



Overwerk en variabele arbeidspatronen

Hoe stel je het aantal overwerkuren van medewerkers vast? Hoe doe je dat als medewerkers niet in een vast, maar in een variabel arbeidspatroon werken? En hoe zit het met de overwerktoeslag voor parttimers? Lees er alles over in deze leaflet.

Overwerktoeslag

De overwerktoeslag voor parttimers is met ingang van 1 juli 2025 verhoogd. In de cao Glastuinbouw ligt nu vast dat parttimers 35% overwerktoeslag krijgen.

Jaarurenmodel

Als medewerkers in een variabel arbeidspatroon werken, kun je voor de overwerktoeslag gebruikmaken van het jaarurenmodel dat uitgaat van een jaarurennorm.

Rooster voor variabel arbeidspatroon

Een alternatief voor het jaarurenmodel is in het regulier rooster werken met een variabel arbeidspatroon dat wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Volgens het [kennisdocument Premiedifferentiatie WW](#) kun je in een arbeidsovereenkomst meerdere vaste arbeidsomvangs afspreken. Leg contractueel per tijdseenheid van ten hoogste een maand of jaar het variabele arbeidspatroon schriftelijk vast. Het moet duidelijk zijn hoeveel uren per tijdseenheid (week, vier weken of maand) wordt gewerkt. Over deze afgesproken uren wordt het loon uitbetaald. Werkt een medewerker meer dan de afgesproken uren, dan is er sprake van overwerk en overwerktoeslag.

Voorbeeld 1

Schriftelijk is overeengekomen dat een medewerker:

- Van week 1 tot en met week 26 wordt 20 uur per week gewerkt.
- Van week 27 tot en met week 42 wordt 38 uur per week gewerkt.
- Van week 43 tot en met week 52 wordt 15 uur per week gewerkt.

Overwerkuren zijn uren, gemaakt op verzoek van de leidinggevende, die uitgaan boven de overeengekomen roosteruren. In dit voorbeeld is er in week 1 dus vanaf het 21ste uur sprake van overwerk, in week 27 is dat vanaf het 39ste uur en in week 43 vanaf het 16de uur. Dat ziet er schematisch als volgt uit:

Periode (weken)	Vaste arbeidsomvang per week	Overwerk vanaf uur
Week 1 t/m 26	20 uur	21 uur
Week 27 t/m 42	38 uur	39 uur
Week 43 t/m 52	15 uur	16 uur



Voorbeeld 2

Er is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de volgende afspraken:

- Van januari tot en met maart een arbeidsomvang van 120 uur.
- Van april tot en met september een arbeidsomvang van 960 uur.
- Van september tot en met december van 120 uur.

Daarbij moet een gelijke spreiding van loon over de drie perioden (in dit geval: maanden) plaatsvinden. Dat ziet er schematisch als volgt uit:

Periode (maanden)	Totale arbeidsomvang in periode	Gemiddeld aantal uren per maand
Januari t/m maart	120 uur	40 uur
April t/m september	960 uur	160 uur
Oktober t/m december	120 uur	40 uur

Meer informatie

Ga voor meer informatie en voorbeelden naar het [kennisdocument Premiedifferentiatie WW](#) van de Rijksoverheid of neem contact op met de [Werkgeverslijn land- en tuinbouw](#).