

Wanneer een feestdag op een zondag valt of op een dag waarop gewoonlijk niet gewerkt wordt in de onderneming (een inactiviteitsdag), ...

... dan wordt er een betaalde vervangingsdag toegekend.

In elk geval is de werkgever verplicht vóór 15 december van elk jaar het bericht uit te hangen waarin de vervangingsdagen voor de feestdagen vermeld staan.

TWERKSTELLING VAN JONGE WERKNEMERS (JONGER DAN 18 JAAR) OP EEN FEESTDAG OF ZONDAG

Jonge werknemers van minder dan 18 jaar (minderjarigen) mogen werken op feestdagen en 1 zondag op 2. De compensatierust moet worden toegekend binnen de 6 dagen die volgen op de feestdag of de zondag. De werkgevers die wensen een jonge werknemer tewerk te stellen op een feestdag of zondag moeten de inspecteur-districthoofd van de sociale inspectie hiervan minstens 5 dagen op voorhand schriftelijk op de hoogte brengen.

OVERUREN

Voortaan bestaan er twee soorten overuren:

- Zonder motief: dit zijn vrijwillige overuren waarvoor een motief niet nodig is. Een werknemer moet een schriftelijk akkoord tekenen met de werkgever om 100 vrijwillige overuren te kunnen presteren per jaar. Dit quota stijgt naar 360 uur per jaar als de werknemer tewerkgesteld is in een onderneming met een elektronische kassa (witte kassa). Deze uren zijn vrijwillig en de werknemer is helemaal niet verplicht om een overeenkomst af te sluiten met de werkgever en dergelijke uren te presteren!
- Met motief: dit zijn overuren die moeten gerechtvaardigd worden door een motief (uitzonderlijke vermeerdering van het werk of onvoorziene noodzaak). Een werknemer kan er 300 presteren per jaar en zelfs 360 uur als hij werkt in een onderneming met een elektronische kassa (witte kassa).

Deze overuren met en zonder motief kunnen in bepaalde voorwaarden gecumuleerd worden.

RECUPERATIE ONDER DE VORM VAN LATER OP TE NEMEN COMPENSATIERUST:

- Overuren zonder motief kunnen niet gerecupereerd worden.
- Overuren met motief kunnen gerecupereerd worden. De werknemer heeft de keuze. Hij kan er voor kiezen om ze allemaal te recupereren, of slechts een gedeelte of niets.

BETALING:

- Overuren met motief die de werknemers recupereren onder de vorm van compensatierust.
 - Het overloon (toeslag van 50 tot 100% of meer) wordt betaald op het einde van de maand waarin de overuren werden gepresteerd.
 - Het normale loon voor de overuren wordt betaald op het einde van de maand waarin de compensatierust werd opgenomen.
- Overuren zonder motief in een onderneming zonder witte kassa (100 vrijwillige uren die niet gerecupereerd kunnen worden)
 - Het loon en het overloon worden betaald op het einde van de maand van de prestatie.
- Meeruren met overloon (overuren gepresteerd door een deeltijdse werknemer)
 - Het overloon (toeslag van 50 of 100% of meer) wordt betaald op het einde van de maand waarin de overuren werden gepresteerd.
 - Het normale loon voor de overuren wordt betaald op het einde van de maand waarin de compensatierust werd opgenomen.

VOOR:

- Overuren met motief die de werknemers niet willen recupereren onder de vorm van compensatierust.
- Overuren zonder motief in een onderneming met witte kassa (360 vrijwillige uren).

Voor die uren wordt het **brutoloon onmiddellijk omgezet** in nettoloon. Er is geen verschil meer tussen de twee! De **toeslag** daarentegen **verdwijnt**. De werkgever en de werknemer betalen dus geen sociale bijdrage meer op deze lonen! Ze betalen er ook geen belasting meer op. Maar dit systeem is beperkt tot de eerste 360 overuren (met of zonder motief samen). Boven dat aantal valt men terug op het klassieke systeem.

De betaling van de niet gerecupereerde uren gebeurt nog altijd op het einde van de maand van prestatie.

GRENS

Op het einde van een werkjaar (de werkgever kan kiezen op welke datum het werkjaar begint) kan een werknemer een bepaald aantal overuren gepresteerd hebben die niet werden gerecupereerd. Hij kan afzien van maximum 300 uur per jaar en zelfs 360 uur per jaar als hij werkt in een onderneming met witte kassa. Om te vermijden dat het quota te snel wordt bereikt, mag de werknemer niet meer dan 143 uur cumuleren over 4 maanden. Bij deze berekening wordt geen rekening gehouden met de overuren zonder motief.

RUSTTIJD TUSSEN BEÏNDIGING EN HERVATTING VAN HET WERK

Werknemers hebben recht op een rusttijd of onderbreking van minstens 11 uur tussen twee prestaties in. Voor jeugdige werknemers (jonger dan 18 jaar) bedraagt de rusttijd minstens 12 uur tussen twee prestaties.

Een kortere rusttijd (van minder dan 11 uur) is mogelijk in volgende situaties:

- in geval van overmacht (bijvoorbeeld ongeval of defect aan machines);
- voor activiteiten die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes ("service coupé" of onderbroken dienst).

Een kortere rusttijd (van minder dan 11 uur) is eveneens mogelijk in geval van arbeid in opeenvolgende ploegen, maar uitsluitend voor de functies van receptionist, nachtreceptionist en night-auditor: voor deze functies kan de rusttijd teruggebracht worden tot 8 uur op het ogenblik van wijziging van uurrooster of wissel van de ploegen.

UURROOSTER

Het uurrooster geeft aan op welk ogenblik van de dag of de week er gewerkt wordt en welke de rusttijden zijn.

Het uurrooster van deeltijdse werknemers moet dus niet meer verplicht worden opgenomen in het arbeidsreglement van de onderneming.

De werkgever moet enkel een algemeen kader voor de toepassing van variabele uurroosters van deeltijds werk voorzien in zijn arbeidsreglement.

Werknemers mogen niet tewerkgesteld worden buiten het uurrooster dat op hen van toepassing is.

Voor de deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster moeten de uurroosters minstens 7 werkdagen op voorhand meegedeeld worden met de betrokken werknemer via de aanplakking een gedateerd bericht.

Enkel via het naleven van een specifieke procedure moet de werkgever de dagelijkse uurroosters slechts 3 dagen vooraf meedelen aan de betrokken werknemers (via de aanplakking van een gedateerd bericht).

! *Opgelet! Deze regeling geldt niet voor de flexi-jobs. De werkgever is immers niet verplicht het uurrooster op voorhand mee te delen. Hij mag dit zelfs doen de dag ervoor.*



ACV Voeding en Diensten kan je informeren of jouw werkgever de toelating heeft om dit toe te passen.

