

Beloning tijdens feestdag

Steeds meer Zoetwarenbedrijven zijn 24/7 operationeel waardoor ook op feestdagen doorgewerkt wordt. Maar welke beloning moet worden betaald voor werken tijdens een feestdag? De beroepscommissie, bestaande uit werkgevers en vakbonden, heeft zich, op verzoek, over deze vraag gebogen.

De beroepscommissie vindt een duidelijke en eenduidige uitleg van de cao van belang, zodat de beloning voor werken tijdens een feestdag bij alle Zoetwarenbedrijven op dezelfde wijze wordt toegepast en er geen onduidelijkheid bestaat.

Werken op een feestdag, wat zegt de Zoetwaren cao?

Bepalingen over werken op een feestdag zijn in de Zoetwaren cao op verschillende plekken te vinden, waaronder:

Artikel 13 lid 1 : Op een feestdag wordt in beginsel niet gewerkt;

Artikel 28: Wordt toch gewerkt op een feestdag dan worden deze arbeidsuren uitbetaald tegen het voor de betrokken werknemer geldende uurloon, vermeerderd met een toeslag van 100% op dat uurloon.

De werknemer heeft dus naast zijn salaris per maand of periode incl. roostertoeslag ten minste recht op het geldende uurloon en de feestdagtoeslag van 100%.

In de praktijk zijn er een aantal scenario's denkbaar, welke zijn uitgewerkt in onderstaand schema:

		Salaris per maand of periode (artikel 1 lid 9)	Roostertoeslag per maand of periode (artikel 20)	Uurloon x aantal (extra) gewerkte uren tijdens feestdag (artikel 28)	Feestdagtoeslag (artikel 28)	Toeslag klokurenmatrix (artikel 19)	Overwerk (artikel 10 + 23)
1.	Werknemer staat ingeroosterd en is vrij tijdens feestdag	X	X				
2.	Werknemer werkt volgens rooster tijdens feestdag	X	X	X	X		
3.	Werknemer werkt op eigen verzoek extra tijdens een feestdag	X	X	X	X	X	
4.	Werknemer werkt op verzoek van werkgever extra tijdens feestdag	X	X	X	X	X	X

De cao geeft in artikel 13 lid 2a als stelregel dat de waarde van een feestdag 7,2 uur bedraagt. Iedere werknemer heeft (parttimers naar rato) recht op het aantal *doordeweekse feestdagen* in een jaar x 7,2 uur. Hiermee wordt gelijkheid nagestreefd voor alle werknemers, ongeacht in welk rooster zij werkzaam zijn, door uit te gaan van eenzelfde standaard.

Het geldende werkrooster is hierbij leidend. Wijkt het geldende rooster af van de waarde van een feestdag (7,2 uur) en blijkt aan het einde van het jaar dat de werknemer teveel of te weinig uren stond ingeroosterd tijdens een feestdag dan dient dit verschil nog ingeroosterd of uitgeroosterd te worden elders in het rooster. Het doet er daarbij niet toe of de werknemer stond ingeroosterd en vrij was of heeft doorgewerkt tijdens de feestdag, de uren in het rooster gelden.

Bijvoorbeeld:

1. Een werknemer staat 6 uur ingeroosterd op een feestdag en is vrij of werkt door, uitgaande van 7,2 uur (de waarde van een feestdag) moet deze werknemer nog 1,2 uur worden uitgeroosterd, als blijkt dat hij aan het einde van het jaar te weinig uren stond ingeroosterd tijdens feestdagen.
2. Andersom kan ook het geval zijn. Een werknemer staat 8 uur ingeroosterd op een feestdag en is vrij of werkt door. Voor deze werknemer geldt dat hij nog 0,8 uur (8 – 7,2 uur) elders in het rooster moet worden ingeroosterd als aan het einde van het jaar blijkt dat hij teveel uren stond ingeroosterd tijdens feestdagen.
3. Werkt een werknemer volgens rooster sowieso al niet tijdens een feestdag, dan heeft hij nog recht om 7,2 uur uitgeroosterd te worden in het rooster als aan het einde van het jaar blijkt dat hij te weinig uren stond ingeroosterd tijdens feestdagen.

Tot slot

Vanwege de in de praktijk gebleken onduidelijkheid die bestaat over de bepalingen over de beloning voor werken op een feestdag streven VBZ en vakbonden ernaar om een eenvoudige en eenduidige uitleg op te nemen in de Zoetwaren cao 2019.

Heeft u een vraag over werken op een feestdag of andere vragen over de cao, neem contact op per e-mail: jasmijn@vbz.nl of telefonisch 06 120 67 694.

