

Den Haag : 30 juni 2015  
Ons kenmerk : S.A.5.015.00 EH/JS  
Uw kenmerk :  
Betreft : Vermelding normale arbeidsduur in cao's

Geachte mevrouw, mijnheer,

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de Stichting van de Arbeid gevraagd om aan decentrale sociale partners een aanbeveling te doen over het vermelden van de normale arbeidsduur in de cao. In een aantal cao's bestaat daar namelijk onduidelijkheid over. Die onduidelijkheid leidt ertoe dat het onder meer gecompliceerd is om een uurloon te kunnen afleiden van de in de betreffende cao van toepassing zijnde (week-, periode- of maand)salarissen en de geldende normale arbeidsduur. Het kunnen berekenen van een uurloon is onder andere in het uitzendwezen van belang voor het kunnen vaststellen van de inlenersbeloning en/of het wettelijk minimumuurloon en voor de private handhaving daarvan. Ditzelfde geldt waar het gaat om de publieke handhaving van het wettelijk minimum(uur)loon (WML).

De noodzaak om deze helderheid te verkrijgen, blijkt ook uit brieven van de Inspectie SZW aan enkele cao-partijen sinds maart 2015 waarin gevraagd wordt naar de van toepassing zijnde normale arbeidsduur. Datzelfde geldt voor de Stichting Normering Arbeid (SNA) die in november 2014 een vergelijkbare brief heeft gestuurd naar partijen bij (inleen-)cao's met het verzoek om de normale arbeidsduur in hun cao aan te geven.

De Stichting van de Arbeid beveelt cao-partijen aan om in hun cao te verduidelijken op welke wijze het wettelijk minimumloon naar een uurloon vertaald dient te worden, gegeven de in de betreffende cao geldende normale arbeidsduur en gegeven de periode waarvoor de salarissen zijn vastgesteld (week, maand, vier weken of anders). Dit kan bijvoorbeeld in het artikel met de definities door het uurloon als een percentage van het week-, maand- of periodesalaris te presenteren.

Opname in de cao van een dergelijke bepaling vergemakkelijkt de toepassing en controle door de Stichting Normering Arbeid (SNA), de Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten (SNCU) en de Inspectie SZW (I-SZW) die nu vaak moeilijkheden ondervinden bij de vaststelling of het bedrijf dat zij controleren op de juiste wijze het wettelijk WML

en/of meerwerkuren uitbetaalt. Ook zij dienen te weten hoe de normale arbeidsduur toegepast moet worden bij de berekening van het minimumuurloon<sup>1</sup>.

Het opnemen van uurloonbedragen of het definiëren van een uurloon(berekening) leidt bovendien tot meer duidelijkheid en transparantie ten behoeve van de beloning van die vormen van werk waarbij betaling per uur gebruikelijk is, zoals uitzendarbeid. Dat vergemakkelijkt de uitvoering van het principe van gelijke beloning van ter beschikking gestelde werknemers. Immers, vermeden dient te worden dat uitzendpersoneel en/of andere werknemers die niet in vaste dienst werkzaam zijn in uw sector, bedrijf of instelling niet gelijk beloond worden als personeel dat een vast dienstverband heeft.

De Stichting van de Arbeid is zich ervan bewust dat bij het bepalen en het vastleggen van de normale arbeidsduur en van het uurloon in de cao zich complicaties kunnen voordoen bij de wijze waarop met arbeidsduurverkorting (adv) omgegaan moet worden. In de cao's zijn uiteenlopende teksten opgenomen om adv-dagen te implementeren. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vraag of adv-dagen al of niet betaald zijn in combinatie met het aantal geformuleerde uren per werkweek. In bijlage 2 is hier een nadere toelichting over opgenomen aan de hand van enkele voorbeelden.

Een praktische oplossing om tot bepaling van het uurloon te komen, blijkt het hanteren van een uurloonpercentage te zijn. In de bijlage treft u voorbeelden aan voor de berekening van het uurloonpercentage.

De Stichting van de Arbeid gaat ervan uit dat u op korte termijn gehoor geeft aan dit verzoek. Transparantie van geldende arbeidsvoorwaarden is te allen tijde van belang voor de naleving van de cao door werkgevers en werknemers in de eigen onderneming of bedrijfstak maar ook door derden, zoals de uitzendbranche, die zich dienen te baseren op de bepalingen uit uw cao. Die transparantie maakt ook de controle van naleving beter uitvoerbaar. Voorkomen moet worden dat malafide praktijken met betrekking tot onderbetaling van (uitzend)werknemers uw sector schaden.

Met vriendelijke groet,  
STICHTING VAN DE ARBEID



drs. J.M.A. Mooren  
secretaris

---

<sup>1</sup> Eerder, d.d. 15 juni 2006, heeft de Stichting van de Arbeid de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geadviseerd om bij controle van het minimumuurloon "voor sectoren/ondernemingen waar geen CAO van toepassing is uit te gaan van een contractuele arbeidsduur van 40 uur per week, tenzij in individuele contracten een lagere arbeidsduur is geregeld". De rechter heeft echter in 2013 I-SZW, naar aanleiding van verrekeringen door een werkgever van allerlei inhoudingen op het minimumloon - zoals huur en ziektekosten -, erop gewezen dat deze overheidsdienst moet controleren aan de hand van de normale arbeidsduur en niet 'gemakshalve' van een normale arbeidsduur van 40 uur mag uitgaan. Dit is bevestigd door Raad van State d.d. 12 november 2014.

### **Bijlage 1: technische toelichting berekening uurloon normale arbeidsduur**

1. Als het (minimum) weekloon bekend is, kan het uurloon worden berekend door het weekloon te vermenigvuldigen met de factor  $1/X$ , waarbij  $X$  de normale arbeidsduur in uren per week bedraagt.
2. Als het (minimum) maandloon bekend is, kan het uurloon worden berekend door het maandloon te vermenigvuldigen met een factor  $1/((365/7)*X/12)$ , waarbij  $X$  de normale arbeidsduur in uren per week bedraagt.

*Toelichting ad 2):*

Als een jaar uit 365 dagen bestaat<sup>2</sup>, dan is het aantal weken te berekenen door die 365 dagen te delen door 7 dagen in een week, wat overeenkomt met 52,14 weken. De normale arbeidsduur per week bedraagt  $X$ . Dan bedraagt de normale (bruto) arbeidsduur per jaar 52,14 maal  $X$  normale arbeidsuren per week. Als dat aantal normale arbeidsuren per jaar ( $= 52,14 * X$ ) door 12 maanden wordt gedeeld, resulteert het aantal normale arbeidsuren per maand. Het uurloon kan dan als percentage ten opzichte van het maandloon worden berekend door 1 te delen door het aantal normale arbeidsuren per maand.

Rekenvoorbeelden bij een normale arbeidsduur van 36, 38 en 40 uur per week:

*(op basis van 365 dagen per jaar en  $365 / 7 = 52,14$  weken per jaar)*

a) Normale arbeidsduur is **36** uur per week:

De bruto jaarlijkse arbeidsduur is  $36 * 52,14 = 1.877,04$  uren per jaar;

De bruto maandelijkse arbeidsduur is  $1.877,04 / 12 = 156,42$  uren per maand;

Het uurloon bedraagt dan  $1 / 156,42 = 0,639\%$  van het maandloon.

b) Normale arbeidsduur is **38** uur per week:

De bruto jaarlijkse arbeidsduur is  $38 * 52,14 = 1.981,32$  uren per jaar;

De bruto maandelijkse arbeidsduur is  $1.981,32 / 12 = 165,11$  uren per maand;

Het uurloon bedraagt dan  $1 / 165,11 = 0,606\%$  van het maandloon.

c) Normale arbeidsduur is **40** uur per week:

De bruto jaarlijkse arbeidsduur is  $40 * 52,14 = 2.085,60$  uren per jaar;

De bruto maandelijkse arbeidsduur is  $2.085,60 / 12 = 173,80$  uren per maand;

Het uurloon bedraagt dan  $1 / 173,80 = 0,575\%$  van het maandloon.

---

<sup>2</sup> Het kan voorkomen dat er wordt gerekend met gemiddeld 365,25 dagen per jaar, rekening houdend met schrikkeljaren. De uiteindelijke percentages in de voorbeelden a) t/m c) zullen dan (na afrondingen) iets afwijken.



## **Bijlage 2: Voorbeeld vaststelling van uurloon en normale arbeidsduur in geval van adv-dagen**

De invoering van adv-dagen is in de teksten van cao's niet altijd eenduidig verwerkt en kan consequenties hebben voor het uiteindelijke uurloon.

De invoering van een 38-urige werkweek kan op verschillende wijzen zijn verwerkt in de cao-tekst:

- een '40-urige werkweek met recht op 13 (doorbetaalde) adv-dagen per jaar'
- een '38-urige werkweek in de vorm van 13 (niet doorbetaalde) adv-dagen per jaar'

Beide formuleringen hebben materieel tot gemiddeld een 38-urige werkweek geleid, maar hebben een verschillend uurloon tot gevolg.

Het wettelijk minimumloon (exclusief vakantiegeld) bedraagt per 1 juli 2015 € 1.507,80 op maandbasis en € 18.094 op jaarbasis.

Bij de formulering van een normale arbeidsduur van 40-uur per week:

- uurloon = € 1.507,80 / (52/12) / 40 = € 8,70
- op jaarbasis bedraagt het loon dan 52 x 40 x 8,69 = €18.094

Bij de formulering van een normale arbeidsduur van 38-uur per week:

- uurloon = € 1.507,80 / (52/12) / 38 = € 9,15
- op jaarbasis bedraagt het loon dan 52 x 38 x 9,16 = € 18.094

### Nota bene:

De Stichting wijst in bovenstaand voorbeeld waarbij op basis van een '40-urige werkweek met recht op 13 adv-dagen per jaar' gewerkt wordt op het volgende. Bij bepaalde flexibele arbeidsrelaties kan het voorkomen dat geen beroep gedaan kan worden op adv-dagen en/of dat toegekende adv-dagen niet worden uitbetaald. In die gevallen zullen in het uurloon de adv-dagen moeten worden verdisconteerd. Het uurloon zal dan € 9,15 bedragen. Indien de werknemer wel voor de betaalde adv-dagen in aanmerking komt en daar gebruik van kan maken, bedraagt het uurloon € 8,70.

Bij uitzendkrachten die werken volgens de ABU- en NBBU-cao is toekenning en/of compensatie van adv-dagen overigens wel geregeld<sup>3</sup>. Bij de van toepassing zijnde inlenersbeloning moet de arbeidsduurverkorting per week, maand, jaar of andere periode naar keuze van de uitzendonderneming toegekend worden in tijd of gecompenseerd worden in geld. In bovenstaand voorbeeld betekent dit bij een 40-urige werkweek:

- toekenning in tijd: twee doorbetaalde verlofuren per week van € 8,70 per uur;
- compensatie in geld: twee uur extra loon per week à € 8,70 per week.

---

<sup>3</sup> Aangezien de ABU-cao algemeen verbindend is verklaard, is de toekenning en/of compensatie van adv-dagen op alle uitzendkrachten van toepassing.

Bij een 40-urige werkweek komt de compensatie er materieel op neer dat het uurloon per daadwerkelijk gewerkt uur hoger is dan € 8,70 (afgerond € 9,15). De Stichting van de Arbeid beveelt dan wel aan om bij compensatie in geld - naast het formele uurloon van € 8,70 - deze compensatie expliciet te vermelden (als percentage van het maandloon of van een andere van toepassing zijnde periode, zie ook bijlage 1).