



ARBEIDSORGANISATIE IN LAND- EN TUINBOUW

Op dit ogenblik wordt er in het federaal parlement een wetsontwerp besproken dat een belangrijke impact heeft op de arbeidsduurorganisatie in de bedrijven. Het gaat over de wet inzake werkbaar werk. In deze bijdrage brengen we de belangrijkste aspecten van de regelgeving inzake arbeidsduur in onze sectoren in herinnering.

SOCIALE ZAKEN

Chris Botterman, hoofd Sociale zaken Boerenbond

Situering

Over het wetsontwerp inzake werkbaar werk is de afgelopen periode heel wat commotie ontstaan. Op een bepaald ogenblik is er zelfs gesuggereerd dat in ons land de 38-urenweek zou worden afgeschaft. Dit is natuurlijk niet het geval! De belangrijkste regels inzake de organisatie van het werk blijven behouden, maar er zullen iets meer mogelijkheden voorhanden zijn om beter in te spelen op de noodwendigheden van het moment. De in het wetsontwerp opgenomen nieuwigheden zijn ook van groot belang voor de land- en tuinbouw. Daarom brengen wij in deze bijdrage de belangrijkste aspecten van de regelgeving inzake arbeidsduur in onze sectoren in herinnering. Het is zeer belangrijk, als men problemen bij een sociale controle wil vermijden, in de dagelijkse bedrijfsvoering rekening te houden met de hierna vermelde regels. Wij stellen immers vast dat veel bedrijven zich niet bewust zijn van de risico's die ze elke lopen.

De soepele arbeidsorganisatie in de groene sectoren wordt vanaf 1 februari nog verruimd. Er geldt wel een na te leven formalisme.

Het blijft immers nog altijd zo dat er een zeker formalisme moet worden nageleefd. Er is een aanpassing nodig aan het arbeidsreglement van de onderneming. In deze bijdrage zal het voornamelijk gaan over voltijds tewerkgestelde werknemers. Voor deeltijdse werknemers gelden nog meer bijzondere bepalingen waarop we hier nu niet kunnen ingaan.

Principe: wekelijkse arbeidsduur van 38 uur

In elke sector van ons land moet sinds enige tijd de 38-urenweek worden toegepast. Dit houdt in dat in principe de maximale arbeidstijd per week 38 uur bedraagt. Dit is ook het geval in de land- en tuinbouw! Op dagbasis zou men maximaal 9 uur kunnen laten werken. Als men deze grens zou overschrijden, is er een overurentoeslag verschuldigd van 50% en zelfs van 100% als de overschrijding van de geldende grens plaatsvindt op een zondag of op een feestdag. Voor wat de weekgrens (38 uur) betreft, is er slechts een overurentoeslag verplicht als men de 40 uur per week overschrijdt. We zullen verderop zien dat deze maximumgrens van 38 uur per week in belangrijke mate is bijgestuurd en opgetrokken wordt naar een hoger niveau. Dit geldt bovendien ook voor de daggrens van 9 uur/dag.

Arbeid tot 11 uur per dag en 50 uur per week onder bepaalde voorwaarden

In de land- en tuinbouwsector hebben wij enkele jaren geleden een akkoord kunnen afsluiten waarbij de grenzen inzake arbeidsduur beter afgestemd kunnen worden op de specifieke omstandigheden waarin onze bedrijven moeten werken. Men is immers vaak afhankelijk van de

weersomstandigheden, het seizoen, de naderende oogst, de vraag van klanten ...

Wij hebben gebruik kunnen maken van een bepaling in onze arbeidsduurreglementering die toelaat 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, namelijk maximaal 11 uur per dag en 50 uur per week. Er is zo'n afwijking vastgesteld voor de landbouw, de tuinbouw (met al zijn deelsectoren) én de tuinaanleg. Intussen is ons akkoord opgenomen in een Koninklijk Besluit dat geldt voor een onbepaalde duur. Dit is belangrijk voor de rechtszekerheid voor de werkgevers: over de arbeidsduurgrenzen moet er niet telkens opnieuw worden onderhandeld bij de tweejaarlijkse besprekingen in het paritair comité.

Door de publicatie van dit KB kan elke werkgever in de land- en tuinbouw van deze hogere grenzen gebruik maken en is er ook maar een overurentoeslag verschuldigd voor zover men zijn werknemers meer dan 11 uur/dag en/of meer dan 50 uur/week laat werken. Pas vanaf het twaalfde uur effectieve arbeid per dag en/of het 51^{ste} uur per week moet men een overurentoeslag van 50% betalen (en 100% voor overuren op zon- en feestdagen). Deze versoepeling kan wel niet automatisch in de bedrijven worden toegepast. Het arbeidsreglement moet worden aangepast (zie verder).

Referteperiode van een jaar: keuze op ondernemingsvlak

Ook al kunnen wij in de land- en tuinbouwsector een hoger maximum hanteren inzake het aantal te presteren uren (11 uur/dag en 50 uur/week), toch moet over een bepaalde periode de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week worden gerespecteerd als een gemiddelde. Dat gemiddelde van 38 uur/week moet bereikt worden door het toekennen van betaalde inhaalrust (zie verder). Als men geen inhaalrust zou voorzien, zou dit de facto neerkomen op een verlenging van de arbeidsduur. Het is natuurlijk zo dat er voor seizoenwerknemers geen inhaalrust moet worden voorzien omdat voor deze groep van werknemers gewerkt wordt met dagcontracten.

In de suppletieve regeling die wij voor onze sectoren uitgewerkt hebben, is er voorzien dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (38 uur/week) moet worden bereikt over de periode van 1 oktober tot en met 30 september van het daaropvolgend jaar voor de bloemisterij en de boomkwekerij. Voor de groenteteelt en de fruitteelt daarentegen wordt de referteperiode van 1 april tot en met 31 maart van het volgende jaar gehanteerd. Deze vastge-

stelde periodes gelden evenwel alleen als de werkgever zelf niets bepaald heeft! Het belangrijkste principe is dus dat elke werkgever zelf de start en het einde van het jaar kan kiezen waarin hij de normale 38 uur/week zal respecteren. De start- en einddatum van het jaar moet in het arbeidsreglement worden opgenomen. Bij ontstentenis van een keuze gelden de vastgelegde periodes van 12 maanden, zoals hoger aangegeven.

Toepassing van de flexibiliteit in de praktijk is zeer belangrijke vormvoorwaarde

Vooraleer een werkgever in de land- en tuinbouw gebruik kan maken van de hogere grenzen van 11 uur/dag en 50 uur/week moet het principe van de flexibiliteit, die wij in ons paritair comité voor de Landbouw en voor het Tuinbouwbedrijf afgesproken hebben, opgenomen zijn in het voor de onderneming geldend arbeidsreglement. De mogelijkheid om deze hogere grenzen van 11 uur/dag en 50 uur/week toe te passen, moet dus uitdrukkelijk vermeld zijn! Dat is zeer belangrijk. Is deze clausule niet opgenomen in het arbeidsreglement, dan zal er toch reeds een overurentoeslag verschuldigd zijn van zodra men de 9 uur/dag en/of de 40 uur/week overschrijdt. Het niet opnemen van deze vermelding kan dus belangrijke financiële gevolgen hebben voor de werkgever.

Arbeidsreglement met alle mogelijke uurroosters

Wanneer men als werkgever een zekere soepelheid nodig heeft bij de organisatie van het werk, zou in het arbeidsreglement van de onderneming een aantal uurroosters opgenomen moeten zijn waaruit men kan kiezen in functie van de noodwendigheden van het ogenblik. Men kan dus bijvoorbeeld uurroosters hebben van 38 uur, 42 uur, 45 uur, 48 uur, 50 uur/week ... Men kan zelfs ook uurroosters opnemen die men niet onmiddellijk zal toepassen. In het arbeidsreglement moeten alle 'mogelijke uurroosters' worden opgenomen. Dat kunnen er dus in totaliteit heel wat zijn. Er is bovendien geen wettelijke minimale verwittigingstermijn die moet worden gerespecteerd als men verandert van uurrooster. Dit kan 48 uur of 24 uur vooraf worden meegedeeld. Het is wel zo dat men te allen tijde moet kunnen aanduiden in toepassing van welk uurrooster 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 (bijvoorbeeld een plotse panne) of bij onvoorziene noodzakelijkheid.

Interne grens inzake bijkomende prestaties

Wanneer men gebruik maakt van de mogelijkheid om bijkomende uren te laten presteren boven de normale wekelijkse arbeidsduur van 38 uur/week, dan kan dit niet zonder beperkingen. Iedereen begrijpt dat men zijn personeel bijvoorbeeld geen 5 maanden na elkaar 50 uren per week kan laten werken. Ter bescherming van de werknemers is voorzien dat wanneer men het plafond van 91 bijkomende gepresteerd uren zou bereiken, er eerst een aantal uren gerecupereerd moet worden door middel van inhaalrust. Die interne grens van 91 meeruren is dus geen maximaal aantal te presteren bijkomende uren op jaarbasis, maar eerder een limiet die niet overschreven mag worden. Wanneer men een aantal uren laat recupereren, dan kunnen de werknemers in de weken nadien weer meer uren presteren en bijvoorbeeld opnieuw enkele weken 43 uur of meer werken. Op jaarbasis kunnen er dus heel wat meer dan 91 meeruren worden gepresteerd.

Wanneer er evenwel een referteperiode gehanteerd zou worden van een kwartaal of van een periode die korter is dan een jaar, dan bedraagt het plafond aan meeruren 78 uren. Zoals hoger gesteld, hebben wij in de land- en tuinbouw vrijwel automatisch een referteperiode van een vol jaar. Een en ander heeft voor gevolg dat men in de land- en tuinbouwsector op het terrein zal kunnen gaan tot 91 te presteren meeruren vooraleer er inhaal-

rust moet worden gegeven. Zoals hoger gesteld is dit plafond alleen maar een interne grens aan meeruren die niet overschreden kan worden. Eens de werknemer een deel van de uren gerecupereerd heeft, kan hij dus terug bijkomende uren presteren.

Interne grens inzake meeruren wordt vanaf 1 februari 143 uren

We hebben in de inleiding bij dit artikel gesteld dat er op dit ogenblik een wetsontwerp in bespreking is in het parlement inzake werkbaar werk. In dit ontwerp is voorzien dat het aantal meeruren dat kan gepresteerd worden automatisch verhoogd wordt tot 143 uren. Dit ruimere quotum aan te presteren meeruren zal automatisch in elke onderneming kunnen worden toegepast zonder dat er een onderhandeling op ondernemingsvlak nodig is of dat een aanpassing van het arbeidsreglement moet gebeuren. Normaliter wordt dit wetsontwerp in de loop van januari goedgekeurd en zal de wet vanaf 1 februari van toepassing zijn. Deze interne grens van 143 meeruren kan verhoogd worden door middel een collectieve arbeidsovereenkomst die gesloten wordt in een paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad.

Bemerking. Wanneer ondernemingen geconfronteerd worden met een drukke oogstperiode, zoals bijvoorbeeld in de fruitteelt, dan zou men met dit nieuwe quotum aan meeruren vanaf 2017 ongeveer 12 weken een arbeidsregime van 50 uur/week kunnen voorzien vooraleer er inhaalrust moet gegeven worden. De nieuwe regeling die op 1 februari in voege treedt, is dus wel degelijk nuttig voor de land- en tuinbouw.

Gepresteerd meeruren moeten vermeld worden op de loonbon

De bijkomende 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 gerecupereerd worden door het toekennen van inhaalrust. We spreken hier over betaalde inhaalrust omdat de uren die gepresteerd zijn boven de normale wekelijkse grens van 38 uur niet betaald worden op het ogenblik van de prestatie, maar op het ogenblik van de 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. Het is dan ook zeer belangrijk een goede boekhouding van de gepresteerd én van de gerecupereerde uren bij te houden.

Op de loondocumenten moet elke maand afzonderlijk vermeld worden hoeveel meeruren de werknemer de afgelopen maand gepresteerd heeft boven de normale wekelijkse arbeidsduur, hoe dat saldo aan meeruren geëvolueerd is in vergelijking met het einde van de vorige maand en ook hoeveel uren er gerecupereerd zijn door het toekennen van betaalde inhaalrust in de afgelopen maand.

De effectief gewerkte uren, de meeruren en de uren betaalde inhaalrust moeten op de loonbon en in de loonberekening met een afzonderlijke code worden opgenomen. Op die manier kunnen zowel de werkgever als de werknemer een goed overzicht houden van het aantal nog te recupereren meeruren. Een dergelijke detailopvolging wordt ook door de wetgeving voorgeschreven en door de sociale inspectie gecontroleerd. Het is belangrijk in dit verband goede contacten te houden met het sociaal secretariaat waarbij je aangesloten bent.

Meeruren uitbetalen zonder inhaalrust is de uitzondering

In principe moeten alle gepresteerd meeruren weggevoerd worden door het toekennen van betaalde inhaalrust. Immers, wanneer men geen inhaalrust zou voorzien en de bijkomend gepresteerd uren gewoon zou uitbetalen, zou dit de facto leiden tot een verhoging van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd. Op die manier zou de 38-urenweek niet meer gerespecteerd worden. Dit heeft voor gevolg dat er dus in principe altijd inhaalrust voorzien moet worden en dit voor de referteperiode afloopt. Dat is de algemene regel.

In het akkoord dat de Belgische sociale partners in 2013 gesloten hebben, is voorzien dat wanneer er bijkomende uren gepresteerd zijn ingevolge een extra vermeerdering van werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid, de werknemer er zelf voor kan kiezen om 91 uren per kalenderjaar onmiddellijk uitbetaald te krijgen en deze uren niet te recupereren. Het gaat hier over uren die gepresteerd zijn ingevolge een eerder uitzonderlijke situatie die niet vooraf kon worden ingepland. Het gaat over:

> **een extra vermeerdering van werk** (art. 25 van de wet van 16 maart 1971 inzake de arbeidsduur): in dit geval moet de inspectie geïnformeerd worden en moet er een alternatief uurrooster aan de werknemers meegedeeld worden.

> **een onvoorziene noodzakelijkheid** (art. 26 par 1,3° van de wet van 16 maart 1971): het gaat hier over dringende werkzaamheden die moeten gebeuren en die niet te voorzien waren. Hier moet er geen alternatief uurrooster opgemaakt worden.

Het is aan de werknemer om te vragen dat de uren worden uitbetaald. Als dat gebeurt, komen die uren ook in mindering van het aantal nog in te halen meeruren. De teller aan meeruren wordt evenredig verminderd. Het gaat hier dus over een maximum van 91 uur per kalenderjaar. Via een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak kan het aantal uit te betalen meeruren, die in toepassing van die twee gevallen gepresteerd zijn, op 130 uur per kalenderjaar worden gebracht.

Nieuw vanaf 1 februari: 100 vrijwillige overuren

In het wetsontwerp inzake werkbaar werk dat nu in het parlement wordt besproken en dat van toepassing zal worden vanaf 1 februari is voorzien dat met het akkoord van de werknemer er op jaarbasis 100 vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden die men niet moet inhalen.

De te presteren overuren moeten altijd het akkoord hebben van de werknemer. Wanneer de vraag zou uitgaan van de werkgever moet er een voorafgaande schriftelijke toestemming gegeven worden door de werknemer. Deze toestemming moet om de 6 maanden hernieuwd worden. Er kunnen op die manier op jaarbasis maximaal 100 overuren worden uitbetaald of op een spaarrekening worden geplaatst. Het concept van de spaarrekening, dat ook voorkomt in hetzelfde wetsontwerp, moet nog verder worden uitgewerkt in de komende maanden.

Aangezien het hier gaat over overuren, die gepresteerd worden buiten de normale planning en buiten de normale uurroosters die in de onderneming van toepassing zijn, wordt er bij de prestatie van deze uren een toeslag van 50% betaald. Het 100%-loon voor de gepresteerd uren wordt op vraag van de werknemer zonder meer uitbetaald.

Het is zo dat er toch een link moet worden gemaakt met de verhoogde grens van 143 meeruren die vanaf 1 februari van toepassing wordt. Bij de toepassing van de interne grens van 143 uren tellen alleen de eerste 25 uren van de 100 vrijwillige overuren niet mee. Dit heeft op het terrein voor gevolg dat, voor zover men de twee systemen zou willen combineren, er 143 uren + 25 uren = 168 uren kunnen gepresteerd worden vooraleer er inhaalrust moet worden voorzien.

Slotbemerking

Het is belangrijk in deze nog kalme winterperiode op ondernemingsvlak eens stil te staan bij de organisatie van de arbeid en de in dit verband geldende reglementering. We hebben in de land- en tuinbouw heel wat mogelijkheden om de arbeid optimaal te organiseren in functie van de noodwendigheden van het ogenblik. Maar er geldt ook enkele formaliteiten die moeten gerespecteerd worden.

Sociaal secretariaat Acerta heeft voor alle deelsectoren van de land- en tuinbouw een model van arbeidsreglement opgesteld waarin alle wettelijke bepalingen en sectorale regelingen reeds opgenomen zijn. Het is aan te bevelen om gebruik te maken van het model van Acerta dat bovendien elk jaar vernieuwd wordt. Via de provinciale secretariaten of via de consultants van Boerenbond kan je een exemplaar van dit arbeidsreglement verkrijgen. ■