

# Verplichte week vrij én stand-by staan: mag dat volgens de cao?

Groene Vingers, Gouden Regels: cao eenvoudig uitgelegd

De winterperiode komt er weer aan. Ooit was dat een rustige tijd voor hoveniers, maar veel bedrijven merken daar tegenwoordig weinig meer van. Ondanks de hectiek in deze periode werd werknemers van een hoveniersbedrijf in januari een verplichte week vrij opgelegd. Desondanks verwacht de werkgever van deze onderneming wel dat zijn mensen beschikbaar blijven, mocht er tóch werk zijn. De lezersvraag van deze maand is of dat mag volgens de cao Hoveniersbedrijf.

Auteur: Willemijn van Iersel

De lezer schrijft ons: 'Kan een werkgever je verplichten een week vrij te nemen van je Jaarurenmodel-uren? En tevens verplichten stand-by te zijn, indien er die week toch werkzaamheden zijn? Dit houdt dus in dat ik niks kan ondernemen die week. Mijn werkgever zegt dat als ik helemaal vrij wil zijn, ik verplicht vrij moet nemen van mijn eigen verlofuren. Moet ik hiermee akkoord gaan?'

## Wat zegt de cao?

De cao biedt de werkgever ruimte om maximaal drie verplichte vakantiedagen per jaar aan te wijzen. Eén daarvan moet in de winter vallen. Ook mag de werkgever het bedrijf tussen kerst en nieuwjaar sluiten en de tussenliggende dagen als verplichte vakantiedagen aanwijzen. Een hele week in januari verplicht opnemen van jaarurenmodel-uren (JUM-uren) is alleen toegestaan met instemming van de medezeggenschap of ondernemingsraad — of, als die ontbreekt, met instemming van de werknemer zelf. Maar let op: de cao staat óók toe dat een werkgever bij gebrek aan werk of onwerkbaar weer werknemers mag uitroosteren, bijvoorbeeld in januari. In dat geval behouden werknemers het recht op loon, en tellen de niet-gewerkte uren niet mee voor de jaarurennorm (artikel 13, lid 2).

## Stand-by staan? Dat heet consignatie

Moeten werknemers in diezelfde week wel bereikbaar zijn voor (spoed)klussen, dan geldt dit als consignatiedienst (piketdienst). De cao schrijft voor dat consignatie altijd in overleg

moet worden afgesproken en vastgelegd in een rooster. Daar hoort bovendien een vergoeding bij: minimaal € 15 per etmaal. Zonder zo'n afspraak kan een werkgever geen verplichte inzetbaarheid eisen.

## Samengevat

- Werkgever mag maximaal drie verplichte vakantiedagen aanwijzen, plus eventueel de dagen tussen kerst en nieuwjaar.
- Een hele week in januari verplicht vrij geven van JUM-uren mag alleen met instemming van medezeggenschap of werknemer zelf.
- Bij vorst of gebrek aan werk mag een werkgever werknemers uitroosteren met behoud van loon — die uren tellen dan niet mee voor de jaarurennorm.
- Verplicht stand-by staan mag alleen als consignatie, mét vergoeding en vooraf afgesproken rooster.

Kortom: een werkgever mag niet eisen dat werknemers tegelijk vrij zijn van JUM-uren én beschikbaar moeten blijven — dat is in strijd met de cao.



## Praktische handreiking voor werkgevers

- Plan vooruit: gebruik de cao-regeling voor maximaal drie verplichte dagen en communiceer dit tijdig.
- Overleg met medezeggenschap of ondernemingsraad: wil je een langere sluiting, leg dit vast in overleg en maak afspraken over verrekening van uren.
- Regel consignatie correct: spreek een rooster en vergoeding af, zodat duidelijk is wie beschikbaar moet zijn.
- Wees helder naar personeel: onderscheid tussen verlof, jaarurenmodel en consignatie voorkomt misverstanden en discussies.



**BE SOCIAL**  
Scan, lees & deel!