

Beleidsregels overwerk (art. 18 AV 2013)

Inleiding

Om een onderneming effectief te laten draaien, kan het soms geboden zijn om het personeel over te laten werken. Te denken valt aan het geval waarbij de onderneming te maken krijgt met pieken in de werkzaamheden, waarbij de onderneming aan zijn werknemers kan vragen om extra uren te draaien om deze pieken op te vangen. Belangrijk hierbij is wel dat werkgever zich houdt aan de geldende wettelijke regels ter zake het overwerk en de werknemers niet te zwaar worden belast door het overwerk.

Met het oog hierop kan de Directeur de verrichting van overwerk binnen een bepaalde onderneming, al dan niet ten aanzien van een bepaalde werknemer of groep van werknemers, verbieden, aan een maximum verbinden of onderwerpen aan voorwaarden.

Hieronder volgen de omstandigheden waarmee de Directeur rekening zal houden, alvorens hij in een bepaald geval een beslissing neemt, zoals boven aangegeven.

Aanleiding Directeur om overwerkbeleid in een onderneming te toetsen

De werkgever dient zelfstandig het overwerkregister op te stellen en bij te houden. Op basis van artikel 31 AV 2013 is hij verplicht hierbij het bij het Landsbesluit overwerkregister gevoegde model te hanteren, en desverzocht dit register aan de Directeur toe te zenden. Hierbij is de Directeur bevoegd om het binnen de onderneming verrichte overwerk over ten hoogste de afgelopen twaalf maanden op te vragen. Beleid zal zijn dat tweemaal jaarlijks (eind juni en eind december) dit document zal worden opgevraagd, om zodoende het overwerkbeleid van de onderneming te toetsen aan de criteria ter zake van de DAO. Indien echter daartoe aanleiding bestaat, kan de Directeur het document frequenter opvragen.

Er zijn in principe 3 aanleidingen voor de Directeur om te toetsen of het overwerkbeleid in een onderneming naar behoren wordt uitgevoerd:

- via klachten aan de Afdeling Arbeidsgeschillen van werknemers bij een bepaalde onderneming over het overwerkbeleid in een onderneming. Deze kunnen ertoe leiden dat de Directeur het overwerkregister, het personeelsregister en de arbeidslijst van die onderneming opvraagt ter toetsing aan de criteria van de DAO;
- via constatering van structureel overwerk door de Arbeidsinspectie na een controle bij een onderneming. Deze kunnen ertoe leiden dat de Directeur het overwerkregister, het personeelsregister en de arbeidslijst van die onderneming opvraagt ter toetsing aan de criteria van de DAO;
- via analyse door de Directeur van het overwerkregister, het personeelsregister en de arbeidslijst van een onderneming, zonder dat er een klacht is ingediend over het overwerkbeleid in een onderneming resp. een inspectierapport is opgemaakt over structureel overwerk bij een bepaalde onderneming.

Beoordeling geoorloofheid overwerkbeleid van een onderneming

Een opdracht tot het verrichten van overwerk wordt, conform artikel 15 van de Arbeidsverordening 2013, zo tijdig mogelijk aan de werknemer gegeven. Bij het geven van een opdracht tot overwerk, neemt de werkgever de belangen van de werknemer zoveel mogelijk in acht. Bij het verrichten van overwerk heeft de werknemer recht op een overwerktoeslag conform de art. 16 van de Arbeidsverordening 2013. Dit als compensatie voor de extra inspanning die wordt verwacht van de werknemer. Nieuw hierbij is dat deze compensatie ook in de vorm van betaald verlof (time-back) kan plaatsvinden. Voor de berekening van de overwerktoeslag in de verschillende gevallen die zich kunnen voordoen, wordt verwezen naar de bijgevoegde bijlage.

Om te kunnen beoordelen of het overwerkbeleid van een bepaalde onderneming wel of niet geoorloofd is, dient de Directeur het belang van de werkgever om de werknemers te laten overwerken afwegen tegen het belang van de werknemer om het overwerk te mogen weigeren. Bij deze belangenafweging zal hij een antwoord dienen te geven op de volgende vragen:

1. Is de werknemer contractueel gehouden om over te werken?
2. Houdt de onderneming zich aan de overwerkregels zoals gesteld in de AV 2013?
3. Leidt het overwerkbeleid van de onderneming er niet toe dat een bepaalde werknemer structureel overwerk verricht?
4. Wat is het belang van de werkgever om overwerk te laten verrichten door zijn werknemer en wat is het belang van de werknemer om het overwerk te weigeren?

Ad 1.

Indien de werkgever en de werknemer een verplichting tot overwerk zijn overeengekomen, dan is de werknemer in beginsel verplicht om gehoor te geven aan een opdracht tot overwerk van werkgeverszijde.

Ad 2.

De werkgever mag de werknemer geen werkzaamheden laten verrichten die in strijd zijn met publiekrechtelijke regelingen, waarin ter bescherming van de werknemer bepaalde voorschriften worden gegeven. Dit impliceert dat een opdracht tot overwerk in een situatie waarbij het door de wet of de Directeur vastgestelde maximum aan overwerkuren voor die onderneming per dag of per week wordt overschreden niet geoorloofd is.

Ad 3.

Van structureel overwerk is in het kader van deze nota sprake indien een onderneming continu overwerk laat verrichten door in minstens 80% van de werkdagen berekend over een periode van 6 maanden de betreffende werknemer te verzoeken om overwerk te verrichten en hij gehoor hieraan geeft. Van structureel overwerk is dus sprake binnen een onderneming, indien deze onderneming meer dan 85 werkdagen berekend over een periode van 6 maanden, overwerk laat verrichten in een 4-daagse werkweek. Voor een 5-daagse werkweek bedraagt dit maximum 105 werkdagen, en voor een 6-daagse werkweek is dit maximum 125 werkdagen, waarboven van structureel overwerk sprake is. De referentieperiode van 6 maanden is gehanteerd, omdat zo'n lange periode voldoende is om te bepalen of er sprake is van een structurele overwerkpatroon binnen een onderneming. Het maximum aantal dagen, berekend over een periode van 6 maanden, waarboven structureel overwerk ontstaat in één van de drie soorten werkweken, wordt berekend door 80% te nemen van het aantal werkdagen in 6 maanden, en het verkregen aantal af te ronden naar het dichtstbijzijnde vijftal.

De werknemer die dit maximum aan overwerkdagen over de referentieperiode overschrijdt, werkt structureel over. Er is gekozen voor deze formule omdat:

- het gemakkelijker is om te controleren door zowel werkgever, werknemer, alsmede de Arbeidsinspectie; én

- het voor alle ondernemingen toepasselijk kan worden verklaard, omdat dit criterium niet afhankelijk is van de maximale arbeidsduur inclusief overwerk die door de wet of de Directeur voor een bepaalde onderneming of soort arbeid is vastgesteld, het gaat hier namelijk om het aantal **overwerkdagen**.

Ad 4.

Deze belangen zullen van geval tot geval worden beoordeeld, waarbij gelet wordt op de aard van de onderneming, de aard van de werkzaamheden en de eventuele gevolgen voor de onderneming, bij het niet verrichten van overwerk.

Belangenafweging

Op basis van de punten één tot en met vier zal de Directeur een belangenafweging maken en een beslissing nemen in het kader van art. 18 AV 2013. Deze beslissing neemt hij binnen twee weken nadat hij zich heeft vergewist van het overwerkbeleid in een bepaald onderneming.

Oranjestad, 01 april 2013