

Onregelmatigheidsregeling Techsharks

1. Overwerk

Recht op uitbetaling van een overwerkvergoeding is er voor werknemers met wie in de arbeidsovereenkomst is afgesproken dat zij in aanmerking komen voor een dergelijke vergoeding.

Voor overwerk is de uitdrukkelijke toestemming nodig van de directe manager van een opdrachtgever. Overwerk begint indien op weekbasis meer dan één aaneengesloten uur buiten de normale werkduur van 40 uur is gewerkt. Bij wachtdienst / stand-by regeling geldt een andere bepaling.

De exacte vergoedingen die betrekking hebben op deze regeling zijn mede afhankelijk van de regeling van de opdrachtgever en wordt met de werknemer besproken op het moment dat er sprake is van een wachtdienst / stand-by regeling.

Het afronden van de werkzaamheden waardoor de werktijd enigszins uitloopt, wordt niet als overwerk beschouwd. Evenmin geldt de tijd die nodig is om te eten als overwerk. Woon- / werkverkeer wordt ook niet als overwerk beschouwd.

Overwerkuren kunnen in overleg met de accountmanager in tijd gecompenseerd worden.

Diners, noodzakelijk in verband met overwerk bij een cliënt, mogen met goedkeuring van de directe manager gedeclareerd worden. De werknemer die op een dag meer dan 3 uur overwerkt mag een maaltijd declareren tot het maximum van Euro 8,-. De declaratie moet plaatsvinden middels een declaratieformulier en voorzien zijn van een originele nota.

2. Ploegentoeslag

Onder ploegendienst wordt verstaan het verrichten van arbeid in een systeem waarbij de werktijden van twee of meer groepen werknemers op elkaar aansluiten of elkaar in geringe mate overlappen (uitsluitend ten behoeve van het overdragen van de werkzaamheden). Hierbij zal door de betrokken werknemer in regelmaat (bijvoorbeeld wekelijks) gedurende een langere termijn van dienst worden gewisseld.

Wanneer een werknemer werkzaam is volgens een ploegenrooster bestaat de mogelijkheid dat de werknemer recht heeft op een ploegentoeslag. Zonder een schriftelijke toezegging neemt de werkgever het percentage over van de opdrachtgever. Mocht de werknemer langer dan 1 week (5 werkdagen) ziek of op vakantie zijn dan vervalt de ploegentoeslag voor de gehele periode van ziekte of vakantie.

Indien de werknemer stopt met werken volgens een ploegenrooster door bijvoorbeeld een functie- of afdelingswijziging, komt de ploegentoeslag per direct te vervallen.