

Wij hebben de volgende vraag ontvangen van mevrouw Audrey H, Directeur Human Resources, met betrekking tot overuren:

"Wij hebben geen tijdsregistratiesysteem. Moeten we daarom vrezen dat werknemers die beweren overuren te hebben gepresteerd, automatisch gelijk krijgen? Of kunnen we nog steeds eisen dat zij bewijs leveren van deze overuren voordat we ze uitbetalen? Kunnen we hen ook nog steeds vragen om bewijs dat deze overuren zijn gepresteerd op verzoek van of met goedkeuring van hun leidinggevenden?"

Volgens (de meerderheid van) de hoven en rechtbanken, leidt het ontbreken van een tijdsregistratiesysteem (zoals een prikklok) niet automatisch tot een vermoeden in het voordeel van de werknemers met betrekking tot de overuren die zij beweren te hebben gepresteerd.

Het blijft dus mogelijk om te eisen dat de werknemers bewijs leveren van de overuren die zij claimen, evenals aantonen dat deze uren zijn gepresteerd op verzoek van of met goedkeuring van hun leidinggevenden.

Hier zijn de belangrijkste punten om te onthouden:

- Het is aan de werknemer om de realiteit en omvang van de overuren die hij beweert te hebben gepresteerd, te bewijzen. De werknemer moet ook bewijzen dat de overuren zijn gepresteerd op verzoek of met goedkeuring, zelfs impliciet, van de werkgever.

- Om de realiteit van de overuren te bewijzen, kan de werknemer documenten overleggen zoals werkroosters, getuigenissen van collega's of leidinggevenden, of andere bewijsmiddelen (zoals bijvoorbeeld kassabonnen die aantonen dat er zakelijke aankopen buiten de werkuren zijn gedaan).

Om geschillen te voorkomen en het beheer van overuren te vergemakkelijken, adviseren wij, voor zover mogelijk, een tijdsregistratiesysteem in te voeren, zoals prikklokken, badgesystemen of digitale tools. Dit zorgt voor objectief bewijs in geval van claims van overuren en waarborgt de naleving van de wettelijke verplichtingen met betrekking tot werktijd.

Bij afwezigheid van dergelijke systemen is het essentieel om de werkuren zoveel mogelijk te documenteren en duidelijke communicatie met de werknemers te onderhouden over overuren, inclusief hun goedkeuring en opvolging.

* *

*

Dit antwoord werd je aangeboden door [YELAW](#), een advocatenkantoor gespecialiseerd in het arbeidsrecht. Heb je ook een vraag, contacteer ons dan via legal@hralert.be. Elke twee weken publiceren wij een reactie op ons platform.

Let op : deze rubriek is bedoeld om algemeen advies te verlenen en een eerste benadering van de vraag te bieden. Elke vraag die aan deze rubriek wordt voorgelegd, kan ook worden gepubliceerd. Als je een specifiek antwoord zoekt of je wenst dat het antwoord niet gepubliceerd wordt, nodigen wij je uit om rechtstreeks contact op te nemen met onze partner [YELAW \(info@yelow.be, +32 2 262 46 86\)](#).