

DEELTIJDSE ARBEID TUINAANLEG IN TIEN REGELS SAMENGEVAT

In de tuinaanlegsector komt deeltijdse arbeid vrij veel voor. De reglementering ter zake is vaak onvoldoende bekend. Dat blijkt onder meer uit het feit dat de 'Sociale Inspectie' op het terrein nog steeds inbreuken vaststelt op deze wetgeving. In dit artikel lichten we een aantal aspecten van deeltijdse arbeid toe en vatten we de principes samen in tien basisregels.

Regel 1. Voor elke deeltijdse werknemers moet er een schriftelijke arbeidsovereenkomst zijn.

Arbeidsovereenkomst

Voor elke deeltijdse werknemer moet er een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgesteld. In deze arbeidsovereenkomst moet er aangegeven worden hoeveel uren per week de deeltijdse werknemer zal werken (arbeidsregeling). Daarnaast moet er ook melding gemaakt worden van het concrete tijdstip waarop de werknemer zal werken (uurrooster). De arbeidsregeling kan vast zijn (bijvoorbeeld 20 uur per week) of flexibel (bijvoorbeeld een gemiddelde van 20 uur over de referentieperiode). Het uurrooster kan vast zijn zodat er elke week op dezelfde tijdstippen wordt gewerkt of flexibel waarbij elke week op andere momenten kan worden gewerkt.

Regel 2. In de arbeidsovereenkomst moeten de uurregeling en het uurrooster opgenomen zijn.

Uittreksel van de deeltijdse arbeidsovereenkomst

Voor elke werknemer die deeltijds werkt, moet een uittreksel van de deeltijdse arbeidsovereenkomst worden bijgehouden op de plaats waar het arbeidsreglement wordt bewaard. Dit wil in de praktijk zeggen dat de werkgever een kopie van alle deeltijdse contracten moet bewaren als bijlage van het arbeidsreglement. Wij spreken over een 'uittreksel' omdat de bepalingen inzake het uurloon niet ter beschikking van de inspectie en van de werknemers moeten worden gehouden.

Regel 3. Alle deeltijdse contracten moeten samen worden bijgehouden bij het arbeidsreglement.

Arbeidsreglement

Elke werkgever moet een arbeidsreglement hebben. Het arbeidsreglement dient door de werkgever te worden opgesteld en de werknemers moeten de mogelijkheid hebben om opmerkingen te noteren in een klachtenregister. Elke werknemer ontvangt een kopie van het arbeidsreglement. Er dient ook een exemplaar van het arbeidsreglement te worden opgestuurd naar het arrondissementeel kantoor van de Inspectie van de sociale wetten.

Uurroosters

Het is zeer belangrijk te onthouden dat alle mogelijke uurroosters die men in de onderneming ooit wil toepassen, in het arbeidsreglement moeten opgenomen zijn. Men kan geen arbeid laten verrichten buiten de mogelijkheden die voorkomen in de uurroosters van het arbeidsreglement. Wanneer er een controle komt van de Inspectie van de sociale wetten, moet er te allen tijde een exemplaar van het arbeidsreglement kunnen worden voorgelegd en moet er kunnen aangetoond worden welk uurrooster van toepassing is voor de werknemers die aan het werk zijn.

Regel 4. Alle uurroosters (ook voor deeltijdsen) moeten opgenomen zijn in het arbeidsreglement.

Flexibele arbeidsduurregeling

In de tuinaanlegsector hebben we de mogelijkheid om gebruik te maken van de flexibele arbeidsduurregeling zodat er tot 11 uren/dag en/of tot 50 uren/week kan gewerkt worden zonder overurentoeslag. Binnen de referentieperiode (1 oktober tot en met 30 september) dient de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur per week te worden gerespecteerd. Dit wil zeggen dat de meeruren die in drukkerie periodes gepresteerd werden, moeten gecompenseerd worden door het geven van inhaalrust in de kalmere periodes. De mogelijkheid om gebruik te maken van deze vorm van flexibiliteit moet uitdrukkelijk worden vermeld in het arbeidsreglement. Is dit niet opgenomen in het arbeidsreglement, dan kan er een overurentoeslag gevraagd worden voor alle uren die de 9 uur/dag en/of de 40 uur/week overschrijden.

Regel 5. De arbeidsflexibiliteit (11 uur/dag en/of 50 uur/week moet uitdrukkelijk vermeld zijn in het arbeidsreglement.

Variabele uurroosters

Wil men de tijdstippen waarop het werk zal worden uitgevoerd regelmatig wijzigen, dan dient men gebruik te maken van een variabel uurrooster. De werkgever moet het nieuwe uurrooster 48 uur vooraf aan de werknemers meedelen. Deze bekendmakingen moeten schriftelijk gebeuren en de werkgever moet deze bekendmakingen gedurende één jaar bijhouden. Indien men deze aanplakkingen niet doet, of als men de bewijsstukken geen volledig jaar bijhoudt, is er een wettelijk vermoeden dat de deeltijdse werknemer voltijds prestaties levert en moeten de socialezekerheidsbijdragen op een voltijds loon betaald worden. Het is in dit verband dat er regelmatig overtredingen vastgesteld worden.

Regel 6. Er moet een schriftelijke bekendmaking zijn (48 uur vooraf van een nieuw variabel uurrooster (één jaar bij te houden).

Afwijkingsregister

Wanneer de deeltijdse werknemers prestaties leveren en in de praktijk afwijken van het bekendgemaakte uurrooster, dan moeten alle afwijkingen genoteerd worden in een afwijkingsregister. In dit document moeten



het begintijdstip en het einde van de arbeid precies worden genoteerd. Dit document moet vijf jaar worden bijgehouden. Maakt de werkgever geen of onvoldoende gebruik van dit afwijkingsregister, dan is er een wettelijk vermoeden dat de deeltijdse werknemer in dienst is genomen voor voltijds prestaties.

Regel 7. Alle afwijkingen moeten genoteerd worden in een afwijkingsregister (vijf jaar bij te houden).

Overurentoeslag

Wanneer deeltijdse werknemers bijkomende uren presteren in vergelijking met het geldende uurrooster of het te respecteren gemiddelde uurrooster, is in bepaalde gevallen een overurentoeslag verschuldigd van 50%, zelfs indien men nog ver onder de 38 uur/week of onder de 50 uur/week blijft. Dit wordt ook vaak uit het oog verloren. Wanneer het gaat om werknemers met een vast uurrooster, is er een krediet van 12 uur per maand.

Regel 8. Wanneer een deeltijdse arbeider met een vast uurrooster meer dan 12 uur afwijkt per maand, is er een overurentoeslag verschuldigd.

Wanneer het gaat om werknemers met een variabel uurrooster is er een afwijkingskrediet van gemiddeld 3 uur/week met een maximum van 39 uur over de referentieperiode.

Regel 9. Wanneer een deeltijdse arbeider met een variabel uurrooster meer dan 39 uur afwijkt over de referentieperiode, is er een overurentoeslag verschuldigd.

De 1/3-regel

Wanneer een werknemer een deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt aangeboden, moet men er rekening mee houden dat er in het contract een arbeidsregeling moet opgenomen worden dat minimaal 1/3 van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur of minimaal 12 uur/week voorziet. Elke prestatie moet ten minste drie uur omvatten.

Regel 10. De 1/3-norm en de drie-uurregel moeten te allen tijde gerespecteerd worden.

< Tekst: **Chris Botterman**, coördinator Sociale Zaken
Bewerking: **Jan Vancayzele**, consultant AVBS