

Reactie van advocaat Elise van Es, horend bij artikel: 'Na uitklokken op werk nog niet weg mogen, maar ook niet betaald krijgen. Mag dit?'

Overwerk komt in de praktijk vaak voor. Overwerk is in beginsel het verrichten van werkzaamheden buiten de reguliere werktijden en contracturen. Welke regels gelden bij overwerk, valt af te leiden uit de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer en/of de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst, en in sommige gevallen uit een personeelsreglement.

Het begrip overwerk is niet wettelijk geregeld. Wanneer daarvan sprake is, kan per geval verschillen. Soms kan het erop lijken dat er sprake is van overwerk, terwijl dit in een bepaalde branche/sector gebruikelijk kan zijn.

In de retailbranche wordt overwerk geregeld in de cao Retail Non-food. Op grond van deze cao wordt onderscheid gemaakt tussen basisuren en de gerealiseerde uren. Basisuren zijn de in de arbeidsovereenkomst van de werknemer overeengekomen uren waarop gewerkt moet worden. Onder gerealiseerde uren wordt verstaan: alle feitelijk gewerkte uren. De cao bepaalt verder dat iedere door de werkgever verplichte aanwezigheid van de medewerker dient te worden beschouwd als werktijd.

Wel geldt er uitzondering op incidentele en van tevoren niet geplande, beperkte overschrijding van de ingeroosterde uren; dit gelden niet als gerealiseerde uren en wordt derhalve niet betaald.

Als een werknemer aan het einde van het jaar meer gewerkt heeft dan het aantal voor dat jaar berekende basisuren (overeengekomen uren), dan betaalt de werkgever de meer gewerkte uren aan de werknemer uit. Indien een werknemer een contract voor 30 uur per week heeft, maar na een jaar blijkt dat er structureel meer uren zijn gewerkt, wordt dit gewoon als loon uitgekeerd.

Wanneer is echter sprake van overwerk op basis van de cao?

Er is sprake van overwerk als de medewerker, na overleg tussen de werkgever en de medewerker, opdracht heeft gekregen arbeid te verrichten:

- Op meer dan 10 uur per dag; of
- Op meer dan 40 uur per week, berekend over een periode van vier aaneensluitende weken.

Het patroon van de perioden van vier weken is voor alle medewerkers in het bedrijf gelijk.

De werkgever voorkomt zoveel mogelijk dat de medewerker moet overwerken, maar kan dit rechtsgeldig van de medewerker eisen. De medewerker is dan verplicht om de arbeid te verrichten. In dit geval heeft de medewerker recht op een overwerktoeslag*.

Let wel op dat in geval van planbare en/of voorzienbare arbeid, een incidentele overschrijding van bovengenoemde urengrenzen met een kwartier of minder niet tot overwerk wordt gerekend.