

Een recht op overwerkvergoeding en feestdagencompensatie volgens het ESH

TRA 2022/57

Het Comité dat toeziet op de naleving van de verdragsverplichtingen uit het ESH heeft in de voorbije beoordelingscycli geoordeeld dat de situatie in Nederland niet in overeenstemming is met verschillende bepalingen over arbeidsvoorwaarden in het ESH. In dit artikel wordt ingegaan op het recht op een hogere vergoeding voor overwerk en het recht op compensatie bij werk verricht tijdens feestdagen. Eerst wordt bezien hoe dit in de Nederlandse praktijk geregeld is in verschillende cao's. Daarna komt aan de hand van de beoordelingsrapportages van het Comité aan bod welke eisen door het ESH gesteld worden en waarom de Nederlandse praktijk hier niet aan voldoet. Ten slotte wordt besproken op welke wijze de praktijk en regelgeving aangepast kunnen worden om de rechten voor personen met een arbeidsverhouding te verzekeren.

1. Inleiding

Het Europese Comité voor Sociale Rechten (verder: het Comité) dat toeziet op de naleving van de verdragsverplichtingen die volgen uit het Europees Sociaal Handvest (ESH), heeft in de Conclusies voor de jaren 2010, 2014 en 2018 geoordeeld dat de Nederlandse situatie niet in overeenstemming is met verschillende bepalingen over arbeidsvoorwaarden in het ESH.² In TRA 2022/22 ben ik ingegaan op de redenen waarom de Nederlandse situatie niet voldoet aan de rechten op redelijke werktijden (art. 2 lid 1 ESH) en wekelijkse rusttijd (art. 2 lid 5 ESH) en het recht op een minimum wettelijke vakantie (art. 2 lid 3 ESH) zoals deze respectievelijk door het Comité geïnterpreteerd worden.

In deze bijdrage behandel ik enkele andere bepalingen over arbeidsvoorwaarden, namelijk het recht op een hogere vergoeding voor verricht overwerk (art. 4 lid 2 ESH) en het recht op compensatie voor werk verricht op feestdagen zoals dit volgens de interpretatie van het Comité volgt uit het recht op loonbehoud tijdens verlof op algemeen erkende feestdagen (art. 2 lid 2 ESH). Voor beide rechten heeft het Comité geoordeeld dat de situatie in Nederland niet voldoet aan de eisen die het Comité hieraan stelt.

¹ Ivo van der Helm is universitair docent Arbeidsrecht en Sociaal Beleid aan de Universiteit Utrecht.

² Conclusions 2010 (Netherlands), Conclusions 2014 (Netherlands), Conclusions 2018 (Netherlands).

Ik zal hieronder eerst ingaan op vergoeding voor overwerk en compensatie voor werk op feestdagen volgens de Nederlandse praktijk (par. 2). Daarna behandel ik de eisen die het Comité stelt ten aanzien van de rechten voor overwerkvergoeding en feestdagencompensatie in het ESH. Ook ga ik in op de vraag waarom de Nederlandse situatie volgens het Comité hier nog niet aan voldoet (par. 3). In aansluiting daarop bespreek ik in hoeverre de praktijk aanpassing behoeft om wel aan de vereisten van het ESH te voldoen (par. 4). Ik sluit af met enkele aanbevelingen (par. 5).

2. Overwerkvergoeding en feestdagencompensatie in de Nederlandse praktijk

Allereerst zal ik ingaan op de vergoeding voor overwerk en compensatie bij werk op feestdagen in de Nederlandse praktijk. De arbeidswetgeving bepaalt slechts de randvoorwaarden voor de loonbetaling (art. 7:616-633 BW), maar regelt niets over een recht op vergoeding voor overwerk. Als er niets bepaald is in een cao of de individuele arbeidsovereenkomst over vergoeding van overwerk, komt het aan op een redelijke uitleg van de overeenkomst aan de hand van de omstandigheden van het geval of de werknemer aanspraak heeft op een vergoeding voor verricht overwerk.³ De wet bevat ook geen bepaling over verlof op algemeen erkende feestdagen noch over loonbetaling in geval van verlof of werk verricht op algemeen erkende feestdagen. In cao's zijn de onderwerpen van overwerkvergoeding en verlof op feestdagen en compensatie in geval van werk op feestdagen, over het algemeen wel geregeld.

Voor verschillende bedrijfstak-cao's heb ik onderzocht of daarin bepalingen voorkomen over een vergoeding van overwerk en een compensatie voor werk verricht op feestdagen. Ik heb gekozen voor vijftien cao's die van toepassing zijn op verschillende bedrijfstakken.⁴ Hieronder be-

³ Zie: E.L. Pasma, 'Overwerk', AR 1998/38; R. van der Hulle, 'De vergoeding van overwerk in Nederland en de Verenigde Staten', TRA 2016/4; HR 2 april 1993, NJ 1993, 612, JAR 1993/100; HR 6 maart 1998, RvdW 1998, 68.

⁴ De volgende cao's zijn onderzocht: Cao Ziekenhuizen (1-4-2019 t/m 30-6-2021), Cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg (VVT-cao) (1-1-2022 t/m 31-12-2023), Horeca-cao (1-1-2022 t/m 31-12-2023), Cao voor de Contractcateringbranche (1-4-2021 t/m 31-3-2022), Cao Supermarkt VGL (1-7-2020 t/m 1-7-2022), Cao in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (1-1-2020 t/m 30-6-2024), Cao Reisbranche (1-1-2022 t/m 30-6-2022), Cao Openbaar vervoer (1-7-2020 t/m 30-6-2021), Cao Bouw en Infra (1-1-2021 t/m 31-12-2022), Grafimedia-cao (1-1-2022 t/m 31-3-2024), Cao Veiligheidsdomein (1-10-2019 tot 1-10-2021), Cao Particuliere Beveiliging (1-7-2018 t/m 30-6-2023), Cao Metalektro (1-12-2020 t/m 30-11-2022), Cao Retail Non-Food (1-1-2021 t/m 30-6-2022), Cao voor Tankstations en Wasbedrijven (1-1-2022 t/m 1-12-2023).

sprek ik welke bepalingen in deze cao's voorkomen met betrekking tot overwerkvergoeding en compensatie voor werk op feestdagen.

2.1 Vergoeding van overwerk

Alle onderzochte cao's bevatten een bepaling voor vergoeding van overwerk. Bij enkele cao's, zoals de Cao Ziekenhuizen en de Cao Reisbranche, hebben alleen werknemers tot een bepaalde looncategorie recht op een overwerkvergoeding. De cao's laten een variëteit aan typen overwerkvergoeding zien.

Een van de vormen van vergoeding is een vaste toeslag op het uurloon van de gewerkte uren. Deze toeslag is bij enkele cao's ofwel 25% ofwel 50%.⁵ Een andere vorm van vergoeding bestaat uit een variabele toeslag op het uurloon die afhankelijk is van de dag en het uur waarop de arbeid verricht werd. Deze toeslag kan dan variëren van 25% tot 100%.⁶ Sommige cao's garanderen als vergoeding een combinatie van vrije tijd voor de uren die gewerkt worden met daarnaast een toeslag op het uurloon over de gewerkte uren. De toeslag is in de Cao Reisbranche (art. 12) en Cao Openbaar vervoer (art. 36B) een vast percentage van respectievelijk 25 en 35, terwijl bij de Cao Ziekenhuizen (art. 8.4) deze toeslag afhankelijk is van het uur en de dag waarop de arbeid is verricht en varieert tussen 25% en 100%. Bij enkele cao's bestaat de vergoeding voor de gemaakte uren in doorbetaalde (extra) vrije tijd die overeenkomt met het aantal gewerkte uren.⁷

2.2 Compensatie voor werk op feestdagen

Alle cao's bepalen dat de werknemer op feestdagen verlof heeft onder doorbetaling van loon. Dertien van de vijftien onderzochte cao's bevatten een bepaling over compensatie voor werk verricht op feestdagen. Alleen twee cao's die van toepassing zijn in de zorg- en gezondheidssector, de Cao Ziekenhuizen en de VVT-cao, bevatten geen bepaling op dit punt. De bepalingen in de cao's over compensatie voor werk op feestdagen verschillen in het type compensatie.

Een eerste soort is de vorm waarbij de werknemer compensatie krijgt in vrije tijd voor het aantal gewerkte uren of een betaalde vervangende vrije dag.⁸ Soms is bepaald dat bij gebreke van een mogelijkheid om die vrije tijd binnen enkele maanden in te roosteren, uitbetaling in geld plaatsvindt. In de Horeca-cao krijgt de werknemer in dat geval een toeslag van 50% op het uurloon. De Cao Supermarkt biedt een toeslag van 100% op het uurloon.

Een andere vorm van compensatie is een toeslag die neerkomt op een percentage van het uurloon in geld uit te be-

talen bovenop het loon over de gewerkte uren. Bij negen van de vijftien cao's krijgt de werknemer een toeslag op het uurloon. Deze varieert aanzienlijk in de verschillende cao's, in de meeste gevallen tussen de 50% en 100%. In een enkel geval ontvangt de werknemer zelfs 150%⁹ of 182%¹⁰ toeslag op het uurloon.

Een derde vorm van compensatie is een vervangende vrije dag en daarnaast een toeslag op het uurloon over de gewerkte uren. In de contractcateringbranche ontvangt de werknemer een vergoeding van 100% in de vorm van vrije tijd en daarnaast een toeslag op het uurloon overeenkomstig de regeling voor onregelmatige uren. Deze toeslag varieert van 0% tot 70% afhankelijk van het uur en de dag waarop de arbeid verricht wordt.¹¹ De Horeca-cao en de Supermarkt-cao bepalen dat bij gebreke van een mogelijkheid de vrije tijd binnen een bepaalde termijn in te roosteren, alsnog uitbetaling in geld plaatsvindt.

3. Overwerkvergoeding en feestdagencompensatie volgens het ESH

3.1 Vergoeding van overwerk

Het ESH bevat in tegenstelling tot de Nederlandse wetgeving wel een recht op een vergoeding van overwerk. Art. 4 lid 2 ESH verplicht verdragspartijen om het recht van werknemers op een hogere vergoeding van overwerk te erkennen, behoudens uitzonderingen in bijzondere gevallen. Lange tijd oordeelde het Comité in de verschillende supervisiecycli dat de Nederlandse situatie voldeed aan art. 4 lid 2 ESH. De reden hiervoor was dat volgens de door de regering in de rapportages verstrekte informatie op de meerderheid van de werknemers een cao van toepassing is waarin een toeslag voor overwerk is opgenomen tussen de 50% en 100% van het uurloon. Het Comité achtte het toelaatbaar dat voor werknemers in hogere loonschalen geen (extra) overwerkvergoeding geldt omdat in hun loon situaties inbegrepen geacht kunnen worden waarin zij verplicht zijn om over te werken.¹² In de volgende beoordelingsronden was er weinig of niets veranderd, waardoor de Nederlandse situatie in overeenstemming geacht werd met art. 4 lid 2 ESH.¹³

Er kwam een kentering in 2010, toen het Comité naar aanleiding van kritiek van de vakbeweging ging toetsen hoe de praktijk daadwerkelijk was, in plaats van zich alleen te baseren op algemene door de regering verstrekte informatie. Het Comité merkte in Conclusies 2010 op dat er kritiek was vanuit de vakbeweging op het feit dat de herziene Arbeidstijdenwet 2007 geen onderscheid meer maakte tussen werk verricht gedurende de normale arbeidsuren en

5 VVT-cao (3.9); Cao in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (art. 20); Cao Retail Non-Food (art. 7.4); Cao Particuliere Beveiliging (art. 42); Cao Veiligheidsdomein (art. 36 lid 2 sub b).

6 Cao voor de Contractcateringbranche (art. 37); Cao Bouw en Infra (5.7); Grafimedia-cao (3.5); Cao voor Tankstations en Wasbedrijven (art. 22).

7 Horeca-cao (3.14); Cao Supermarkt VGL (art. 9); Cao Metalektro (3.7.2).

8 Horeca-cao (3.12), Cao Supermarkt (art. 7), Cao Openbaar vervoer (art. 40), Cao Bouw en Infra (par. 3.4.1).

9 Cao in het schoonmaak- en glazenwassersbedrijf (art. 19).

10 Cao Metalektro (3.7.3).

11 Cao voor de Contractcateringbranche (art. 41).

12 Conclusions IX-1 (1985) (Pays Bas), Article 4-2; Conclusions XIV-2 (1998) (Pays Bas), Article 4-2.

13 Conclusions XVI-2 (2004) (Pays Bas), Article 4-2; Conclusions XVIII-2 (2007) (Pays Bas), Article 4-2.

overwerk.¹⁴ Werknemers kunnen twaalf uur per dag en 60 uur per week tewerkgesteld worden zonder dat enig werk als overwerk wordt aangemerkt als toepasselijke cao's geen definitie van 'overwerk' bevatten. Het Comité overwoog dat de intrekking van het begrip 'overwerk' in de Arbeidstijdenwet kan leiden tot lange overeengekomen werkdagen die niet als zodanig (ten volle) worden betaald in geval van afwezigheid van een cao die deze materie regelt.¹⁵ Het Comité vroeg de Nederlandse regering daarom in het volgende rapport daarover meer informatie te verschaffen.

In Conclusies 2014 constateerde het Comité dat in het verstrekte rapport geen informatie beschikbaar was over bepalingen in cao's betreffende extra beloning in geval van verlengde werktijden. Het bracht in herinnering dat het doel van art. 4 lid 2 ESH is om de gezondheid en de veiligheid van de werknemers te beschermen, en daarmee hun leven, zonder algemene in het bijzonder economische belangen uit het oog te verliezen. Het Comité memoreerde dat het principe van art. 4 lid 2 ESH is dat werk verricht buiten de normale werktijden een extra inspanning van de werknemer vergt, die daarom volgens een hoger tarief betaald moet worden dan zijn normale loon.¹⁶ De vergoeding kan ook plaatsvinden in de vorm van vrije tijd voor meer dan de gemaakte uren,¹⁷ of anders een vergoeding in vrije tijd gelijk aan het aantal gemaakte uren gekoppeld aan een geldelijke vergoeding voor de overuren.¹⁸ Er mogen wel beperkingen gesteld worden aan een verhoogde beloning voor extra uren als dat voorzien is bij wet, een legitiem doel dient en proportioneel is om dat doel te bereiken.¹⁹ Eerder had het Comité over de situatie in Nederland geoordeeld dat een uitzondering toegestaan is voor werknemers in de hogere loonschalen.²⁰ Het Comité heeft in andere oordelen deze uitzondering beperkt tot hogere ambtenaren in de publieke sector en managers in de private sector.²¹

Het Comité overwoog in Conclusie 2014 dat het afschaffen van het begrip 'overwerk' in de Arbeidstijdenwet 2007 kan leiden tot verlengde arbeidstijden die niet volgens een verhoogd tarief of in het geheel niet betaald worden. Deze wijziging in de wet kan hierdoor niet een legitiem doel dienen. Het Comité kwam tot de conclusie dat de situatie in Nederland niet in overeenstemming is met art. 4 lid 2 ESH omdat de wet toestaat dat overwerk niet betaald

wordt.²² In Conclusies 2018 kwam het Comité wederom tot dit oordeel omdat er in de beoordelingsperiode niets veranderd was. Wel merkte het op dat na de beoordelingsperiode per 1 januari 2018 wettelijk geregeld werd dat werknemers die het minimumloon verdienen, recht kregen op betaling van het minimumloon voor verricht overwerk (art. 13a Wmm). Het Comité vroeg de Nederlandse regering daarom in het volgende rapport hierover alle noodzakelijke informatie te verstrekken.²³

3.2 Compensatie voor werk op feestdagen

Het ESH bevat ook een recht voor de werknemer op loon tijdens verlof op algemeen erkende feestdagen. Op grond van art. 2 lid 2 ESH is de verdragspartij verplicht te waarborgen dat de werknemer recht op loon behoudt wanneer geen arbeid verricht wordt op algemeen erkende feestdagen. Een rapportage van de Nederlandse regering voor een vroegere beoordelingscyclus vermeldde dat er naast de officiële verjaardag van de koningin zes christelijke feestdagen in cao's voorkomen en dat er plaatselijk andere katholieke of protestantse feestdagen tussen werknemers en werkgevers overeengekomen zijn waarvoor vrijaf met behoud van loon geldt. De regering merkte ook op dat werknemers die niet onder een collectieve overeenkomst vallen, normaal gesproken recht hebben op vrijaf met loonbehoud op de gebruikelijke lokale feestdagen. Op basis van deze informatie oordeelde het Comité in 1984 dat de Nederlandse situatie in overeenstemming was met art. 2 lid 2 ESH.²⁴ In 2007 oordeelde het Comité dat de Nederlandse situatie nog steeds in overeenstemming was met art. 2 lid 2 ESH, maar het vroeg de Nederlandse regering desalniettemin informatie te verstrekken over verhoogde beloning en/of compenserende rusttijden voor werk verricht op een feestdag.²⁵

Op basis van de door de regering in de rapportage verstrekte informatie merkte het Comité in Conclusies 2010 op dat de Nederlandse wet geen bepaling bevat over financiële compensatie of aanvullend verlof voor werk verricht op feestdagen. Compenserende maatregelen kunnen volgens de rapportage wel voorkomen in de individuele overeenkomst of cao. Volgens het Comité betekent het werken op een feestdag een beperking voor de werknemer, waarvoor deze gecompenseerd moet worden met een hoger loon dan gewoonlijk betaald wordt. Daarom moet de werknemer voor werk verricht op die feestdag op zijn minst het dubbele van zijn normale loon krijgen. Compensatie kan volgens het Comité ook plaatsvinden als verlof, in welk geval de verlofduur op zijn minst het dubbele moet zijn van de gewerkte uren op de feestdagen.²⁶ In Conclusies 2014 constateerde het Comité dat in Nederland in sommige sectoren, zoals de hotel- en catering-

14 Zie hierover: E.S. de Bock, 'Wet vereenvoudiging arbeidstijdenwet', *AR* 2007/19.

15 Conclusies 2010 (Netherlands), Article 4-2.

16 Conclusies 2014 (Netherlands), Article 4-2.

17 Conclusies XIV-2 (1998) (Belgium), Article 4-2.

18 Conclusies XX-3 (2014) (Slovenia), Article 4-2.

19 *Confederation General du Travail (CGT) v. France*, Complaint No. 55/2009, 23 juni 2010, par. 87-89.

20 Conclusies IX-1 (1985) (Pays Bas), Article 4-2.

21 Conclusies X-2 (1990) (Ireland), Article 4-2; *Conseil Européen des Syndicats de Police (CESP) v. France*, Complaint No. 57/2009, 1 december 2010, par. 42-44.

22 Conclusies 2014 (Netherlands), Article 4-2.

23 Conclusies 2018 (Netherlands), Article 4-2.

24 Conclusies VIII (1984) (Pays Bas), Article 2-2.

25 Conclusies XVIII-2 (2007) (Pays Bas), Article 2-2.

26 Conclusies 2010 (Netherlands), Article 2-2.

branche, werknemers als compensatie voor werk op feestdagen alleen recht hebben op vrije tijd. Slechts in het geval compensatie in vrije tijd niet mogelijk is, krijgt de werknemer een toeslag van 50% op het uurloon van de tijdens de feestdagen gewerkte uren.²⁷ Het Comité overwoog dat lidstaten een beoordelingsvrijheid hebben voor de wijze van compensatie, maar dat werknemers in ieder geval recht hebben op ‘voldoende’ compensatie voor werk verricht op een feestdag. In dit verband is een compensatie gelijk aan het normale loon vermeerderd met een toeslag van 50% niet voldoende. Om deze reden oordeelde het Comité dat de situatie in Nederland niet in overeenstemming was met art. 2 lid 2 ESH.²⁸

Het rapport voor de volgende beoordelingsperiode vermeldt dat werknemers in de contractcateringbranche recht hebben op 100% toeslag voor werk tijdens een feestdag.²⁹ Het Comité oordeelde in Conclusies 2018 dat er desondanks voor werknemers in andere sectoren geen garanties bestaan dat compensatie gegeven wordt voor werk tijdens feestdagen. Verder merkt het Comité op dat bijna alle cao's een toeslag geven voor werk op een feestdag die varieert tussen 45% en 250% van het normale loon. Volgens het Comité is een compensatie in de vorm van een toeslag van 45% niet voldoende voor werk tijdens feestdagen. Omdat werk tijdens feestdagen onvoldoende wordt gecompenseerd, is de situatie in Nederland nog steeds niet in overeenstemming met art. 2 lid 2 ESH.³⁰

4. **Aanpassing van Nederlandse praktijk aan de eisen van het ESH**

Zoals hiervoor bleek, voldoet de Nederlandse praktijk niet aan de eisen van het ESH zoals deze door het Comité worden geïnterpreteerd. Het recht op een hogere vergoeding voor overwerk (art. 4 lid 2 ESH) kan bij gebreke van een wettelijke regeling niet verzekerd worden voor al degenen die niet kunnen terugvallen op een desbetreffende afspraak in een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst. Slechts voor werknemers die het minimumloon verdienen, is in Nederland bepaald dat verricht overwerk betaald moet worden (art. 13a Wmm). Betaling van extra werkuren als zodanig betekent ook voor hen nog niet dat daarmee voldaan is aan de in art. 4 lid 2 ESH voorgeschreven hogere vergoeding. Verder blijkt uit mijn inventarisatie van vijftien cao's dat de daarin opgenomen regelingen niet allemaal voldoen aan de vereisten die het Comité stelt. Zo garanderen enkele cao's het recht op overwerkvergoeding slechts voor werknemers in bepaalde loonschalen, terwijl uitsluiting in de private sector alleen toelaatbaar is voor de categorie managers. Drie van de onderzochte cao's voldoen niet aan de eis dat de urenvergoeding ‘hogere’ moet

zijn omdat slechts gecompenseerd wordt in evenveel vrije tijd als het aantal gemaakte overuren.

Uit de inventarisatie van deze vijftien cao's komt naar voren dat de Nederlandse praktijk slechts deels in overeenstemming is met de hoge eisen die het Comité stelt voor het recht op compensatie bij werk verricht tijdens feestdagen (art. 2 lid 2 ESH). De werknemer dient het dubbele van zijn uurloon te ontvangen of het dubbele in vrije tijd gecompenseerd te krijgen. Enkele cao's bevatten in het geheel geen compensatieregeling. In vier cao's krijgt de werknemer een vervangende vrije dag. En negen cao's geven de werknemer een toeslag, maar lang niet altijd voor 100% (het dubbele uurloon dat het Comité als voorwaarde stelt).

De vraag is derhalve langs welke weg de Nederlandse praktijk aangepast kan worden om deze in overeenstemming te brengen met de eisen van het ESH. De overwerkvergoeding en de feestdagencompensatie zijn in Nederland over het algemeen geregeld in cao's. Het is immers in Nederlandse arbeidsverhoudingen gebruikelijk dat arbeidsvoorwaardenvorming plaatsvindt in het collectieve overleg met de vakbonden. De weg van de cao is ook een van de implementatiemethoden van het ESH (art. 1 lid 1 ESH). Het nadeel van deze implementatiemethodiek is dat de onderhandelingsvrijheid van sociale partners niet zonder meer garandeert dat iedere cao voldoet aan de minimumeisen van het ESH zoals geïnterpreteerd door het Comité. Bovendien zullen cao's wat betreft de inhoud van de regelingen behoorlijk kunnen verschillen. Daarmee is er alle kans dat de situatie in Nederland (vooralsnog) in strijd blijft met het ESH. Ik pleit er dan ook voor de minimale eisen zoals het Comité deze verwoordt, alsnog wettelijk te verankeren.

5. **Aanbevelingen**

Ter nakoming van de verdragsverplichtingen van het ESH ten aanzien van de daarin opgenomen rechten van werknemers verdient het de aanbeveling de voorwaarden van het recht op een hogere vergoeding van overwerk en op compensatie voor het werken op feestdagen in de wet op te nemen. De wet zou cao-partijen de bevoegdheid kunnen geven de wettelijke basis nader in te vullen. Hierdoor worden deze arbeidsvoorwaarden uit het ESH verankerd in de arbeidswetgeving.

In Afdeling 2 van Titel 7.10 BW over het recht op loon kan het recht op een hogere vergoeding van overwerk opgenomen worden. De wet zal overwerk nader moeten definiëren; namelijk de uren waarmee de gebruikelijke/normale verplichte arbeidsduur overschreden wordt. De wet zou cao-partijen kunnen toestaan om werknemers met de functie van manager en bij regeling van een bestuursorgaan bepaalde categorieën ambtenaren uit te zonderen. Ook zou bij cao de hogere vergoeding onder respectering

²⁷ Conclusions 2014 (Netherlands), Article 2-2. De genoemde bepaling over compensatie op tijdens feestdagen gewerkte uren staat in art. 3.12 Horeca-cao.

²⁸ Conclusions 2014 (Netherlands), Article 2-2.

²⁹ Dat volgt uit art. 41 Cao voor de Contractcateringbranche.

³⁰ Conclusions 2018 (Netherlands), Article 2-2.

van de minimumvoorwaarden nader bepaald kunnen worden (hoger loon, meer vrije tijd dan de gewerkte uren ofwel een combinatie van vrije tijd gelijk aan het aantal gewerkte uren en loon over de gewerkte uren).

In Afdeling 3 van Titel 7.10 BW over vakantie en verlof kan het recht vastgelegd worden van loonbetaling ingeval de werknemer verlof heeft bij algemeen erkende feestdagen (art. 2 lid 2 ESH). De huidige praktijk kan gehandhaafd blijven dat bij cao de algemeen erkende feestdagen worden vastgelegd waarop de werknemer met behoud van loon recht op verlof heeft. De wet moet regelen dat de werknemer in geval van werk dat op algemeen erkende feestdagen verricht wordt, recht heeft op compensatie die minimaal tweemaal het uurloon belooft of tweemaal het aantal gewerkte uren in duur van het compenserende verlof.