

De Commissie Interpretatie en Dispensatie heeft het geschil tussen werkgever en ondernemingsraad (hierna: OR) behandeld. De uitspraak van de commissie luidt als volgt:

“Tussen werkgever en OR bestaat een verschil van mening over de interpretatie van artikel 3.1 en 3.5.6 tweede volzin CAO.

Standpunt OR

De OR stelt zich op het standpunt dat werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O in de gelegenheid moeten worden gesteld om uren die zij werken buiten de normale werktijden te kunnen compenseren in tijd, door bijvoorbeeld later te beginnen met werken, langer pauze te nemen of eerder te stoppen met werken. Het geschil heeft betrekking op de verwijzing in de laatste volzin van artikel 3.5.6 CAO. Daarin is opgenomen dat artikel 3.1 CAO onverkort van toepassing is voor werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O. Artikel 3.1 CAO omschrijft dat de werkweek van een werknemer die voltijd werkt in een periode van 39 weken gemiddeld 36 uur per week is. Daarom stelt de OR zich op het standpunt dat werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O – ondanks het feit dat zij geen recht hebben op een vergoeding en toeslag bij overwerk – de uren die zij buiten de normale werktijden werken kunnen compenseren in tijd.

Standpunt werkgever

Werkgever is van mening dat werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal K of hoger geen recht hebben op compensatie of vergoeding van overuren. Dit standpunt kan volgens werkgever worden gestaafd met het argument dat de compensatie voor werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O reeds is verwerkt in de extra vakantie-uren waar zij aanspraak op kunnen maken conform artikel 7.1.2 CAO. Dit artikel verschaft werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O bij een dienstverband van 36 uur 28,8 extra vakantie-uren. Daarom is werkgever van mening dat werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschaal K tot en met O geen recht hebben op compensatie of vergoeding van overuren.

Oordeel commissie

Art. 3.5.6 tweede volzin CAO verwijst naar art. 3.1 CAO. Dit artikel, met name art. 3.1.1 CAO, bepaalt de mate van flexibiliteit die werkgever en werknemer hebben ten aanzien van de arbeidsduur per week. Een werknemer met een fulltime dienstverband kan bijvoorbeeld met zijn werkgever overeenkomen dat hij de ene week 32 uur werkt en de andere week 40 uur. Deze flexibiliteit komt alle werknemers toe, ook die vallen onder de salarisschaal K tot en met O.

De commissie merkt op dat overwerk zowel binnen als buiten de normale werktijden kan worden verricht. Het werken binnen of buiten de normale werktijden door een werknemer is volgens artikel 3.5.1 CAO Woondiensten pas overwerk indien meer arbeidsuren zijn gewerkt dan contractueel is overeengekomen en werkgever daartoe opdracht heeft gegeven. Als sprake is van overwerk, krijgt de werknemer ingevolge artikel 3.5.2 het verrichte overwerk vergoed in vrije tijd of geld, tenzij de werknemer is ingedeeld in de salarisschaal K tot en met O. Een werknemer die valt onder salarisschaal K tot en met O heeft volgens artikel 3.5.6 eerste volzin CAO Woondiensten geen recht op vergoeding van overwerk in vrije tijd of geld.

Ook heeft een werknemer die is ingedeeld in salarisschaal K tot en met O volgens artikel 3.6.2 sub 4 CAO Woondiensten geen recht op een toeslag in tijd en/of geld wegens het verrichten van

werkzaamheden buiten de normale werktijden.

Werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal K tot en met O hebben geen recht op vergoeding voor overwerk en toeslag voor werken buiten de normale werktijden van de artikelen 3.5 en 3.6 CAO Woondiensten. Daar staat tegenover dat werknemers die zijn ingedeeld in salarisschaal K tot en met O conform artikel 7.1.2 CAO Woondiensten tegemoet worden gekomen door de toekenning van 28,8 extra vakantie-uren.

De commissie stelt vast dat werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschaal K tot en met O volgens artikel 3.5.1 CAO Woondiensten ook kunnen worden verplicht tot overwerk. Indien een werknemer overwerkt wordt daarmee automatisch meer gewerkt dan gemiddeld 36 uur per week over een periode van 39 weken. De werkgever is verplicht het verrichten van overwerk zoveel mogelijk te vermijden. Uitgangspunt is dat overwerk een uitzondering is. Is overwerk echter noodzakelijk, dan moet de werkgever daarvoor opdracht geven. Volgens de commissie is overwerken door werknemers die vallen onder de salarisschaal K tot en met O inherent aan hun functie-uitoefening. Overwerk dient echter wel zoveel mogelijk door de werkgever te worden beperkt. Dit betekent concreet dat de werkzaamheden van een werknemer moeten zijn afgestemd op de overeengekomen arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week over een periode van 39 weken. Indien hier geen sprake van is, doen zich omstandigheden voor waar de artikelen 3.5 en 3.6 CAO Woondiensten niet op zien. Werkgever en werknemer dienen dan met elkaar in redelijkheid afspraken te maken inzake de overschrijding van de overeengekomen arbeidsduur en de gevolgen die daaraan verbonden zijn”.