht op zijn vakantiedagen, snipperdagen, of roostervrije dagen.

Van Ekdome deed in 1997 onderzoek naar de rechtspositie van werknemers met een niet-christelijke godsdienst en hanteerde daarbij dezelfde vier categorieën.<sup>141</sup> Zij onderzocht 42 cao's op bepalingen over feestdagen, kleding- en voedselvoorschriften. In 32 van deze cao's kwam een bepaling voor die betrekking heeft op verlof op niet-christelijke feestdagen. Het onderzoek van Van Ekdome is inmiddels zo'n 16 jaar geleden en dan ook gedateerd.

In 2000 is er door de Arbeidsinspectie een onderzoek verricht.<sup>142</sup> In 54 van de 139 cao's was er voor werknemers met een niet-christelijke religie een bepaling opgenomen die hen de mogelijkheid gaf vrij te nemen op voor hen van belang zijnde feest- en gedenkdagen. In 43 cao's van de 139 was er een onvoorwaardelijk recht op verlof.

In het in 2002 uitgevoerde onderzoek is in 34% van de cao's voor niet-christelijke werknemers een mogelijkheid tot het verkrijgen van verlof op de voor hen van belang zijnde feest- en gedenkdagen weggelegd.<sup>143</sup> Hierbij wordt in 22% van de cao's een onvoorwaardelijk recht op verlof toegekend.

In 2010 is er een rapport uitgebracht door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over buitenlandse werknemers en gecertificeerde uitzendbureaus.<sup>144</sup> Uit dit onderzoek komt naar voren dat in 10 van de 149 cao's een bepaling staat voor *buitenlandse werknemers* om op belangrijke religieuze feestdagen verlof op te nemen.<sup>145</sup> Dit onderzoek ziet echter alleen op bepalingen voor *buitenlandse* werknemers en gaat niet alleen over het verlof

---

<sup>141</sup> Van Ekdome 1997.

<sup>142</sup> De Jong & Winkelhuis 2001, p. 11-12.

<sup>143</sup> Schrama & Van den Ameele 2003, p. 16.

<sup>144</sup> Ministerie SZW 2011.

<sup>145</sup> Ministerie SZW 2011, p. 8.

voor feestdagen, maar besteedt ook aandacht aan bijvoorbeeld taal en inburgering en ziektekostenverzekering.

### 6.3 Onderzoeksmethode

In deze paragraaf beschrijf ik de door mij gehanteerde onderzoeksmethode. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, is er voor gekozen een zo groot mogelijk aantal cao's te onderzoeken. Hierdoor valt een groot aantal werknemers onder de geselecteerde cao's en kan er met het onderzoek een representatief beeld worden gegeven. Het onderzoek is verricht op basis van alle bedrijfstak-cao's en ondernemings-cao's die op 30 juni 2013 geregistreerd staan bij het Ministerie SZW.<sup>146</sup> Er is alleen onderzoek gedaan naar reguliere cao's waarvan de looptijd op 30 juni 2013 niet verstreken is en die niet eerder dan 30 juni 2012 zijn geëxpireerd. Voor deze laatste termijn is gekozen, omdat een cao volgens art. 19 lid 1 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van rechtswege met maximaal 1 jaar verlengd kan worden indien zij niet door partijen is beëindigd.<sup>147</sup> In het geval cao's elkaar opvolgden, is het onderzoek verricht op basis van de meest recente cao. Het onderzoek is verricht met gebruikmaking van bepaalde sleutelwoorden, waaronder: feestdagen, christelijke feestdagen, religie, gedenkdagen, geloof, bezwaar. Steeds is er met behulp van de zoekfunctie gezocht op deze sleutelwoorden in de online gepubliceerde versies van de cao's en is iedere cao vervolgens nog (globaal) doorgekeken.

In totaal zijn er 213 bedrijfstak-cao's en 643 ondernemings-cao's door mij opgenomen in een Excel-bestand, dat in een aparte bijlage bij deze scriptie is terug te vinden. 45 van de 213 bedrijfstak-cao's zijn niet verder meegenomen in het onderzoek aangezien zij een looptijd hebben die op 30 juni 2013 is verstreken dan wel eerder dan 30 juni 2012 zijn geëxpireerd. In totaal zijn derhalve 168 bedrijfstak-cao's inhoudelijk onderzocht. Van deze 168 cao's zijn van 97 cao's bepalingen algemeen verbindend verklaard. In het Excel-bestand in de bijlage staat per bedrijfstak-cao de ingangsdatum en expiratedatum van de cao vermeld. Indien cao-bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard, is dit aangegeven door middel van een 'X' in de kolom 'AVV'. In dat geval is ook de ingangsdatum en het einde van de periode van algemeenverbindendverklaring vermeld. Bij de 45 bedrijfstak-cao's die door hun looptijd buiten het bereik van dit onderzoek liggen is de kolom 'feestdagenbepaling' leeg. Bij de 168 inhoudelijk onderzochte bedrijfstak-cao's is een 'X' in de kolom opgenomen indien de desbetreffende bedrijfstak-cao geen voor dit onderzoek relevante cao-bepaling bevat. Indien een bedrijfstak-cao wel een relevante feestdagenbepaling bevat, dan is deze bepaling in de kolom 'feestdagenbepaling' terug te vinden. Van de 168 inhoudelijk onderzochte cao's bevatten 86

---

<sup>146</sup> Deze cao's zijn terug te vinden op

[cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.caoOverzicht&menu\\_item\\_id=16534&hoofdmnu\\_item\\_id=16507&rubriek\\_item=392846&rubriek\\_id=392840](http://cao.szw.nl/index.cfm?fuseaction=app.caoOverzicht&menu_item_id=16534&hoofdmnu_item_id=16507&rubriek_item=392846&rubriek_id=392840).

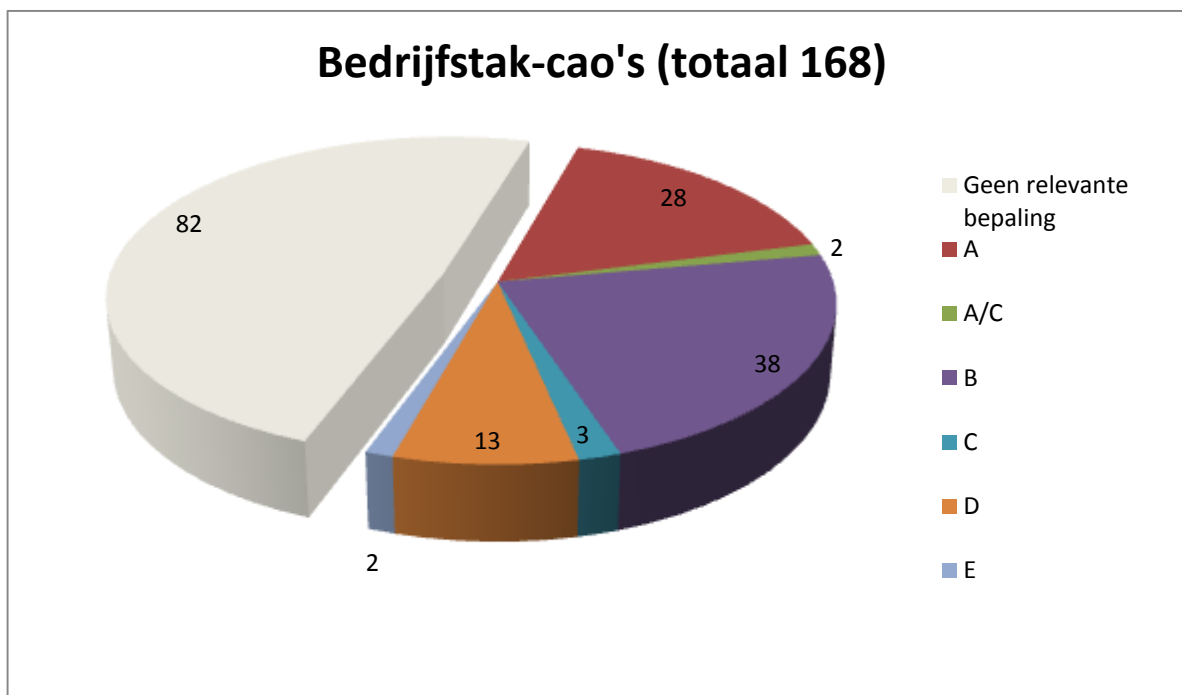
<sup>147</sup> Van Drongelen & Lacroix 2012, p. 57.

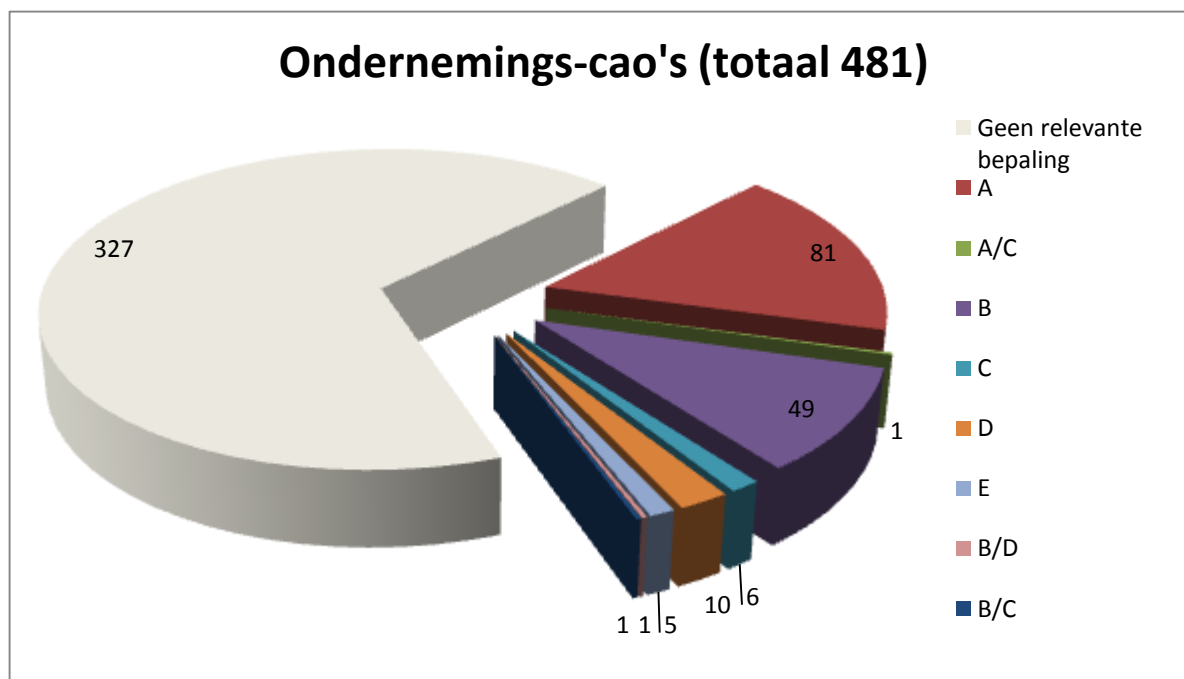
cao's een relevante feestdagenbepaling. In de kolom 'categorie' zijn deze feestdagenbepalingen vervolgens gecategoriseerd, waarbij aansluiting is gezocht bij de, zojuist eerder besproken, categorieën zoals in 1987 gehanteerd door de STAR. Hier wordt zo dadelijk in de volgende deelparagraaf nader op ingegaan.

Van de 643 ondernemings-cao's die in het Excel-bestand zijn opgenomen, zijn 162 ondernemings-cao's niet in het door mij verrichte onderzoek meegenomen, daar deze cao's een looptijd hebben die op 30 juni 2013 al is verstreken dan wel eerder dan 30 juni 2012 zijn geëxpireerd. Derhalve zijn er 481 ondernemings-cao's inhoudelijk bestudeerd. De indeling van de kolommen van de ondernemings-cao's komt overeen met die van de bedrijfstak-cao's (afgezien van het feit dat bij de ondernemings-cao's de kolom 'AVV' en de kolommen met de AVV-periode ontbreken). Van de 481 inhoudelijk onderzochte ondernemings-cao's bevatten 154 cao's een voor dit onderzoek relevante feestdagenbepaling.

#### 6.4 De cao-bepalingen gecategoriseerd

De laatste kolom in het Excel-bestand in de bijlage geeft aan in welke categorie de betreffende cao-bepaling geplaatst kan worden. De in het onderzoek gehanteerde categorieën sluiten aan bij de categorieën die door de STAR in 1987 en later ook door Van Ekdome zijn gehanteerd en die door mij in par. 6.2. uiteengezet zijn. In deze paragraaf zullen deze categorieën nader besproken worden en zal toegelicht worden waarom bepaalde keuzes bij het categoriseren zijn gemaakt. Hieronder zijn twee cirkeldiagrammen opgenomen die overzichtelijk laten zien in welke categorieën de bepalingen van de bedrijfstak-cao's en de ondernemings-cao's zijn ingedeeld.





#### 6.4.1. Categorie A: een geclausuleerd recht op onbetaald verlof

In categorie A heeft de werknemer in principe recht op verlof en draagt hij hiervan zelf de kosten in de vorm van het opnemen van een snipper-, vakantie- of roostervrije dag of door het afzien van salaris. Het opnemen van verlof kan de werknemer slechts geweigerd worden wanneer bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De formule van het Suikerfeest-arrest<sup>148</sup> komt hier tot uitdrukking. De cao's die een dergelijke bepaling bevatten voegen dan ook in wezen niets toe aan wat de rechter al bepaald heeft.<sup>149</sup>

Bij veel cao-bepalingen die als categorie A bestempeld zijn, is het op het eerste gezicht duidelijk dat zij ook als zodanig te karakteriseren zijn. Voorbeelden van dergelijke bepalingen zijn: “Slechts wanneer de bedrijfsomstandigheden hierdoor in ernstige mate verhinderd worden, kan een dergelijke snipperdag door de werkgever geweigerd worden” (zie bijvoorbeeld CAO Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven) of “de werknemer kan een vrije dag opnemen op een voor hem geldende religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten” (zie bijvoorbeeld CAO levensmiddelen, grootwinkelbedrijven VGL). In sommige gevallen is het echter niet zo evident dat een bepaling onder de categorie A valt daar er geen expliciet beroep wordt gedaan op het feit dat de bedrijfsomstandigheden (zwaarwichtige) redenen kunnen zijn om het verlof niet te verlenen.<sup>150</sup> Denk hierbij aan formuleringen als “aan werknemers zal zoveel mogelijk de gelegenheid worden gegeven een vakantiedag op te nemen” (CAO Crown van Gelder papierfabrieken), “indien een werknemer uit geloofsovertuiging op een andere feestdag

<sup>148</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (Suikerfeest-arrest).

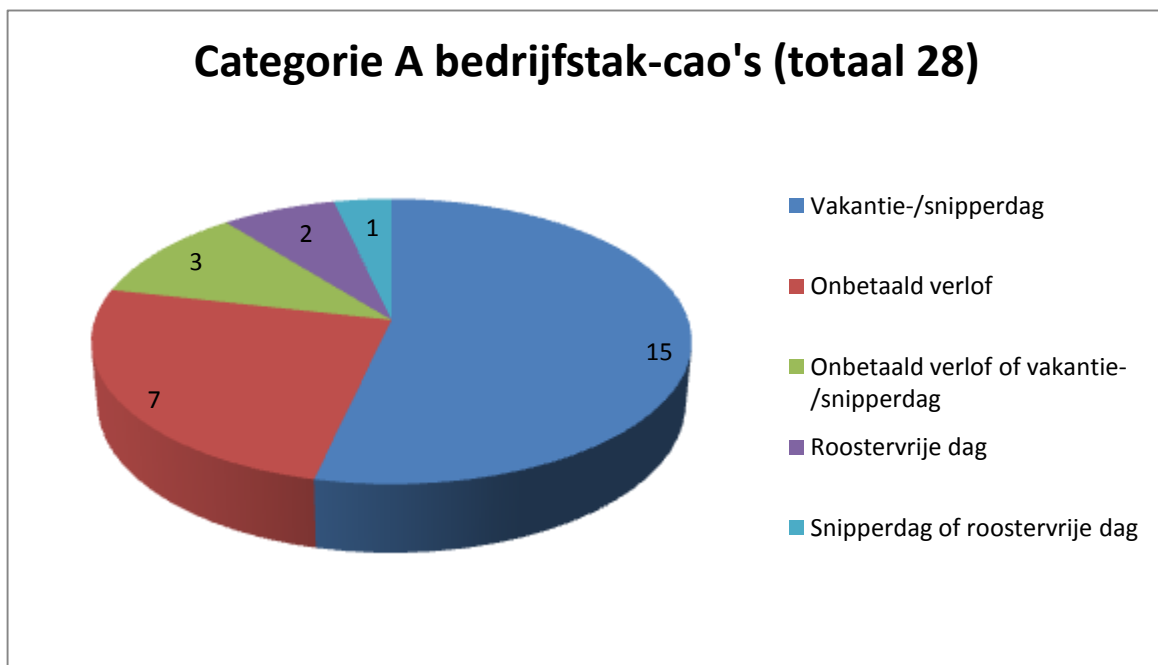
<sup>149</sup> Van Ekdorf 1997, p. 77.

<sup>150</sup> Van Ekdorf 1997, p. 65.



een vakantiedag wil opnemen, dan zal de werkgever die wens respecteren en indien mogelijk honoreren” (CAO Graanbe- en verwerkende bedrijven) en “de werkgever zal op een verzoek tot vrijaf van de interim-professional op een niet-algemeen erkende feestdag een maximale inspanning verrichten dit te honoreren” (CAO DPA Flex Professionals). Waar in cao’s dergelijke formuleringen voorkomen, is dit uitgelegd als een geclausuleerd recht op verlof, daar de bepalingen de werknemer geen gegarandeerd recht op vrijaf geven. In een tweetal gevallen is de mogelijkheid van onbetaald verlof geformuleerd als een aanbeveling.<sup>151</sup>

Van de bedrijfstak-cao’s kennen 28 van de 86 cao’s die een bepaling over het verlof op feestdagen bevatten, een geclausuleerd recht op onbetaald verlof. Hieronder is een cirkeldiagram opgenomen die toont op welke wijze het verlof kan worden opgenomen (als vakantie/snipperdag, onbetaald verlof etc.).



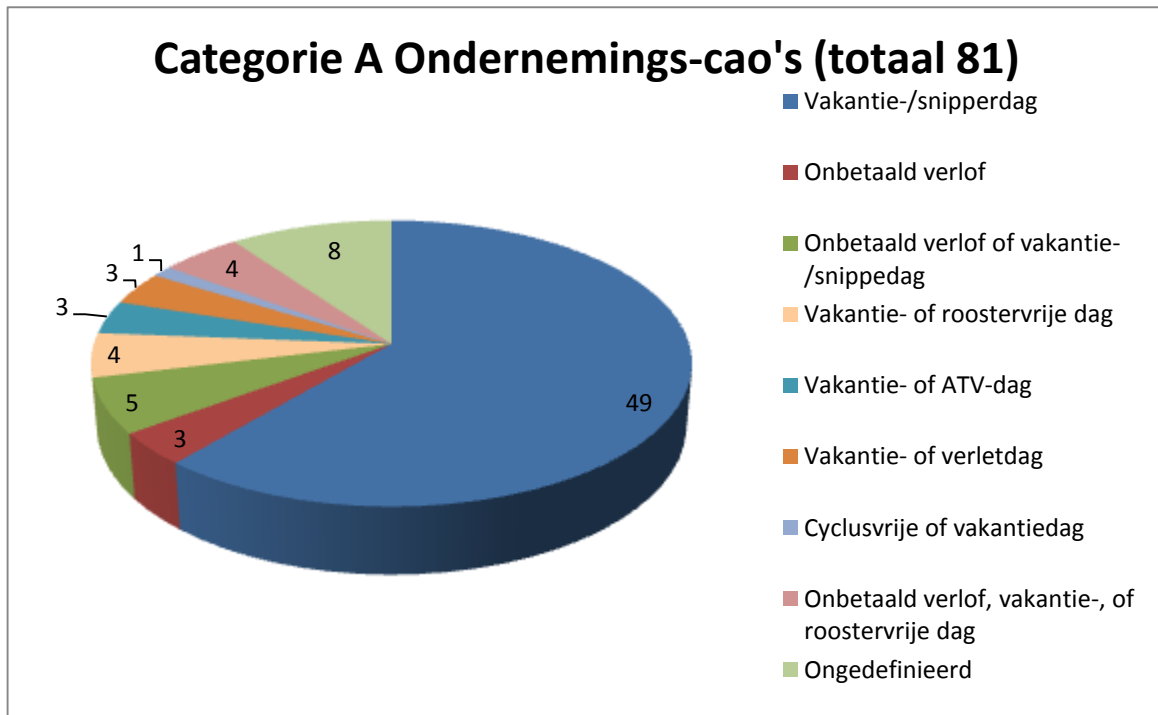
Van de 28 bedrijfstak-cao’s die een geclausuleerd recht op onbetaald verlof toekennen, worden in 15 cao’s de vrije dagen als vakantie- of snipperdagen gerekend. In 7 van de 28 cao’s worden de vrije dagen als onbetaald verlof gezien. In 3 cao’s wordt de mogelijkheid van onbetaald verlof óf opname van vakantie- of snipperdagen geboden. In 2 cao’s wordt gesteld dat bij het inroosteren rekening wordt gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer en in 1 cao wordt aanbevolen om de werknemers met een niet-christelijke religie snipperdagen óf roostervrije dagen op te laten nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.<sup>152</sup> In 3 van de 86 cao’s die een geclausuleerd recht op onbetaald verlof toekennen is

<sup>151</sup> CAO Mortel- en morteltransportondernemingen; CAO Meubelindustrie en meubileringsbedrijven.

<sup>152</sup> CAO Meubelindustrie- en meubileringsbedrijven

het aantal verlofdagen nader bepaald.<sup>153</sup>

In 81 van de 154 ondernemings-cao's waar een feestdagenbepaling in voorkomt, gaat het om een geclausuleerd recht op onbetaald verlof. Hieronder is een cirkeldiagram opgenomen die toont op welke wijze het verlof kan worden opgenomen (als vakantie/snipperdag, onbetaald verlof etc.).



Van de 81 ondernemings-cao's worden de vrije dagen in 49 cao's als vakantie- of snipperdagen gerekend. In 3 cao's worden de vrije dagen als onbetaald verlof gerekend en in 5 cao's kunnen de werknemers met een niet-christelijke religie vakantie/snipperdagen óf onbetaald verlof op nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen. In 4 van de 81 cao's worden de vrije dagen als vakantie- óf roostervrije dagen gezien. In 3 cao's is de mogelijkheid tot vakantie- of ATV-dagen opgenomen, 1 cao geeft een cyclusvrije dan wel vakantiedag en in 3 cao's worden de vrije dagen gezien als vakantie- dan wel verletdagen. Dit laatste is bevreemdend aangezien met verletdagen over het algemeen de weerverletdagen worden aangeduid in de bouw en dit niets met feestdagen te maken heeft. Verder zijn er 4 cao's die de werknemer de mogelijkheid bieden onbetaald verlof te nemen dan wel vakantie of roostervrije dagen op te nemen. De overige 8 van

<sup>153</sup> Volgens de CAO Nederlandse Universiteiten wordt het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor hem in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag, ingewilligd tot een maximum van vijf dagen per jaar. De CAO Sociale werkvoorziening stelt dat per jaar maximaal 2 maal een beroep gedaan kan worden op het niet verrichten van arbeid op erkende religieuze feestdagen. Volgens de cao Zoetwarenindustrie kunnen werknemers 2 dagen per jaar onbetaald verlof opnemen voor een viering i.v.m. religie of levensovertuiging.

de 81 cao's zijn niet onder de hiervoor genoemde indelingen te plaatsen. Zo stellen de CAO CRV en de CAO Intersnack dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om wegens religieuze overtuiging op bepaalde dagen niet te hoeven werken. Echter, het is niet duidelijk hoe deze vrije dagen gezien moeten worden. Ook bij de CAO Saturn Petfood, de CAO DPA Flex Professionals en de CAO Intos, is het niet duidelijk hoe het in de cao-bepaling geformuleerde verzoek tot vrijaf gezien moet worden. De CAO Grolsch stelt dat werknemers een verzoek voor onbetaald verlof kunnen indienen. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, en verschuiving van ATV-dagen of opname van snipperdagen geen oplossing biedt, zal de werkgever hier positief op reageren. De CAO Visafslag Urk stelt dat verlofaanvragen op overige religieuze feestdagen in principe worden gehonoreerd, tenzij bedrijfsomstandigheden dit niet rechtvaardigen. In welke vorm het verlof genoten zal worden, wordt niet vermeld. Dit is ook het geval bij de CAO Pro Rail. In deze cao wordt gesteld: “De werkgever heeft de intentie om de feestdagen van medewerkers met een niet-christelijke geloofsovertuiging te respecteren. Hij honoreert zoveel mogelijk de verlofaanvragen die indirect verband houden met dergelijke feestdagen, althans indien en voor zover de dienstuitvoering dat toelaat.” De CAO UW Holding BV stelt niet op voorhand vast hoe realisatie van het verzoek om een niet-christelijke feest- of gedenkdag te vieren, plaatsvindt. De werkgever zal na overleg met de werknemer bepalen of en hoe realisatie hiervan kan plaatsvinden. 2 van de 81 ondernemings-cao's die in de categorie A te plaatsen zijn, stellen een maximum aan het aantal toe te kennen verlofdagen.<sup>154</sup>

#### *6.4.2 Categorie B: een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof*

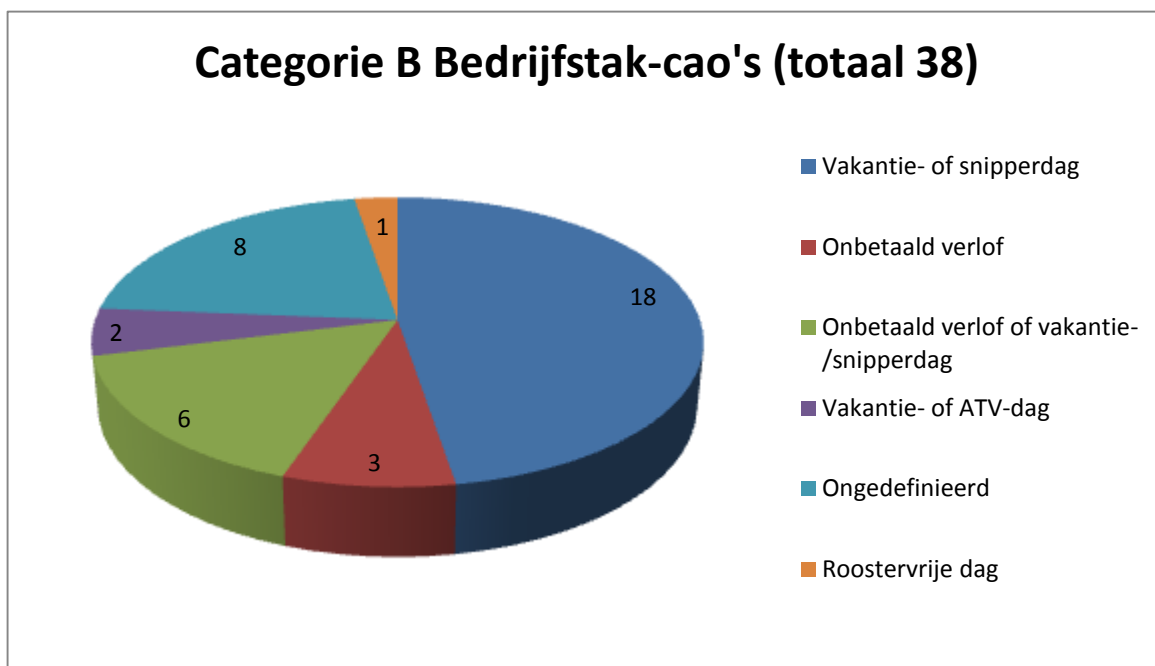
In categorie B krijgt de werknemer onbetaald vrijaf en kan de werkgever de aanvraag van een vrije dag niet weigeren met een beroep op de bedrijfsomstandigheden. Het feit dat in bepaalde cao's vermeld staat dat de vaststelling van de verlofdagen geschiedt in overleg met de werkgever, doet niet af aan het feit dat er sprake is van een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof. Ook het vereiste dat het verzoek tijdig tevoren aan de werkgever kenbaar moet worden gemaakt, is geen beperking van het recht op onbetaald verlof (zie bijvoorbeeld CAO Grootwinkelbedrijven in schoenen voor personeel). Deze regels kunnen worden gezien als een invulling van het goed werknemerschap (art. 7:611 BW) en zijn er in het belang van de bedrijfsorganisatie.<sup>155</sup> Ze vormen geen beperking van het verlofrecht.

In 38 van de 86 bedrijfstak-cao's die een relevante feestdagenbepaling bevatten, komt een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof voor. Hieronder is een cirkeldiagram opgenomen waarin te zien is in welke vorm het verlof kan worden opgenomen.

---

<sup>154</sup> CAO Cargill: maximaal 2 dagen. CAO Havenbedrijf Rotterdam: maximaal 3 dagen.

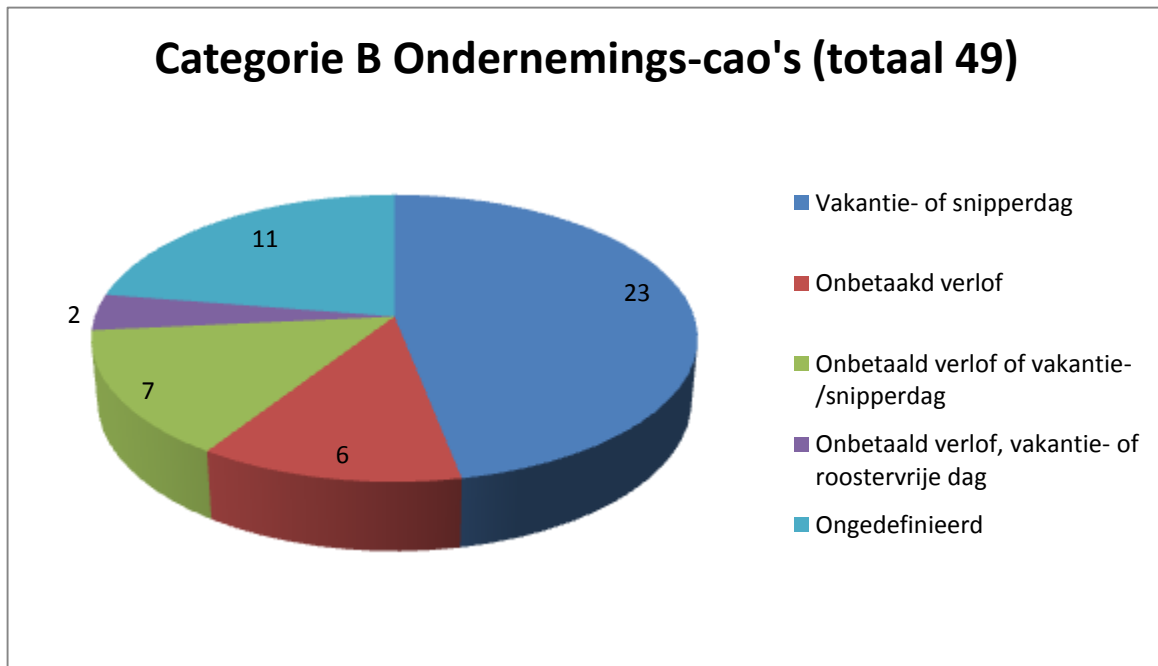
<sup>155</sup> Van Ekdom 1997, p. 65.



In 18 van de 38 cao's die een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof toekennen, gaat het om een vermindering van het tegoed aan vakantie- of snipperdagen. In 3 cao's wordt onbetaald verlof toegekend en in 6 cao's is onbetaald verlof óf opname van vakantie- of snipperdagen mogelijk. In 2 cao's wordt de mogelijkheid tot het opnemen van vakantie- of ATV-dagen gegeven. De cao Vleeswarenindustrie biedt de mogelijkheid om één extra vrije dienst zonder behoud van loon op te nemen. Een aantal cao's zijn onduidelijk over het soort verlof dat opgenomen kan worden. De CAO Panteia B.V. stelt alleen dat de medewerker in de gelegenheid wordt gesteld een verlofdag op te nemen. De CAO's M&T Goud- en zilvernijverheid, M&T Carroseriebedrijf, M&T Isolatiebedrijf, M&T Metaalbewerkingsbedrijf, M&T Technisch installatiebedrijf en de cao Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf stellen dat religieuze feestdagen waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen. De CAO Textielverzorging spreekt enkel over verlofuren. In 7 cao's is een maximum aan het aantal vrije dagen toegekend, variërend van 2 tot 5 vrije dagen per jaar.<sup>156</sup>

49 van de 154 ondernemings-cao's, die een relevante feestdagenbepaling bevatten, kennen een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof toe. Hieronder is een cirkeldiagram opgenomen waarin te zien is in welke vorm het verlof kan worden opgenomen.

<sup>156</sup> Cao Handel in Bouwmaterialen: maximaal 2 dagen per jaar. Cao Grootwinkelbedrijven in schoenen voor personeel: per vakantiejaar maximaal 3 vakantiedagen. Cao Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland: maximaal 5 vrije snipperdagen. Cao Technische groothandel: maximaal 2 verlofdagen per jaar. Cao Verzekeringsbedrijf binnendienst: maximaal 3 dagen per kalenderjaar. Cao Verzekeringsbedrijf buitendienst: maximaal 3 dagen per kalenderjaar.



In 23 van de 49 ondernemings-cao's wordt de vrije dag in mindering gebracht op het tegoed aan vakantie- of snipperdagen. In 6 van de 49 cao's wordt een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof toegekend. 7 cao's bieden de mogelijkheid tot onbetaald verlof óf het opnemen van vakantiedagen. 2 van de 49 ondernemings-cao's geven de werknemer de gelegenheid onbetaald verlof op te nemen dan wel vakantie- of roostervrije dagen op te nemen. In 11 van de 49 cao's is het niet duidelijk op welke wijze het verlof wordt toegekend.<sup>157</sup> In 10 van de 49 ondernemings-cao's met een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof is een maximaal aantal vrije dagen vastgelegd.<sup>158</sup>

#### 6.4.3 Categorie C: een geclausuleerd recht op betaald verlof

De werknemer hoeft bij categorie C de vrije dag niet zelf te betalen. Hij krijgt het loon over de desbetreffende dag doorbetaald en de vrije dag wordt niet in mindering gebracht op het tegoed aan vakantiedagen. Het verlof kan alleen geweigerd worden *'indien te verwachten valt dat de gang van zaken in het bedrijf van de werkgever ernstig zal worden geschaad door de afwezigheid van de betrokken werknemer op die dag'*.<sup>159</sup>

In 3 van de 86 bedrijfstak-cao's die een feestdagenbepaling aangaande het verlof op niet-

<sup>157</sup> Nestle Nederland CAO I; Nestle Nederland CAO II; CAO Aegon Nederland N.V.; CAO Biga groep B.V.; CAO Hochwald Nederland B.V.; CAO Rabobank; CAO Stichting CJG Rijnmond te Rotterdam; CAO Inclusief groep NV; CAO Gebroeders van regulier Kessel; CAO KPN Corporate Market BV; CAO Profcore.

<sup>158</sup> CAO A&O Services B.V.; CAO Abvakabo FNV; CAO Aegon Nederland N.V.; CAO Atradius Nederland; CAO CNV Onderwijs; CAO Flora Holland; CAO KPN Corporate Market BV; CAO Van Tilburg Holding B.V.; CAO Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV); CAO Unirobe Meeus Groep.

<sup>159</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (*Suikerfeest-arrest*).

christelijke feestdagen bevatten, komt een geclausuleerd recht op betaald verlof voor. Bij alle drie deze cao's gaat het om bepalingen die de werknemer de mogelijkheid bieden een of meer genoemde christelijke feestdagen in te wisselen voor niet-christelijke feestdagen. Van deze praktijk wordt in de Verenigde Staten veel gebruik gemaakt.<sup>160</sup> Daar krijgen werknemers aan het begin van ieder jaar de gelegenheid om naast de algemeen erkende feestdagen, twee religieuze feestdagen door te geven waarop zij vrij willen zijn (de zogenaamde 'Religious holidays'). De werkgever mag dit niet weigeren. De zogenaamde 'omruilconstructies' worden door mij tot het betaald verlof gerekend aangezien de verlofdag niet in mindering wordt gebracht op het tegoed aan vakantie- en snipperdagen, maar op het recht op een vrije christelijke feestdag.<sup>161</sup> De omruilconstructies vallen derhalve (afhankelijk van het feit of het een geclausuleerd of ongeclausuleerd recht betreft) onder de categorie C of D. De CAO Universitair medische centra biedt een omruilmogelijkheid, tenzij het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt en stelt een maximum van vijf dagen per jaar. De CAO Omroep personeel stelt het maximum in te wisselen christelijke feestdagen op het aantal genoemde (christelijke) feestdagen vallend op maandag tot en met vrijdag in de desbetreffende jaarperiode. Bij de cao Dagattractiebedrijf mag men slechts eenmalig van de omruilconstructie gebruik maken.

In de 154 ondernemings-cao's die een voor dit onderzoek relevante feestdagenbepaling bevatten, komt in 6 gevallen een geclausuleerd recht op betaald verlof voor. 3 van deze 6 cao's zijn geclausuleerde omruilconstructies.<sup>162</sup> In alle drie de gevallen kunnen er zoveel dagen omgewisseld worden als dat er feestdagen in de zin van de cao zijn. In één van deze drie omruilconstructies is bepaald dat de werknemer dit verzoek tot omruilen bij aanvang van het dienstverband moet indienen.<sup>163</sup> De andere drie van de 6 cao's met een geclausuleerd recht op betaald verlof, geven de mogelijkheid tot vrijaf met behoud van salaris.<sup>164</sup>

#### *6.4.4 Categorie D: een ongeclausuleerd recht op betaald verlof*

In categorie D heeft de werknemer gegarandeerd recht op een vrije dag op de niet-christelijke feestdag en hoeft hij deze vrije dag niet zelf te betalen. De vrije dag wordt niet in mindering gebracht op het tegoed aan vakantie- en snipperdagen en de werknemer krijgt het salaris over de bewuste feest- of gedenkdag doorbetaald. De omruilconstructies waarin is bepaald dat de werknemer christelijke feestdagen kan inruilen voor niet christelijke feestdagen, vallen onder deze categorie indien het gaat om een ongeclausuleerd recht.<sup>165</sup>

---

<sup>160</sup> OR Rendement 2010.

<sup>161</sup> Van Ekdorf 1997, p. 65.

<sup>162</sup> CAO Europe Assistance Nederland; CAO Heuvelman Sound en Vision B.V.; CAO Sanquin bloedvoorziening.

<sup>163</sup> CAO Europe Assistance Nederland.

<sup>164</sup> CAO Crow; CAO DB Schenker Rail Nederland B.V.; CAO DB Schenker Rail Nederland N.V. Goederenvervoer over het spoor.

<sup>165</sup> Van Ekdorf 1997, p. 65.

13 van de 86 bedrijfstak-cao's die een relevante feestdagenbepaling bevatten, kennen een ongeclausuleerd recht op betaald verlof toe. In 11 van deze 13 bedrijfstak-cao's gaat het om een ongeclausuleerde omruilconstructie. Eén van deze 11 cao's stelt een maximum aan het aantal om te ruilen dagen.<sup>166</sup> De overige 2 van de 13 cao's met een ongeclausuleerd recht op betaald verlof, kennen betaald verlof toe zonder dat er geruild hoeft te worden. Deze twee cao's stellen beide een maximum aan het aantal niet-christelijke feestdagen waarop betaald vrijaf genomen kan worden.<sup>167</sup>

10 van de 154 ondernemings-cao's met een voor dit onderzoek relevante feestdagenbepaling, kennen een ongeclausuleerd recht op betaald verlof toe. Hiervan bestaan er 6 in de vorm van een omruilconstructie. Bij een van deze zes cao's (cao Swetsdov Groep BV) is het aantal om te ruilen dagen beperkt in die zin dat Bevrijdingsdag en Koninginnedag vervallen voor de werknemers die niet permanent woonachtig zijn in Nederland. De werknemer mag hiervoor een alternatieve feestdag aanwijzen. De overige 4 van de 10 ondernemings-cao's die een ongeclausuleerd recht op betaald verlof toekennen, doen dit in de vorm van onbetaald verlof. 2 van deze 4 cao's stellen een maximum aan het aantal niet-christelijke feestdagen waarop verlof kan worden genomen. De cao van Delta Lloyd doet dit in de vorm van een diversiteitsdag (hier zal in de volgende paragraaf nader op worden ingegaan). De cao van Cinop opent de mogelijkheid voor de werknemer op buitengewoon verlof met behoud van salaris tot ten hoogste twee dagen per jaar.

#### *6.4.5 Categorie E: niet te categoriseren bepalingen*

Tenslotte is er nog een restcategorie toegevoegd aan de oorspronkelijke categorieën zoals gehanteerd door de STAR in 1987, waarin bepalingen vallen die niet onder de eerder genoemde categorieën zijn te brengen. Bij de bedrijfstak-cao's valt de cao Groenvoederdrogerijen in deze categorie. In deze cao wordt gesteld dat voor bepaalde gedenkdagen in onderling overleg wordt afgesproken hoe ermee wordt omgegaan. Ook de bedrijfstak-cao VVV valt in deze categorie. In deze cao is bepaald dat de werknemer met erkende gewetensbezwaren niet wordt verplicht werkzaamheden te verrichten op godsdienstige feestdagen. Op welke manier dit wordt bereikt is echter niet aangegeven.

Van de 154 ondernemings-cao's die een voor dit onderzoek relevante feestdagenbepaling bevatten, vallen er 5 in de categorie E.<sup>168</sup> De CAO Bilthoven Biologicals en de CAO Disman

---

<sup>166</sup> CAO Uitvaartverzorging: maximaal 3 feestdagen per jaar.

<sup>167</sup> CAO Sport: ten hoogste 2 feestdagen per jaar; CAO Voorgezet Onderwijs VO: ten hoogste 2 dagen.

<sup>168</sup> CAO Bilthoven Biologicals; CAO British American Tobacco Nederland B.V.; CAO Dishman Netherlands B.V.; CAO HTM-cao; CAO UWT United Waalhaven Terminals.

Netherlands B.V. stellen dat de werkgever ernstig rekening houdt met de levenbeschouwelijke bezwaren tegen het werken op (o.a.) uit een andere geloofsovertuiging voortvloeiende feestdagen. Ook de CAO British American Tobacco Nederland B.V. bevat een soortgelijke cao-bepaling waarin wordt bepaald dat de werkgever verplicht is werknemers zoveel als mogelijk in de gelegenheid te stellen om aan hun religieuze verplichtingen te voldoen. De CAO United Waalhaven Terminals stelt dat indien een werknemer verklaart gewetensbezwaren te hebben tegen het werken op r.-k. feestdagen welke ter plaatse algemeen als zondagen worden gevierd of Goede Vrijdag, hij niet tot arbeid verplicht kan worden. In welke vorm in dat geval verlof aan de werknemer wordt toegekend, komt niet duidelijk uit de bepaling naar voren. De CAO HTM bepaalt dat aan de werknemer, voor zover de dienst dit toelaat, de gelegenheid wordt gegeven tot kerkgang of vergelijkbare godsdienstuitoefening. Mogelijk zou men het vieren van niet-christelijke feestdagen hier ook onder kunnen scharen. Echter, niet geheel duidelijk is of dit onder de strekking van deze bepaling valt.

#### *6.4.6 Cao-bepalingen die in twee categorieën vallen*

Ook is er een aantal cao-bepalingen die in meer dan een categorie te plaatsen zijn. Bij de bedrijfstak-cao's is dat het geval bij de cao Kinderopvang. In deze cao wordt gesteld dat de werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient, niet hoeft te werken op die dag indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit gerealiseerd wordt via vrij volgens het rooster, het opnemen van een vakantiedag óf buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris. Deze bepaling valt dan ook zowel in de categorie A als C.

Bij de ondernemings-cao's zijn er 3 cao's die in twee categorieën te plaatsen zijn. De CAO Nederlandse Spoorwegen kan worden geplaatst in de categorie A en C. Deze cao bepaalt namelijk dat het mogelijk is om maximaal 3 christelijke feestdagen te ruilen voor 3 niet-christelijke feestdagen indien het dienstbelang dit toelaat. In dat geval gaat het dus om betaald verlof. De werknemer die niet van vorenvermelde mogelijkheid gebruik kan maken, heeft er volgens de cao recht op om op maximaal 3 niet-christelijke religieuze feestdagen te worden vrijgemaakt van dienst, tegen inlevering vrijetijdsaanpakken. In dat geval gaat het dus om onbetaald verlof. De tweede ondernemings-cao's die in twee categorieën te plaatsen is, is de CAO Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV). In deze cao is vastgelegd dat het de medewerker met een andere dan een christelijke levensovertuiging op zijn verzoek wordt toegestaan om betaald of onbetaald verlof op te nemen om zijn religieuze feest- en/of gedenkdagen/perioden te vieren. Deze bepaling valt dan ook zowel in de categorie B als D. Tot slot de CAO Achmea B.V. In deze cao heeft de werknemer de mogelijkheid een zogeheten 'diversiteitsdag' op te nemen voor o.a. een (niet)religieuze feestdag. Deze diversiteitsdag is een vorm van bijzonder, betaald verlof. Ook is in



de cao van Achmea B.V. een bepaling opgenomen volgens welke de medewerker met een andere dan een christelijke geloofsovertuiging recht heeft om vakantie op te nemen op niet-christelijke feestdagen. De CAO Achmea B.V. is dan ook in de categorie B én C te plaatsen.

### 6.5 De cao-bepalingen nader bezien

Bij het verwerken van de resultaten van het onderzoek valt een aantal zaken op waaraan ik graag nader aandacht wil besteden. Zo is in bepaalde cao's de niet-christelijke feestdagen waarop werknemers vrij mogen nemen, limitatief opgesomd. In het Excel-bestand in de bijlage is bij de cao's waarbij dit het geval is achter de categorie waarin de cao geplaatst kan worden een asterisk (\*) gezet. Bij de bedrijfstak-cao's is in 6 van de 86 cao's die een relevante bepaling aangaande het verlof op niet-christelijke feestdagen bevatten, een dergelijk beperking van de vrij te nemen niet-christelijke feestdagen opgenomen. Bij de ondernemings-cao's is dit in 7 van de 154 cao's het geval. Naar mijn mening is het limitatief opsommen van niet-christelijke feestdagen waarop vrijaf genomen kan worden een vorm van discriminatie. Neem bijvoorbeeld de CAO Contractcatering. In deze cao is bepaald dat hindoestaanse werknemers het recht hebben vakantie op te nemen op de feestdag Diwali. Islamitische werknemers hebben dit recht op respectievelijk het einde van de Ramadan en de feestdag Eid curban. Echter, joodse of boeddhistische werknemers hebben op grond van deze bepaling geen recht op vrijaf op de feestdagen die bij hun geloof of levensovertuiging horen. Zij zullen zich noodgedwongen moeten beroepen op de reeds meerdere malen aangehaalde formule uit het Suikerfeest-arrest.<sup>169</sup> Naar mijn mening zijn de bepalingen die op voorhand de niet-christelijke feestdagen aanwijzen waarop werknemers met een niet-christelijke achtergrond vrij mogen nemen in strijd met de gelijkheidsbepalingen. Wanneer men de religieuze feestdagen als uitdrukking van een godsdienst ziet, zou men kunnen redeneren dat er sprake is van direct onderscheid op grond van religie. Doorgaans worden de discriminatiegronden 'godsdienst' en 'levensovertuiging', die nauw verbonden zijn met de vrijheid van godsdienst en levensovertuiging zoals door de Grondwet en mensenrechtenverdragen gewaarborgd, ruim uitgelegd.<sup>170</sup> Ze omvatten niet alleen het recht om een godsdienst of levensovertuiging aan te hangen, maar ook het recht zich ernaar te gedragen.<sup>171</sup> Dit laatste wordt wel aangeduid als 'handelingsvrijheid'. Het dient om betrokkenen de vrijheid te geven hun leven in te richten en daaraan gestalte te geven volgens eigen religieuze of levensbeschouwelijke voorschriften en regels. Het naleven van feest- en rustdagen is een gedraging die rechtstreeks uiting geeft aan een godsdienstige feestdag.<sup>172</sup> Ook zou men kunnen betogen dat het onderscheid wordt gemaakt op grond van feestdagen, een op zichzelf neutraal criterium. Dit onderscheid heeft echter wel onderscheid op grond van religie tot gevolg. Of een

---

<sup>169</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (*Suikerfeest-arrest*).

<sup>170</sup> Ascher-Vonk & Hendrik 2005, 131.

<sup>171</sup> *Kamerstukken II 1975/76*, 13 872, nr. 3, p. 29.

<sup>172</sup> Van Ekdorn 1997, 53.

dergelijk onderscheid gerechtvaardigd kan worden, valt te betwijfelen. Met Van Ekdome ben ik van mening dat het aanwijzen van een specifieke niet-christelijke feestdag niet nodig is. Een algemeen verlofrecht op niet-christelijke feestdagen zou beter staan aangezien op die manier beter bij de wensen van de individuele werknemer kan worden aangesloten.<sup>173</sup> Ik vraag mij wel af of hiermee het verschil tussen christelijke en niet-christelijke feestdagen wordt versterkt. De vraag is dan of dit gewenst is.

Een ander punt is het feit dat sommige cao's de mogelijkheid/het recht op verlof alleen toekennen aan bepaalde categorieën werknemers. In deze cao's wordt expliciet vermeld dat het verlof alleen is voorbehouden aan buitenlandse werknemers. In het Excel-bestand in de bijlage is bij de cao's waarbij dit het geval is achter de aanduiding van de categorie waarin de cao geplaatst kan worden een dubbele asterisk (\*\*) geplaatst.

Bij de bedrijfstak-cao's is in 5 van de 86 cao's, die een voor het verlof op niet-christelijke feestdagen relevante bepaling bevatten, een dergelijke beperking opgenomen. Alleen bij de CAO Pluimveeverwerkende industrie geldt de mogelijkheid tot vrijaf op niet-christelijke feestdagen zowel voor buitenlandse werknemers als voor levenspartners van buitenlandse werknemers.

Bij de ondernemings-cao's treft men een dergelijke bepaling in 12 van de 154 cao's die een voor het verlof op niet-christelijke feestdagen relevante bepaling bevatten. Ook op dit punt is er naar mijn mening sprake van discriminatie aangezien ook in Nederland personen woonachtig zijn die andere dan de algemeen erkende feestdagen wensen te vieren. Nederlandse werknemers kunnen evenzeer de islam als geloof hebben. Doordat het recht op vrije dagen gekoppeld wordt aan het criterium van het hebben van een bepaalde nationaliteit, wordt er een direct onderscheid gemaakt (zie paragraaf 4.3.2.1).

In paragraaf 6.4 is bij iedere categorie cao-bepalingen steeds vermeld of er een maximum is opgenomen voor het aantal niet-christelijke feestdagen waarop verlof kan worden genomen. Dit loopt sterk uiteen en het verschil is voor de werknemer zeker niet onbelangrijk. In sommige cao's is geen maximum gesteld aan het aantal te vieren niet-christelijke feestdagen, terwijl in andere cao's er slechts op één niet-christelijke feestdag verlof kan worden opgenomen (zie de bespreking van de verschillende categorieën cao-bepalingen in paragraaf 6.4). Dat betekent in dit laatste geval dat het voor een Islamitische werknemer bijvoorbeeld niet mogelijk is om zowel het Suikerfeest als het Offerfeest te vieren.

In paragraaf 6.4 is ook bij elke cao-bepaling vermeld in welke vorm het verlof kan worden opgenomen. Bij het onbetaalde verlof kan dit door het opnemen van vakantie-/snipperdagen, roostervrije dagen etc. en natuurlijk door onbetaald verlof op te nemen. Mijns inziens is het

---

<sup>173</sup> Van Ekdome 1997, p. 71.

bieden van onbetaald verlof de beste optie, omdat op die manier het aantal vakantie-/snipperdagen voor christelijke en niet-christelijke werknemers gelijk blijft.<sup>174</sup> Bij de cao-bepalingen die de mogelijkheid van betaald verlof geven, geschiedt dit bijvoorbeeld door middel van omruilconstructies. Naar mijn mening zouden de cao's die betaald verlof toekennen dit moeten doen in de vorm van deze omruilconstructie en niet in de vorm van betaald verlof, omdat in dat laatste geval de werknemers die niet christelijke feestdagen wensen te vieren meer verlofdagen per jaar hebben en dus bevoordeeld worden ten opzichte van de werknemers die alleen de christelijke feestdagen vieren.<sup>175</sup>

De omruilconstructie is het volgende punt waar nader bij stil wordt gestaan. Opvallend is dat men de mogelijkheid om een christelijke feestdag voor een niet-christelijke feestdag in te wisselen vooral aantreft in de zorgsector.<sup>176</sup> AbvaKabo-bestuurder Jan Willem Dieten verklaart dit brede draagvlak voor omruilconstructies aan de hand van het gegeven dat in de zorg doorgaans ook op christelijke feestdagen wordt gewerkt.<sup>177</sup> In deze sector is men blij wanneer mensen met Kerstmis of Pasen willen werken. Dieten realiseert zich dat niet alle sectoren zich lenen voor dergelijke omruilconstructies. Indien een kantoor bijvoorbeeld met Kerstmis en Pasen gesloten is, dan hebben dergelijke omruilconstructies geen zin nu er voor niet-christelijke werknemers op die dagen geen werk is. Ook in de vervoerssector en o.a. bij de CAO Uitvaartverzorging treft men omruilconstructies aan. Dit valt opnieuw te verklaren door het feit dat ook op feestdagen in de vervoerssector en de uitvaartverzorging werkzaamheden worden verricht. De CAO Swetsdov bevat een omruilconstructie die afwijkt van de omruilconstructies in andere cao's. Hierin is namelijk op voorhand bepaald welke christelijke feestdag kan worden ingeruild. De cao bepaalt namelijk dat Bevrijdingsdag en Koninginnedag vervallen en de werkgever de werknemer die niet permanent woonachtig is in Nederland in staat stelt om een alternatieve feestdag aan te wijzen. Mijns inziens is dit niet zonder meer een logische bepaling en is niet duidelijk waarom de werknemer niet zelf de feestdagen mag kiezen die hij/zij wil inruilen.

In de CAO Achmea en Delta Lloyd NV is een zogeheten 'diversiteitsdag' toegekend aan de medewerkers. De CAO Delta Lloyd NV stelt dat er wordt gestreefd naar gelijke kansen voor iedereen in het bedrijf en dat diversiteit in het personeelsbestand daarbij een belangrijk uitgangspunt is. In de cao is het volgende bepaald: “Een team wordt opgebouwd uit gemotiveerde medewerkers die elkaar in diverse opzichten aanvullen (kennis, kunde, achtergrond, geslacht etc.). In het kader van dit diversiteitsbeleid heeft de werknemer volgens de CAO Delta Lloyd NV recht op verlof met behoud van salaris op “een door de medewerker aan te wijzen dag, voor zover deze wordt besteed voor een doel in het kader van het diversiteitsbeleid

---

<sup>174</sup> Van Ekdom 1997, p. 71-72.

<sup>175</sup> Van Ekdom 1997, p. 72.

<sup>176</sup> Zo bevatten de volgende cao's bijvoorbeeld een omruilconstructie: Geestelijke gezondheidszorg; Gehandicaptenzorg; Jeugdzorg; Universitair medische centra voorheen academische ziekenhuizen; Ziekenhuizen.

<sup>177</sup> Van der Ziel 2000.

van Delta Lloyd, bijvoorbeeld Goede Vrijdag, een (niet) religieuze feestdag (...). In de CAO Achmea B.V. is, naast de mogelijkheid voor de werknemer om vakantie op te nemen op een niet-christelijke feestdag, eveneens de mogelijkheid van het opnemen van een diversiteitsdag opgenomen (dit laatste als onderdeel van het in 2008 ingevoerde Levensfasebewust Diversiteitsbeleid (LDB)<sup>178</sup>. Deze vorm van bijzonder betaald verlof wordt aan de medewerker toegekend voor bijvoorbeeld een (niet) religieuze feestdag. De cao stelt: “De diversiteitsdag geeft medewerkers met een (niet-) christelijke geloofsovertuiging de mogelijkheid om een dag betaald verlof op te nemen voor het vieren van bijvoorbeeld het Suikerfeest, Lichtjesfeest, Poerim, Goede Vrijdag of Dankdag voor het Gewas”. Verder vermeldt de cao dat de diversiteitsdag niet beperkt is tot religieuze activiteiten. Wanneer Chinees Nieuwjaar een persoonlijke betekenis heeft voor de medewerker dan kan ook voor deze dag de diversiteitsdag worden aangevraagd. In de cao wordt aangegeven dat er geen ‘harde’ spelregels zijn over het toekennen van een diversiteitsdag. De leidinggevende kan zich wel inleven in de persoonlijke situatie van de medewerker, maar kan niet vaststellen of de aanvraag voor het opnemen van de diversiteitsdag aansluit bij diens levensovertuiging. Wederzijds vertrouwen en respect vormen het uitgangspunt. Dit laatste is volgens mij nu juist datgene wat van belang is in de arbeidsrechtelijke relatie. Het sluit aan bij de beginselen van goed werkgever- en werknemerschap.

Ook zit er verschil in de wijze waarop de niet-christelijke feestdagen in de cao-bepalingen worden aangeduid en omschreven. In de meeste cao's wordt gesproken over iets dergelijks als ‘de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen’ of ‘werknemers met een andere dan de christelijke overtuiging mogen...’. In deze gevallen wordt er een subjectief criterium gehanteerd. Er worden door de cao geen eisen gesteld aan de soort feestdag die de werknemer wenst te vieren. Bepalend is slechts of de betreffende dag voor de individuele werknemer als feestdag geldt.<sup>179</sup> Een bijkomende vraag is of het feit dat de ene cao over godsdienst of religie spreekt, terwijl de andere over levensovertuiging spreekt, verschil maakt. De CAO Heuvelman Sound en Vision spreekt bijvoorbeeld over “de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen”. De CAO Intos hanteert een soortgelijke omschrijving door te spreken over “de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen” en ook bij de CAO Hoger Beroepsonderwijs en de CAO Werknemers in dienst van CNV dienstenbond treft men een dergelijke omschrijving. De Commissie Gelijke Behandeling stelt dat bij een godsdienst sprake is van een overtuiging over het leven waarbij een opperwezen centraal staat, terwijl bij een levensovertuiging er wel sprake is van een dergelijke gemeenschappelijke overtuiging, maar het opperwezen ontbreekt.<sup>180</sup> Voor wat de AWGB betreft, maakt het verschil tussen

---

<sup>178</sup> Het Levensfasebewust Diversiteitsbeleid (LDB) werd gezien als innovatiethema. Partijen zijn hierbij bijgestaan door de universiteit van Utrecht en Tilburg. Achmea geeft in haar cao aan dat individualiteit van elke medewerker en de kracht van verschillen hoog in het vaandel staat. Daarmee wordt de diversiteit van de medewerkers en de samenleving erkend.

<sup>179</sup> Van Ekdom 1997, p. 67.

<sup>180</sup> Commissie Gelijke Behandeling 2004, paragraaf 2.4.

levensovertuiging en godsdienst geen verschil, het begrip ‘godsdienst’ omvat ook het begrip ‘levensovertuiging’ en dus beschermt de AWGB niet alleen gelovigen christenen, moslims etc., maar ook niet gelovigen zoals humanisten of atheïsten.

De CAO SNS Reaal spreekt over “de uit zijn (geloofs)overtuiging voortvloeiende (godsdienstige) feestdagen”. Ook in deze cao is het dus mogelijk dat de werknemer verlof neemt op feestdagen die bij zijn *overtuiging* passen en is het niet noodzakelijk dat de dagen gerelateerd zijn aan geloof of godsdienst.

Andere cao’s hanteren geen subjectief, maar een objectief criterium door de eis te stellen dat het om een erkende feestdag moet gaan. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de CAO Anteryon. Hier wordt gesteld dat de werkgeefster de medewerker in de gelegenheid stelt een vakantie- of verletdag op te nemen op een *algemeen erkende religieuze feestdag* (tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten). Dergelijke geredigeerde bepalingen brengen echter onduidelijkheid teweeg, aangezien het onzeker is welke feestdagen als ‘erkend’ worden beschouwd.<sup>181</sup> Daarbij kan men zich afvragen of een dergelijke eis sowieso gesteld mag worden. Nederland heeft er bewust voor gekozen geen lijst met erkende religies op te nemen. We kennen in Nederland een strikte scheiding tussen kerk en staat en de vrijheid van godsdienst staat hoog in het vaandel. Het is dan ook niet zomaar te rechtvaardigen dat alleen gewetensbezwaren die gestoeld zijn op erkende religies, gerespecteerd worden. In landen met wettelijk erkende religies, zoals België<sup>182</sup>, kan dit anders liggen. Aan de andere kant, het stellen van enige eisen is wellicht onvermijdelijk, wil men het enigszins binnen de perken houden. Voorkomen moet worden dat werknemers hun eigen verjaardag als feestdag gaan beschouwen! Het kan echter niet ontkend worden dat bepalingen met een objectief criterium de werknemer minder ruimte bieden dan bepalingen met een subjectief criterium. Zo biedt de CAO Kalkzandsteenindustrie-/cellenbetonindustrie, waarin wordt gesteld dat werknemers met een niet-christelijke geloofsovertuiging recht hebben om vrijaf te nemen op voor hen relevante feestdagen voor zover de werkzaamheden dit toelaten, meer ruimte dan bijvoorbeeld de CAO Atradius, waar wordt gesteld dat werknemers op voor hen geldende religieuze feestdagen verlof op kunnen nemen indien zij tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap behoren.

In sommige cao’s wordt niet de eis gesteld dat het om een erkende niet-christelijke feestdag moet gaan, maar dat de werknemer zélf tot een erkende groepering behoort. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de CAO Van Tilburg Holding B.V. waar is bepaald dat de werknemer die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap, verlof op kan nemen op de voor hem geldende religieuze feestdagen. In de CAO Albert Heijn Logistics is bepaald dat het

---

<sup>181</sup> Van Ekdorf 1997, p. 67.

<sup>182</sup> ‘De erkende erediensten’, *De Standaard* 2003, <[standaard.be/extra/pdf/belgieblootgelegd/bb9/bb9pagina3.pdf](http://standaard.be/extra/pdf/belgieblootgelegd/bb9/bb9pagina3.pdf)>. In België kent men naast de rooms-katholieke godsdienst, nog vijf andere erkende godsdiensten (Jodendom, Islam, Anglicanisme, Orthodoxe eredienst) en de georganiseerde vrijzinnigheid.

krijgen van verlof slechts mogelijk is voor een werknemer die behoort tot een bepaalde etnische groepering.

De CAO Christelijk Nationaal Vakverbond spreekt niet slechts over een feestdag, maar over gedenkdagen/perioden. Ook in de CAO Ardagh Glass Benelux en de CAO Constar International Holland (Plastics) BV komt een bepaling voor die bijzonder is ten opzichte van de bepalingen in andere cao's. In deze cao's is namelijk vastgelegd dat de werknemer ook verlof kan opnemen voor de viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag m.b.t. de eigen *nationaliteit*. Een dergelijke bepaling kan de werknemer nog meer mogelijkheden bieden.

Opmerkelijk om te zien is verder dat verschillende cao's die geen specifieke feestdagenbepaling bevatten die het de werknemer mogelijk maakt verlof te nemen op niet-christelijke feestdagen, wel een algemene anti-discriminatiebepaling bevatten. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de CAO ADM Europoort B.V.<sup>183</sup> In deze cao wordt het volgende gesteld: “Het bedrijfsbeleid heeft ten doel gelijkwaardige kansen op werk te scheppen en gelijkwaardige kansen te bieden binnen het bedrijf voor werknemers van gelijkwaardige status, ongeacht geslacht, seksuele oriëntatie, burgerlijke staat, ideologische of religieuze overtuiging, huidskleur, ras of etnische oorsprong, nationaliteit of politieke binding”. Echter, deze cao bevat geen bijzondere bepaling over feestdagen voor niet-christelijke werknemers. De anti-discriminatiebepalingen op zichzelf vormen geen basis voor het recht op verlof op niet-christelijke feestdagen. Ze zijn heel algemeen geformuleerd en kunnen eerder gezien worden als een onderstreping van de algemene discriminatiewetgeving (zie hoofdstuk 4).<sup>184</sup> De CAO Crematoria stelt er naar te streven dat allochtonen werkzaam zijn in de crematoria, maar heeft geen specifieke feestdagenbepaling.

Overigens verdient nog vermelding dat het aantal cao's dat een bepaling bevat die verlof op niet-christelijke feestdagen mogelijk maakt niet gelijk hoeft te zijn aan het aantal bedrijven/bedrijfstakken waar deze mogelijkheid daadwerkelijk bestaat. Werkgevers kunnen ook zonder dat er een specifieke cao-bepaling bestaat werknemers in de gelegenheid stellen verlof op niet-christelijke feestdagen te nemen. Dat neemt echter niet weg dat, gezien de rechtszekerheid, het in de cao verankeren van een bepaling de uitdrukkelijke voorkeur verdient.

Tot slot iets over de (on)duidelijkheid van de cao-bepalingen. In verschillende bepalingen is niet duidelijk aangegeven of het verlof betaald of onbetaald is en moet dit uit de context worden opgemaakt. Dit is met name het geval bij de categorie E bepalingen (zie paragraaf 6.4.5). Ook is het, zoals gebleken is uit de categorisatie van de cao-bepalingen, indien het om onbetaald verlof gaat soms onduidelijk in welke vorm(en) dit verlof wordt toegekend. Naar mijn mening zou de duidelijkheid van sommige bepalingen verbeterd kunnen worden zodat de werknemer weet waar hij aan toe is. Daarentegen zijn er ook bepalingen in het onderzoek die juist heel duidelijk zijn geformuleerd. Neem bijvoorbeeld de cao Sport. Deze cao-bepaling geeft duidelijk aan dat het niet

---

<sup>183</sup> CAO ADM Europoort B.V. Sectie 2.02 Gelijkwaardige Kansen Voor De Werknemers

<sup>184</sup> Van Ekdom 1997, p. 74.

om een geclausuleerd recht gaat doordat in de cao gesteld wordt dat de werkgever zich niet op zwaarwegende redenen kan beroepen wanneer de werknemer verzoekt om vakantiedagen op te nemen voor de viering van niet-christelijke feestdagen. Ook de CAO Technische groothandel heeft zo'n duidelijk geformuleerde bepaling.

## 7. Conclusies en aanbevelingen

In het laatste hoofdstuk van deze scriptie komt de beantwoording aan de orde van de centrale onderzoeksvraag, die luidt: *“Hoe kan de cao bijdragen aan het creëren van een meer religievriendelijke feestdagenregeling, in die zin dat niet-christelijke werknemers in een betere juridische positie komen om verlof te kunnen krijgen op de voor hen van belangzijnde feestdagen?”* Deze vraag wordt beantwoord aan de hand van de resultaten van het cao-onderzoek en het geschetste wettelijke en jurisprudentiele kader van de feestdagenregeling. In dit hoofdstuk worden derhalve verschillende conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan.

In het voorgaande is duidelijk geworden dat slechts een beperkt aantal wettelijke bepalingen relevant is voor de feestdagenregeling. Zoals gezien in hoofdstuk 3 van deze scriptie bepalen art. 5:1 en 5:6 Artw. dat arbeid op zondag of een andere religieuze rustdag alleen mogelijk is wanneer de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken. In de Artw is echter geen bijzondere positie toegekend aan (nationale) feestdagen. Indien feestdagen dus niet op een zondag vallen of daaraan gelijk gesteld worden, biedt de wet geen oplossing voor werknemers om vrij te krijgen. In dat geval zijn de individuele arbeidsverhouding en de collectieve arbeidsovereenkomst die in de individuele arbeidsovereenkomst doorwerkt van groot belang. In het kader van de feestdagenregeling verdienen de normatieve cao-bepalingen, die de rechten en verplichtingen tussen de individuele werkgever en de individuele werknemer vastleggen de aandacht. De bepalingen aangaande het verlof op feestdagen kunnen gezien worden als primaire arbeidsvoorwaarden, nu zij direct verband houden met het verrichten van arbeid en de invulling daarvan.

Door middel van het door mij verrichte cao-onderzoek is gezien hoe de feestdagenregeling op dit moment in de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten is geregeld. In totaal zijn er 168 bedrijfstak-cao's (waarvan 97 cao's met algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen) en 481 ondernemings-cao's inhoudelijk onderzocht. De cao-bepalingen zijn gecategoriseerd en hierbij is aansluiting gezocht bij de door de STAR in 1987 en door Van Ekdorp in 1997 gehanteerde categorieën (voor de resultaten van het onderzoek zie hoofdstuk 6). In verreweg de meeste collectieve arbeidsovereenkomsten zijn de (christelijke) feestdagen die genoemd worden in de ATW (zoals besproken in paragraaf 3.3) als verlofdag opgenomen. De collectieve arbeidsovereenkomsten die een bepaling aangaande het verlof op niet-christelijke feestdagen bevatten, gaan in de meeste gevallen uit van een geclausuleerd recht op onbetaald verlof (categorie A). In deze categorie ziet men het in hoofdstuk 5 besproken Suikerfeest-arrest terug, waarin door de Hoge Raad is bepaald dat het opnemen van verlof slechts geweigerd kan worden wanneer bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. Dergelijke categorie A bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten voegen in beginsel niets toe, aangezien de werkgever op grond van de rechtspraak al aan de rechtsregel uit het Suikerfeest-arrest gebonden is. Deze bepalingen benadrukken dan ook slechts de al geldende regels. De cao-bepalingen die geplaatst kunnen worden in categorie B (ongeclausuleerd recht op onbetaald



verlof), categorie C (geclausuleerd recht op betaald verlof) en categorie D (ongeclausuleerd recht op betaald verlof) bieden de werknemer daarentegen wel extra mogelijkheden voor het verkrijgen van verlof op niet-christelijke feestdagen. Vaak is er echter het een en ander aan te merken op deze cao-bepalingen. Zo kennen sommige collectieve arbeidsovereenkomsten het verlof op niet-christelijke feestdagen alleen toe aan bepaalde categorieën (buitenlandse) werknemers. Dit levert mijns inziens discriminatie op, aangezien er onderscheid op grond van nationaliteit wordt gemaakt. Ook sommen bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten de niet-christelijke feestdagen waarop verlof kan worden genomen limitatief op, hetgeen mijns inziens eveneens een vorm van discriminatie is en strijdig is met de gelijkheidsbepalingen zoals genoemd in hoofdstuk 4. Men kan de religieuze feestdagen namelijk als uitdrukking van een godsdienst of levensovertuiging zien en dus kunnen concluderen dat er sprake is van direct onderscheid op grond van religie. Ook zou men kunnen betogen dat het onderscheid wordt gemaakt op grond van feestdagen, een op zichzelf neutraal criterium. Dit onderscheid heeft echter wel onderscheid op grond van religie tot gevolg. Of een dergelijk onderscheid gerechtvaardigd kan worden, valt te betwijfelen. Ik ben van mening dat het aanwijzen van een specifieke niet-christelijke feestdag niet nodig is en een algemeen verlofrecht op niet-christelijke feestdagen beter zou staan.

Verder varieert het maximum aantal dagen waarop verlof voor een niet-christelijke feestdag kan worden opgenomen per collectieve arbeidsovereenkomst. Naar mijn mening zou hier meer eenheid in moeten komen. Ook de vorm waarin het verlof wordt gegeven (door het opnemen van een snipper-, vakantie-, roostervrije dag, betaald verlof etc.) is per collectieve arbeidsovereenkomst verschillend. Bij de categorieën C en D is in veel gevallen de mogelijkheid opgenomen om gebruik te maken van een omruilconstructie en dus de christelijke voor niet-christelijke feestdagen om te ruilen. Naar mijn mening zouden de collectieve arbeidsovereenkomsten die betaald verlof toekennen (categorie C en D) van een dergelijke omruilconstructie gebruik moeten maken en niet voor de vorm van betaald verlof moeten kiezen, omdat in dat laatste geval de werknemers die niet-christelijke feestdagen wensen te vieren meer verlofdagen per jaar hebben en dus bevoordeeld worden ten opzichte van de werknemers die alleen de christelijke feestdagen vieren. Indien een omruilconstructie niet tot de mogelijkheid behoort, is het bieden van onbetaald verlof mijns inziens de beste optie, omdat op die manier het aantal vakantie-/snipperdagen voor christelijke en niet-christelijke werknemers gelijk blijft. In sommige collectieve arbeidsovereenkomsten blijft het echter onduidelijk in welke vorm het verlof kan worden opgenomen. Naar mijn mening verdient het aanbeveling cao-partijen te wijzen op het belang van het vermijden van deze onduidelijkheid om zo geschillen over de uitleg van cao-bepalingen te voorkomen. Indien een juridisch geschil over de uitleg van een normatieve cao-bepaling uitmondt in een gerechtelijke procedure, dan hanteert de Hoge Raad de grammaticale uitleg en zijn de bewoordingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, gelezen in het licht van de gehele tekst van de overeenkomst, in beginsel van doorslaggevende betekenis. Mocht er tussen partijen een geschil ontstaan over de naleving van de cao-bepalingen dan wordt er de

voorkeur aan gegeven om het geschil door middel van overleg in der minne te schikken of om door middel van geschillencommissies of instanties voor bindend advies en arbitrage tot een oplossing te komen. Mocht dit niet baten, dan kan gekozen worden voor de weg naar de civiele rechter. Verschillende partijen kunnen dan vorderingen tot nakoming en/of schadevergoeding instellen (zie paragraaf 2.7).

Naar mijn mening is het van belang dat de cao-partijen rekening houden met gewetensbezwaren van niet-christelijke werknemers tegen het werken op voor hen belangrijke religieuze feestdagen. Het verdient dan ook aanbeveling dat ook de collectieve arbeidsovereenkomsten die op dit moment nog geen specifieke bepaling hebben voor het verlof op niet-christelijke feestdagen, een dergelijke bepaling opnemen. Verder dient een cao-bepaling betreffende niet-christelijke feestdagen naar mijn mening van toepassing te zijn op alle werknemers ongeacht hun religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging. In de vorige alinea heb ik uiteengezet naar welke vorm van verlof de voorkeur uitgaat. Daarbij is het van belang rekening te houden met bepaalde bedrijfsorganisatorische aspecten. De omruilconstructie als vorm voor het verlenen van verlof op niet-christelijke feestdagen verdient de voorkeur, maar de feestdagenregeling dient op het specifieke bedrijf of de specifieke bedrijfstak te worden afgestemd. Bij kantoorbedrijven zal met Kerstmis of Pasen doorgaans niet gewerkt worden en een omruilconstructie derhalve geen oplossing bieden. Een ongeclausuleerd recht op onbetaald verlof is dan een optie.

Zoals besproken hebben de Nederlandse christelijke feestdagen tegenwoordig veeleer het karakter van een algemene feestdag dan een met name door christenen gevierde feestdag<sup>185</sup> en zijn werknemers tevreden met deze regeling.<sup>186</sup> Zo nu en dan wordt er voorgesteld om een extra feestdag, bijvoorbeeld het Suikerfeest, toe te voegen aan de officiële Nederlandse feestdagen.<sup>187</sup> Uit een opiniepeiling is echter gebleken dat 77% van de Nederlandse bevolking vindt dat het Suikerfeest geen nationale feestdag moet worden.<sup>188</sup> Toch is er wel degelijk aanleiding om het voorstel in overweging te nemen. Nederland heeft op dit moment 7 officiële feestdagen en dat is in vergelijking met andere landen weinig. Zo heeft Duitsland bijvoorbeeld

---

<sup>185</sup> HR 30 maart 1984, NJ 1985, 350 (*Suikerfeest-arrest*).

<sup>186</sup> Zie bijvoorbeeld ING, ‘Lieve vrije feestdagen dan verlofdagen’, <[www.ing.nl/particulier/klantenservice/nieuws-aanbiedingen-via-e-mail/Liever-vrije-feestdagen-dan-verlofdagen.aspx?first\\_visit=true](http://www.ing.nl/particulier/klantenservice/nieuws-aanbiedingen-via-e-mail/Liever-vrije-feestdagen-dan-verlofdagen.aspx?first_visit=true)>.

<sup>187</sup> De Waard 2001. Ook in andere landen, zoals België en Duitsland, hoort men voorstellen om het Suikerfeest tot officiële nationale feestdag te maken, zie: ‘Roep het Suikerfeest uit tot wettelijke feestdag’, 11 augustus 2010, <[www.demorgen.be/dm/nl/2461/Opinie/article/detail/1143526/2010/08/11/Roep-het-suikerfeest-uit-tot-wettelijke-feestdag.dhtml](http://www.demorgen.be/dm/nl/2461/Opinie/article/detail/1143526/2010/08/11/Roep-het-suikerfeest-uit-tot-wettelijke-feestdag.dhtml)>; ‘Zentralrat der Muslime fordert gesetzliche Feiertage’, 28 maart 2013, <[www.faz.net/aktuell/politik/inland/islam-in-deutschland-zentralrat-der-muslime-fordert-gesetzliche-feiertage-12130846.html](http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/islam-in-deutschland-zentralrat-der-muslime-fordert-gesetzliche-feiertage-12130846.html)>.

<sup>188</sup> ‘Suikerfeest geen nationale feestdag’, 23 september 2008, <[www.nu.nl/algemeen/1758335/suikerfeest-geen-nationale-feestdag.html](http://www.nu.nl/algemeen/1758335/suikerfeest-geen-nationale-feestdag.html)>.

maar liefst 14 officiële vrije dagen en daarbij hebben de Duitse werknemers ook nog eens meer vakantiedagen dan de Nederlandse werknemers.<sup>189</sup> De vraag of het aantal vrije dagen moet worden uitgebreid is echter niet simpel te beantwoorden en vormt voer voor verdere discussie. Het toont wel wederom aan dat de feestdagenregeling de gemoederen bezig houdt en de regeling nog niet optimaal is. Er is nog veel winst voor de niet-christelijke werknemer te behalen en daar zouden de cao-partijen meer aandacht aan mogen besteden.

---

<sup>189</sup> Remarque 2003. Zie ook: De Waard 2001.

## 8. Literatuurlijst

### Boeken en artikelen

#### **Asscher-Vonk & Hendriks 2005**

I.P. Asscher-Vonk & A.C. Hendriks, *Gelijke behandeling en onderscheid bij de arbeid* (serie Monografieën sociaal recht, deel 26), Deventer: Kluwer 2005.

#### **Biesheuvel 1984**

Noot M.B.W. Biesheuvel, *NCJM bulletin* (9) 1984, p. 256.

#### **Commissie Gelijke Behandeling 2004**

Commissie Gelijke Behandeling, *Advies Commissie Gelijke Behandeling inzake Arbeid, religie en gelijke behandeling* (CGB-advies/2004/06), 12 augustus 2004, <[radar.nl/sites/radar/files/site11\\_200709301617291\\_site5\\_20050322141352\\_advies\\_inzake\\_arbeid2c\\_religie\\_en\\_gelijke\\_behandeling.pdf](http://radar.nl/sites/radar/files/site11_200709301617291_site5_20050322141352_advies_inzake_arbeid2c_religie_en_gelijke_behandeling.pdf)>.

#### **Van Drongelen 2003**

J. van Drongelen, ‘Uit de praktijk gegrepen. 5 Mei’, *Arbeid Integraal* 2003-2, p. 42-48.

#### **Van Drongelen & Van Rijs 2011**

J. van Drongelen & A.D.M. van Rijs, *Geschillenregelingen in collectieve arbeidsovereenkomsten* (serie Collectief arbeidsrecht, deel 3), Zutphen: Uitgeverij Paris 2011.

#### **Van Drongelen 2012**

J. van Drongelen, *De collectieve arbeidsovereenkomst en het algemeen verbindend verklaren van bepalingen daarvan* (serie Collectief arbeidsrecht, deel 4), Zutphen: Uitgeverij Paris 2012.

#### **Van Drongelen & Lacroix 2012**

J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix, *De vrijheid van arbeidskeuze en de regeling van nevenarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten* (serie Collectief arbeidsrecht, deel 5), Zutphen: Uitgeverij Paris 2012.

#### **Van Drongelen, Fase & Jellinghaus 2013**

J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase & S.F.H. Jellinghaus, *Individueel arbeidsrecht deel 2: Bijzondere bedingen, Aansprakelijkheid, Gelijke behandeling, Overgang van de onderneming*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2013.

### **Van Eeden 2012**

M.T.P. van Eeden, *De collectieve arbeidsovereenkomst en het verlof op niet-christelijke feestdagen* (eindwerkstuk geschreven in het kader van het Eindvak Recht en Arbeid), Tilburg mei 2012.

### **Van Ekdome 1997**

R. van Ekdome, *Suikerfeesten en hoofddoekjes. De rechtspositie van werknemers met een niet-christelijke religie*, Utrecht: Wetenschapswinkel Rechten 1997.

### **Fase en van Drongelen 2004**

W.J.P.M. Fase & J. van Drongelen, *CAO-recht. Het recht met betrekking tot CAO's en de verbindendverklaring en onverbindendverklaring van bepalingen ervan*, Deventer: Kluwer 2004.

### **Fluit & Zondag 2007**

P.S. Fluit & W.A. Zondag, 'Godsdienst in arbeidsverhoudingen', *SMA* 2007, p. 431-439.

### **Van den Hurk 2011**

H. van den Hurk, 'Feesten of werken op een feestdag?', *Praktijkblad Ondernemingsraad* dec. 2011, p. 32-33.

### **Jacobs 2010**

A.T.J.M. Jacobs, *Sociaal recht*, Zutphen: Paris 2010.

### **Jacobs 2013**

A.T.J.M. Jacobs, *Collectief arbeidsrecht* (serie Monografieën sociaal recht, deel 28), Deventer: Kluwer 2013.

### **De Jong & Winkelhuis 2001**

F.J.M. de Jong & S.A. Winkelhuis, *Minderheden, een vervolgonderzoek naar de doorwerking van de aanbevelingen van de stichting van de Arbeid uit het tweede minderhedenakkoord op CAO-niveau*, Den Haag: juli 2001.

### **Kooijmans 2008**

P.H. Kooijmans, *Internationaal publiekrecht in vogelvlucht*, Deventer: Kluwer 2008.

### **Kortmann 1983**

C.A.J.M Kortmann, 'De vrijheid van godsdienst en levensovertuiging in de nieuwe Grondwet', in: M.J.J.G. Chappin e.a. (red.), *Godsdienstvrijheid: beschouwingen voor de vergadering van de*

*Rechtskundige afdeling van het Thijmgenootschap op 28 januari 1983 te Tilburg* (Serie Publikatie van de Rechtskundige Afdeling van het Thijmgenootschap, deel 8), Deventer: Kluwer 1983.

#### **Kortmann 2008**

C.A.J.M. Kortmann, *Constitutioneel recht*, Deventer: Kluwer 2008.

#### **Ministerie van SZW (DCA) 1993**

Ministerie SZW (DCA), *Verlof in cao's. Een onderzoek naar de omvang van in cao's voorkomende vormen van verlof* (reeks studies van cao's), 's-Gravenhage: CIP gegevens Koninklijke bibliotheek 1993.

#### **Ministerie van SZW 2011**

Ministerie van SZW, *Buitenlandse werknemers en gecertificeerde uitzendbureaus 2010. Een onderzoek naar cao-afspraken over buitenlandse werknemers en gecertificeerde uitzendbureaus*, Den Haag: juni 2011.

#### **Mulder 1993**

L. Mulder, *Minderheden als nieuwe bevolkingsgroepen, De verwezenlijking van gelijkheid en verscheidenheid*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 1993.

#### **Nollkaemper 2011**

A. Nollkaemper, *Kern van het internationaal publiekrecht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

#### **Olbers 1993**

M.M. Olbers, 'Feestdagen of dagen?', *SMA* 1993, p. 770-780.

#### **OR Rendement 2010**

OR Rendement, 'Welke vrije dagen? Kies maar uit!', *Vaknieuws OR Rendement* 2010, <[www.rendement.nl/or/nieuws/id1546-welke-vrije-dagen-kies-ze-maar-uit.html](http://www.rendement.nl/or/nieuws/id1546-welke-vrije-dagen-kies-ze-maar-uit.html)>.

#### **De Pooter 2003**

P. de Pooter, *De rechtspositie van erkende erediensten en levensbeschouwingen in Staat en maatschappij*, Brussel: Larcier 2003.

#### **Remarque 2003**

P. Remarque, 'Duitse vrije dag blijft, crisis of niet', *Volkskrant* 21 juni 2003.

### **Rutten**

S.W.E. Rutten, *Moslims in de Nederlandse rechtspraak (1973-1986)*, Kampen: Uitgeverij Kok 1988, <[www.verenigingrimo.nl/wp/wp-content/uploads/recht4\\_rutten.pdf](http://www.verenigingrimo.nl/wp/wp-content/uploads/recht4_rutten.pdf)>.

### **Schrama & van den Ameele 2003**

J.J.H. Schrama & A. van den Ameele, *Minderheden. Een onderzoek naar de doorwerking van de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid op CAO-niveau in 2002*, Den Haag: november 2003.

### **De Standaard 2003**

De erkende erediensten, *De Standaard* 2003-3, <[www.kuleuven.be/thomas/images/algemeen/vorderingsplan/bestanden/9746345060b163e3bbd81a6849107fb2/bb9pagina3.pdf](http://www.kuleuven.be/thomas/images/algemeen/vorderingsplan/bestanden/9746345060b163e3bbd81a6849107fb2/bb9pagina3.pdf)>.

### **Stichting van de Arbeid 1987**

Stichting van de Arbeid, *Nota inzake verlof voor werknemers op niet-christelijke feest- en gedenkdagen, nota n.a.v. adviesaanvraag Ministerie SZW*, Den Haag: oktober 1987.

### **Verhulp 1999**

E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1999.

### **Visser 2007**

Y. Visser, ‘Grenzen aan geloofsvrijheid’ (bespreking van: T. Loenen (red.), *Geloof in het geding; juridische grenzen van religieus pluralisme in het perspectief van de mensenrechten*, Den Haag: Sdu 2006), *Justitiële verkenningen* 2007-1, p. 109-118.

### **De Waard 2001**

P. de Waard, ‘Denktank Labour pleit voor meer officiële vrije dagen’, *Volkskrant* 14 april 2001.

### **Van der Ziel 2000**

A. van der Ziel, Ramadan: ‘Een test van geduld en zelfdiscipline’, *FEM De Week (Business & Finance)* 2000-3, 47, <[//archieffembusiness.nl/2000/11/18/nummer-47/Ramadan-Een-test-van-geduld--en-zelfdiscipline.htm](http://archieffembusiness.nl/2000/11/18/nummer-47/Ramadan-Een-test-van-geduld--en-zelfdiscipline.htm)>.

### **Zondag 2011**

W.A. Zondag, *Religie in de arbeidsverhouding. Over religieuze werkgevers en religieuze werknemers*, Zutphen: Uitgeverij Paris 2011.

## **Rechtspraak**

CRvB 27 juli 1978, *RSV* 1978, 338.  
HR 18 januari 1980, *NJ* 1980, 348.  
HR 13 maart 1981, *NJ* 1981, 635 (*Haviltex*).  
ARRvS 7 april 1983, *AB* 1983, 430.  
HR 10 juni 1983, *NJ* 1984, 147.  
HR 30 maart 1984, *NJ* 1985, 350 (*Suikerfeest*).  
HR 30 maart 1984, *AB* 1984, 366, m. nt. F. H. van der Burg (*Suikerfeest-arrest*).  
HR 30 mei 1986, *NJ* 1986, 688.  
HR 19 juni 1987, *NJ* 1988, 71.  
Rb. Arnhem 24 december 1987, *Prg.* 1988, 2895.  
HR 16 november 1990, *NJ* 1992, 107.  
Rb. 's-Gravenhage 27 mei 1992, *JAR* 1992, 111.  
HR 17 september 1993, *JAR* 1993, 234.  
HR 13 januari 1995, *NJ* 1995, 430.  
HR 18 april 1995, *NJ* 1995, 619.  
HR 26 mei 2000, *JAR* 2000, 151 (*Akzo Nobel/Fibers/FNV*).  
HR 13 april 2001, *JAR* 2001, 82 (*Duzgun*).  
HR 30 november 2001, *JAR* 2002, 16.  
HR 31 mei 2002, *JAR* 2002, 153.  
EHRM 13 april 2006, *JAR* 2006, 192 (*Koteski*).  
HR 1 april 2011, *LJN* BP3044.

## **Overige bronnen**

*Kamerstukken II* 1965/66, 7168, nr. 5 (MvA).  
*Kamerstukken II* 1975/76, 13 872, nr. 3.  
*Kamerstukken II* 1975/76 (R 1037) 13 932, nr. 3 (MvT).  
*Kamerstukken II* 1991/92, 22 014, nr. 5 (MvT).  
*Kamerstukken II* 1990/91, 22 014, nr. 5.

Beroepscommissie 19 december 1983, Penitentiare Informatie 1984, p. 83.

Besluit van 6 september 2012, houdende vaststelling van de datum van inwerkingtreding van de Wet College voor de rechten van de mens, *Stb.* 2012, 414.



ING, ‘Lieve vrije feestdagen dan verlofdagen’, <[www.ing.nl/particulier/klantenservice/nieuws-aanbiedingen-via-e-mail/Liever-vrije-feestdagen-dan-verlofdagen.aspx?first\\_visit=true](http://www.ing.nl/particulier/klantenservice/nieuws-aanbiedingen-via-e-mail/Liever-vrije-feestdagen-dan-verlofdagen.aspx?first_visit=true)>.

‘Suikerfeest geen nationale feestdag’, 23 september 2008,  
<[www.nu.nl/algemeen/1758335/suikerfeest-geen-nationale-feestdag.html](http://www.nu.nl/algemeen/1758335/suikerfeest-geen-nationale-feestdag.html)>.

‘Roep het Suikerfeest uit tot wettelijke feestdag’, 11 augustus 2010,  
<[www.demorgen.be/dm/nl/2461/Opinie/article/detail/1143526/2010/08/11/Roep-het-suikerfeest-uit-tot-wettelijke-feestdag.dhtml](http://www.demorgen.be/dm/nl/2461/Opinie/article/detail/1143526/2010/08/11/Roep-het-suikerfeest-uit-tot-wettelijke-feestdag.dhtml)>.

‘Zentralrat der Muslime fordert gesetzliche Feiertage’, 28 maart 2013,  
<[www.faz.net/aktuell/politik/inland/islam-in-deutschland-zentralrat-der-muslime-fordert-gesetzliche-feiertage-12130846.html](http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/islam-in-deutschland-zentralrat-der-muslime-fordert-gesetzliche-feiertage-12130846.html)>.

# **BIJLAGE – CAO ONDERZOEK**

***DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST EN HET VERLOF OP NIET-CHRISTELIJKE FEESTDAGEN***

EEN CAO-ONDERZOEK NAAR DE MOGELIJKHEDEN VOOR NIET-CHRISTELIJKE WERKNEMERS OM VERLOF TE KRIJGEN OP DE VOOR HEN VAN BELANGZIJNDE FEESTDAGEN

***MASTERSCRIPTIE RECHTSGELEERDHEID,  
ACCENT ARBEIDSRECHT***

***NAAM: M.T.P. VAN EEDEN  
ANR: 303465***

# Onderzoek Bedrijfstaking-cao's

Bedrijfstaking-cao's aangemeld vanaf 1 januari 2009

Er is alleen onderzoek gedaan naar reguliere collectieve arbeidsovereenkomsten waarvan de looptijd op 30 juni 2013 niet is verstreken en die niet eerder dan 30 juni 2012 zijn geëxpireerd.

	Naam cao	Ingangsdatum	Expiratiedatum	AVV	Ingang AVV	Einde AVV	Feestdagenbepaling	Categorie
1	Aardappelen groenten en fruit, detailhandel in-	1-4-2012	1-4-2014				X	
2	Afbouw	1-1-2011	31-12-2012	X	18-11-2011	31-12-2012	X	
3	Algemene bank	1-11-2010	31-12-2011	X	19-8-2011	31-12-2011		
4	Amateurkunst	1-4-2009	31-3-2010					
5	Ambulancezorg	1-1-2011	31-12-2012	X	1-1-2011	31-12-2011	X	
6	Ambulante detailhandel	1-1-2009	31-3-2011					
7	Apotheken	1-4-2012	31-12-2013	X	23-5-2013	31-12-2013	X	
8	Apotheken arbeidsomstandigheden	1-4-2012	31-12-2013	X	15-6-2013	31-12-2013	X	
9	Architectenbureaus	1-3-2013	28-2-2015				<b>Artikel 20 toepassing vakantierechten (minimumbepaling)</b> <b>3.</b> Op religieuze feestdagen kan de werknemer een vakantiedag opnemen.	B
10	Aviapartner Cargo	1-4-2011	30-9-2012				X	
11	Bakker Hillegom B.V.	1-6-2009	30-6-2010					
12	Bakkersbedrijf	1-3-2012	28-2-2017	X	28-8-2012	28-2-2017	X	
13	Baksteenindustrie, Nederlandse	1-7-2011	30-6-2013				X	
14	Banden- en wielenbranche	1-10-2010	31-12-2012	X	27-7-2011	31-12-2012	X	
15	Bedrijfseigen regelingen voor de timmerindustrie	1-1-2011	31-12-2015	X	9-6-2012	31-12-2015	X	

16	Bedrijfsverzorgingsdiensten	1-7-2012	30-6-2013				<p><b>§ 2. Arbeid op zon en feestdagen, gedenkdagen, zaterdagen</b>  <b>Artikel 12 Arbeid op zaterdagen, zon en feestdagen</b></p> <p><b>2.</b> Behoudens het bepaalde in lid 5 wordt geen arbeid verricht op de volgende feest en gedenkdagen:</p> <p>a. nieuwjaarsdag, 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 2e pinksterdag en 1e en 2e kerstdag;</p> <p>b. De dag waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd;</p> <p>c. Op Goede Vrijdag en op bid- en dankdagen, alsmede op 1 mei indien en voorzover de werknemer er prijs op stelt deze dag of dagen als gedenkdag(en) te vieren;</p> <p>d. Op 5 mei indien deze dag volgens de aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in een lustrumjaar valt (zie ook lid 6 van dit artikel).</p> <p><b>3.</b> Krachtens lid 2 sub c niet gewerkte dagen worden beschouwd als vakantiedagen, behalve wanneer deze dag/dagen valt/vallen op een zaterdag of op een zondag waarop niet gewerkt hoeft te worden.</p>	B*
17	Bereide verf- en drukinktindustrie	1-4-2010	31-3-2012					
18	Beroepsgoederenvervoer over de weg en de verhuur van mobiele kranen	1-1-2012	31-12-2013	X	31-1-2013	31-12-2013	X	

19	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, BVE	1-11-2010	31-3-2011					
20	Beroepsrenners Nederlandse Wielerploegen	1-1-2010	31-12-2012				X	
21	Besloten busvervoer	1-4-2013	31-12-2013	X	23-5-2013	31-12-2013	X	
22	Bestuurders VO	1-10-2011	30-9-2013	X	3-7-2013	30-9-2013	X	
23	Betonproducentenindustrie	1-4-2011	31-3-2013	X	14-4-2012	31-3-2013	<p><b>6. Snipperdagen</b></p> <p><b>c.</b> De werkgever is gerechtigd om bij de aanvang van het vakantiejaar, met instemming van de personeelsvertegenwoordiging, maximaal 5 collectieve snipperdagen vast te stellen, waaronder bij voorkeur zullen vallen plaatselijke feestdagen.</p> <p><b>d.</b> De data der eventueel overblijvende snipperdagen (zogenaamde vrije snipperdagen) worden door de werkgever op verzoek van en in overleg met de betrokken werknemer voor elk geval afzonderlijk vastgesteld, met dien verstande, dat snipperdagen eerst kunnen worden opgenomen nadat de werknemer ten minste twee maanden in dienst van zijn huidige werkgever is, tenzij het bepaalde in lid 9 van dit artikel van toepassing is. Aan werknemers zal, indien zij zulks wensen en voor zover zij recht hebben op snipperdagen, op voor hun religieuze feestdagen een snipperdag worden gegeven.</p>	B
24	Beveiliging, particuliere	1-7-2012	30-9-2013				X	
25	Bibliotheken, openbare	1-1-2012	31-12-2013	X	4-5-2012	31-12-2013	X	

26	Bik bouwproducten	1-1-2011	31-12-2011					
27	Binnenscheepvaart	1-1-2013	31-12-2013				X	
28	Bioscoopbedrijf	1-1-2011	31-12-2011					
29	Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven	1-1-2013	31-12-2013				<b>ARTIKEL 21 - Feestdagen, zaterdagen en zondagen</b> <b>4.</b> Een werknemer heeft recht op het opnemen van een snipperdag ten behoeve van een voor hem geldende religieuze, niet-christelijke feest- of gedenkdag. Deze snipperdag dient uiterlijk 1 maand van tevoren aan de werkgever kenbaar gemaakt te worden. Slechts wanneer de bedrijfsomstandigheden hierdoor in ernstige mate verhinderd worden, kan een dergelijke snipperdag door de werkgever geweigerd worden.	A
30	Bloembollen, groothandel in-	1-7-2012	30-6-2014				<b>Artikel 04.03 Arbeid op zon- en feestdagen</b> <b>3.</b> Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen en 1 mei, anders dan genoemd in artikel 01.02 lid h van dit artikel, kunnen hiervoor snipperdagen worden opgenomen. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde feestdagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen.	B
31	Bloemen en planten gespecialiseerde detailhandel in-	1-4-2011	31-3-2012	X	4-2-2012	31-3-2012		

32	Bloemen en planten groothandel in-	1-7-2012	30-6-2014				X	
33	Boeken- en tijdschriftenuitgeverijbedrijf	1-1-2012	30-6-2012				X	
34	Boekhandel en kantoorvakhandel	1-4-2012	31-3-2014				X	
35	Bos en natuur raam-cao	1-1-2013	31-12-2013				X	
36	Bouwmaterialen, handel in-	1-7-2010	30-6-2012	X	12-1-2011	30-6-2012	<b>7.8 Verlof voor religieuze verplichtingen</b> De werknemer mag maximaal 2 dagen per jaar vrij nemen voor religieuze feest- en gedenkdagen. Deze dagen gaan af van zijn tegoed aan vakantiedagen en ATV-dagen	B
37	Bouwnijverheid (cao voor de)	1-1-2012	31-12-2014	X	19-12-2012	31-12-2014	<b>Artikel 37: Feestdagen</b> <b>2.</b> Indien werknemers de wens te kennen geven verlof te willen nemen voor viering van religieuze niet-christelijke feestdagen, zal de werkgever hen daartoe zoveel mogelijk de gelegenheid geven. De werkgever is niet verplicht loonderving over de verlofdagen te vergoeden. <b>Artikel 38: Kort verzuim</b> <b>1.</b> In de hierna te noemen gevallen heeft de werknemer, in afwijking van het wettelijk bepaalde, recht op vrijaf, zonder doorbetaling van het vast overeengekomen loon: m. voor viering van religieuze niet-christelijke feestdagen.	A
38	Brunen cao	1-11-2012	1-11-2013				X	

39	Centrum voor werk en inkomen (CWI)	1-12-2008	30-4-2010					
40	Contractcateringbranche	1-4-2013	31-3-2014	X	22-6-2012	31-3-2017	<b>Artikel 52 Berekening vakantiedagen</b> 11.Hindoestaanse werknemers hebben het recht om op hun verzoek een vakantiedag op te nemen op de feestdag Diwali. Islamitische werknemers hebben dit recht op resp. het einde van de Ramadan en de feestdag Eid Curban.	B*
41	Contractspelers betaald voetbal	1-7-2010	30-6-2014				X	
42	Crematoria	1-1-2013	30-6-2014				X	



43	Dagattractiebedrijf cao	1-1-2013	31-12-2014				<p><b>ARTIKEL 13 FEESTDAGEN</b></p> <p>2. Werknemers mogen eenmalig een verzoek in dienen bij de werkgever om de christelijke feestdagen om te ruilen voor andere feestdagen op basis van hun religie. Zij dienen de betreffende data wel schriftelijk kenbaar te maken aan de werkgever.</p> <p>3. Als een werknemer werkzaamheden heeft verricht op een erkende dan wel door hem aangewezen alternatieve feestdag tussen 02.00 uur tot 02.00 uur van de dag daaropvolgend, heeft hij voor ieder gewerkt uur of gedeelte van een uur recht op vervangende vrije tijd. De te compenseren vrije tijd dient in overleg te worden toegekend in de periode van 26 weken volgend op de feestdag. Als compensatie in vrije tijd niet mogelijk is, moet uiterlijk binnen 4 weken na afloop van de periode van 26 weken per gewerkt uur of gedeelte daarvan een toeslag à 50 procent van het betreffende uurloon, of gedeelte ervan, worden uitbetaald. ,</p>	C
44	Dagbladjournalisten	1-1-2011	21-12-2012				X	
45	Dagbladuitgeverijbedrijf	1-2-2010	31-12-2011					
46	Dagrecreatie	1-4-2010	31-3-2011					
47	Dans	1-1-2013	31-12-2013				X	
48	Dierenartspraktijken	1-1-2013	31-12-2013				X	

49	Dierenspeciaalzaken Aquariumspeciaalzaken en hengelsportspeciaalzaken detailhandel in-	1-4-2011	31-10-2013	X	4-5-2013	31-10-2013	X		
50	Dierhouderij	1-7-2012	31-12-2013					<p><b>Artikel 13 Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen</b></p> <p><b>2.</b> Indien de werknemer prijs stelt op de viering van feestdagen, gedenkdagen, religieuze dagen en 1 mei, andere dan genoemd in vorige leden van dit artikel, kunnen hiervoor vakantie-uren worden opgenomen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde dagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen. De werknemer die gebruik wenst te maken van de in dit lid genoemde mogelijkheid, dient dit tijdig aan de werkgever kenbaar te maken.</p>	A
51	Doe-het-zelfbranche	1-7-2012	30-6-2013	X	3-4-2013	30-6-2013	X		
52	Doorwerk	1-1-2011	31-12-2013				X		

53	Drankindustrie en groothandel in dranken	1-1-2012	31-12-2012	X	10-7-2012	31-12-2012	<p><b>Opnemen vakantiedagen</b></p> <p><b>3.2.</b></p> <p>(...) De overige vakantiedagen kunnen verspreid over het gehele jaar worden opgenomen, met dien verstande dat de verspreide vrije dagen - ter beoordeling van de werkgever in overleg met de werknemer - onder meer kunnen worden vastgesteld op plaatselijke feestdagen.</p> <p>Aan de werknemer zal, indien hij zulks wenst en voor zover hij nog recht heeft op vakantiedagen of ADV-dagen, op voor hem niet christelijke feest- en gedenkdagen, zoals ledul-fitr, ledul Adha, Holi en Divali, een vakantiedag of ADV-dag worden gegeven.</p>	B
54	Eieren en eiproducten en de eiproductenindustrie groothandel in-	1-4-2010	30-6-2012	X	8-3-2011	30-6-2012	<p><b>7.3.5 Andere verlofregelingen</b></p> <p>Indien de bedrijfsomstandigheden dat toelaten, zal aan de werknemers gelegenheid worden gegeven snipperdagen op te nemen voor het vieren van hun eigen religieuze feestdagen.</p> <p>Ook tijdens de vastenperiode zal - indien mogelijk - rekening worden gehouden met de religieuze wensen van de betrokkenen.</p>	A
55	Elektronische detailhandel	1-7-2009	31-12-2011	X	11-3-2011	31-12-2011		
56	Energie- en nutsbedrijven kabel en telecom sector cao	1-4-2012	1-4-2014				X	

57	Energie- en nutsbedrijven wnb sector cao afval en milieubedrijven	1-6-2011	31-5-2013				X	
58	Energie-cao	1-5-2010	30-4-2011					
59	Evenementen- en horecabeveiliging	1-1-2013	1-4-2013				X	
60	Evenementen- en horecabeveiliging VEHB	1-7-2010	30-6-2012				X	
61	Evenementen- en horecabeveiligingsbranche	1-1-2012	31-12-2013				X	
62	Facilitaire contactcenters	1-5-2010	30-4-2012	X	3-7-2010	30-4-2012		
63	Fashion en Sport Inretail vh Mode- en Sportdetailhandel	1-7-2012	30-9-2013				X	
64	Fotografische artikelen detailhandel in-	1-6-2007	31-5-2009					
65	Geestelijke gezondheidszorg	1-3-2011	31-12-2012	X	11-4-2012	31-12-2012	<b>18. Feestdagen</b> Nieuwjaarsdag, Paaszondag en -maandag, Koninginnedag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Pinkster-zondag en -maandag, eerste en tweede Kerstdag, de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen en de bijzondere feest- en gedenkdagen die de werkgever in overleg met de ondernemingsraad heeft vastgesteld. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.	D

66	Gehandicaptenzorg	1-3-2011	1-3-2014	X	8-12-2012	28-2-2014	<b>Artikel 6:4 Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen</b> 4. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.	D
67	Geluids- en beelddragende samenwerkende winkels en ketens	1-6-2007	31-5-2009					
68	Gemaksvoedingindustrie	1-1-2013	30-6-2013	X	1-1-2013	30-6-2013	X	
69	Gemengde branche en speelgoedbranche	1-1-2011	31-3-2012	X	28-7-2011	31-3-2012		
70	Gezondheidscentra	1-4-2009	31-3-2011	X	5-3-2011	31-3-2011		
71	Glastuinbouw	1-7-2012	30-6-2014	X	16-11-2012	30-6-2014	<b>Artikel 12B Arbeid op feest- en gedenkdagen</b> 3. Als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan de werknemer die daar op tijd om vraagt, vrij nemen op andere feest- en religieuze dagen en op 1 en 5 mei. Hij neemt hiervoor vakantieuren op of onbetaald verlof.	A
72	Goederenvervoer Nederland	1-1-2012	31-12-2013				X	
73	Golf branche	1-4-2012	30-11-2013				X	
74	Graanbe- en verwerkende bedrijven	1-4-2012	31-3-2013				<b>7.2 Verlof</b> c. Indien een werknemer uit geloofsovertuiging op een andere feestdag dan genoemd in artikel 3.7. lid 1 een vakantiedag wil opnemen, dan zal de werkgever die wens respecteren en indien mogelijk honoreren	A

75	Grafimedia	1-2-2012	31-1-2017	X	22-9-2012	31-1-2017	X	
76	Groenten en fruit, groothandel in-	1-7-2011	30-6-2012	X	7-3-2012	30-6-2012	<b>Artikel 17. Feestdagen</b> 7. De werknemer is gerechtigd voor de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen alsmede de eerste mei, vakantiedagen dan wel onbetaald verlof op te nemen.	B
77	Groenten- en fruitverwerkende industrie	1-4-2011	31-3-2014	X	15-10-2011	31-3-2012	<b>5. Snipperdagen</b> c. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoet komen aan de behoefte van buitenlandse werknemers om vrijaf te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.	A**

78	Groenvoederdrogerijen	1-7-2010	30-6-2012			<p><b>Artikel 15</b>  <b>Arbeid op zaterdag en op zon en feestdagen en gedenkdagen<sup>1</sup></b></p> <p><b>1.</b> Op zondagen en zaterdagen na de in artikel 9 genoemde werktijden wordt in het algemeen geen arbeid verricht. Slechts voorzover de bedrijfsomstandigheden zulks dringend vorderen, is het toegestaan dat de strikt noodzakelijke arbeid wordt verricht, zulks met inachtneming van de desbetreffende wettelijke bepalingen. Werkgever en werknemer zullen over de noodzakelijkheid en de omvang van deze werkzaamheden vooraf onderling overleg plegen, waarbij tevens zal worden vastgesteld op welke wijze dit werk zal worden uitgevoerd.</p> <p><b>2.</b> Met zondagen worden gelijkgesteld:</p> <p>a. de algemene erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaar, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en eerste en tweede Kerstdag;</p> <p>b. de dag, waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd;</p> <p><b>3. Gedenkdagen zijn:</b></p> <p>a. Goede Vrijdag, bid en dankdagen, alsmede 1 mei, voorzover de werknemer er prijs op</p>	E*
----	-----------------------	----------	-----------	--	--	--	----

79	Grootwinkelbedrijven in schoenen voor personeel	1-1-2010	30-4-2013					<b>Artikel 17 Vakantie</b> 17.5 In overleg met de werkgever heeft de werknemer het recht om ter viering van nietchristelijke, religieuze feestdagen per vakantiejaar maximaal drie vakantiedagen op te nemen, mits dit voornemen tijdig, maar uiterlijk vier weken tevoren aan de werkgever kenbaar is gemaakt.	B
80	Handelsvaart tot 9000 GT	1-4-2012	31-3-2013	X	29-3-2013	31-3-2013	X		
81	Havenbedrijf Delfzijl	1-1-2009	31-12-2009						
82	Hellende daken	1-1-2012	31-12-2013				X		
83	HISWA (Houten en kunststoffen jachtbouw)	1-1-2013	31-12-2013	X	5-7-2013	31-12-2013	X		
84	Hoger beroepsonderwijs	1-2-2012	30-9-2013					<b>Hoofdstuk J Werk, verlof en buitengewoon verlof</b> <b>Artikel J-1 Werk en Verlof</b> 4. De werkgever geeft de werknemer op zijn verzoek de gelegenheid vakantie op te nemen op feest- en gedenkdagen die horen bij zijn levensovertuiging.	B
85	Horeca- en aanverwante bedrijf	1-8-2012	31-12-2013				X		
86	Horecaproducten groothandel in-	1-6-2011	31-5-2013	X	11-2-2012	31-5-2013	X		



87	Houthandel	1-1-2012	31-12-2013	X	8-9-2012	31-12-2013	<b>AKOPLEIDING, ZIEKTE</b> <b>Artikel 30</b> <b>Feestdagen</b> <b>als bedoeld in artikel 29.</b> <b>3.</b> De werkgever zal zo veel mogelijk tegemoetkomen aan verzoeken van individuele werknemers om op een voor hen bijzondere feestdag, te weten: a. niet-christelijke religieuze feestdagen; b. 1 mei-viering, een snipperdag op te mogen nemen.	A
88	Houtverwerkende industrie	1-1-2011	30-4-2012	X	1-6-2011	30-4-2012		
89	Hoveniersbedrijf in Nederland	1-3-2013	31-12-2013	X	10-7-2013	31-12-2013	<b>Artikel 15 Arbeid op zaterdagen, zon- en feestdagen *</b> <b>3.</b> Op uitdrukkelijk verzoek van de werknemer hoeft, onder verrekening van een vakantiedag, geen arbeid verricht te worden op: • Goede Vrijdag; • 1 mei; • bid- en dankdagen; • op de dag na de islamitische vastentijd.	B*
90	Huis-aan-huisbladjournalisten	1-4-2012	31-3-2013	X	28-3-2013	31-3-2013	X	
91	Huisarts in dienst bij een huisarts	1-7-2010	31-7-2011					
92	Huisartsenzorg	1-4-2011	31-12-2012	X	25-5-2012	31-12-2012	X	

93	Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ICK)	1-1-2013	31-12-2013				X		
94	Informatie-, communicatie- en kantoortechnologiebranche (ICK) FCB	1-1-2013	31-12-2013				X		
95	Internaten kinderen van binnenschippers en/of kermisexploitanten	1-1-2012	31-8-2013					<b>19 Feestdagen</b> <b>19.4</b> Aan de werknemer kan op zijn verzoek recht op verlof met behoud van salaris worden gegeven op andere voor hem van belang zijnde godsdienstige en/of levensbeschouwelijke dagen in plaats van de in lid 1 genoemde christelijke feest- of gedenkdagen.	D
96	Jeugdzorg	1-5-2011	30-4-2013	X	10-8-2012	30-4-2013		<b>Artikel 22 Feestdagen</b> <b>4.</b> Aan de werknemer kan op zijn verzoek recht op verlof met behoud van salaris worden gegeven op andere voor hem van belang zijnde godsdienstige en/of levensbeschouwelijke dagen in plaats van de in lid 1. genoemde christelijke feest- of gedenkdagen.	D
97	Juweliersartikelen detailhandel in-	1-6-2007	31-5-2009						
98	Kaaspakhuisbedrijf, partikuliere	1-4-2010	31-3-2012	X	19-3-2011	31-3-2012			

99	Kalkzandsteenindustrie-/ cellenbetonindustrie	1-6-2011	31-7-2013					<b>5. Snipperdagen</b> e. Werknemers met een niet-christelijke geloofsovertuiging hebben recht om vrijaf te nemen op voor hen relevante feestdagen voor zover de werkzaamheden dit toelaten.	A
100	Kappersbedrijf	1-7-2010	30-6-2011	X	29-1-2011	30-6-2011			
101	Kartonnage- en flexibele verpakkingenbedrijf	1-7-2012	30-6-2014	X	28-12-2012	30-6-2014	X		
102	Kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven	1-2-2012	1-2-2014				X		
103	Kinderopvang voor kindercentra en gastouderbureaus	1-1-2012	31-12-2014					<b>Artikel 7.5 Feestdagen</b> 3. De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient hoeft – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te werken. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit wordt gerealiseerd via: • vrij volgens rooster; • het opnemen van een vakantiedag; • buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris.	A/C
104	Kringloopbranche	1-7-2009	30-6-2011						

105	Kunsteducatie	1-1-2012	31-12-2013				<p><b>Artikel 5:3 – Inroosting van werktijden</b>  <b>5.</b> Bij de vaststelling van de werktijden in het jaarrooster houdt de werkgever, voor wat betreft de dagen waarop niet gewerkt hoeft te worden, rekening met de (levensbeschouwelijke) opvattingen van de werknemer, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen verzetten.</p>	A
-----	---------------	----------	------------	--	--	--	--	---

106	Landbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen	2-1-2012	30-6-2013	X	26-6-2012	30-6-2013	<p><b>Artikel 26 Arbeid op zaterdag, zondag, feest- en gedenkdagen</b>  <b>Behoudens het bepaalde in artikel 28 hoeft de werknemer geen arbeid te verrichten op:</b>  <b>c.</b> voor protestants-christelijke werknemers: Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren;  <b>d.</b> voor islamitische werknemers: de dag na afloop van de islamitische vastentijd;  <b>e.</b> voor werknemers die er prijs op stellen deze dag als gedenkdag te vieren: 1 mei;</p> <p><b>Artikel 60 Vakantiedagen</b>  Per 1 januari 2012 is de Vakantiewet (Artikel 7:634 t/m 645 BW) veranderd. Door de nieuwe wetgeving ontstaat er verschil in behandeling tussen de wettelijke vakantiedagen en de bovenwettelijke vakantiedagen. Dit heeft ook gevolgen voor de opbouw van de vakantiedagen.  <b>4.d.</b> Op de vakantiedagen worden feest- en gedenkdagen zoals bedoeld in artikel 26 sub c, d en e, in mindering gebracht.</p>	B*
107	Landelijke onderwijsverzorgingsinstellingen	1-1-2009	31-12-2009					

108	Levensmiddelen, zoetwaren, tabaksproducten en bakkerijproducten groothandel in-	1-10-2010	31-3-2012					
109	Levensmiddelenbedrijf	1-4-2011	31-3-2013	X	12-6-2012	31-3-2013	<b>Arbeidstijden Artikel 6</b> <b>10.</b> c. De werknemer kan bij voorrang een vrije dag (vakantie of ADV) opnemen op een voor hem geldende religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.	A
110	Levensmiddelen, grootwinkelbedrijven VGL	1-4-2011	31-3-2013				<b>Arbeidstijden en arbeidsduur Artikel 6</b> <b>10.</b> c. De werknemer kan bij voorrang een vrije dag (vakantie of ADV) opnemen op een voor hem geldende religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.	A

111	M&T Carroseriebedrijf	1-4-2011	30-4-2013	X	1-9-2011	30-4-2013	<b>VASTSTELLEN VERLOFDAGEN</b> <b>Artikel 55</b> 1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.	B
112	M&T Goud- en zilvernijverheid	1-4-2011	30-4-2013	X	1-9-2011	30-4-2013	<b>VASTSTELLEN VERLOFDAGEN</b> <b>Artikel 55</b> 1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.	B

113	M&T Isolatiebedrijf	1-4-2011	30-4-2013	X	1-9-2011	30-4-2013	<b>VASTSTELLEN VERLOFDAGEN</b> <b>Artikel 55</b> 1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.	B
114	M&T metaalbewerkingsbedrijf	1-4-2011	30-4-2013	X	31-8-2011	30-4-2013	<b>VASTSTELLEN VERLOFDAGEN</b> <b>Artikel 55</b> 1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.	B



115	M&T technisch installatiebedrijf	1-4-2011	30-4-2013	X	25-2-2012	30-4-2013	<b>VASTSTELLEN VERLOFDAGEN</b> <b>Artikel 55</b> 1. De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 19 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.	B
116	Margarine- en spijsvetindustrie	1-8-2011	31-7-2012				<b>Snipperdagen</b> <b>8.1.10</b> De vrije snipperdagen worden op verzoek van de werknemer en in overeenstemming met de werkgever individueel vastgesteld. De werkgever kan bepalen dat het verzoek binnen een bepaalde termijn vóór de gewenste datum moet zijn ingediend. Buitenlandse werknemers zullen bij voorrang in de gelegenheid worden gesteld snipperdagen op te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.	B**

117	Metalektro	1-5-2011	31-8-2013	X	15-10-2011	31-8-2013	<p><b>§3. Het genieten van vakantie</b></p> <p><b>Artikel 5.7 – Vaststellingsprocedure</b></p> <p>1. De werkgever stelt de aaneengesloten vakantie en vakantiedagen in danwel na overleg overeenkomstig het gestelde in de leden 2a, b, c, d en e en lid 3 vast. Hij zal ten aanzien van het werken op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen, ernstig rekening houden met de consciëntie van de werknemer.</p> <p><b>Artikel 5.8 – Data van de vakantie</b></p> <p>4. Bij het vaststellen van de duur van de collectieve aaneengesloten vakantie houdt de werkgever ernstig rekening met de consciëntie van die werknemers, die vrijaf willen nemen op Goede Vrijdag, 15 augustus, 1 november en op de voor de werknemer van belang zijnde overige religieuze feestdagen.</p> <p><b>Artikel 3.8 – Overwerk*)</b></p> <p>4. Bij het opdragen van overwerk houdt de werkgever ernstig rekening met de voor de werknemer op grond van zijn geloof van belang zijnde wekelijkse rustdag en godsdienstige feestdagen.</p>	A
118	Metalektro voor het hoger personeel	1-5-2011	31-8-2013	X	10-12-2011	31-8-2013	X	

119	Meubelindustrie en meubileringsbedrijven	1-7-2010	30-6-2012	X	23-8-2011	30-6-2012	<b>ARTIKEL 28 - FEESTDAGEN</b> <b>Aanbeveling</b> Aanbevolen wordt om werknemers met een niet-christelijke religie snipperdagen of roostervrije dagen op te laten nemen op hun religieuze feestdagen.	A
120	Mode- en sportdetailhandel	1-7-2010	30-6-2012	X	8-10-2011	30-6-2012	X	
121	Mode- interieur- tapijt- en textielindustrie	1-7-2012	30-6-2014	X	9-2-2011	30-6-2014	X	
122	Mortel- en morteltransportondernemingen	1-1-2011	31-12-2012	X	6-4-2012	31-12-2012	<b>ARTIKEL 17 - Bijzonder verlof</b> Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten bestaat voor de werknemer de mogelijkheid om in overleg met de werkgever onbetaald verlof op te nemen. Daarbij dient de werknemer een dergelijk verzoek minstens één maand van tevoren bekend te maken aan de werkgever. Aanbevolen wordt om speciale aandacht aan deze mogelijkheid te schenken ten aanzien van religieuze feestdagen die voor de betrokken werknemer van belang zijn.	A

123	Motorvoertuigenbedrijf en tweewielerbedrijf	1-10-2012	31-10-2014	X	30-4-2013	31-10-2014	<b>VASTSTELLEN VERLOFDAGEN</b> <b>Artikel 76</b> 1. De vaststelling van de individuele verlofdagen gebeurt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van te voren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 31 lid 1, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.	B
124	Muziekinstrumenten en bladmuziek pianostemmers en pianotechnici detailhandel in	1-4-2011	31-10-2013	X	19-6-2013	31-10-2013	X	
125	Natuursteenbedrijf	1-3-2011	28-2-2013	X	12-11-2011	28-2-2013	<b>Verplichte vakantiedagen 2011 en 2012</b> <b>11.</b> De werknemer met een andere dan een christelijke geloofsovertuiging heeft het recht om vakantiedagen op te nemen ter gelegenheid van zijn eigen feest- en gedenkdagen.	B

<b>126</b>	NBBU Uitzendkrachten	30-3-2009	31-12-2013				<b>Artikel 36. Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland</b> <b>3.</b> De uitzendonderneming zal deze uitzendkracht desgewenst in staat stellen om op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 26) een vakantiedag op te nemen, mits dit tijdig bij de uitzendonderneming is aangegeven.	B**
<b>127</b>	NBBU vaste medewerkers uitzendbureaus	1-1-2012	31-12-2014				X	
<b>128</b>	Nederlandse podia	1-1-2010	31-12-2011					

129	Nederlandse poppodia en festivals	1-1-2012	31-12-2012			<p><b>22. Feestdagen</b></p> <p><b>1.</b> Onder feestdagen worden verstaan: Oudejaarsavond, Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninginnedag of de dag waarop deze dag wordt gevierd, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en 5 mei in lustrumjaren.</p> <p><b>2.</b> Uit de aard van de aangesloten ondernemingen die onder de werkingssfeer van de cao vallen, vloeit voort dat werkzaamheden op feestdagen kunnen worden verricht.</p> <p><b>3.</b> Werknemers zijn gehouden tot het verrichten van werkzaamheden op feestdagen, tenzij in de arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen.</p> <p><b>4.</b> Werkgever zal het werk zo organiseren dat werknemer tenminste drie feestdagen per jaar vrij zal hebben.</p> <p><b>5.</b> Op verzoek van individuele werknemer kan van het aantal vrije feestdagen zoals genoemd in lid 4 afgeweken worden.</p> <p><b>6.</b> Werknemers die op grond van hun geloof andere algemeen erkende feestdagen hebben, kunnen deze dagen als zodanig aanmerken tot een maximum aantal als in lid</p>	D
-----	-----------------------------------	----------	------------	--	--	--	---

130	Nederlandse universiteiten	1-1-2011	31-12-2013				<b>Artikel 4.7 Opbouw en opname vakantie</b> <b>5.</b> Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor hem in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf dagen per jaar, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.	A
131	Netwerkbedrijven	1-5-2013	1-11-2015				X	
132	NWBC voor de kunststof- en rubberindustrie	1-6-2011	31-5-2012				<b>Artikel 7.2 Feestdagen</b> <b>2.</b> Werknemers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld verlof op te nemen teneinde andere dan de in artikel 7.2.1 genoemde religieuze feestdagen te vieren, een en ander in tijdig overleg met de bedrijfsleiding.	A
133	Offshore catering	1-1-2011	31-12-2013	X	22-3-2012	31-12-2013	X	

134	Omroepersoneel	1-1-2011	31-12-2012			<p><b>6. Bijzondere feestdagen</b>  De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijke voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen, Koninginnedag en de nationale bevrijdingsdag (5 mei).  De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag tot en met vrijdag in de desbetreffende jaarperiode</p>	C
-----	----------------	----------	------------	--	--	---	---



135	Onderzoeksinstellingen	1-7-2010	31-12-2012				<b>HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b> <b>Artikel 4.1 Arbeidsduur</b> <b>3.</b> Geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en zondagen, op nieuwjaarsdag, tweede paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen en Koninginnedag. Werknemers hebben daarnaast het recht om, tegen inlevering van (een) verlofdag(en), geen arbeid te verrichten op andere godsdienstige feest- en gedenkdagen. <b>4.</b> Van het derde lid kan slechts worden afgeweken indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende: <b>a.</b> geen arbeid wordt verricht op ten minste dertien zondagen per periode van zes maanden; <b>b.</b> de werknemer wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende religieuze feestdagen zijn kerk of geloofshuis te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die aan het hoofd van de organisatie-eenheid heeft	A
136	Open teelten	1-7-2012	30-6-2014	X	6-7-2013	30-6-2014	X	

137	Openbaar vervoer	1-1-2013	31-12-2013					<p><b>Artikel 40 (feestdag en vervangende vrije dag/uitruil bij andere geloofsovertuiging)</b>  6. De werknemer met een andere dan de Christelijke geloofsovertuiging kan feestdagen van zijn geloofsovertuiging inruilen voor de in deze CAO genoemde Christelijke feestdagen. De werkgever zal daartoe in overleg met de ondernemingsraad een regeling uitwerken.</p> <p><b>Artikel 109 (feestdagen)</b>  Op algemeen erkende feestdagen wordt in de regel geen arbeid verricht, tenzij de werknemer volgens dienstrooster is ingedeeld voor arbeid. In overleg en met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen om te ruilen voor niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen. De werkgever geeft binnen 14 dagen een andere vrije dag terug als compensatie van de gewerkte feestdag.</p>	D
138	Opinieweekbladjournalisten	1-4-2011	31-3-2013	X	23-11-2012	31-3-2013	X		
139	Orgelbouwbedrijf in Nederland	1-1-2009	31-12-2010	X	10-5-2009	31-12-2010			
140	Orisma	1-1-2011	31-12-2012	X	28-9-2012	31-12-2012	X		
141	Orkesten, Nederlandse	1-7-2013	31-7-2014				X		

142	Panteia B.V.	1-4-2011	31-3-2013					<b>5.18 Verlof op niet-christelijke feestdagen</b> De medewerker die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal in de gelegenheid worden gesteld hiervoor verlofdagen op te nemen.	B
143	Papiergroothandel in Nederland	1-2-2010	31-7-2013				X		
144	Papierindustrie	1-7-2012	30-6-2013					<b>4. Snipperdagen</b> <b>d.</b> De werkgever zal verzoeken van werknemers voor vrijaf op voor hen religieuze feestdagen, mits vroegtijdig aangevraagd en onder voorbehoud van bijzondere bedrijfsomstandigheden, onafhankelijk van hun religie honoreren. De werknemer geeft in januari van enig jaar aan op welke dagen hij vrijaf wil hebben.	A
145	Parfumerieartikelen detailhandel in-	1-6-2007	31-5-2009						
146	Parketvloerondernemingen	1-1-2010	31-12-2011	X	14-10-2010	31-12-2011			
147	Payroll Ondernemingen, CAO voor medewerkers van	1-7-2009	31-12-2012				X		

148	Pluimveeverwerkende industrie	1-5-2012	30-4-2013	X	24-8-2012	30-4-2013	<p><b>Artikel 35</b>  <b>Vakantie- en snipperdagen</b>  <b>2.</b> Van deze vakantie zullen ten minste 2 weken als aaneengesloten vakantie worden genoten.  De werkgever is verplicht de werknemer op diens verzoek een snipperdag te geven op plaatselijke of religieuze feestdagen, voor zover de bedrijfsomstandigheden zulks toelaten. De werknemer heeft eerst recht op snipperdagen, indien hij drie maanden onafgebroken in dienst van de werk-gever is. De werkgever is gerechtigd in overleg met de werknemers een collectieve snipperdag te geven op plaatselijke of religieuze feestdagen, die naar algemeen gebruik ter plaatse of in de streek worden gevierd. <b>Artikel 36</b>  <b>Snipperdagen werknemers</b>  Indien de gang van zaken in een onderneming zulks toelaat, zal aan buitenlandse werknemers c.q. levenspartners van buitenlandse werknemers gelegenheid worden gegeven snipperdagen op te nemen voor het vieren van hun eigen religieuze feesten; ook tijdens de vastenperiode zal, indien mogelijk, rekening worden gehouden met de religieuze wensen van de</p>	A**
149	Postverspreiders	1-4-2011	31-12-2013	X	1-1-2012	31-12-2013		
150	Primair onderwijs	1-1-2013	31-12-2013				X	
151	Productie- en Leveringsbedrijven	1-5-2011	30-4-2013				X	
152	Publiekstijdschriftjournalisten	1-4-2011	31-3-2013	X	23-11-2012	31-3-2013	X	

153	Railinfrastructuur	22-4-2011	27-12-2012	X	6-9-2012	28-12-2012	X	
154	Recreatie	1-7-2012	30-6-2013	X	6-9-2012	30-6-2013	<p><b>8. Vrije feestdagen</b></p> <p>De werkgever mag de werknemer, met uitzondering van de hulpkracht, op twee erkende feestdagen per kalenderjaar niet inroosteren.</p> <p>De werknemer met een full- of parttime contract die op vaste dagen per week werkzaam is, waarbij deze vaste werkdagen contractueel zijn overeengekomen, heeft voor elke erkende feestdag recht op een vrije dag met behoud van loon, indien de feestdag op zijn vaste werkdag valt en het bedrijf of een afdeling gesloten is. Indien de vaste werkdagen niet contractueel zijn vastgelegd, geldt een referentieperiode van een half jaar.</p> <p>Werknemers mogen desgevraagd christelijke feestdagen omruilen voor andere feestdagen op basis van hun religie. Zij dienen de betreffende data wel jaarlijks schriftelijk kenbaar te maken aan de werkgever.</p>	D
155	Reformatorisch primair onderwijs	1-1-2009	31-12-2009					

156	Reisbranche	1-4-2012	31-10-2013	X	28-12-2012	1-11-2013	<b>Artikel 17 Vakantie</b> 7. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoetkomen aan verzoeken van individuele werknemers om op een voor hen bijzondere feestdag (een religieuze feestdag) een snipperdag te mogen opnemen.	A
157	Reprografisch bedrijf	1-2-2007	31-1-2011					
158	Rundveeverbetering in Nederland	1-1-2009	31-12-2009					
159	Schilders-, afwerkings- en glaszetbedrijf in Nederland	1-3-2011	5-4-2013	X	2-2-2013	5-4-2013	<b>3. c. Vrije snipperdagen</b> De overige verlofdagen, die niet aaneengesloten behoeven te worden opgenomen, zullen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden vastgesteld. Daarbij bestaat voor alle werknemers de mogelijkheid om maximaal 5 vrije snipperdagen te besteden voor religieuze feestdagen. <b>9.</b> Bij de vaststelling van snipperdagen heeft de werknemer UTA de mogelijkheid om maximaal 5 snipperdagen te besteden voor religieuze feestdagen.	B
160	Schoen- en lederwarenindustrie	1-7-2009	30-6-2010					
161	Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf	1-1-2012	31-12-2013	X	29-9-2012	31-12-2015	X	
162	Signbedrijven	1-1-2011	31-12-2013				X	

163	Slagersbedrijf	1-4-2011	31-3-2013	X	31-12-2011	31-3-2013	<p><b>5. De andere vakantie-uren.</b></p> <p><b>b.</b> Wat de overige vakantie-uren betreft dient tussen werkgever en werknemer over het opnemen daarvan tenminste een week van tevoren overleg te worden gepleegd.</p> <p><b>c.</b> Een werknemer die op grond van erkende Christelijke, Islamitische en andere religieuze feestdagen vakantie-uren wenst op te nemen heeft daartoe het recht met inachtneming van het onder b. gestelde.</p>	B
164	Sleepdienst Eerland	1-1-2010	31-12-2011					
165	Slijterijen	1-4-2011	31-3-2013	X	22-3-2012	31-3-2013	<p><b>Artikel 11 ARBEID OP ZON- EN FEESTDAGEN</b></p> <p>4. De werknemer kan bij voorrang een vrije dag (vakantie of arbeidsduurverkorting) opnemen op een voor hem geldende religieuze feestdag, tenzij gewichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.</p>	A
166	SMIT Nederland B.V. Kantoor- en walpersoneel	1-1-2009	31-12-2011					

167	Sociale werkvoorziening	1-1-2012	1-1-2014			<p><b>4.7 Roostering</b></p> <p><b>3.</b> 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.</p> <p><b>4.</b> 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.</p> <p><b>4.7 Roostering</b></p> <p>Lid 2 en 3: Inroostering met inachtneming van niet-christelijke feestdagen</p> <p>Bij de regeling van de werktijd wordt er zoveel mogelijk voor gezorgd, rekening houdend met het bedrijfsbelang, dat de werknemers op de voor hen geldende religieuze feestdagen, anders dan de erkende christelijke feestdagen, niet hoeven te werken. Van deze mogelijkheid kan per jaar maximaal 2 maal gebruik worden gemaakt (lid 3).</p>	A
-----	-------------------------	----------	----------	--	--	---	---



168	Sport	1-1-2013	31-12-2013				<p><b>Artikel 28 Jaarurensystematiek en vakantie</b></p> <p>6. De werkgever stelt de werknemer in staat twee dagen per jaar op te nemen ter viering van een godsdienstige niet-christelijke feestdag, waarbij de werkgever zich niet kan beroepen op zwaarwichtige redenen.</p> <p><b>Artikel 31 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen</b></p> <p>2. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode. Voor zover de gebeurtenis samenvalt met een werkdag, verleent de werkgever betaald verlof.</p> <p>i. gedurende ten hoogste twee dagen per jaar ter viering van een godsdienstige niet-christelijke feestdag;</p>	D
169	Stichting nationale reisopera	1-1-2011	31-12-2012				X	
170	Tabaksartikelen detailhandel	1-4-2011	31-10-2013	X	13-4-2013	31-10-2013	X	
171	Tandtechniek	1-7-2012	30-6-2013	X	1-1-2013	30-6-2013	X	

172	Tankstations en wasbedrijven	1-9-2011	31-10-2013	X	24-3-2012	31-10-2013	<p><b>Artikel 21 Algemeen erkende feestdagen tijdens looptijd CAO</b></p> <p><b>2.</b> De werknemer die op een algemeen erkende feestdag staat ingeroosterd en deze dag werkt, krijgt de feestdagtoeslag genoemd in artikel 31, tweede lid van deze CAO. De feestdagen dienen naar redelijkheid en billijkheid tussen de werknemers verdeeld te worden. Indien de werknemer staat ingeroosterd op een algemeen erkende feestdag en de werknemer na overleg met de werkgever vrij wenst te zijn, zal de werknemer een vrije dag op moeten nemen. Indien een werknemer op een algemeen erkende feestdag werkt is de werkgever niet verplicht om ter compensatie een extra vrije dag te geven</p> <p><b>3.</b> In onderling overleg tussen werkgever en werknemer is het mogelijk om op grond van de geloofsovertuiging van de werknemer, het aantal algemeen erkende feestdagen, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, om te ruilen met niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen.</p>	D
-----	------------------------------	----------	------------	---	-----------	------------	--	---

173	Taxivervoer	1-1-2009	31-12-2013	X	25-4-2012	31-12-2013	<p><b>2.6 Feestdagen</b>  Op algemeen erkende feestdagen wordt in de regel geen arbeid verricht, tenzij de werknemer volgens dienstrooster is ingedeeld voor arbeid. In overleg en met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen om te ruilen voor niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen. De werkgever geeft binnen 14 dagen een andere vrije dag terug als compensatie van de gewerkte feestdag.</p>	D
-----	-------------	----------	------------	---	-----------	------------	--	---

174	Technische groothandel	1-7-2011	31-12-2012	X	21-9-2012	31-12-2012	<p><b>Artikel 44 - Bijzonder verlof (zie ook bijlage 3-B)</b></p> <p>1. Met uitsluiting van het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7:629 BW wordt bij verzuim, voor zover dit binnen de arbeidstijd noodzakelijk is hiervan tijdig aan de werkgever mededeling is gedaan, het salaris doorbetaald in de hierna te noemen gevallen en voor de daarbij vermelde tijdsduur:</p> <p><b>h.</b> Werknemers die een andere dan de christelijke godsdienst belijden kunnen, ongeacht of de werkzaamheden dit toelaten, maximaal 2 voor hen geldende religieuze feest- en gedenkdagen per jaar verlof opnemen.</p> <p>De opgenomen verlofdagen zullen in mindering worden gebracht op het voor hen geldende jaarlijkse vakantierecht.</p>	B
175	Teijn Aramid CAO-II	1-4-2010	31-3-2011					
176	Tentoonstellingsbedrijven	1-1-2012	31-12-2013	X	17-1-2013	31-12-2013	X	
177	Textielgoederen en aanverwante artikelen	1-4-2012	31-7-2013	X	?	31-7-2013	<p><b>2.9 Feestdagen</b></p> <p>Werknemers met een andere dan christelijke overtuiging mogen elk jaar 2 dagen vrij nemen op voor hen geldende feestdagen. Op die dagen wordt hun salaris doorbetaald. De opgenomen dagen gaan af van hun tegoed aan vakantiedagen.</p>	B

178	Textielverzorging	1-7-2011	30-6-2013	X	2-3-2012	30-6-2013	<b>8. Verlof en betaald verzuim.</b> <b>Artikel 40 Verlof</b> <b>5.</b> De verlofuren dienen te worden opgenomen in overleg tussen werkgever en werknemer met inachtneming van de volgende bepalingen: <b>c.</b> werkgever zal niet afwijzend beslissen op een verzoek tot opname van verlofuren, indien: (...) - dit verzoek wordt gedaan wegens religieuze of levensbeschouwelijke dagen, tenzij aan het verzoek van de werkgever strekkend tot opgave van dergelijk verlof door de werknemer niet is voldaan.	B
179	Theater	1-1-2013	31-12-2013	X	7-6-2013	31-12-2013	X	
180	Thuiszorg	1-10-2006	1-3-2010					
181	Timmerindustrie	1-1-2011	31-12-2012	X	3-5-2012	31-12-2012	<b>ARTIKEL 42 -</b> <b>3.</b> Werknemers met een andere dan christelijke religieuze overtuiging worden in de gelegenheid gesteld onbetaald verlof te nemen op hun feest- en gedenkdagen.	B
182	Trainer/coaches betaald voetbal	1-7-2010	30-6-2013				X	

183	Tuincentra	1-4-2011	30-6-2012				<b>6 Vrij en vakantie</b> <b>6.1 Vakantiedagen</b> I. Indien het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet, hebben werknemers voorrang bij het verlenen van een vrije dag (als onbetaald verlof of een vakantiedag) bij een voor hen geldende religieuze feestdag.	A
184	Tuinzaadbedrijven	1-10-2011	31-12-2013				<b>ARTIKEL 14 ARBEID OP ZON , FEEST EN GEDENKDAGEN</b> 2. Behoudens wanneer de onderneming op die dag is gesloten geldt ten aanzien van andere feest en gedenkdagen dat, indien de werknemer er prijs op stelt deze te vieren, hiervoor snipperdagen c.q. onbetaald verlof opgenomen dienen te worden.	B
185	Uitvaartverzorging	1-1-2013	31-3-2014	X	2-5-2013	31-3-2014	<b>Artikel 15 Feestdagen</b> 2. Werknemers die tot een niet Christelijke geloofsgemeenschap behoren, hebben het recht maximaal drie Christelijke feestdagen uit te ruilen tegen drie andere religieuze feestdagen.	D

186	Uitzendkrachten	5-11-2012	4-11-2017			<p><b>Hoofdstuk 10 Internationaal</b>  <b>Artikel 44 Uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen</b></p> <p>Dit artikel, betreffende de afwijkende vormgeving van de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten die niet permanent in Nederland wonen, is door CAO-partijen overeengekomen teneinde de arbeidsvoorwaarden van de niet permanent in Nederland wonende uitzendkrachten beter te doen aansluiten bij hun behoeften en hun specifieke werkritme. De uitzendonderneming is bij het aangaan van de uitzendovereenkomst gehouden met iedere uitzendkracht die niet permanent in Nederland woont in overleg te treden aangaande de in dit artikel bepaalde alternatieve vormgeving van zijn arbeidsvoorwaarden.</p> <p><b>5.</b> De uitzendkracht zal door de uitzendonderneming desgewenst in staat gesteld worden op een alternatieve feestdag (niet zijnde een algemeen erkende feestdag in de zin van artikel 38 van de CAO) een vakantiedag op te nemen, mits dit tevoren tijdig bij de uitzendonderneming is</p>	B**
-----	-----------------	-----------	-----------	--	--	--	-----

<b>187</b>	Uitzendondernemingen vaste medewerkers	1-4-2011	30-9-2012				<b>Artikel 11 Vakantie</b> 7. De werknemer die daartoe de wens te kennen heeft gegeven, zal op grond van zijn geloofsovertuiging in de gelegenheid worden gesteld op de daaruit voortvloeiende godsdienstige feestdagen vakantiedagen op te nemen als bedoeld in dit artikel.	B
<b>188</b>	Universitair medische centra voorheen academische ziekenhuizen	1-3-2011	1-4-2013				<b>Artikel 6.2.2 Feestdagen</b> Tenzij het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt, wordt op verzoek van de medewerker in plaats van op de in het eerste lid genoemde christelijke feestdagen geen dienst geëist op de voor hem in verband met zijn godsdienstige opvattingen geldende feestdagen, tot een maximum van vijf dagen per jaar.	C
<b>189</b>	Vaktijdschrijftjournalisten	1-1-2011	30-6-2012				X	
<b>190</b>	Varkensverbetering in Nederland	1-1-2011	31-12-2011					



191	Vepleeg- Verzorgingshuizen en Thuiszorg Kraam- en Jeugdgezondheidszorg	1-3-2012	31-8-2013	X	8-12-2012	1-9-2013	<p><b>6. Feest- en gedenkdagen:</b>  Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen waaronder Koninginnedag en 5 mei. De werknemer kan ervoor kiezen om in plaats van genoemde dagen verlof op te nemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de werknemer passende dagen.</p> <p><b>Artikel 6.2 Verlof en feestdagen</b>  <b>1.</b> Het (vakantie)verlof is voorts mede bedoeld voor verlof op feest- en gedenkdagen als bedoeld in artikel 1.1 lid 6. De werknemer kan ervoor kiezen om in plaats van genoemde dagen verlof op te nemen op andere bij de godsdienst of de levensbeschouwing van de werknemer passende dagen. Dit lid laat de mogelijkheid onverlet, dat uit de aard van de werkzaamheden kan voortvloeien, dat het onmogelijk is dat de werknemer op genoemde dagen verlof opneemt.</p>	A
192	Verf en behang detailhandel in-	1-4-2011	31-10-2013	X	1-6-2013	31-10-2013	X	

193	Verzekeringbedrijf binnendienst	2-1-2013	31-12-2013	X	6-6-2013	31-12-2013	<b>Artikel 3.7 Feestdagen</b> 2. Werknemers die behoren tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.	B
194	Verzekeringsbedrijf buitendienst	2-1-2013	31-12-2013	X	6-6-2013	31-12-2013	<b>Artikel 3.2 Feestdagen</b> 2. Werknemers die behoren tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.	B
195	Visdetailhandel	1-7-2010	31-12-2011					
196	Vlakglas, glasbewerkings- en glazeniersbedrijf, Groothandel in-	1-4-2009	31-3-2011					
197	Vleessector	1-4-2013	31-3-2014				<b>Artikel 38 Onbetaald verlof en waarde van een betaalde vrije dag</b> 2. Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging desgewenst een dag per jaar onbetaald verlof of een gegarandeerde vakantiedag opnemen.	B

198	Vleeswarenindustrie	1-4-2012	31-3-2014	X	29-1-2013	31-3-2014	<b>Artikel 32 Verzuim zonder behoud van loon</b> Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging desgewenst één extra vrije dienst zonder behoud van loon opnemen.	B
-----	---------------------	----------	-----------	---	-----------	-----------	---	---

199	Voortgezet onderwijs VO	1-8-2011	1-8-2012				<p><b>15. Verlof</b>  <b>15.1. Kortdurend verlof</b>  1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.  2. Tot het gestelde in lid 1 worden in ieder geval de volgende omstandigheden gerekend:  <b>w.</b> andere religieuze feestdagen zoals genoemd in bijlage 4 van deze cao: voor ten hoogste twee dagen.</p> <p><b>Bijlage 4. Feestdagen</b>  <b>Andere, religieuze feestdagen</b>  <b>Het recht gebaseerd op artikel 15.1 lid 2w is maximaal 2 dagen ongeacht de duur van het feest. De opsomming van deze feestdagen is limitatief.</b>  Hindoe feestdagen:  Divalifeest  Holifeest  Joodse feestdagen:  Joods nieuwjaar  Grote verzoendag  Loofhuttenfeest  Slotfeest</p>	D*
200	VT Personnel Services Vlootpersoneel	1-1-2012	31-12-2012				X	

201	VVV	1-1-2012	31-12-2013				<p><b>3.1. Normale werktijd</b> Onder normale werktijd wordt verstaan de gebruikelijke arbeidstijd volgens rooster met daarbij behorende onregelmatigheid waarbij het navolgende in acht worden genomen: <b>7.</b> De werknemer met erkende gewetensbezwaren wordt niet verplicht werkzaamheden te verrichten op zondagen en godsdienstige feestdagen.</p> <p><b>3.4. Kaders voor dienstroosters</b> 6. De werknemer met erkende gewetensbezwaren wordt niet verplicht werkzaamheden te verrichten op zondagen en godsdienstige feestdagen; 7. Voor bepaalde werknemers kan, indien werkzaamheden daartoe aanleiding geven, van het bovenstaande worden afgeweken.</p>	E
202	Waterbedrijven aangesloten bij de WWB	1-8-2012	31-12-2014				<p><b>4.3.12 Viering feest of gedenkdag</b> De werknemer wordt voor de viering van een feest- of gedenkdag op grond van geloof of overtuiging in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.</p>	B
203	Waterbouw	1-4-2011	31-3-2013	X	21-9-2012	31-3-2013	X	
204	Weefselkweeksector	1-10-2011	28-2-2013				X	

205	Welzijn en maatschappelijke dienstverlening	1-1-2012	31-12-2013				<p><b>7.4 Feestdagen</b></p> <p><b>3</b> De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient zal – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te hoeven werken. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit wordt gerealiseerd via:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vrij volgens rooster;</li> <li>- het opnemen van een vakantiedag;</li> <li>- buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris.</li> </ul>	A/C
206	Wonen	1-1-2010	31-12-2010	X	29-7-2010	31-12-2010		
207	Woondiensten	1-1-2013	30-6-2013				<p><b>Artikel 7.7 Zon- en feestdagen</b></p> <p><b>7.7.2</b> Een werknemer kan op andere religieuze feestdagen dan genoemd in het eerste lid van dit artikel en op de dag van de arbeid (1 mei) verlof nemen. Deze verlofdagen zijn zonder behoud van salaris. Ook kan de werknemer deze dag(en) in mindering brengen op zijn vakantie-uren. Als de werknemer hiervan gebruik wil maken, moet hij dat uiterlijk in januari van het betreffende kalenderjaar aan de werkgever kenbaar maken.</p>	B

208	Zeilmakerijen dekkledenvervaardiging dekkledenverhuur sheepstuigerijen scheepsbenodigheden	1-4-2011	31-3-2013	X	5-11-2011	31-3-2013	<b>ARTIKEL 10 FEESTDAGEN</b> 2. Het nemen van vrijaf op religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, buiten die genoemd in lid 1 van dit artikel, en op 1 mei, geldt als het opnemen van snipperdagen. Artikel 12 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.	B
209	Ziekenhuizen	1-3-2011	28-2-2014	X	25-5-2012	1-3-2014	<b>Artikel 6.4. Jaarurensystematiek en feest- en gedenkdagen</b> 4. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.	D
210	Zoetwarenindustrie	1-4-2012	31-12-2013	X	22-5-2013	31-12-2013	<b>ARTIKEL 39 ONBETAALD VERLOF IN VERBAND MET RELIGIE OF LEVENS-OVERTUIGING</b> Werknemers kunnen ter viering van een dag of gebeurtenis die verband houdt met hun religie of levensovertuiging, desgewenst 2 dagen per jaar onbetaald verlof opnemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten. De werkgever motiveert een eventuele afwijzing op het verzoek schriftelijk aan de werknemer.	A
211	Zorgverzekeraars	1-6-2011	30-9-2012				X	

212	Zuivelindustrie I	1-4-2012	31-3-2014	X	15-3-2013	31-3-2014	<p><b>Artikel 28 - Onbetaald verlof</b></p> <p>4. De werknemer, die voor het bijwonen van de viering van een niet-christelijke godsdienstige feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden gegeven, indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd.</p> <p><b>Artikel 24 - Vakantie</b></p> <p>10. Ten aanzien van de vakantie van werknemers uit niet-EU-landen dient de werkgever met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover van toepassing, een voor zijn onderneming geldende regeling te treffen, waarin mede een regeling voor twee vrije dagen voor Islamitische werknemers ter vervulling van hun godsdienstplichten kan worden opgenomen.</p>	A
-----	-------------------	----------	-----------	---	-----------	-----------	---	---



213	Zuivelindustrie, hoger personeel	1-4-2012	31-3-2014			<p><b>Artikel 13 - Onbetaald verlof</b></p> <p>4. De werknemer, die voor het bijwonen van de viering van een niet-christelijke godsdienstige feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden gegeven, indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd.</p> <p><b>Artikel 9 - Vakantie</b></p> <p>9. Ten aanzien van de vakantie van werknemers uit niet-EU-landen dient de werkgever met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden voor zover van toepassing, een voor zijn onderneming geldende regeling te treffen, waarin mede een regeling voor twee vrije dagen voor Islamitische werknemers ter vervulling van hun godsdienstplichten kan worden opgenomen.</p>	A
-----	----------------------------------	----------	-----------	--	--	--	---

# Onderzoek Ondernemings-cao's

Ondernemings-cao's aangemeld vanaf 1 januari 2009

Er is alleen onderzoek gedaan naar reguliere collectieve arbeidsovereenkomsten waarvan de looptijd op 30 juni 2013 niet is verstreken en die niet eerder dan 30 juni 2012 zijn geëxpireerd.

	Naam cao	Ingangsdatum	Expiratiedatum	Feestdagenbepaling	Categorie
1	A&O Services B.V.	1-1-2012	30-6-2013	<b>Artikel 4.3 Feestdagen</b> 2. Werknemers die behoren tot een algemeen erkende, religieuze gemeenschap kunnen op voor hen geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.	B
2	Aar Aircraft component services	1-1-2011	31-7-2012	X	
3	Aarhuskarlshamn Nederlands B.V.	1-4-2011	31-12-2013	X	
4	AB Mauri	1-9-2009	31-8-2011		
5	ABAB Groep B.V.	1-1-2012	31-12-2012	<b>11. Feestdagen</b> 4. De werknemer, die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.	A
6	Abbott healthcare products B.V.	1-1-2011	31-12-2012	X	
7	ABN AMRO Hypotheken Groep B.V.	1-1-2012	1-1-2013	<b>Vakantiedagen. Toepassing</b> Als er volgens (plaatselijk) gebruik op bepaalde dagen niet wordt gewerkt, kan uw Leidinggevende bepalen dat u hiervoor vakantie-uren moet inleveren. Op Feestdagen krijgt u als het werk dat toelaat een vrije dag. U kunt niet verplicht worden om te werken op dagen die volgens uw geloofsovertuiging feestdagen zijn. Als u vrij neemt op deze dagen, moet u wel verlof opnemen.	B

8	ABN-AMRO	1-1-2013	31-12-2013	<b>Vakantieuren. Toepassing</b> Als er volgens (plaatselijk) gebruik op bepaalde dagen niet wordt gewerkt, kan uw Leidinggevende bepalen dat u hiervoor vakantie-uren moet inleveren. Op Feestdagen krijgt u als het werk dat toelaat een vrije dag. U kunt niet verplicht worden om te werken op dagen die volgens uw geloofsovertuiging feestdagen zijn. Als u vrij neemt op deze dagen, moet u wel verlof opnemen.	B
9	Abthermphos	1-5-2011	30-4-2012		
10	Abvakabo FNV	1-4-2012	31-12-2013	<b>3.4. Feestdagen</b> De medewerker die vanwege zijn geloofsovertuiging andere feestdagen in ere wil houden heeft recht op maximaal drie verlofdagen die ten laste komen van zijn bovenwettelijke vakantie-uren.	B
11	Accouting Plaza B.V.	29-3-2010	26-3-2012		

12	Achmea B.V.	1-6-2012	31-5-2013	<p><b>Hoofdstuk 5 Vakantie en Verlof</b></p> <p><b>Artikel 5.1 Vakantie</b></p> <p><b>8</b> De medewerker met een andere dan een christelijke geloofsovertuiging heeft het recht vakantie op te nemen op niet-christelijke feestdagen, mits de medewerker dit een maand vóór de desbetreffende feestdag bij zijn leidinggevende aanvraagt.</p> <p><b>Artikel 5.6 De diversiteitsdag</b></p> <p>De diversiteitsdag is een vorm van bijzonder, betaald verlof en wordt individueel aan de medewerker toegekend voor een doel in het kader van het diversiteitsbeleid van Achmea (bijvoorbeeld een (niet)religieuze feestdag of activiteiten die verband houden met de arbeidsparticipatie van allochtonen, vrouwen of gedeeltelijk arbeidsgeschikten). De werkgever biedt de medewerker de mogelijkheid betaald verlof op te nemen voor een activiteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- met een religieus karakter en/of</li> <li>- die hoort bij de levensovertuiging van de medewerker en/of</li> <li>- die aansluit bij het diversiteitsbeleid van Achmea.</li> </ul> <p>De medewerker kan hiervoor per kalenderjaar 1 diversiteitsdag (bijzonder verlof) opnemen.</p>	B en C
13	Action non food B.V.	6-12-2010	21-5-2012		
14	Actipay payroll voor de horeca	1-7-2012	30-6-2017	X	

15	Actor bureau voor sectoradvies cao	1-1-2012	31-12-2012	<b>Hoofdstuk 5 Vakantie en Verlof</b> <b>Artikel 5.1 Vakantie</b> <b>11.</b> De medewerker met een andere dan een christelijke geloofsovertuiging heeft – na afstemming met de directeur - het recht vakantie op te nemen op niet-christelijke feestdagen.	B
16	Adidas Logistics services Moerdijk Maasvlakte	1-1-2012	31-12-2013	X	
17	ADM Cocoa B.V.	1-7-2012	30-6-2013	<b>5. Snipperdagen</b> <b>c.</b> Een werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om voor twee voor hem geldende religieuze feesten snipperdagen op te nemen, indien de werkzaamheden zich daartegen niet verzetten.	A
18	ADM Europort B.V. (Rt)	1-4-2012	30-6-2013	X	
19	Aedes vereniging van woningcorporaties	1-1-2011	31-12-2011		
20	Aegon Nederland N.V.	1-12-2011	1-1-2014	<b>5.5. Verlof</b> <b>Opnemen verlof</b> Je verlofrechten, inclusief eventueel gekochte verlofuren, vind je terug in het verlofregistratiesysteem. Via dit systeem kun je verlof aanvragen bij je manager. Per jaar heb je één keer het recht om minimaal drie aaneengesloten weken verlof op te nemen. Verlof dat je aanvraagt ter gelegenheid van een feestdag van de religieuze of levensbeschouwelijke gemeenschap waar je bij hoort, wordt tot een maximum van drie dagen per jaar altijd goedgekeurd	B

21	Afval milieu tussen NV Afvalzorg holding en Abvakabo FNV toetredingsprotocol cao	29-11-2012	29-11-2013	X	
22	AGC flat glass Nederland B.V.	1-5-2012	31-12-2012	X	
23	Agterberg	1-3-2010	28-2-2013	<p><b>Artikel 19 Arbeid op zon- en feestdagen</b></p> <p>1. Behoudens hetgeen bepaald is in artikel 20 zal in de regel geen arbeid worden verricht op:</p> <p><b>h.</b> Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, Islamitische feestdagen alsmede 1 mei, voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als feestdagen te vieren.</p> <p>2. De feestdagen, zoals opgenomen in lid 1 sub h van dit artikel, worden in mindering gebracht op het saldo vakantiedagen.</p> <p style="text-align: right;"><b>Artikel 20</b></p> <p><b>Overschrijding van de arbeidstijd</b></p> <p>1. Indien en voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maken en na overleg met betrokken personeel en binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet, welke ter inzage ligt bij de werkgever, zijn de werknemers verplicht langer te werken dan de in artikel 15 tot en met 19 vastgestelde arbeidstijden.</p> <p>2. Arbeid op zaterdag, zondag en feestdagen wordt alleen dan verricht, indien de werkzaamheden dringend noodzakelijk zijn. Hetzelfde geldt voor het verrichten van avond- en nachtarbeid.</p>	B*
24	Ahold Nederland en Koninklijke Ahold NV voor de medewerkers van de kantoren van	25-3-2010	31-3-2013	X	
25	Air Liquide B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	
26	Air Liquide Industrie B.V.	1-1-2011	30-6-2012	X	
27	Air products Nederland	1-5-2011	31-5-2013	X	

28	Aircraft fuel supply B.V.	1-1-2009	31-12-2013	X	
29	Akzo Nobel Alabastine	1-6-2009	31-5-2010		
30	Akzo Nobel Chemicals	1-7-2012	30-6-2013	X	
31	Akzo Nobel Coatings BV	1-7-2012	30-6-2013	x	
32	Akzo Nobel Elotex	1-1-2009	31-12-2009		
33	Akzo Nobel Nederland	1-7-2012	30-6-2013	<b>13.7. Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
34	Akzo Nobel Nederland Hoger personeel	1-7-2012	30-6-2013	<b>15.6. Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
35	Albemarle Catalysts	1-4-2011	31-3-2013	<b>15.6. Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, indien hij dit tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A

36	Albert Heijn Logistics	15-10-2010	14-10-2012	<b>Artikel 34 Verlof etnische feestdagen</b> Werknemers, behorende tot etnische groeperingen, worden desgewenst in gelegenheid gesteld vakantiedagen, en als het saldo daarvan niet toereikend is, verlof voor eigen rekening op te nemen voor etnische feestdagen.	B
37	Albert Heijn Winkelmanagement	1-4-2010	31-3-2013	X	
38	Albron CP Nederland B.V.	1-7-2012	31-12-2013	X	
39	Algemene onderwijsbond Aob-FNV Bondgenoten	1-1-2012	31-12-2012	<b>Artikel 42 - Opname vakantiedagen</b> <b>2.</b> De werkgever kan een vakantiedag op een niet christelijke religieuze feest- en gedenkdag niet weigeren. Als het vakantiesaldo ontoereikend is, kan de werknemer een verzoek om onbetaald verlof indienen.	B
40	Algemene verpakking industrie B.V.	1-7-2011	30-6-2013	X	
41	Alkor Draka B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
42	Allicante healthcare B.V.	1-7-2009	30-6-2010		
43	Almatis B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	



44	Alpla Nederland B.V.	1-1-2013	31-12-2013	<p><b>Artikel 9: Buitenlandse werknemers</b> Buitenlandse werknemers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld snipperdagen op te nemen teneinde hun religieuze dagen te vieren, e.e.a. in overleg met de werkgever zolang het bedrijfsbelang zich daar niet tegen verzet.</p> <p><b>Artikel 13b: Korte vakanties en snipperdagen korter dan 14 kalenderdagen</b> 4. Uiterlijk in november van het voorgaande jaar aan het desbetreffende vakantiejaar zullen de zogenaamde collectieve vakantieperiodes worden vastgesteld en bekendgemaakt. Collectieve vakantieperiodes zijn afgeronde weken rond de feestdagen zoals genoemd in artikel 8 van de CAO, basisschoolvakanties én andere voor ALPLA medewerkers belangrijke religieuze feestdagen zoals het Suikerfeest en Offerfeest. Vaststelling en bekendmaking van de collectieve vakantieperiodes zal geschieden met behulp van de door ALPLA te hanteren tabel zoals opgenomen in bijlage VIII.</p>	A**
45	Altajo B.V.	1-1-2011	31-12-2014	X	
46	Ammeraal Beltech Nederland beheer B.V.	1-7-2012	30-6-2014	X	
47	Amsterdam Fertilizers BV	1-10-2012	30-11-2013	X	
48	Ankerpoort NV	1-5-2012	30-4-2013	X	

49	Anteryon	1-1-2012	31-12-2013	<p><b>Artikel 14 Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag</b></p> <p>1. Op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen (Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag) en de nationale feestdag (30 april) zal niet worden gewerkt, tenzij wegens bedrijfstechnische of bedrijfseconomische redenen of wegens redenen van algemeen belang wel moet worden gewerkt.</p> <p>2. Werkgeefster zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.</p> <p>3. Werkgeefster stelt de medewerker die een vakantie- of verletdag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.</p>	A
50	ANWB	1-4-2011	31-3-2012		
51	Apeldoorn Flexibel Packaging B.V.	1-4-2012	31-3-2014	<p><b>Artikel 8 Zon- en feestdagen</b></p> <p>f. Aan buitenlandse werknemers zal desgewenst op hun religieuze feestdagen zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven een cyclusvrije dag c.q. een vakantiedag op te nemen.</p>	A**
52	APG Groep cao	1-1-2013	31-3-2014	X	
53	APM Terminals cao Beambten	1-7-2009	1-10-2011		
54	APM Terminals Rotterdam B.V. voor terminal operators, gate-inspectors en mechanics	1-7-2009	30-9-2011		

55	Apollo Vredestein B.V.	1-10-2011	31-3-2013	<b>ARTIKEL 12 FEESTDAGEN</b> 6. Aan werknemers die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag een daartoe strekkend verzoek hebben ingediend zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend	A
56	Apotex Nederland B.V.	1-4-2013	31-3-2014	X	
57	Arbo Unie	1-7-2008	30-6-2011		
58	Arcadis cao	1-4-2012	1-4-2013	X	
59	Ardagh glass Benelux	1-1-2012	31-12-2012	<b>Artikel 9 Zon- en feestdagen</b> 2. De werknemer die, voor viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag m.b.t. de eigen nationaliteit en religie tijdig een daartoe strekkend verzoek indient zal bij voorrang, voor zover bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie op te nemen	A
60	Argonaut Advies	1-4-2009	31-3-2010		
61	Arjowiggins security B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
62	Arkade-Cilon	1-1-2011	31-12-2011		
63	Arkefly Vliegers	1-4-2010	31-3-2011		
64	Arkema Rotterdam B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
65	Arkema Vlissingen B.V.	1-6-2010	31-1-2012		
66	Ashland Industries Nederland B.V. (VH Hercules Zwijndrecht)	1-6-2012	31-5-2013	X	
67	Astellas Pharma Europe B.V.	1-10-2011	30-9-2013	X	
68	Astma fonds longstichting	1-1-2011	31-12-2013	X	
69	AT5 Groep	1-1-2010	1-1-2012		

70	Atradius Nederland	1-1-2010	30-6-2012	<b>Artikel 2.8 Feestdagen</b> 2. De werknemer die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap kan op voor hem geldende religieuze feestdagen die op werkdagen volgens zijn werkrooster vallen, onbetaald verlof opnemen tot een maximum van 3 werkdagen per kalenderjaar.	B
71	Audax	21-6-2010	19-6-2011		
72	Avantor Performance Materials B.V.	1-7-2011	30-6-2013	X	
73	Avebe U.A.	1-1-2011	31-3-2013	X	
74	Avery Dennison materials Nederland B.V.	1-1-2012	31-3-2013	X	
75	Aviartner BV	1-7-2011	30-6-2013	X	
76	Aviko B.V. Aviko Potato B.V.	1-3-2012	28-2-2013	X	
77	Axel Christiernsson	1-4-2012	31-3-2014	X	
78	AZL N.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
79	Basell Benelux	1-4-2011	31-3-2013	<b>Artikel 25: Zon- en feestdagen</b> 4. Basell respecteert dat werknemers van alle erkende geloofsovertuigingen de mogelijkheid moeten hebben om voor hun relevante feestdagen te vieren. De werkgever zal een verzoek van de werknemer om een vakantie- en/of ADV-dag op te nemen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, in principe honoreren. Dit zal anders zijn wanneer kan worden verwacht dat door de afwezigheid van de werknemer de bedrijfsbelangen van de werkgever ernstig worden geschaad. Om dit zo veel mogelijk te voorkomen dient de werknemer tijdig van tevoren zijn verzoek aan de werkgever te doen.	A
80	BASF Color solutions Netherlands B.V.	1-4-2010	31-3-2011		

81	BASF Nederland	1-4-2011	31-3-2012		
82	BASF Nederland B.V. Catalysts De Meern	1-4-2012	31-3-2013	X	
83	Bavaria N.V.	1-1-2012	31-12-2012	X	
84	Bayer MaterialScience B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
85	Bergings- en transportmij (BTS)	1-7-2008	30-6-2010		
86	Biga groep B.V.	1-1-2013	31-12-2014		B
				<b>Artikel 4.4 feestdagen en gedenkdagen</b> De medewerker wordt voor de viering van een christelijke feestdag of een niet-christelijke feestdag, waarvoor geen vrije dag met behoud van salaris geldt, in de gelegenheid gesteld hiervoor een verlofdag op te nemen.	
87	Bijenkorf cao HP	1-2-2009	31-1-2011		
88	Bijenkorf cao warenhuizen	1-2-2009	31-1-2011		
89	Bilthoven Biologicals	1-11-2011	28-2-2013		E
				<b>Artikel 7.3 Niet-werkdagen/feestdagen (zie principeakkoord)</b> <b>Zon- en feestdagen</b> <b>Levensbeschouwing</b> De werkgever houdt ernstig rekening met levensbeschouwelijke bezwaren van de medewerker tegen werken op zondagen en algemeen erkende christelijke of uit een andere geloofsovertuiging voortvloeiende feestdagen.	
90	Bio mcn BV	1-4-2009	31-3-2010		
91	Biohorma BV	1-4-2012	31-3-2014	X	
92	BLGG BV	1-4-2012	1-4-2013	X	
93	Blue Circle	1-1-2012	31-12-2013		A
				<b>Artikel 10</b> <b>Feestdagen</b> <b>4.</b> De werknemer die voor een viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal - voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten - in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantiedagen of ATV-dagen op te nemen.	

94	Blue Sky Group	1-1-2012	31-12-2013	<b>Artikel 10</b> <b>Feestdagen</b> <b>2. Overige feest- of gedenkdagen</b> De werknemer die voor de viering van een feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, kan -als de bedrijfsomstandigheden dit toelaten- hiervoor vakantiedagen op te nemen.	A
95	BN-International	1-5-2012	30-4-2013	X	
96	Boekelo Decor BV	1-5-2009	30-4-2011		
97	Boer Speeltoestellen B.V.	1-2-2013	31-7-2013	X	
98	Boerenbond en Welkoop	1-5-2012	31-10-2013	X	
99	BORE NL Branche (Bore LTD)	1-1-2011	31-12-2012	X	
100	Bosrand akkoord	1-1-2012	1-1-2017	X	
101	Botlek Tank Terminal	1-1-2012	31-12-2014		
102	BP raffinaderij Rotterdam B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
103	Braveheart Shipping BV	1-6-2012	1-6-2014	X	
104	Brinks Geldverwerking B.V.	1-4-2010	31-3-2011		
105	Brinks Nederland B.V. en Brinks Geldverwerking B.V.	1-4-2011	31-3-2013	X	
106	British American Tobacco Nederland B.V.	1-4-2012	31-3-2013	<b>ARTIKEL 50 Bijzondere bepalingen &amp; verplichtingen</b> <b>werkgever</b> <b>2.</b> De werkgever verplicht zich werknemers zoveel als mogelijk in de gelegenheid te zullen stellen om aan hun religieuze verplichtingen te voldoen.	E

107	British american tobacco Niemeyer B.V.	1-4-2012	31-3-2015	<b>26.3 Opname van vakantie</b> <b>26.3.4</b> Aan de werknemer zal, indien hij dit uiterlijk 14 dagen van tevoren verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feest- of gedenkdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
108	British american tobacco Niemeyer B.V. - HP	1-4-2009	31-3-2011		
109	Brocacef Holding NV	1-5-2011	30-4-2013	<b>6. Snipperdagen</b> <b>c.</b> Aan buitenlandse medewerkers zal voorrang worden verleend bij het opnemen van snipperdagen op voor hen geldende feestdagen. <b>d.</b> Aanvragen voor het opnemen van een snipperdag op 5 mei worden zoveel als in verband met een goede bedrijfsvoering mogelijk is, toegestaan.	A**
110	BV 18k sector Onderwijs en Overheid	1-7-2009	31-12-2010		
111	C en D Foods (Netherlands) B.V.	1-1-2012	31-12-2012	<b>ARTIKEL 11</b> <b>FEESTDAGEN</b> <b>5.</b> Voor de werknemer die werkzaam is in de 4- en 5-ploegendienst geldt de volgende regeling voor het werken op feestdagen: <b>f.</b> De werkgever zal de buitenlandse werknemer in de gelegenheid stellen om op de voor hem geldende religieuze feestdagen anders dan geregeld in artikel 11 lid 1, zoveel mogelijk een snipperdag op te nemen.	A**
112	Cabot B.V.	1-1-2013	31-7-2014	X	
113	Campbells Netherlands BV	1-8-2010	31-7-2011		
114	Car B4	1-1-2006	31-12-2010		

115	Cargill	1-6-2011	31-12-2013	<p><b>8. Snipperdagen</b></p> <p><b>a.</b> Twee snipperdagen kunnen door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad aangewezen worden om collectief door het gezamenlijke personeel te worden genoten. De werknemer kan de overige vrije snipperdagen eventueel in de vorm van halve dagen opnemen op de dagen welke in overleg met de werkgever worden vastgesteld.</p> <p>De betrokken snipperdagen zullen schriftelijk en tijdig (dat wil zeggen minimaal drie werkdagen van tevoren) bij de directe chef worden aangevraagd. Snipperdagen aangevraagd en toegekend langer dan twee weken tevoren, zullen worden gehonoreerd, tenzij onvoorziene omstandigheden dit onmogelijk maken.</p> <p><b>b.</b> Aanvragen van snipperdagen door werknemers op een voor hen geldende religieuze feestdag, zullen met voorrang worden behandeld.</p>	A
116	Cargill Cocoa & Chocolate	1-11-2012	31-12-2013	<p><b>5. Snipperdagen</b></p> <p><b>a.</b> De werkgever kan ten hoogste 2 vakantiedagen per kalenderjaar per afdeling/groep als verplichte snipperdagen aanwijzen. Het vaststellen van deze dagen geschiedt met instemming van de Ondernemingsraad.</p> <p><b>b.</b> De werknemer dient in overleg met zijn afdelingschef de overblijvende snipperdagen zoveel mogelijk op te nemen binnen het geldende vakantiejaar.</p> <p><b>c.</b> Een buitenlandse werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om voor twee voor hem geldende religieuze feesten vakantiedagen op te nemen, indien de werkzaamheden zich daartegen niet verzetten.</p>	A**



117	Carglass B.V.	1-1-2013	31-12-2013	<b>Artikel 10: Feestdagen</b> <b>2.</b> Andere religieuze feest- of gedenkdagen De medewerker die voor de viering van andere religieuze feest- of gedenkdagen dan genoemd in lid 1, tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantiedagen op te nemen.	A
118	Carre, exploitatiemaatschappij theater	1-1-2010	31-12-2012	X	
119	CBR, stichting centraal bureau rijvaardigheidsbewijzen	1-6-2012	31-12-2012	X	
120	CDA in dienst voor de stichting personeelsdiensten	1-1-2011	31-12-2012	X	
121	CDA, personeel in dienst van het CDA	1-1-2011	31-12-2012	X	
122	CED Holding en haar werkmaatschappijen cao voor	1-1-2008	31-12-2010		
123	Celanese Emulsions B.V.	1-6-2012	31-5-2013	X	
124	Celavita B.V.	1-1-2013	30-6-2014	X	
125	Centrale organisatie voor radioactief afval (COVRA)	1-7-2011	30-6-2012	X	
126	Cerexagri B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	

127	Ceva logistics Nederland	1-1-2011	31-12-2012	<p><b>Artikel 37 Zon- en feestdagen</b></p> <p><b>1</b> Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende:</p> <p><b>a)</b> geen arbeid wordt verricht op ten minste 13 zondagen per periode van maanden. De werknemer heeft recht op ten minste 26 vrije zondagen per jaar.</p> <p><b>b)</b> de werknemer wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de Sabbat of op de Zevendedag viert, overeenkomstige toepassing ten aanzien van de Sabbat onderscheidenlijk de Zevendedag, indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft gericht tot de werkgever;</p> <p><b>c)</b> op andere feestdagen samenhangend met godsdienstige opvattingen, wordt op verzoek van de werknemer bij het inroosteren van werk zoveel mogelijk rekening gehouden met bedoelde dagen, dan wel wordt de desbetreffende werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen.</p>	A
128	CHC cao voor grondpersoneel	1-5-2010	30-4-2013	X	
129	CHC Helicopters Netherlands - VNV	1-5-2009	30-4-2013	X	
130	CHC Helicopters Netherlands B.V. -OVN	1-5-2009	30-4-2013	X	
131	Chemgas Shipping BV	1-1-2012	31-12-2012	X	
132	Chemtura Netherlands B.V.	1-10-2012	30-9-2013	X	

133	Chep Benelux Nederland BV	1-3-2013	28-2-2014	<b>Artikel 7: Feestdagen</b> 5. Indien een werknemer voor de viering van een niet christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend dan wel de gelegenheid worden geboden hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.	A
134	Chevron oronite technology BV (voorheen Chevron C)	1-7-2012	30-6-2013	X	
135	Christelijk nationaal vakverbond	1-1-2013	31-12-2013	<b>Artikel 16 . Buitengewoon verlof</b> <b>b.</b> 1. Aan een medewerker met een andere dan een christelijke levensovertuiging zal, op zijn verzoek, worden toegestaan betaald of onbetaald verlof op te nemen op zijn religieuze feest- en/of gedenkdagen/perioden.	B/D
136	CIBA Heerenveen B.V.	1-10-2009	30-9-2010		
137	CINOP	1-1-2012	31-12-2012	<b>Artikel 4.5 Feestdagen</b> 4.5.3 De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van salaris tot ten hoogste twee dagen per jaar ten behoeve van andere dan in 4.5.1 genoemde religieuze feestdagen.	D
138	CIZ	1-1-2009	31-12-2010		
139	Clearcrystal V.O.F., Zeevarenden van	1-4-2011	31-3-2012		
140	Climax Molybdenum	1-4-2013	31-3-2015	X	
141	CNC grondstoffen BV	1-4-2011	31-3-2013	X	
142	CNV dienstenbond werknemers in dienst van	1-4-2012	31-3-2013	<b>Artikel VI-3 Buitengewoon verlof</b> <b>1.</b> Werknemers die een bepaalde levensovertuiging zijn toegedaan krijgen het recht om vakantie dagen op te nemen op feestdagen die gelieerd zijn aan die levensovertuiging.	B

143	CNV onderwijs	1-1-2013	31-12-2013	<b>Artikel 12</b> <b>Verlof 2. Buitengewoon verlof</b> <b>3.</b> <b>Onbetaald verlof</b> Werknemers, behorende tot een andere religie dan een christelijke godsdienst, kunnen in verband met niet-christelijke religieuze feestdagen maximaal 6 dagen onbetaald verlof opnemen.	B
144	CNV publieke zaak	1-1-2010	31-12-2010		
145	CNV vakmensen	1-1-2010	31-12-2012	X	
146	Coca-Cola Enterprises Nederland BV	1-4-2011	31-3-2013	X	
147	Codi International	1-1-2012	31-12-2012	<b>Artikel 17 Zon- en feestdagen</b> <b>4.</b> De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, een vakantiedag worden verleend.	A
148	Cofely Services cao harmonisatie 2010	31-12-2010	31-12-2015	X	
149	Coffee and tea	1-8-2012	1-8-2014	<b>Hoofdstuk 3 Arbeidsduur, werktijd en verlof Artikel 7</b> <b>Arbeidsduur en werktijden</b> <b>7.</b> De werkgever verplicht een medewerker die gewetensbezwaar heeft tegen werken op zondag en daarmee gelijkgestelde dagen niet tot werken op die dagen. Een medewerker kan een vakantiedag opnemen op niet-christelijke religieuze rust- en feestdagen. Hij moet die vakantiedag ruim van tevoren aanvragen. Hij krijgt vrij, als hierdoor in de werksituatie geen ernstige problemen ontstaan.	A

150	Colbond BV	1-4-2012	31-3-2014	<b>4.6 Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
151	Colo/SBB	1-1-2012	31-12-2012	X	
152	Connexie payroll & loonadministratie	1-1-2012	31-12-2014	X	
153	Constar International Holland (Plastics)BV	1-10-2012	30-9-2013	<b>Artikel 9 Zon- en feestdagen</b> 2. De werknemer die voor viering van een godsdienstige feest- of gedenkdag met betrekking tot de eigen nationaliteit en religie tijdig een daartoe strekkend verzoek indient zal bij voorrang, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie op te nemen.	A
154	Consumentenbond	1-1-2012	31-12-2013	<b>Artikel 4.10 Feestdagen</b> 4 De medewerker die voor de viering van een niet-Christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden verleend, dan wel zal de medewerker in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantiedagen op te nemen.	B
155	Cooperatieve VGZ	1-1-2012	31-12-2012	X	
156	Croda Nederland B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	

157	Crow	1-1-2012	31-3-2013	<b>ARTIKEL 2: BUITENGEWOON VERLOF</b> (...) <p>Naast bovengenoemde gevallen is er een aantal gevallen waarin de directie wettelijk verplicht is buitengewoon verlof met behoud van salaris te verlenen. Daarnaast kan de directie in bijzondere gevallen (bijvoorbeeld bij bijzondere religieuze feestdagen, ernstige ziekte van familie enzovoort) buitengewoon verlof met behoud van salaris geven.</p> <p>Buitengewoon verlof moet in alle gevallen vooraf worden gemeld bij het afdelingshoofd.</p>	C
158	Crown van Gelder papierfabrieken	1-1-2013	31-12-2013	<b>Artikel 19 Vakantieregeling</b> <b>19.9.2</b> Aan buitenlandse werknemers zal desgewenst op, anders dan in 19.9.1 reeds bedoelde religieuze gebeurtenissen en dagen, hun religieuze feestdagen zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven een vakantiedag op te nemen	A**
159	CRV	1-1-2011	31-12-2012	<b>Artikel 11: Feestdagen</b> 3. Werknemer kan werkgever verzoeken om wegens religieuze overtuiging op bepaalde religieuze (feest-)dagen niet te hoeven werken. Werkgever zal indien en voorzover mogelijk een dergelijk verzoek honoreren.	A
160	CRV Monsternemers	1-1-2011	31-12-2012	X	

161	CTW Oranjewoud realisatie B.V.	1-5-2010	30-4-2015	<b>Hoofdstuk 5 Arbeidstijd</b> <b>Artikel 5.1 Normale arbeidstijd</b> <b>5.</b> Indien en voor zover de werknemer er prijs op stelt de navolgende dagen als gedenkdag te vieren, behoeft op die dagen evenmin arbeid te worden verricht op Goede Vrijdag en bid- en dankdagen, alsmede 1 mei, en voor werknemers die de Islamitische godsdienst belijden de dag na de vastentijd. Deze dagen worden dan in mindering gebracht op de vakantiedagen als genoemd in artikel 7.1.	B*
162	Curtec Nederland	1-4-2009	30-6-2013	X	
163	Danisco Zaandam B.V.	1-5-2012	30-4-2013	X	
164	DB Schenker Rail Nederland B.V.	1-4-2012	31-3-2013	<b>4.1.3 Vrij op erkende feestdagen</b> <b>1</b> Indien het dienstbelang dit toestaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging. De werkgever zal conform de inspanning die zij bij christelijke werknemers verricht om hen op de voor hen belangrijke feestdagen verlof toe te kennen, deze inspanning ook bij niet-christelijke werknemers verrichten.	C
165	DB Schenker Rail Nederland N.V. Goederenvervoer over het spoor	1-4-2010	31-3-2012	<b>4.1.3 Vrij op erkende feestdagen</b> <b>1</b> Indien het dienstbelang dit toestaat heeft de werknemer op erkende feestdagen vrij met behoud van maandbezoldiging. De werkgever zal conform de inspanning die zij bij christelijke werknemers verricht om hen op de voor hen belangrijke feestdagen verlof toe te kennen, deze inspanning ook bij niet-christelijke werknemers verrichten.	C
166	DCC Maastricht B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
167	De diensten cao	1-8-2012	1-8-2014	X	

168	De Lage Landen International B.V.	1-2-2011	31-1-2012		
169	De Nederlandse bank NV	1-1-2011	31-12-2011		
170	Dekra certification B.V.	1-4-2012	31-12-2013	X	
171	Deli-HTL Tabak Maatschappij B.V.	1-7-2011	30-6-2012	X	
172	Delta Lloyd NV	1-1-2012	31-12-2013	<p><b>7.6 Diversiteitsbeleid</b> Delta</p> <p>Lloyd streeft naar gelijke kansen voor iedereen in het bedrijf. Een belangrijk uitgangspunt is diversiteit in het personeelsbestand. Een team wordt opgebouwd uit gemotiveerde medewerkers die elkaar in diverse opzichten aanvullen (kennis, kunde, achtergrond, geslacht etc).</p> <p>Delta Lloyd is van mening dat het herkennen van individuele talenten, de afwezigheid van discriminatie en het bevorderen van een positieve houding tegenover diversiteit, uiteindelijk zal resulteren in een zo goed mogelijk gebruik van deskundigheid, ervaring en motivatie door de organisatie heen.</p> <p><b>8.2 Feestdagen</b></p> <p><b>1.</b> De medewerker heeft recht op verlof met behoud van salaris op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 januari</li> <li>- Tweede paasdag</li> <li>- Hemelvaartsdag</li> <li>- Tweede pinksterdag</li> <li>- Eerste en tweede kerstdag</li> <li>- Koninginnedag</li> <li>- 5 mei om de vijf jaar (vanaf 1995)</li> <li>- Een door de medewerker aan te wijzen dag, voor zover deze wordt besteed voor een doel in het kader van het diversiteitsbeleid van Delta Lloyd, bijvoorbeeld Goede Vrijdag, een (niet) religieuze feestdag of activiteiten die</li> </ul>	D
173	Deltarail BV	1-4-2011	31-3-2012		
174	Depron BV	1-8-2009	31-7-2010		



175	Deutsche bank in Nederland	1-1-2011	31-12-2011		
176	DFDS Seaways B.V.	1-1-2011	31-12-2011		
177	DHL Express Nederland	1-1-2012	31-12-2012	X	
178	DHL Logistics Nederland cao	1-4-2011	31-3-2013	<b>Feestdagen en verlofregelingen</b> <b>Feestdagenregeling</b> <b>3.</b> Na overleg met de werkgever kan de werknemer werkzaamheden op de onder lid 1 genoemde feestdagen verrichten en in plaats daarvan een vervangende vrije dag op een feestdag van een andere religie dan de Christelijke ontvangen. <b>4.</b> Als een werknemer op grond van zijn religie een religieuze feestdag, anders dan genoemd in lid 1 wil genieten, zal zijn verzoek om een vakantiedag op te nemen, worden ingewilligd, mits de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.	A
179	Dielco plastic industrie BV v/h Tiger products BV	1-5-2012	30-4-2013	X	
180	Dirkzwager financial services BV	1-1-2012	31-12-2012	X	
181	Dirkzwager scheepsagentuur, Koninklijke	1-4-2009	31-3-2010		
182	Dirkzwager's coastal & deep sea pilotage BV	1-1-2012	31-12-2012	X	
183	Dishman Netherlands B.V.	1-4-2012	31-3-2014	<b>artikel 7.3 Niet-werkdagen/feestdagen</b> <b>Levensbeschouwing</b> De werkgever houdt ernstig rekening met levensbeschouwelijke bezwaren van de werknemer tegen werken op zondagen en op algemeen erkende christelijke (of uit een andere geloofsovertuiging voortvloeiende) feestdagen.	E
184	Dixons B.V. Dynabytte B.V. en Dexcom retail B.V.	1-10-2008	31-12-2009		

<b>186</b>	Docmorris N.V.	1-4-2012	31-3-2013	<p><b>Artikel 10.5. Feestdagen</b></p> <p>Feestdagen waarop als uitgangspunt niet gewerkt zal worden met behoud van salaris zijn:  Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, tweede Pinksterdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Kerstdag.</p> <p>Aan het begin van elk kalenderjaar zullen met instemming van de OR twee verdere feestdagen worden overeengekomen die collectief voor DocMorris zullen gelden.</p> <p>Hierbij zal het inplannen op een van de volgende dagen worden overwogen:  Nederlandse feestdagen: Koninginnedag, en 5 mei bij een Lustrumjaar.  en I of  Duitse feestdagen: Karfreitag, Maifeiertag, Tag der deutschen Einheit, Fronleichnam, Allerheiligen.</p>	D*
<b>187</b>	DPA Flex Professionals	1-4-2012	30-9-2012	<p><b>Artikel 15</b></p> <p><b>ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN</b></p> <p><b>3.</b> De werkgever zal op een verzoek tot vrijaf van de interim-professional op een niet-algemeen erkende feestdag een maximale inspanning verrichten dit te honoreren.</p>	A
<b>188</b>	Dr. Oetker Nederland B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	
<b>189</b>	DS Smith Packaging Barneveld BV	1-4-2012	31-3-2013	X	

190	DS Smith Packaging Netherlands BV	1-4-2011	31-3-2013	<b>Artikel 11</b> <b>ZON- EN FEESTDAGEN</b> <b>6. Verlof niet-christelijke feestdagen.</b> De werkgever zal verzoeken van werknemers voor verlof op voor hen religieuze feestdagen, mits vroegtijdig aangevraagd en onder voorbehoud van bijzondere bedrijfsomstandigheden, onafhankelijk van hun religie, honoreren.	A
191	DSM Biologics company B.V.	1-7-2012	31-12-2013	X	
192	DSM Engineering plastics (Emmen) B.V. en DSM advanced polyester (Emmen) B.V.	1-7-2012	31-12-2013	<b>35.c. Opbouw vakantierechten tijdens perioden van niet werken</b> <b>35.c.2. Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
193	DSM Gist services B.V.	1-7-2012	31-12-2013	X	
194	DSM Limburg	1-7-2012	31-12-2013	X	
195	DSM Neoresins B.V.	1-7-2012	31-12-2013	<b>Artikel 10 - Bijzonder verlof</b> <b>4.</b> Op andere dan christelijke feestdagen zal er naar gestreefd worden, medewerkers op hun religieuze feestdagen in staat te stellen vrijaf te nemen. Indien dat mogelijk blijkt, maar hun vakantiesaldo daartoe niet toereikend, zal in een dergelijke situatie onbetaald verlof worden toegestaan.	A
196	DSM Pharma chemicals Venlo B.V.	1-7-2012	31-12-2013	X	
197	DSM Resins	1-7-2012	31-12-2013	X	
198	DSM Sinochem Pharmaceuticals Netherlands BV	1-7-2012	31-12-2012	X	

199	DSM Special Prod. Rotterdam v/h DSM chemicals Rott	1-6-2009	31-12-2010		
200	DSV Solutions B.V.	1-4-2011	31-3-2013	<b>Artikel 9 Zon- en feestdagen</b> 5. Indien een medewerker op grond van zijn religie een verlofdag wil genieten op een voor hem van toepassing zijnde feestdag, zal dit verzoek worden ingewilligd tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen dit verzoek in de weg staan.	A
201	Du Pont de Nemours	1-6-2011	31-5-2013	X	
202	Dubois en Co. Registeraccountants en van Tunen en Partners CAO	1-1-2012	31-12-2013	<b>Artikel 27 Vakantie</b> 9. Vrije dagen (op basis van een christelijke feestdag) mogen ingeruild worden tegen vrije dagen op feestdagen van een andere godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging.	D
203	Ducor Petrochemicals BV	1-7-2012	31-12-2013	<b>Hoofdstuk III Arbeidsvoorwaarden - Werktijden</b> <b>Artikel 13 - Omschrijvingen</b> <b>2. Feestdagen</b> c. De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfs-omstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend, dan wel in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantie of roostervrije dag op te nemen.	A

204	Dutchview B.V. cao	1-7-2012	31-3-2014	<p><b>6. Bijzondere feestdagen</b></p> <p>De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke geloofsovertuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag t/m vrijdag in de desbetreffende jaarurennormperiode</p>	D
205	Duyvis Productie B.V.	1-7-2012	30-6-2013	<p><b>HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR, WERKTIJD EN VERLOF</b></p> <p><b>ARTIKEL 7 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b></p> <p><b>7.</b> De werkgever verplicht een medewerker die gewetensbezwaar heeft tegen werken op zondag en daarmee gelijkgestelde dagen niet tot werken op die dagen.</p> <p>Een medewerker kan een vakantiedag opnemen op niet-christelijke religieuze rust- en feestdagen. Hij moet die vakantiedag ruim van tevoren aanvragen. Hij krijgt vrij, als hierdoor in de werksituatie geen ernstige problemen ontstaan.</p>	A
206	Dyade zuid west Nederland B.V.	1-1-2010	31-12-2010		
207	Dyka aanvullende afspraken arbeidsvoorwaarden	1-6-2010	31-5-2011		
208	Dynea BV	1-10-2011	31-3-2013	<p><b>Artikel 8 Vakantie</b></p> <p><b>8.6 Godsdienstige feestdagen</b></p> <p>Aan de werknemer zal, indien hij dit tijdig en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.</p>	A

<b>209</b>	E. Drost BV Overslag- en transportbedrijf	1-1-2012	31-12-2012	<b>Artikel 18 Feest- en gedenkdagen</b> <b>5.</b> De vakantie­regeling zoals genoemd in artikel 17 lid 8 biedt de ruimte werknemers vakantieverlof (8 uren) aan te vragen op een andere bij de godsdienst of bij de levensbeschouwing van de werknemer passende dag. Deze vooraf – gemotiveerd- aangegeven passende dag krijgt dan de status van zondag. Als het bedrijfsbelang het toelaat krijgt werknemer de gelegenheid te werken op een dag zoals benoemd in de leden 3 en 4 van dit artikel. Deze dag verlies in dit kader de status ‘zondag’ waardoor lid 2 niet van toepassing is.	A
<b>210</b>	Eam werk BV	1-3-2010	31-1-2011		
<b>211</b>	Eastman chemical Middelburg B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	
<b>212</b>	Ecolab production Netherlands BV	1-4-2011	31-3-2013	X	
<b>213</b>	Ect	1-4-2009	1-10-2012	X	
<b>214</b>	Edux onderwijsadvies cao	1-1-2011	31-12-2011		
<b>215</b>	Elementis specialties Netherlands vh sasol servo B.V.	1-4-2013	31-3-2014	X	
<b>216</b>	Emerald kalama chemical B.V.	1-1-2011	31-12-2012	X	
<b>217</b>	Enci Holding B.V. en Enci N.V.	1-3-2010	29-2-2012		
<b>218</b>	Enitor	1-4-2012	31-3-2013	X	
<b>219</b>	EPZ cao	1-5-2011	30-4-2013	X	
<b>220</b>	Equens se	1-1-2012	30-9-2013	X	
<b>221</b>	Ericsson Broadcast Services	1-1-2012	31-12-2013	X	
<b>222</b>	Ericsson telecomunicatie B.V.	1-1-2012	31-12-2013	X	

<b>223</b>	Esd-sic B.V.	1-6-2012	31-5-2013	<b>Artikel 20 Aaneengesloten vakantie en snipperdagen</b> Vakantie wordt genoten als aaneengesloten vakantie en in de vorm van snipperdagen. Zowel de aaneengesloten vakantie, als de snipperdagen kunnen collectief of individueel worden vastgesteld. Alle bijzondere dagen, zoals rooms-katholieke, protestants-christelijke en andere feestdagen - buiten die genoemd in artikel 8 lid 3 waarop vrijaf wordt genomen - gelden als snipperdagen. De registratie geschiedt in uren.	B
<b>224</b>	Esha group B.V.	1-1-2009	31-12-2009		
<b>225</b>	Eska graphic board B.V.	1-1-2012	31-12-2012	X	
<b>226</b>	Eternit	1-7-2011	30-6-2013	X	
<b>227</b>	Etos B.V. winkelpersoneel van	1-4-2011	31-3-2014	X	
<b>228</b>	Etos distributie & logistiek BV / hoofdkant- Etos BV vh Ahold Etos regulier	1-4-2011	31-3-2014	X	
<b>229</b>	Euroceramic BV	1-1-2010	31-7-2012	X	

<b>230</b>	Europ assistance Nederland	1-1-2010	30-9-2012	<p><b>Artikel 19 Zon- en feestdagen</b></p> <p><b>1.</b> Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt. De werknemer heeft dan vrij met behoud van loon. Dit geldt ook voor de deeltijdwerknemer die volgens zijn rooster op de betreffende dag zou hebben gewerkt.</p> <p><b>3.</b> De navolgende dagen gelden als nationale feestdagen: nieuwjaarsdag, beide Paasdagen, beide Pinksterdagen, Hemelvaartsdag, beide Kerstdagen, Koninginnedag en de viering van Bevrijdingsdag op 5 mei in lustrumdagen.</p> <p><b>a.</b> Bij aanvang van het dienstverband kan de werknemer voor de viering van een godsdienstige, niet-christelijke feestdag of gedenkdag, die niet een nationale feestdag is in de zin van dit artikel, een verzoek indienen om deze dagen conform artikel 16 (gemiddeld 47 feestdaguren) in plaats van de nationale feestdagen aan te merken als feestdagen in de zin van deze CAO, waarop artikel 20 lid 11 dan van overeenkomstige toepassing is.</p>	C
<b>231</b>	European Bulk Services EBS	1-7-2009	31-12-2011		
<b>232</b>	Europees Massagoed Overslagbedrijf B.V. (beambten)	1-1-2011	31-12-2012	X	
<b>233</b>	Europees massagoed-overslagbedrijf, EMO	1-1-2011	31-12-2012	X	
<b>234</b>	Evonik carbon black Nederland B.V.	1-4-2009	31-3-2012		
<b>235</b>	Evonik colortrend B.V.	1-1-2011	31-12-2012	X	
<b>236</b>	Farm frites Oudendoorn	1-10-2012	30-9-2013	X	
<b>237</b>	Farmacell B.V.	1-7-2011	30-6-2012	X	
<b>238</b>	Ferro (Holland) B.V. te Uden	1-5-2008	31-7-2009		



239	Fibor packaging	1-9-2012	28-2-2015	<p><b>E Snipperuren</b></p> <p>a De snipperuren gelden in principe als uren die de werknemer redelijk gespreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet, in welk geval de werkgever hem dit met redenen omkleed zal mededelen. Wanneer een aanvraag voor snipperuren wordt gedaan voor een dag die voor werknemer een bijzonder religieuze betekenis heeft, zal werkgever zoveel mogelijk aan dit verzoek tegemoet komen.</p> <p>De uren moeten over alle dagen van de week gespreid worden.</p>	A
240	Flora Holland	1-7-2011	30-6-2013	<p><b>Artikel 1</b></p> <p>4. In deze cao staan de feestdagen. Heeft een werknemer vanwege zijn geloof andere feest- of gedenkdagen? De werknemer kan daarvoor maximaal vier dagen verlof opnemen. Dit verlof mag per keer niet langer duren dan twee werkdagen achter elkaar. De verlofdagen gaan van het vakantietegoed af. De werknemer moet minimaal twee weken van tevoren vrij vragen.</p>	B
241	FNV-organisaties	1-1-2012	30-6-2013	<p><b>Opname vakantiedagen</b></p> <p><b>Artikel 38</b></p> <p>2. De werkgever kan een vakantiedag op een niet christelijke religieuze feest- en gedenkdag niet weigeren. Als het vakantiesaldo ontoereikend is, kan de werknemer onbetaald verlof nemen</p>	B
242	Fokus exploitaite, stichting	1-1-2013	31-12-2013	X	
243	Forbo flooring B.V.	1-4-2012	31-3-2014	X	
244	Forbo-novilon B.V.	1-4-2012	31-3-2014	X	
245	Fortis bank Nederland	1-1-2009	28-2-2010		
246	Fortis corporate insurance	1-1-2009	31-12-2009		

247	Fortis verzekeringen Nederland N.V.keuzesysteem arbeidsduur en arbeidsvoorwaarden	1-1-2009	31-12-2009		
248	Fresenius hemocare Netherlands B.V.	1-4-2012	31-3-2014	X	
249	Frisia zout BV	1-7-2011	30-6-2013	X	
250	Gasterra	1-1-2012	31-12-2012	X	
251	GB Plange the Netherlands B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
252	Genencor International B.V.	1-3-2013	28-2-2014	X	
253	Genpact NL B.V.	27-3-2012	31-3-2013	<b>Artikel 3 Arbeidsduur, werktijden en algemeen verlof</b> <b>10. Feestdagen</b> d. De medewerker, die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dit niet toelaten, met voorrang op andere verlofaanvragen in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.	A
254	Gezondheidsdiensten voor dieren	1-4-2010	31-12-2010		
255	Givaudan Nederland BV	1-10-2012	31-12-2013	X	
256	Glasfabriek Sas van Gent B.V.	1-4-2008	31-3-2009		
257	Gouda vuurvast	1-5-2008	31-7-2009		
258	Grolsche bierbrouwerij Nederland	1-5-2012	30-4-2013	<b>Artikel 9</b> <b>Zon- en feestdagen</b> 5. Voor officiële religieuze feestdagen, anders dan genoemd in lid 1 van dit artikel, kunnen werknemers een verzoek voor onbetaald verlof indienen. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, en verschuiving van atv-dagen of opname van snipperdagen geen oplossingbiedt, zal de werkgever hier positief op reageren.	A
259	Groningen ariport Eelde NV	1-1-2012	31-12-2012	X	

260	Grontmij Caos	1-2-2012	30-9-2013	<b>6.3 Werkdagen, zaterdagen, zon- en feestdagen</b> c. De medewerker die voor de viering van een andere religieuze feest- of gedenkdag, tijdig een verzoek indient, zal de mogelijkheid krijgen om vakantie-uren, zoals bedoeld in artikel 6.6 op te nemen. Deze bepaling geldt ook voor 1 en 5 mei.	B
261	Group 4 securior aviation security 2008-2010	1-1-2008	30-6-2010		
262	Gulpener bierbrouwerij BV	1-7-2011	31-12-2012	X	
263	GVB	1-1-2011	31-12-2012	<b>Artikel 5.3 Opnemen vakantie-uren</b> <b>3.</b> De medewerker wordt, indien en voor zover het bedrijfsbelang dit toelaat, in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen op officiële feestdagen, samenhangend met geloof of culturele achtergrond, anders dan de feestdagen genoemd in artikel 5.13.	A
264	GWK travelex N.V.	1-1-2011	31-12-2011		
265	H. van Wijnen B.V.	1-1-2012	31-12-2013	X	
266	hal beheer BV	1-1-2010	31-12-2012	X	
267	Hapag - Lloyd Rotterdam	1-1-2011	31-12-2011		
268	Hartman productie & evenementenservice BV	1-4-2010	31-3-2012		
269	Hatenboer Neptunus	1-1-2012	31-12-2012	X	
270	Havenbedrijf Rotterdam	1-1-2012	31-12-2013	<b>Hoofdstuk 8 VAKANTIE</b> <b>Artikel 41 Verlenen van vakantie</b> <b>6.</b> Aan een werknemer kan op andere, door godsdienstige of culturele opvattingen ingegeven feestdagen dan die vermeld in artikel 26 verlof worden verleend gedurende maximaal drie dagen. De werknemer dient zijn wensen als bedoeld in de vorige volzin, ten minste drie maanden tevoren kenbaar maken.	A

271	HeidelbergCement Nederland Zand en Grindactiviteiten	1-5-2012	30-4-2013	X	
272	Heineken Group B.V.	1-1-2011	31-12-2012	X	
273	Heineken Nederlands beheer	1-1-2011	31-12-2012	X	
274	Helvoet B.V.	1-5-2011	30-4-2012		
275	Hema	1-2-2011	31-3-2012		
276	Hema hoger personeel	1-2-2011	31-3-2012		
277	Henkel Nederland BV	1-1-2011	30-6-2012	X	
278	Heuvelman Sound en Vision B.V.	1-1-2013	31-12-2013	<p><b>Bijzondere feestdagen</b></p> <p>7. De werknemer heeft, tenzij de noodzakelijk voortgang van de werkzaamheden dit verhindert, vrijaf met behoud van loon op de volgende bijzondere feestdagen: Nieuwjaarsdag, eerste paasdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, eerste pinksterdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen en Koninginnedag.</p> <p>De werknemer kan, in overleg met de werkgever, één of meer van de genoemde feestdagen inwisselen voor de bij zijn persoonlijke overtuiging passende feest- en gedenkdagen met een maximum van het aantal genoemde feestdagen vallend op maandag t/m vrijdag in de desbetreffende jaarperiode.</p>	C
279	HFP Offshore	1-1-2012	31-12-2013	X	
280	Hochwald Nederland B.V.	1-4-2013	31-3-2014	<p><b>Artikel 9. Zon- en feestdagen</b></p> <p>9.2 Werken op feestdagen</p> <p>Werknemers met een niet-christelijke godsdienst worden in de gelegenheid gesteld om op hun erkende godsdienstige feestdagen verlof op te nemen.</p>	B
281	Home base support Apeldoorn	1-1-2010	31-3-2012		
282	Homeshopping bedrijven	1-4-2012	31-3-2013	X	
283	Honig merkartikelen B.V.	1-5-2009	30-6-2011		

284	Horticoop B.V.	1-4-2009	31-3-2010		
285	Household & body care	1-7-2010	30-6-2011		
286	HTM-cao	1-1-2012	31-12-2016	<b>Artikel 57 Buitengewoon verlof</b> <b>3.</b> Aan de werknemer, die daartoe de wens schriftelijk aan de werkgever te kennen geeft, zal – voor zover de dienst dit toelaat en voor zover die gelegenheid niet al buiten diensttijd bestaat – gelegenheid worden gegeven tot kerkgang of vergelijkbare godsdienstuitoefening.	E
287	Huhtamaki Nederland BV	1-6-2012	31-5-2013	X	
288	Huntsman Holland B.V.	1-4-2012	31-5-2013	X	
289	IAC International automotive components	1-1-2011	30-6-2012	X	
290	ICL-IP Terneuzen B.V.	1-4-2010	30-9-2011		
291	Ico Holland B.V.	1-1-2012	31-12-2012	X	
292	Igma	1-4-2009	31-3-2011		
293	Ikea Nederland B.V. en inter Ikea systems B.V.	1-10-2012	30-9-2013	<b>Artikel 40 Feestdagen</b> C. Op verzoek van de medewerker kunnen, in overleg met de leidinggevende, christelijke met niet christelijke feestdagen worden geruild.	D
294	Imperial Tobacco Nederland	1-12-2012	30-11-2013	<b>Hoofdstuk 5 Toeslagen, vergoedingen, compensatie in tijd</b> <b>Artikel 15 Zon- en feestdagen</b> <b>4.</b> Voor niet-christelijke religieuze rust- en feestdagen geldt dat de werkgever het opnemen van een vakantiedag mogelijk maakt, mits deze tijdig is aangevraagd en te verwachten valt dat de voortgang van de werkzaamheden hierdoor niet ernstig wordt geschaad.	A
295	Imperial Tobacco Ryo en imperial Tobacco Nederl	1-4-2009	31-3-2010		
296	Inbev Nederland N.V.	1-1-2011	31-12-2011		

297	Inbev Nederland N.V. convenant distributie centrum te Eersel	26-6-2009	25-6-2010		
298	Inclusief groep NV	1-1-2012	30-6-2013	<b>Hoofdstuk 4 Verlof en verzuim</b> <b>Artikel 4.2 Feestdagen</b> De medewerker wordt voor de viering van een niet-christelijke feestdag of een christelijke feestdag waarvoor geen vrije dag met behoud van salaris geldt, in de gelegenheid gesteld hiervoor een verlofdag op te nemen.	B
299	INEOS Styrenics Netherlands B.V.	1-9-2012	31-12-2013	X	
300	ING Cao	1-7-2008	31-12-2011		
301	ING Verzekeren - ING Investment Management	1-1-2012	31-12-2012	X	
302	Innoseeds B.V.	1-1-2013	30-6-2014	X	
303	Instituut Schoevers B.V.	1-9-2010	1-9-2012	<b>Artikel 7 Vakantiedagen vakdocenten</b> <b>1.</b> Gedurende feestdagen is de vakdocent vrij. Aan medewerkers met een andere dan de christelijke geloofsovertuiging zal Schoevers zoveel mogelijk zijn medewerking verlenen, mits het werk zulks toelaat, op andere momenten dan gebruikelijk verlof op te nemen voor speciale feestdagen, voortvloeiend uit hun geloof. <b>Artikel 14 Vakantiedagen kerndocenten</b> <b>1.</b> Gedurende feestdagen is de kerndocent vrij. Aan medewerkers met een andere dan de christelijke geloofsovertuiging zal Schoevers zoveel mogelijk zijn medewerking verlenen, mits het werk dat toelaat, op andere momenten dan gebruikelijk verlof op te nemen voor speciale feestdagen, voortvloeiend uit hun geloof.	A
304	Interforest terminal Rotterdam B.V.	1-4-2012	31-12-2013	X	
305	International flavors & fragrances IFF	1-7-2012	31-12-2013	X	
306	International lashing services B.V.	1-1-2012	31-12-2012	X	

307	International sales promotion en hospitality services ISP HS	1-1-2013	31-12-2015	X	
308	Intersnack Nederland BV	1-1-2013	31-3-2014	<b>Artikel 16: ZON- EN FEESTDAGEN</b> <b>5. Arbeid op religieuze (feest)dagen</b> Werknemer kan werkgever verzoeken om wegens religieuze overtuiging op bepaalde dagen niet te hoeven werken. Werkgever zal indien en voorzover mogelijk een dergelijk verzoek honoreren. Een eventuele afwijzing zal schriftelijk beargumenteerd aan betrokkene worden medegedeeld. Eventuele eerdere, op individuele basis, met werknemer gemaakte afspraken dienaangaande blijven onverminderd van kracht.	A
309	Intertaste B.V.	1-1-2012	31-12-2012	X	
310	Intertek polychemlab BV	1-7-2012	30-6-2013	X	
311	Intos	1-1-2012	28-2-2014	<b>Artikel 1 Definities</b> <b>In deze cao wordt verstaan onder:</b> <b>e. de feestdagen</b> Nieuwjaar, Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, Eerste en Tweede Kerstdag, met ingang van 2011 5 mei en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld. Desgewenst kan de werknemer de voor zijn levensovertuiging geldende, afwijkende, feest-en gedenkdagen vrijaf nemen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten .	A
312	Invista (Nederland)BV	1-4-2012	31-3-2013	X	
313	Invista polyester B.V.	1-10-2011	30-9-2013	X	
314	IPC groene ruimte BV	1-1-2009	31-12-2010		

<b>315</b>	Jaarbeurs vereniging koninklijke Nederlandse	1-1-2012	31-12-2013	X	
<b>316</b>	John T. Essberger BV	1-1-2012	31-12-2012	X	
<b>317</b>	Johnson Matthey BV	1-4-2012	31-3-2013	X	
<b>318</b>	Johnsondiversey	1-7-2011	30-6-2012	X	
<b>319</b>	Jumbo crew services B.V.	1-5-2011	30-4-2013	X	
<b>320</b>	Kalibra International B.V.	1-1-2009	31-12-2009		
<b>321</b>	Kalibra International BV harmonisatie arbeidsvoorwaarden collectieve arbeidsovereenkomst	6-10-2011	5-10-2012	X	
<b>322</b>	Katwijk chemie B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	
<b>323</b>	KCA Deutag	1-7-2009	31-12-2009		
<b>324</b>	Kema	1-4-2012	31-3-2013	X	
<b>325</b>	Kemira chemsolutions B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
<b>326</b>	Kemira polymers manufacturing B.V. en Kemira water solutions B.V.	1-7-2010	30-6-2011		
<b>327</b>	Kemira Rotterdam	1-7-2011	30-6-2012	X	
<b>328</b>	Kerry (NL) B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	



329	Kessel, gebroeders van regulier	1-7-2012	31-12-2013	<p><b>Artikel 14</b>  <b>Arbeid op zon- en feestdagen, gedenkdagen en roostervrije dagen</b></p> <p>1. Op zaterdagen en zondagen wordt geen arbeid verricht. Evenmin wordt arbeid verricht op:</p> <p>a. de algemeen erkende Christelijke feestdagen (Nieuwjaar, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag);</p> <p>b. de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd;</p> <p>c. ten aanzien van de Protestants-Christelijke werknemers, Goede Vrijdag en Bid- en Dankdagen; voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren, zal hij hiertoe in de gelegenheid worden gesteld;</p> <p>d. ten aanzien van 1 mei; voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren zal hij hiertoe in de gelegenheid worden gesteld;</p> <p>e. de voor werknemers die de Islamitische godsdienst belijden, op de dag na de ramadan; voor zover de werknemer er prijs op stelt deze als gedenkdag te vieren zal hij hiertoe in de gelegenheid worden gesteld.</p> <p>f. De 5e mei, indien deze dag als nationale feestdag wordt gevierd en indien de werknemers bij Van Kessel die onder de Bouw-UTA cao vallen op grond van afspraken in de Bouw UTA cao, op 5 mei recht hebben op een vrije dag, zal dit ook gelden voor werknemers van Van Kessel die</p>	B*
330	Kisuma Chemicals B.V.	1-7-2012	30-6-2014	X	
331	Kiwa N.V. advies-cao	1-1-2011	31-12-2011		
332	KLM Cabinepersoneel	1-4-2007	31-3-2009		
333	KLM Flight academy te Eelde	1-1-2011	31-12-2012	X	
334	KLM Grondpersoneel	1-4-2010	30-9-2011		

335	Koninklijk concertgebouworkest voor de musici orkestleden	1-1-2011	31-12-2012	X	
336	Koninklijk concertgebouworkest voor personeel orkeststafleden	18-9-2008	31-8-2010		
337	Koninklijke Euroma B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	
338	Koninklijke KPN N.V.	1-6-2013	31-3-2014	<p><b>3.6 Opnemen van vakantie</b></p> <p><b>1</b> Je dient je aanvraag voor het opnemen van vakantie in via Atrium. Je geeft daarbij het begin en het einde aan. Je manager moet je aanvraag goedkeuren. Hij kan alleen van je wensen afwijken als er sprake is van zogeheten gewichtige redenen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een noodzakelijke minimale bezetting op je afdeling of bijzondere omstandigheden die niet zijn te voorzien.</p> <p><b>7</b> Je kunt een vakantiedag opnemen voor de viering van een niet-christelijke feestdag. In dat geval geldt wat in dit artikel in lid 1 staat.</p>	A
339	Koninklijke Van der wees watertransporten BV	1-1-2013	31-12-2013	X	
340	Koopmans Koninklijke meelfabrieken BV	1-3-2012	30-9-2013	X	
341	Koppert BV en Koppert Beheer BV	1-10-2010	30-9-2013	X	
342	KPN Contact	1-7-2008	31-12-2009		
343	Kpn Corporate Market BV	1-4-2012	31-12-2012	<p><b>Artikel 23 Verlof niet-christelijke feestdagen</b></p> <p>De medewerker, die behoort tot een niet-christelijke religieuze gemeenschap, heeft het recht op voor hem geldende religieuze feestdagen, die niet als zodanig zijn benoemd als feestdagen in deze CAO, voor eigen rekening verlof op te nemen tot een maximum van drie dagen.</p>	B
344	Kramer Group B.V.	1-1-2009	31-12-2010		

345	Krehalon Industrie	1-5-2011	30-4-2012		
346	Kuwait Petroleum Europoort B.V.	1-7-2012	30-6-2013	<b>Artikel 17: Niet Christelijke feestdagen</b> De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.	A
347	La Place B.V.	1-7-2011	31-1-2013	X	
348	Lafarge gips (VH Norgips)	1-4-2010	31-3-2013	X	
349	Lambton-Weston/Meijer VOF	1-7-2010	30-6-2013	X	
350	Lantor B.V.	1-7-2011	30-6-2013	<b>Artikel 9 ZON EN FEESTDAGEN</b> 5. De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet christelijke feestdag of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal na overleg met de afdelingsleiding onbetaald verlof worden verleend dan wel in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.	B
351	Larcom 2010	1-1-2010	31-12-2011		
352	Lassie B.V.	1-7-2011	30-6-2012	<b>ARTIKEL 7 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN</b> 6. De werkgever verplicht een medewerker die gewetensbezwaar heeft tegen werken op zondag en daarmee gelijkgestelde dagen niet tot werken op die dagen. Een medewerker kan een vakantiedag opnemen op niet-christelijke religieuze rust- en feestdagen. Hij moet die vakantiedag ruim van tevoren aanvragen. Hij krijgt vrij, als hierdoor in de werksituatie geen ernstige problemen ontstaan.	A

<b>353</b>	Lawter Hexion Specialty Chemicals B.V. (Maastricht)	1-4-2011	31-3-2013	<b>15.6. Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
<b>354</b>	Legermuseum	1-12-2011	31-3-2013	X	
<b>355</b>	Lensen Toppoint BV	1-4-2011	31-3-2013	X	
<b>356</b>	Linde Gas Benelux B.V.	1-6-2009	31-5-2011		
<b>357</b>	Lloyds Register Rail Europe B.V.	1-7-2012	1-7-2014	X	
<b>358</b>	Loders Croklaan B.V.	1-3-2012	28-2-2013	X	
<b>359</b>	Loodswezen B.V. Nederlands	1-7-2012	30-6-2013	X	
<b>360</b>	Loparex BV	1-6-2012	31-5-2013	X	
<b>361</b>	Lucas Onderwijs CAO VO	8-12-2010	8-12-2011		
<b>362</b>	Lucite International Holland BV	1-7-2012	31-1-2014	X	
<b>363</b>	Lypack BV	1-6-2011	31-5-2012		
<b>364</b>	Maas International Benelux BV	1-4-2011	31-3-2013	X	
<b>365</b>	Maastricht Aachen Airport	1-4-2011	31-3-2012		
<b>366</b>	Maastricht Handling Services	1-4-2011	31-3-2012		
<b>367</b>	Maecon Groep BV	1-1-2010	31-12-2010		
<b>368</b>	Maersk Benelux B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
<b>369</b>	Maersk Ship Management B.V. reglement officieren en scheepsgezellen	1-1-2012	31-12-2012	X	
<b>370</b>	Maja Stuwadoorgroep B.V.	1-1-2010	31-12-2012	X	

371	Mallinckrodt Medical B.V.	1-10-2012	30-9-2013	<p><b>Artikel 12: Zon- en feestdagen</b></p> <p>1. Op feestdagen zal door werknemers in dagdienst en werknemers in 2- en 3-ploegendienst in de regel niet worden gewerkt, behalve wanneer dat om bedrijfstechnische- of bedrijfseconomische redenen noodzakelijk is. Werkgever zal bij het laten werken op zondagen en algemeen erkende of daarmee gelijk te stellen religieuze feestdagen ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de betrokken werknemers gegronde bezwaren.</p> <p><b>Artikel 13: Bijzonder verlof</b></p> <p>Werkgever is geen betaling verschuldigd over de tijd gedurende welke werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht. Evenwel behoudt werknemer zijn aanspraak op betaling in gevallen, bedoeld in artikel 629 van het Burgerlijk Wetboek, voor zover in lid 1 en 2 van dit artikel niet anders wordt bepaald.</p> <p>8. De werknemer die voor de viering van een godsdienstige, niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daarom verzoekt, zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor onbetaald verlof, vakantie of roostervrije dagen op te nemen.</p>	A
372	Marfo B.V.	1-4-2010	31-3-2013	X	
373	Marine Harvest Sterk BV	1-4-2011	31-3-2013	<p><b>17 Zon- en feestdagen</b></p> <p>17.4 Indien tijdig aangegeven zal de werkgever werknemers in de gelegenheid stellen om vakantie op te nemen ten behoeve van een religieuze dag of gebeurtenis, voor zover deze nog niet is benoemd in artikel 17.1.</p>	B
374	Mars Food Europe C.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	

375	Martinair Holland Cabinepersoneel	1-1-2008	31-12-2008		
376	Martinair Holland Grondpersoneel	1-1-2008	31-12-2008		
377	Martinair Holland Vliegers	1-1-2008	31-12-2008		
378	Matrans Marine Services B.V.	1-7-2009	30-9-2012	X	
379	Mayr-Melnhof	1-10-2011	30-3-2013	X	
380	MC Cain Foods Holland	1-7-2012	30-6-2013	<b>Artikel 10</b> <b>ZON- EN FEESTDAGEN</b> 5. Een werknemer die zich tot een geloofsovertuiging bekennt, heeft in beginsel recht op toekenning van een snipperdag voor het vieren van een op grond van zijn religie voor hem geldende feestdag. Indien de voortgang van de productie het toekennen daarvan niet toestaat, zal in overleg met de betrokkene gezocht worden naar een bevredigende regeling.	A
381	Medica Europe BV	1-7-2012	30-6-2013	X	
382	Mediq N.V.	1-5-2011	30-4-2013	<b>Artikel 16 Vakantie- en snipperdagen</b> <b>Snipperdagen</b> <b>a.</b> De werkgever kan van de overblijvende vakantie ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt. <b>b.</b> Een werknemer kan op zijn verzoek, vanwege zijn geloofsovertuiging, bij voorrang snipperdagen opnemen ter viering van religieuze feestdagen.	B
383	Meldon Plastics B.V.	1-4-2012	30-6-2013	X	
384	Meneba B.V.	24-5-2010	1-4-2014	X	
385	Meneba Wormerveer B.V.	24-5-2010	1-4-2014	X	

386	Menken Drinks B.V. onderdeel van Refresco Benelux B.V.	1-7-2011	31-12-2012	<p><b>Artikel 19</b>  <b>Arbeid op feestdagen</b>  5. Op bid- en dankdagen worden, in overleg met de ondernemingsraad, de werknemers die daarom verzoeken in de gelegenheid gesteld hun kerkdiensten of bijeenkomsten bij te wonen. Indien op deze dagen vrijaf genomen of gegeven wordt, worden deze dagen als snipperdagen beschouwd.</p> <p><b>Artikel 28</b>  <b>Onbetaald verlof</b>  4. De werknemer, die voor het bijwonen van de viering van een niet-christelijke godsdienstige feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden gegeven, indien hierdoor de goede voortgang van de werkzaamheden niet wordt belemmerd.</p> <p><b>Artikel 25 Vakantie</b>  10. Ten aanzien van de vakantie van werknemers uit niet-EU-landen dient de werkgever met inachtneming van de Wet op de Ondernemingsraden, voor zover van toepassing, een voor zijn onderneming geldende regeling te treffen, waarin mede een regeling voor twee vrije dagen voor Islamitische werknemers ter vervulling van hun</p>	A
-----	--	----------	------------	--	---

387	Menken Groep cao	1-4-2012	30-9-2013	<b>1.4.3 Arbeid op feestdagen</b> <b>d</b> Niet-christelijke werknemers zullen door de werkgever niet belemmerd worden indien zij vakantiedagen of onbetaald verlof willen opnemen op voor hen van toepassing zijnde feestdagen die vergelijkbaar zijn met de in lid a bedoelde feestdagen. Voorbeelden hiervan zijn: - voor Moslims: Idul-fitr (Suikerfeest) en Idul-adha (Offerfeest) - voor Hindoes: Holi (Nieuwjaar, maart) en Divali (Lichtenfeest, oktober/november).	B
388	Menzies Aviation (The Netherlands) B.V.	1-5-2008	31-12-2009		
389	Menzies World Cargo (Nederland) B.V.	1-1-2009	31-12-2010		
390	Merck Sharp & Dohme	1-10-2012	31-12-2013	<i>Afwezigheid in verband met speciale gelegenheden</i> In afwijking van art. 4:2 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op onbetaald kraamverlof voor eenmaal de wekelijkse individuele arbeidsduur. In de hierna genoemde gevallen heeft de werknemer het recht om tot de daarbij aangegeven tijd vakantierechten op te nemen. Voor het aantal dag(del)en genoemd onder a) tot en met f) blijft het deeltijdpercentage buiten beschouwing. <b>e.</b> gedurende de viering van de officieel erkende feestdagen van de godsdienst van de werknemer;	B
391	Michelin Nederland N.V. en Michelin Distribution B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	



392	Mn Services N.V.	1-4-2011	31-3-2013	<b>Artikel 5.4 Buitengewoon verlof</b> 4. Buitengewoon verlof kan worden verleend in de volgende situaties: g. Niet-christelijke feestdagen Indien het geloof of de levensovertuiging van de werknemer andere feestdagen kent dan de christelijke zal de werkgever zijn eventuele "normaal-verlofaanvraag" in verband met de viering van deze niet-christelijke feestdagen niet weigeren.	D
393	Momentive Specialty Chemicals B.V.	1-4-2011	31-3-2013	X	
394	Momentive Specialty Chemicals UK Ltd	1-4-2011	31-3-2013	X	
395	Mondi Heerlen B.V.	1-1-2013	31-12-2013	X	
396	Mondi Packaging Maastricht	1-3-2011	28-2-2013	X	
397	Mondo Minerals B.V.	1-10-2012	30-9-2013	X	
398	Moog B.V.	1-2-2010	31-1-2012		
399	Mosa, Koninklijke	1-6-2012	31-5-2013	X	
400	Movares Nederland B.V.	31-8-2010	31-5-2011		
401	Mutsaersstichting akkoord harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij overgang van 3 naar 1 cao	1-1-2010	31-12-2010		
402	NEC Unified solutions Nederland B.V. Cao voor de medewerkers van-	1-7-2010	1-7-2011		
403	Nederlands instituut voor beeld en geluid	1-1-2012	31-12-2013	X	
404	Nederlandse aardolie maatschappij NAM	1-3-2011	28-2-2013	X	
405	Nederlandse Gasunie N.V. cao	1-1-2013	31-12-2013	X	
406	Nederlandse algemene keuringsdienst voor zaaigoed en pootgoed van landbouwgewassen (NAK)	1-5-2012	30-4-2013	X	

407	Nedmag Industries Mining Manufacturing B.V. Calmag B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
408	Nestle Nederland Cao I	1-4-2013	31-3-2014	<b>Artikel 9. Zon- en feestdagen</b> <b>9.2 Werken op feestdagen</b> Werknemers met een niet-christelijke godsdienst worden in de gelegenheid gesteld om op hun erkende godsdienstige feestdagen verlof op te nemen.	B
409	Nestle Nederland Cao II Hoger Personeel	1-4-2013	31-3-2014	<b>Artikel 9. Zon- en feestdagen</b> <b>9.2 Werken op feestdagen</b> Werknemers met een niet-christelijke godsdienst worden in de gelegenheid gesteld om op hun erkende godsdienstige feestdagen verlof op te nemen.	B
410	Nestle Purina Petcare Nederland B.V.	1-4-2010	31-12-2011		
411	Netherlands school of Public Health and Occupational Health	1-1-2011	31-12-2013	X	
412	Neville chemical Europe B.V. Koppers Netherlands B.V.	1-1-2011	31-12-2011		
413	NIC Proclare B.V. v/h NIC N.V.	1-1-2007	31-12-2007		
414	Nizo Food research	1-7-2010	31-12-2012	X	
415	Noordgastransport B.V.	1-7-2011	30-6-2013	X	
416	Norit Nederland BV	1-8-2011	31-7-2013	X	
417	North refinery refining and trading Holland N.V.	1-1-2013	31-12-2013	X	
418	North sea tanker management B.V.	1-8-2011	31-12-2012	X	

419	NS/Nederlandse spoorwegen	1-11-2010	31-1-2013	<p>Als erkende feestdag (F) worden aangemerkt:  Paasmaandag, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag,  alsmede- tenzij deze op zaterdag en zondag vallen-  Nieuwjaarsdag, Koninginnedag, 5 mei (mits het een  lustrumjaar is), Eerste en Tweede  Kerstdag.</p> <p>Op verzoek van werknemer kunnen maximaal 3 christelijke  feestdagen worden geruild voor 3 niet-christelijke  feestdagen. Het verzoek kan alleen worden geweigerd  indien in het bedrijfsproces niet op christelijke feestdagen  wordt gewerkt dan wel indien het aantal ingediende  verzoeken om te ruilen het aantal gestelde diensten op  christelijke feestdagen overtreft.</p> <p>Werknemer die niet (volledig) gebruik kan maken van  bovenstaande ruilmogelijkheid heeft in een kalenderjaar  recht op maximaal 3 niet-christelijke religieuze feestdagen  te worden vrijgemaakt van dienst, tegen inlevering  vrijtijdsaanpakken. Werknemer dient dit verzoek uiterlijk  1 januari van het betreffende kalenderjaar kenbaar te  maken.</p> <p>Indien het dienstbelang dit toelaat heeft werknemer op  erkende feestdagen vrij met behoud salaris.</p> <p>Voor een deeltijder geldt het recht op doorbetaalde  feestdagen in een jaar naar rato.</p>	A/C
-----	---------------------------	-----------	-----------	--	-----

<b>420</b>	Nufarm B.V.	1-1-2011	31-12-2012	<b>Artikel 9. Vakantie</b> <b>9.6. Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, indien hij dat tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantiedagen voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
<b>421</b>	Nuplex Resins	1-7-2012	30-6-2013	<b>27.6. Religieuze dagen</b> Aan de werknemer kan conform de afspraken voor het aanvragen van verlof/vakantie, mits tijdig ingediend, toestemming worden gegeven tot het opnemen van verlof-/vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke religieuze dag. Indien zwaarwegende bedrijfs- en/of organisatorische omstandigheden zich in redelijkheid en billijkheid daartegen verzetten zal de toestemming niet worden gegeven.	A
<b>422</b>	NV Westerscheldetunnel	1-10-2010	30-9-2011		

423	NXP cao	1-1-2011	31-3-2012	<b>Artikel 14</b> <b>Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag</b> <b>2.</b> Werkgever zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen. <b>3.</b> Werkgever stelt de medewerker die een vakantie- of verletdag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
424	OBT	1-1-2012	31-12-2013	X	
425	OCE technologies BV/OCE Nederland BV	1-1-2012	31-12-2012	X	
426	Oci Melamine B.V.	1-1-2011	31-12-2012	X	
427	O-I Manufacturing Netherlands B.V. O-I Sales and distribution B.V. en European Group B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
428	onderwijsadviesbureaus	1-1-2010	31-12-2010		
429	Ons middelbaar onderwijs	1-7-2008	31-7-2010		
430	Onstream project services B.V.	1-7-2012	30-6-2014	X	
431	OORDT portionpack B.V. Van	1-7-2011	30-6-2013	X	
432	OSG cao 2013	1-1-2013	1-1-2014	X	
433	Ovet Personeel in de stuwadoors en technische dienst	1-4-2010	31-12-2011		
434	Owase-bedrijven	1-7-2012	30-6-2013	X	
435	Owens Corning Veil Nederland	1-1-2012	31-3-2013	X	
436	Papierfabriek Schut BV	1-7-2012	30-6-2014	X	
437	Papyrus B.V.	1-7-2012	30-6-2014	X	

438	Parenco B.V.	1-1-2013	31-12-2015	<b>12.8</b> Aan de buitenlandse werknemer zal als hij dat wenst op zijn religieuze feestdagen zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven een vakantiedag op te nemen.	A**
439	Payned payrollling B.V.	1-1-2012	31-12-2016	X	
440	Peko beheer BV	1-9-2012	31-8-2015	<b>Artikel 16</b> <b>ALGEMEEN ERKENDE FEESTDAGEN</b> <b>2.</b> In overleg én met instemming van de werkgever is het voor de werknemer mogelijk algemeen erkende feestdagen, zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel, om te ruilen met niet-Nederlandse feest- en gedenkdagen.	D
441	PepsiCo Nederland B.V. v/h smiths food group	1-5-2011	30-4-2012	<b>5. Snipperdagen</b> <b>c.</b> Snipperdagen die worden aangevraagd om aan godsdienstige verplichtingen te kunnen voldoen worden te allen tijde toegekend.	B
442	Personality payrollling BV	1-1-2012	31-12-2014	X	
443	PGGM	1-1-2012	31-8-2013	X	
444	PGI Nonwovens cao I	1-7-2011	31-12-2012	X	
445	PGI Nonwovens cao II	1-7-2011	31-12-2012	X	
446	Pharmaceutical research associates group	1-10-2012	30-9-2013	<b>Artikel 10</b> <b>GEOORLOOFD VERZUIM</b> <b>4.</b> De werknemer die voor de viering van een godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal onbetaald verlof worden verleend, dan wel in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie of roostervrije dagen op te nemen.	B
447	Philip Morris Holland B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	

448	Philips	1-7-2011	31-12-2012	<p><b>Artikel 7.4</b>  <b>Feestdagen</b>  <b>4.</b> Werkgeefster zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen.  <b>5.</b> Werkgeefster stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.</p>	A
449	Pillopak	1-7-2011	30-6-2013	<p><b>ARTIKEL 12 - VAKANTIE</b>  <b>12.2.6</b> De overige dagen of diensten mogen als zogenaamde snipperdagen worden opgenomen, zij het dat in deze dagen begrepen moeten worden bijzondere vrije dagen zoals plaatselijke en andere feestdagen, voorzover van overheidswege geen afwijkende regeling voor het bedrijfsleven is getroffen.  <b>12.2.7</b> Aan buitenlandse werknemers zal voor de voor hen geldende religieuze feestdagen te weten het Suikerfeest (einde ramadan) en het Offerfeest (Schapenfeest) de mogelijkheid worden geboden snipperdagen of-diensten op te nemen.</p>	B* **
450	Pipelife Nederland B.V.	1-7-2011	30-4-2013	X	
451	Plasticon the Netherlands B.V.	1-7-2010	30-6-2012	X	
452	Plastirol BV	1-6-2011	31-5-2012		
453	Please BV	1-10-2010	30-9-2013	X	
454	Plukon Poultry Holding b.v.	1-1-2012	18-5-2014	X	
455	Plusfood	1-5-2012	30-4-2014	X	
456	Poppies Nederland B.V.	1-4-2012	31-3-2014	X	
457	Postkantoren BV	1-1-2010	31-12-2011		

458	PostNL cao voor postbezorgers	1-1-2013	31-12-2013	X	
459	PostNL cao voor PostNL	1-1-2012	31-3-2013	<b>Artikel 41 Zon- en feestdagen</b> 1 c op andere feestdagen samenhangend met godsdienstige opvattingen, wordt op verzoek van de werknemer bij het inroosteren van werk zoveel mogelijk rekening gehouden met bedoelde dagen, dan wel wordt de desbetreffende werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen.	A
460	PPG coatings Nederland B.V.	1-1-2013	31-3-2014	<b>Artikel 11 Zon- en feestdagen</b> 5. Voor viering van andere dan de in lid 1 van dit artikel genoemde feest- of gedenkdagen wordt de werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantiedagen op te nemen.	A
461	PPG Industries fiber glass cao I	1-1-2012	31-12-2012	<b>Artikel 15 Feestdagen</b> 4. Aan buitenlandse werknemers zal op hun religieuze feestdagen met voorrang een snipperdag worden verleend.	B**
462	PPG Industries fiber glass cao II	1-1-2012	31-12-2012	X	
463	PQ Silicas B.V.	1-4-2011	31-3-2013	<b>27.5 Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, indien hij dit tijdig van tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaar-wegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
464	PQ Zeolites BV	1-7-2011	30-6-2014	X	



465	Profcore	1-4-2010	31-3-2013	<b>Artikel 57: Vaststellen verlofdagen</b> <b>1.</b> De vaststelling van de individuele verlofdagen geschiedt door de werkgever in overleg met de werknemer, mits de werknemer deze ten minste twee werkdagen van tevoren aanvraagt en zijn aanspraken toereikend zijn. Religieuze feestdagen voor Nederlandse en buitenlandse werknemers, 1 mei en andere feestdagen, buiten de reeds benoemde feestdagen, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als individuele verlofdagen.	B
466	Prokx Payroll Professionals B.V.	1-1-2012	31-12-2016	X	
467	Promens Deventer BV	1-6-2011	31-5-2012		
468	Promens Zevenaar B.V.	1-4-2011	31-3-2012		
469	ProRail BV	1-3-2012	28-2-2013	<b>Niet-christelijke feestdagen</b> De werkgever heeft de intentie om de feestdagen van medewerkers met een niet-christelijke geloofsovertuiging te respecteren. Hij honoreert zoveel mogelijk de verlofaanvragen die direct verband houden met dergelijke feestdagen, althans indien en voor zover de dienstuitvoering dat toelaat.	A
470	Provimi petfood NL B.V.	1-7-2009	31-3-2010		
471	Publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie	1-4-2011	31-3-2012		
472	Purac Biochem B.V.	1-4-2010	31-3-2012		

474	Qlip NV	1-7-2010	30-6-2013	<p><b>6 Toewijzen vakantiedagen</b></p> <p>a. De werkgever heeft het recht ten hoogste 2 vakantiedagen aan te wijzen, welke aanwijzing voor de aanvang van het kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad geschiedt.</p> <p>b. De werknemer kan de overblijvende vakantiedagen opnemen op het tijdstip dat door hem wordt gewenst, tenzij de eisen van het bedrijf zich hiertegen naar het oordeel van de werkgever verzetten.</p> <p>Aangevraagd verlof op Bid- en Dankdag, Goede Vrijdag en Bevrijdingsdag wordt steeds toegekend, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.</p> <p>Vakantiedagen dienen in het algemeen ten minste 48 uur van tevoren worden aangevraagd.</p>	A*
475	Quaker Oats B.V.	1-4-2012	31-3-2013	<p><b>ARTIKEL 28</b></p> <p><b>BUITENLANDSE WERKNEMERS</b></p> <p>2. De werkgever zal de werknemer in de gelegenheid stellen om op de voor hem geldende religieuze feestdagen anders dan geregeld in artikel 12 lid 1, zoveel mogelijk een snipperdag op te nemen.</p>	A
476	Quik Bedrijfs-cao	1-1-2013	31-12-2013	<p><b>Artikel 16</b></p> <p><b>Arbeid op feestdagen</b></p> <p>16.6 Werknemer heeft het recht om voor de viering van gedenkdagen als bid- en dankdagen, andere religieuze dagen alsmede 1 mei, vakantiedagen dan wel onbetaald verlof op te nemen voor zover zulks de voortgang binnen het bedrijf van werkgever redelijkerwijze niet nadelig beïnvloed.</p>	A
477	Rabo Bouwfonds	1-1-2008	31-3-2010		
478	Rabo Vastgoedgroep	1-4-2011	30-9-2012	X	

479	Rabobank	1-7-2013	31-12-2015	<b>FEESTDAGEN</b> <i>Gewetensbezwaar</i> Medewerkers kunnen niet verplicht worden om te werken op dagen die volgens hun geloofsovertuiging gelden als feestdagen. In dat geval worden ze in de gelegenheid gesteld verlof op te nemen.	B
480	Radio Holland Netherlands	1-1-2012	31-12-2012	X	
481	Raet	1-1-2012	31-12-2012	X	
482	Randstad groep Nederland akkoord beëindiging herplaatsingskader 21 april 2009	14-12-2009	30-6-2010		
483	Ratiopharm BV	1-5-2009	30-4-2010		
484	RBS Nederland	1-3-2010	1-3-2011		
485	Rechtsbijstand	1-1-2011	31-12-2011		
486	Recitel Nederland	1-4-2011	31-7-2012	<b>5. Snipperdagen</b> <b>d.</b> Werknemers worden zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld snipperdagen op te nemen ter viering van hun religieuze feestdagen, een en ander in voorafgaand overleg met de bedrijfsleiding.	A
487	Reclassering	1-1-2011	31-12-2012	X	
488	Rederij Cement - Tankvaart	1-1-2012	31-12-2012	X	
489	Rederij T. Muller	1-4-2012	31-3-2014	X	
490	Remplacanten Nederlandse orkesten	1-1-2009	31-12-2009		
491	Rendac Son B.V. Sonac Burgum B.V. Ecoson B.V. Vion Ingredients Nederland B.V.	1-8-2011	31-10-2012	X	
492	Renolit Nederland B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	
493	Resourze HR Diensten B.V.	1-1-2013	31-12-2017	X	
494	Ret NV	1-1-2012	1-2-2012		
495	RGV Holding B.V.	1-6-2011	31-5-2012		
496	Rijksmusea, verzelfstandigde	1-9-2011	31-3-2013	X	

497	Rixona B.V.	1-7-2010	30-6-2012	<b>3. Snipperdagen</b> c. De werkgever zal zoveel mogelijk tegemoet komen aan de behoefte van buitenlandse werknemers om vrijaf te nemen op de voor hen geldende religieuze feestdagen.	A**
498	Rockwool	1-8-2011	30-11-2012	X	
499	Rodenstock Benelux B.V.	1-7-2012	31-12-2013	X	
500	Rosier Nederland BV	1-5-2012	31-8-2014	X	
501	Rotterdam Port Services B.V.	1-11-2010	30-9-2012	X	
502	Rotterdam-Antwerpen Pijpleiding (Nederland) NV	1-4-2012	31-3-2013	X	
503	Royal Leerdam	1-7-2010	30-6-2011		
504	RPC Packaging Kerkrade B.V.	1-7-2009	31-12-2012	X	
505	RTL Nederland	1-1-2011	31-12-2012	<b>Artikel 10 Feestdagen</b> 4. De werknemer die voor een viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantie- of atv-uren op te nemen.	A
506	Rubber Resources B.V.	1-10-2010	31-3-2012		
507	Sabic Limburg BV	1-1-2011	30-6-2012	X	
508	Saint-Gobain construction products nederland B.V.	1-2-2013	31-10-2013	X	
509	Sait Zenitel Netherlands B.V.	1-1-2011	31-12-2012	X	

510	Sanquin bloedvoorziening	1-3-2011	28-2-2014	<b>Artikel 6.10 Compensatie feestdagen</b> 6. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest- en gedenkdagen, voor zover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.	C
511	Sappi Netherlands B.V.	1-1-2012	1-4-2013	X	
512	Saturn Petfood	1-7-2011	30-6-2013	<b>Artikel 10</b> <b>ZON- EN FEESTDAGEN</b> 5. Werkgever zal het verzoek om vrijaf op een niet christelijke religieuze feestdag zonder behoud van loon welwillend beoordelen, mits de continuïteit van de werkzaamheden niet in het gedrang komt.	A
513	SCA Hygiene products Gennep BV	1-7-2011	30-6-2013	X	
514	SCA Hygiene products Hoogezand B.V.	1-1-2011	31-12-2012	X	
515	SCA Hygiene products suameer B.V.	1-7-2011	30-6-2013	X	
516	Schiphol Nederland B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
517	Schur flexibele benelux BV	1-7-2012	30-6-2013	X	
518	Sekisui Alveo B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	
519	Selektvracht	1-1-2011	31-12-2012	X	
520	Servisair Amsterdam B.V.	1-10-2010	30-9-2011		
521	SGS Nederland BV Business Line OGC voor het buitendienst- en laboratorium personeel	1-1-2009	31-12-2009		
522	Sitech Services B.V.	1-1-2011	30-6-2012	X	
523	Sleepdienst Adriaan Kooren	1-10-2010	30-6-2012	X	
524	SLO	1-1-2013	31-12-2013	X	
525	Smals Bouwgrondstoffen B.V.	1-1-2013	31-12-2014	X	
526	Smilde Foods Indirect Personeel	1-1-2011	31-12-2011		

527	Smit harbour towage Rotterdam B.V.	1-1-2012	31-12-2013	X	
528	Smit tak varende maandloners	1-1-2012	31-12-2013	X	
529	Smurfit Kappa corrugated	1-3-2012	28-2-2014	<b>ARTIKEL 9 - FEESTDAGEN</b> <b>9.3.</b> De werknemer die voor de viering van een niet christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, onbetaald verlof worden verleend, dan wel in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een snipperdag/-dienst op te nemen.	A
530	Smurfit Kappa Mercurius B.V. en Smurfit Kappa Shared services B.V.	1-7-2008	30-4-2010		
531	Smurfit Kappa Solid board (voorheen Kappa packaging massiefkarton)	1-4-2008	31-3-2010		
532	Smurfit Kappa Solid board Hoogkerk B.V. (vh Smurfit Kappa De Halm Karton)	1-4-2008	31-3-2010		
533	SNS Reaal	1-11-2010	31-5-2012	<b>§ 2 Feestdagen</b> <b>2</b> De werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld de uit zijn (geloofs)overtuiging voortvloeiende (godsdienstige) feestdagen, na voorafgaande goedkeuring van de werkgever, als vakantie-uren op te nemen. <b>3</b> De in het vorige lid bedoelde goedkeuring zal slechts worden geweigerd, indien naar het oordeel van de werkgever zwaarwegende bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen daartoe nopen.	A
534	SNT Nederland	1-7-2008	30-4-2010		

535	SNV Nederland	1-1-2011	31-12-2013	<b>7.7 Feestdagen</b> <b>3.</b> Voor religieuze rust- en feestdagen die niet op de algemeen erkende rust- en feestdagen vallen, wordt desgewenst onbetaald verlof of vakantieverlof verleend, tenzij het belang van de werkgever zich daartegen verzet.	A
536	Sociale Verzekeringsbank	1-10-2011	30-6-2014	<b>Artikel 11 feest- en gedenkdagen</b> <b>2.</b> De werknemer wordt voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag in de gelegenheid gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.	B
537	Solidpack B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
538	Solvay Chemie	1-4-2012	31-3-2013	X	
539	Sonac Vuren	1-10-2011	31-12-2012	X	
540	Sonneborn refined products B.V.	1-7-2012	30-6-2013	X	
541	Spliethoff beheer	1-4-2012	31-3-2013	X	
542	Staatsloterij, stichting exploitatie Nederlandse	1-1-2012	1-1-2013	X	
543	Stamicarbon B.V.	1-1-2012	31-12-2013	X	
544	State Street Bank Europe Limited Amsterdam Branch	1-1-2013	31-3-2014	<b>6.1.2. Opnemen van vakantie</b> <b>3</b> Als een werknemer vanuit zijn geloofsovertuiging gewetensbezwaren heeft tegen het werken op met die geloofsovertuiging samenhangende godsdienstige feestdagen, kan hij niet worden verplicht op die dagen te werken. De niet gewerkte uren worden in mindering gebracht op het aantal vakantie-uren.	B
545	Stater N.V.	1-1-2011	31-1-2012		
546	Steinzeug-Keramo B.V.	1-8-2012	31-7-2013	X	
547	Stena line stevedoring B.V.	1-1-2009	31-12-2010		
548	Stena line zeevarenden	1-5-2007	30-4-2009		
549	St-Ericsson Nederland	1-1-2010	31-12-2010		

550	Stichting metrium onderwijsdienstverlening	1-1-2011	31-12-2011		
551	Stichting CJG Rijnmond te Rotterdam	1-7-2012	30-6-2014	5.1.7. Werkgever zal werknemer in ieder geval opname van verloftoestaan op die dagen dat ersprake is van een feestdag van de religie die werknemerwenst te belijden. Deze dagen zullen geen vervanging inhouden van de feestdagen als genoemd in artikel 4.1.8.	B
552	Stichting cliniclowns Nederland	1-1-2010	31-12-2010		
553	Stichting Dyade dienstverlening	1-1-2012	31-12-2012	<b>Artikel 5.2 Feest- en gedenkdagen</b> Als feest- en gedenkdagen worden aangemerkt nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede paasdag, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, Koninginnedag en 5 mei in het lustrumjaar voor zover deze dagen niet op zaterdag en zondag vallen. Op feest- en gedenkdagen wordt als regel niet gewerkt. Een werknemer heeft op diens verzoek het recht vakantie op te nemen op andere, bij zijn godsdienst of levensbeschouwing passende dagen.	B
554	Stichting Greenpeace Council	1-1-2012	31-12-2013	X	
555	Stichting maastricht school of management	1-1-2011	31-12-2011		
556	Stichting muziekcentrum van de omroep	1-1-2009	31-12-2009		
557	Stichting ondersteuning tweede kamerfractie partij van de arbeid	1-1-2009	31-12-2009		
558	Stichting PTC plus	1-7-2008	31-12-2009		
559	Stichting Stayokay	1-4-2009	31-12-2009		
560	Stichting Stedelijk museum Amsterdam (SSMA)	1-4-2013	31-3-2014	X	



561	Stichting Stimin Identiteitsbegeleiding Midden-Nederland	1-1-2009	1-1-2010		
562	Struik Food Group N.V.	1-1-2013	31-12-2013	X	
563	Stuwadoorsbedrijf van Rooij BV	1-7-2011	30-6-2014	X	
564	Suiker Unie Sensus en Cosun	1-4-2012	31-3-2013	X	
565	Svitzer Ocean Towage cao	1-1-2012	31-12-2013	X	
566	Svitzer Salvage BV Svitzer Euromed BV en Svitzer Amsterdam BV	1-1-2010	31-12-2010		
567	Swetsodv groep BV	1-1-2011	31-12-2013	<p><b>Artikel 42</b>  <b>WERKNEMERS NIET PERMANENT WOONACHTIG IN NEDERLAND</b>  Onderhavige regeling van werknemers niet permanent woonachtig in Nederland, zijn door CAO partijen een aantal specifieke regelingen / arbeidsvoorwaarden overeengekomen die beter aansluiten op de specifieke behoefte van deze groep werknemers.</p> <p><b>6.</b> In afwijking van artikel 32, vervalt Bevrijdingsdag en Koninginnedag. Werkgever stelt werknemer in staat om een alternatieve feestdag aan te wijzen. Werkgever zal haar medewerking daarvoor verlenen. De werknemer dient dit 13 weken voorafgaande aan de alternatieve feestdag aan te geven bij de werkgever.</p>	D**
568	Synprodo Productie	1-6-2012	31-5-2013	X	
569	Syntens	1-1-2010	31-12-2010		

570	Talens, koninklijke I	1-4-2012	31-3-2013	<b>8.11.</b> Aan de werknemer zal, indien hij zulks tijdig tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantierechten voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
571	Tarbit Tankers services B.V.	1-1-2012	31-12-2013	X	
572	Tata steel (VH corus staal B.V.)	1-4-2011	31-3-2013	X	
573	Tate and Lyle Netherlands B.V.	1-4-2011	31-3-2013	X	
574	Team Terminal v/h chevron europ.teminal tem raffi	1-4-2012	31-3-2013	<b>Artikel 13: Niet-christelijke feestdagen</b> De werknemer die voor de viering van een Godsdienstige niet-christelijke feest- of gedenk-dag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar oordeel van de werkgever toelaten, in de gelegenheid worden gesteld hiervoor een vakantiedag op te nemen.	A
575	Technicolor digital content delivery NL	1-1-2010	31-12-2011		
576	Teijn Aramid	1-4-2011	31-3-2013	<b>32.5. Godsdienstige feestdagen</b> Aan de werknemer zal, als hij dit tijdig van tevoren en onder opgaaf van redenen verzoekt, toestemming worden gegeven tot het opnemen van vakantie voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
577	Teknor apex B.V.	1-11-2010	31-12-2010		
578	TenneT TSO	1-7-2011	30-4-2013	X	
579	Tentoo collectieve freelance en flex BV	1-4-2012	31-3-2017	X	

580	Terschellinger stoomboot maatschappij	1-1-2011	31-12-2012	X	
581	Teso, texels eigen stoomboot onderneming	1-1-2013	31-12-2014	X	
582	Tessengerlo chemie Rotterdam B.V.	1-4-2012	31-3-2013	<b>8. Feestdagen</b> e. Werknemers zullen in de gelegenheid worden gesteld om, na goedkeuring van de werkgever, vakantiedagen op te nemen op de niet in dit artikel genoemde voor hen geldende religieuze feestdagen.	B
583	Tetterode Nederland	1-2-2010	31-1-2011		
584	Teva Pharmachemie B.V.	1-5-2012	31-12-2013	<b>4. Vakantiedagen</b> c. Een werknemer kan op zijn verzoek, vanwege zijn geloofsovertuiging, bij voorrang vakantierechten opnemen ter viering van religieuze feestdagen	B
585	The nuance group (Netherlands) BV	1-4-2009	31-7-2010		
586	Thyssenkrupp veerhaven B.V. Bison	1-1-2012	31-12-2012	X	
587	Tichelaars Koninklijke Makkumer aardewerk- en tegelfabriek B.V.	1-1-2012	31-12-2012	<b>Artikel 10</b> <b>Doorbetaling salaris op feestdagen</b> 4. Als uitzondering op doorbetaling op feestdagen geldt het volgende: De werkgever biedt de medewerker die een andere dan de Christelijke geloofsovertuiging heeft, de mogelijkheid om de voor hem/haar geldende feestdag onbetaald verlof te verstrekken, uiteraard voor zover betrokken medewerker hierop prijs stelt en aangeeft hiervan gebruik te willen maken.	B

588	Tilburg Holding B.V., Van	1-4-2009	31-3-2014	<b>Artikel 7.7 Feestdagen en verlof niet-christelijke feestdagen</b> <b>2.</b> De werknemer die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap, kan na verkregen toestemming van de werkgever, op voor hem geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof of vakantiedagen opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar. Het verzoek dient 2 maanden vooraf ingediend te worden bij de werkgever of direct leidinggevende.	B
589	Timeos	1-2-2013	1-2-2016	X	
590	Tjoapack	1-10-2011	30-3-2013	X	
591	TNT Express	1-7-2012	30-6-2013	<b>Artikel 38 Zon- en feestdagen</b> <b>1</b> Op zon- en feestdagen wordt niet gewerkt. Hiervan kan slechts worden afgeweken indien het bedrijfsbelang dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende: <b>c</b> op andere feestdagen samenhangend met godsdienstige opvattingen, wordt op verzoek van de werknemer bij het inroosteren van werk zoveel mogelijk rekening gehouden met bedoelde dagen, dan wel wordt de desbetreffende werknemer zoveel mogelijk in de gelegenheid gesteld vakantie op te nemen.	A
592	Tomingroep BV	1-7-2010	31-12-2011		
593	Total lubricants plant Beverwijk B.V.	1-4-2012	31-5-2014	X	

594	TPO Displays Europe B.V.	1-4-2012	31-7-2013	<b>Artikel 12</b> <b>Zondagen, algemeen erkende religieuze feestdagen en de nationale feestdag</b> <b>2.</b> Werkgeefster zal ernstig rekening houden met op de levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zondagen en op algemeen erkende religieuze feestdagen. <b>3.</b> Werkgeefster stelt de medewerker die een vakantie- of verletdag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.	A
595	Transavia Airlines Cabinepersoneel	1-4-2010	30-4-2011		
596	Transavia Airlines Grondpersoneel	1-5-2011	30-4-2013	X	
598	Transavia Airlines Vliegers	1-5-2011	30-4-2013	X	
599	Trespa International BV	1-4-2010	31-3-2012		
600	Trobas Gelatine BV	1-4-2012	31-3-2013	<b>Artikel 8</b> <b>ZON EN FEESTDAGEN</b> <b>6.</b> Werknemers hebben het recht op voor hen relevante religieuze niet-christelijke feest- en gedenkdagen, een vakantiedag op te nemen of, als het vakantietegoed niet toereikend is, verlof zonder recht op loon.	B
601	Tronox Pigments (Holland) B.V.	1-4-2012	31-3-2013	X	
602	T-systems Nederland BV	1-12-2009	31-12-2009		

603	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)	1-8-2011	31-1-2014	<b>Artikel 7:8 Verlofdagen niet-christelijke feestdagen</b> De medewerker die behoort tot een erkende niet-christelijke religieuze gemeenschap, kan op voor hem geldende religieuze feestdagen onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie dagen per kalenderjaar.	B
604	Umicore Nederland BV	1-5-2012	30-4-2013	X	
605	Unilash B.V.	1-1-2012	31-12-2012	X	
606	Unilever Nederland	1-5-2007	28-2-2009		
607	Uniport Multipurpose Terminals B.V.	1-1-2012	31-12-2013	X	
608	Unirobe Meeus Groep	1-7-2011	31-12-2012	<b>7.13 Regeling bij niet-christelijke religie</b> De medewerker die behoort tot een niet-christelijke religieuze gemeenschap kan op voor hem geldende religieuze feestdagen – anders dan de christelijke feestdagen – onbetaald verlof opnemen tot een maximum van drie(3) dagen per kalenderjaar.	B
609	United Coffee	1-5-2012	30-4-2013	X	
610	Univar Zwijndrecht N.V., te Zwijndrecht	1-1-2012	31-12-2012	x	
611	Universal Music B.V.	1-3-2013	31-12-2013	X	
612	UTI Nederland B.V.	1-2-2012	31-1-2013	X	
613	UW Holding BV	1-7-2011	31-12-2012	<b>7. Feestdagen</b> c. De werknemer kan voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag een daartoe strekkend verzoek indienen. De werkgever zal na overleg met de werknemer bepalen of en hoe realisatie hiervan kan plaatsvinden.	A

<b>614</b>	UWT United Waalhaven Terminals	1-4-2011	30-4-2013	<b>Artikel 21 Arbeid op zondagen en feestdagen (art. 19)</b> <b>2.</b> Indien een werknemer voor of bij een desbetreffende opdracht tegenover de werkgever of diens gemachtigde verklaart gewetensbezwaren te hebben tegen arbeid op zondagen, algemeen erkende christelijke feestdagen, r.-k. feestdagen welke ter plaatse algemeen als zondagen worden gevierd, of Goede Vrijdag, kan hij tot die arbeid niet worden verplicht.	E*
<b>615</b>	V en D B.V.	1-7-2011	31-1-2013	X	
<b>616</b>	Van Dijk Educatie BV	1-1-2012	31-12-2013	X	
<b>617</b>	Van Uden Stevedoring B.V.	1-7-2004	30-6-2009		
<b>618</b>	VCK cao voor het kantoorpersoneel in dienst van verenigd cargadoorkantoor B.V.	1-1-2012	31-12-2012	X	
<b>619</b>	Vendor BV	1-1-2013	31-12-2013	X	
<b>620</b>	Verbrugge Zeeland terminals B.V.	1-4-2010	30-9-2013	X	
<b>621</b>	Verenigde bedrijven vandervalk+ De groot B.V.	1-1-2013	31-12-2013	X	
<b>622</b>	Verhurende bedrijven bulksector Rotterdams Havengebied	1-9-2009	31-12-2012	X	

623	Vermo	1-1-2013	1-1-2014	<p><b>Artikel 4:12 Arbeidsduur en werktijden - 2</b></p> <p><b>Lid 1</b> Bij de regeling van de werktijd en haar toepassing wordt zoveel mogelijk gezorgd, dat de medewerker op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk kan bezoeken en dat hij in zijn zondagsrust zo weinig mogelijk wordt beperkt.</p> <p><b>Lid 2</b> Een afwijking van de gebruikelijke werktijden voor wat betreft de zondag is slechts mogelijk binnen de kaders als omschreven in de Arbeidstijdenwet.</p> <p><b>Lid 3</b> Voor zover het organisatiebelang niet anders vereist, geldt hetgeen in dit artikel ten aanzien van het verrichten van arbeid op zondag is bepaald ook voor kerkelijke, nationale, landelijke, regionale of plaatselijk erkende feest- en gedenkdagen, die door werkgever zijn aangewezen als dagen waarop werkgever is gesloten.</p> <p><b>Lid 4</b> Het bepaalde in dit artikel vindt voor hem die tot een kerkgenootschap behoort, dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of de zevende dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij een daartoe strekkend verzoek heeft ingediend.</p> <p><b>Artikel 6:6 Aaneengesloten periode</b></p>	B
-----	-------	----------	----------	--	---