

Toelichting kwartaaluren-verrekening en overwerkregeling

Ten aanzien van de urenverrekening (voorheen per jaar, per 1 juli per kwartaal) en de overwerkregeling zijn **met ingang van 1 juli** de volgende afspraken gemaakt.

A. Toelichting urenverrekening per kwartaal

1. Te veel of te weinig ingeroosterde uren worden per kwartaal verrekend voor zover de uren buiten een bandbreedte vallen van plus acht en min acht uren naar rato van de omvang van het dienstverband.
 - Dit geldt alleen voor uren die zijn ingeroosterd vóórdát het rooster formeel is vastgesteld. Uren die in opdracht van de werkgever worden gewerkt nádat het rooster is vastgesteld, zijn overwerkuren: deze uren worden niet verrekend, maar vergoed conform de overwerkregeling.
 - Er is pas sprake van te veel of te weinig uren ingeroosterd als meer of minder uren in het kwartaal zijn ingeroosterd dan vooraf met de werknemer is afgesproken, bijvoorbeeld bij de vaststelling van het jaarrooster van de werknemer. Als vooraf is afgesproken dat de werknemer in het ene kwartaal minder zal werken dan in het andere, dan is deze afspraak uitgangspunt. Als met de werknemer vooraf géén afspraken zijn gemaakt over een wisselend arbeidspatroon gedurende het kalenderjaar, dan is het gemiddelde aantal overeengekomen uren per maand uitgangspunt.

Aandachtspunt: per 1 oktober 2022 vindt de eerste mogelijke verrekening plaats.

2. Te weinig geroosterde uren buiten de bandbreedte worden kwijtgescholden als het tekort niet aan de werknemer kan worden toegerekend.
3. Teveel ingeroosterde uren buiten de bandbreedte worden uitbetaald.
 - Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat te veel ingeroosterde uren, buiten de bandbreedte, niet worden uitbetaald, maar op een andere manier worden gecompenseerd. Dat kan alleen op verzoek van de werknemer en op basis van wederzijdse vrijwilligheid. Zo kan bijvoorbeeld op verzoek van de werknemer worden afgesproken dat te veel gewerkte uren in het volgende kwartaal in vrije tijd worden opgenomen.

B. Toelichting wijziging overwerkregeling

1. Nieuw: er is direct sprake van overwerk als een werknemer in opdracht van werkgever bóven het formeel vastgestelde rooster arbeid verricht.

Er is géén sprake van overwerk als:

- een werknemer extra uren wordt ingeroosterd vóórdát het formele rooster is vastgesteld: deze uren vallen onder de 'jaarurensystematiek' (artikel 6.1 ev.).
- als een dienst, na vaststelling van het rooster, binnen de roosterperiode wordt verschoven; er worden per saldo immers geen extra uren ingeroosterd.

2. Nieuw: hoofdregel: Overwerk wordt bij een voltijd dienstverband uitbetaald tenzij de werknemer verzoekt om compensatie in tijd.
- Werkgever kan compensatie in tijd omzetten in uitbetaling
 - Naast uitbetaling of tijdcompensatie ontvangt werknemer een overwerktoeslag
 - Nieuw: overwerk en overwerktoeslag worden in de volgende maand uitbetaald
 - Nieuw: compensatie in vrije tijd moet binnen drie maanden worden opgenomen.

Aandachtspunt: uitbetaling van extra uren kan leiden tot een hogere WW-premie.
Heeft een werknemer een contract voor onbepaalde tijd van gemiddeld minder dan 35 uur per week en werkt deze werknemer 30% of meer uren dan is overeengekomen, dan moet door de werkgever de hoge WW-premie worden betaald.