



**Sociaal  
Werk**  
Nederland

# Q&A

# Feestdagverlof- regeling



## Inhoudsopgave

Hoe werkt de berekening van het feestdagverlof? .....	3
Hoe werkt het feestdagverlof met roostervrije dagen van een werknemer?.....	3
Wat gebeurt er met feestdagverlofuren van een zieke werknemer? .....	4
Wat gebeurt er met het feestdagverlof als dit samenvalt op een dag dat de werknemer ouderschapsverlof heeft? .....	4
Kan je afwijken van de feestdagverlofregeling in artikel 5.9? .....	4



## Q&A Feestdagverlofregeling

Bij Juridische Zaken Online (JZO), worden er veel vragen gesteld met betrekking tot het feestdagverlof. In dit overzicht behandelen we de meest voorkomende vragen van het jaar 2023

### Hoe werkt de berekening van het feestdagverlof?

De feestdagverlofregeling staat in artikel 5.9 van de cao Sociaal Werk (SW) beschreven. Het uitgangspunt is dat de werknemer voor elke feestdag die valt op een maandag tot en met vrijdag krijgt de werknemer met een voltijd dienstverband 7,2 uur feestdagverlof toegekend. Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband wordt het feestdagverlof naar rato vastgesteld.

Alle feestdagen die binnen de periode van het dienstverband op een doordeweekse dag vallen worden aan het begin van het jaar vastgesteld. Er vindt afronding plaats tot 1 decimaal achter de komma. De uitkomst geeft het aantal feestdagverlofuren aan voor dat kalenderjaar.

Onderstaand twee voorbeelden:

- 1. Werknemers met een dienstverband van 36 uur per week:  
De waarde van een feestdag voor een werknemer met een 36-urige werkweek in de cao is op grond van de volgende berekening vastgesteld:  $36/5 = 7,2$  uur per feestdag.*
- 2. Werknemers met een dienstverband van 24 uur per week:  
De waarde van een feestdag voor een werknemer die bijvoorbeeld 24 uur per week werkt is de volgende berekening vastgesteld:  $24/36 \times 7.2$  uur = 4,8 uur per feestdag.*

#### Totstandkoming van deze berekening:

In het verleden (voor 2010) ontving iedere werknemer feestdagverlof (doorbetaald vrij) als een feestdag op een doordeweekse dag viel en de werknemer op die dag zou moeten werken. Dit leidde ertoe dat sommige werknemers relatief meer vrije dagen kregen dan andere. Vooral degenen die standaard op maandag en donderdag werkten. Zij hadden in ieder geval, tweede Paasdag en tweede Pinksterdag en Hemelvaartsdag vrij. Dit systeem leidde tot veel onvrede. Het Europees hof voor de Rechten voor de Mens stelde dat hier sprake was van ongelijke behandeling tussen fulltimers en parttimers. Daarom is de Cao Sociaal Werk op dat punt in lijn gebracht met die uitspraak.

### Hoe werkt het feestdagverlof met roostervrije dagen van een werknemer?

Een werknemer die op zijn vrije dag een feestdag heeft, hoeft voor die dag geen feestdagverlofuren op te nemen. De werknemer kan op een ander moment die feestdagverlofuren compenseren. De feestdagverlofuren die de werknemer niet opneemt, vervallen aan het einde van het kalenderjaar.



## Wat gebeurt er met feestdagverlofuren van een zieke werknemer?

Is een werknemer ziek op een feestdag (of langdurig ziek), dan worden de uren feestdagverlof gewoon afgeschreven ondanks ziekte. Dit betekent dat alle uren die de werknemer normaal gesproken zou werken, worden afgeschreven van het budget. Dit is ook van toepassing op de gedeeltelijk zieke werknemer.

Dit systeem wordt gehanteerd om te voorkomen dat de zieke werknemer bevoordeeld wordt ten opzichte van de gezonde werknemer. In lijn met deze gedachte wordt feestdagverlof bij ziekte geacht te zijn opgenomen aan het eind van het kalenderjaar. Ook kan het feestdagverlof niet worden uitbetaald bij het einde van het dienstverband.

## Wat gebeurt er met het feestdagverlof als dit samenvalt op een dag dat de werknemer ouderschapsverlof heeft?

Voor werknemer(s) die ouderschapsverlof willen opnemen geldt dat op feestdagen geen ouderschapsverlof nodig is. Op feestdagen wordt het feestdagverlof opgenomen. De ouderschapsverlofuren kunnen op een ander moment worden opgenomen. Mocht de werknemer geen feestdagverlof meer hebben, dan kan er wel worden afgesproken om ouderschapsverlof op te nemen.

## Kan je afwijken van de feestdagverlofregeling in artikel 5.9?

De cao Sociaal Werk heeft een standaard karakter. Dit betekent dat er niet ten voor- en nadele van de cao afgeweken mag worden. Tenzij dit in de bepaling zelf is opgenomen. Om het antwoord op deze vraag te geven, zullen we hieronder het artikel uitwerken en per bepaling aangeven of je hier wel of niet van af kunt wijken.

### Artikel 5.9 A cao Sociaal Werk

*De volgende volledige kalenderdagen worden **aangemerkt** als feestdagen: Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag. Voor elke feestdag die valt op een maandag tot en met vrijdag krijgt de werknemer met een voltijd dienstverband 7,2 uur feestdagverlof toegekend. Voor de werknemer met een deeltijd dienstverband wordt het feestdagverlof naar rato vastgesteld.*

Sinds 1 juli 2023 is aan de feestdagverlofregeling de volgende bepaling toegevoegd:

*De werknemer heeft de mogelijkheid om één feestdag om te wisselen voor een niet wettelijke feestdag bijvoorbeeld vanuit een andere culturele of religieuze achtergrond. Voor deze omgewisselde feestdag geldende dezelfde bepalingen als de feestdagen zoals genoemd onder A en zoals bedoeld in de cao.*

De invoering van het individueel ruilen van het feestdagverlof kan leiden tot aanpassingen in het beleid van de werkgever. Er liggen bij de cao- tafel vragen over hoe om te gaan met bedrijfsluiting en ORT. Wij hopen dat wij jullie hier in de loop van begin 2024 nader over kunnen informeren.

De cao biedt in bepaling A geen mogelijkheid om af te wijken.



#### **Artikel 5.9 B cao Sociaal Werk**

*In overleg met de OR of PVT kan de werkgever de mogelijkheid bieden een lokale feestdag, een feestdag ter viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag toe te voegen, dan wel een van de aangemerkte feestdagen om te ruilen.*

In artikel 5.9 B wordt wel de mogelijkheid geboden om af te wijken. In overleg met OR of PVT kunnen er afspraken gemaakt worden over de **aangemerkte feestdagen** in 5.9 A. Dit betekent dat je als werkgever in overleg met de OR of PVT een lokale feestdag, een niet-christelijke feestdag of gedenkdag kan toevoegen of ruilen met de volgende aangemerkte feestdagen: *Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.*