

Flexibiliteit gewenst

Opvangen van pieken en dalen in het werkaanbod (deel 2)

De cumelasector kent door de invloed van weersomstandigheden en seizoenschommelingen pieken en dalen in het werkaanbod. De ene keer kom je handen te kort en een andere keer lopen er net iets te veel werknemers in de schuur. Gelukkig biedt de CAO-LEO voldoende mogelijkheden om in te spelen op dit wisselende werkaanbod. Overuren in tijd voor tijd is een goede mogelijkheid.



Indien er regen wordt voorspeld vraagt dit extra inzet van de medewerkers in de cumelasector bij de grasoogst.

Beloning overwerk

Voor de beloning van overwerk gelden de volgende percentages van het uurloon (artikel 48, lid 2):

- *Op zondagen en feest- en gedenkdagen: 200 procent.*
- *Op zaterdagen: 130 procent.*
- *Op andere dagen van de week: 130 procent.*
- *Voor uren gelegen tussen 22.00 en 6.00 uur: 150 procent.*

Voor werknemers in functiegroep F of hoger mogen afwijkende afspraken worden gemaakt (artikel 48, lid 3).

Het agrarisch loonwerk, maar ook het cultuurtechnisch werk, kent stevige pieken en dalen in het werkaanbod. Veel bedrijven liggen vanaf eind november nagenoeg stil en pas halverwege februari of begin maart komt het werk weer op gang. De grondverzettak kent deze situatie veel minder. Daar kunnen bedrijven over het algemeen in deze periode redelijk doorwerken, mits er zich geen onvoorziene weersomstandigheden voordoen. De wintermaanden zijn voor ondernemers dus vaak de maanden die voor een groot deel het bedrijfseconomisch resultaat bepalen. In de onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers is daarop ingespeeld en zijn er afspraken gemaakt om dat probleem op te vangen. Het is de kunst om daar als bedrijf gebruik van te maken en bij te weinig werkaanbod gebruik te maken van de flexibiliteit in de CAO LEO.

De CAO-LEO biedt de volgende mogelijkheden:

- **Toewijzen atv-dagen**
Advies om dit op jaarbasis vast te leggen (bijvoorbeeld week 52, week 1).
- **Toepassen arbeidstijdverschuiving**
Zie de uitleg in deel 1 van deze reeks.
- **Toewijzen twee bovenwettelijke vakantiedagen**
U mag als werkgever twee vakantiedagen per jaar toewijzen.
- **Overuren in tijd voor tijd**

Het advies is om als eerste de atv-dagen in te plannen. De niet opgenomen atv-dagen dienen anders uiterlijk op 1 april in het navolgende jaar te worden uitbetaald tegen 130 procent. Heeft uw werknemer een arbeidsovereenkomst met overbrugging? Dan is de vergoeding van niet opgenomen dagen als volgt geregeld in de cao: (1) atv-dagen, (2) overbruggingsdagen, (3) meeruren, (4) overuren in tijd.

Overuren in tijd voor tijd verruimd

Overwerk wordt normaliter periodiek uitbetaald tegen het geldende overwerkpercentage (zie kader 1). Voorheen mocht je als werkgever de helft van de overuren vergoeden in tijd voor tijd binnen een periode van drie maanden. Vanaf 1 juli 2017 zijn de mogelijkheden om de overuren in tijd voor tijd in te plannen verruimd. Zie voor de aangepaste afspraken kader 2. De werkgever mag nu de helft van de overuren op jaarbasis vergoeden binnen vier maanden nadat het overwerk is verricht. Met schriftelijke instemming kan deze periode verder worden uitgebreid en kan de vergoeding in tijd ook plaatsvinden in de vijfde en zesde maand nadat het overwerk is verricht. Het advies is om gebruik te maken van de voorbeeld-arbeidsovereenkomsten op de website van CUMELA, waarin de schriftelijke instemming is geregeld. Te vinden via dit webadres: <https://www.cumela.nl/personeel-en-arbeid-cao-leo/voorbeelden-arbeidsovereenkomsten-brief-aanzegtermijn-en>

Door de verruiming door middel van een arbeidsovereenkomst (of bedrijfsreglement) kunnen overuren feitelijk gedurende het hele jaar flexibel worden ingezet in een tijd-voor-tijdregeling. De overuren die in juni worden gemaakt, kunnen immers tot eind december in tijd voor tijd worden ingepland en zo schuift dit per maand weer op. Wel geldt er als hoofdregel dat er rekening moet worden gehouden met de geldende overwerkpercentages (zie kader 3, vereenvoudigd voorbeeld).

Durf toe te passen

We horen met regelmaat dat werkgevers het moeilijk vinden om overuren in tijd voor tijd in te plannen. De werknemers hebben in de zomermaanden immers hard gezwoegd en hebben het bedrijf in deze hectische periode niet in de steek gelaten. Ook voor hen geldt echter dat een financieel gezonde onderneming het meeste arbeidsperspectief biedt. Het zijn ook afspraken die tussen werkgevers en werknemers zijn gemaakt en zijn vertaald in andere arbeidsvoorwaarden, zoals een hoger loon.

Overuren in tijd voor tijd

Regels voor het toepassen van tijd voor tijd:

- De helft van de overuren mag op jaarbasis in tijd worden vergoed.
- De vergoeding in vrije tijd vindt plaats uiterlijk in de vierde maand nadat het overwerk is verricht.
- Met schriftelijke instemming van werknemer kan tijd voor tijd worden toegepast uiterlijk in de vijfde en zesde maand nadat het overwerk is verricht (zie voorbeeld-arbeidsovereenkomst op de website van CUMELA).
- De vergoeding in tijd vindt plaats naar evenredigheid van de geldende percentages overwerk.

Vereenvoudigd voorbeeld toepassing overuren in tijd

	Gewerkt	Normale arbeidstijd	Overuren	Minuren	Waarde in tijd *1,3	Cumulatief Saldo TvT
Week 10	45	38	7		9,1	9,1
Week 11	45	38	7		9,1	18,2
Week 12	42	38	4		5,2	23,4
Week 13	42	38	4		5,2	32,4
Week 14	38	38	0			32,4
Week 15	38	38	0			32,4
Week 16	38	38	0			32,4
Week 17	35	38	0	-3		29,4
Week 18	28	38	0	-10		19,4
Week 19	32	38	0	-6		13,4
Week 20	33	38	0	-5		8,4
saldo overuren			40			
uitbetaling overuren (50%)			20			

- *Uitgangspunt in dit voorbeeld, percentage overwerk 130 procent*

Soms kun je het ook met kleine, praktische oplossingen gemakkelijker en goedkoper maken. Heeft een werknemer op een zondag gewerkt? Spreek dan bijvoorbeeld af dat deze dag tegen honderd procent wordt uitbetaald en dat de werknemer daarnaast nog een extra vrije dag krijgt als er weinig werk is. Uiteindelijk dien je samen te werken naar een werkbare oplossing en dienen ondeclarabele uren in de wintermaanden zoveel mogelijk te worden voorkomen. De CAO-LEO biedt voldoende mogelijkheden en die moet je gebruiken.

Heeft u praktische vragen over de toepassing van tijd voor tijd binnen uw bedrijf of andere vragen over het flexibel inzetten van personeel, neem dan gerust contact op met de Ondernemerslijn of met één van de adviseurs van het team Arbeidsmarkt van CUMELA Nederland.

TEKST: Marie-José Lamers, Adviseur personeelsmanagement

FOTO: CUMELA Communicatie

