# Veel gestelde vragen

**1. Hoe werkt het opnemen van vakantiedagen?** Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens de individuele werktijdregeling een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie. De werknemer heeft conform de CAO Sport per kalenderjaar recht op 182,4 uur (24 dagen) vakantie. Deeltijdmedewerkers hebben naar rato recht op genoemd aantal vakantiedagen.

**2A Hoeveel vakantiedagen hebben oudere medewerkers?** Oudere werknemers krijgen na het bereiken van een bepaalde leeftijd recht op extra vrije uren, waarbij één dag staat voor 7,6 uur. Het aantal vakantiedagen hangt af van de leeftijd van de medewerker. Zo krijgen medewerkers van 40 t/m 44 jaar een extra dag vakantie van 7,6 uur, medewerkers van 45 t/m 49 jaar 2 extra vakantiedagen, medewerkers in de leeftijd van 50 t/54 jaar 3 extra dagen vakantie, in de leeftijd van 55 t/m 59 jaar 4 extra vakantie dagen en tot slot hebben medewerkers in de leeftijd van 60 jaar en ouder recht op 5 extra dagen vakantie.

**2B** **Hoeveel vakantiedagen hebben oudere medewerkers met een deeltijdcontract?** Oude medewerkers met een deeltijdcontract hebben recht op hun totaal aantal vakantiedagen naar rato. Indien een medewerker die in de categorie 45 t/m 49 jaar valt een contract heeft van 50% is het aantal vakantiedagen 12+1=13. De medewerker heeft recht op de helft van de 24 wettelijke vakantiedagen en de helft van de 2 bovenwettelijke vakantiedagen.

**3.** **Hoe betaal ik ziekte uit?** Als een werknemer ziek is krijgt hij op grond van artikel 22 van de CAO Sport zijn loon (gedeeltelijk) doorbetaald. In het kader van de jaarurensystematiek wordt het door te betalen aantal uren bij ziekte gebaseerd op het overeengekomen arbeidspatroon. Als het arbeidspatroon nog niet is vastgelegd, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur. Deze wijze van berekenen voor ziekte wordt ook toegepast als de werknemer haar werkzaamheden niet verricht wegens zwangerschaps- dan wel bevallingsverlof.

**4. Hoe moet ik omgaan met deeltijdcontracten?** De arbeidsduur bedraagt bij een voltijd dienstverband 1930 uur per jaar (gemiddeld 38 uur per week). Bij een deeltijd dienstverband geldt het aantal uren naar rato. Een werknemer met een arbeidsovereenkomst van 60%,moet in een jaar 60% van 1.930 uur = 1.158 uur werken.

**5A Wat gebeurt er met overuren?** De hoofdregel bij overwerk is tijd-voor tijd compensatie. Van belang is dat werkgever en werknemer duidelijke afspraken maken over hoe en wanneer de compensatie in tijd van de overuren zal
plaatsvinden. Lukt dit niet binnen de referteperiode, dan uiterlijk in het eerstvolgende kwartaal. Indien bedrijfseconomische omstandigheden het niet meer mogelijk maken om tijd-voor-tijd te compenseren dan wordt een vergoeding in geld toegekend conform het salaris van de werknemer. In dat geval wordt voor uren boven de (eigen) jaarnorm een toeslag in geld verstrekt van 30% van het voor hem geldend uurloon.  **5B Hoe is dit toepasbaar bij deeltijdmedewerkers?** Voor deeltijdmedewerkers geldt hetzelfde als bovenstaand in het geval van voltijdmedewerkers; bij overwerk wordt tijd gecompenseerd met tijd. Indien bedrijfseconomische omstandigheden een compensatie in tijd-voor-tijd niet mogelijk maken geldt een vergoeding in geld conform het salaris van de medewerker plus 30% van het voor hem geldend uurloon. Let op: indien een deeltijdmedewerker meer dan 20% van zijn contractuele arbeidsduur structureel overschrijdt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een arbeidsovereenkomst voor de meerdere uren aangeboden.

**6. Hebben medewerkers recht op verlof bij feestdagen en welk effect heeft dat op het rooster?** Ja, medewerkers hebben recht op verlof met behoud van salaris op: Nieuwjaarsdag, de beide Paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide Pinksterdagen, de beide Kerstdagen, Goede Vrijdag, Koningsdag en nationale Bevrijdingsdag in lustrumjaren.

De jaarlijkse arbeidsduur van een fulltimer bedraagt na aftrek van feestdagen (en schrikkeljaareffecten) 1930 uur. Zolang maar wordt gerekend met uren die op jaarbasis moeten worden gewerkt komt het vanzelf goed. Iemand die altijd op maandag, dinsdag en woensdag werkt zal een feestdag op maandag voor een deel moeten inhalen. Een parttimer die altijd vrij is op maandag krijgt juist extra vrije tijd.

7. **Als ik het goed begrijp moeten medewerkers aan het einde van het jaar exact op 1930 uur gewerkte uren uitkomen, klopt dat?** Nee dat klopt niet. 1930 is de norm voor een voltijdsmedewerker maar het is verstandig een marge in te bouwen. Bouw een marge in naar beneden en boven voor het einde van het jaar zodat niet exact op de 1930 uur hoeft te worden gestuurd maar bijvoorbeeld een aantal uur mee kan worden meegenomen naar volgend jaar. Het salaris blijft gebaseerd op de overeengekomen gemiddelde arbeidsduur en is daarmee losgekoppeld van het feitelijk aantal gewerkte uren per maand.