



JUUS

Uitleg jaarurensystematiek
en feestdagen



STAG

Stichting Arbeidsmarkt
Gehandicaptenzorg





Uitleg jaarurensystematiek en feestdagen

De CAO Gehandicaptenzorg (CAO) gaat uit van een arbeidsduur per jaar ([artikel 6:1 CAO](#)). Een medewerker met een fulltime dienstverband werkt 1878 uur per jaar (voor parttimers geldt het aantal uur naar rato van het dienstverband). Deze 1878 uur zijn de zogenaamde bruto-uren. Van de bruto-uren worden de vakantieuren, verlofuren en feestdaguren afgetrokken waarna een aantal te werken uren, de netto-uren, overblijft ([artikel 6:2 lid 2 CAO](#)).

Het aantal netto-uren kan per jaar verschillen, dit is onder andere afhankelijk van het aantal feestdagen dat in het jaar op een doordeweekse dag valt. In de CAO staat namelijk dat voor elke feestdag die niet op een zaterdag of zondag valt 7,2 uur van het totaal aantal te werken uren wordt afgetrokken, ongeacht of een medewerker moet werken op die feestdag. Dit noemen we de feestdagencompensatie. Voor een medewerker die meer of minder werkt dan 1878 uur per jaar worden de uren naar rato van de contractsomvang in mindering gebracht op de te werken uren ([artikel 6:4 lid 1 en 2 CAO](#)). Zo bereken je het netto aantal te werken uren en dit aantal uren moet de medewerker aan het einde van het jaar gewerkt hebben. Hoe de uren over het jaar worden verdeeld, bespreken de werkgever en de medewerker in het jaargesprek over het arbeidspatroon. Het is goed om hierbij rekening te houden met vaste werkdagen, sluiting op feestdagen etc.

Door de feestdagencompensatie op deze manier te berekenen, wordt het verlof voor feestdagen op een eerlijke manier aan alle medewerkers toegekend. Iedere medewerker heeft voor iedere doordeweekse feestdag recht op hetzelfde aantal uren compensatie (naar rato van de contractsomvang).

Voorbeelden:

In een kalenderjaar vallen 6 feestdagen op een doordeweekse dag. Gerard heeft een contract van 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week). Gerard heeft recht op $6 \times 7,2 = 43,2$ uur feestdagencompensatie.

>>

>>

Marit heeft een contract van 939 uur op jaarbasis (gemiddeld 18 uur per week). Een medewerker met een dienstverband van 1878 uur ontvangt $6 \times 7,2 = 43,2$ uur feestdagencompensatie. Omdat Marit voor 50% werkzaam is ontvangt zij hiervan de helft, te weten 21,6 uur.

Heeft een medewerker recht op feestdagencompensatie voor werkdagen waarop de medewerker niet werkzaam is?

Ja, een medewerker heeft recht op feestdagencompensatie voor dagen waarop de medewerker niet werkzaam is. Aan het begin van het jaar berekent de werkgever de feestdagencompensatie aan de hand van alle doordeweekse feestdagen in dat jaar ongeacht of de medewerker werkzaam is op die feestdagen. Het berekende aantal uren wordt afgetrokken van het jaarlijks bruto aantal te werken uren. Elke medewerker werkt dus een gelijk aantal uren per jaar minder, afhankelijk van de contractsomvang.

Als de medewerker werkt op een feestdag, heeft de medewerker dan recht op feestdagencompensatie op die feestdag?

Nee, niet op die feestdag. De werkgever berekent aan het begin van het jaar de feestdagencompensatie en brengt deze in mindering op het jaarlijks bruto aantal te werken uren. Er blijft dan een netto aantal uren over die de medewerker moet werken. De werkgever en de medewerker maken in het jaargesprek afspraken over de inzet van deze netto-uren gedurende het jaar. Of een medewerker vervolgens wel of niet op een feestdag moet werken doet dan niet meer ter zake als het gaat om het aantal te werken uren.

Medewerkers werken vaak langere diensten dan het aantal uur dat ze gecompenseerd krijgen voor een feestdag. Is dit juist?

Ja, dit is juist. De duur van een gemiddelde werkdag voor iemand die een arbeidsovereenkomst heeft voor 1878 uur per jaar (gemiddeld 36 uur per week) is namelijk 7,2 uur. Dit betekent dat voor elke doordeweekse feestdag 7,2 uur van het totaal aantal te werken uren wordt afgetrokken (naar rato van het dienstverband), ook voor feestdagen waarop een medewerker niet werkzaam is. Het totaal berekende aantal uren feestdagencompensatie

wordt afgehaald van het jaarlijks bruto aantal te werken uren. Er blijft dan een netto aantal uren over waarop de werknemer moet werken. De werkgever en de medewerker maken in het jaargesprek afspraken over de inzet van deze uren gedurende het jaar (arbeidspatroon). Het overeengekomen arbeidspatroon is vervolgens leidend bij het maken van het rooster. Alle netto te werken uren (100%), vermeerderd met vakantie-uren worden ingeroosterd op (contractueel) overeen-gekomen dagen ([artikel 6:2 lid 7 CAO](#)). Als er conform het arbeidspatroon wordt geroosterd, kan er geen sprake zijn van meer- of minuren.

Voorbeeld

Marit heeft een arbeidsovereenkomst voor 939 uur per jaar (gemiddeld 18 uur per week). In een jaar zijn er 6 doordeweekse feestdagen. Dit betekent dat er $6 \times 7,2 \times 50\% = 21,6$ uur feestdagen-compensatie in mindering wordt gebracht op het jaarlijks bruto aantal te werken uren. Dit betekent dat Marit nog 917,4 uur moet werken om aan haar contracturen te komen, waarvoor ze betaald krijgt (we laten hierbij de vakantie-uren en overige verlofuren even buiten beschouwing). Marit en haar werkgever bespreken tijdens het jaargesprek hoe deze uren over het jaar worden verdeeld en op basis hiervan wordt het rooster gemaakt.

Colofon

© Uitgave StAG
December 2023

Stichting Arbeidsmarkt Gehandicaptenzorg
www.arbeidsmarktgehandicaptenzorg.nl

Vormgeving

Mariël Lam bno, Den Bosch

Alle rechten voorbehouden. Hoewel aan de totstandkoming van bovenstaande tekst grote zorg is besteed, aanvaardt de StAG geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

STAG

**Stichting Arbeidsmarkt
Gehandicaptenzorg**

Lange Voorhout 13
2514 EA Den Haag
(070) 376 57 29
stag@caop.nl

Postadres

StAG
Postbus 556
2501 CN Den Haag

