

HR Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is de informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid.

HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/hrblad

OVERWERK: WAT IS HET, HOE COMPENSEERT U HET EN WAARIN WERKT HET DOOR?

Zo laat nog bezig?!

Als werknemers overuren of meeruren maken in opdracht van de werkgever, kan dit op allerlei fronten impact hebben. Het is belangrijk dat u de overwerkregeling binnen uw organisatie goed kent en dat u weet hoe u over- en meerwerk eventueel moet compenseren. Controleer ook regelmatig of dit goed is verwerkt in de ondersteunende software. Waarop kunt u letten?

Het begrip ‘overwerk(vergoeding)’ is niet wettelijk gedefinieerd. In de praktijk wordt overwerk vaak uitgelegd als het in opdracht van de werkgever meer werken dan de overeengekomen arbeidsomvang. Bij overwerk bestaat er niet per definitie recht op een beloning. Of u overwerk in uw organisatie moet vergoeden, kan in verschillende documenten geregeld zijn, zoals de arbeidsovereenkomst, het personeelsreglement en/of een eventueel van toepassing zijnde cao, maar ook de Wet minimumloon en minimumvakantietoelagen (WML) is van belang. Het is belangrijk om goed te controleren of er een betalingsverplichting is. Betaalt u een werknemer namelijk te weinig loon, dan kan deze werknemer – tot vijf jaar terug – een loonvordering instellen, vermeerderd met wettelijke rente en wettelijke verhoging. De kosten lopen dan behoorlijk op.

Minimumuurloon

Sinds 1 januari 2024 is in de WML een wettelijk minimumuurloon opgenomen. Vanaf 1 januari 2025 bedraagt dat uurloon € 14,06. Iedere werknemer moet ten minste dat uurloon ontvangen. Of u daaraan voldoet, berekent u op basis van het aantal uren dat een werknemer daadwerkelijk heeft gewerkt. Als een werknemer overuren of meeruren werkt, moet u dus bepalen of u nog steeds ten minste

het minimumuurloon betaalt. Zie voor een voorbeeld het kader op deze pagina.

Informatieplicht

In 2022 trad de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in werking. Sindsdien bent u verplicht de werknemer bij indiensttreding te informeren over de regels die gelden bij overwerk. Bijvoorbeeld over de af- of aanwezigheid van een verplichting of compensatie. Zijn er geen heldere afspraken gemaakt,

dan kan juridisch gezien worden teruggevallen op de redelijkheid en billijkheid of gewoonte en gebruik. Vaak is het uitgangspunt dat overwerk wordt vergoed tegen het gebruikelijke uurloon. Heeft een werkgever geen opdracht gegeven om over te werken, dan is betaling van overwerk vaak niet verplicht. Dit hangt ook af van de gebruiken in een organisatie.

Compensatie

Als u met werknemers afsprekt dat uw organisatie overwerk compenseert, kan dat in tijd of in geld. Voor uitbetaling van overuren in tijd gelden strikte eisen van de WML. Zo is dit alleen mogelijk als zo’n regeling in de cao is opgenomen. Compenseren in geld kan bijvoorbeeld door het uurloon te betalen en eventueel door een vaste of variabele toeslag bovenop het uurloon. Houd in de gaten dat wanneer een parttimer extra uren werkt,

Aandachtspunten als een minimumloner overwerkt

Als een werknemer overwerk verricht en een loon verdient ter hoogte van het wettelijk minimumuurloon, bent u als werkgever verplicht om dit overwerk uit te betalen. Doet u dat niet, dan wordt het uurloon van deze werknemer immers lager dan het wettelijk minimumuurloon. Een voorbeeld ter verduidelijking: stel dat een werknemer van 22 jaar in 2025 40 uur per week werkt en het minimumuurloon krijgt. Dat is € 562,40 bruto per week (40 x 14,06). Als deze werknemer in een week wordt verplicht om vijf uur over te werken, maar daar geen vergoeding voor krijgt, bedraagt het uurloon van deze werknemer voor die week effectief € 12,50

bruto (526,40/45). Dat is lager dan het minimumuurloon en dus niet toegestaan.

Controle

Let op, als een werknemer (iets) meer dan het minimumuurloon verdient, kunt u afspreken dat uw organisatie de overuren niet uitbetaalt, op voorwaarde dat de werknemer daardoor niet alsnog minder verdient dan het wettelijk minimumuurloon. Controleer dus altijd bij werknemers die iets meer dan het minimumuurloon verdienen en/of die veel overwerk verrichten, of zij voor hun arbeidsuren gemiddeld nog steeds ten minste het wettelijk minimumuurloon krijgen.

die uren niet altijd kwalificeren als overuren. In cao's en arbeidsvoorwaardenregelingen kan zijn opgenomen dat er pas sprake is van overwerk als de werknemer met zijn aantal uren de voltijdsarbeidsomvang overschrijdt. Al het extra werk waarmee hij de voltijdarbeidsomvang niet overschrijdt, wordt dan 'meerwerk' genoemd. Werkgevers vergoeden meerwerk vaak tegen het gebruikelijke uurloon, zonder eventuele toeslagen. Dat onderscheid in beloning tussen over- en meeruren is sinds recente rechtspraak van het Europees Hof in principe niet meer toegestaan, tenzij er een 'objectieve rechtvaardiging' voor is. De eisen hieraan zijn streng.

Het is belangrijk te controleren of uw salarisverwerking hierop is aangepast. Anders kan dat leiden tot loonclaims. Controleer daarnaast of de vakantiebijslag is verwerkt in een overwerkvergoeding. Is dat namelijk niet het geval, dan kunt u ook verplicht zijn om vakantiebijslag op te bouwen over de overwerktoeslag.

Arbeidstijdenwet

Als u overwerk(toeslagen) moet betalen aan een werknemer, kan dat ook gevolgen hebben voor andere arbeidsrechtelijke en fiscale aspecten. Ten eerste verplicht de Arbeidstijdenwet (ATW) uw organisatie om voor alle werknemers die minder dan driemaal het minimumloon verdienen, een deugdelijke urenregistratie bij te houden van alle gewerkte (over)uren. Daarmee kan de Nederlandse Arbeidsinspectie bepalen of u de ATW niet overtreedt. Ontbreekt de urenregistratie, dan zijn boetes mogelijk. Zorg er dus voor dat u overwerk goed registreert én dat werknemers niet te veel overwerk verrichten.

Rechtsvermoeden

Ten tweede kunnen werknemers als zij (ten minste) drie maanden structureel extra uren verrichten, een beroep doen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang. Dan wordt hun arbeidsomvang, zo nodig via de rechter, vastgesteld op het gemiddelde aantal uren dat zij in de voorafgaande drie maanden hebben gewerkt.

Ook hierom moet u toezicht houden op overwerk en dit waar mogelijk beperken.

Transitievergoeding

In de Regeling looncomponenten en arbeidsduur wordt een overwerkvergoeding als vast looncomponent voor de berekening van de transitievergoeding aangemerkt. U moet de gemiddelde overwerkvergoeding, die een werknemer ontving in de 12 maanden voorafgaand aan het moment waarop de arbeidsovereenkomst eindigt, meenemen. Omdat de overwerkvergoeding niet in de Regeling is gedefinieerd, kan het zo zijn dat u een incidentele of terugkerende overwerkvergoeding ook moet meenemen bij de berekening.

Vergoedingen

Structureel overwerk kan ook een rol spelen bij de vaststelling van andere arbeidsrechtelijke vergoedingen, waaronder:

- de gefixeerde schadevergoeding. Daarop kan een werkgever of de werknemer aanspraak maken als de andere partij de arbeidsovereenkomst opzegt en de opzegtermijn niet in acht neemt. De hoogte hiervan is gelijk aan de opzegtermijn die de opzeggende partij in acht had moeten nemen.
- de aanzegvergoeding. Die moet u betalen als u niet uiterlijk één maand voor de einddatum van een tijdelijk contract de werknemer schriftelijk heeft geïnformeerd over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst.
- de billijke vergoeding. Die wordt door de rechter vastgesteld en toegekend als u als werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Afwezigheid

Uit de rechtspraak volgt dat u ook verplicht kunt zijn overuren uit te betalen als de werknemer afwezig is, bijvoorbeeld door vakantie, ziekte of een schorsing. Voor het loon tijdens vakantiedagen is in de rechtspraak bepaald dat dit vergelijkbaar moet zijn met het loon tijdens gewerkte dagen. Anders kan de werknemer worden geprikkeld om geen vakantie te

Tijdens vakantiedag

De Hoge Raad boog zich dit jaar over het vakantieloon van kraanmachinisten die veel hadden overgewerkt. Het oordeel was dat wanneer een werknemer regelmatig overwerkt op basis van 'uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen', en de overwerkvergoeding een belangrijk onderdeel vormt van de totale beloning, deze vergoeding onder het vakantieloon valt. Het is geen vereiste dat de werkgever het overwerk eenzijdig aan de werknemer kan opleggen en dit zou kunnen afdwingen.

Hoge Raad, 27 september 2024, ECLI's (verkort): 1317, 1319, 1320, 1322

nemen. Zie in het kader hierboven een relevante uitspraak van de Hoge Raad over dit thema.

Weet ook dat een werknemer die arbeidsongeschikt is of op non-actief is gesteld, recht kan hebben op een overwerkvergoeding als de vergoeding een vast looncomponent is of als de werknemer structureel overwerkt. In de rechtspraak is bepaald dat een werknemer geen recht heeft op de vergoeding als er geen of weinig overwerk voor handen was op het moment dat hij afwezig was. Zelfs als hij daarvoor al wel structureel had overgewerkt.

Premies

Daarnaast bouwt de werknemer in sommige gevallen ook pensioen op overgewerkte (en betaalde) overwerkuren. Dat is afhankelijk van de afspraken in het pensioenreglement.

Tot slot is het belangrijk om in de gaten te houden dat veel overwerken door een werknemer met een vast contract gevolgen kan hebben voor de differentiatie van de premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Het kan dan voorkomen dat u ineens toch de hoge Awf-premie (7,64% in 2024) moet betalen.

Laura Smit, advocaat bij HerikVerhulst Advocaten. e-mail: smit@herikverhulst.nl, www.herikverhulst.nl