



SWETS
ODV MARITIEM

Directie Swets ODV Maritiem B.V.
T.a.v. Jacinta v/d Staaij
Zwijndrecht

De Ondernemingsraad heeft in haar vergadering van 13 december 2023 volgens de wet op de ondernemingsraden artikel 27 haar instemming verleend voor onderstaande verlofuren regeling.

Met vriendelijke groet namens de Ondernemingsraad,

Jan de Roon
Secretaris Ondernemingsraad
Swets ODV Maritiem B.V.
14 december 2023

Werkwijze uitbetalen verlofuren

Hieronder is de werkwijze benoemd voor medewerkers waarop de Nautische CAO van toepassing is, in het kader van vakantieverlof (wettelijk en bovenwettelijk).

Wetgeving

In de wetgeving is vastgelegd dat elke medewerker in Nederland op basis van een fulltime dienstverband 20 wettelijke verlofdagen krijgt. Deze dagen moeten ook daadwerkelijk “genoten” zijn, dat wil zeggen je moet ook echt vrij zijn geweest. Deze dagen kunnen in de regel, anders dan bij uitdiensttreding, niet uitbetaald worden zonder dit “genietingsmoment”.

Binnen ODV kennen we hier één uitzondering op die wordt beschreven onder jaarlijkse correctie.

CAO

In de CAO is opgenomen dat we naast 20 wettelijke verlofdagen ook 9 bovenwettelijke dagen toekennen en 1x per 5 jaar 2025, 2030 enz. 10 dagen. Deze dagen mogen genoten worden, maar mogen ook separaat worden uitbetaald op verzoek van de medewerker.

In de CAO hebben we besloten dat de vervaldatum van beide vormen verlof, wettelijk en bovenwettelijk 5 jaar is.

Genietingsmoment

Vanwege de wisselende roosters hebben we een gemiddeld aantal uur per week afgesproken. Ten aanzien van het verlof kun je misschien al 3 dagen gewerkt hebben en daarmee aan je uren komen, maar toch nog 2 dagen vrij nemen (verlof opnemen) daarnaast. Je geniet die dagen dan ook echt vrij en bent niet oproepbaar voor werk.

De combinatie van deze gewerkte uren en vrije dagen kunnen er voor zorgen dat je die week meer uren krijgt uitbetaald dan je gemiddelde contracturen.



Indien je in de periode meer contracturen in totaal maakt, dan blijven de regels van toepassing ten aanzien van min/plus uren in de transport pot.

Opbouw verlof

Bij veel medewerkers is er sprake van een wisselend rooster, uurlonen en/of contracturen, daarom wordt de verlofopbouw gedaan aan de hand van een percentage over het basisuurloon.

Het percentage komt als volgt tot stand, waarbij we uitgaan van een fulltime werkweek bestaande uit 5 werkdagen en 2 vrije dagen:

- Totaal aantal dagen op jaarbasis 365
- Totaal aantal zaterdagen en zondag in het kalenderjaar¹⁰⁴
- (kan verschillen per jaar)
- Totaal aantal werkdagen per jaar 260
- (kan wijzigen bij schrikkeljaar)

Totaal aantal vrije dagen per jaar 29 (1x per 5 jaar 2025, 2030 enz. 30 dagen)

Op basis van bovenstaande zijn er 231 werkbare dagen, te weten 260 dagen minus 29 vakantiedagen.

In deze 231 dagen ($231 \times 8 \text{ uur} = 1848 \text{ uur}$) moet er 29 dagen ($29 \times 8 \text{ uur} = 232 \text{ uur}$) verlof opgebouwd worden.

Om het verlof op te bouwen reserveren wij over elk gewerkt uur 12,56% ($29 \text{ dagen} / 231 \text{ dagen} =$ Dit is opgedeeld in 8,66% voor het wettelijk verlof en 3,90% voor het bovenwettelijk verlof.

Je ziet deze opbouw per periode terug op de loonstrook. Het wettelijk verlof onder het kopje "vak. uren" en bovenwettelijk verlof onder het kopje "bw verlof".

Let op: de percentages worden jaarlijks bepaald en kunnen van elkaar verschillen. Enerzijds doordat er sprake is van een schrikkel jaar, doordat je in lustrum jaren een extra verlofdag krijgt voor Bevrijdingsdag of wanneer er een extra weekend dag in het jaar valt. De percentages is voornoemd voorbeeld, zijn de percentages op basis van 2023.

Verlofopname

De werknemer geeft bij de planning via de e-mail aan wanneer verlof genoten wenst te worden.

De aanvraagtermijn hiervoor is beschreven in het Handboek Nautisch Personeel.

Deze verlofaanvraag wordt beoordeeld door de planning en of Field Manager. Bij akkoord wordt dit geregistreerd in het plansysteem Rostarcas met de omschrijving verlof. Dit is de basis voor de verwerking en uitbetaling van het loon gedurende verlof.

Bij verlofopname worden altijd eerst uren opgenomen worden van het wettelijk verlof en als dat niet toereikend is, het bovenwettelijk verlof. Heb je nog niet genoeg verlofuren opgebouwd, dan ga je in de min en wordt dat verrekend met toekomstige opbouw.

Bij de opname van verlof zijn er twee variabelen die bepalen hoeveel je uitbetaald krijgt, te weten de **hoogte van het uurloon** en het **aantal uur per dag**. We lichten dat hieronder verder toe.

Uurloon



SWETS

ODV MARITIEM

Vanwege de wisselende uurlonen, hebben we gekozen voor het uitbetalen tegen de Persoonlijke Inschaling. Dit kan anders zijn dan het loon dat je op verschillende objecten verdient en waar tegen je het verlof hebt opgebouwd.

Heb je een lagere Persoonlijke Inschaling dan je uurloon op de objecten, kan je in dit geval de salarisadministratie vragen om vanuit het Bovenwettelijk verlof extra uit te betalen.

Verlofuren per dag

Binnen ODV is er geen vaste dienstlengte, die verschilt per object. In de basis gaan we echter uit van een 5 daagse werkweek van 40 uur. Met het flexibele rooster kan jij op alle dagen ingezet worden.

Om die reden berekenen wij het aantal verlofuren per dag door de contracturen te delen door 5. Werk je dus 32 uur per week en neem je een dag verlof op dan ontvang je $32 / 5 = 6,4$ uur verlof voor die dag.

Bij een volledige week verlof (te weten 5 kalenderdagen binnen een periode van maandag tot en met zondag) krijg je in dit voorbeeld 32 uur betaald (5 x 6.4 uur) oftewel je contracturen aan verlof. Mocht je naast 5 dagen verlof nog 1 of 2 dagen gewerkt hebben, dan kan je in deze periode dus meer dan je contracturen uitbetaald hebben gekregen.

Wil je dit aan laten vullen met extra bovenwettelijk verlof, vraag dit dan aan bij de salarisadministratie.

Jaarlijkse correctie

Zoals aangegeven bouw je binnen ODV een verlofpot op doordat een percentage gereserveerd wordt over jouw basisuurloon en die kunnen verschillen per object. Vervolgens krijg je verlof uitbetaald op basis van je persoonlijke inschaling (PI).

Het kan daarom zijn dat je in totaal door hogere uurlonen gedurende het kalenderjaar een hoger saldo verlof hebt opgebouwd, maar dat door een lagere PI niet volledig opgemaakt is. Hieronder een voorbeeld.

Voorbeeld

Je hebt in totaal € 1000,-- wettelijk verlof hebt opgebouwd en dat staat gelijk staat aan 10 wettelijke verlofdagen.

Je hebt deze 10 dagen ook opgenomen, maar tegen je PI ter hoogte van € 10,-- per uur. In totaal is er daarom € 800,-- (10 dagen x 8 uur x 10 euro) afgeboekt. In jouw verlofpot zit hierdoor nog in geld € 200,--

Wanneer de laatste uren van een kalenderjaar zijn verloond (periode 13), dan maken we een overzicht met wettelijke dagen en de waarde die dit vertegenwoordigt. Indien er sprake is van een positief saldo zoals in het voorbeeld, informeren we de medewerker in periode 1 en kan deze er voor kiezen om dit uit te laten betalen in periode 2.



SWETS

ODV MARITIEM

Het saldo wordt berekend aan de hand van de persoonlijke inschaling dat van toepassing is in het nieuwe kalenderjaar. Indien dit nog niet definitief bekend is, bijvoorbeeld vanwege lopende CAO onderhandelingen kan de termijn zoals hiervoor genoemd worden opgeschoven. De acties worden dan ten uitvoer gebracht wanneer de persoonlijke inschaling bekend is.

Niet beschikbaar vs verlof

Je kunt binnen ODV ook niet beschikbare dagen aangeven. Het verschil met verlof is dat je in nood toch nog gebeld kan worden om te kijken of je toch kan werken.

4 dagen of meer aaneengesloten niet beschikbaarheid beoordelen wij als verlof en wordt ook als verlof ingepland.