

Memo

Onderwerp: Voorstel meer-/overwerkregeling

1. Aanleiding: Uitspraak Europees Hof van Justitie

Het Europese Hof van Justitie (HvJ) heeft onlangs een belangrijk oordeel geveld over de rechten van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdswerkers (ECLI:EU:C:2024:637). In deze uitspraak ging het om de vraag of sprake is van een verboden onderscheid als fulltimers een toeslag krijgen bij overwerk en parttimers die toeslag (pas) krijgen zodra zij meer dan fulltime werken.

De uitspraak van het HvJ bevestigt kortgezegd dat deeltijdwerkers dezelfde rechten op overwerktoeslag moeten hebben als voltijdwerkers. Het differentiëren tussen deeltijd- en voltijdwerkers zonder objectieve rechtvaardiging is in strijd met het beginsel van gelijke behandeling. Bovendien kan een regeling indirect discriminerend zijn, zelfs als er geen duidelijke meerderheid van één geslacht is binnen de voltijdse of deeltijdse werknemers.

De uitspraak van het HvJ maakt helder dat cao-partijen aan de slag moeten. Overwerkbepalingen zullen anders moeten worden geformuleerd of ten minste beter worden gemotiveerd.

2. Onderhandelingsresultaat CAO 2024:

In het onderhandelingsresultaat voor de CAO van 2024 staat het volgende:

'Cao-partijen vinden het belangrijk dat het werk kan worden ingericht naar de specifieke en individuele werksituatie en in lijn daarmee de complexe regeling van over- en meerwerk (artikelen 3.4.3. en 3.4.4.) aan te passen en te vereenvoudigen. Cao-partijen hebben afgesproken om één definitie in de cao op te nemen: meerwerk.'

Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat de inrichting van het werk altijd in goed overleg tussen werkgever en werknemer gebeurt en rekening wordt gehouden met de situatie van werkgever en werknemer.

De verandering van deze bepalingen zal geen nadelige consequenties hebben voor de werknemer. Mocht hier onduidelijkheid over ontstaan dan geldt de voor de werknemer meest gunstige regeling.'

Om tot vereenvoudiging te komen is vorig jaar een voorstel door werkgevers gedaan waarin een berekening is gemaakt voor een meerwerkvergoeding en de overwerktoeslagen te verlagen met hetzelfde percentage.

Het moeilijke van een vereenvoudiging tot één regeling is dat per organisatie en zelfs per kalenderjaar de huidige meerwerktoeslag in percentage varieert.

De regelingen met betrekking tot overwerk en meerwerk zijn ongewijzigd gebleven in de CAO van 2024.

Maar de wens om de twee regelingen te vereenvoudigen is gelet op de aangehaalde uitspraak van het HvJ niet voor zijn tijd. Gek genoeg is onze meerwerkregeling financieel gezien vaak gunstiger dan de overwerkregeling (hetgeen ook een onderscheid betreft, waartoe het hebben van een objectieve rechtvaardigingsgrond noodzakelijk is).

- De huidige meerwerkregeling houdt kortgezegd in: uurloon + toeslagen voor pensioenpremie (werkgeversdeel) + vakantietoeslag + vakantiedagen + overige vaste salarisonderdelen.
- De huidige overwerkregeling houdt kortgezegd in: uurloon, vermeerderd met 12% + procentuele overwerktoeslag 25% / 55% / 100% inclusief vakantietoeslag.

Memo

3. Compliant maken van de regeling

Allereerst is het advies om op basis van de uitspraak van het HVJ te komen tot een wijziging/vereenvoudiging van de huidige regelingen. De regelingen zoals deze nu in de cao staan opgenomen, betekenen immers een onderscheid tussen voltijd- en deeltijdmedewerkers, die niet te rechtvaardigen lijkt. Bij een vereenvoudiging tot één regeling, adviseren wij om te komen tot één regeling met de naam overwerkregeling in plaats van meerwerkregeling. Dit eveneens in het licht van de aangehaalde uitspraak en de kleuring die het woord meerwerk aanbrengt. Tevens is de term overwerk een juridische term die ook terugkomt in andere regelingen, zoals bijvoorbeeld een pensioenregeling.

Het meest eenvoudig is een overwerkregeling uit te werken waarbij iedere uur in ieder geval gelijk beloond wordt. Door bijvoorbeeld de dertiende maand niet te betrekken in de berekening van de vergoeding voor overwerk krijgt een fulltimer voor dezelfde uren meer betaald dan een parttimer.

Het advies is een regeling op te nemen die inhoudt dat ieder gewerkt uur hetzelfde wordt beloond. Dit betekent dat ieder uur dat meer wordt gewerkt dan is overeengekomen meetelt voor de berekening van vakantiegeld, vakantiedagen en dertiende maand. Dit geldt dan ook voor de pensioenpremie. Het kan echter zijn dat bij sommige werkgevers overwerk wel meetelt in de pensioengrondslag en bij andere niet. Dit heeft ook gevolgen voor de evt. werknemersbijdrage. Hier dient ruimte te zijn voor maatwerk. Dit voorkomt dubblures.

Naast de uur beloning (all-in) volgt dan nog de toeslag. Die toeslag zorgt er dan wel voor dat een parttimer over de zelfde uren meer krijgt betaald dan een fulltimer. Dit is echter een rechtstreeks gevolg van de uitspraak van het HvJ. Om dubblures te voorkomen, is het advies om de toeslag echt een toeslag te laten zijn en daarin de overige beloningscomponenten buiten beschouwing te laten. Die toeslag zou dan echter veel lager kunnen zijn dan het huidige percentage van 25%, 55% en 100%. Je zou zelfs kunnen denken aan een percentage van 0% voor de maandag t/m vrijdag tussen 7:00 en 21:00 uur en andere tijdvakken. Hiermee stimuleer je wellicht ook het gebruikmaken van de tijd voor tijd regeling.

De 8,33% dertiende maand, 19% pensioengrondslag en 10,1% vakantiedagen opbouw, is bovendien meer dan 25% die nu wordt gehanteerd, en waarin nu slechts de 8% vakantietoeslag in is opgenomen.

Kortom wij adviseren een regeling waarbij inzichtelijk wordt gemaakt hoe ieder gewerkt uur wordt beloond. Een (overwerk) toeslag komt daar dan bovenop.

4. Voorgestelde tekst

De tekst zou dan kunnen luiden:

Definitie overwerk

De tijd die de werknemer in opdracht van de werkgever werkt buiten de voor hem/haar overeengekomen arbeidsduur per week.

Overwerkvergoeding

De vergoeding voor overwerk is gelijk aan het uurloon. Dit uurloon vermeerderd de werkgever met 8% vakantietoeslag, 8,33% jaarlijkse uitkering, 10,1 % doorbetaling loon tijdens vakantie. Dit percentage op het uurloon mag de werkgever in plaats van maandelijks ook jaarlijks uitkeren.

Werkgever draagt over het overwerk pensioenpremies af en houdt werknemerspremies in. Indien de pensioenregeling overwerk uitsluit van de pensioengrondslag vergoedt de werkgever een bedrag gelijk aan de werkgeverspremie over het uurloon, Deze afdracht/vergoeding mag de werkgever in plaats van maandelijks ook jaarlijks doen/uitkeren.

Memo

Daarnaast betaalt de werkgever dan de overwerktoeslagen.

Voor de volledigheid. Dit voorstel houdt in dat het begrip meerwerk en de artikelen met betrekking tot meerwerk worden verwijderd uit de CAO.

5. Hoogte van de toeslagen

Zoals in paragraaf 4 staat beschreven kunnen de bestaande overwerktoeslagen verlaagd worden, nu ook full-timers een uitgebreide(re) uurloonberekening hebben. Deze vermeerdering op de uurloonberekening staat gelijk aan ca 45% (8,33% dertiende maand, 19% pensioenopbouw, 10% vakantiedagen en 8% vakantietoeslag). In de huidige regeling wordt hun uurloon verhoogd met 12% en dat komt hiermee te vervallen. Dat betekent dat de uurloonberekening voor full-timers met ca 33% wordt verhoogd, alvorens de overwerktoeslagen worden berekend.

Part-timers hebben ook een voordeel, omdat zij in het voorstel een uurloonvermeerdering krijgen die én een overwerktoeslag.

Vanuit werkgeverszijde is het daarom wenselijk om de overwerktoeslagen te verlagen. Dit is uitgewerkt in onderstaand voorstel.

Voorstel:

Overwerkuren gemaakt op:	Cao 2024 (huidig)	Nieuwe Cao
Ma t/m Vr (7.00 – 21.00)	Uurloon + 25%	0%
Ma t/m Vr (0.00 – 7.00) en (21.00 – 24.00)	Uurloon + 55%	0%
Za (08.00 – 17.00)	Uurloon + 55%	0%
Za (0.00 – 8.00) en (17.00 – 24.00)	Uurloon + 100%	60%
Zon- en feestdagen	Uurloon + 100%	60%

Ter illustratie is hieronder weergegeven met twee maatmensberekening wat de verschillen zijn in de huidige regeling en de nieuwe voorgestelde regeling bij een uurloon van € 25,00 voor een full-timer en voor een parttimer:

Memo

Fulltime					
Huidige regeling	percentage huidig	bedragen huidig	percentage nieuw	bedragen nieuw	Vershil huidig en nieuw
Uurloon		€ 25,00		€ 25,00	
Vermeerdering uurloon	12%	€ 28,00	45%	€ 36,25	
Ma t/m Vr (7.00 - 21.00)	25%	€ 35,00	0%	€ 36,25	€ 1,25
Ma t/m Vr (0.00 - 7.00) en (21.00 - 24.00)	55%	€ 43,40	0%	€ 36,25	€ -7,15
Za (8.00 - 17.00)	55%	€ 43,40	0%	€ 36,25	€ -7,15
Za (0.00 - 8.00) en (17.00 - 24.00)	100%	€ 56,00	60%	€ 58,00	€ 2,00
Zon- en feestdagen	100%	€ 56,00	60%	€ 58,00	€ 2,00
Parttime					
Huidige regeling	percentage huidig	bedragen huidig	percentage nieuw	bedragen nieuw	Vershil huidig en nieuw
Uurloon		€ 25,00		€ 25,00	
Vermeerdering uurloon (schatting)	45%	€ 36,25	45%	€ 36,25	
Ma t/m Vr (7.00 - 21.00)		€ 36,25	0%	€ 36,25	€ -
Ma t/m Vr (0.00 - 7.00) en (21.00 - 24.00)		€ 36,25	0%	€ 36,25	€ -
Za (8.00 - 17.00)		€ 36,25	0%	€ 36,25	€ -
Za (0.00 - 8.00) en (17.00 - 24.00)		€ 36,25	60%	€ 58,00	€ 21,75
Zon- en feestdagen		€ 36,25	60%	€ 58,00	€ 21,75