

# Webinar Arbeidsduur April/Mei 2022 DEEL IV

d.d. 12/05/22

Introductie door Klaartje Theunis,

Directeur personeel en organisatie &  
VSB Zorgnet-Icuro



# Opbouw webinar

- Delen I & II : 2 en 3 weken geleden
  - Theoretische uitdieping arbeidsduurregels
  - Waar nuttig voor correcte toepassing : onderbouwd vanuit historische context
- Deel III : vorige week
  - Praktische toepassing op de sectoren uit PC 330
  - Leidraad: de nieuwe bepalingen over de uurroosterplanning in de CAO Arbeidsorganisatie & Stabiliteit van de uurroosters
  - Good practices: getuigenis van AZ Sint-Lucas en het WZC Ter Berk/WZC Anzegem
- **Deel IV: vandaag Q&A**
  - **Antwoorden op de gestelde vragen**
    - Deel I en II
    - Deel III
    - Toelichting 38-uren week

# Arbeidsduurregelgeving

## Q&A-sessie



# 1. Vragen Deel I en II

Meeruren, overuren en bijkomende  
uren



# Meeruren, overuren en bijkomende uren

---

## Meeruren:

Uren gepresteerd in het kader van een door de wet toegelaten verhoging van de grenzen van de arbeidsduur (art.23 AW en KB 1988) en vastgelegd in de definitieve bekendgemaakte uurroosters

## Overuren

Uren gepresteerd boven de meeruren voor prestaties die niet werden voorzien in de definitieve bekendgemaakte uurroosters

## Bijkomende uren

Uren gepresteerd door deeltijdse werknemers boven hun contractuele arbeidsduur en buiten de definitieve bekendgemaakte uurroosters en die de grenzen van de arbeidsduur van voltijdse werknemers niet overschrijden



# Variabele deeltijders en voltijders





# Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster

---

Het kader wordt opgenomen in het arbeidsreglement:

- Het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld
- De dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- De minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur; wanneer ook de deeltijdse arbeidsregeling variabel is, wordt bovendien de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur vermeld;
- De wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers door middel van een bericht in kennis worden gesteld van hun werkroosters



## Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster

---

De deeltijdse arbeidsovereenkomst moet schriftelijk vastgesteld worden met vermelding van de contractuele arbeidsduur en dat er zal gewerkt worden een regime met variabele uurroosters

Een kopie van de arbeidsovereenkomst wordt bewaard in bijlage van het arbeidsreglement



## Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster

---

Publiciteit van de uurroosters (specifiek voor variabele uurroosters):

- De individuele uurroosters worden bekendgemaakt door een bericht ten minste 5 dagen op voorhand (en mits het respecteren van de procedure voorzien in de sectorale CAO).
- Het bericht wordt bewaard, op papier of elektronisch, samen met het arbeidsreglement.



# Deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster

---

Controle van de afwijkingen op de uurroosters

De werkgever moet:

- Ofwel beschikken over een systeem van tijdsopvolging (electronisch of niet) met begin en einde van de prestaties en met de rustpauzes)
- Ofwel papieren documenten houden als er afgeweken wordt van de uurroosters (na het begin of voor het einde van de prestaties of bijkomende uren buiten de uurroosters)



## Voltijdse werknemers met een « variabel » uurrooster

---

De voltijdse arbeidsovereenkomst moet niet verplicht schriftelijk vastgesteld worden.

Maar dit wel te doen met vermelding van de contractuele arbeidsduur en dat er zal gewerkt worden een regime met « variabele uurroosters »



## Voltijdse werknemers met een « variabel » uurrooster

---

In het arbeidsreglement worden alle mogelijke uurroosters opgenomen (in tegenstelling tot regeling variabele deeltijders)

Voor de werknemers die regelmatig van uurroosters veranderen wordt ook bepaald hoe de uurroosters worden bekendgemaakt (rekening houdend met de procedure afgesproken in de sectorale Cao)



# Berekening arbeidsduur



## Arbeidsduur: inhaalrust

---

Aantal weken in de referentieperiode × wekelijkse arbeidsduur bepaald in de wet of de C.A.O. = aantal arbeidsuren (of daarmee gelijkgestelde uren).

Zijnde, in de loop van één kwartaal, maximum:  $13 \times 40u = 520u$ .

- Opgelet: ingeval van effectieve vermindering van de arbeidsduur tot 38u:  $13 \times 38u = 494u$





## Arbeidsduur: inhaalrust

---

Voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur wordt rekening gehouden met:

- de effectieve gepresteerd uren (zie begrip arbeidstijd);
- de gelijkgestelde uren (schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, feestdagen,...), a rato van de uren die volgens het uurrooster moesten gepresteerd worden.



Overuren



# Overuren: inhaalrust en betaling van loon

---

Vrijwillige overuren en overmacht:

Geen inhaalrust

Loon en overloon moeten betaald worden op het einde van de betaalperiode waarin de prestaties plaatsvinden



## Overuren: inhaalrust en betaling van loon

---

Buitengewoon vermeerdering werk en onvoorziene noodzakelijkheid:

De werknemer doet geen afstand van zijn inhaalrust:

- Het gewoon loon wordt betaald op het einde van de betaalperiode waarin de inhaalrust opgenomen wordt
- Het overloon wordt betaald op het einde van de betaal periode waarin de prestaties plaatsvinden

De werknemer doet afstand van zijn inhaalrust:

Hij moet zijn beslissing mededelen aan zijn werkgever voor het einde van de betaalperiode waarin de prestaties plaatsvinden en loon en overloon moeten betaald worden op het einde van de betaalperiode waarin de prestaties plaatsvinden



# Vrijwillige overuren



## Arbeidsduur: vrijwillige overuren

---

- Grenzen: 11u/dag, 50u/week
- Contingent van 100u
  - CAO nr. 129 NAR: + 20u
  - Niet verplicht om dit contingent eerst op te gebruiken
- Bijzondere coronaregeling (verlengd door sociaal akkoord)
  - + 120u
  - Vrijgesteld van belastingen en RSZ
  - Tot eind 2022
- Nuance deeltijders: maatregel gedeeltelijk uitgehold door bijkomende uren



# Arbeidsduur: vrijwillige overuren

Een werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van **32u/week** krijgt het volgende werkrooster:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Uurrooster	8u nacht		8u nacht	8u ochtend	8u middag		
Effectief gewerkt	10u		10u	10u	10u	6u	

In dit voorbeeld heeft de werknemer, gezien de drukke periode 46u gewerkt, waarvan:

- Op maandag, woensdag en donderdag 1 bijkomend uur en één overuur (bovenop de grens van 9u/dag);
  - Op vrijdag 2 overuren; omdat vrijdag op het moment dat er extra uren gepresteerd worden, de wekelijkse grens van 38 uren al werd bereikt.

Wanneer je dan kijkt naar de extra op zaterdag gepresteerde uren:

- De werknemer heeft al 40 uren gepresteerd van maandag tot en met vrijdag, en zit dus al boven zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren.
- Dit betekent dat de 6 uren die op zaterdag gepresteerd werden overuren zijn.

Samengevat moet men dus de 46 uren als volgt beschouwen:

- 32u gewerkt volgens uurrooster
- 3u als bijkomende uren
- 11 uren als overuren, en als vrijwillige overuren indien men het bovenvermelde kader naleeft<sup>4</sup>
  - o 3 overuren daarvan zijn wegens overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur
  - o 8 overuren daarvan zijn wegens overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur



## Arbeidsduur: voorbeeld berekening overloon

---

Berekening overloon in een werkregime op basis van art. 23 AW

- Maandag 7u-15u
- Dinsdag 7u-15u
- Woensdag Rust
- Donderdag 7u-15u
- Vrijdag 7u-15u
- Zaterdag 8u-12u vrijwillige overuren (buiten de uurroosters)

Geen overloon voor de vrijwillige overuren: de daggrens van 9u en de weekgrens van 40u worden niet overschreden

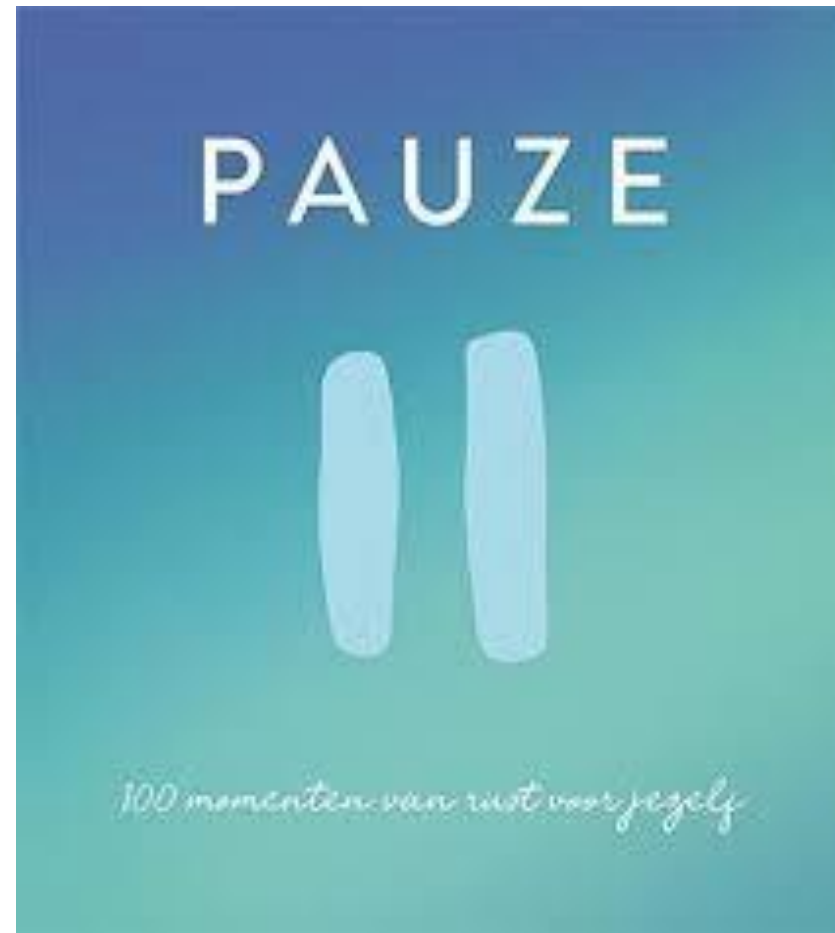




Andere vragen



# 5 MINUTEN PAUZE



# 2. Vragen Deel III

## 2.1 Referteperiode

- Interne grens
- Einde van de referteperiode
- Algemene vragen

## 2.2 Uurroosters

- Planning uurrooster
- Wijzigingen uurrooster
- Uurroosters in roulement
- Zelfroosteren

## 2.3 Vragen nav de cases

## 2.4 38-uren week

- Toelichting
- Vragen

## 2.5. Varia

## 2.1. Referteperiode

- **Interne grens:**

- Interne grens
  - Van 65 naar 143 uren in 2017
  - Nieuwe CAO => blijft de 143u – met max. 50u na 3 maanden, klopt dat?

Interne grens blijft gelden, maar nu binnen de periode van 6 maanden ipv 3.

+ na 3 maanden : max 50 u boven gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.

Daarna geldt weer de gewone grens van 143 uren => afgebouwd tegen einde van 6 maanden tot 0u (of ongeveer).

- 50u grens na 1ste kwartaal
  - o Wij hebben 2 tellers in gebruik : STW-teller (telt de ingeplande dagroosters in vergelijking met de jobtime) en de meerurenteller (effectief gewerkte uren bovenop het geplande dagrooster). Bijvoorbeeld het ingeplande dagrooster is 7:36u en de medewerker werkt effectief 8:36u die dag : 7:36u gaat naar de teller STW en 1 uur gaat naar de teller Meeruren.
  - o Moeten het saldo van beide tellers samengeteld worden om te komen tot de 50u grens of gaat dit enkel over de STW-teller?

50u = de effectief gepresteerde uren [de ingeplande (inclusief meeruren) + evt gepresteerde overuren] mogen de toegelaten gemiddelde arbeidsduur niet met meer dan 50 uren overschrijden

- Overdracht van 50 uren: zijn daar bepaalde voorwaarden aan verbonden om die te kunnen overdragen?

Neen

## 2.1. Referteperiode

- **Einde van de referperiode:**
  - Meeruren => op 0 na 26 weken -> marge vandaag in de praktijk op vandaag afgesproken +20 en -20 ; mag deze afspraak behouden blijven?
  - Wat als je niet op 0 staat na zes maanden?

Cfr de + en - 16 uren die we in de praktijk nogal eens zijn tegengekomen.  
Zie de geest van het akkoord.

- Zijn de +20/-20 en +16/-16 waarvan sprake, de uren die volgens de CAO eigenlijk 50u mogen zijn?

Nee. Betref de uren die je zou kunnen gedogen op het einde van de referperiode als je er niet slaagt helemaal op 0 te krijgen.

50u = die je mag overdragen na 13 weken naar de tweede helft van de referperiode.

## 2.1. Referteperiode

- **Einde van de referteperiode:**
  - Indien we onze referteperiode verlengen naar 6 maanden moet op het einde het urensaldo op 0 staan.  
Dit geldt ook voor glijtijden ? ja
  - Wat is vereffenen ?
    - uitbetalen aan 100%
    - mogelijkheden om bruto = netto uit te betalen?
    - mogelijkheden naar cafetariaplannen?
    - => helemaal vrij lokaal te bespreken

Lokaal afspraken maken: het resultaat = deze uren geleidelijk aan uit de 'potten' verdwijnen.

Combi met cafetariaplan lijkt me moeilijk want zijn geen recurrente 'middelen'

## 2.1. Referteperiode

### • Algemeen

- Wat moet er ondernomen worden om de referteperiode uit te breiden?
- Moet de begindatum van de referteperiode in het AR komen te staan ?

Die verlenging zal moeten bepaald worden op ondernemingsvlak met de modaliteiten (één semester of een andere periode van 6 opeenvolgende maanden)  
+ Opname in het AR

- Referteperiode deeltijdse arbeid  
Kan de referteperiode van de deeltijdse medewerkers verschillen van de referteperiode van de voltijdse medewerkers?

De cao van 13 september 2021 art. 6 §3 het volgende: 'Het begrip van zes opeenvolgende maanden of 26 opeenvolgende weken in het kader van dit hoofdstuk dient niet noodzakelijk samen te vallen met een kalendersemester, maar dient in dit geval identiek te zijn voor alle werknemers binnen de voorziening.'

Als referteperiode ≠ kalendertrimester => voor iedereen hetzelfde

## 2.1. Referteperiode

- **Algemeen**

- Er wordt gesteld dat de uurroosters niet moeten samenvallen met een effectieve kalendersemester maar dat ze wel gelijk moeten zijn voor alle medewerkers binnen de voorziening. Betekent dit dat de begindatum van alle roosters op het zelfde ogenblik moeten starten? Hoe doe je dit in de praktijk? Afhankelijk van de tewerkstellingsbreuken werk je toch met andere referteperiodes? Cf. 38u tov 30,4u

Niet de uurroosters maar de referteperiode moet voor iedereen dezelfde zijn (als niet samenvalt met kalendersemester).

De periode waarbinnen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zoals bepaald bij wet of CAO gerespecteerd = voor iedereen max 26 weken onafhankelijk v 38 of 30u werken => voor wie maar 30u werkt, heeft u dus meer manoeuvreerruimte want ook voor hen mag je gaan tot 143u boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (met de grens van 50 na drie maanden)



## 2.1. Referteperiode

- **Algemeen**

- De referteperiode is verlengd naar 6 maanden. Onze afdelingen volgen periodes van 12 of 16 weken voor het opmaken van de planningen waarbinnen ze de gemiddelde arbeidsduur behalen. Hierdoor is er dus eigenlijk geen moment op 3 of 6 maanden waarbij we de gemiddelde arbeidsduur hebben behaald. Is dat ook een mogelijkheid?

Kortere periode kan altijd. Tot nu :13 weken niet overschrijden - de 16 weken eigenlijk niet mogelijk.

Als 16 weken: theoretisch na 3 maanden check of de 50u boven de gem wek ad zoals bepaald bij wet of cao niet overschreden, maar dat lijkt slechts een theoretische mogelijkheid.

## 2.1. Referteperiode

- Als de referteperiode naar 6 maanden gebracht wordt, wordt de berekening van overloon deeltijdse bijkomende uren ook naar 6 maanden gebracht? Of blijft deze 3 maanden. Bijkomende uren berekening is in de praktijk op weekbasis, dus de berekening voor de deeltijdse is een periode van 13 weken / 26weken en niet volledig samenvallend met kalendermaanden. Hoe kunnen we die zo best mogelijk op elkaar laten aansluiten zonder dat er hiaten vallen.

Eenzijds: bepalen van het krediet krachtens KB van 25/06/90:

- Vaste wekelijkse arbeidsduur: krediet van 12 uren per kalendermaand
- Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (variabel) : krediet van 3 uren en 14 minuten vermenigvuldigd met het aantal weken in de referteperiode

Anderzijds : gaat over twee aparte tellers :

1 de uren in de planning: moeten de gemiddelde wekelijkse AD over een periode van max 6 maanden respecteren

2 de uren waarin afgeweken wordt van hetgeen voorzien in het uurrooster en dus mogelijks aanleiding geeft tot overloon.

- Valt de openbare sector ook onder deze regels? Aangezien zij in principe geen CAO's hebben?

Nee.

Zelfde items ter tafel voor bespreking (in tripartite met kabinet Vandenbroucke).

## 2.2. Uurroosterplanning

- Stap 1: gepland rooster
  - Interferentie met andere regels:
    - 3 maanden vooraf gepland rooster
      - CAO eindeloopbaan : keuze tussen premie en tijd voor een vpk is 3 maanden vooraf => een maand te laat om tijdig de rechten van een MW te bepalen
      - Aanvragen TK/TV : RVA geeft aan, te vroegste 3 maanden vooraf => een maand te laat om tijdig de arbeidsduur aan te passen.  
Gaan die teksten/afspraken ook wijzigen?

Toekomst: aandacht voor vragen (als impact)

Nu: argument dat zo'n gepland uurrooster noodzakelijkerwijs nog heel wat wijzigingen zal moeten ondergaan.

- Aangifte RAAS :

-VSB: het maximum aantal uren per trimester wordt bepaald conform de volgende formule: het aantal dagen van maandag tot vrijdag in het trimester \* 7,6 uur/dag;

-Komen we op terug na overleg met beleid

## 2.2. Uurroosterplanning

- **Stap 1: gepland rooster**

- Rekening houden met ...

- In het gepland uurrooster willen we rekening houden met wensen van de MW, planningsnoden, vakantie, weekend te werken, nacht te werken  
Dus focus op de oncomfortabele uren  
==> Is het nodig om daar dan andere shiften bij te zetten om aan de gemiddelde JT te komen. (vroeges/lates/...)  
==> Als er een akkoord is intern met de OR om dit niet te doen => geeft anders veel dubbel werk voor de planner

Bedoeling: WN langer op voorhand een zicht te geven op wanneer ze verwacht worden om te werken

Check respect gemiddelde wekelijkse arbeidsduur?

Eerste periode: veel wissels nodig en mogelijk – veel moeilijker in stap 2

⇒ Best zo vroeg mogelijk, zo volledig mogelijk

CAO laat echter toe af te wijken in akkoord met OR

## 2.2. Uurroosterplanning

- **Gepland uurrooster:**

- 35u verplichte wekelijkse rust =  $24u + 11u$ , maar 11u kan dalen naar 9u dus wekelijkse 35u ook naar  $24u + 9u = 33u$ ?

Klopt, voor de in de cao omschreven situatie (avond- onmiddellijk gevolgd door ochtenddienst)

- De planning wordt per dienst correct omhoog gehangen, maar bij elke correctie/wijziging, moet deze dan telkens opnieuw uitgehangen worden? Of is de aanpassing in het tijdsregistratiesysteem voldoende?

Tijdsregistratiesysteem raadpleegbaar? Zo ja, dan is dit voldoende.

- Is elektronisch overzicht van de wijzigingen aan het bekendgemaakt uurrooster voldoende, of is een papieren afwijkingsregister met handtekening noodzakelijk?

Elektronisch overzicht of laatste versie raadpleegbaar? Zo ja, dan is dit voldoende.

## 2.2. Uurroosterplanning

- Gepland uurrooster:

- Hoelang moeten we deze uurroosters bewaren?

Tot aan de start van de volgende stap (2), zij kunnen gaandeweg telkens vervangen worden door de aangepaste versie.

- Het gepland rooster moet dit bijgehouden worden? raadpleegbaar blijven.  
Ons planningspakket houdt dit niet bij. Het geplande en het geafficheerde rooster is digitaal niet meer beschikbaar. Moeten we die dan op papier bijhouden? En zo ja, hoe lang?

Moeten enkel raadpleegbaar blijven (met de wijzigingen) totdat de volgende stap ingaat. Zie vraag supra.

Cave: verplichte bewaartermijn voor sociale documenten! => definitief werkrooster

## 2.2. Uurroosterplanning

- Wij maken ons uurrooster op in Tobania en zodra uurrooster vastgeklikt wordt (=definitief rooster) worden de wijzigingen bijgehouden. Op dit moment kunnen de medewerkers enkel het vastgeklikt rooster via ESS raadplegen. En de wijzigingen op de uurrooster worden in een correctierooster bijgehouden.

Moeten van het gepland uurrooster (stap 1) en het geafficheerd uurrooster (stap 2) ook de wijzigingen bijgehouden worden? Of enkel van het definitief uurrooster?

Stap 1 tot stap 2: voldoende dat men gaandeweg het meest recente rooster kan raadplegen – wijzigingen daar te zien

Stap 2: idem - principe wijzigingen in onderling akkoord => sowieso communicatie over de wijzigingen.

! Rapporteren van wijzigingen zonder onderling akkoord aan de OR.

## 2.2. Uurroosterplanning

- Geldt de minimumprestatie van 3 uur ook voor het (verplicht) medisch onderzoek of voor een bijscholing of voor een dienstvergadering?

Geregionaliseerde sectoren: afwijking mogelijk obv de cao van 12/11/18.

Federale sectoren: ook opnieuw bepleiten in de bij een volgend sociaal akkoord of nu al via lokaal akkoord

- Hoe pak je heel dit verhaal aan als je zelfroostert op afdelingen?

Te bekijken welke elementen cfr deze cao, ondanks andere methodiek.

Bespreken op OR: andere methodiek maar zelfde objectief => art 11 'voordeligere akkoorden' + uurroosterplanning als geheel te beschouwen



## 2.2. Uurroosterplanning

- Wijzigingen:
  - Als wn een planning heeft van de late. en hij krijgt die dag de vraag om ipv de vroege te werken, de late te doen, evenveel uren. Geeft dit recht op overloon omdat de uren van de prestaties niet gelijk vallen met de aanvankelijk ingeroosterde shift?

Voor DT: buiten het definitief uurrooster: dus wel mee te nemen in het krediet bijkomende uren => als krediet overschreden : overloon

## 2.2. Uurroosterplanning

- Werken met uurroosterroulement:
  - Wij werken momenteel in onze organisatie met uurroosters/**roulementen** waarbij de gemiddelde arbeidsduur gerespecteerd wordt over 10 of 12 weken.

In de webinars wordt echter steeds vermeld dat de gemiddelde arbeidsduur moet gerespecteerd worden over een referteperiode van 13 weken, uit te breiden tot 26 weken. Het is me nog niet duidelijk of hiermee effectief 13 weken bedoeld wordt of dat dit mag geïnterpreteerd worden als **maximaal/ten hoogste 13 weken**.

KB88: [...] wekelijkse arbeidsduur, berekend over een periode van ten hoogste één trimester [...]"

Art 6§1: tot maximaal 6 maanden of 26 weken

Als wij ons huidig systeem nu zouden uitrollen over een periode van 13 weken, te verlengen tot 26 weken, dan zou de teller van de gemiddelde arbeidsduur op het eind van deze periode nooit op 0 kunnen komen. Op het eind van de eerste referteperiode van 13 weken zitten we dan immers al, afhankelijk van de situatie, 3 weken of 1 week in een nieuw uurroosterroulement.

Of moet deze referteperiode van 13/26 weken volledig onafhankelijk van het uurroosterroulement gezien worden?

Mogelijk uurroosters te plannen over kortere periode - mits respect voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Cfr de cao: evt naar 2x12 weken - de grens van 50u overdraagbaar in het midden

## 2.2. Uurroosterplanning

- Werken met uurroosterroulement:

- Onze werkwijze :

Fase 1: mws ontvangen 'cyclisch rooster' over 4 weken - kapstok voor weekends, late shiften, ADV dagen, wensen omtrent vb dinsdagavond vrij ifv hobby... voor toekomstige periode.

Fase 2: mws ontvangen sinds 2022 individueel rooster op 20ste april voor maand juni. Hier zitten persoonlijke verlofaanvragen, alle noden op dienst, vormingen, ... ingepland. Wijzigingen enkel nog in wederzijds akkoord. Wissels enz nog mogelijk.

Fase 3: vastgeklikt rooster - wordt 7 dagen op voorhand uitgehangen op dienst. Wijzigingen hierop worden beperkt. Eerder ifv overmacht (ziekte, begrafenissen,...)  
Alle werknemers werken met variabele roosters.

Wijzigingen op het vastgeklikte rooster worden genoteerd en geparafeerd door een leidinggevende op afgedrukt exemplaar. Daarnaast wordt voor deeltijdsen nog een papieren afwijkingsregister bijgehouden waar de leidinggevende en werknemer op tekenen. Moet dit apart register nog? of kan het vb voldoende zijn dat werknemer ook paraaf zet op afgedrukt vastgeklikt rooster?

Belangrijk dat duidelijk is dat er een onderling akkoord was + duidelijkheid over afwijkingen die aanleiding geven tot overloon.  
Vorm waarin dit wordt bijgehouden = ondergeschikt

- Als enkel de pauze verschuift maar de begin en de eindduur van de shift niet wijzigen, moet dit ook genoteerd worden op vastgeklikt rooster en/of afwijkingsregister? (soms vb door maaltijdbegeleiding die uitloopt) of hoeft dit niet omdat het aantal uur niet wijzigt en begin en einde van prestaties gelijk blijft?

Rooster moet pauze voorzien volgens de wettelijke regels. Als deze in de praktijk een beetje verschuift, maar even lang blijft en geen afbreuk doet aan wettelijke regels, pragmatisch opgelost wordt en niet nog eens gewijzigd wordt in het rooster.

### 3. Vragen nav de cases

- AZ Sint-Lucas Gent

- Vzw Seniorenzorg Sint-Vincentius Anzegem

# Case AZ Sint-Lucas Gent

- Schriftelijke aanvragen van wissels - effectief op papier of zijn er andere mogelijkheden?

Gebeurt nog op papier

- Als er in de eerste 3 maanden geen verlof werd opgenomen door de werknemer terwijl hij dit eigenlijk had moeten doen, plant de leidinggevende dan zijn verlofdagen zelf in ?

Als bij opmaken van de lijst mw geen verlof indiende, wordt mw aangesproken en moet voor een deadline de aanvragen binnen zijn. Indien nog geen aanvraag verlof, wordt volgens de regels verlof ingeboekt door leidinggevende.

- Max. 15u24min is voor welke teller precies? en binnen welke periode?

MU, ADV en CBu-teller. Bij het vrijgeven van referteperiode mag dit niet meer dan 15u24 zijn.

- Hoe gaan jullie tewerk mbt uitbetaling van overloon? en opvolging deeltijdse medewerkers?

We gaan proactief te werk zodat er weinig overuren, en dus geen overloon is.

- Wie staat er in voor de opleiding van nieuwe leidinggevenden?

Medewerker Planning op dienst P&O

- Is er een verband tss afdelingen met hoge tellers en een gebrek aan (personele) middelen?

Ja

- Wijzigingen tijdens vastgeklikte periode. Controledocument met handtekeningen van WN en WG noodzakelijk?

Document aanvraag wissel in fase 2 of 3 is eenzelfde document waarbij handtekening WN en WG op staan, dus beide akkoord. Controledocument vervalt, gezien we via tabblad Correcties alle wijzigingen kunnen zien.

- Worden de overloonregels automatisch toegepast in het plannings- en tijdsregistratiepakket?

Neen, op dit moment niet.

# Case vzw Seniorenzorg Sint-Vincentius Anzegem

- 7 kalenderdagen voor de te presteren week vastklikken op maandag 17u: wanneer gaat deze vastgeklikte week dan precies in?
  - Concreet: op maandag 9/5 werd vastgeklikt voor de week van 16/05 tem 22/05.
- Waar wordt het wijzigingsdocument bewaard ?
  - op de verschillende afdelingen
- Hoe worden + uren betaald? aan 100% of andere?
  - De uren boven de 16u saldo wordt wellicht bedoeld? Idd gewoon aan 100%
- Hoe werkt dit wijzigingsdocument juist?
  - Zie voorbeeld onderstaand

<b>Woonzorgcentrum Sint-Vincentiusrustoord</b>											
Team		Gelijkvloers						Maand		juni	
Medewerker		datum	duur van werk		pauze		handtekeningen		op vraag van		wederzijds akkoord
naam	voornaam		Begin	einde	begin	einde	WN	WG	WN	WG	

# 4.1. Toelichting 38-uren week

## Wet van 10 augustus 2001

Art. 2. § 1. De voltijdse werknemers [...] moeten op **1 januari 2003** de toepassing genieten van een arbeidsregeling opgesteld in het kader van een **vóór deze datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomst** of, bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst, in het kader van een **arbeidsreglement** dat van kracht is op deze datum, waardoor de arbeidsduur beperkt wordt tot maximum 38 uren per week of waardoor de arbeidsduur op een gelijkwaardige wijze beperkt wordt op een andere basis dan de wekelijkse.

§ 2. De **grens van 40 uren** per week **bepaald in artikel 19 van de arbeidswet van 16 maart 1971**, wordt **verminderd** tot **38 uren** voor de voltijdse werknemers [...] die op 1 januari 2003 geen beperking van de wekelijkse arbeidsduur genieten overeenkomstig § 1.

§ 3. [...]

§ 4. Voor de toepassing van de §§ 1 en 2 bepaalt de Koning de nadere regelen voor de afschaffing van het overloon onder de grens van 40 uren vastgesteld in artikel 29, § 2, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

## CAO van 1995 Van toepassing op WN en WG van de ondertekenende WGORganisaties (waaronder VVI)

Artikel 2 - De maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur, vastgesteld bij **artikel 19 van de arbeidswet** van 16 maart 1971, gewijzigd bij de wet van 20 juli 1978, **wordt tot achtendertig uren ingekort**, te verdelen over vijf of zes dagen.

- = **Zonder verdere nuancering**, zoals bv te lezen in **de cao van 1987 van PC 305.02**

(§ 2. Nochtans mag voor de diensten voor geestelijke gezondheidszorg, [...], **het gemiddelde van 38u./week op jaarbasis berekend worden**. In dit geval mag, per vier achtereenvolgende weken, de grens van 160 arbeidsuren niet overschreden worden.)

# 4.1. Toelichting 38-uren week

## DUS

Geen andere interpretatie mogelijk : de cao van 95 legt de **effectieve** wekelijkse arbeidsduur vast op 38 uren/week, *of nog*

De **mogelijkheid** om te werken met een gemiddelde mits toepassing van ADV (mogelijkheid voorzien in de wet van 2001 en in de cao van '87) **is uitgesloten**.

## MAAR

In de praktijk kunnen 40u per week wel nog, m.n. door gebruik te maken van artikel 23 van de arbeidswet en KB88  
Op voorwaarde dat

- De wekelijkse arbeidsduur blijft dan wel op 38u liggen en je genereert telkens 2 meeruren per week.
- Er wordt gerecupereerd binnen de referteperiode, 3 maanden ofwel 6 maanden obv de recente cao van PC330.

## IN DE PRAKTIJK

- Instellingen waar men al jaren – van vóór 1 januari 2003(!) – een 40-urenweek toepast, vaak tot ieders (werkgevers en werknemers) tevredenheid : check van de inhoud van de lokale afspraak aan te raden.



## 4.2. Vragen 38-uren week

1. **Bij de invoering op nationaal niveau van de 38u/week kon er gekozen worden tussen 2 opties**
  - a) **Effectieve invoering van 38u /week**
  - b) **Werken met 40u/ week en toekennen van ADV.**
    1. Is er in PC 330 een Cao die bepaalt welk van de opties van toepassing is of kunnen ze naast elkaar in een organisatie bestaan? **Enkel optie 1 is mogelijk.**
    2. En zo ja is er een bedrijfsCAO voor nodig? **Niet langer mogelijk.**
2. **Wij werken in een effectieve 40urenweek (via recupdagen komen we aan de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur)**
  1. **Wat is in dat geval de weekgrens voor overurentoeslag?** Hangt af van hoe ingepland. In beginsel 38u. Maar mits toepassing van KB88 mag u tot 50uren inplannen (in dit laatste geval enkel recuperatie binnen referteperiode)
  2. **Stel bv een deeltijdse werknemer die 32 uur per week werkt, van maandag tot donderdag 8 uur. Uitzonderlijk komt hij ook op vrijdag 8 uur werken. Daardoor werkt hij die week 40 uur. Als de grens voor overurentoeslag 40 uur is, moeten we geen toeslag betalen (in de hypothese dat hij nog niet boven zijn krediet zit). Is de grens 38 uur, dan moeten we voor 2 uur 50% toeslag betalen.**
    1. Indien niet ingepland: overurentoeslag voor 2 uren.
    2. Wanneer zo was ingepland is er geen probleem en moet er geen overloon betaald worden ; hij moet deze wel recupereren binnen de referteperiode.

## 4. Vragen 38-uren week

- 1. Wij werken binnen onze organisatie in een aantal departementen met een 40 uur regeling en ADV dagen, terwijl dat binnen andere departementen 38 uur is zonder ADV. Betekent dit dat wij voor beide groepen van werknemers een andere weekgrens moeten nemen in het kader van overloon?** Overloongrens is steeds en voor alle medewerkers 38u, maar kan aangepast worden door toepassing KB88. Dit KB laat toe tot 11 uren per dag en 50 uren per week in te plannen. Indien u hiervan gebruik maakt, moeten de meeruren enkel gerecupereerd worden binnen de referteperiode.
- 2. Gelijkgestelde uren in een variabel uurrooster dienen à rato arbeidsduur berekend te worden; voor iemand die 40u per week werkt met compensatie in het kader van 38u, moet deze dag dan aan 8u berekend worden of aan 7,6u?**
  1. In beginsel: a rato van de uren die volgens het uurrooster gepresteerd moesten worden.
  2. Bij variabele uurroosters: a rato van de gemiddelde arbeidsduur, of nog 7,6
- 3. Men verwees naar de voorwaarden om ondanks de sectorCAO van 1995 toch te werken met 40 uur per week. Welke zijn die voorwaarden? Zie hierboven**

## 5. Varia

- De personen die deeltijds tewerkgesteld zijn of met een contract van bepaalde duur, dienen voorrang te krijgen op de openstaande vacatures, is het voldoende indien we hen mondeling informeren dat er openstaande functies zijn? Er is ook een intranet waarop een link staat naar de openstaande vacatures. Is dit voldoende, of moet dit schriftelijk? Door bijv het doorsturen van de link via e-mail of moet er echt een document ondertekend worden door de werknemer.

Niet individueel aan te spreken/niet schriftelijk aan te schrijven.

Volstaat: deze vacatures online (intranet) raadpleegbaar

Enkel in de cao ziekenhuizen: + ergens op papier uithangen.

Enkel voor in cao voor ziekenhuizen: Bij aanwerving een kennisgeving van de mogelijkheid tot contractuitbreiding, bv via de bijlage aan de cao of op een andere manier.

- Kan het dagelijks tijdsvak voor deeltijdse arbeid in arbeidsreglement ook 24 h bedragen?  
En bij uitbreiding van mijn vorige vraag ook 7 dagen bedragen?

Theoretisch wel, maar ikv voorspelbare uurroosters, 3 m op voorhand concreter/gedetailleerd

## 5. Varia

- De personen die deeltijds tewerkgesteld zijn of met een contract van bepaalde duur, dienen voorrang te krijgen op de openstaande vacatures, is het voldoende indien we hen mondeling informeren dat er openstaande functies zijn? Er is ook een intranet waarop een link staat naar de openstaande vacatures. Is dit voldoende, of moet dit schriftelijk? Door bijv het doorsturen van de link via e-mail of moet er echt een document ondertekend worden door de werknemer.

Niet individueel aan te spreken/niet schriftelijk aan te schrijven.

Volstaat: deze vacatures online (intranet) raadpleegbaar

Enkel in de cao ziekenhuizen: + ergens op papier uithangen.

Enkel voor in cao voor ziekenhuizen: Bij aanwerving een kennisgeving van de mogelijkheid tot contractuitbreiding, bv via de bijlage aan de cao of op een andere manier.

- Kan het dagelijks tijdsvak voor deeltijdse arbeid in arbeidsreglement ook 24 h bedragen?  
En bij uitbreiding van mijn vorige vraag ook 7 dagen bedragen?

Theoretisch wel, maar ikv voorspelbare uurroosters, 3 m op voorhand concreter/gedetailleerd

# 5. Varia

- Gepland uurrooster:
  - Rekening houden met...

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
ma	di	woe	do	vrij	za	zo	ma	di	woe	do	vrij	za	zo	ma	di	woe	do	vrij	za	zo
8l	8B	8l		8U				8A	8G	8G	8U	6S	6S	8B	ZR	8l	8l	8X		
8u	8u	8u		8u				8u	8u	8u	8u	6u	6u	8u	RUST	8u	8u	8u		

- **M.b.t. 7 dagen opeenvolgend werken** => Ons uurroosterpakket rekent dat een werkweek van maandag tot en met zondag loopt en geeft telkens een foutmelding in volgende situatie:
  - Bv Een medewerker heeft op maandag (de 8e dag in onderstaand voorbeeld) een vrije dag en werkt dinsdag tot en met maandag in volgende week (=7d). Op dinsdag werkt de medewerker een dagdienstshift = start hij om 8u waardoor het programma een foutmelding geeft => geen 35 uur achtereenvolgende rust in die week gekregen (24 u van de maandag + 8u van de dinsdag = 32 u achtereenvolgende rust).
  - Mag er hierop een **afwijking** genomen worden daar de medewerker eigenlijk daarvoor een vrij weekend had of dient er sowieso rekening mee gehouden te worden dat de collega dan best op die dinsdag een laatshift werkt waarbij er tussen de maandag en aanvang van de shift op dinsdag 35 u gerespecteerd wordt? (niet altijd evident is dat collega's in de zorg laatdiensten bv ergo's, ortho's, ... werken)

## 6. Vragen van leden voor leden

- Mogelijk om een (anonieme) enquête te doen en resultaten te bespreken volgende keer? (of live tijdens volgende sessie via enquêtesysteem bevragen?)  
Bijvoorbeeld:
  - Hoeveel organisaties werken al dan niet met een "tik"systeem?
  - Historisch urensaldo gemiddeld per kop?
  - Uitbetalen van meeruren/overuren Ja/Nee en aan welk %?
  - Reeds ondernemingscao afgesloten ikv deze nieuwe cao's?
  - Startdata referteperiode?
  - etc?
- Is het ongebruikelijk binnen onze sectoren om bepaalde functies, buiten directiefuncties, te ontzeggen van alle bepalingen mbt arbeidstijd? Maw toepassing van wetgeving 'leidinggevend personeel en vertrouwensfuncties'
- Wegwerken historische urensaldo's

**Dank aan Dhrn Michel en Michaël De Gols,  
Dank aan AZ St Lucas en vzw Seniorenzorg Sint  
Vincentius Anzegem,  
Dank voor uw talrijke deelname!**

