



**Sociaal
Werk**
Nederland

Toelichting Feestdagverlof



Voorwoord

Feestdagen geven ons de kans om samen iets bijzonders te vieren of te herdenken. Nederland kent officiële feestdagen. Maar er is geen wet die heeft vastgelegd dat bepaalde feestdagen vrije dagen zijn voor werknemers. Er is dus geen wettelijk recht op een vrije dag op een feestdag. In een arbeidsovereenkomst of cao staat of een werknemer vrij is op feestdagen. Ook in de cao Sociaal Werk is dit geregeld, namelijk in artikel 5.9. In dit artikel is bepaald dat werknemers recht hebben op feestdagverlof.

In deze toelichting nemen we jou als werkgever mee in het feestdagverlof volgens de cao Sociaal Werk. Hoe werkt de berekening en welke flexibiliteit is er mogelijk? Wist jij al dat de cao de mogelijkheid biedt om een aangemerkte feestdag om te ruilen met een andere dag met een culturele of religieuze achtergrond, die voor de werknemer betekenisvol is? Dit draagt bij aan inclusie binnen de sociaalwerkorganisaties.

In deze toelichting gaan we onder andere in op de volgende vragen:

- De berekening van de feestdagverlofuren
- De opname van de feestdagverlofuren
- Kan je afwijken van de feestdagverlofregeling?
- De feestdagruil bij bedrijfssluiting

Tool

Team Arbeidszaken ontwikkelt jaarlijks een tool om het feestdagverlof voor het komende jaar te berekenen. Ga voor de actuele informatie naar de cao en juridische zaken op onze website.



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
1. Hoe werkt de berekening van het feestdagverlof?	4
1.1 Hoe bereken je het totaal aantal feestdagverlofuren?	4
1.2 Wat gebeurt er als een werknemer slechts een deel van het jaar werkt?	4
1.3 Totstandkoming van deze berekening.....	5
2. Hoe neem je feestdagverlof op?.....	5
2.1 De werknemer werkt op vaste dagen	5
2.2 De werknemer heeft vaste roostervrije dagen	6
2.3 De werknemer is ziek.....	6
2.4 De werknemer heeft zwangerschaps- of bevallingsverlof	7
2.5 De werknemer heeft ouderschapsverlof	7
2.6 Vervallen van het feestdagenverlof	7
3. Kan je afwijken van de feestdagverlofregeling uit de cao?	7
3.1 Kan je afwijken van artikel 5.9 A cao Sociaal Werk?	7
3.2 Kan je afwijken van artikel 5.9 B cao Sociaal Werk?	7
4. Kan je een feestdagruilen bij bedrijfssluiting?	8
4.1 Hoe werkt het ruilen van een feestdag?	8
4.2 Hoe zit het met aansprakelijkheid arbeidsomstandigheden?.....	8



1. Hoe werkt de berekening van het feestdagverlof?

De feestdagverlofregeling staat in artikel 5.9 van de cao Sociaal Werk beschreven. De volgende feestdagen zijn in de cao benoemd:

- Nieuwjaarsdag
- tweede paasdag
- Koningsdag
- 5 mei
- Hemelvaartsdag
- tweede pinksterdag
- eerste kerstdag
- tweede kerstdag

Voor elke feestdag die op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag valt, krijgt de werknemer die 36 uur per week werkt 7,2 uur feestdagverlof toegekend: namelijk 36 uur gedeeld door 5 werkdagen is 7,2 uur per dag.

Werkt de werknemer parttime? Dan krijgt de werknemer minder feestdagverlof toegekend. De werknemer ontvangt de feestdagverlofuren namelijk dat past bij de hoeveelheid uren in zijn arbeidsovereenkomst. Het geldt dus naar verhouding.

Voorbeeldberekening

De werknemer werkt 24 uur per week. Dan krijgt hij per feestdag 4,8 uur; namelijk $24/36 \times 7,2$ uur.

1.1 Hoe bereken je het totaal aantal feestdagverlofuren?

Het aantal feestdagverlofuren verschilt jaarlijks, omdat er niet in elk kalenderjaar evenveel doordeweekse feestdagen zijn. Daarom tel je aan het begin van het jaar alle feestdagen op die op een doordeweekse dag in dat kalenderjaar vallen. Dit aantal vermenigvuldig je met 7,2 uur. Vallen er in een jaar 8 feestdagen op een doordeweekse dag? Dan heeft de werknemer in dat jaar recht op 57,6 uur feestdagverlof.

Voor een parttimer geldt dit naar verhouding en wordt dit vermenigvuldigd met het deeltijdpercentage. De feestdagverlofuren rond je af tot één decimaal achter de komma. De uitkomst geeft het aantal feestdagverlofuren aan voor dat kalenderjaar.

Hierdoor weten zowel werkgever als werknemer aan het begin van ieder jaar hoeveel feestdagverlofuren de werknemer in dat kalenderjaar heeft. Met het toekennen van dit feestdagverlof ontstaat er dus een betaalde vrije feestdag.

1.2 Wat gebeurt er als een werknemer slechts een deel van het jaar werkt?

Werkt de werknemer maar een gedeelte van een jaar? Bijvoorbeeld omdat hij later in dienst is gekomen of in het jaar uit dienst gaat? Dan kijk je naar het aantal feestdagen die vallen in de periode dat de werknemer in dienst is of was. Vallen er in de looptijd van een tijdelijke arbeidsovereenkomst geen feestdagen van maandag tot en met vrijdag? Dan heeft de werknemer dus ook geen recht op feestdagverlof.



Een voorbeeld

Een werknemer komt op 1 juni 2024 in dienst. In dat geval bestaat er in 2024 nog recht op twee feestdagen feestdagverlof (eerste ten tweede kerstdag).

Werkt de werknemer fulltime? Dan heeft hij in 2024 recht op 14,4 uur feestdagverlof.

Werkt de werknemer 24 uur per week? Dan heeft hij in 2024 nog recht op $24/36 \times 14,4$ uur = 9,6 uur feestdagverlof.

1.3 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.

2. Hoe neem je feestdagverlof op?

Het opnemen van het feestdagverlof is per situatie anders. Hieronder gaan wij in op de volgende situaties:

1. De werknemer werkt op vaste dagen
2. De werknemer heeft vaste roostervrije dagen
3. De werknemer is ziek
4. De werknemer heeft zwangerschaps- of bevallingsverlof
5. De werknemer heeft ouderschapsverlof

2.1 De werknemer werkt op vaste dagen

Is de organisatie gesloten op een feestdag? En valt de feestdag op een vaste werkdag van de werknemer? Dan neemt de werknemer op die dag zijn feestdagverlof op. De werknemer neemt het aantal feestdagverlofuren op dat hij normaal gesproken op die dag gewerkt zou hebben of hij neemt op die dag 7,2 uur feestdagverlof op.

Vallen in een jaar alle (acht) feestdagen op een doordeweekse dag? En werkt de werknemer altijd 8 uur per dag? Dan zal de werknemer meer feestdagverlof moeten opnemen dan waarop hij recht heeft. Een werknemer die fulltime werkt van maandag tot en met vrijdag zou 64 uur verlof moeten opnemen. De fulltime werknemer heeft in totaal 57,6 uur feestdagverlof. De werknemer komt dan in een jaar 6,4 uren tekort.

Dit betekent dat de werknemer voor de uren die hij te kort heeft, verlof dient op te nemen. Je kan ook met de werknemer afspreken dat hij de uren inhaalt die hij te kort heeft. Of dat het tekort op een andere manier wordt verwerkt.

Werkt de werknemer altijd 8 uur per dag? En, kiest de werknemer ervoor op een feestdag 8 uur feestdagverlof op te nemen? Dan zal voor deze werknemer aan het einde van het jaar het tekort van 6,4 uur verwerkt dienen te worden.



Werkt de werknemer altijd 8 uur per dag? En, kiest de werknemer ervoor op een feestdag 7,2 uur feestdagverlof op te nemen? Dan komt de werknemer in die week 0,8 uur tekort. In dit geval zal je samen met de werknemer moeten bepalen hoe het tekort van 0,8 uur wordt verwerkt. Dat kan bijvoorbeeld in dezelfde week of maand, of het tekort wordt 'opgespaard' en op een later moment verwerkt.

Ons advies aan jou als werkgever is om samen met je werknemer te bekijken hoe het tekort wordt verwerkt. Bovenstaande is voor fulltime en parttime werknemers hetzelfde.

2.2 De werknemer heeft vaste roostervrije dagen

Valt een feestdag op de (standaard) vrije dag van de werknemer? Dan hoeft de werknemer op die feestdag geen feestdagverlofuren op te nemen. Hij is immers al vrij. De werknemer kan die verlofuren op een ander moment opnemen.

***Voorbeeld 1:** De werknemer werkt alleen op een dag waarop geen feestdag valt*

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van 8 uur. Hij werkt altijd alleen op **woensdag**. Deze werknemer heeft ook recht op feestdagverlof. Stel er valt in dit kalenderjaar op woensdag geen feestdag. Dan heeft de werknemer op een ander moment recht op feestdagverlof. Met deze werknemer spreek je in dat geval af wanneer het feestdagverlof (alsnog) wordt opgenomen.

***Voorbeeld 2:** De werknemer werkt alleen op een dag waarop een feestdag valt*

Ook een andere werknemer heeft een arbeidsovereenkomst van 8 uur. Hij werkt altijd en alleen op **maandag**. Deze werknemer heeft ook recht op feestdagverlof. Net zoveel als de werknemer in het vorige voorbeeld. Omdat er in dit kalenderjaar op maandag meerdere feestdagen vallen, moet de werknemer elke keer 8 uur opnemen om vrij te zijn. Hij heeft daarvoor niet genoeg feestdagverlofuren. Om evenveel te werken als de werknemer uit het vorige voorbeeld zal hij ander verlof moeten inzetten. Dat zou bijvoorbeeld vakantie kunnen zijn. Wil hij dat liever niet? Dan spreek je met de werknemer af op welke dag(en) hij de uren inhaalt.

Voor veel werknemers "voelt" dat oneerlijk. Hij zou best willen komen werken op maandag, maar dat kan niet omdat de organisatie gesloten is op de feestdag. Nu moet er op een andere dag worden gewerkt dan de maandag, of vakantie worden opgenomen. Toch is dat wel een juiste cao-uitleg. De bedoeling is immers dat elke werknemer evenveel werkt. Er mag dus geen verschil zijn tussen de werknemer uit het eerste voorbeeld en de werknemer uit het tweede voorbeeld.

2.3 De werknemer is ziek

Is de werknemer (langdurig) ziek op een feestdag? Dan worden de uren feestdagverlof gewoon afgeschreven. Dit betekent dat alle uren die de werknemer normaal gesproken zou werken, worden afgeschreven van zijn budget. Dit is ook van toepassing op de werknemer die gedeeltelijk ziek is.

Met dit systeem wordt voorkomen dat een zieke werknemer een voordeel heeft ten opzichte van een niet-zieke werknemer. In lijn met deze gedachte wordt ervan uitgegaan dat het feestdagverlof bij ziekte aan het einde van het kalenderjaar is opgenomen.



2.4 De werknemer heeft zwangerschaps- of bevallingsverlof

Bij zwangerschaps- en bevallingsverlof is de werknemer vrij en ontvangt een UWV-uitkering. Deze periode staat vast en is niet beïnvloedbaar. Valt in de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof een feestdag? Dan komt het feestdagenverlof voor die dag te vervallen. De werknemer krijgt voor deze feestdag geen 7,2 uur feestdagverlof, maar hoeft ook geen verlof op te nemen. De werknemer heeft al vrij vanwege het zwangerschapsverlof en krijgt tijdens het verlof loon doorbetaald.

2.5 De werknemer heeft ouderschapsverlof

Voor de werknemer die ouderschapsverlof opneemt, geldt dat de werknemer op feestdagen geen ouderschapsverlof nodig heeft. Op feestdagen wordt het feestdagverlof opgenomen. Dan is de werknemer dus al vrij en hoeft geen ouderschapsverlof op te nemen. De ouderschapsverlofuren kunnen op een ander moment worden opgenomen. Heeft de werknemer geen feestdagverlof meer? Dan kun je met de werknemer afspreken om wel het ouderschapsverlof op de feestdag op te nemen. Dan hoeft de werknemer geen uren in te halen of vakantie op te nemen.

2.6 Vervallen van het feestdagenverlof

Neemt de werknemer niet al zijn feestdagverlofuren in een jaar op? Dan vervallen deze verlofuren aan het einde van het kalenderjaar. Gaat de werknemer uit dienst? Dan heeft de werknemer het recht om het verlof nog op te nemen voordat hij uit dienst gaat. Lukt dat niet? Dan wordt het feestdagverlof niet uitbetaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Het verlof komt dan te vervallen.

3. Kan je afwijken van de feestdagverlofregeling uit de cao?

De cao Sociaal Werk heeft een standaard karakter. Dit betekent dat er niet van de cao afgeweken mag worden; niet ten voordele en ook niet ten nadele. Behalve als in het artikel zelf is opgenomen dat er afgeweken mag worden. Om het antwoord op de vraag te geven, geven we hierna per artikel aan of je ervan af kunt wijken of niet.

3.1 Kan je afwijken van artikel 5.9 A cao Sociaal Werk?

In dit artikel zijn de feestdagen benoemd, zie ook het eerste hoofdstuk van deze toelichting. 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 gelden dezelfde bepalingen als de feestdagen die in de cao zijn benoemd. Dat betekent dat de werknemer op die omgewisselde dag de feestdagverlofuren kan opnemen.

De cao biedt in artikel 5.9 A geen mogelijkheid om af te wijken.

3.2 Kan je afwijken van 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.



Dit artikel geeft wel de mogelijkheid om af te wijken. Dat dient wel in overleg met de OR of PVT te gebeuren. Je kunt in overleg met je OR of PVT afspraken maken over dagen die in de cao als feestdag zijn genoemd. Dat betekent dat je een lokale feestdag, een niet-christelijke feest- of gedenkdag kan toevoegen of ruilen met Nieuwjaarsdag, tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag. Voeg je feestdagen toe? Dan leidt dit dus tot meer feestdagen waarop feestdagenverlof wordt aangeboden.

4. Kan je een feestdagruilen bij bedrijfssluiting?

In het derde hoofdstuk is aangegeven dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een feestdag te ruilen. Dit staat in artikel 5.9 A van de cao. Betekent dit dat de werknemer een feestdag kan ruilen met een dag waarop het bedrijf gesloten is? Bijvoorbeeld een werknemer wil op tweede kerstdag thuiswerken en met het Suikerfeest vrij zijn. Kan de werknemer op tweede kerstdag dan thuiswerken als de rest van de organisatie gesloten is? Cao-partijen hebben pas naar deze vraag gekeken.

4.1 Hoe werkt het ruilen van een feestdag?

Het antwoord op deze vraag, hangt af van de specifieke regelingen binnen de organisatie. Het is belangrijk om te bekijken wat er is afgesproken over bedrijfssluitingen en wat realistisch gezien mogelijk of wenselijk. Een consequente lijn in het beleid is hierbij heel belangrijk.

Is een organisatie gesloten? Dan betekent dit dat er geen werknemers aan het werk zijn, niet thuis en niet op locatie. Cliënten, klanten en andere derden zijn dan onbereikbaar.

Het is daarom verdedigbaar dat een werkdag moeizaam kan worden ingevuld. En dat een feestdag niet geruild kan worden bij een bedrijfssluiting.

Maar is de organisatie zo ingericht dat een werknemer geheel zelfstandig een werkdag thuis kan werken zonder andere collega's of derden nodig te hebben? En wordt dit vaker toegestaan? Dan kan deze lijn ook worden gevolgd. Dat betekent dat de werknemer wel thuis kan werken op een feestdag. Ook als de organisatie gesloten is.

Het hangt dus per organisatie af wat er mogelijk is. Je kijkt naar de feitelijke mogelijkheden om thuis te werken. Het is in ieder geval belangrijk dat beleid steeds op dezelfde manier wordt toegepast.

4.2 Hoe zit het met aansprakelijkheid arbeidsomstandigheden?

Werkt de werknemer thuis op een feestdag? Dan gelden dezelfde regels voor thuiswerken als op een normale werkdag. In alle gevallen heb je als werkgever de verplichting om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, zoals een ergonomisch ingerichte thuiswerkplek. Ook de regels over aansprakelijkheid voor eventuele schade gelden.

Dit document is met veel zorg gemaakt en met de nieuwste informatie. Toch kan het zijn dat er fouten in staan of dat het niet volledig is. Sociaal Werk Nederland is niet verantwoordelijk voor directe of indirecte schade door fouten in dit document.