



NIET-AANGEPAST ARBEIDSREGLEMENT KAN VEEL GELD KOSTEN

© W. De Geest

Vaak weten werkgevers wel dat ze een arbeidsreglement moeten bijhouden en dat elke werknemer ooit wel eens een exemplaar van het reglement ontvangen heeft. Men staat er evenwel niet bij stil dat in het arbeidsreglement een aantal belangrijke clausules opgenomen moeten worden die een belangrijke impact kunnen hebben op hoe de onderneming dient te functioneren. Er kunnen ook zeer belangrijke financiële consequenties zijn, bijvoorbeeld op het vlak van de betaling van een overurentoeslag of de eventuele verplichting om een of meerdere feestdagen te betalen.

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

Het arbeidsreglement wordt in de praktijk vaak verwaarloosd. In veel bedrijven heeft men ooit bij de aanwerving van de eerste werknemer een modelarbeidsreglement ontvangen van het sociaal secretariaat. Daarna werd dit document nooit meer aangevuld of aangepast waardoor het ondertussen niet meer beantwoordt aan de realiteit hoe er in de onderneming wordt gewerkt. Dit leidt vaak tot verrassingen bij sociale controles. Het arbeidsreglement heeft een veel groter belang dan men op het eerste zicht zou vermoeden.

Betekenis van het arbeidsreglement

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 worden opgenomen over hoe er in de onderneming zal gewerkt worden. Naast de arbeidsregelingen moet bijvoorbeeld ook worden vermeld wanneer er vakantie kan worden opgenomen, hoe vakantie en andere vrije dagen moeten worden aangevraagd enzovoort. In de wet komen een aantal clausules

voor die verplicht in een arbeidsreglement moeten worden opgenomen. Wij blijven hier 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 mag men ook niet uit het oog verliezen dat in principe elke werknemer een exemplaar van het arbeidsreglement moet 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 belangrijke hoofdstuk in het arbeidsreglement, is de arbeidsregeling en de tijdstippen waarop zal gewerkt worden. In de land- en tuinbouw bedraagt de gemiddelde

wekelijkse arbeidsduur 38 uur. Je kan de werknemers per dag in principe tot 9 uur laten werken, maar op jaarbasis moet je het gemiddelde van 38 uren per week respecteren.

In het P.C. voor de Landbouw en het Tuinbouwbedrijf hebben wij in 2003 een advies overgemaakt aan de regering om in onze sectoren gebruik te kunnen maken van het zogenaamde artikel 23 van de arbeidswet van 16 maart 1971. In opvolging is er 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 kunnen overschreden worden tot een maximum van respectievelijk 11 en 50 uur;
- dat de werkgever geen overurentoeslag moet betalen wanneer er meer uren gepresteerd worden boven 9 uur per dag en boven 38 uur per week;
- men in principe maar maximaal 91 uren zou kunnen opstapelen. Wanneer men aan dit volume

van meeruren zou komen, moet er eerst inhaalrust gegeven worden vooraleer er terug bijkomende uren kunnen gepresteerd worden;

- de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur kan gerespecteerd worden als een gemiddelde op jaarbasis. Het referentiejaar kan door de werkgever zelf vrij worden gekozen. Iedereen kan een referentiejaar nemen dat het best aansluit bij de noodwendigheden van de eigen onderneming. Alleen wanneer er op ondernemingsvlak niets uitdrukkelijk bepaald werd, is er voorzien dat het jaar begint op 1 oktober en loopt tot 31 september van het daaropvolgende jaar voor de bloemisterij en de boomkwekerij.

In toepassing van deze annualisering van de arbeid is het zo dat de werknemer altijd betaald wordt aan de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd (voor voltijdsen 38 uur/week) en dat 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 welk uurroosterregime de werknemers kunnen tewerkgesteld worden. Dit geldt zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers. Het is 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, zowel dus voor de voltijdsen, de deeltijdsen als voor de seizoenwerknemers.

Voor ondernemingen die een ondernemingsraad hebben (in principe 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 op papier en met de

mogelijkheid voor alle werknemers om opmerkingen te noteren in een klachtenregister. De werknemers kunnen dit gedurende 14 dagen doen. 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.

.....
“Bij sociale controles wordt ook steeds meer het arbeidsreglement nagekeken.”
.....

Belangrijke opmerking: de mogelijkheid om bijkomende dag- of weekuren te presteren, en dit zonder overurentoeslag, is afhankelijk van de voorwaarde dat dit in het arbeidsreglement is voorzien en dat er ook uurroosters opgenomen zijn die met deze verruimde werktijden rekening houden. Er moet dus een clause worden voorzien 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 in toepassing van deze mogelijkheid benut kunnen worden zijn opgenomen in dit arbeidsreglement.”

Als men geen dergelijke clause 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.

De daggrens van 11 uur per dag kan ook gehanteerd 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 'dagoosters' 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 want dat is in de land- en tuinbouw in principe verboden. Dringende land- en tuinbouwwerken, zoals bijvoorbeeld het dringend plukken of oogsten, kunnen wel op zondag worden uitgevoerd.

De regeling inzake feestdagen

Het arbeidsreglement is ook belangrijk voor wat de wet op de feestdagen betreft.

- **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 de 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. 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** 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, namelijk dat 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 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. Vandaar dat er ook een dagelijkse Dimona-aangifte is. 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 deze regeling zijn er 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 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 een cruciaal belang is 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. Wanneer er gewerkt kan worden, wordt bepaald in het arbeidsreglement. Wanneer bijvoorbeeld wordt opgenomen 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 komen 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 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, 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 om ook in het reglement op te nemen dat de onderneming werkt in de zes dagenweek en ook uurroosters op te nemen die een concrete en reële invulling geven aan dit werkregime.

Model van arbeidsreglement

De formuleringen en de clausules die in een arbeidsreglement moeten voorkomen, zijn zeer belangrijk en kunnen een belangrijke impact hebben 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 van de weersomstandigheden. Vandaar dat een arbeidsreglement dat goed afgestemd is op de specifieke kenmerken van onze bedrijven belangrijk is.

Boerenbond heeft daarom een model van arbeidsreglement opgesteld dat zo veel als mogelijk de essentiële clausules en hoofdstukken bevat die nodig zijn voor een land- en tuinbouwbedrijf. Binnenkort zal dit model klaar zijn en zal er aangekondigd worden waar en onder welke voorwaarden men dit kan opvragen. Ik zou alle Boerenbondleden willen oproepen om, voor het seizoen begint, bijzondere aandacht te besteden aan de actualisering van het arbeidsreglement dat voor hun bedrijf van toepassing is. ■

OPGEPAST MET STUDENTENREGELING IN COMBINATIE MET SEIZOENARBEID

Een jongere die werkt via een studentenovereenkomst kan dit doen gedurende 50 dagen per jaar. In de seizoenregeling kunnen jongeren gedurende 65 dagen tewerkgesteld worden.

Sinds 1 oktober 2013 kunnen de beide regelingen gecombineerd worden: een jongere zou dus aan 115 dagen arbeid kunnen geraken! Dit is nieuw, vroeger was er een cumuleerbepaling tot maximum 65 dagen. Het is wel zo dat in de huidige regelgeving voorzien is dat de student altijd eerst de 50 dagen in de studentenregeling moet uitputten alvorens hij tewerkgesteld kan worden als seizoenwerknemer.

Voor de periode van tewerkstelling met een studentenovereenkomst gelden de solidariteitsbijdragen, nadien volgt de tewerkstelling als seizoenwerknemer met de forfaitaire sociale bijdragen. Hierin moet men voorzichtig zijn. Dit houdt in dat er dus eerst een ander Dimonasysteem toegepast moet worden, namelijk dat voor de studenten. Boerenbond overlegt met de overheid om in dit verband opnieuw een keuze voor de werkgever te bekomen, zoals vroeger het geval was! ■

(C. Botterman)