



## CODEX VOOR DE TUINAANNEMER

# HET ARBEIDSREGLEMENT

**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.**

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 allang niet meer aan de realiteit van hoe er in de onderneming gewerkt wordt. Men mag niet vergeten dat bij sociale controles meer en meer ook het arbeidsreglement opgevraagd en nagekeken wordt. Dit leidt vaak tot verrassingen voor de betrokken werkgevers en kan zeer zware financiële gevolgen hebben. In deze bijdrage tonen wij aan dat het arbeidsreglement een veel groter belang heeft dan men op het eerste gezicht zou vermoeden. Daarom is er nu ook een modelarbeidsreglement klaar voor de leden van Groen Groeien en Sint-Fiacre.

### **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. We staan in deze bijdrage stil bij een aantal zeer belangrijke hoofdstukken uit het arbeidsreglement.

**“Het modelarbeidsreglement is nu ook beschikbaar voor de leden-tuinaannemers”**

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 tuinaanlegsector. 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.

### **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 tuinaanlegsector 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-urenweek respecteren. In het Paritair Comité 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. Nadien is er voor onze sectoren een KB gepubliceerd 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;
- de werkgever geen overurentoeslag moet betalen wanneer er meeruren 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 voor tuinaanlegbedrijven het jaar begint op 1 oktober en loopt het tot 30 september.

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 worden op het ogenblik van de prestatie. De meeruren worden weggevoerd 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 in toepassing van welke uurroosters 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 als deeltijdsen.

Voor ondernemingen die een ondernemingsraad hebben (dat zijn 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 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

Zeer belangrijk is te weten dat de mogelijkheid om bijkomende uren te presenteren (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 clausule 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 clausule is onder meer voorzien in ons model van arbeidsreglement!

Als men geen dergelijke clausule en aangepaste uurroosters heeft opgenomen loopt men het risico dat er een overurentoeslag van 50% zal verschuldigd zijn bij prestaties van meer dan 9 uur/dag en van boven de 38 uur/week.

### De regeling inzake de feestdagen

Het arbeidsreglement heeft ook een groot belang 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 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. 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.

### Modelarbeidsreglement

Op het terrein worden de laatste tijd

heel wat vragen gesteld over het arbeidsreglement. De formuleringen en de clausules 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 tuinaanlegsector 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 tuinaanlegbedrijven belangrijk is.

### Praktisch

We hebben daarom besloten een model van arbeidsreglement op te stellen dat zo veel mogelijk reeds de essentiële clausules en hoofdstukken die nodig zijn voor een tuinaanlegbedrijf bevat. Dit model is nu klaar en kan worden opgevraagd bij AVBS-consulent Jan Vancayzeele. Het nieuwe modelarbeidsreglement is uitsluitend beschikbaar voor de leden van Sint-Fiacre en Groen Groen Groeien.

### < Chris Botterman

hoofd Sociale Zaken Boerenbond

Voor vragen of meer informatie contacteer AVBS-consulent Jan Vancayzeele (jan.vancayzeele@avbs.be of 0476/91.01.36)

