

DE ARBEIDSDUURREGELING IN LAND- EN TUINBOUW

Op 29 augustus werd in het Belgisch Staatsblad de wet gepubliceerd betreffende de modernisering van het arbeidsrecht. Door dit akkoord worden enkele belangrijke aanpassingen aangebracht aan de regels rond de geldende arbeidstijd die in ons land toegepast moeten worden. De gepubliceerde nieuwigheden zullen ook van belang zijn voor de land- en tuinbouw. In deze bijdrage zal het voornamelijk gaan over voltijds tewerkgestelde werknemers. Voor deeltijdse werknemers gelden nog meer bijzondere bepalingen.

.....
Chris Botterman, hoofd Sociale zaken Boerenbond

Arbeidstijd maximaal 38 uur/week

In elke sector van ons land moet sinds enige tijd de 38-urenweek toegepast worden. Dit houdt in dat in principe de maximale arbeidstijd per week 38 uur bedraagt. Op dagbasis zou men maximaal 9 uur kunnen laten werken. Als men deze grenzen zou overschrijden, is er een overurentoeslag verschuldigd van 50% en zelfs van 100% als de overschrijding van de geldende grenzen plaatsvindt op een zondag of op een feestdag. Voor wat de weekgrens (38 uur) betreft, is er slechts een overurentoeslag verplicht als men de 40 uur per week overschrijdt. We zullen verder zien dat deze maximumgrens van 38 uur per week in een belangrijke mate is bijgestuurd voor wat de dagelijkse toepassing betreft.

Land- en tuinbouw: 11 uur/dag en 50 uur/week onder voorwaarden

In de land- en tuinbouwsector hebben wij enkele jaren geleden een akkoord kunnen afsluiten waardoor de grenzen inzake arbeidstijd beter afgestemd kunnen worden op de specifieke omstandigheden van de bedrijven en sectoren: men is immers vaak afhankelijk van de weersomstandigheden, van het seizoen, van de naderende oogst, van de vraag van klanten ...

Vandaar hebben wij gebruik kunnen maken van een bepaling in onze arbeidstijdreglementering die toelaat om voor sectoren die zich moeilijk aan de normale grenzen van 9 uur/dag en 38 uur/week kunnen houden, rekening te houden met een hogere grens van toegelaten arbeid. Deze grens is maximaal 11 uur/dag en max. 50 uur/week. Er is zo'n afwijking voorzien voor de landbouw, de tuinbouw (met al zijn deelsectoren) én de tuinaanleg. Intussen is ons akkoord opgenomen



in een Koninklijk Besluit dat geldt voor een onbepaalde duur. Hierdoor kan elke werkgever in de land- en tuinbouw van deze hogere grenzen gebruik maken en is er ook maar een overurentoeslag verschuldigd voor zover men meer dan 11 uur per dag en/of meer dan 50 uur per week zou laten werken.

Referteperiode van één jaar

Ook al kunnen wij in de land- en tuinbouwsector een hoger maximum inzake te presteren uren hanteren, toch moet over een bepaalde periode de normale wekelijkse arbeidstijd van 38 uur per week gerespecteerd worden als een gemiddelde. Dat gemiddelde van 38 uur per week moet bereikt worden door het toekennen van inhaalrust (zie verder). In de regeling die wij voor onze sectoren uitgewerkt hebben, is er voorzien dat de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd (38 uur per week) bereikt moet worden over de periode van 1 oktober tot en met 30

september van het daaropvolgend jaar voor de bloemisterij en de boomkwekerij. Voor de groenteteelt en de fruitteelt daarentegen wordt de referteperiode van 1 april tot en met 31 maart van het volgende jaar gehanteerd.

Principe van flexibiliteit

Vooraleer een werkgever in de land- en tuinbouw gebruik kan maken van de hogere grenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week, moet het principe van de flexibiliteit, dat wij in ons P.C. voor de Landbouw en voor het Tuinbouwbedrijf afgesproken hebben, opgenomen zijn in het arbeidsreglement van de onderneming. De mogelijkheid om deze hogere grenzen toe te passen, moet dus uitdrukkelijk vermeld zijn. Neemt men die clausule niet op, dan zal er toch reeds een overurentoeslag verschuldigd zijn van zodra men de 9 uur per dag en/of de 40 uur per week overschrijdt. Dat kan dus zeer belangrijke gevolgen hebben.

Arbeidsreglement met alle mogelijke uurroosters

Wanneer men als werkgever soepel wil zijn bij de organisatie van het werk, zouden in het arbeidsreglement van de onderneming enkele uurroosters opgenomen moeten zijn waaruit men kan kiezen in functie van de noodwendigheden van het ogenblik. Men kan dus bv. uurroosters hebben van 38 uur, 42 uur, 45 uur, 48 uur, 50 uur/week Het is wel zo dat men ten allen tijde moet kunnen aanduiden in welk uurrooster de werknemers aan het werk zijn. In principe kan men geen arbeid laten verrichten buiten de mogelijkheden die vervat zijn in de uurroosters die voorkomen in het arbeidsreglement, behalve bij overmacht (bv. een plotse panne) of bij onvoorziene noodzakelijkheid.

Interne meerurengrenzen van 65 uur

Wanneer men gebruik maakt van de mogelijkheid om bijkomende uren te laten presteren boven de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week, dan kan dit niet zonder beperkingen. Ter bescherming van de werknemers is voorzien dat wanneer men het plafond van 65 bijkomend gepresteerde uren zou bereiken, er eerst een aantal uren gerecupereerd moet worden door middel van inhaalrust. Die interne grens van 65 meeruren is dus geen maximaal aantal uren, maar eerder een limiet die niet overschreven mag worden. Wanneer men een aantal uren laat recupereren, dan kunnen de werknemers de weken nadien terug meer uren presteren en bvb. terug enkele weken 43 uur of meer werken.

Hogere interne grens van 78 of 91 uur

In de wet die op 29 augustus gepubliceerd is in het Belgisch Staatsblad, is voorzien dat de interne grens van 65 meeruren automatisch vervangen wordt door een interne meerurengrens van 78 uren wanneer er een referteperiode gehanteerd wordt van een kwartaal of van een periode die korter is dan een jaar. Wanneer er een referteperiode van een jaar toegepast wordt, wordt de meerurengrens verhoogd tot 91 uren. Zoals hoger gesteld, hebben wij in de land- en tuinbouw een referteperiode van een vol jaar. Een en ander heeft voor gevolg dat men in de land- en tuinbouwsector, van zodra de nieuwe wet van toepassing is (en dit is een kwestie van enkele weken), op het terrein zal kunnen gaan tot 91 opgestapelde bijkomende uren vooraleer er inhaalrust gegeven moet worden. Die nieuwe grens is opnieuw geen maximaal aantal uren over de referteperiode, maar een interne grens aan meeruren die niet overschre-

den kan worden. Eens de werknemer een deel van de uren gerecupereerd heeft, kan hij dus opnieuw bijkomende uren presteren.

Interne grens van 130 uur mogelijk

Ondernemingen die behoefte hebben aan een hogere interne grens dan 91 meeruren, kunnen eventueel gebruik maken van een interne meerurenlimiet van 130 uur. Deze werkgevers kunnen dat doen via het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak. Voor zover er in de onderneming geen syndicale afvaardiging zou bestaan, kan de optrekking van de interne grens ook gebeuren via de procedure die geldt voor de aanpassing van het arbeidsreglement. In dit geval moet het Paritair Comité een toezicht kunnen uitoefenen op het correct toepassen van de procedure. Wie in deze bijkomende mogelijkheid interesse zou hebben, contacteert best zijn sociaal secretariaat voor advies!

.....
"In de bloemisterij en boomkwekerij moet de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur per week worden bereikt over de periode van 1 oktober tot en met 30 september van het daaropvolgend jaar!"
.....

Vermelding op maandelijkse loon-documenten

De bijkomende uren die de medewerkers gepresteerd hebben boven de normale arbeidsduur van 38 uur per week, moeten in de loop van de referteperiode van een jaar gerecupereerd worden door het toekennen van inhaalrust. We spreken hier over betaalde inhaalrust omdat de uren die gepresteerd zijn boven de normale weekgrens van 38 uur niet betaald worden op het ogenblik van de prestatie, maar op het ogenblik van de recuperatie. Op die manier blijft het inkomen van de werknemer gedurende het hele jaar constant: de werknemer wordt altijd betaald a rato van 38 uur/week. Het is dan ook zeer belangrijk een goede boekhouding van de gepresteerde én van de gerecupereerde uren bij te houden. Op de loondocumenten moet elke maand afzonderlijk vermeld worden hoeveel meeruren de werknemer de afgelopen maand gepresteerd heeft boven de normale wekelijkse arbeidsduur, hoe dat saldo aan meeruren geëvolueerd is in vergelijking met het einde van de vorige

maand en ook hoeveel uren er gerecupereerd zijn door het toekennen van betaalde inhaalrust in de afgelopen maand. De effectief gewerkte uren, de meeruren en de uren betaalde inhaalrust moeten op de loonbon en in de loonberekening met een afzonderlijke code opgenomen worden. Op die manier kunnen zowel de werkgever als de werknemer een goed overzicht houden van het aantal nog te recupereren meeruren. Een dergelijke detailopvolging wordt ook door de sociale inspectie gecontroleerd.

Meeruren cash uitbetalen is de uitzondering

In principe moeten alle gepresteerde meeruren weggewerkt worden door het toekennen van betaalde inhaalrust. Immers, wanneer men geen inhaalrust zou geven en de bijkomend gepresteerde uren cash zou uitbetalen, zou dit de facto leiden tot een verhoging van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd. Dit houdt dus in dat er in principe altijd inhaalrust voorzien moet worden en dit voor de referteperiode afloopt. In het akkoord onder de sociale partners van dit voorjaar is voorzien dat wanneer er bijkomende uren gepresteerd zijn ingevolge een extra vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid, de werknemer er zelf voor kan kiezen om 91 uren per kalenderjaar cash uitbetaald te krijgen en deze uren niet te recupereren. Het gaat hier over uren die gepresteerd zijn ingevolge een eerder uitzonderlijke situatie die niet vooraf gepland kon worden.

Het gaat over:

- Een extra vermeerdering van werk (art. 25 van de wet van 16 maart 1971 inzake de arbeidsduur): in dit geval moet de inspectie geïnformeerd worden en moet er een alternatief uurrooster aan de werknemers meegedeeld worden;
- Onvoorziene noodzakelijkheid (art. 26 par 1,3° van de wet van 16 maart 1971): het gaat hier over dringende werkzaamheden die moeten gebeuren en die onvoorzienbaar waren. Hier moet er geen alternatief uurrooster opgemaakt worden. Het komt aan de werknemer toe om te vragen dat de uren uitbetaald worden. Als dat gebeurt, komen die uren ook in mindering van het aantal nog in te halen meeruren. Het gaat hier dus over een maximum van 91 uur per kalenderjaar. Via een collectieve arbeidsovereenkomst kan het aantal cash uit te betalen meeruren, die in toepassing van die twee gevallen gepresteerd zijn, op 130 uur per kalenderjaar gebracht worden. ■