



NIET-AANGEPAST ARBEIDSREGLEMENT KAN VEEL GELD KOSTEN

Vaak weten werkgevers wel dat ze een arbeidsreglement moeten bijhouden en dat elke werknemer een exemplaar van het reglement moet ontvangen. Men staat er evenwel niet bij stil dat in het arbeidsreglement enkele belangrijke clausules moeten worden opgenomen die een belangrijke impact kunnen hebben op hoe de onderneming kan functioneren. Er zijn ook zeer belangrijke financiële consequenties, bijvoorbeeld op het vlak van de betaling van een overurentoeslag of de eventuele verplichting om een of meerdere feestdagen te betalen. We hebben daarom nu een modelarbeidsreglement klaar voor de leden van Boerenbond en AVBS!

.....
Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond
Stefaan Kint, tuinbouwconsulent Boerenbond

Er moet erkend worden dat het arbeidsreglement in de praktijk zeer vaak verwaarloosd wordt. In veel bedrijven heeft men ooit bij de aanwerving van de eerste werknemer een modelarbeidsreglement ontvangen van het sociaal secretariaat. Maar intussen is dit document nooit meer aangevuld of aangepast. Het bestaande arbeidsreglement beantwoordt al lang niet meer aan de realiteit van hoe er in de onderneming gewerkt wordt. Man mag niet vergeten dat bij sociale controles meer en meer ook het arbeidsreglement nagekeken wordt. Dit leidt vaak tot verrassingen voor de betrokken werkgevers en kan zeer zware financiële gevolgen hebben. Het arbeidsreglement heeft een veel groter belang dan men op het eerste gezicht zou vermoeden. We hebben daar vroeger al op gewezen maar komen er nu op terug omdat de sociale controles vooral op het arbeidsreglement gericht zijn!

Betekenis van het arbeidsreglement: een dagelijks te hanteren reglement
Het arbeidsreglement is een soort basisdocument in de onderneming waarin de rechten en plichten van de werkgever en de werknemers

worden opgenomen. In dit document moeten alle afspraken in verband met hoe men in de onderneming zal werken worden opgenomen. Naast de arbeidsduurregelingen moet bijvoorbeeld ook worden vermeld wanneer er vakantie kan worden opgenomen, hoe vakantie en vrije dagen moeten worden aangevraagd enzovoort. In de wet komen een aantal clausules voor die verplicht in een arbeidsreglement moeten worden opgenomen. In het kader van deze bijdrage blijven wij alleen stilstaan bij een aantal zeer belangrijke hoofdstukken uit het arbeidsreglement. Er zijn heel wat modelarbeidsreglementen op de markt waarin alle verplichte bepalingen zijn opgenomen, maar deze houden vaak geen rekening met de eigenheid van de land- en tuinbouwsector.

Ten slotte moet in principe elke werknemer een exemplaar van het arbeidsreglement ontvangen: het arbeidsreglement moet beschouwd worden als een bijlage bij de individuele arbeidsovereenkomst. Ook seizoenwerknemers zouden een kopie van het arbeidsreglement moeten krijgen, maar in de praktijk gebeurt dat niet altijd.

Flexibele arbeidsregeling en alle mogelijke uurroosters

Een zeer belangrijk hoofdstuk dat in het arbeidsreglement opgenomen moet worden, gaat over arbeidsregeling en de tijdstippen waarop gewerkt zal worden. In de land- en tuinbouw bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38 uur. Men kan per dag in principe tot 9 uur laten werken, maar op jaarbasis moet men het gemiddelde van 38-uren week respecteren.

Arbeidsregeling in de land- en tuinbouw

In het paritair comité voor de Landbouw en voor het Tuinbouwbedrijf hebben wij in 2003 een advies aan de regering overgemaakt om in onze sectoren gebruik te kunnen maken van het zogenaamde artikel 23 van de arbeidswet van 16 maart 1971. In opvolging is er nadien een KB gepubliceerd voor onze sectoren waarin bepaald wordt dat de daggrens van de arbeid op 11 uur kan worden gebracht en de weekgrens op 50 uur.

Dit houdt dus in dat:

- de normale dag- en weekgrenzen overschreden kunnen worden tot

- een maximum van respectievelijk 11 uur per dag en tot 50 uur per week;
- dat de werkgever geen overurentoeslag moet betalen wanneer er meer uren gepresteerd worden boven de 9 uur/dag en boven de 38 uur/week;
- men in principe maximaal 91 meeruren mag opstapelen. Wanneer men aan dit volume van meeruren zou komen, moet er eerst inhaalrust worden gegeven vooraleer er terug bijkomende uren gepresteerd kunnen worden;
- de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur gerespecteerd kan worden als een gemiddelde op jaarbasis. Het refertejaar kan door de werkgever zelf vrij worden gekozen. Iedereen kan een refertejaar nemen dat het best aansluit bij de noodwendigheden van de eigen onderneming. Alleen wanneer er niets uitdrukkelijk bepaald is op ondernemingsvlak, is er voorzien dat het jaar begint op 1 april en loopt tot 31 maart van het daaropvolgende jaar voor de groentee- en fruitteelt; voor de bloemisterij en de boomkwekerij neemt het jaar een aanvang op 1 oktober en loopt het tot 30 september.

Door deze annualisering van de arbeid wordt de werknemer altijd betaald aan de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd (voor voltijdsen 38 uur/week) en worden de meeruren niet betaald op het ogenblik van de prestatie. De meeruren worden weggewerkt door het geven van inhaalrust die ook betaald wordt: zo blijft het inkomen van de werknemer gedurende het jaar constant.

Gevolgen voor het arbeidsreglement

In het arbeidsreglement van de onderneming moet vermeld worden onder welke uurroosterregimes de werknemers tewerkgesteld kunnen worden. Dit geldt zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers. Volgens de wet inzake de arbeidsreglementen is het zelfs zo dat het verboden is arbeid te doen of te laten verrichten buiten de mogelijkheden die vervat zijn in de uurroosters die voorkomen in het arbeidsreglement. Dit wil dus zeggen dat alle mogelijke uurroosters die men ooit in de onderneming wil toepassen opgenomen moeten zijn in het arbeidsreglement. Dit geldt voor alle categorieën van werknemers, dus zowel voor voltijdsen, deeltijdsen als voor seizoenwerknemers.

Voor ondernemingen die een ondernemingsraad hebben (in principe vanaf 100 werknemers) moeten de aanpassingen aan het arbeidsreglement, en dus ook de opname van bijkomende uurroosters, overlegd worden met de ondernemingsraad.

Voor de ondernemingen zonder ondernemingsraad kan de werkgever voorstellen doen aan het personeel via de bekendmaking van een voorstel tot aanpassing op papier en met de mogelijkheid voor alle werknemers om opmerkingen te noteren in een klachtenregister. De werknemers hebben daartoe de mogelijkheid gedurende 14 dagen. Na afloop van deze periode moet het aangepaste arbeidsreglement samen met het klachtenregister opgestuurd worden naar de Inspectie van Sociale wetten bevoegd voor de regio van de werkgever.

Belangrijke opmerking: Het is zeer belangrijk op te merken dat de mogelijkheid om bijkomende uren te presteren per dag en per week, en dit zonder overurentoeslag, afhankelijk is van de voorwaarde dat die mogelijkheid in het arbeidsreglement voorzien is en dat er ook uurroosters opgenomen zijn die deze verruimde werktijden voorzien. Er moet dus een clause voorzien worden die stelt: *“dat de onderneming gebruik maakt van de sectoraal voorziene mogelijkheden om de daggrens van de arbeid op te trekken tot maximum 11 uur/dag en om de weekgrens op te trekken tot maximum 50 uur/week. De uurschema’s die in toepassing van deze mogelijkheid kunnen benut worden, zijn opgenomen in dit arbeidsreglement”*. Deze clause is onder meer voorzien in ons model van arbeidsreglement! Als men geen dergelijke clause en aangepaste uurroosters heeft opgenomen, loopt men het risico dat er een overurentoeslag van 50% (of van 100% op zon- en feestdagen) zal verschuldigd zijn bij prestaties van meer dan 9 uur/dag en van boven de 38 uur/week.

De daggrens van 11 uur/dag kan ook gehanteerd kan worden voor seizoenpersoneel. Aangezien seizoenwerknemers aangeworven worden met dagcontracten, stopt de arbeidsovereenkomst elke dag en kan er dus geen inhaalrust worden gegeven: alle gewerkte uren worden uitbetaald. Het is evenwel ook belangrijk dat er afzonderlijke uurroosters voor seizoenwerknemers worden opgenomen. Hier kan men ‘dagroosters’ gebruiken

aangezien deze werknemers werken met dagcontracten. Men kan meerdere dagelijkse uurroosters vermelden en eraan toevoegen dat deze uurroosters kunnen gehanteerd worden *“gedurende de zes mogelijke werkdagen van de week, namelijk van maandag tot en met zaterdag”*.

Men kan geen uurroosters opnemen waarin de zondag als een werkdag wordt aangemerkt. In de land- en tuinbouw is werken op een zondag in principe verboden. Dringende land- en tuinbouwwerken zoals bijvoorbeeld het oogsten van fruit of groenten kunnen wel op zondag worden uitgevoerd. Maar dit blijft de uitzondering en kan nooit de regel worden!

Regeling feestdagen

Het arbeidsreglement heeft ook een groot belang voor wat de wet op de feestdagen betreft.

Voltijdsen en deeltijdsen: Voltijdse en deeltijdse werknemers die het hele jaar werken in de onderneming hebben in principe recht op 10 betaalde feestdagen per kalenderjaar. Voor deeltijdsen die werken met een vast uurrooster kan dat soms iets minder zijn omdat zij alleen recht hebben op de feestdagen die samenvallen met de dagen waarop zij normalerwijze arbeid moeten presteren. Iemand die bijvoorbeeld nooit op maandag moet werken zal de feestdag van paasmaandag of pinkstermaandag niet als feestdag krijgen. Voor deeltijdse werknemers die werken met een variabel uurrooster zou men gemakkelijk het aangemelde uurrooster kunnen aanpassen zodat deze werknemers minder feestdagen zouden krijgen. Daarom is er voorzien dat deze werknemers automatisch recht hebben op 10 feestdagen per jaar die betaald worden aan een gemiddeld tarief: men kijkt na wat de betrokken deeltijdse werknemer effectief verdient heeft in de vier weken die aan de feestdag voorafgaan en men deelt dit bedrag door het aantal mogelijke werkdagen in de onderneming. Dit aantal dagen is dus hoger dan het aantal dagen waarop de betrokken deeltijdse werknemer werkt. Het gemiddelde dagbedrag is daarom ook lager, maar er is ook een betaling voorzien voor tien feestdagen per jaar.

Seizoenwerknemers: seizoenwerknemers hebben ook recht op de betaling van de feestdag waarop ze moeten

werken. In principe mag er ook geen werk op een feestdag in het arbeidsreglement worden voorzien, maar werken op een feestdag is mogelijk onder dezelfde voorwaarden als werken op een zondag: dringende land- en tuinbouwwerken kunnen worden uitgevoerd. Wanneer de seizoenwerknemers effectief werken op een feestdag, worden voor die dag de gewerkte uren betaald en moeten ze nog een feestdagvergoeding krijgen gelijk aan een dag werk. Die bijkomende dag maakt geen deel uit van het quotum van 65 dagen (tuinbouw) en moet niet met Dimona worden aangegeven. Voor de feestdagvergoeding wordt ook de socialezekerheidsbijdrage betaald onder de vorm van de forfaitaire RSZ zoals die gehanteerd wordt voor gepresteerde dagen.

De dertigdagenregel

Er is ook een regel die stelt dat de werkgever ertoe gehouden is om alle feestdagen die zich situeren binnen de 30 kalenderdagen na het einde van de tewerkstelling te betalen. Niemand zal zich storen aan deze regel voor vaste werknemers: die blijven meestal voor langere tijd in dienst en een einde van de tewerkstelling komt ook niet zo vaak voor.

Voor seizoenwerknemers daarentegen werken we met dagcontracten: de tewerkstelling eindigt elke dag. Vandaar is er ook een dagelijkse Dimona-aangifte. Dit zou dan ook voor gevolg hebben dat deze termijn van dertig dagen na elke arbeidsdag begint te lopen. Daarom is er voor het seizoenpersoneel een aangepaste regeling uitgewerkt.

In de uitgewerkte regeling zijn er drie mogelijkheden voorzien. Wanneer de seizoenwerknemer:

- niet komt aan ten minste 14 dagen arbeid zonder onderbreking moet er geen enkele feestdag betaald worden na het einde van de tewerkstelling;
- komt aan ten minste 15 dagen arbeid zonder onderbreking tot een maand, moet er slechts één feestdag betaald worden die zich situeert binnen de 14 dagen na afloop van de tewerkstelling;
- komt aan ten minste 30 dagen arbeid zonder onderbreking, dan geldt de hierboven vermelde regel dat alle feestdagen binnen de dertig dagen na afloop van de tewerkstelling moeten betaald worden.

In de drie vermelde mogelijkheden komen iedere keer de woorden 'zonder onderbreking' voor. Er wordt geen rekening gehouden met de onderbrekingen van het werk ingevolge de gewone inactiviteitsdagen zoals zondagen en feestdagen. Vandaar dat het van cruciaal belang is na te kijken hoe het werk georganiseerd is in het arbeidsreglement.

'Werken zonder onderbreking' houdt dus in dat de seizoenwerknemers op alle mogelijke werkdagen die in de onderneming gelden, gewerkt hebben. Wanneer er gewerkt kan worden, wordt bepaald in het arbeidsreglement. Wanneer bijvoorbeeld opgenomen is dat de onderneming werkt in de vijf dagenweek en dat de zaterdag een gewone dag van inactiviteit is, zullen seizoenwerknemers die gedurende drie weken werken van maandag tot en met vrijdag, na drie weken ko-

men aan vijftien dagen arbeid zonder onderbreking. Dit zal voor gevolg hebben dat, indien er in een periode van veertien dagen een feestdag valt, deze ook betaald zal moeten worden. Indien daarentegen in dezelfde onderneming zou vermeld zijn in het arbeidsreglement dat er activiteit is in de onderneming gedurende zes dagen per week en dat zaterdag ook als een werkdag moet worden beschouwd, dan zullen de seizoenwerknemers die van tijd tot tijd geen arbeid verrichten op zaterdag of op een andere werkdag een onderbreking kennen van hun prestaties. Zij zullen dan ook niet zo snel komen aan 15 dagen of meer arbeid zonder onderbreking. Het is zeer belangrijk ook in het reglement op te nemen dat de onderneming werkt in de zesdagenweek en ook uurroosters op te nemen die een concrete en reële invulling geven aan dit werkregime. ■

MODELARBEIDSREGLEMENT VOOR LEDEN AVBS EN BOERENBOND

De formuleringen en de clauses die in een arbeidsreglement moeten voorkomen zijn zeer belangrijk. Zoals hoger aangehaald, kan er een belangrijke impact zijn op het vlak van de betaling van overurentoeslag en wat de betaling van de feestdagen betreft.

De organisatie van de werkzaamheden in de verschillende subsectoren van de land- en tuinbouw is vaak afhankelijk van het tijdstip van het jaar en ook van de weersomstandigheden. Vandaar dat een arbeidsreglement dat goed afgestemd is op de specifieke kenmerken van onze bedrijven belangrijk is. Boerenbond heeft daarom besloten een model van arbeidsreglement op te stellen dat zo veel mogelijk reeds de essentiële clauses en hoofdstukken die nodig zijn voor een land- en tuinbouwbedrijf bevat.

Praktisch

Dit model is nu klaar en kan worden opgevraagd op de website van Boerenbond (www.boerenbond.be). Zoek met de zoekfunctie naar 'personeel' Vervolgens kies je voor 'Ik moet personeel tewerk stellen' en daarna kies je voor 'Arbeidsreglement'. Het nieuwe modelarbeidsreglement staat wel op het ledengedeelte. Dit houdt in dat men zich eerst moet registreren. Als je nog geen wachtwoord hebt, moet je klikken op 'Registreren' en aan de hand van je lidkaart kan je een wachtwoord aanvragen.

Dit najaar zullen er ook infosessies gegeven worden in verband met de het grote belang van het arbeidsreglement. Je kan in dit verband eventueel contact opnemen met je consulent. Ik zou alle leden van Boerenbond willen oproepen om bijzondere aandacht te besteden aan de actualisatie van het arbeidsreglement. Het model van arbeidsreglement dat nu door Boerenbond gelanceerd wordt, kan daarbij in elk geval van dienst zijn. ■