

Gebroken tijdvakken

Draait om jou!

Werkinstructie HR Enterprise

Versie 2025.01

Inleiding

Het is mogelijk om gebruik te maken van *Gebroken tijdvakken (GTV)*. Met deze functionaliteit kun je een begin- en einddatum opgeven bij mutaties op salarisrelevante gegevens. Deze datums kunnen afwijken van de eerste en laatste dag van een loontijdvak. Ook kunnen gegevens meerdere keren gedurende een loontijdvak te wijzigen.

De einddatum die je muteert met de GTV-functionaliteit is een tot-en-met datum, zoals dit ook het geval is bij een loontijdvak.

Door gebruik te maken van GTV kunnen één of meerder loontijdvaktermijnen ontstaan, afhankelijk van de hoeveelheid GTV-mutaties binnen een loontijdvak. Voor elke loontijdvaktermijn wordt voorafgaand aan de feitelijke loonberekening een fictieve loonberekening uitgevoerd. De fictieve resultaten worden gezamenlijk in de feitelijke loonberekening opgenomen.

Het invoeren van de GTV-mutaties gebeurt op dezelfde manier als TWK-mutaties.

Voorbeelden van een gebroken tijdvak berekening zijn:

- Het salaris dat gedurende het loontijdvak wijzigt. De salarisberekening gebeurt op basis van kalenderdagen en op maandbasis. Dit betekent vanaf de eerste kalenderdag tot en met de laatste kalenderdag
- Mutaties kunnen op elke dag van de maand ingaan, zowel met terugwerkende kracht (met automatische herrekening) als in de toekomst.
- Een premie die berekend wordt op basis van een regeling, waarbij de afhankelijkheid het salaris, een leeftijd of een toeslag is. Bijvoorbeeld een toeslag die op een bepaalde datum in de verwerkingsperiode ingaat of een premie die niet meer wordt ingehouden vanaf een bepaalde leeftijd.
- Een vaste post die gedurende een loontijdvak meer dan één keer wijzigt van waarde.
- Een percentage dat gedurende een loontijdvak wijzigt.

GTV-mutaties kunnen starten vóór, op of na het begin van het loontijdvak en eindigen vóór, op of na het einde van het loontijdvak. Het is verplicht om een begindatum op te geven. Een einddatum is niet noodzakelijk.

Wanneer je geen einddatum opgeeft blijft de GTV-mutatie voor de betreffende rubriek doorlopend actief. In dat geval moet de waarde van de betreffende rubriek in de stamgegevens overeenkomen met de GTV-waarde.

Gebroken tijdvakmutaties

Afwijkende dagen per periode

Voor parttime werknemers waarbij de *Afwijkende dagen per periode* en de *Afwijkende dagen per week* zijn gevuld, is het nodig om ook een weekrooster vast te leggen om correct gebruik te maken van de gebroken tijdfunctionaliteit.

Afwijkende dagen (per peri...	13,05
Afwijkende dagen (per week)	3,00

Voor de gebroken tijdvakfunctionaliteit bij parttimers is het van belang om met het weekrooster aan te geven hoeveel uren en op welke dagen een parttimer werkzaam is. Zo kan het juiste aantal werkdagen worden gekoppeld aan een loontijdvaktermijn binnen het loontijdvak.

In principe werkt de gebroken tijdvakfunctionaliteit bij de bepaling van het totaal aantal werkdagen over de loontijdvaktermijn met het totaal aantal dagen dat bepaald is op basis van het ingevulde weekrooster. Bij het gebruik van afwijkende dagen wordt echter gerekend met het opgegeven aantal dagen per periode.

Gecombineerde dagen- / parttime pro rata factor

Rekencode 1439 bevat de gecombineerde dagen-parttime pro rata factor.

Eerst worden de dagen bepaald. Als er sprake is van een weekrooster (al dan niet registratief), wordt het aantal dagen voor het betreffende loontijdvak bepaald op basis van de ingevulde dagen in het weekrooster. Als er geen weekrooster is, wordt er uitgegaan van het aantal afwijkende dagen per periode op werknemersniveau.

Op het moment dat er geen weekrooster of afwijkende dagen zijn gevuld op werknemersniveau, wordt gekeken of er afwijkende dagen zijn in de loonopdracht van het betreffende loontijdvak. Zijn er geen afwijkende dagen in de loonopdracht opgenomen, dan wordt het aantal dagen per periode bepaald op basis van het standaard aantal tijdvakdagen dat geldt voor het loontijdvak. Bij maandverloningen wordt gekeken naar het aantal dagen per maand uit de administratiegegevens, voor weekverloningen zijn het vijf dagen en voor vierwekenverloningen zijn het twintig dagen.

Het aantal dagen is in de dagenformule de 'noemer'. De 'teller' bevat het aantal werkbare dagen in het betreffende tijdvakdeel. De werkbare dagen worden bepaald met behulp van het weekrooster. Bij gebrek aan een weekrooster worden alle dagen van maandag tot en met vrijdag in de bepaling betrokken.

Op het resultaat van teller/noemer wordt het parttime percentage toegepast.

Veel van de onderdelen van de factor zijn zogenaamde gebroken tijdvakrubrieken, dat wil zeggen dat ze per tijdvakdeel kunnen variëren. Het uiteindelijke resultaat is de gemiddelde dagen-/parttime pro rata factor. Per tijdvakdeel is de voornamelijk de 'teller' bepalend.

De waarde op de betreffende looncode wordt vermenigvuldigd met de geldende factor van dat tijdvakdeel om zo tot de tijdvakdeelwaarde te komen.

Op het moment dat het aantal afwijkende dagen per periode is gevuld is het nodig om ook een weekrooster vast te leggen. Zonder een weekrooster kan het systeem namelijk niet bepalen hoeveel dagen het moet toekennen aan de betreffende tijdvakdeel. Bij het gebruik van een weekrooster wordt met behulp van het rooster het aantal dagen steeds herleid. Bijvoorbeeld, de werknemer werkt volgens het rooster op maandag tot en met woensdag en bij de afwijkende dagen per periode is een waarde van 13,05 vastgelegd. In een bepaalde maand bepaalt het salarissysteem dat er volgens het rooster 12 dagen is gewerkt, en dat er per dag 1,0875 dagen is gewerkt.

Loonberekening

In de loonberekening worden de loontijdvaktermijnen bepaald. Een loontijdvaktermijn ontstaat als:

- Een gebroken tijdvakrubriek gedurende het loontijdvak wijzigt van waarde;
- Gekenmerkte vaste posten en constanten wijzigen;
- Bepaalde input looncodes (mits voorzien van een datum wijzigen).

Voor elk loontijdvaktermijn worden het *aantal werkbare dagen*, het *aantal kalenderdagen* en het *aantal roosteruren* bepaald. Hierbij wordt rekening gehouden met eventuele in- en/of uitdiensttredingen gedurende het loontijdvak. Voor parttimers geldt dat je via het rooster aangeeft op welke dagen de werknemer werkt.

Voor uren-looncodes geldt dat de inputwaarde wordt herrekend op basis van een factor. Deze herrekende waarde wordt vervolgens als input voor de loonberekening gebruikt.

Per loontijdvaktermijn wordt het hele loonmodel doorgerekend in het loonberekeningsproces. De resultaatwaarden van de looncodes worden intern vastgehouden om uiteindelijk getotaliseerd te worden over alle loontijdvaktermijnen heen. Deze waarden worden in de feitelijke loonberekening betrokken en overschrijven wat in de feitelijke loonberekening wordt berekend.

Bij gebruik van het rooster met wisselende uren per dag, wordt de herrekening van de inputwaarden (dagen-/urenlooncodes) en de herrekening van de outputwaarden (methode o.b.v. kalenderdagen) uitgevoerd op basis van de roosteruren. Zo blijven de resultaten per tijdvaktermijn zo zuiver mogelijk.

Loonstrook

Op de loonstrook verandert er niets bij het gebruik van de gebroken tijdvakfunctionaliteit. Alleen de waarde van een looncode is door de gebroken tijdvakberekening anders geworden. Het is een samengesteld bedrag vanuit de verschillende loontijdvaktermijnen.

Let op: op de loonstrook blijft de originele stamwaarde staan. De maand erop is de aangepaste waarde zichtbaar. De berekening is uiteraard wel op basis van de gebroken tijdvakwaarden.

Voorbeeld:

Het parttime percentage wijzigt per 16 juli van 80% naar 60%. De waarde 80% blijft op de strook van juli staan. De waarde van 60% wordt zichtbaar op de strook van augustus. De berekening in juli is voor de eerste 15 dagen op basis van 80% en de overige dagen op basis van 60%.