

# ARBEIDSREGLEMENT VEREIST BIJZONDERE AANDACHT!

Werkgevers weten dat ze een arbeidsreglement moeten bijhouden en dat elke werknemer een exemplaar van dit reglement moet ontvangen. Men staat er vaak niet bij stil dat in het arbeidsreglement een aantal belangrijke clausules moeten worden opgenomen die een belangrijke impact kunnen hebben op hoe de onderneming kan functioneren. We staan in dit verband even stil bij de nieuwe regeling voor deeltijdse werknemers die sinds 1 oktober van kracht is.

.....  
*Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond*

Er komen enkele versoepelingen wat de uurroosters voor deeltijdse werknemers betreft. Het zal niet altijd meer vereist zijn om alle uurroosters voor werknemers die deeltijds werken in het arbeidsreglement op te nemen. De aanpassingen aan het bestaande arbeidsreglement moeten in dit verband gebeuren tegen 1 april 2018. Voor alle werkgevers die werken met deeltijdse werknemers, wordt dit in de komende maanden een bijzonder aandachtspunt.

## AANPASSING VAN HET ARBEIDSREGLEMENT

Voor ondernemingen die een ondernemingsraad hebben (dat zijn de bedrijven 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.

## ESSENTIËLE CLAUSULES

Het is belangrijk om weten dat de mogelijkheid om bijkomende uren te presenteren per dag en per week, en dit zonder overurentoeslag, afhankelijk is van de voorwaarde dat deze mogelijkheid in het arbeidsreglement uitdrukkelijk vermeld is én dat er ook uurroosters opgenomen



zijn die deze verruimde werktijden mogelijk maken. Er moet dus een clausule worden opgenomen 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 per dag en om de

weekgrens op te trekken tot maximum 50 uur per week. De uurschema's die hiervoor benut kunnen worden, zijn opgenomen in dit arbeidsreglement.' Het is zeer belangrijk na te kijken of een dergelijke clausule wel degelijk in het arbeidsreglement is opgenomen.

Als men geen dergelijke clausule en aangepaste uurroosters heeft opgenomen, loopt men het risico dat er een overurentoeslag van 50% (of van 100% bij zon- en feestdagen) zal verschuldigd zijn bij prestaties van meer dan 9 uur per dag en boven 38 uur per week.

Het is zo dat de daggrens van 11 uur per dag 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 onmiddellijk 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 gehanteerd kunnen worden 'gedurende de zes mogelijke werkdagen van de week, namelijk van maandag tot en met zaterdag.'

Men kan geen uurroosters opnemen waarin 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 de oogst - kunnen wel op zondag worden uitgevoerd. Maar, dit blijft altijd een uitzondering. Er is voor werk op een zondag of op een feestdag geen toeslag verschuldigd. De gepresteerde uren kunnen betaald worden aan het normale uurtarief. Er moet voor arbeid op een zondag of op een feestdag ook een Dimonamelding gebeuren.

### REGELING FEESTDAGEN

Het arbeidsreglement heeft ook een groot belang voor wat regelgeving inzake de feestdagen betreft.

### Voltijdse en deeltijdse werknemers

Voltijdse en deeltijdse werknemers die het hele jaar werken in de onderneming hebben in principe recht op tien 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 paasmaandag 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 tien 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. Het aantal feestdagen is dus hoger dan het aantal dagen waarop de betrokken deeltijdse werknemer werkt. Het gemiddelde dagbedrag is voor elke feestdag is 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 tuinbouwarbeid kan worden uitgevoerd. Wanneer de seizoenwerknemers effectief werken op een feestdag worden voor die dag de gewerkte uren betaald en moeten ze nog een feestdagvergoeding ontvangen gelijk aan het aantal uren werk die op de feestdag verricht is (een halve of een volledige dag). 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.

### Feestdagen na tewerkstelling

Er is ook een regel die stelt dat de werkgever ertoe gehouden is om alle feestdagen te betalen die zich situeren binnen de 30 kalenderdagen na het einde van de tewerkstelling. 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.

Wat daarentegen de seizoenwerknemers betreft, is het zo dat we werken met dagcontracten. De tewerkstelling eindigt elke dag. Daarom 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 rege-

ling uitgewerkt.

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

- niet komt aan ten minste 14 dagen arbeid zonder onderbreking, dan 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, dan 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 deze drie situaties, komen telkens de woorden 'zonder onderbreking' voor. Er wordt geen rekening gehouden met de onderbrekingen van het werk ingevolge de gewone inactiviteitsdagen zoals zondagen en feestdagen. Daarom is het van cruciaal belang na te kijken hoe het werk georganiseerd is in het arbeidsreglement. 'Werken zonder onderbreking' houdt dus in dat de seizoenwerknemers gewerkt hebben op alle mogelijke werkdagen die in de onderneming gelden. Hoe er gewerkt kan worden, wordt bepaald in het arbeidsreglement! Wanneer bijvoorbeeld vermeld is dat de onderneming werkt in de vijfdaagseweek 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 komen aan vijftien dagen arbeid zonder onderbreking! Dit zou voor gevolg hebben dat, indien er in een periode van veertien dagen een feestdag valt, deze ook zal betaald moeten worden. Indien daarentegen in dezelfde onderneming in het arbeidsreglement vermeld zou zijn 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 af en toe geen arbeid verrichten op een 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. ■