

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.

