

Nieuwe arbeidsregeling · grote flexibiliteit

OVERURENREGELING

Wanneer en in welke situatie?

Indien uw onderneming behoefte heeft aan een grote flexibiliteit kan u beroep doen op de nieuwe arbeidsregeling.

Deze regeling zorgt ervoor dat u kan afwijken van;

- » De beperking van de arbeidsduur van 9 uur per dag
- » De beperking van de arbeidsduur van 40 uur per week
- » Het verbod van zaterdagarbeid
- » Het verbod van zondagarbeid
- » Het verbod arbeid te verrichten op feestdagen
- » Het verbod van nachtarbeid

Aantal overuren per jaar?

Het aantal overuren overeenkomstig deze regeling is onbeperkt zolang de interne overurengrens van 143 uren per 12 maanden niet wordt overschreden.

OPMERKING: De interne grens van 143 uur is van toepassing. Dit houdt in dat men in de referteperiode op geen enkel moment een surplus van meer dan 143 uur te recupereren overuren mag hebben.

Grenzen?

Deze regeling voorziet een maximumgrens van 12 uur per dag. Een wekelijkse maximumgrens is niet expliciet bepaald, maar gelet op de daggrens mag de wekelijkse arbeidsduur 84 uur niet overschrijden (7 x 12 uur).

Recuperatie?

Er geldt altijd een verplichte recuperatie.

Toeslag?

Geen toeslag: Voor zover zij in het werkrooster van het arbeidsreglement zijn opgenomen, geven de arbeidsprestaties die de normale grenzen van de arbeidsduur overschrijden geen recht op een toeslag. Maar het is altijd toegelaten om vrijwillig een toeslag te betalen.

OPGELET: Tijdens onderhandelingen met de vakbond kan het betalen van een toeslag steeds een item zijn.

Wel toeslag: voor prestaties vanaf 22u tot 6u blijft echter wel de verplichte toeslag van 25% voor nachtarbeid en het betaalde half uur schaftijd verschuldigd.

Fiscaal voordeel?

Er is geen fiscaal voordeel verbonden aan deze regeling, zelfs niet als er een vrijwillige toeslag wordt betaald.

Invoeringsprocedure?

Er is geen vakbondsafvaardiging in de onderneming:

- » Procedure via voorzitter van het paritair comité ↓

minimale termijn om dit in te voeren 1,5 tot 2 maanden, maar kan ook tot 4,5 maanden duren:

» **Opmaak ontwerp nieuwe arbeidsregeling**

- Voorafgaandelijke schriftelijke informatie (mededeling) aan arbeiders
- 8 dagen register voor opmerkingen ter beschikking houden
- Na 8 dagen: ontwerp en register zenden aan de voorzitter van het bevoegd paritair comité
- Termijn van een maand waarin de vertegenwoordigde organisaties binnen paritair comité hun opmerkingen kunnen meedelen aan de voorzitter.
- Na de periode van één maand kunnen zich drie situaties voordoen:
 1. **Geen enkele opmerking in het register:** De voorzitter stelt de werkgever daarvan binnen acht dagen in kennis en de nieuwe arbeidsregeling kan in werking treden;
 2. **Wel opmerkingen in het register:** Als de voorzitter van het paritair comité heeft nagelaten om de werkgever binnen de termijn van acht dagen op de hoogte te brengen: de nieuwe arbeidsregeling mag in werking treden na het verstrijken van deze termijn van acht dagen;
 3. **Wel opmerkingen in het register:** u wordt als werkgever hiervan in kennis gesteld binnen een termijn van acht dagen. Het paritair comité beschikt dan over een termijn van twee maanden om het dossier goed te keuren of af te wijzen. De werkgever wordt hiervan op de hoogte gesteld.

- » Procedure via bedrijfs-cao · onderhandeling met vakbonds-secretarissen, minimale termijn om dit in te voeren: 2 tot 3 weken

» **Opmaak van de bedrijfs-cao**

- Voorafgaandelijk aangewezen stap: schriftelijke informatie aan de werknemers
- Onderhandelingen met vakbondssecretarissen over het ontwerp van de cao.
- U kan voor deze onderhandelingen beroep doen op Bouwunie.

Er is wel een vakbondsafvaardiging in de onderneming:

- » Hier geldt dezelfde procedure als bij de bedrijfs-cao.

Uurroosters?

De uurroosters zouden voorafgaandelijk moeten worden uitgehangen.

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