

De arbeidsduurregeling in de groene sectoren in 10 regels

ARBEIDSDUUR

Chris Botterman, hoofd Sociale zaken

Vorige vrijdag werd op Belgisch niveau een akkoord bereikt tussen de sociale partners die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad. Hierdoor moeten er enkele aanpassingen worden aangebracht aan de regels die in ons land gehanteerd worden rond de toepassing van de geldende arbeidsduur. Deze nieuwigheden zullen ook van belang zijn voor de land- en tuinbouw. In deze bijdrage brengen we de belangrijkste aspecten van de wetgeving inzake arbeidsduur zoals die geldt voor onze sectoren in herinnering. Het zal voornamelijk gaan over voltijds tewerkgestelde werknemers. Enkele weken geleden brachten we al een bijdrage rond de geldende regels voor deeltijdse werknemers. Om het overzichtelijk te houden, vatten we de principes inzake arbeidsduur hieronder samen in 10 regels.

R e g e l 1 : i n p r i n c i p e m a x . 3 8 u u r / w e e k

In elke sector van ons land moet sinds enige tijd de 38-urenweek toegepast worden. Dit houdt in dat de maximale arbeidstijd per week in principe 38 uur bedraagt. Op dagbasis zou men maximaal 9 uur kunnen laten werken. Als men deze grenzen zou overschrijden, is er een overurentoeslag verschuldigd van 50% en zelfs van 100% als de overschrijding zou plaats vinden op een zondag. Voor wat de weekgrens betreft (38 uur) is er slechts een overurentoeslag te betalen als men de 40 uur per week overschrijdt.

**R e g e l 2 : 1 1 u u r / d a g e n 5 0 u u r / w e e k o n d e r
v o o r w a a r d e n**

In de land- en tuinbouwsector hebben wij enkele jaren geleden een akkoord kunnen afsluiten waardoor de grenzen inzake arbeidsduur beter afgestemd kunnen worden op de specifieke omstandigheden waarin onze bedrijven en sectoren moeten werken. Men is immers vaak afhankelijk van de weersomstandigheden, van het seizoen, van de naderende oogst, van de vraag van klanten ... Een bepaling in onze arbeidsduurreglementering laat toe om, voor sectoren die zich moeilijk aan de normale grenzen van 9 uur/dag en 38 uur/week kunnen houden, rekening te houden met een hogere grens van toegelaten arbeid nl. max. 11 uur/dag en max. 50 uur/week. Ondertussen is ons akkoord opgenomen in een Koninklijk Besluit dat geldt voor een onbepaalde duur. Hierdoor kan elke werkgever in de land- en tuinbouw van deze hogere grenzen gebruik maken en is er ook maar een overurentoeslag verschuldigd als men meer dan 11 uur/dag en/of meer dan 50 uur/week zou laten werken.

R e g e l 3 : r e f e r t e p e r i o d e v a n 1 j a a r

Ook al kunnen wij in de land- en tuinbouwsector een hoger maximum inzake te presteren uren hanteren (zie regel 2), toch moet over een langere periode de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week gerespecteerd worden.

In de regeling die wij voor onze sectoren hebben uitgewerkt, is er voorzien dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet bereikt worden over de periode van 1 oktober tot en met 30 september van het daaropvolgende jaar voor de bloemisterij en voor de boomkwekerij. Voor

de groententeelt en de fruitteelt daarentegen wordt de referteperiode lopende van 1 april tot en met 31 maart gehanteerd.

R e g e l 4 : p r i n c i p e i n h e t a r b e i d s r e g l e m e n t

Vooraleer een onderneming in onze sectoren gebruik kan maken van de onder regel 2 vermelde hogere grenzen, moet het principe van de flexibiliteit dat wij in ons Paritair Comité voor de Landbouw en voor het Tuinbouwbedrijf hebben afgesproken, opgenomen zijn in het voor de onderneming geldend arbeidsreglement. Het principe van de hogere grenzen van 11 uur/dag en 50 uur/week moet dus uitdrukkelijk vermeld zijn. Doet men dat niet, dan loopt men het risico dat er toch reeds een overurentoeslag zal verschuldigd zijn van zodra men de 9 uur/dag en/of de 40 uur/week overschrijdt.

R e g e l 5 : u u r r o o s t e r s i n h e t a r b e i d s r e g l e m e n t

Wanneer een werkgever gebruik wil maken van een zekere vorm van soepelheid inzake de organisatie van het werk, zou in het arbeidsreglement van de onderneming een aantal uurroosters moeten opgenomen zijn waaruit men kan kiezen in functie van de noodwendigheden van het ogenblik. Men kan dus bv. uurroosters hebben van 38 uur, van 42 uur, van 45 uur, van 48 uur, van 50 uur/week ...

Men moet wel ten allen tijde kunnen aangeven in toepassing van welke uurroosters de werknemers aan het werk zijn. In principe kan men geen arbeid laten verrichten buiten de mogelijkheden die vervat zijn in de uurroosters die voorkomen in het arbeidsreglement behalve bij overmacht (bv. een plotse panne) of bij onvoorziene noodzakelijkheid.

R e g e l 6 : i n t e r n e g r e n s v a n 6 5 m e e r u r e n

Wanneer men gebruik maakt van de mogelijkheid om bijkomende uren te laten werken boven de normale wekelijkse arbeidsduur van 38uur/week, dan kan dit niet zonder beperkingen. Ter bescherming van de werknemers is er voorzien dat wanneer men een limiet van 65 bijkomend gepresteerde uren zou bereiken, er eerst een aantal uren moet gecupereerd worden door het geven van inhaalrust. Die interne grens van 65 meeruren is dus geen maximumaantal uren maar eerder een plafond of een limiet die niet mag overschreven worden: wanneer men een

aantal uren laat recupereren, dan kunnen de werknemers de weken nadien terug meer uren presteren.

Regel 7: hogere interne grens van 78 of 91 uren

In het akkoord dat de sociale partners vorige week vrijdag afsloten, is voorzien dat de interne grens van 65 meeruren (zie hierboven) die nu nog altijd in de wet voorkomt, automatisch vervangen wordt door een interne grens van 78 uren en zelfs van 91 uren wanneer men een referteperiode van een jaar hanteert.

Als de nieuwe wet gepubliceerd is, zal een en ander dus inhouden dat men voor de land- en tuinbouwsector op het terrein zal kunnen gaan tot 91 opgestapelde bijkomende uren vooraleer er inhaalrust moet gegeven worden. Die nieuwe grens is opnieuw geen maximaal aantal uren over de referteperiode maar een interne grens aan meeruren die niet overschreden kan worden. Wij zullen dit melden als de wet gepubliceerd wordt.

Regel 8: mogelijkheid van een interne grens van 130 uren

In het akkoord is ook bepaald dat ondernemingen die behoefte hebben aan een hogere interne grens dan 91 uren, kunnen gaan tot een interne meerurenlimiet van 130 uren. Deze werkgevers kunnen dat doen via het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak. Voor zover er in de onderneming geen syndicale afvaardiging zou bestaan, kan de optrekking van interne grens ook gebeuren via de procedure die geldt voor de aanpassing van het arbeidsreglement, maar in dit geval moet het Paritair Comité een toezicht kunnen uitoefenen op het correct toepassen van de procedure. Als je daar interesse voor hebt, contacteer je best jouw sociaal secretariaat.

Regel 9: betaalde inhaalrust en loondocumenten

De uren die de medewerkers in toepassing van de hierboven beschreven regels inzake flexibiliteit gepresteerd hebben boven de normale arbeidsduur van 38 uur/week, moeten in de loop van de referteperiode van een jaar worden gerecupereerd door middel van inhaalrust. We

spreken hier over betaalde inhaalrust omdat de uren die gewerkt zijn boven de 38 uur/week niet betaald worden op het ogenblik van de prestatie, maar op het ogenblik van recuperatie. Op die manier blijft het inkomen van de werknemer gedurende het hele jaar constant: de werknemer wordt altijd betaald a rato van 38 uur/week.

Op de maandelijkse loondocumenten moet elke maand vermeld worden hoeveel meeruren de werknemer in de afgelopen maand gepresteerd heeft, hoe dat saldo aan meeruren geëvolueerd is in vergelijking met het einde van de vorige maand en ook hoeveel uren er zijn gerecupereerd in de afgelopen maand. Op die manier houden de werkgever én de werknemer een goed overzicht van het aantal nog te recupereren meeruren.

R e g e l 1 0 : c a s h u i t b e t a l e n i s d e u i t z o n d e r i n g

In principe moeten alle gepresteerde meeruren worden weggewerkt door het toekennen van betaalde inhaalrust. Wanneer men geen inhaalrust zou geven en de bijkomend gepresteerde uren in cash zou uitbetalen, leidt dit immers de facto tot een verhoging van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd. Dit houdt dus in dat er in principe altijd inhaalrust moet voorzien worden vóór de referteperiode afloopt.

In het akkoord van vorige week is wel bepaald dat wanneer er bijkomende uren gepresteerd zijn door een extra vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid, de werknemer er zelf voor kan kiezen om 91 uren in cash uitbetaald te krijgen en die uren niet te recupereren. Het gaat hier over uren die gepresteerd zijn ingevolge een eerder uitzonderlijke situatie die niet vooraf kon ingepland worden. Vandaar wordt het in deze situatie aanvaard dat er wel een aantal uren cash kan worden uitbetaald. De aldus betaalde uren verdwijnen dan ook uit het saldo aan meeruren dat op de maandelijkse loondocumenten voorkomt.

S l o t b e m e r k i n g

Er zal in de komende weken nog een regeling worden uitgewerkt voor bedrijven die willen gebruik maken van een systeem van glijdende werktijden. Dit wil zeggen dat men bv. zal kunnen opnemen in het arbeidsreglement dat het einde van de werkdag zich situeert tussen bv. 17 uur en 18.30 uur in functie van bepaalde factoren. We komen hierop later terug.