

Naar huis gestuurd in kader van tijd voor tijd: wat zijn je rechten?

Groene vingers, gouden regels: CAO eenvoudig uitgelegd

Je denkt nog een paar uur door te werken, maar je baas stuurt je halverwege de middag naar huis.

‘Tijd voor tijd’, zegt hij. Klinkt logisch, maar mag dat eigenlijk zomaar? De cao heeft daar duidelijke regels voor.

Auteur: Willemijn van Iersel

Een hovenier vraagt de redactie: ‘Ik werk fulltime en heb volgens mijn werkgever al voldoende uren gemaakt deze week. Daarom stuurde hij mij donderdag na de middag naar huis. Dat zou “tijd voor tijd” zijn. Maar mag dat zomaar, zonder dat ik daar zelf iets over te zeggen heb?’

Het antwoord: niet zonder overleg

Volgens de cao Hoveniersbedrijf 2024–2026 kan de werkgever in het kader van het zogeheten *jaarurenmodel* wel degelijk schuiven met werktijden. Maar: dat mag niet eenzijdig en niet zonder duidelijke afspraken of communicatie.

Wat zegt de cao?

De cao werkt met een *jaarurenmodel* van 1.930 uur per jaar bij een voltijdsdienstver-

band (artikel 18). Dat betekent dat in drukke periodes extra gewerkt mag worden, terwijl in rustigere weken minder uren gemaakt worden. De bedoeling is dat de uren aan het einde van het jaar in balans zijn. Tegelijk zegt artikel 18, lid 10 dat wijzigingen in het werkrooster minimaal één week van tevoren moeten worden aangekondigd. Wordt er binnen die termijn iets gewijzigd, dan moet dat in goed overleg gebeuren. Werknemers hebben dus recht op tijdige en duidelijke communicatie over hun werktijden.

Overleg is essentieel

Een werkgever kan dus niet zomaar op de dag zelf beslissen dat iemand eerder naar huis moet omdat er ‘genoeg uren’ gemaakt zijn. De cao eist overleg en wederzijds akkoord.

Tijd voor tijd werkt alleen als er duidelijke afspraken zijn, bijvoorbeeld via een bekend rooster of weekplanning. Word je onverwacht eerder naar huis gestuurd, dan geldt dat in principe als loondoorbetalingstijd: jij was beschikbaar voor werk, dus die uren mogen niet eenzijdig worden afgeboekt.

Wat betekent dit voor jou?

Als werknemer heb je recht op duidelijkheid. Word je gevraagd om naar huis te gaan, dan mag je vragen op basis van welke afspraak dat gebeurt. Gaat het niet om een wijziging die een week van tevoren gepland is, dan mag je in principe blijven werken of je loon voor de resterende uren claimen. Ferry Koa van TuinKeur beantwoordt in het kader van het hovenierskeursmerk ook veel cao-vragen van leden: ‘De toepassing van het jaarurenmodel biedt werkgevers zeker flexibiliteit als het gaat om het inroosteren van hun personeel. Tegelijkertijd hebben werknemers de zekerheid van een vast salaris. Dat is een win-winsituatie, maar dit moet wel op basis van goede communicatie gebeuren.’



Word je onverwacht eerder naar huis gestuurd, dan geldt dat in principe als loondoorbetalingstijd: jij was beschikbaar voor werk

Samengevat

- Tijd voor tijd is mogelijk binnen het jaarurenmodel.
- Maar: wijzigingen moeten tijdig aangekondigd worden.
- Op de dag zelf iemand naar huis sturen zonder overleg is niet conform de cao.
- Overleg is altijd verplicht.



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!