

**cao-afspraken over compensatie van
overwerk in vrije tijd**

datum 16 oktober 2020

Colofon

Contactpersoon	mw. L. Coenen Wetenschappelijke medewerker 0611879258 LCoenen@minszw.nl
----------------	--

Inhoud

Colofon—2
Samenvatting—5

- 1 Inleiding—7**
 - 1.1 Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag—7
 - 1.2 Doel- en vraagstelling—8
 - 1.3 Steekproef—8

- 2 Tijd-voor-tijd afspraken—9**
 - 2.1 Percentage werknemer met een tijd-voor-tijd afspraak—9
 - 2.2 Relatie tijd-voor-tijd afspraken en hoogte laagste loonschaal—10
 - 2.3 Maximaal aantal uren—11
 - 2.4 Maximale compensatietermijn—11
 - 2.5 Uitbetalen indien compensatie niet mogelijk is—13
 - 2.6 Specifieke situaties—14
 - 2.7 Normale arbeidsduur—16
 - 2.8 Ontwikkelingen ingang gezet door de wetswijziging—18

Samenvatting

Overwerk wordt regelmatig gecompenseerd in vrije tijd (een zogenoemde tijd-voor-tijd-regeling). Sinds 1 januari 2018 bepaalt de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: WML) dat voor overwerk ook ten minste het – naar evenredigheid verhoogde – wettelijk minimumloon moet worden betaald. Deze wijziging heeft tot doel om te voorkomen dat overwerk leidt tot onbetaald meerwerk en oneerlijke concurrentie. Op grond van de WML blijft het mogelijk om in een cao af te spreken dat overwerk gecompenseerd kan worden in betaalde vrije tijd, die op een later moment wordt genoten. Voorliggende rapportage gaat over dergelijke cao-afspraken. De centrale onderzoeksvraag luidt:

Voor hoeveel procent van de werknemers zijn afspraken gemaakt over tijd-voor-tijd, hoe zien deze afspraken eruit, en wat is de relatie met de hoogte van de laagste lonen opgenomen in de cao's?

Percentage werknemer met een tijd-voor-tijd afspraak

Voor 49% van de werknemers met een cao geldt dat overwerk (tot een bepaalde schaal) volledig in vrije tijd wordt gecompenseerd. Voor 31% van de werknemers geldt dat het gaat om een combinatie van uitbetalen en betaalde vrije tijd. Hierbij zijn de volgende varianten te onderscheiden:

- Uitbetalen is standaard. Op bedrijfsniveau zijn wel afspraken over tijd-voor-tijd mogelijk (3%)
- Tot een bepaald aantal uren uitbetaald; daarboven tijd-voor-tijd (3%)
- Werknemer kiest uitbetalen of tijd-voor-tijd (25%)

Voor 8% van de werknemers geldt dat overwerk (tot een bepaalde schaal) wordt uitbetaald. De resterende 12% van de werknemers heeft geen overwerkregeling in de cao.

Relatie tijd-voor-tijd afspraken en hoogte laagste loonschaal

De hoofdregel is dat voor ieder gewerkt uur gemiddeld minstens het wettelijk minimumloon wordt betaald. Dit geldt ook voor uren die worden gewerkt bovenop het overeengekomen aantal arbeidsuren (overwerk). Door middel van een tijd-voor-tijd regeling in een cao kan in een betaalperiode worden afgeweken van deze hoofdregel in het geval van overwerk, mits die uren tijdig worden gecompenseerd in (conform WML) betaalde vrije tijd.

Het risico dat bij een tijd-voor-tijd-regeling in een betaalperiode niet ten minste het wettelijk minimumloon wordt betaald, speelt met name in de lagere loonschalen. Daardoor is de noodzaak om tijd-voor-tijd afspraken op te nemen in een cao met een laagste loonschaal op of net boven WML-niveau het grootst. In dit onderzoek is nagegaan of er een verband bestaat tussen de hoogte van de laagste loonschaal in de cao en het hebben van een tijd-voor-tijd afspraak voor de vergoeding van overwerk. Dit blijkt niet het geval te zijn.¹

¹ Chi-Square test: $p=0,5$; $n=81$

Maximaal aantal uren en compensatietermijn

Cao-afspraken over het maximaal aantal uren dat voor compensatie in betaalde vrije tijd in aanmerking komt, komen vrijwel niet voor.

Wel is voor 65% van de werknemers met een cao, een termijn bepaald waarbinnen het meerwerk in betaalde vrije tijd gecompenseerd moet zijn. De WML schrijft voor dat de betaalde vrije tijd uiterlijk gecompenseerd moet zijn vóór 1 juli van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het meerwerk is verricht. Voor 4% van de werknemers geldt echter dat de termijn genoemd in de cao ruimer is dan de termijn genoemd in de WML. Evenwel hoeft dit niet in strijd te zijn met de WML. Er is pas strijd met de WML als werknemers voor alle gewerkte uren niet ten minste het salaris ontvangen waarop zij op grond van de WML recht hebben.

Voor 47% van de werknemers is afgesproken dat overwerk dat niet (binnen de afgesproken termijn) kan worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd, alsnog in geld wordt uitbetaald.

Specifieke situaties

Er zijn drie specifieke situaties met betrekking tot de toepassing van de gewijzigde regeling in de WML aangaande tijd-voor-tijd beschreven in de memorie van toelichting bij de wijziging van de WML.

- In geval van het ter beschikking stellen van werknemer aan een derde om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten, dient de mogelijkheid om compensatie in vrije tijd toe te passen, te zijn opgenomen in de cao van de inlener. Voor 36% van de werknemers met een cao wordt in de cao expliciet benoemd dat de tijd-voor-tijd afspraken over overwerk van toepassing zijn op ingeleende werknemers.
- De reikwijdte van de cao, inclusief een regeling over compensatie van meerwerk in betaalde vrije tijd, strekt zich uit over overeenkomsten van opdracht. Dit komt voor in de cao's van 2% van de werknemers met een cao.
- Er is geen overeengekomen arbeidsduur waarmee betaalde compensatie in vrije tijd kan plaatsvinden, zoals bij een nulurencontract. Voor <1% van de werknemers met een cao zijn specifieke afspraken over deze situatie opgenomen in de cao.

Ontwikkelingen in gang gezet door de wetswijziging

Uit de cao-afspraken over het compenseren van overwerk, geldig op 31 december 2019, blijkt niet dat deze afspraken nieuw zijn of zijn gewijzigd naar aanleiding van de wetswijziging.

In de principeakkoorden² afgesloten tussen 1 januari 2018 en 1 juli 2020 is voor 15% van de werknemers vallend onder een cao, wel verwezen naar de wetswijziging WML en/of er is sprake van een wijziging in de vergoeding van overwerk. Het gaat veelal om het invoeren van de keuzemogelijkheid voor compensatie in een betaling of tijd-voor-tijd.

² In een principeakkoord worden de belangrijkste resultaten van de cao onderhandelingen samengevat alvorens zij hun weerslag in de cao vinden.

1 Inleiding

Overwerk wordt regelmatig gecompenseerd in vrije tijd (een zogenoemde tijd-voor-tijd-regeling). Sinds 1 januari 2018 bepaalt de WML dat voor overwerk ook ten minste het – naar evenredigheid verhoogde – wettelijk minimumloon moet worden betaald. Deze wijziging heeft tot doel om te voorkomen dat overwerk leidt tot onbetaald meerwerk en oneerlijke concurrentie. Op grond van de WML blijft het mogelijk om in een cao af te spreken dat overwerk gecompenseerd kan worden in betaalde vrije tijd, die op een later moment wordt genoten.³ Voorliggende rapportage bevat de resultaten van een onderzoek naar deze cao-afspraken.

1.1 Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Het doel van de WML is tweeledig. De WML heeft enerzijds tot doel het verzekeren van een minimumloon en minimumvakantiebijslag die gelet op de algehele welvaartssituatie als een aanvaardbare tegenprestatie voor de in dienstverband verrichte arbeid kan worden beschouwd en anderzijds tot doel om oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en verdringing tegen te gaan.⁴

Het is vanuit deze doelen bezien onwenselijk als voor meerwerk niet ten minste het wettelijk minimumloon wordt betaald. Om die reden is op 1 januari 2018 voorzien in een wettelijke grondslag op grond waarvan voor meerwerk ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald. Die wijziging werd mede ingegeven door een uitspraak van de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State in een zaak waarin beroep was aangetekend tegen een door de Inspectie SZW opgelegde boete. De afdeling oordeelde dat een expliciete grondslag ontbrak om te handhaven op het betalen van het wettelijk minimumloon bij meerwerk.⁵

Sinds de wijziging bepaalt de WML dat als meer arbeid wordt verricht dan de geldende normale arbeidsduur (NAD) per week, het minimumloon naar rato wordt vermeerderd. Ook als sprake is van deeltijdwerk waarbij een arbeidsduur is overeengekomen die lager is dan de NAD, dient een evenredige vermeerdering van het minimumloon plaats te vinden als in de praktijk meer dan de (initieel) overeengekomen arbeidsduur wordt gewerkt.⁶

1.1.1 *Compensatie van gewerkte uren door betaalde vrije tijd*

In de praktijk komen afspraken voor waarbij meerwerk wordt gecompenseerd door betaalde vrije tijd. Op die manier wordt interne flexibiliteit geboden. De regering heeft met de wijziging van de WML deze mogelijkheid willen behouden.

Voor de toepassing van de WML⁷ is deze compensatie in betaalde vrije tijd alleen mogelijk indien en voor zover hierover in een cao afspraken zijn gemaakt. Tevens

³ Om cao-partijen de mogelijkheid te bieden om cao's aan te passen aan de regeling, dan wel nieuwe cao's te sluiten voor zover daarvan op dit moment geen sprake is, is het vereiste dat compensatie in betaalde vrije tijd alleen kan als deze mogelijkheid in een cao is opgenomen, een jaar later in werking getreden.

⁴ Kamerstukken II 1967/68, 9574, nr. 3, p.14; Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3.

⁵ In de uitspraak van de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State op 7 mei 2014, ECLI:NL:RVS:2014:1622 is geoordeeld dat uit artikel 12, eerste lid niet volgt dat het minimumloon evenredig moet worden verhoogd indien een werknemer meer werkt dan de normale arbeidsduur.

⁶ Kamerstukken II 2016/17, 34573, nr. 3.

⁷ De regels die toezien op compensatie in betaalde vrije tijd zijn niet relevant als voor het totaal aan verrichte uren arbeid ten minste het minimumloon is betaald.

moet de betaalde vrije tijd voor 1 juli van het jaar na het kalenderjaar waarin er is overgewerkt zijn genoten.⁸

1.2 Doel- en vraagstelling

Voorliggend onderzoek richt zich op cao-afspraken met betrekking tot compensatie in betaalde vrije tijd. Doel van het onderzoek is om te achterhalen voor welk deel van de werknemers met een cao⁹ een cao geldt waarin afspraken over tijd-voor-tijd zijn gemaakt en hoe deze afspraken eruitzien.

De centrale onderzoeksvraag is:

Voor hoeveel procent van de werknemers zijn afspraken gemaakt over tijd-voor-tijd, hoe zien deze afspraken eruit, en wat is de relatie met de hoogte van de laagste lonen opgenomen in de cao's?

1.3 Steekproef

Om vast te stellen welke cao-afspraken er zijn met betrekking tot tijd-voor-tijd is een steekproef van 98 cao's onderzocht. Deze cao's zijn van toepassing op 87% van de werknemers in Nederland, die onder een cao vallen. Dit hoge percentage maakt het mogelijk om aan te geven voor welk deel van de werknemers bepaalde cao-afspraken gelden. De peildatum van de steekproef ligt op 31 december 2019.

De ontwikkelingen met betrekking tot cao-afspraken over tijd-voor-tijd zijn in kaart gebracht aan de hand van de cao's en principeakkoorden. Alle principeakkoorden die deel uit maken van de steekproef en die afgesloten zijn tussen 1 januari 2018 en 1 mei 2020, zijn meegenomen in het onderzoek.

⁸ Artikel 13a, vierde lid, WML.

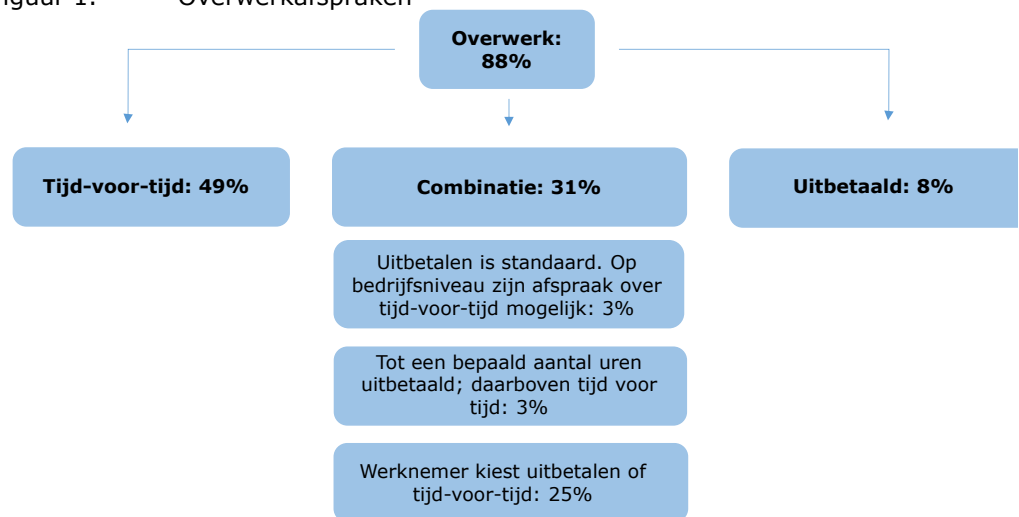
⁹ Om de leesbaarheid te bevorderen wordt in de rest van de rapportage ook wel gesproken van gesproken over werknemers. Het betreft echter werknemers met een cao. In dit onderzoek wordt de referentie groep namelijk gevormd door alle werknemers in Nederland met een cao en niet alle werknemers in Nederland.

2 Tijd-voor-tijd afspraken

2.1 Percentage werknemer met een tijd-voor-tijd afspraak

Vrijwel alle werknemers hebben een cao met daarin een afspraak met betrekking tot overwerk. Het gaat om 94% van de werknemers. Voor 6% van de werknemers zijn de afspraken echter zo summier dat het niet mogelijk is om uitspraken te doen over de inhoud van de afspraken. Daarom wordt in onderstaand figuur uitgegaan van 88% van de werknemers met een cao.

Figuur 1. Overwerkafspraken



Voor 49% van de werknemers geldt dat overwerk (tot een bepaalde schaal) volledig in vrije tijd wordt gecompenseerd. De cao Apotheken bevat een dergelijke afspraak:

Vergoeding overwerk

De vergoeding voor overwerk wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd met in achtneming van lid 2 van het vorige artikel. Het overwerk wordt in het kalenderjaar gecompenseerd, en indien dit niet mogelijk is voor 1 juli van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin het overwerk is ontstaan. Indien het overwerk in de hiervoor genoemde periodes niet in vrije tijd gecompenseerd kan worden, wordt het overwerk vergoed in geld. Het overwerk wordt dan per uur vergoed met een toeslag van 25% op het uurloon. In afwijking van het vorenstaande kunnen werkgever en werknemer overeenkomen de overwerkuren ook eerder dan 1 juli volgend op het kalenderjaar waarin de overwerkuren zijn ontstaan in geld uit te keren als overwerk. (Apotheken)

Voor 31% van de werknemers geldt dat het om een combinatie gaat. Hierbij zijn er verschillende varianten. Hieronder volgt van elke variant een voorbeeld.

- Uitbetalen is standaard. Op bedrijfsniveau zijn wel afspraken over tijd-voor-tijd mogelijk.

Na voorafgaande toestemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging mag de werkgever gedurende de looptijd van

deze cao (t/m 31 juli 2020) op bedrijfs- of locatieniveau een tijd-voor-tijd-regeling invoeren. (Bakkersbedrijf)

- Tot een bepaald aantal uren overwerk uitbetaald; daarboven tijd-voor-tijd

Artikel 48 Beloning van overwerk

Lid 1 a. De werkgever mag de helft van de overuren op jaarbasis vergoeden in de vorm van vrije tijd. (LEO)

- Werknemer kiest uitbetalen of tijd-voor-tijd

Je kunt met je werkgever afspreken hoe je het overwerk gecompenseerd wilt krijgen: in vrije tijd en/of in geld. Als je niets afspreekt geldt de compensatie in geld. (MITT)

Tot slot geldt voor 8% van de werknemers dat overwerk (tot een bepaalde schaal) wordt uitbetaald.

Een vergoeding voor meerwerk krijg je als je een functie uitoefent in de functiegroepen 1 tot en met 11. Deze vergoeding krijg je alleen als je langer dan een half uur meerwerk verricht.

....

Je ontvangt de vergoeding maandelijks. (ABN AMRO)

2.2 Relatie tijd-voor-tijd afspraken en hoogte laagste loonschaal

De hoofdregel is dat voor ieder gewerkt uur gemiddeld minstens het wettelijk minimumloon moet worden betaald. Dit geldt ook voor uren die worden gewerkt bovenop het overeengekomen aantal arbeidsuren (overwerk). Door middel van een tijd-voor-tijd regeling in een cao kan in een betaalperiode worden afgeweken van deze hoofdregel in het geval van overwerk, mits die uren worden gecompenseerd in (conform WML) betaalde vrije tijd.

Het risico dat bij een tijd-voor-tijd-regeling in een betaalperiode niet ten minste het wettelijk minimumloon wordt betaald, speelt met name in de lagere loonschalen. Daardoor is de noodzaak om tijd-voor-tijd afspraken op te nemen in een cao met een laagste loonschaal op of net boven WML-niveau het grootst.

In dit onderzoek is nagegaan of er een verband bestaat tussen de hoogte van de laagste loonschaal in de cao en het hebben van een tijd-voor-tijd afspraak voor de vergoeding van overwerk. Er blijkt echter geen verband te zijn tussen de hoogte van de laagste loonschaal en de afspraken over overwerk.¹⁰ Mogelijke verklaring voor het ontbreken van dit verband is dat veel cao's ook voor de wijziging van de WML al afspraken over tijd-voor-tijd bevatten. Cao-partijen hebben dergelijke afspraken gemaakt, omdat zij de compensatie voor overwerk op een bepaalde manier willen regelen en niet om aan de WML te voldoen. Dit beeld wordt bevestigd door het onderzoek naar de ontwikkelingen volgend op de wijziging van de WML. Er zijn namelijk relatief weinig wijzigingen in de cao-afspraken over de vergoeding van overwerk, zie paragraaf 2.6

¹⁰ Chi-Square test: p=0,5; n=81

2.3 Maximaal aantal uren

In de memorie van toelichting bij de wijziging van de WML is opgenomen dat wanneer de cao verdere beperkingen verbindt aan het aantal uren dat voor compensatie in betaalde vrije tijd in aanmerking komt, met de verdere beperkingen rekening wordt gehouden. In de praktijk blijken cao-afspraken, die beperkingen verbinden aan het aantal uren dat voor compensatie in betaalde vrije tijd in aanmerking komt, vrijwel niet voor te komen. Er is in de steekproef, gebruikt voor dit onderzoek, één cao die een dergelijke afspraak bevat. Het gaat om de cao UWV.

5. Met inachtneming van hetgeen in de vorige leden van dit artikel is bepaald en onder analoge toepassing van de in lid 1 genoemde toeslagpercentages kunnen uren, gedurende welke overwerk is verricht, door de betrokken medewerker in de vorm van vrije tijd worden gecompenseerd tot een maximum van 38 uur per jaar inclusief de in lid 1 genoemde toeslagen.

Wel zijn er verscheidene cao's die het aantal overwerkuren in zijn geheel aan banden leggen. Het percentage werknemers met een dergelijke afspraak is niet bepaald in dit onderzoek. De cao Sanquin bevat bijvoorbeeld zo'n afspraak.

Artikel 8.3 Maximaal aantal uren overwerk

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet méér bedragen dan 10%:

a. van 36 uur indien het salaris van de werknemer het maximumbedrag van salarisschaal functiegroep 60 niet overschrijdt;

b. van 42 uur indien het salaris van de werknemer het maximumbedrag van salarisschaal functiegroep 60 te boven gaat, doch het maximumbedrag van salarisschaal functiegroep 70 niet overschrijdt;

c. van 52 uur indien het salaris van de werknemer het maximumbedrag van salarisschaal functiegroep 70 overschrijdt. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

2. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

3. Indien een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van zijn contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.

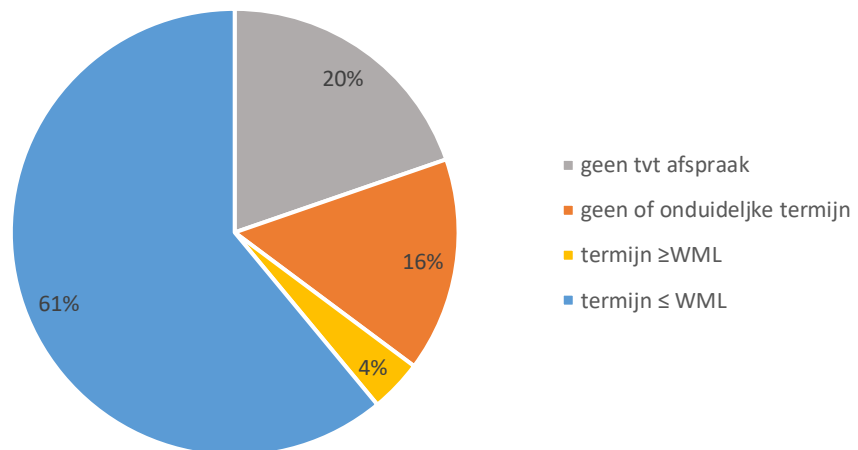
4. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening. (Sanquin)

2.4 Maximale compensatietermijn

Met de wetwijziging van de WML is er een duidelijke grens gesteld waarna het meerwerk in betaalde vrije tijd moet zijn gecompenseerd. Dit dient uiterlijk vóór 1 juli van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het meerwerk is verricht te zijn gecompenseerd. Indien de dienstbetrekking eerder wordt beëindigd dan voornoemde 1 juli, dient over het verrichte meerwerk waarvoor nog geen compensatie in betaalde vrije tijd heeft plaatsgevonden, bij de eindafrekening ten minste minimumloon te worden betaald.

Van de werknemers met een cao heeft 65% een cao waarin de termijn is bepaald, zie figuur 2.

Figuur 2. Compensatietermijn betaalde vrije tijd (percentage werknemers).



In de meeste gevallen (61% van de werknemers) valt de termijn in de cao-teksten genoemd binnen de maximale termijn zoals genoemd in de WML, de teksten uit de cao's Apotheken en Bakkersbedrijf zijn hier voorbeelden van.

Het overwerk wordt in het kalenderjaar gecompenseerd, en indien dit niet mogelijk is voor 1 juli van het jaar volgend op het kalenderjaar waarin het overwerk is ontstaan. (Apotheken)

De werkgever verleent deze vrije tijd uiterlijk in de 4 weken volgend op de periode van 4 weken waarin de overuren ontstaan zijn. (Bakkersbedrijf)

Voor 4% van de werknemers geldt dat de termijn genoemd in de cao ruimer is dan de termijn genoemd in de WML. Dit hoeft niet in strijd te zijn met de WML. Er is pas strijd met de WML als werknemers voor alle gewerkte uren (in een betaalperiode) niet ten minste het salaris ontvangen waar zij op grond van de WML recht hebben. Hierna volgen enkele voorbeelden.

Wanneer de compensatie in tijd aan het einde van een kalenderjaar niet is opgenomen, wordt het saldo tot een maximum van 80 uren naar het volgende jaar overgeboekt. De uren boven de 80 uren worden uitbetaald of aan je Benefit Budget toegevoegd. (Netwerkbedrijven)

3.3.3 Tijd voor tijd

Je roostert in overleg met je leidinggevende de compensatie in tijd in voor het verrichte overwerk. De tijd voor tijd moet binnen het kalenderjaar plaatsvinden. Wanneer de compensatie in tijd aan het einde van een kalenderjaar niet is opgenomen, wordt het saldo tot een maximum van 120 uren naar het volgende jaar overgeboekt. De uren boven de 120 uur worden uitbetaald. (Productie en leveringsbedrijf)

Op schriftelijk verzoek van de werknemer is het mogelijk, na zes maanden na afloop van het referentiejaar, de nog niet gecompenseerde uren te laten staan. Het aantal uren dat vanaf dat moment als uitgestelde compensatie-uren blijft staan, wordt als volgt berekend: de compensatie-uren, die zijn ontstaan op basis van de overwerkregeling, wordt vermenigvuldigd met 150%; de compensatie-uren die zijn ontstaan door het werken op zondag, het werken op feestdagen en tijdens de nachtdienst wordt vergoed op basis van het werkelijke aantal uren. (Recreatie)

De onder e genoemde toeslag wordt uitbetaald. Overwerkuren worden gecompenseerd naar keuze in overleg met de werkgever, in vrije tijd of door uitbetaling van het uursalaris. Bij compensatie in vrije tijd dient deze vrije tijd binnen één jaar na het verrichten van het overwerk te worden opgenomen. (SVB)

Tot slot is er een groep van werknemers (16%) die wel een tijd-voor-tijd afspraak hebben in de cao, maar waarbij niet of in algemene termen is bepaald op welke termijn de vrije tijd moet worden genoten. Onderstaande voorbeelden illustreren dit.

Het verlof is gelijk aan het aantal gewerkte uren overwerk en wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip.

....

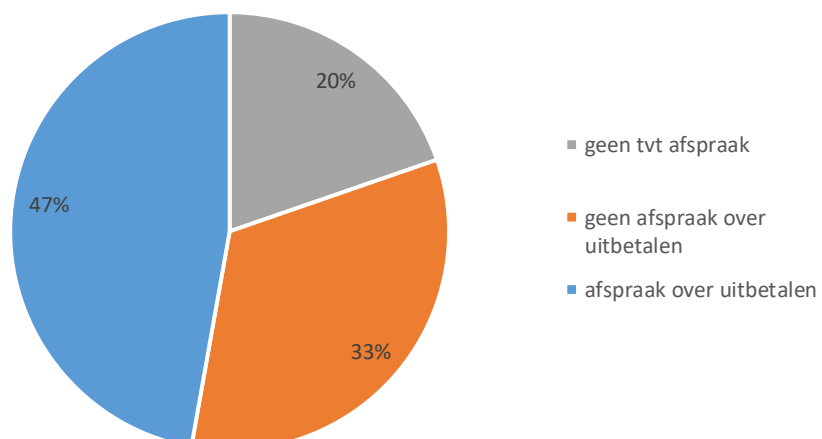
Op verzoek van de werknemer en voor zover bedrijfs- en dienstbelangen dit toelaten kan de werknemer het verlof opnemen op een door hem aangegeven tijdstip. (Gemeenten)

2. De compensatie van overuren wordt vastgelegd in het rooster op aanwijzing van werkgever na overleg met werknemer. (NS)

2.5 Uitbetalen indien compensatie niet mogelijk is

Indien niet (binnen de afgesproken termijn) kan worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd, is voor 47% van de werknemers afgesproken dat alsnog in geld wordt uitbetaald, zie figuur 3.

Figuur 3. Uitbetalen indien compensatie in vrije tijd niet mogelijk is (percentage werknemers).



Veelal (45% van de werknemers met een cao) gaat het hier om afspraken waarbij ook een termijn is bepaald voor het genieten van de vrije tijd. Cao DHL is hier een voorbeeld van.

4. De vergoeding in vrije tijd vindt, behoudens bijzonder gevallen, plaats binnen 16 weken na de betalingsperiode waarin de meerdere uren zijn ontstaan. Tussen werkgever en werknemer dient tijdig overleg plaats te vinden over de periode, waarin de opgespaarde vrije tijd, krachtens deze regeling, wordt opgenomen. Indien de vergoeding in vrije tijd niet binnen deze periode is opgenomen door de werknemer, dan zal de werkgever de vergoeding in vrije tijd omzetten in geld en dit bedrag aan de werknemer uitbetalen. (DHL Express)

Er is een kleine groep werknemers (2% van de werknemers met een cao) die geen cao hebben met een afspraak over een compensatietermijn, maar die wel een afspraak hebben over uitbetalen van de vrije tijd indien het dienstbelang zich verzet tegen het compenseren in betaalde vrije tijd. Onder andere cao Nederlandse universiteiten bevat een dergelijke afspraak.

Indien het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof en/of extra verlof in tijd, wordt in plaats hiervan een bedrag in geld toegekend. (Nederlandse Universiteiten)

2.6 Specifieke situaties

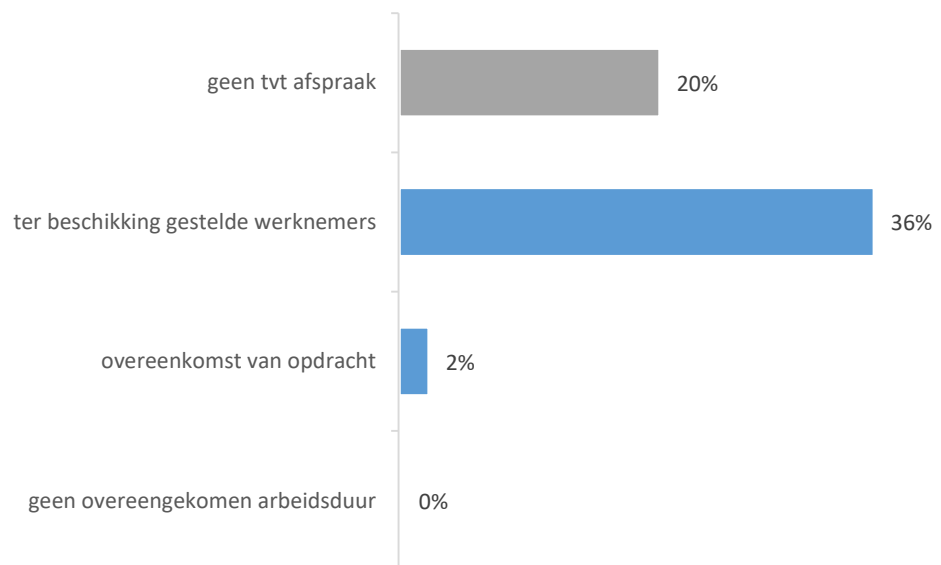
In de wijziging van de WML en bijbehorende memorie van toelichting is beschreven hoe de gewijzigde regeling met betrekking tot compensatie van overwerk voor betaalde vrije tijd uit zou werken in een aantal specifieke situaties. Het betreft de volgende situaties:

- *Ter beschikking gestelde werknemers:* In geval van het ter beschikking stellen van de werknemer aan een derde om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten, dient de mogelijkheid om compensatie in betaalde vrije tijd toe te passen, te zijn opgenomen in de cao van de inlener.
- *Overeenkomsten van opdracht:* De reikwijdte van de cao kan zich ook uitstrekken over overeenkomsten van opdracht.¹¹ Indien er sprake is van werk op basis van een overeenkomst van opdracht (tenzij in beroep of bedrijf), die onder de reikwijdte van de WML valt, is compensatie van meerwerk in betaalde vrije tijd enkel mogelijk voor zover de cao (inclusief een regeling over compensatie van meerwerk in betaalde vrije tijd) ook betrekking heeft op deze overeenkomst.
- *Geen overeengekomen arbeidsduur:* Voorwaarde voor het kunnen ontvangen van compensatie in betaalde vrije tijd is dat er sprake is van een overeengekomen arbeidsduur. Naar het oordeel van de regering vloeit het uit de aard van het nulurencontract voort dat een afspraak over compensatie in betaalde vrije tijd niet gemaakt kan worden. Is geen eenduidige arbeidsduur overeengekomen (bijvoorbeeld min-max-contracten) dan geldt dat alleen die uren die de overeengekomen maximum arbeidsduur te boven gaan voor compensatie in tijd in aanmerking kunnen komen. Ook daar waar sprake is van arbeid verricht op grond van een overeenkomst van opdracht zal veelal geen sprake zijn van een overeengekomen arbeidsduur per tijdseenheid waarmee betaalde vrije tijd kan worden gecreëerd, zodat ook in die gevallen compensatie in betaalde vrije tijd niet mogelijk is.

¹¹ Gelet op artikel 1, tweede lid, van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

Hoewel de wetgeving daartoe geen expliciete aanleiding geeft, is in dit onderzoek gekeken of er specifieke afspraken over (de compensatie van) overwerk zijn opgenomen in cao's ten aanzien van bovenstaande situaties. Daaruit volgt dat in cao's met name aandacht is voor de ter beschikking gestelde werknemers. Afspraken over de twee andere groepen komen vrijwel niet voor, zie figuur 4.

Figuur 4. Afspraken over bijzondere groepen in cao's met een tijd-voor-tijd afspraak (percentage werknemers).



Uit figuur 4 blijkt dat van 36% van de werknemers een cao afspraak heeft over vergoeding van overwerk in de vorm van vrije tijd en een cao-afpraak waarin staat dat de overwerkafspraken in de cao ook gelden voor ter beschikking gestelde werknemers. Dit percentage is geen weerspiegeling van het van toepassing zijn van cao-afspraken over tijd-voor-tijd- op ter beschikking gestelde werknemers. Alle cao afspraken over het compenseren van betaalde vrije tijd opgenomen in de cao van de inlener zijn namelijk van toepassing op de ter beschikking gestelde werknemer. Dit is onafhankelijk van het wel/niet vermelden hiervan in de cao van de inlener. Het genoemde percentage geeft weer in welk deel van de cao's hier expliciet aandacht aan wordt besteed. Hierna volgt een voorbeeld van een cao-afpraak over het van toepassing zijn van de cao op ter beschikking gestelde werknemers.

Artikel 11 Verplichting t.a.v. uitzendkrachten

De werkgever komt met de uitlener overeen dat de uitlener aan uitzendkrachten die bij de organisatie werkzaam zijn dezelfde arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekent als aan werknemers die vallen onder deze cao. (GGZ)

In de onderzochte steekproef zijn de cao Bouw en Infra en Vleessector de enige cao's die in algemene zin (tevens) gelden voor personen die werken op grond van een overeenkomst van opdracht en die een tijd-voor-tijd afspraak hebben. Deze cao's zijn van toepassing op 2% van de werknemers met een cao. Cao's met specifieke afspraken met betrekking tot tijd-voor-tijd voor personen die werken onder een overeenkomst van opdracht zijn er niet. Hierna volgen de afspraken uit de cao's Bouw en Infra en Vleessector.

Werknemer

6. a. Onder 'werknemer' wordt verstaan hij/zij die bij een werkgever als bedoeld onder lid 3 en/of lid 5 van dit artikel in Nederland werkzaam is:

i. ingevolge een arbeidsovereenkomst in de zin van de artikelen 7:610 BW, 7:610a BW en 7:610b BW, of

ii. ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij/zij zelf

*ondernemer is, of
iii. als hulp van de aannemer van werk zoals onder ii. bedoeld. (Bouw en infra)*

*5. a. Onder werknemer wordt verstaan:
Een ieder, die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met een werkgever als bedoeld in lid 4.
b. Met de werknemer als bedoeld onder 5a wordt gelijk gesteld de zelfstandige zonder personeel in de zin van lid 7 van dit artikel indien en voorzover deze in de regel werkzaam is voor één opdrachtgever (onderneming, inleenbedrijf of uitzendbedrijf) in de sector. (Vleessector)*

Ook cao's met specifieke afspraken over tijd-voor-tijd en afspraken over het toepassen van de overwerkafspraken op personen die geen overeengekomen arbeidsduur hebben komen bijna niet voor. Minder dan 1% van de werknemers heeft een dergelijke afspraak in de cao. Hieronder volgt een voorbeeld uit de cao KPN:

*Je manager kan je vragen of verplichten meer te werken dan met jou is afgesproken. Moet je hierdoor meer werken dan de voor jou geldende normale arbeidsduur dan is er sprake van overwerk. Ben je ingedeeld in een van de schalen 1 tot en met 10 dan krijg je hiervoor een vergoeding. Je krijgt geen vergoeding als je minder dan een half uur moet overwerken. In een aantal situaties bepaalt je manager over welke periode wordt berekend of je meer of minder hebt gewerkt dan met jou is afgesproken. Dit is het geval wanneer voor jou:
- je rooster is veranderd of
- je werktijden niet tevoren zijn vastgesteld. (KPN)*

2.7 Normale arbeidsduur

Met de wijziging van de WML is bepaald dat als meer arbeid wordt verricht dan de geldende normale arbeidsduur (NAD) per week, het minimumloon naar rato wordt vermeerderd. Bepalend voor de NAD is de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen, met dien verstande dat hierbij een arbeidsduur van ten hoogste 40 uren per week¹² in aanmerking wordt genomen'.¹³

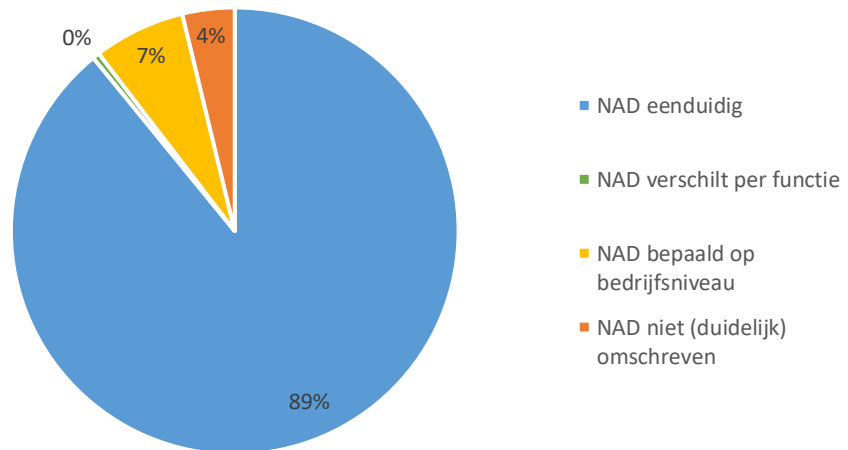
Logischerwijs speelt de toepasselijke cao bij de bepaling van de NAD hierbij een belangrijke rol. Het is dan ook van belang dat cao's duidelijkheid verschaffen over de geldende NAD. In de memorie van toelichting bij de wetswijziging van de WML worden sociale partners opgeroepen om in de cao duidelijkheid te scheppen over de toepasselijke NAD. De Stichting van de Arbeid heeft daartoe op 30 juni 2015 een aanbeveling gedaan richting decentrale partijen.¹⁴ Figuur 5 geeft weer in hoeverre cao's duidelijkheid scheppen over de toepasselijke NAD.

12 Werkgevers hanteren verschillende betalingsperiodes: een week, vier weken of een maand. Voor de werkgever die per vier weken betaalt, wordt per vier weken bekeken of aan de norm is voldaan. In vier weken betreft dit dan 160 uren. Bij een werkgever die per maand betaalt is dit 173,33 uren. Bij ministeriële regeling kunnen herleidingregels worden opgenomen voor situaties waarin de NAD in overeenkomstige arbeidsverhoudingen (veelal blijvend uit cao's) niet is gesteld op een aantal uren per week, maar op bijvoorbeeld een aantal uren per dag of per jaar. Daarbij zal uitgangspunt zijn dat voor de toepassing van de WML sprake is van 52 weken per jaar (hetgeen ook nu reeds volgt uit artikel 14 van de WML).

13 De cao kan ook bepalingen bevatten over doorbetaalde ADV-dagen. Deze ADV-dagen maken onderdeel uit van de NAD en zijn dus niet van invloed op de gewerkte uren die in het kader van de tijd-voor-tijd-regeling in vrije tijd mogen worden gecompenseerd.

14 Brief Stichting van de Arbeid 30 juni 2015 aan decentrale partijen Vermelding normale arbeidsduur in cao's.

Figuur 5. Normale arbeidsduur in cao's (percentage werknemers).



Over het algemeen (89% van de werknemers) is de NAD eenduidig gedefinieerd in de cao's. Onderstaand voorbeeld van een eenduidige afspraak over de NAD komt uit de cao Achmea.

De voltijd arbeidsduur bij Achmea is gemiddeld 36 uur per week. (Achmea)

Voor de overige werknemers (11%) is het op basis van enkel de cao lastig om de NAD te bepalen. Hier zijn verschillende redenen voor.

- De NAD verschilt per functie. Dit geldt voor minder dan 1% van de werknemers. Hierna volgt een voorbeeld uit cao APG.

Artikel 1. Arbeidstijd

- 1. APG Groep kent voltijd dienstverbanden van verschillende omvang.*
- 2. De werktijd bij een voltijd dienstverband kan op jaarbasis gemiddeld 36, 38 of 40 uur per week zijn. Werkgever bepaalt wat de omvang van je voltijd dienstverband is.*
- 3. In je arbeidsovereenkomst staat vermeld wat de omvang van je dienstverband is bij een voltijd dienstverband.*
- 4. Is je functie ingedeeld in salarisschaal XII of hoger dan is de omvang van je voltijd dienstverband gemiddeld 40 uur per week op jaarbasis. (APG)*

- De NAD wordt niet in de cao maar op bedrijfsniveau bepaald. Dit komt voor in de cao's van 7% van de werknemers.

De cao maakt het mogelijk om per onderneming een verschillende arbeidsduur voor werknemers met een volledige werkweek te hanteren, de zgn. ondernemingsvoltijdnorm. De ondernemingsvoltijdnorm bedraagt minimaal gemiddeld 36 uur en maximaal gemiddeld 40 uur per werkweek. (MITT)

- De NAD is niet direct omschreven. Dit geldt voor 4% van de werknemer en komt bijvoorbeeld voor in de uitzendcao's. In de uitzendcao's is de NAD niet bepaald omdat daarin wordt verwezen naar de cao's van de inlener.

Indien de NAD niet eenduidig in de cao is gedefinieerd hoeft dit niet te betekenen dat er ook daadwerkelijk onduidelijkheid over de hoogte van de NAD bestaat. Zoals hierboven beschreven is vaak met extra informatie over de functie of de cao van de inlener alsnog te bepalen wat de hoogte van de NAD is. Daar komt bij dat de hoogte van de NAD vaak ook in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

2.8 Ontwikkelingen ingang gezet door de wetswijziging

Uit de cao-afspraken met betrekking het compenseren van overwerk door middel van een tijd-voor-tijd regeling blijkt niet dat deze afspraken nieuw zijn of zijn gewijzigd naar aanleiding van de wetswijziging. In geen van de cao-teksten wordt de wetswijziging namelijk expliciet genoemd. Wel komt er in de steekproef één cao voor waarin met betrekking tot het compenseren van overwerk in vrije tijd wordt aangegeven dat dit conform de wet moet zijn, het betreft de cao Doe het zelf.

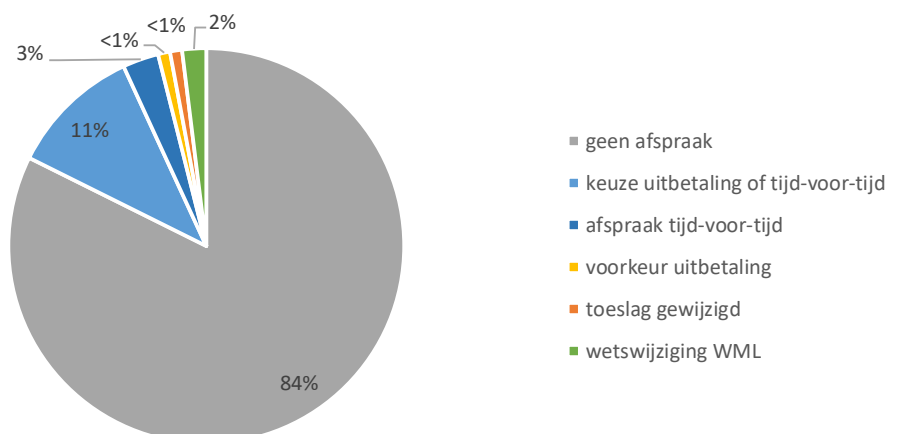
8.1.4 Alle werkelijk in opdracht van de werkgever gewerkte tijd moet worden beloond in geld of tijd, waarbij rekening gehouden wordt met het afhelpkwartiertje als bedoeld in artikel 5.2.1. Ook toeslagen kunnen worden uitgekeerd in geld of gecompenseerd in vrije tijd. Voor de compensatie in tijd gelden de wettelijke regels. (Doe het zelf)

Naast de cao's zijn ook principeakkoorden onderzocht. In een principeakkoord worden de belangrijkste resultaten van de cao onderhandelingen samengevat alvorens zij hun weerslag in de cao vinden. Het bestuderen van de akkoorden geeft ten opzichte van het bestuderen van cao's, inzicht in wat er belangrijk was voor de sociale partners in de onderhandelingen en geeft ook de belangrijkste wijzigingen weer. De afspraken die in de cao's en de principeakkoorden staan zijn hetzelfde.

Aangezien de wetswijziging op 1 januari 2018 plaatsvond, zijn de onderhandelde akkoorden sindsdien onderzocht. Resultaten van de afspraken voor de jaren 2018, 2019 en de akkoorden tot zover afgesloten in 2020 (peildatum 1 juli) worden in figuur 6 weergegeven.¹⁵

In totaal is er in de periode 2018-2020 voor 15% van de werknemers vallend onder een cao, afspraken in een akkoord gevonden over de wetswijziging WML en/of de wijze van vergoeding van overwerk.

Figuur 6. Wetswijziging WML en wijze vergoeding overwerk (percentage werknemers).



¹⁵ In totaal zijn 106 principeakkoorden onderzocht: 2018 (48), 2019 (41), 2020 (17).

Voor 11% van de werknemers bevat het akkoord een afspraak over het invoeren van de keuzemogelijkheid voor compensatie in een betaling of tijd-voor-tijd. Voor 3% geldt dat er een tijd-voor-tijd afspraak is ingevoerd en voor 2% is er aandacht voor de wetwijziging zonder nieuwe afspraken. Voor minder dan 1% zijn er afspraken over de voorkeur van uitbetaling en datzelfde geldt ook voor een wijziging van de overwerktoeslag.

Een voorbeeld van de keuzemogelijkheid staat in het akkoord van de Uitzendkrachten:

Toeslagen voor werken in onregelmatigheid of voor overwerk worden direct uitbetaald of in overleg in tijd gereserveerd voor compensatie-uren. (Uitzendkrachten)

Een voorbeeld van de vergoeding tijd-voor-tijd in het akkoord van de Postbezorgers:

*Meeruren in vrije tijd:
Partijen zijn overeengekomen dat aan artikel 19 (meeruren) wordt toegevoegd dat meeruren ook in vrije tijd kunnen worden opgenomen. In de cao wordt een verwijzing opgenomen naar de afspraken die hierover gemaakt zijn met de medezeggenschap. (Postbezorgers)*

Aandacht voor de wetwijziging WML volgt in dit voorbeeld uit het akkoord Verzekeringsbedrijven:

*7. Overwerkvergoeding
Vanaf 1 januari 2018 is de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag aangepast. Over de overwerkvergoeding dient 8% vakantietoeslag te worden betaald. In de cao wordt opgenomen dat de vakantiebijslag is inbegrepen in de overurentoeslag conform cao. (Verzekeringsbedrijven)*

De voorkeur voor uitbetaling van overwerk staat in het akkoord van Heineken:

*Uitbetaling en opname inhaaluren
Overwerk wordt, met inachtneming van hetgeen in dit lid is bepaald, bij voorkeur uitbetaald. Als echter de uren worden ingehaald (opgenomen), wordt daarover alleen de overwerktoeslag uitbetaald. (..) (Heineken)*

Een wijziging van de hoogte van de overwerktoeslag in het kader van de wetwijziging staat in het akkoord van Productie- en leveringsbedrijven:

*Wet Minimumloon en minimumvakantietoeslag (WML)
Op basis van de WML moet voor overwerk minimaal het minimumloon worden betaald plus vakantietoeslag, dus minimaal 108% van het wettelijk minimumloon. In de cao is een hogere vergoeding voor overwerk opgenomen (minimaal 25%) dan de vergoeding op grond van de WML. In de cao opnemen dat over overwerk geen vakantietoeslag wordt opgebouwd voor zover het salaris met de overwerktoeslag meer bedraagt dan 108% van het wettelijk minimumloon. (Productie- en leveringsbedrijven)*