

Werknemers worden nogal eens extra ingezet. Soms krijgen ze hiervoor een vergoeding, maar soms ook niet. Hoe zit dit precies? En mag je hierbij verschil maken tussen fulltimers en parttimers? Deze bijdrage gaat daar nader op in.

MR. N.M. (NADINE) VAN DER SLOT, RWV ADVOCATEN TE LEIDEN

## SALARIS

# Overwerk en overwerktoeslag

## Hoe zit dit precies?

**W**at is overwerk? De term overwerk komt niet voor in de Nederlandse wet. Meestal spreken we van overwerk als een werknemer langer werkt dan met hem of haar is afgesproken. Bijvoorbeeld omdat het heel druk is of vanwege een collega die ziek thuis zit.

### VERPLICHTING

In principe kan een werknemer niet worden verplicht om over te werken. Dit is uiteraard anders als hierover afspraken zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst of in de cao.

In bepaalde gevallen kan vanuit 'goed werknemerschap' verwacht worden dat een werknemer bereid is incidenteel over te werken, bijvoorbeeld in nood-situaties of tijdens piekdrukke.

#### Let op!

Wordt er overgewerkt? Vergeet dan niet de Arbeidstijdenwet in acht te nemen.

### MOET ER BETAALD WORDEN VOOR OVERWERK?

Ook waar het de betaling van overwerk betreft, biedt de wet weinig aanknopingspunten. Er geldt dan ook geen absolute verplichting om voor overwerk te betalen. Ook hier geldt weer dat het belangrijk is wat hierover is afgesproken.

#### Overwerk wordt vergoed

Soms zie je dat in arbeidsovereenkomsten of cao's afspraken zijn vastgelegd over de betaling van overwerk. Overuren worden dan vergoed:

- tegen het gewone uurloon;
- tegen het gewone uurloon vermeerderd met een toeslag;
- in tijd.

Toeslagen variëren, maar vaak zien we dat de toeslag tussen de 20 en 50 procent bedraagt. Geldt een tijd-voor-tijdregeling, dan krijg je de kans om op een later moment verlof op te nemen ter compensatie van de extra gewerkte uren.

#### Overwerk wordt verdisconteerd in beloning

Geregeld volgt uit de arbeidsovereenkomst dat overwerk al is opgenomen in het salaris. Soms is zo'n afspraak niet redelijk of billijk. Daarnaast kan de afspraak in strijd zijn met goed werkgeverschap of een andere bepaling uit de wet.

Daaruit volgt dat het aantal overuren redelijk moet

zijn in relatie tot de functie en de vergoeding. Ook mag bij een dergelijke regeling het uurloon binnen een uitbetalingsperiode (veelal per maand) nooit onder het minimumuurloon uitkomen.

#### Geen afspraak

Wat nu als er helemaal geen afspraken zijn gemaakt? Overwerk hoeft in dat geval lang niet altijd betaald te worden. Om in dat geval als werknemer recht te hebben op een betaling van het overwerk, moet het overwerk in ieder geval aan de werknemer zijn opgedragen door de werkgever of moet uit de omstandigheden van het geval blijken dat de werkgever met het verrichten van overwerk heeft ingestemd. Ook andere omstandigheden kunnen een rol spelen. Bijvoorbeeld de omstandigheid hoelang er al extra werd gewerkt en na welke periode de werknemer de vergoeding aan de kaak stelde.

### OVERWERK BIJ PARTTIMERS?

Als we kijken naar cao's en arbeidsovereenkomsten, dan zien we dat voor parttimers geregeld



geldt dat uren die bovenop de afgesproken parttime-uren vallen, maar onder het volledige werkweekaantal van het bedrijf blijven, niet als overwerk worden gezien. Die uren worden dan 'meeruren' genoemd.

Meeruren worden meestal betaald tegen het normale uurloon. Pas als de parttimer met zijn uren boven het volledige werkweekaantal van het bedrijf uitkomt, bestaat er recht op een toeslag. Fulltimers krijgen hierdoor in de praktijk vaak sneller een toeslag dan parttimers.

#### **Uitspraak Hof**

Goed om te weten is dat het Europese Hof van Justitie recentelijk wederom heeft bepaald dat dit verschil in behandeling tussen fulltimers en parttimers discriminerend kan zijn.

## Het verschil in behandeling tussen fulltimers en parttimers kan discriminerend zijn

Het Europese Hof van Justitie meent dat er niet snel een objectieve rechtvaardiging voor dit onderscheid is.

Toch kennen veel cao's en bedrijfsregelingen nog een dergelijke bepaling en dus een onderscheid tussen parttimers en fulltimers. Wat dit betreft is dus nog werk aan de winkel!

#### **Let op!**

Ben je een werkgever met een eigen overwerkregeling? Bekijk die dan eens goed. Vaak zal herformulering of een betere motivering nodig zijn.