

Kleine flexibiliteit zonder specifieke reden

OVERURENREGELING

Wanneer en in welke situatie?

De flexibele werkweek heeft als doel om het aantal dagen tijdelijke werkloosheid te verminderen alsook de beperking van het aantal overuren. Dit zorgt ervoor dat voorzienbare kleine pieken kunnen worden opgevangen.

Aantal overuren per jaar?

Er kan onbeperkt gebruik worden gemaakt van de flexibele uurroosters zolang men op de referteperiode van 12 maanden uitkomt op een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 40 uur.

Grenzen?

Piekroosters: maximum 9 uur per dag en 45 uur per week.

Dalroosters: minimum 6 uur per dag en 35 uur per week.

Recuperatie?

De compensatie gebeurt uitsluitend door dalroosters waarbij de arbeidsduur tot 6 uur per dag wordt teruggeschoefd.

Toeslag?

De arbeider heeft recht op zijn loon alsof hij normaal 40 uur per week zou gewerkt hebben. Hij zal dus bij iedere betaalperiode steeds hetzelfde loon ontvangen, ongeacht of in die periode werd gewerkt volgens het normale uurrooster, het piekrooster of het dalrooster.

Fiscaal voordeel?

Er is geen fiscaal voordeel verbonden aan de flexibele arbeidsweek omdat er geen toeslag wordt betaald.

Invoeringsprocedure?

De invoering van de kleine flexibiliteit gebeurt door het wijzigen van het arbeidsreglement. Bij de invoering van de regeling dienen er enkele strikte regels te worden nageleefd betreffende de inhoud van het gewijzigde arbeidsreglement.

Uurroosters?

Belangrijk: Het toepasselijke werkrooster dient minstens 7 dagen op voorhand te worden aangeplakt in uw onderneming.

Voor meer informatie rond dit stelsel:

Neem contact met Twain De Hondt
van Bouwunie: 02 588 11 01
twain.dehondt@bouwunie.be

Voor het toepassen van de overuren in uw onderneming:

neem contact op met Liantis:
www.liantis.be