

# Feestdagen wettelijk regelen geen feest!

**V**ijf mei is een nationale feestdag, maar geen vrije dag. Althans niet als dat niet eerst in een arbeidsovereenkomst of CAO is afgesproken. Scholen zijn gesloten en ambtenaren werken niet, maar 'gewone' werknemers zijn niet per definitie ook vrij. Ook niet eens in de vijf jaar.

Job Cohen, de nieuwe politieke leider van de PvdA, heeft voorgesteld om van vijf mei in het vervolg wel voor iedereen een vrije dag te maken. Dat klinkt sympathiek natuurlijk, want tegen het vieren van onze vrijheid kun je natuurlijk nauwelijks bezwaar hebben. En werknemers die nu op vijf mei nog niet vrij zijn, zullen het voorstel ook wel toejuichen. Van werkgeverszijde kun je het voorstel ook anders bekijken. Want voor Cohen is het natuurlijk wel erg gemakkelijk om een cadeautje uit te delen dat door een ander (de werkgevers) betaald moet worden. En in tijden waarin wij de rekening van de economische crisis moeten gaan betalen en waarin matiging van de lonen en verhoging van de arbeidsproductiviteit belangrijk zijn, betekent een extra vrije dag dat voor hetzelfde loon toch ook vier tiende procent (één dag van 261 werkdagen per jaar) minder gewerkt wordt.

Het voorstel van Cohen zou goed gevallen zijn bij de andere politieke partijen en in de Tweede Kamer (in de samenstelling van voor de verkiezingen) op een meerderheid kunnen rekenen. Toch betwijfel ik of het voorstel van Cohen zo snel uitgevoerd zal worden. Als Cohen van vijf mei een feestdag wil maken waarop werknemers niet werken en toch recht op loon hebben, zal hij de wet moeten wijzigen. Dat kan natuurlijk, maar het is minder gemakkelijk dan het lijkt. Je zou denken dat je in de wet alleen maar vijf mei zou hoeven toevoegen aan een lijstje met feestdagen waarop werknemers in Nederland niet werken en toch recht op loon hebben: Nieuwjaarsdag, (Eerste en) Tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, (Eerste en) Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag. Het probleem is dat dat lijstje niet bestaat, althans niet in de wet. Nergens in de wet is bepaald dat er feestdagen zijn

waarop een werknemer niet werkt en toch recht op loon heeft, en zo ja, welke die feestdagen dan zijn. De Arbeidstijdenwet kent alleen een bepaling omtrent het werken op zondag (in beginsel niet, tenzij het uit de aard van het werk voortvloeit en met de werknemer is overeengekomen). Toch zal de werkgever die hieruit de conclusie trekt dat hij volgend jaar (de resterende feestdagen dit jaar vallen op zaterdag en zondag) de werknemers bijvoorbeeld op Tweede Paasdag maar eens niet betaald vrij geeft snel van een koude kermis thuiskomen. Het recht op betaald vrijaf op deze feestdagen is een zodanig diep ingeworteld en algemeen gebruik dat de werkgever er op kan rekenen door de rechter te worden veroordeeld tot doorbetaling van loon over deze dagen, ook als niet gewerkt wordt. Daarentegen zal een afspraak in de arbeidsovereenkomst die afwijkt van het algemeen gebruik in beginsel wel rechtsgeldig zijn. Uitvoering van het idee van Cohen vereist dus dat eerst een wettelijke regeling ter zake van de feestdagen wordt gemaakt. Dat lijkt niet zo ingewikkeld, maar dat kan nog wel eens tegenvallen. De meeste feestdagen hebben een christelijke achtergrond. Het gebruik om met Pasen, Hemelvaart, Pinksteren en Kerstmis vrij te zijn heeft er niet onder geleden, maar met de toenemende ontkerking is het vieren van christelijke feestdagen minder vanzelfsprekend dan voorheen. Het steeds groter wordende aantal inwoners dat aanhanger is van een niet christelijk geloof doet de vraag rijzen of het voor aanhangers van een dergelijk geloof niet mogelijk moet zijn om hun eigen feestdagen te vieren op een vrije dag. In 2006 heeft het CNV zich al eens laten ontvallen zich te kunnen voorstellen dat een christelijke feestdag kan worden ingeleverd voor het vieren van het Suikerfeest. Dat kwam de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid prompt te staan op Kamervragen van de heer Wilders, waar de minister zich dan weer gemakkelijk van af maakte door er op te wijzen dat feestdagen in Nederland in arbeidsovereenkomsten en CAO's maar

niet in de wet worden geregeld, zodat de minister niet over de feestdagen gaat. Maar ga de feestdagen in de wet regelen en de discussie over feestdagen van niet christelijke religies is meteen geopend.

Wie de feestdagen in de wet wil regelen, moet zich rekenschap geven van het feit dat het werken op maandag tot en met vrijdag en het niet werken op zaterdag en zondag niet voor iedereen geldt. En dat die uitzonderingen ook altijd zullen blijven en zeker niet minder in getal worden. Maak een wettelijke regeling voor de feestdagen en je mag meteen het probleem oplossen hoe het moet met parttime-werknemers, werknemers in ploegdiensten (waarbij een dienst soms deels wel en deels niet op een feestdag valt), werknemers met onregelmatige diensten en werknemers met in het algemeen afwijkende arbeidsdagen en -tijden. Nu zijn dergelijke regelingen doorgaans geregeld in CAO's en daarbij afgestemd op de specifieke omstandigheden van de betreffende bedrijfstak. De wet zou echter een algemene regeling moeten bevatten die, ook als er geen CAO is, met alle voorkomende vormen van afwijkende arbeidspatronen rekening houdt. De ambtenaar die dat wetsontwerp mag gaan maken, zal dat geen feestje vinden. Sommige dingen kun je beter maar niet in de wet regelen, maar dan moet de wetgever zich er ook niet mee bemoeien door van vijf mei een vrije dag te willen maken. ■

*Mr. J.P.M. van Zijl, advocaat te Tilburg.*

**vedaa** NOVA

Joop van Zijl verzorgt voor de Vedaa de cursus 'Arbeidsrecht in de dagelijkse praktijk' op 26 oktober in Eindhoven. Meer informatie vindt u op [www.vedaa.nl](http://www.vedaa.nl).