

# Versterking van het arbeidsvolume in de social profit-sector in Vlaanderen – Uitbreiding PC 329

Kwalitatief juridisch onderzoek

**Sarah De Groof en Frank Hendrickx  
m.m.v. Pieter Pecinovsky  
Instituut voor Arbeidsrecht**

Onderzoek in opdracht van het departement cultuur, jeugd, sport en media



# VERSTERKING VAN HET ARBEIDSVOLUME IN DE SOCIAL PROFIT-SECTOR IN VLAANDEREN – UITBREIDING PC 329

## Kwalitatief juridisch onderzoek

Sarah De Groof en Frank Hendrickx, m.m.v. Pieter Pecinovsky (Instituut voor Arbeidsrecht, KU Leuven)

Onderzoek in opdracht van het departement cultuur, jeugd, sport en media



# Inhoud

<b>Glossarium</b>	<b>5</b>
<b>1   Situering binnen het ruimere onderzoek</b>	<b>7</b>
1.1 Waaron	7
1.2 Wat	7
<b>2   Onderzoeksvraag</b>	<b>8</b>
<b>3   Onderzoeksmethodologie</b>	<b>8</b>
3.1 Mappen van de sectorafspraken	8
3.2 Selectie van de organisatiecases	8
3.3 Nagaan van de verhouding van deze afspraken tot het bestaande juridische kader	8
3.4 Vaststellen van het (theoretisch-)juridisch potentieel	8
<b>4   Mapping van sectorafspraken</b>	<b>9</b>
4.1 Samenvattend	9
4.2 Overzicht	10
PC 329 Socio-culturele sector	14
<b>5   Verhouding sectorafspraken tot nationaal kader</b>	<b>16</b>
5.1.1 Hoofdpmerkingen	16
5.1.2 Kleinere opmerkingen	19
<b>6   Verdieping op organisatieniveau</b>	<b>20</b>
6.1 Samenvattend	20
6.2 PC 318.02 Gezins- en bejaardenhulp	20
6.2.1 Kenmerken	20
6.2.2 Gerapporteerde moeilijkheden	20
6.2.3 Juridische onregelmatigheden	21
6.2.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoetkomen	21
6.3 PC 319.01 (Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten)	23
6.3.1 Kenmerken	23
6.3.2 Gerapporteerde moeilijkheden	23
6.3.3 Juridische onregelmatigheden	23
6.3.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoetkomen	24
6.4 PC 327 (Beschutte en sociale werkplaatsen)	25
6.4.1 Kenmerken	25
6.4.2 Gerapporteerde moeilijkheden	25
6.4.3 Juridische onregelmatigheden	25
6.4.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoet kunnen komen	26
6.5 PC 331 (Vlaamse gezondheids- en welzijnssector)	26
6.5.1 Kenmerken	26
6.5.2 Gerapporteerde moeilijkheden	27
6.5.3 Juridische onregelmatigheden	27
6.5.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden tegemoetkomen	27
6.6 PC 329.01 (Socio-culturele sector)	28
6.6.1 Kenmerken	28
6.6.2 Gerapporteerde moeilijkheden	28
6.6.3 Juridische onregelmatigheden	28
6.6.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoetkomen	29
<b>7   Mogelijkheden op sectorniveau</b>	<b>31</b>

7.1.1	Samenvattend	31
7.1.2	Overzicht	31
7.1.3	Verdieping	33
<b>8</b>	<b>  Conclusie</b>	<b>35</b>
<b>9</b>	<b>  Beleidsaanbevelingen</b>	<b>35</b>

# Glossarium

<b>Arbeidsduurgrenzen</b>	Wettelijke beperkingen aan de minimale en maximale arbeidstijd, voornamelijk opgelegd door de Arbeidswet.
<b>Arbeidswet</b>	Arbeidswet van 16 maart 1971, <i>BS</i> 30 maart 1971
<b>Cao</b>	Collectieve arbeidsovereenkomst
<b>Deeltijder</b>	De werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse werknemer in een vergelijkbare situatie.
<b>Discriminatiewet</b>	Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, <i>BS</i> 30 mei 2007
<b>Flexibele uurroosters</b>	Uurroostersysteem waarbij weliswaar bepaalde stamuren worden gerespecteerd, maar niet per definitie elke dag hetzelfde aantal uren wordt gewerkt.
<b>Glijdende uurroosters</b>	Uurroostersysteem waarbij werknemers zelf het begin en einde van hun werkdag kiezen mits het respecteren van bepaalde stamuren en een vaste arbeidsduur per dag.
<b>Grote flexibiliteit</b>	Manier om de arbeidsduur wettelijk per gemiddelde na te leven onder de voorwaarden beschreven in de Wet Nieuwe Arbeidsregelingen. Grote flexibiliteit laat toe dat er maximaal 12 uren per dag wordt gepresteerd. Grote flexibiliteit laat ook een afwijking van het verbod op nachtarbeid toe, het verbod op zondagsarbeid en het verbod van arbeid op feestdagen.
<b>Inhaalrust</b>	Bijkomende rust ter compensatie van de overschrijding van de arbeidsduurgrenzen zodat de gemiddelde arbeidsduur wordt gerespecteerd of geen overloon moet worden uitbetaald.
<b>KB</b>	Koninklijk Besluit
<b>Kleine flexibiliteit</b>	Manier om de arbeidsduur wettelijk per gemiddelde na te leven onder de voorwaarden beschreven in artikel 20 <i>bis</i> Arbeidswet. De kleine flexibiliteit laat toe dat per dag niet meer dan 2 uren meer of minder dan de normale dagelijkse arbeidstijd wordt gepresteerd met een maximum van 9 uren per dag; en per week niet meer dan 5 uren meer of minder dan de normale wekelijkse arbeidstijd wordt gepresteerd met een maximum van 45 uren per week.
<b>Leeftijdsgebonden dagen</b>	Bijkomende vakantie- of VAP-dagen op basis van leeftijd.

<b>Overloon</b>	Loontoeslag verschuldigd wegens het overschrijden van bepaalde arbeidsduurgrenzen.
<b>PC</b>	Paritair comité
<b>RL 2000/78/EG</b>	Richtl. Raad nr. 2000/78/EG, 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, <i>Pb. L</i> 2 december 2000, afl. 303, 16.
<b>RL 2003/88/EG</b>	Richtl. Raad en EP nr. 2003/88/EG, 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, <i>Pb.L.</i> 18 november 2003, afl. 299.
<b>VAP</b>	Vrijstelling van arbeidsprestatie toegekend vanaf 45 jaar op te nemen in dagen, halve dagen of uren.
<b>Variabele uurroosters</b>	Uurroostersysteem waarbij met op voorhand vastgelegde roosters wordt gewerkt, maar dat van dag tot dag of week tot week kan verschillen.
<b>Wet Nieuwe Arbeidsregelingen</b>	Wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, <i>BS</i> 12 juni 1987.



# 1 | Situering binnen het ruimere onderzoek

## 1.1 Waarom

Met het juridisch kwalitatief onderzoek maken we een juridische toetsing van de praktijk door na te gaan welke afspraken gemaakt zijn rondom arbeidstijdregelingen (op sector- en organisatieniveau), hoe deze afspraken zich verhouden tot het juridische kader en wat juridisch nog mogelijk is om het huidige arbeidsvolume te benutten (in het licht van de niet-juridische kwalitatieve bevindingen in het onderzoek). Onder arbeidstijdregelingen verstaan we alles wat de beschikbaarheid van de werknemer voor zijn werkgever bepaalt, nl. arbeidsduur, vakantiedagen, VAP-dagen, vorming, tijdskrediet,...

De sectoren laten zich immers kenmerken door een grote complexiteit van het juridisch kader inzake arbeidstijdregelingen. Nationale wetgeving, federale en sectorale cao's zorgen voor een juridisch kluwen, waardoor het beleidspotentieel voor sociale partners en organisaties niet langer duidelijk is en organisaties de juridische mogelijkheden niet kennen. We beogen door een juridisch kwalitatief onderzoek (cases) in kaart te brengen wat de juridische omkadering is van het optimaal benutten van het huidige arbeidsvolume.

De uitbreiding tot PC 329 zou niet zinvol zijn als we dit PC niet konden vergelijken met andere PC's. Daarom wordt hieronder ook het rapport voor PC 318, 319, 327 en 331 weergegeven. PC 329 wordt weliswaar in de praktijk met andere uitdagingen geconfronteerd (minder continuïteit), maar laat zich net zoals de andere PC's kenmerken doordat weinig wordt gewerkt volgens het model waarvoor de Arbeidswet is geschreven, namelijk de voltijdse functie waarin wordt gewerkt van 9-tot-5 uur. Alle PC's worden dan ook geconfronteerd met juridische onregelmatigheden en moeilijkheden om flexibel werken te organiseren, alleen zullen in het ene PC meer werknemers betrokken zijn dan in het andere.

## 1.2 Wat

Zowel het sectorniveau als het organisatieniveau werd onderzocht, met als doel een verdieping van de analyse te verschaffen met het oog op het bekomen van de volgende resultaten:

- het mappen van de verschillende afspraken op het gebied van arbeidstijdregelingen;
- het nagaan van de verhouding van deze afspraken tot het bestaand juridisch kader, d.w.z. een analyse van de krijtlijnen, problemen en knelpunten in deze afspraken op juridisch niveau, zowel in de verhouding organisatie-sector, als sector-wetgeving als organisatie-wetgeving;
- het nagaan of, en in welke mate, in de betreffende afspraken het (theoretisch-) juridisch potentieel al dan niet wordt benut (in het licht van de niet-juridische kwalitatieve bevindingen in het onderzoek).

## 2 | Onderzoeksvraag

“Wat is de juridische omkadering van het optimaal benutten van het huidige arbeidsvolume?”

## 3 | Onderzoeksmethodologie

### 3.1 Mappen van de sectorafspraken

De sectorafspraken (sector-cao's en -KB's) met betrekking tot arbeidstijdregelingen zoals die werden teruggevonden op de online database 'Lexsocial' werden in kaart gebracht.

### 3.2 Selectie van de organisatiecases

In overleg met het HIVA werd per sector een typevoorbeeld of *best practices* geïdentificeerd uit de 20 cases van het kwalitatieve onderzoek (in casu, concrete organisaties met praktijken en afspraken) waarvan de afspraken op organisatieniveau (niveau van de werkgever) werden onderzocht. De gehanteerde criteria bij de selectie betroffen enerzijds originaliteit ten opzichte van de arbeidsreglementering en anderzijds representativiteit ten opzichte van andere organisaties in de sector. In de geselecteerde cases werd gekeken naar afspraken inzake arbeidstijdenregelingen, in het licht van regelgeving inzake arbeidstijd (dus op arbeidsrechtelijk gebied).

### 3.3 Nagaan van de verhouding van deze afspraken tot het bestaande juridische kader

Op sectorvlak werd nagegaan of de sectorafspraken juridische onregelmatigheden bevatten in verhouding tot de bestaande nationale regelgeving (wetten, KB's, cao's).

Op organisatieniveau werd nagegaan of alle schriftelijke afspraken in het arbeidsreglement, organisatie-cao's en interne afspraken zoals die door de organisaties ter beschikking werden gesteld met betrekking tot arbeidstijd en gerapporteerde praktijken conform de bestaande sectorafspraken en nationale regelgeving zijn.

### 3.4 Vaststellen van het (theoretisch-)juridisch potentieel

Voor de sectoren werd het (theoretisch-)juridisch potentieel vastgesteld op basis van een oplistings van alle afwijkingsmogelijkheden ten opzichte van het nationaal juridisch kader, waar al dan niet op sectoraal vlak gebruik van werd gemaakt.

Op organisatieniveau werd het potentieel in het juridisch kader dat een antwoord zou kunnen bieden voor de gerapporteerde moeilijkheden in kaart gebracht.

## 4 | Mapping van sectorafspraken

### 4.1 Samenvattend

In het algemeen valt op dat de onderzochte PC's veel gelijkenissen, maar toch ook veel verschillen vertonen. Zo is in drie PC's de arbeidsduur gemiddeld tot 38 uur per week verlaagd, in twee andere effectief waardoor de grenzen voor overloon verschillend zullen zijn. In drie PC's wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid dat bij KB wordt toegestaan dat de arbeidsduurgrenzen kunnen worden overschreden in de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast. In één PC wordt bepaalde arbeidstijd forfaitair vastgesteld en de minimale arbeidstijd wordt in twee PC's verlaagd. Zondagarbeid wordt in drie PC's toegestaan en nachtarbeid in twee PC's.

Met betrekking tot de VAP-dagen zijn er meerdere verschillen waar te nemen. Zo zijn het aantal VAP-dagen voor alle sectoren met uitzondering van PC 327 gelijk, maar worden nu eens als zoveel uur te presteren uitgedrukt, dan weer als zoveel uur vrijstelling en dan weer als zoveel dagen vrijstelling. Dit kan in de praktijk een verschil betekenen wanneer de arbeidsduur in de organisatie gemiddeld werd verlaagd tot bijvoorbeeld 36 uur. De 45-jarige werknemer uit een sector waar de VAP-dagen worden uitgedrukt als een gemiddelde te presteren per week zal in dat geval geen recht hebben op bijkomende VAP-dagen. De manier waarop de VAP-dagen kunnen worden opgenomen (in halve dagen, dagen of uren) verschilt ook van PC tot PC, net zoals de gevolgen van niet-opname bij het einde van het kalenderjaar (overdracht of niet) en uitdiensttreding (uitbetaling of niet, of meenemen naar een werkgever uit de sector). Tot slot verschilt ook van PC tot PC of VAP-dagen worden opgebouwd in (bepaalde) schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst.

## 4.2 Overzicht

<b>PC 318.02 Gezins- en bejaardenhulp<sup>1</sup></b>	
Arbeidsduur	Effectief 38 uur / week (KB 13/01/1983)
Minimale arbeidstijd	2u op za (cao 01/02/1991), zo en feestdagen (cao 22/01/2013)
Zondagarbeid	Toegelaten (cao 22/01/2013)
Nachtarbeid	Toegelaten voor bepaalde functies en bepaalde taken (cao 04/07/2013 en cao 22/01/2013)
Vorming	Algemeen (cao 07/10/2013) Syndicale vorming (cao 19/12/2002 en cao 06/12/2007)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantiedagen	Anciënniteitsgebonden: 5j bij wg van pc 318: 1 dag / kalenderjaar 10j bij wg van pc 318: 2 dagen / kalenderjaar (cao 18/06/1998) Leeftijdsgebonden 35j: 5 aanvullende verlofdagen / kalenderjaar (cao 29/03/2001, nr. 574653180) 45j: 12 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 50j: 24 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 55j: 36 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar (cao 22/03/2006)
Schorsingen	Tijdskrediet Nog geen algemene cao ter uitvoering van cao nr. 103 Wel cao voor 1/5 <sup>e</sup> 50+ (cao 19/11/2012) Uitbreiding tot 36m met motief door cao 19/12/2002 Drempel op 8% gebracht (cao 19/12/2002)) Zorgkrediet (cao 29/03/2001)

<sup>1</sup> Enkel de cao's met een algemeen toepassingsgebied werden nagekeken, dus niet de bijzondere cao's van toepassing op de dienstensectorewerknemers; op de doelgroepwerknemers zoals gedefinieerd in art. 2 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2007 of op werknemers die prestaties leveren in het kader van tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's.

<b>PC 319.01 Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten<sup>2</sup></b>	
Arbeidsduur	Gemiddeld 38 uur / week (cao 01/07/1998)
Toegelaten overschrijding arbeidsduurgrenzen	Tot 11 uur / dag en 50 uur / week mits respecteren van referentieperiode van 4 weken (KB 09/11/1979) (art. 23 Arbeidswet)
Forfaitaire vaststelling arbeidsduur (art. 19, derde lid, 3° Arbeidswet)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Begeleiding van kostgangers buiten de inrichting mits verblijf: elke werkdag van minder dan acht uur wordt voor 8 uur in rekening gebracht (KB 09/11/1979)</li> <li>- Nachtdienst met overnachting op de tewerkstellingsplaats: in elke periode van 8 uren tussen 22 uur en 8 uur wordt een inactiviteitsperiode van in totaal maximaal 5 uur niet als arbeidstijd aanzien (KB 07/01/2007)</li> <li>- Vakantieverblijf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• een dag van 0 tot 24u wordt geteld voor 11 uur</li> <li>• de eerste en laatste dag wordt geteld voor min. 8 uur en max. 11u</li> <li>• 1u inhaalrust per dag</li> <li>• 8 opeenvolgende uren inhaalrust indien meer dan 7 dagen vakantieverblijf binnen de 13 weken na het einde van het verblijf (cao 01/07/1998)</li> </ul> </li> </ul>
Zondagarbeid	Toegelaten (KB 09/11/1979)
Nachtarbeid	Toegelaten ( art 36, 18° Arbeidswet) Bijzonderheden bij overnachting: - in elke periode van 8 uren tussen 22 uur en 8 uur wordt een inactiviteitsperiode van in totaal maximaal 5 uur niet als arbeidstijd aanzien (KB 07/01/2007) - dienstverlening wordt dubbel geteld als arbeidstijd met maximum van 8 uren (cao 22/01/2007)
Vorming	Syndicaal (cao 04/05/2012)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantie-dagen	Leeftijdsgelonden 35j: 5 bijkomende conventionele verlofdagen / kalenderjaar (cao 20/02/2001) 45j: 2 uur / vrijstelling van arbeidsprestaties per week (1 uur per week = 48 uur per jaar) (noot: ~12d/jaar)

<sup>2</sup> Enkel de cao's met een algemeen toepassingsgebied werden nagekeken, dus niet de bijzondere cao's van toepassing op huurdersbonden en de sociale verhuurkantoren; op autonoom algemeen welzijnswerk of op niet-gesubsidieerde sociaal verhuurkantoren. Daarnaast werden enkel de cao's uitsluitend van toepassing in de Vlaamse Gemeenschap nagekeken, dus niet de cao's van 319 met als toepassingsgebied opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de opvangcentra voor asielzoekers erkend en/of gesubsidieerd door de federale overheid.

	<p>50j: 4 uur / vrijstelling van arbeidsprestaties per week  55j: 6 uur / vrijstelling van arbeidsprestaties per week. (cao 09/11/2001)</p> <p>Uitbreiding cao nr. 103 omgezet op sectorniveau. Bijzonderheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Directie- en leidinggevend personeel heeft akkoord werkgever nodig (cao 19/02/2013).</li> <li>- Uitgebreid systeem van drempelverhoging: 10% voor voltijders, 5 % voor 1/2<sup>de</sup> en 5% voor 1/5<sup>de</sup> (cao 11/03/2002)</li> </ul> <p>(cao 28/05/2002)</p>
Schorsingen	<p>Tijdskrediet</p> <p>zorgkrediet</p>

PC 327 Beschutte en sociale werkplaatsen		
	Beschutte werkplaatsen	Sociale werkplaatsen
Arbeidsduur	Gemiddeld 38 uur / week (KB 08/08/1997)	Gemiddeld 38 uur / week (cao 30/01/2001)
Vorming	(cao 14/02/2012)	(cao 10/01/2012)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantiedagen	35j: 5 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 45j: 7 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 55j: 8 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar (cao 14/02/2012)	35j: 5 extra verlofdagen / kalenderjaar (cao 26/02/2002, nr. 62484) 45j: 7 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 55j: 8 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar (cao 26/02/2002 nr. 62485) Eventueel gedeeltelijke cumul bestaande extra verlofdagen (cao 26/02/2002, nr. 62485 en nr. 62484)
Schorsingen	Uitbreiding cao nr. 103 omgezet op sectorniveau. Bijzonderheden: - Directiefuncties en functies niveau 1 en 2: slechts mits instemming werkgever - Overleg in OR, CPBW of synd. afvaardiging vereist voor planning (cao 23/04/2013)	Uitbreiding cao nr. 103 omgezet op sectorniveau. Bijzonderheden: voor berekening 5%-drempel wordt in VTE's gerekend (cao 29/10/2013).
	Voor omkaderingsfuncties (cao 10/09/2001, nr. 59101)	Idem (cao 10/09/2001, nr. 59105)
	Maximaal 16 weken voor volledige schorsing, 26 weken voor gedeeltelijke schorsing (cao 28/02/2012)	Idem (cao 08/05/2012)
	Tijdskrediet	
	Zorgkrediet	
	Tijdelijke werkloosheid bedrenden	

PC 329 Socio-culturele sector	
Arbeidsduur	Gemiddeld 38 u / week (cao 31/03/1999)
Toegelaten overschrijding arbeidsduurgrenzen	Tot 11 uur / dag en 50 uur / week voor personeel opgesomd in art. 6 cao 25/10/1999 en mits respecteren referentieperiode van 1 semester (KB 16/06/1999) (art. 23 Arbeidswet)
Zon- en feestdagenarbeid	Toegelaten voor personen met leidende functie of vertrouwenspost en opgesomd in cao 25/10/1999. Voorwaarden <ul style="list-style-type: none"> <li>- max. 26 dagen per jaar,</li> <li>- 1 vrije zondag per maand,</li> <li>- Inhaalrust binnen de 4 weken (KB 16/06/1999; cao 25/10/1999 en cao 24/03/2014)</li> </ul>
Nachtarbeid	Toegelaten voor personeel opgesomd in art. 6 cao 25/10/1999 (KB 16/06/1999)
Grote flexibiliteit	Cao op ondernemingsvlak vereist met alle representatieve werknemersorganisaties, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging volstaat mededeling schriftelijk ontwerp aan elke werknemer (cao 24/03/2000)
Vorming	Syndicaal verlof (cao 31/03/1999)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantiedagen	Leeftijd <ul style="list-style-type: none"> <li>35j: 5 verlofdagen / kalenderjaar (cao 20/11/2000)</li> <li>45j: 36 uur / week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen.</li> <li>50j: 34 uur / week presteren. (cao 15/12/2003)</li> <li>55j: 32 uur / week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen (cao 28/11/2006)</li> </ul>
Schorsingen	Tijdskrediet <p>Uitbreiding cao nr. 103 omgezet op sectorniveau.</p> <p>Bijzonderheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Directiepersoneel heeft akkoord werkgever nodig</li> <li>- Leerlingen, wep of dsp met anciënniteit van minder dan 1 jaar, personen met een studentenovereenkomst, personen tewerkgesteld in kader van artikel 14 KB 28/11/1969 (occasionele socioculturele arbeid) zijn uitgesloten.</li> <li>- Drempel op 10% gebracht (cao 27/06/2013)</li> </ul>
Zorgkrediet	Voor werknemers met arbeidsovereenkomst onbepaalde duur (cao 05/02/2001)



<b>PC 331 Vlaamse gezondheids- en welzijnssector</b>	
Arbeidsduur	Effectief 38u / week (cao 12/10/1987) Maar gemiddelde op jaarbasis met max. 160 uur per 4 achtereenvolgende weken voor de diensten voor geestelijke gezondheidszorg, de diensten voor preventieve gezondheidszorg, de kinderdagverblijven en de peuterspeelruimtes, de diensten voor onthaalmoeders, de centra voor levens- en gezinsvragen, de centra voor maatschappelijk werk, de centra voor tele-onthaal en de centra voor forensisch welzijnswerk (cao 26/02/1991)
Minimumduur	Algemeen: minder dan 3u toegelaten mits verantwoording Deeltijders: lager dan 1/3 <sup>e</sup> mits noodzakelijkheid (cao 5/10/2009)
Toegelaten overschrijding arbeidsduurgrenzen	Tot 11 uur / dag en 50 uur / week mits respecteren van referentieperiode van 3 maanden Geen maximale weekgrens mits respecteren van referentieperiode van 4 weken (KB 04/03/2010) (art. 23 Arbeidswet)
Zondagarbeid	Inhaalrust binnen 4 weken (KB 15/02/1968)
Vorming	Syndicaal (cao 16/04/2012)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantiedagen	Leefstijdsgebonden Minder dan 35j: 2 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) 35j: 2 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) + 5 bijkomende conventionele verlofdagen (cao 28/02/2001) 45j: 3 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) + 36 uur / week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen. (cao 16/10/2007) 50j: 4 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) + 34 uur / week presteren. (cao 16/10/2007) 55j: 4 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) + 32 uur / week presteren. (cao 16/10/2007)
Schorsingen	Dwingende redenen Ook voor buitengewone noodzakelijkheid van bewaking van de kinderen van de werknemer (cao 26/06/1980) Tijdskrediet Uitbreiding cao nr. 103 omgezet op sectorniveau. Zorgkrediet Bijzonderheden: Directie- en leidinggevend personeel heeft akkoord werkgever nodig (cao 25/03/2013). (cao 28/02/2001)

## 5 | Verhouding sectorafspraken tot nationaal kader

### 5.1.1 Hoofdpmerkingen

#### 5.1.1.1 Leeftijdscriminatie als problematiek bij vakantie- of VAP-dagen in alle sectoren

##### a) Direct onderscheid op basis van leeftijd

In alle onderzochte sectoren worden leeftijdsgebonden dagen (bijkomende vakantie- of VAP-dagen) toegekend aan alle werknemers. Aangezien dit een direct onderscheid op grond van leeftijd betreft, dient het gerechtvaardigd te worden opdat het geen discriminatie zou vormen.

Inzake een direct onderscheid op grond van leeftijd zijn in de eerste plaats wezenlijke en bepalende beroepsvereisten een mogelijke rechtvaardiging (art. 8 Discriminatiewet).<sup>3</sup> Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste is er sprake “indien een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een beschermd criterium, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is en berust op een legitieme doelstelling en evenredig is ten aanzien van deze nagestreefde doelstelling”. Of een vereiste wezenlijk en bepalend is voor een beroep moet *in concreto* worden nagegaan waarbij de rechter moet kijken naar de context van de beroepsactiviteiten. De rechter moet een restrictieve toets doorvoeren, gezien het uitzonderingskarakter van deze rechtvaardigingsgrond.<sup>4</sup> Opdat het vereiste wezenlijk en bepalend is, moet er verder sprake zijn pertinentie en noodzakelijkheid.<sup>5</sup> Ten slotte is er een proportionaliteitstoets.

Een tweede mogelijkheid om een direct onderscheid op basis van leeftijd te rechtvaardigen, steunt op artikel 12 Discriminatiewet waarin een specifieke rechtvaardigingsgrond voor het onderscheid op basis van leeftijd bij arbeidsbetrekkingen is neergelegd. Deze specifieke rechtvaardigingsgrond creëert in feite een open rechtvaardigingsstelsel.<sup>6</sup> Een direct onderscheid op grond van leeftijd vormt geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.<sup>7</sup>

Of het directe onderscheid op basis van leeftijd in dit geval kan worden gerechtvaardigd, zal een feitenrechter moeten beoordelen. Er is ons geen rechtspraak bekend in België die hierover handelt. We kunnen ons daarom, net zoals een feitenrechter dat zal doen aangezien de Belgische Discriminatiewet een omzetting van Richtlijn 2000/78/EG is, baseren op de rechtspraak van het Hof van Justitie om een inschatting te maken van wat de feitenrechter zou oordelen.

3 Art. 8, §4 Discriminatiewet maakt mogelijk dat de Koning bij besluit een lijst van situaties vastlegt waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt. Van deze mogelijkheid is echter nog geen gebruik gemaakt in België.

4 S. SOTTIAUX, "De rechtvaardigingsgronden in het federale discriminatierecht" in C. BAYART, S. SOTTIAUX en S. VAN DROOGHENBROECK (eds.), *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten. Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, Brugge, die Keure, 2008, (227-256), 243.

5 Med. Comm. 21 december 2010, *Herziening van de arbeidstijdrichtlijn (tweede fase van de raadpleging van de sociale partners op Europees niveau krachtens artikel 154 VWEU)*, COM(2010)801.

6 I. VERHELST en S. RAETS, "Discriminatie op de arbeidsplaats: gewikt en gewogen", *Or.* 2011, afl. 4, (90), 103-104.

7 Art. 12, § 1 Discriminatiewet.

Het Hof van Justitie erkent het verbod op leeftijdsdiscriminatie als een algemeen beginsel van het Unierecht, maar lijkt een ruime proportionaliteitstoets te aanvaarden.<sup>8</sup>

Enerzijds is de rechtspraak van het Hof van Justitie over leeftijdsgebonden loonschalen relevant. Het Hof van Justitie blijkt op het vlak van loon bijzonder streng te zijn en zo goed als geen rechtvaardiging te aanvaarden om het loon rechtstreeks van de leeftijd van de werknemer te laten afhangen.<sup>9</sup> Deze rechtspraak zou erop kunnen wijzen dat leeftijdsgebonden dagen evenmin kunnen worden gerechtvaardigd, aangezien deze ook als een vorm van beloning en dus loon kunnen worden gezien.

Anderzijds is de rechtspraak van het Hof van Justitie over de verplichte pensioenleeftijd relevant. Het Hof van Justitie lijkt op dat vlak een andere richting uit te gaan en zich bijzonder soepel op te stellen, zeker als het gaat om afspraken die steunen op een consensus van de sociale partners.<sup>10</sup> Het Hof aanvaardt met name als legitieme doelstelling van werkgelegenheid dat werknemers worden verplicht met pensioen te gaan om plaats te maken voor jongere collega's. Deze rechtspraak zou erop kunnen wijzen dat leeftijdsgebonden dagen geen directe discriminatie vormen, aangezien uit het kwalitatieve onderzoek effectief is gebleken dat door leeftijdsgebonden dagen voor oudere werknemers jongere collega's meer kansen krijgen op het werk.

In afwachting van Belgische of Europese rechtspraak daaromtrent, kunnen we voorlopig enkel besluiten dat het risico dat een feitenrechter zou oordelen dat er sprake is van een leeftijdsdiscriminatie volgens ons niet kan worden uitgesloten. Een rechtvaardiging op basis van wezenlijke en bepalende beroepsvereiste lijkt ons moeilijk aangezien leeftijdsgebonden dagen aan iedereen in de sector worden toegekend vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd, zonder onderscheid te maken naar beroep. Een rechtvaardiging op grond van een doelstelling van werkgelegenheid of arbeidsmarkt zou gelet op de rechtspraak van het Hof van Justitie omtrent verplichte pensioenleeftijd wel kunnen, maar rekening houdend met de rechtspraak van het Hof omtrent leeftijdsgebonden verloning dan weer niet.

Indien een feitenrechter zou oordelen dat er sprake is van een leeftijdsdiscriminatie, kan niet worden uitgesloten dat de feitenrechter ook zou oordelen dat de overheid aansprakelijk kan worden gesteld en dat de gediscrimineerde werknemer recht heeft op het gederfde aantal leeftijdsgebonden dagen van de oudste werknemerscategorie per jaar sedert het begin van zijn tewerkstelling (of een schadevergoeding *ex aequo et bono* begroot op basis van deze gederfde dagen) vermits het een voortgezet misdrijf zou betreffen van de werkgever om jongere werknemers geen of niet alle leeftijdsgebonden dagen toe te kennen.

#### b) Indirect onderscheid op basis van leeftijd

De bijkomende vakantiedagen of vrijstellingen van arbeidsprestaties, kunnen ook tot indirecte discriminatie op grond van leeftijd leiden. Uit het kwalitatieve onderzoek is immers gebleken dat werkgevers terughoudend zijn om oudere werknemers aan te werven omdat deze recht hebben op VAP-dagen. Het criterium is dan het al dan niet recht hebben op VAP-dagen, dat wordt bepaald door de leeftijd van de werknemer zodat er sprake is van een indirect onderscheid op basis van

---

<sup>8</sup> Zie uitgebreid F. HENDRICKX, "Age and European Employment Discrimination Law" in F. HENDRICKX (ed.), *Active ageing and labour law. Contributions in honour of professor Roger Blanpain* Cambridge, Intersentia, 2012, (3), 3-30.

<sup>9</sup> Zie onder meer HvJ 19 januari 2010, C-555/07, *Seda Küçükdeveci v. Swedex GmbH & Co. KG*, Jur. 2010, I, 365.

<sup>10</sup> Zie onder meer HvJ 12 oktober 2010, C-45/09, *Gisela Rosenblatt v. Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH.*, Jur. 2010, I, 9391.

leeftijd. Ook dit onderscheid kan enkel worden gerechtvaardigd door een legitiem doel op voorwaarde dat de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn, waarover de feitenrechter zal moeten oordelen.

#### 5.1.1.2 Forfaitaire vaststelling arbeidsduur (PC 319.01)

##### a) Bij koninklijk besluit

Artikel 19, §3, 3<sup>o</sup> Arbeidswet laat toe dat bij KB op verzoek van het PC de tijd wordt bepaald gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever ten aanzien van de werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht. Aan dit artikel is in PC 319.01 uitvoering gegeven door 2 KB's, zodat de arbeidsduur in volgende situaties forfaitair wordt vastgesteld:

- begeleiding van kostgangers buiten de inrichting mits verblijf: elke werkdag van minder dan acht uur wordt voor 8 uur in rekening gebracht (KB 09/11/1979);
- nachtdienst met overnachting op de tewerkstellingsplaats: in elke periode van 8 uren tussen 22 uur en 8 uur wordt een inactiviteitsperiode van in totaal maximaal 5 uur niet als arbeidstijd aanzien (KB 07/01/2007).

In de rechtsleer is evenwel discussie gerezen over de geldigheid van dergelijke KB's, aangezien zij zouden toelaten af te wijken van het begrip arbeidstijd in de zin van RL 2003/88/EG en daardoor het Europese recht schenden.<sup>11</sup>

Wat het KB van 09/11/1979 betreft, is er volgens ons echter geen probleem omdat door het KB een meer gunstige maatregel voor de werknemer wordt genomen en een Europese Richtlijn geen afbreuk kan doen aan meer gunstige bepalingen op nationaal vlak.

Wat het KB van 07/01/2007 betreft, bepaalt artikel 2, §2 dat de bepalingen van toepassing zijn zonder afbreuk te doen aan RL 2003/88/EG. Wij sluiten ons aan bij de strekking in de rechtsleer waarin wordt gesteld dat niets er aan in de weg staat dat bij KB een definitie van arbeidstijd wordt gegeven die afwijkt van de Europese definitie, op voorwaarde dat de grenzen van de richtlijn worden gerespecteerd met inachtneming van de Europese definitie van arbeidstijd.<sup>12</sup> Concreet betekent dit dat de sector-cao niet strijdig is met het Europese recht, maar dat organisaties er een dubbele telling op moeten nahouden. Om de grenzen van RL 2003/88/EG te respecteren, is het noodzakelijk dat zij alle uren van inactiviteit op de arbeidsplaats, die arbeidstijd zijn volgens RL 2003/88/EG, bijhouden.

##### b) Bij cao

De cao van 01/07/1998 bepaalt:

<sup>11</sup> Standpunt verdedigd in M. DE GOLS, "Les heures "bonus", Ors. 2013, afl. 8, (19), 21-22 en A. FRANKAERT en M. GLORIEUX, "Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (331-384), 378.

<sup>12</sup> Standpunt verdedigd door F. KEFER en J. CLESSE, "Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos", *Rev. Dr. ULg.* 2006, (157)165-166.

“Een dag begeleiding van 0.00 tot 24.00 uur tijdens de vakantieverblijven wordt geteld voor 11 uur onverminderd toepassing van 2 derde lid.

De eerste en de laatste dag van de begeleiding tijdens het vakantieverblijf zal worden geteld voor minimum 8 uren en maximum 11 uren.”

De Arbeidswet laat echter niet toe dat de arbeidstijd forfaitair bij cao kan worden bepaald ook niet door algemeenverbindendverklaring van de cao. De tekst van de Arbeidswet is namelijk duidelijk en voorziet dat de Koning de auteur is van de uitzondering, met evenwel een consulterende rol voor het bevoegde paritair comité.<sup>13</sup> Deze bepalingen van de sector-cao zijn dan ook nietig in zoverre zij worden gebruikt om het respecteren van de arbeidsduurgrenzen zoals opgelegd door de Arbeidswet na te gaan. Worden zij slechts gebruikt voor de vaststelling van het loon, dan zijn deze bepalingen niet in strijd met de Arbeidswet. De sector-cao stelt alvast niet dat ze gesloten werd ter uitvoering van artikel 19, §3, 3<sup>o</sup> Arbeidswet.

## 5.1.2 Kleinere opmerkingen

### 5.1.2.1 PC 318.02 (gezins- en bejaardenhulp)

Wijzigingsbeding over een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst: In cao 19/11/2012 wordt bepaald “voor de werknemers die rechtstreeks leiding geven aan een groep medewerkers wordt het behouden van hun oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht maar kan niet automatisch gegarandeerd worden. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd.” Als dit een wijzigingsbeding over een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst is, is dit nietig (art. 25 Arbeidsovereenkomstenwet).

### 5.1.2.2 PC 319.01 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten)

Verlof om dwingende redenen: cao 15/10/1984 bevat strengere bepalingen dan cao nr. 45 afgesloten in 1990 (bv. slechts 2 dagen na elkaar, en niet voor schoonouders). De strengere bepalingen voor de werknemer zijn nietig (art. 10 cao-wet).

### 5.1.2.3 PC 327 Beschutte werkplaatsen

Wijzigingsbeding over een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst: cao 10/09/2001, nr. 59101 bepaalt “voor de werknemer die gebruik wenst te maken van het recht op zorgkrediet, wordt het behoud van zijn/haar oorspronkelijke functie en tewerkstellingsplaats positief onderzocht, maar kan niet automatisch gegarandeerd worden. Het functieniveau, zoals vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 1997 wordt gegarandeerd.” Als dit een wijzigingsbeding over een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst is, is dit nietig (art. 25 Arbeidsovereenkomstenwet).

---

<sup>13</sup> Zie ook M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, *et al.*, *Le temps de travail : transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel CRISP, 1997, 133.

#### 5.1.2.4 PC 329 Socio-culturele sector

Artikel 9 van de sector-cao van 25 oktober 1999 maakt de omzetting van overloon in inhaalrust mogelijk. Hoewel toegelaten door de Belgische wetgeving, zou de omzetting van overloon in inhaalrust volgens het Comité der Experten van de Internationale Arbeidsorganisatie strijdig zijn met artikel 6 § 2 van conventie C1 dat bepaalt dat de werknemer in geval van overwerk steeds recht heeft op een hoger loon van minstens 25 procent, ongeacht of er inhaalrust wordt toegestaan.<sup>14</sup>

## 6 | Verdieping op organisatieniveau

### 6.1 Samenvattend

De uitdagingen waarmee de onderzochte organisaties vooral worden geconfronteerd inzake arbeidstijd zijn flexibel roosteren, de bekendmaking van de uurroosters en het flexibel opnemen van vakantie- en VAP-dagen. Drie tot vier van de vijf onderzochte organisaties rapporteerden deze punten immers als moeilijkheid, of bleken de regels daaromtrent te schenden in hun arbeidsreglement, ondernemings-cao's of interne nota's.

In het algemeen valt op dat in alle organisaties de wetgeving rondom arbeidstijd niet (nauwkeurig) wordt nageleefd. Enerzijds laat de wetgeving niet altijd de arbeidspraktijken die de organisaties hanteren of nastreven toe, maar anderzijds moet toch ook worden vastgesteld dat de wetgeving in veel grotere mate zou kunnen worden nageleefd indien de organisaties daartoe de nodige aanpassingen van het arbeidsreglement zouden doen of een ondernemings-cao zouden sluiten.

### 6.2 PC 318.02 Gezins- en bejaardenhulp

#### 6.2.1 Kenmerken

In de onderzochte organisatie wordt 38 uur per week gewerkt en dit 24 uur per dag en 7 dagen op 7 naar gelang de noodzakelijkheid van de dienstverlening. Om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen, wordt gewerkt met vlinder-verzorgenden die deze dienst op vrijwillige basis verzorgen. Vlinder-verzorgenden worden tewerkgesteld in een variabel werkregime met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minimaal 19 uur.

#### 6.2.2 Gerapporteerde moeilijkheden

De organisatie rapporteerde dat:

- het bekendmaken van de werkroosters 5 dagen op voorhand; en
- het uitzonderlijk (wettelijk) uitbreiden van de werkroosters

een probleem vormen in de praktijk.

<sup>14</sup> Observatie (CEACR) IAO, aangenomen 2013, gepubliceerd op de 103e ILC-sessie (2014) over conventie C1, [http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100\\_COMMENT\\_ID,P13100\\_LANG\\_CODE:3146261,en:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3146261,en:NO) (consultatie 3 september 2014).

## 6.2.3 Juridische onregelmatigheden

### 6.2.3.1 Arbeidsduur bij gemiddelde

Bij de vlinder-verzorgenden wordt de arbeidsduur per gemiddelde gerespecteerd volgens een ondernemings-cao.

Een naleving bij gemiddelde van de arbeidsduur, veronderstelt per definitie dat de arbeidsduurgrenzen op bepaalde momenten wordt overschreden. In de betrokken sector liggen deze arbeidsduurgrenzen vast op 8 uur per dag en 38 uur effectief per week. De Arbeidswet laat de overschrijding van deze grenzen maar toe in welomschreven gevallen (bijvoorbeeld ploegenarbeid). Uit de ondernemings-cao blijkt echter dat de arbeidsduurgrenzen systematisch worden overschreden, zonder voorbehoud te maken tot deze gevallen. Een naleving bij gemiddelde van de arbeidsduur op systematische wijze zoals in deze organisatie het geval, is dan ook slechts mogelijk wanneer gebruik wordt gemaakt van kleine of grote flexibiliteit. De ondernemings-cao bevat daartoe echter niet de vereiste bepalingen, zodat ook van deze uitzonderingen geen wettelijk gebruik wordt gemaakt. Het niet naleven van de Arbeidswet wordt bestraft door het Sociaal Strafwetboek. De werknemer zou bovendien ook overloon kunnen vorderen wanneer de grenzen van 9 uur per dag en 40 uur per week niet worden gerespecteerd.

Voor deeltijders worden deze grenzen minder snel bereikt. De ondernemings-cao is conform het juridisch kader voor variabel deeltijdwerk met flexibele roosters. Toch bestaat ook voor hen het risico op overloon, aangezien bepaalde uren met overloon worden gelijkgesteld (zie 7.1.3).<sup>15</sup>

### 6.2.3.2 Flexibele opname van vakantiedagen

Volgens het arbeidsreglement kunnen vakantiedagen in halve dagen worden opgenomen. De werknemer kan op diens vraag wettelijk echter slechts 3 dagen wettelijke jaarlijkse vakantie in halve dagen opnemen.<sup>16</sup> Deze inbreuk wordt niet bestraft in het Sociaal Strafwetboek.

## 6.2.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoetkomen

### 6.2.4.1 Bekendmaken van de uurroosters

De Arbeidswet verbiedt de werkgever om werknemers arbeid te laten presteren buiten de uurroosters die vermeld zijn in het arbeidsreglement of tijdig werden aangeplakt.<sup>17</sup> Tijdelijke wijzigingen aan de uurroosters voorzien in het arbeidsreglement moeten bovendien ten minste 24 uur vooraf worden aangeplakt op de plaats waar ook het arbeidsreglement wordt aangeplakt.<sup>18</sup> De uurroosters zullen dus steeds op een of andere manier moeten worden bekendgemaakt, zodat de sociale inspectie op zwartwerk kan controleren en kan nagaan of de grenzen inzake arbeidsduur werden nageleefd.

15 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990

16 Art. 64, 6°, b KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, BS 6 april 1967, *erratum* BS 11 augustus 1967.

17 Art. 38bis Arbeidswet. Zie ook art. 3 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

18 Art. 14, lid 2, 1° Arbeidsreglementenwet.

Werknemers kunnen echter op regelmatige basis op verschillende manieren op steeds veranderende tijdstippen werken zonder overschrijding van de arbeidsduurgrenzen.<sup>19</sup> De wetgeving voorziet enkele bijzondere maatregelen in geval van ploegenarbeid (art. 22, 1° Arbeidswet) en kleine flexibiliteit. Daarnaast kunnen werknemers met variabele, glijdende of flexibele uuroosters werken.

Ten eerste kunnen deeltijders met variabele roosters worden tewerkgesteld. Deze roosters moeten ten minste vijf dagen vooraf ter kennis van de werknemer worden gebracht door middel van aanplakking van een bericht voor het begin van de arbeidsdag op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Bij cao of in het arbeidsreglement kan echter in een andere bekendmaking van variabele roosters worden voorzien. Bij sector-cao kan bovendien van de termijn van 5 dagen worden afgeweken.<sup>20</sup> Het PC zou dus een oplossing kunnen bieden voor de gerapporteerde moeilijkheid voor deeltijders (zie ook 7.1.3). De individuele werkroosters zullen echter in ieder geval voor de aanvang van de werkdag moeten worden bekendgemaakt.<sup>21</sup>

Ten tweede kunnen voltijdwerkers eveneens met variabele roosters werken. De wetgeving voorziet geen specifieke bepalingen inzake variabele roosters voor voltijdwerkers, maar ze verbiedt de regeling ook niet. Bij gebrek aan wettelijke oplossing, gedooft de sociale inspectie variabele roosters voor voltijdwerkers en baseert zich daarbij op de regeling voor deeltijders zoals hierboven beschreven.<sup>22</sup>

Ten derde kunnen voltijdwerkers met glijdende of flexibele werkroosters werken. Dergelijk systeem wijkt in principe af van de verplichting die op de werkgever rust om de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden vast te leggen in het werkrooster. Glijdende werkroosters worden echter gedooft door de sociale inspectie, op voorwaarde dat er andere manieren zijn om de arbeidstijd te controleren, zoals tijdsregistratie.<sup>23</sup> De werkgever zal echter wel de regels rondom arbeidsduurbepaling moeten respecteren en overloonsverschuldigd zijn zodra de overloongrenzen worden overschreden.<sup>24</sup>

#### 6.2.4.2 Uitzonderlijk uitbreiden van de uuroosters

Zoals hoger gemeld, maakt de organisatie geen gebruik van kleine of grote flexibiliteit. Deze systemen laten een naleving van de arbeidsduur bij gemiddelde toe op systematische basis. Daarnaast wordt de referentieperiode voor inhaalrust bij een toegelaten (uitzonderlijke) overschrijding van het werkrooster (artikel 26*bis* Arbeidswet) slechts verlegd tot 6 maanden, wat 1 jaar kon zijn. De organisatie kan dus in principe meer gebruik maken van wettelijke flexibiliteitsmaatregelen zonder dat het PC moet tussenkomen.

---

19 Een tijdelijke afwijking van de werkroosters die toegelaten is op grond van de Arbeidswet, moet ten minste 24 uur vooraf worden aangeplakt op de plaats waar ook het arbeidsreglement wordt aangeplakt (art. 14, lid 2, 1° Arbeidsreglementenwet). Onvoorzien toegelaten afwijkingen moeten niet worden aangeplakt (art. 38*bis* lid 2 Arbeidswet).

20 Art. 159, § 1 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990.

21 Art. 159, § 2 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990.

22 F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 645.

23 J.-M. SOUVEREYNS en D. DELATOUR, "Les obligations légales liées au mesurage et au contrôle du temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (217-268), 245.

24 J.-M. SOUVEREYNS en D. DELATOUR, "Les obligations légales liées au mesurage et au contrôle du temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (217-268), 245.



## 6.3 PC 319.01 (Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten)

### 6.3.1 Kenmerken

In de onderzochte organisatie kunnen werknemers zeer autonoom en flexibel hun werkroosters bepalen, mits zij aanwezig zijn op vaste overlegmomenten. Er wordt gemiddeld 38 uur per week gewerkt. De variabele officiële uurroosters worden 5 werkdagen op voorhand uitgehangen, na overleg met de werknemers.

### 6.3.2 Gerapporteerde moeilijkheden

De organisatie rapporteerde dat:

- het verplicht op voorhand bekendmaken van de werkrooster in de praktijk voor moeilijkheden zorgt, aangezien sommige werknemers hun werkroosters liever op het moment zelf aanpassen op basis van de noden van cliënten; en
- dat zij nood hebben aan een grote arbeidstijdflexibiliteit, zodat in drukke periodes overuren kunnen worden opgebouwd om deze dan in rustigere periodes te kunnen afbouwen en zelfs minuren op te bouwen.

### 6.3.3 Juridische onregelmatigheden

#### 6.3.3.1 Bekendmaken van de uurroosters

Zoals de organisatie zelf aangaf (zie 6.3.2), stelt zich in de praktijk een probleem op het vlak van de bekendmaking van de uurroosters. Ook in de officiële documenten leeft de organisatie de regels inzake de bekendmaking van de uurroosters niet na. Bij afwezigheid van collega's kan volgens het arbeidsreglement immers worden afgeweken van de bekendgemaakte uurroosters, zonder dat deze afwijkingen worden bijgehouden op de wijze die de wet oplegt (nl. schriftelijk in een individueel document of register voor de aanvang van de prestaties, in een register of door een tijdsregistratiesysteem).<sup>25</sup> Het niet correct bekendmaken van de uurroosters of afwijkingen daarvan, wordt bestraft door het Sociaal Strafwetboek en genereert een weerlegbaar vermoeden van voltijdse tewerkstelling voor de inspectiediensten.<sup>26</sup>

#### 6.3.3.2 Respecteren van referentieperiodes

Ingevolge het sector-KB van 09/11/1979, in uitvoering van artikel 23 Arbeidswet, kunnen de arbeidsduurgrenzen van de Arbeidswet overschreden worden tot maximaal 11 uur per dag en 50 uur per week, mits het respecteren van een referentieperiode van 4 weken zoals opgelegd in het KB. Het arbeidsreglement van de onderzochte organisatie, bepaalt echter dat de referentieperiode 13 weken bedraagt. Daarnaast bepaalt het arbeidsreglement ook dat overuren gerecupereerd

---

25 Art. 160 tot 169 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990. Deze verplichtingen gelden voor deeltijders. De wet legt geen voorwaarden op voor variabele uurregelingen van voltijdse werknemers, maar deze worden door de sociale inspectie maar gedoogd in zoverre de voorwaarden van variabele regelingen voor deeltijders worden nageleefd.

26 Art. 171 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990 en 22<sup>ter</sup> RSZ-wet.

moeten worden “ten laatste voor het einde van de daaropvolgende maand”. Het is bijgevolg onduidelijk welke referentieperiode moet worden gerespecteerd in de organisatie.

Alleszins is zelfs de kortste referentieperiode, “voor het einde van de daaropvolgende maand” in strijd met het sector-KB, aangezien uren gepresteerd in het begin van de ene maand, pas voor het einde van de volgende maand moeten worden ingehaald zodat de referentieperiode van 4 weken niet steeds zal worden nageleefd. Bijgevolg worden de grenzen van de Arbeidswet niet nageleefd, wat wordt bestraft in het Sociaal Strafwetboek.

#### **6.3.3.3 Verlof om dwingende redenen**

De tekst met de mogelijkheden om verlof om dwingende redenen te nemen in het arbeidsreglement, is geïnspireerd (hoewel aangevuld) op de sector-cao van 15/10/1984. De sector-cao (zie 5.1.2.2) en bijgevolg ook het arbeidsreglement, zijn echter niet in overeenstemming met cao nr. 45. De strengere bepalingen voor de werknemer uit het arbeidsreglement zijn bijgevolg nietig.

#### **6.3.3.4 Vakantieverblijf**

Volgens de sector-cao van 01/07/1998, moeten de eerste en laatste dag van een vakantieverblijf worden geteld voor minimum 8 uur en maximum 11 uur. Een interne afsprakennota van de organisatie bepaalt echter dat slechts de effectieve arbeidstijd wordt aangerekend, van 9 uur 's ochtends tot het einde van het kamp waardoor het mogelijk is dat soms minder dan de minimale arbeidstijd zoals bepaald in de hogervermelde cao wordt meegeteld voor de berekening van arbeidstijd. Bovendien bevat dezelfde sector-cao een systeem van bijkomende inhaalrust van 1 uur inhaalrust per dag. Uit de afsprakennota blijkt niet of deze bijkomende inhaalrust wordt toegekend.

De werknemer kan zich in elk geval op de sector-cao beroepen om het loon voor minstens 8 uur en bijkomende inhaalrust te vorderen. De sociale inspectie kan zich wellicht niet op deze cao beroepen om de grenzen van de Arbeidswet na te gaan en de werknemers kan zich er ook niet op beroepen om overloon te berekenen aangezien deze sector-cao als het een uitvoering van artikel 19, §3, 3<sup>o</sup> Arbeidswet zou zijn (zie 5.1.1.2b) volgens ons nietig is.

### **6.3.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoetkomen**

#### **6.3.4.1 Bekendmaking van de uurroosters**

Zie de bespreking bij 6.2.4.1

#### **6.3.4.2 Arbeidsduur bij gemiddelde**

De organisatie wenst op regelmatige basis met een gemiddelde arbeidsduur te werken door werknemers toe te laten plus- en minuren op te bouwen.

Dit is op sectorniveau mogelijk gemaakt door het sector-KB van 9 november 1979, op voorwaarde dat een referentieperiode van 4 weken wordt gerespecteerd.

Als dit niet voldoende is voor de organisatie, kan gebruik gemaakt worden van kleine of grote flexibiliteit die toelaten meer- en minuren op te bouwen op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidsduur over een periode van één jaar wordt gerespecteerd. Van deze flexibiliteitsmaatregelen wordt vandaag nog geen gebruik gemaakt. Tot slot zouden voor bijzondere toegelaten overschrijdingen van de Arbeidswet de referentieperiode voor inhaalrust van artikel 26*bis* Arbeidswet kunnen worden verlengd tot 1 jaar bij in een ondernemings-cao of het arbeidsreglement. Een verlenging van de referentieperiodes zou een naleving van de gemiddelde arbeidsduur over een jaar mogelijk maken wanneer de arbeidsduur wordt overschreden in bijzondere toegelaten gevallen zoals voorzien in de Arbeidswet.

## **6.4 PC 327 (Beschutte en sociale werkplaatsen)**

### **6.4.1 Kenmerken**

De onderzochte organisatie is een beschutte werkplaats. Er wordt gemiddeld 39 uur per week gewerkt, met toekenning van ADV-uren. Het arbeidsreglement bevat uitzonderlijk veel uurroosters wat moet toelaten de arbeidstijd op maat van de werknemer te organiseren. De arbeidstijd wordt dan gelijk per dag verdeeld, met eventueel een woensdagnamiddag of vrijdagnamiddag vrijaf. Echte flexibele roosters, waarbij de werknemer zelf de arbeidstijd per dag kan laten variëren, worden niet toegelaten in de organisatie. De organisatie verhoogde de drempel voor tijdskrediet naar 15%. Tot slot wordt de uurregeling van werknemers op jaarbasis bekeken, bijvoorbeeld door een 4/5<sup>de</sup> tewerkstelling te realiseren door 100% te werken buiten vakantieperiodes en niet te werken in vakantieperiodes.

### **6.4.2 Gerapporteerde moeilijkheden**

De organisatie rapporteerde dat:

- de opname van VAP-dagen in volle dagen een probleem is in de praktijk. Werknemers vragen volgens de organisatie om vakantiedagen en VAP-dagen in uren te kunnen opnemen en de organisatie wil op deze vraag ingaan op voorwaarde dat de 'voorspelbaarheid' wordt gegarandeerd. Deze voorspelbaarheid zou echter ook kunnen worden gegarandeerd door toe te laten om deze uren op vaste momenten op te nemen, bijvoorbeeld iedere woensdagnamiddag.
- zowel de organisatie als de werknemers vragende partij zijn om de arbeidsduur gemiddeld per jaar te respecteren, zodat meeruren kunnen worden opgebouwd om in vakantieperiodes thuis te zijn. De organisatie krijgt hierdoor echter minder subsidies.

### **6.4.3 Juridische onregelmatigheden**

#### **6.4.3.1 Bekendmaken van de uurroosters**

Om de werknemers voldoende flexibiliteit te bieden, heeft de organisatie zeer veel werkroosters opgenomen in het arbeidsreglement. Uit het arbeidsreglement blijkt echter niet of de regels rondom de bekendmaking van de werkroosters van deeltijdsen worden gerespecteerd. Ook de werkroosters

van voltijdse werknemers moeten worden bekendgemaakt wanneer met variabele werkroosters wordt gewerkt, of er moet een geschikt tijdsregistratiesysteem in voege zijn wanneer met glijdende werkroosters wordt gewerkt (zie 6.2.4.1).

#### **6.4.3.2 Arbeidsduur bij gemiddelde**

De organisatie gaf aan dat zij toelaat dat werknemers meeruren of minuren opbouwen, om in de schoolvakanties thuis te kunnen zijn. Aangezien de organisatie daartoe geen bijzondere maatregelen heeft getroffen, moet zij echter de arbeidsduurgrenzen van de Arbeidswet respecteren. In de mate deze grenzen niet worden gerespecteerd, wordt de Arbeidswet geschonden, wat wordt bestraft door het Sociaal Strafwetboek. De werknemer zou bovendien ook overloon kunnen vorderen wanneer de grenzen van 9 uur per dag en 40 uur per week niet worden gerespecteerd. Ook voor deeltijders bestaat het risico op overloon bij een naleving per gemiddelde van de arbeidsduur (zie 6.2.3.1).

#### **6.4.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoet kunnen komen**

##### **6.4.4.1 Flexibele opname van VAP dagen**

De sector-cao van 14 februari 2012 drukt de vrijstelling van arbeidsprestaties in volle dagen uit, zonder een equivalent in uren te voorzien. Daardoor bestaat de perceptie in de onderneming dat de vrijstelling enkel in volle dagen kan worden opgenomen, terwijl er volgens de organisatie bij de werknemers een vraag bestaat om de dagen in uren op te nemen.

Juridisch lijkt het ons te verdedigen dat indien de opname in uren effectief een vraag van de werknemers is, de werkgever dit ook zo kan toestaan. De bepaling in de sector-cao moet gezien worden als minimumnorm, waar werknemer en werkgever ten voordele van de werknemer kunnen afwijken. Een rechtbank zou echter ook kunnen oordelen dat de bepaling uit de sector-cao een vaste norm is waar niet van kan worden afgeweken, zodat het PC zou kunnen overwegen expliciet te bepalen in de sector-cao dat de vrijstelling ook in uren kan worden opgenomen op vraag van de werknemer en mits akkoord van de werkgever.

##### **6.4.4.2 Arbeidsduur bij gemiddelde**

De organisatie heeft geen gebruik gemaakt van de kleine of grote flexibiliteit. Ook de referentieperiodes voor inhaalrust van artikel 26*bis* werden niet verlegd bij ondernemings-cao of arbeidsreglement. Zie de bespreking bij 6.3.4.2.

### **6.5 PC 331 (Vlaamse gezondheids- en welzijnssector)**

#### **6.5.1 Kenmerken**

De onderzochte organisatie is een kinderdagverblijf. Er wordt gemiddeld 38 uur per week gewerkt met veel variabele roosters. Sommige voltijdse werknemers werken vast 38 uur per week, anderen 39 of 40 uur mits toekenning van ADV-dagen.

De organisatie heeft zelf aangegeven de afspraken rondom arbeidstijd op zeer informele basis rechtstreeks met de werknemers te maken. Dit wordt gereflecteerd in het arbeidsreglement, dat slechts zeer algemene bepalingen bevat.

## 6.5.2 Gerapporteerde moeilijkheden

De organisatie stelt nood te hebben aan een zeer flexibele organisatie van de arbeidstijd zodat medewerkers kunnen inspelen op de continue dienstverlening te verzekeren.

## 6.5.3 Juridische onregelmatigheden

### 6.5.3.1 Niet opbouwen van ADV-dagen bij afwezigheid

Het arbeidsreglement bepaalt dat er geen ADV-dagen worden opgebouwd voor dagen waarop de werknemer niet aanwezig is. ADV-dagen zijn nochtans nodig om de wettelijke arbeidsduur van 38 uur te respecteren. Artikel 26*bis* Arbeidswet bepaalt dat de werkgever ook een aantal periodes in aanmerking moet nemen, waarin niet wordt gepresteerd, namelijk de wettelijke feestdagen of compensatiedagen daarvan; de rustdagen toegekend door of krachtens cao; de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de Arbeidsovereenkomstenwet, de rustdagen ter compensatie van overloon en de inhaalrust toegekend naar aanleiding van het overurenkrediet mee. Voor deze periodes waarop niet wordt gewerkt, kan het arbeidsreglement dus niet bepalen dat er geen ADV-dagen worden opgebouwd. De impact op organisatieniveau is wellicht beperkt.

### 6.5.3.2 Flexibele opname vakantiedagen

Volgens een interne nota kunnen vakantiedagen in halve dagen worden opgenomen. De werknemer kan op diens vraag wettelijk echter slechts 3 dagen wettelijke jaarlijkse vakantie in halve dagen opnemen.<sup>27</sup> Deze inbreuk wordt niet bestraft in het Sociaal Strafwetboek.

## 6.5.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden tegemoetkomen

### 6.5.4.1 Arbeidsduur bij gemiddelde

Op basis van het sector-KB van 4 maart 2010 en in uitvoering van artikel 23 Arbeidswet kunnen de grenzen van de Arbeidswet tot 11 uur per dag en 50 uur per week worden overschreden op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidsduur over een periode van 1 trimester niet wordt overschreden. De grens van 50 uur per week kan zelfs worden overschreden, op voorwaarde dat de gemiddelde arbeidsduur over een periode van 4 weken wordt gerespecteerd.

In de mate dit niet voldoende is voor de organisatie, zou zij gebruik kunnen maken van de kleine of grote flexibiliteit. Ook de referentieperiodes voor inhaalrust van artikel 26*bis* werden niet verlegd bij ondernemingscao of arbeidsreglement. Zie de bespreking bij 6.3.4.2.

27 Art. 64, 6°, b KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers, BS 6 april 1967, *erratum* BS 11 augustus 1967.

## 6.6 PC 329.01 (Socio-culturele sector) - case 1

### 6.6.1 Kenmerken

In de onderzochte organisatie wordt gemiddeld 36 uur per week gewerkt door middel van een effectieve arbeidstijd van 40 uur en 24 ADV-dagen. Er wordt door iedereen met glijdende werkroosters gewerkt, de niet-administratieve werknemers werken bovendien op zeer flexibele basis. Er bestaat een uitgebreide mogelijkheid tot (deeltijds) telewerk. Naast de sectoraal toegekende bijkomende vakantiedagen, worden op ondernemingsvlak nog meer schorsingen van de arbeidsovereenkomst toegekend door middel van niet-wettelijk verplichte bijkomende inhaalrust bij overwerk, bijkomende vakantiedagen op basis van anciënniteit en buitenwettelijke vakantiedagen.

### 6.6.2 Gerapporteerde moeilijkheden

De organisatie rapporteerde dat zij:

- met flexibele roosters moet werken met veel avond- en weekendwerk;
- de arbeidsduur per gemiddelde op jaarbasis moet kunnen worden nageleefd zodat veel meeruren kunnen worden opgebouwd om in rustigere periodes (de zomermaanden) langere tijd vrij te kunnen geven.

### 6.6.3 Juridische onregelmatigheden

#### 6.6.3.1 Telewerk

De organisatie kent een genereus systeem van deeltijds telewerk, telewerk waarbij de werknemer slechts gedurende enkele dagen per week thuiswerkt. De voorwaarde gekoppeld aan dit genereuze systeem is echter dat de organisatie eenzijdig kan terugkomen op het telewerk, enerzijds door bij de aanvang van het telewerk een proefperiode te organiseren, anderzijds door te voorzien in een systeem van opzegging door de werkgever mocht het telewerk (of de productiviteit tijdens het telewerk) negatief geëvalueerd worden door de werkgever. De vraag is echter of de werkgever die het telewerk eerst in een addendum bij de arbeidsovereenkomst goedkeurt, hier nadien eenzijdig op kan terugkomen.

Dit zou niet kunnen indien:

- Wordt aanvaard dat het recht om op bepaalde dagen thuis te werken een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst is. Dit zou mogelijks kunnen blijken uit de addenda bij de arbeidsovereenkomsten, die wij niet hebben kunnen inkijken.
- Uit artikel 5 cao nr. 85, “indien het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving, kan de beslissing om telewerk te verrichten ongedaan worden gemaakt door een individuele en/of collectieve overeenkomst”, kan worden afgeleid dat het telewerk enkel bij overeenkomst kan worden opgezegd. In de rechtsleer wordt echter al aanvaard dat het telewerk ook wanneer het deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving kan worden opgezegd bij overeenkomst, zodat blijkbaar wordt aanvaard dat artikel 5 niet limitatief is.

### 6.6.3.2 Flexibele uurroosters

Alle werknemers werken met flexibele uurroosters (nl. vaste starttijden en een maximum van 40 uur per week en 9 uur per dag). Flexibele uurroosters zijn strikt genomen niet wettelijk, maar worden door de sociale inspectie wel gedoogd mits een andere controle van de arbeidstijd mogelijk is.<sup>28</sup> Het is onduidelijk in welke mate het eenzijdig door de werknemer opgesteld overzicht in de outlookagenda, zou worden aanvaard door de sociale inspectie als controle van de arbeidstijd.

### 6.6.3.3 Woon-werkverplaatsingen

De tijd die de werknemer spendeert om van thuis uit rechtstreeks naar de eerste werkafspraak buiten de vaste arbeidsplaats is volgens de huidige stand van de rechtspraak en rechtsleer arbeidstijd. De organisatie bepaalt in het arbeidsreglement echter dat van deze tijd de gewoonlijke tijd die wordt gespendeerd aan de verplaatsing van thuis naar de vaste arbeidsplaats, kan worden afgetrokken. Hoewel dit juridisch te verdedigen valt, strookt deze interpretatie niet met de gangbare interpretatie van het begrip arbeidstijd al springt de sociale inspectie hier wel soepel mee om.

### 6.6.3.4 Ziekte of ongeval tijdens vakantiedagen

Het arbeidsreglement bepaalt dat wanneer je tijdens je vakantie ziek wordt of een ongeval krijgt, je je vakantie niet later kan inhalen. Voor wat de wettelijke vakantiedagen betreft, strookt dit niet met de Europese rechtspraak.<sup>29</sup> Hoewel de Belgische wetgeving nog niet is aangepast, neemt dit niet weg dat een werknemer een schadevergoeding in de vorm van loon of vakantiedagen kan vragen voor de gemiste dagen.

## 6.6.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoetkomen

### 6.6.4.1 Flexibele roosters

De organisatie zou een tijdsregistratiesysteem (bv. prikklok) kunnen invoeren zodat de flexibele roosters die zij hanteert, gedoogd zouden worden door de sociale inspectie.

### 6.6.4.2 Arbeidsduur per gemiddelde

De organisatie zou gebruik kunnen maken van kleine of grote flexibiliteit<sup>30</sup> of de referentieperiodes voor inhaalrust van artikel 26*bis* Arbeidswet verlengen (zie de bespreking bij 6.3.4.2).

28 J.-M. SOUVEREYNS en D. DELATOUR, "Les obligations légales liées au mesurage et au contrôle du temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limai, Anthemis, 2011, (217-268), 245.

29 HvJ 21 juni 2012, C-78/11, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) / Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) et al.*

30 Hiermee wordt bedoeld de manier om de arbeidsduur wettelijk per gemiddelde na te leven onder de voorwaarden beschreven in de Wet Nieuwe Arbeidsregelingen, zoals in het begin van dit rapport gedefinieerd en niet de afwijkingmogelijkheid van artikel 23 Arbeidswet.

## **6.7 PC 329.01 (Socio-culturele sector) - case 2**

### **6.7.1 Kenmerken**

In de onderzochte organisatie wordt effectief 38 uur per week gewerkt. De organisatie maakt gebruik van de afwijking toegelaten door artikel 23 Arbeidswet zoals op sectorniveau omgezet door het KB van 16/06/1999 en de cao van 25/10/1999. Naast de sectoraal toegekende bijkomende vakantiedagen, worden op ondernemingsvlak bijkomend anciënniteitsverlof toegekend en supplementaire feestdagen.

### **6.7.2 Gerapporteerde moeilijkheden**

De organisatie rapporteerde dat de werknemers zeer veel overuren opbouwen gezien zij continu onderbemand zijn. De grens vanaf wanneer inhaalrust moet worden toegekend, is dan ook te laag.

### **6.7.3 Juridische onregelmatigheden**

#### **6.7.3.1 Woon-werkverplaatsingen**

In het arbeidsreglement wordt bepaald dat bij rechtstreeks vertrek vanuit de woonplaats van het personeelslid naar de dienstopdracht en bij rechtstreeks vertrek van de dienstopdracht naar de woonplaats, de reële verplaatsingstijd in rekening wordt gebracht verminderd met de verplaatsingstijd die het personeelslid gemiddeld nodig heeft voor het woon-werkverkeer en dit met een maximum van één uur. Deze interpretatie strookt niet met de gangbare interpretatie van het begrip arbeidstijd. Zie de bespreking bij 6.6.3.3.

#### **6.7.3.2 Vakantieverblijf en vorming**

Volgens het arbeidsreglement, wordt zowel voor een normale kampdag, een vertrekdag en een terugkomdag gewerkt met een forfaitaire aanrekening van de arbeidstijd. Ook voor residentiële meerdaagse opleidingen of vormingen wordt met dergelijke forfaitaire aanrekening van de arbeidstijd gewerkt. De Arbeidswet laat echter enkel toe bij KB de arbeidstijd forfaitair te bepalen (artikel 19, §3, 3<sup>o</sup> Arbeidswet, zie de bespreking onder 5.1.2.2). Alle tijd dat de werknemer 'ter beschikking' van de werkgever stond, is bijgevolg arbeidstijd voor de toepassing van de Arbeidswet wat gevolgen heeft voor de vraag of de werkgever de grenzen van de Arbeidswet naleeft en desgevallend overloon verschuldigd is.



## 6.7.4 Bijkomende mogelijkheden op organisatieniveau die aan de gerapporteerde moeilijkheden kunnen tegemoetkomen

### 6.7.4.1 Arbeidsduur per gemiddelde

De organisatie zou gebruik kunnen maken van kleine of grote flexibiliteit<sup>31</sup> of de referentieperiodes voor inhaalrust van artikel 26*bis* Arbeidswet verlengen (zie de bespreking bij 6.3.4.2).

## 7 | Mogelijkheden op sectorniveau

### 7.1.1 Samenvattend

Wanneer men het nationaal juridisch kader inzake arbeidstijdregelingen overschouwt, kan worden vastgesteld dat bijkomende beschermende afspraken voor de werknemer vaak mogelijk zijn. Tegelijkertijd geldt dat het wetgevend kader ook elementen aanreikt die vanuit de wensen van de (arbeids)organisatie van belang of interessant kunnen zijn, gelet op de problematiek van de inzetbaarheid van het personeel. Hoewel de wetgeving een grote mate van striktheid vertoont, laat het juridische kader, in welomschreven gevallen, toe dat van verschillende punten wordt afgeweken op voorwaarde dat een sector-KB of sector-cao wordt gesloten. In andere gevallen kan er ook op organisatieniveau van het nationale kader worden afgeweken, maar zou een sectorale tussenkomst de administratieve last van organisaties verkleinen. Van beide wordt hieronder een volledige opsomming gegeven waarbij wordt aangeduid van welke uitzonderingen reeds gebruik is gemaakt in één of meerdere PC's.

In het algemeen valt dan ook op dat het nationale juridisch kader weliswaar strikt is, maar dat van veel afwijkmogelijkheden slechts in enkele PC's (al dan niet beperkt ) of in geen enkel PC gebruik wordt gemaakt. We geven hieronder een overzicht en gaan verder in op de afwijkmogelijkheden voor deeltijders.

### 7.1.2 Overzicht

Het nationale juridisch kader laat op verschillende punten toe dat ervan wordt afgeweken, op voorwaarde dat er een sector-KB wordt gesloten.<sup>32</sup> In sommige sectoren werd er al gebruik gemaakt van deze mogelijkheid:

- Tewerkstelling op zondag (art. 13 Arbeidswet). Van deze uitzondering is gebruik gemaakt in PC 319.01 bij KB van 9 november 1979 en in PC 329 bij KB van 16 juni 1999.
- Inhaalrust voor zondagarbeid (art. 16 Arbeidswet). Van deze uitzondering is gebruik gemaakt in PC 331 bij KB van 15 februari 1968 en in PC 329 bij KB van 16 juni 1999.

<sup>31</sup> Hiermee wordt bedoeld de manier om de arbeidsduur wettelijk per gemiddelde na te leven onder de voorwaarden beschreven in de Wet Nieuwe Arbeidsregelingen, zoals in het begin van dit rapport gedefinieerd en niet de afwijkmogelijkheid van artikel 23 Arbeidswet.

<sup>32</sup> Wanneer de sector-cao bij KB algemeen verbindend moet worden verklaard, worden deze opgesomd bij de afwijkingen waar een sector-cao voor nodig is.

- De tijd bepalen gedurende dewelke het personeel ter beschikking is voor werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht (art. 19, §3, 3° Arbeidswet). Van deze uitzondering is gebruik gemaakt in PC 319.01 bij KB van 7 januari 2007 en cao van 1 juli 1998. Zie echter titel 5.1.1.2 over de geldigheid van deze afspraken.
- Overschrijding arbeidsduurgrenzen in bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast tot 11 u/dag en 50 u/week (art. 23 Arbeidswet). Van deze uitzondering is (beperkt: referentieperiode van 4 weken) gebruik gemaakt in PC 319.01 bij KB van 9 november 1979; in PC 331 (beperkt: referentieperiode van 3 maanden) bij KB van 4 maart 2010 en in PC 329 (beperkt: referentieperiode van 1 semester en slechts voor opgesomde personeelscategorieën) bij KB van 16 juni 1999.
- Overschrijding arbeidsduurgrens van 50u/week (art. 27§1 Arbeidswet). Van deze uitzondering is gebruik gemaakt in PC 331 bij KB van 4 maart 2010.

Van één uitzondering waarvoor een sector-KB vereist is, is in geen enkel onderzocht PC gebruik gemaakt:

- Andere controle afwijkende uurroosters deeltijders (art. 162 Programmawet 22 december 1989).

De grote flexibiliteit vereist niet echt een sector-cao, maar wel de tussenkomst van de sector. Onderhandelingen op ondernemingsvlak kunnen maar worden aangevat wanneer sector kans heeft gehad een cao te sluiten. PC 318 heeft van deze mogelijkheid reeds (beperkt: zondag- en nachtarbeid toegelaten) gebruik gemaakt bij cao van 2 januari 2013, net zoals PC 329 bij cao van 24 maart 2000.

Andere afwijkingsmogelijkheden vereisen een sector-cao.

- Urencontingent dat niet moet worden ingehaald bij kleine flexibiliteit (art. 20*bis*, §4, lid 2 Arbeidswet)
- Referentieperiodes inhaalrust verlengen tot 1 jaar voor nachtarbeiders (art. 26*bis*, §1, lid 4 Arbeidswet)
- Afwijken van rusttijd van 11uur (art. 38*ter*, §2, lid 4 Arbeidswet)
- Interne grens inhaalrust verhogen tot 143 uren (KB 11 september 2013)
- Voorwaarden bijkomende uren deeltijders (art. 5, 6 en 7 cao nr. 35)
- Termijn bekendmaking uurroosters deeltijders (art. 159, §3 Programmawet 22 december 1989)

Bepaalde afwijkingen vereisen niet noodzakelijkerwijze een sector-KB of sector-cao, maar kunnen ook op organisatievlak (door middel van ondernemings-cao of een opname in het arbeidsreglement) worden geregeld:

- Nachtarbeid in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het invoeren van sommige werken (art. 37, §1 Arbeidswet). Van deze

uitzondering is (beperkt: enkel voor de opgesomde personeelscategorieën) gebruik gemaakt in PC 329 bij KB van 16 juni 1999.

Van een aantal afwijkingsmogelijkheden waarvoor een sector-cao nuttig zou zijn, werd in bepaalde PC's reeds gebruik gemaakt:

- Minimumduur 3 uur (art. 21 Arbeidswet). Van deze afwijkingsmogelijkheid werd reeds gebruik gemaakt in PC 318.02 (beperkt: 2 uur op zaterdag, zondag en feestdagen) bij cao's van 1 februari 1991 en 22 januari 2013 en in PC 331 (beperkt: verantwoording vereist) bij cao van 5 oktober 1999.
- Wijziging minimumgrens deeltijdwerk (art. 11 *bis*, §6 tot §8 Arbeidsovereenkomstenwet). Van deze afwijkingsmogelijkheid werd reeds gebruik gemaakt in PC 331 (beperkt: noodzakelijkheid moet worden aangetoond) bij cao van 5 oktober 1999.
- Referentieperiodes inhaalrust verlengen tot 1 jaar (art. 26 *bis* Arbeidswet). Van deze afwijkingsmogelijkheid is gebruik gemaakt in PC 329 bij KB van 16 juni 1999.

Van andere afwijkingsmogelijkheden waarvoor een sector-cao nuttig zou zijn, werd in geen enkel onderzocht PC gebruik gemaakt:

- Interne grens inhaalrust verhogen tot 130 uren (KB 11 september 2013).
- Omzetten overloon in inhaalrust (art. 29 § 4 Arbeidswet).
- Uitsluiting van KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk (art. 1, §2 KB 25 juni 1990).
- Wijzigen van krediet bijkomende uren deeltijders voor berekenen overloon (art. 6 KB 25 juni 1990).
- Alternatieve bekendmaking uurroosters deeltijders (art. 159, §1 Programmawet 22 december 1989).
- Bepaling van nadere regels voor het organiseren van het recht op loopbaanvermindering ten belope van een dag per week of een gelijkwaardige regeling (art. 6 cao nr. 103).

### 7.1.3 Verdieping

Gezien het grote aandeel deeltijders in de sector, gaan we hieronder dieper in op de afwijkingsmogelijkheden voor deze werknemers.

Een eerste belangrijke afwijkingsmogelijkheid betreft de 'bijkomende uren' van deeltijders. Dit zijn uren die de conventionele arbeidsduur van de deeltijders overstijgen, zonder evenwel de bij de wet of collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde normale (voltijdse) arbeidsduur te overschrijden. De deeltijder heeft net zoals de voltijdse werknemer recht op overloon wanneer hij arbeid verricht boven 9 uur per dag of 40 uur per week of boven de lagere grenzen vastgesteld bij cao. De Arbeidswet bepaalt bovendien dat bij KB sommige prestaties van deeltijders met overwerk kunnen worden gelijkgesteld voor de berekening van het overloon. Dit is gebeurd bij KB van 25 juni

1990.<sup>33</sup> Worden de bijkomende uren gelijkgesteld, dan zijn de gewone overloontoeslagen verschuldigd (50 %, maar 100% wanneer op een zondag of feestdag overuren die aanleiding geven tot overloon worden gepresteerd). Prestaties die werden verricht buiten het vaste, cyclische werkrooster of variabele (bekendgemaakte) werkrooster waarbij een vaste wekelijkse arbeidsduur moet worden gerespecteerd, worden gelijkgesteld met overwerk voor de berekening van overloon met uitzondering van een krediet van 12 uren per kalendermaand. Prestaties die werden verricht in een variabel werkrooster met een variabele arbeidsduur, geven aanleiding tot overloon wanneer (1) prestaties werden verricht buiten het variabele (bekendgemaakte) werkrooster, of (2) wanneer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moest worden gerespecteerd, wordt overschreden. Het KB bepaalt echter opnieuw een krediet: 3 uur per week te vermenigvuldigen met het aantal weken in de referentieperiode bedoeld bij artikel 11 *bis* Arbeidsovereenkomstenwet met een maximum van 39 uur wordt niet meegerekend voor de berekening van het overloon. Op sectorvlak kan de toepassing van het KB van 19 oktober 1990 echter worden uitgesloten. Het KB is immers niet van toepassing zodra een (sector-)cao voorhanden is waarin de veranderingen van werkroosters en overschrijdingen geregeld worden.<sup>34</sup> Bovendien kan bij (sector-)cao het overurenkrediet worden verhoogd.<sup>35</sup> Naast het recht hebben op overloon, wordt de deeltijder ook tegen bijkomende uren beschermd door cao nr. 35 op drie manieren. Ten eerste kan elke werknemer wiens werkrooster werd overschreden een aanpassing van de arbeidsovereenkomst vragen. Werden de werkroosters gedurende een kwartaal met minstens één uur gemiddeld per week werk overschreden, dan vindt de aanpassing op verzoek van de werknemer sowieso plaats. De concrete afspraken daaromtrent worden in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer gemaakt. Wanneer de werknemer het eist, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van de tijdens dat kwartaal verrichte bijkomende uren. Ten tweede kunnen overschrijdingen van de werkroosters op verzoek van de werkgever maar voor zover de werknemer daarmee instemt. Ten derde kan de werknemer die op verzoek van de werkgever bijkomende uren heeft gepresteerd inhaalrust vragen. De werknemer kan echter slechts inhaalrust vragen op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20% van het overeengekomen uurrooster bereikt. Bij sector-cao kan echter van deze voorwaarden en beschermingsmechanismen worden afgeweken door zelf de voorwaarden waaronder bijkomende uren kunnen worden gepresteerd, te bepalen.<sup>36</sup>

Een tweede afwijkingsmogelijkheid betreft de bekendmaking van de flexibele uurroosters van deeltijders. Een flexibel uurrooster moet individueel ter kennis worden gebracht van de werknemers door middel van aanplakking van een bericht. Dit bericht moet ten minste vijf werkdagen vooraf, vóór het begin van de werkdag worden aangeplakt. Deze termijn kan evenwel worden gewijzigd door een sector-cao.<sup>37</sup> Het bericht moet worden aangeplakt in de lokalen van de onderneming op de plaats waar ook het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd, maar een (sector-)cao of het arbeidsreglement kan een andere individuele kennisgeving bepalen.<sup>38</sup> Bovendien moet, wanneer er wordt afgeweken van de bekendgemaakte uurroosters, de werkgever deze afwijkingen optekenen in een document.<sup>39</sup> De registratieverplichting geldt zowel wanneer er te veel of te weinig wordt gewerkt, wanneer er op andere dagen wordt gewerkt als wanneer wordt afgeweken van de begin-

---

33 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990.

34 Art. 1, §2 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990.

35 Art. 6 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990.

36 Art. 5 CAO nr. 35, NAR, 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, BS 6 oktober 1981, *erratum* BS 4 december 1981.

37 Art. 159, §3 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990.

38 Art. 159, §1 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990.

39 Art. 160 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990. Zie ook KB 8 maart 1990 tot uitvoering van de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 die betrekking hebben op het toezicht op de afwijkingen van het normale werkrooster van deeltijdse werknemers, BS 16 maart 1990.

en/of einduren.<sup>40</sup> Bij KB op voorstel van het PC kan echter worden toegelaten dat dit document vervangen wordt door een ander document of een ander controlemiddel dat dezelfde waarborgen biedt.<sup>41</sup>

Een derde afwijkingsmogelijkheid betreft de wijziging van de minimumgrens van tewerkstelling van De wekelijkse arbeidsduur van de deeltijder moet in principe minimum een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren, bedragen.<sup>42</sup> Bij KB kan echter worden afgeweken van deze grens in de bedrijfstakken, de bedrijfspategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan worden toegepast.<sup>43</sup> Ook bij (sector-)cao kan worden afgeweken van de minimumgrens onder dezelfde voorwaarden, op voorwaarde dat het PC de afwijking dan wel toestaat.<sup>44</sup> Van deze afwijkingsmogelijkheid werd reeds gebruik gemaakt in PC 331 (beperkt: noodzakelijkheid moet worden aangetoond) bij cao van 5 oktober 1999.

## 8 | Conclusie

Het onderzoek bracht naar boven dat het optimaal benutten van het arbeidsvolume weliswaar aan strenge regels op het gebied van arbeidstijdreglementering is onderworpen, maar dat er zowel op organisatie- als sectorvlak veel mogelijkheden niet of beperkt worden benut om af te wijken van dit juridisch kader. De afwijkingsmogelijkheden waar wel gebruik van wordt gemaakt op sectorvlak, verschillen bovendien sterk van PC tot PC, zonder dat duidelijk is of de verschillen te verklaren zijn door de verschillende activiteiten en dus noden van de PC's.

## 9 | Beleidsaanbevelingen

Concrete beleidsaanbevelingen zijn dat wordt nagegaan of het risico of leeftijdsdiscriminatie kan worden verkleind of vermeden (zie 5.1.1.1) en dat de forfaitarisering van de arbeidstijd in PC 319 in alle gevallen bij KB gebeurt (zie 5.1.1.2b)). Daarnaast zou kunnen worden nagegaan of de verschillen in de sectorafspraken op het gebied van arbeidstijd te verklaren zijn door de verschillende activiteiten van de PC's, dan wel of deze kunnen worden weggewerkt met het oog op een harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden in de sector (zie 4.1). Tot slot kan worden nagegaan of de opgesomde afwijkingsmogelijkheden van de arbeidsduurgrenzen waar geen of beperkt gebruik van wordt gemaakt in de sector gewenst zijn met het oog op een betere benutting van het huidige arbeidsvolume, waarna de nodige juridische maatregelen kunnen worden genomen (zie 7.1.1).

---

40 F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 127.

41 Art. 162 Programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, *erratum* BS 4 april 1990.

42 Art. 11 bis, lid 5 Arbeidsovereenkomstenwet. Daarnaast geldt ook de algemene regel met haar uitzonderingen dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uren voor deeltijders.

43 Art. 11 bis, lid 6 Arbeidsovereenkomstenwet.

44 Art. 11 bis, lid 7 en 8 Arbeidsovereenkomstenwet.





INSTITUUT VOOR ARBEIDSRECHT  
Bijde-Inkomststraat 17 bus 3423  
3000 LEUVEN, BELGIË  
tel. + 32 16 32 52 02  
fax + 32 16 32 52 50  
frank.hendrickx@law.kuleuven.be  
www.instituutvoorarbeidsrecht.be

