

Uitwerking feestdagenverlof cao Uitvaartbranche 2020-2022

Toekenning feestdagensaldo

De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aan werknemers, niet zijnde oproepkrachten met voorovereenkomst, in plaats van salaris over niet gewerkte feestdagen, daarmee overeenkomend feestdagenverlof toekennen.

Met uitzondering van oproepkrachten met voorovereenkomst, krijgen alle werknemers, werkzaam op maandag tot en met vrijdag, per 1 januari van elk kalenderjaar dan een feestdagenverlofsaldo toegekend. Toekenning gebeurt op basis van de voor dat jaar geldende feestdagen zoals opgenomen in artikel 3.10 - lid 1 van de cao Uitvaartbranche, die vallen op een doordeweekse dag.

Om op juiste wijze invulling te geven aan het gelijkheidsbeginsel, geldt voor parttimers dat het feestdagenverlofsaldo wordt berekend naar rato van het dienstverband. Voor werknemers met een min-max contract geldt hiervoor de vast overeengekomen contracturen (de 'min' dus).

Voorbeeld 1:

Werknemer A heeft een fulltime dienstverband van 40 uur per week, terwijl werknemer B een parttime dienstverband heeft van 32 uur per week (80% van 40 uur per week, oftewel 0,8 FTE).

In kalenderjaar X vallen voor een fulltime werknemer, zoals werknemer A die van maandag tot en met vrijdag werkt 6 feestdagen op maandag tot en met vrijdag. Werknemer B heeft, omdat hij een dienstverband heeft voor 32 uur per week, recht op een feestdagenverlofsaldo van 80% van deze 6 feestdagen. Daarmee bedraagt het feestdagenverlofsaldo van werknemer B voor kalenderjaar X, 80% van 6 dagen is 4,8 dagen.

Registreren

Werknemers die op een feestdag werken, registreren alleen de gewerkte uren. Indien een werknemer op basis van artikel 4.6 van de cao Uitvaartbranche of zijn arbeidsovereenkomst in aanmerking komt voor een feestdagtoeslag voor het werken op een feestdag, wordt deze afzonderlijk verwerkt (al dan niet automatisch door het urenregistratiesysteem, afhankelijk van hoe de werkgever de administratie voert).

Werknemers die op een feestdag werken kunnen het 'feestdagenverlofsaldo' op een ander moment inzetten.

Werknemers die niet op een feestdag werken, kunnen het (mogelijke) tekort registreren door een afwezigheid te boeken vanuit het 'feestdagenverlofsaldo'. Hierbij is het van belang dat de duur van de feestdagopname goed wordt ingevuld. Het aantal uur dat hierbij moet worden ingevoerd is afhankelijk van het arbeidspatroon van de werknemer en het aantal reeds verantwoorde uren in de betreffende week. Een standaard werkdag omvat 8 uur.

Voorbeeld 2:

Werknemer C heeft een vast rooster en werkt op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag. Op maandag 2e Paasdag heeft werknemer C niet gewerkt. Omdat de maandag voor werknemer C normaliter een werkdag is volgens het vaste rooster van de werknemer, wordt er 8 uur afgeschreven van het 'feestdagenverlofsaldo' van werknemer C.

Werknemer D heeft een variabel rooster voor gemiddeld 15 uur per week. Werknemer D heeft op maandag 2e Paasdag niet gewerkt, maar werkt op de woensdag na Pasen 8 uur, op de donderdag na Pasen 6 uur en op de vrijdag na Pasen 4 uur. Daarmee heeft werknemer D 18 uur in de betreffende week gewerkt. Deze werknemer kan er zelf voor kiezen om wel of geen opname te doen uit het 'feestdagenverlofsaldo' op 2e Paasdag. Wanneer de werknemer geen uren boekt op 2e Paasdag uit het 'feestdagenverlofsaldo', kan hij deze uren op een ander moment alsnog inzetten als vrije tijd.

Attentiepunt

Werknemers die parttime werken kunnen aan het einde van het kalenderjaar geconfronteerd worden met een negatief feestdagenverlofsaldo. Dit is bijvoorbeeld aan de orde wanneer de werknemer op geen enkele feestdag werkt en op elke feestdag 8 uur als feestdagenverlof registreert. De parttime werknemer bouwt immers alleen uren op naar rato van het dienstverband.

In Voorbeeld 1 geldt voor werknemer B dat hij per feestdag eigenlijk maar 80% van 8 uur = 6,4 uur kan verantwoorden, zonder aan het einde van het kalenderjaar op een negatief saldo uit te komen. Wanneer werknemer B op alle feestdagen 8 uur feestdagenverlof boekt, komt hij in kalenderjaar X uit op een negatief saldo van 9,6 uur. Hij heeft immers 6 maal 8 uur is 48 uur in plaats van 6 maal 6,4 uur is 38,4 uur geboekt, oftewel in dagen 6 in plaats van 4,8 dagen. Dit saldo wordt verrekend met het saldo vakantieverlof. In dit geval van werknemer B worden er dus 9,6 uren in mindering gebracht op het saldo vakantieverlof van de werknemer.

Een werknemer kan een negatief feestdagenverlofsaldo voorkomen door goed te kijken naar de opname van het feestdagenverlof. In een week waar de werknemer meer uren heeft gewerkt dan zijn contracturen kan het bijvoorbeeld volstaan om geen 8 uur te boeken als feestdagenverlof op een feestdag, maar een minder aantal uren of zelfs geen uren.

Het is aan de leidinggevende om te beoordelen of de werknemer de 'ontbrekende uren' inderdaad op een ander moment heeft teruggewerkt en/of dat de werknemer wellicht compensatie uren kan aanwenden op de feestdag.