

Vergoeding voor overwerk niet inbegrepen in salaris

Staat in een reglement dat een werknemer recht heeft op uitbetaling van overwerk? En spreken de partijen later af dat de vergoeding voor overwerk is inbegrepen in het salaris? Dan kan de werknemer over de eerdere periode **wel** recht hebben op uitbetaling van overwerk. Dit heeft het gerechtshof Den Haag duidelijk gemaakt.

Casus

Een werknemer sluit een arbeidsovereenkomst met een werkgever waarop een reglement van toepassing is. In dit reglement staat dat de werknemer recht heeft op uitbetaling van de overuren. Na ruim een jaar sluiten de werknemer en de werkgever een nieuwe arbeidsovereenkomst. In de nieuwe arbeidsovereenkomst staat dat de werknemer **geen** recht heeft op uitbetaling van overwerk. Volgens de nieuwe arbeidsovereenkomst is de vergoeding voor overwerk inbegrepen in het salaris vanwege de functie van de werknemer. De werknemer krijgt bij het sluiten van de nieuwe arbeidsovereenkomst **geen** hoger loon, dit blijft gelijk.

De werknemer vindt dat de werkgever de overuren moet uitbetalen die hij heeft gemaakt tijdens de eerste arbeidsovereenkomst. Hij wijst op het reglement waar dit in staat. Hij start hiervoor een procedure en de kantonrechter wijst de eis **toe**.

De werkgever gaat in hoger beroep. Hij vindt dat de werknemer **geen** recht heeft op uitbetaling van het overwerk. Door zijn functie werkte de werknemer **wel** over, maar de vergoeding voor dit overwerk is volgens de werkgever inbegrepen in het salaris. Volgens de werkgever geldt het artikel uit het reglement waarop de werknemer wijst, **niet** voor de werknemer. Dit artikel is **alleen** bedoeld voor kantoorpersoneel en dat blijkt **ook** uit de tekst. Voor het kantoorpersoneel kan de werkgever nauwkeurig bijhouden hoeveel uren zij werken. De werkgever zegt dat het **nooit** de bedoeling is geweest dat de werknemer overwerk uitbetaald kreeg en dat blijkt ook uit de tweede arbeidsovereenkomst waarin dit staat. De werkgever wijst er ook op dat het salaris gelijk is gebleven na het sluiten van de tweede arbeidsovereenkomst.

Uitspraak

Het gerechtshof oordeelt dat uit de tekst van het reglement **niet** blijkt dat het artikel over overwerk **alleen** geldt voor kantoorpersoneel. Voor de functie van de werknemer is **geen** uitzondering gemaakt in het artikel. Ook maakt het **niet** uit dat de werknemer een hoog loon ontving in vergelijking met werknemers in dezelfde functie bij andere bedrijven. Daarnaast maakt het **niet** uit dat het loon gelijk bleef na het sluiten van de tweede arbeidsovereenkomst. Het reglement geldt voor de werknemer en op basis hiervan heeft de werknemer recht op uitbetaling van overwerk.

Volgens het gerechtshof heeft de nieuwe arbeidsovereenkomst **geen** terugwerkende kracht. In de nieuwe arbeidsovereenkomst staat **wel** dat de arbeidsovereenkomst in de plaats komt van alle eerdere afspraken. Maar dit betekent **niet** dat de rechten komen te vervallen die de werknemer in de eerdere periode had. Daar heeft de werknemer ook **niet** mee ingestemd.

De werknemer heeft recht op uitbetaling van zijn overuren tijdens de eerste arbeidsovereenkomst. Volgens het reglement is een voorwaarde voor uitbetaling dat de leidinggevende de werknemer heeft gevraagd om over te werken of dat de leidinggevende heeft ingestemd met het overwerk. De werknemer stond **niet** onder toezicht van een leidinggevende en bepaalde zelf hoeveel uren hij werkte. Het gerechtshof oordeelt dat de werkgever het overwerk toch moet uitbetalen, omdat het veel uren zijn en de werkgever volgens het goedwerkgeverschap deze uren moet uitbetalen of moet compenseren in vrije tijd. Volgens het gerechtshof kan een werkgever **niet** in redelijkheid van een werknemer verwachten dat hij zoveel extra uren werkt zonder beloning, tenzij zij anders hebben afgesproken.

De wet zegt **niets** over overwerk. In veel gevallen worden hierover afspraken gemaakt in de arbeidsovereenkomst, een personeelsreglement of in een cao. Maken de partijen **geen** afspraken? Dan moet de werkgever in principe de overuren uitbetalen als hij de werknemer heeft gevraagd om over te werken of hij hiermee heeft ingestemd.

Achtergrondinformatie:

Gerechtshof Den Haag: [ECLI:NL:GHDHA:2016:4415](#)¹



Praktische tip

- Sta je een werkgever bij die zijn werknemer laat overwerken? Adviseer hem dan dat structureel overwerk kan leiden tot een uitbreiding van de arbeidsomvang. Dit betekent dat een werknemer recht krijgt op deze extra uren.
- Sta je een werkgever bij die zijn werknemer laat overwerken en die dit overwerk **niet** vergoedt? Houd er dan rekening mee dat het afhangt van de afspraken hierover of dat mogelijk is. Hebben de partijen afgesproken dat de werknemer **geen** vergoeding ontvangt voor overwerk? Dan hoeft het overwerk meestal **niet** uitbetaald te worden. Houd er rekening mee dat hij het overwerk in elk geval **wel** moet uitbetalen als de werknemer door het overwerk minder verdient dan het minimumloon.
- Sta je een werknemer bij die veel overwerkt en die wil weten of hij recht heeft op uitbetaling van zijn overuren? Controleer dan of hierover afspraken zijn gemaakt in de arbeidsovereenkomst, een personeelsreglement of in de toepasselijke cao.

1. <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:GHDHA:2016:4415&showbutton=true>