



## Speciale regelingen

### De 6-dagenweek (Engelse week)

Met de 6-dagenweek trek je de maximale daggrens op (van 8 uur naar 9 uur) en voorzie je tegelijk extra rust.

#### Wat houdt de 6-dagenweek in?

Een 6-dagenweek bevat, naast zondag, minstens 1 extra halve dag rust. Je mag je werknemer dus niet meer dan 5,5 dagen laten werken.

#### Wat betekent dit voor de arbeidsduur?

De maximale daggrens breng je van 8 uur naar 9 uur. Het maximaal aantal uren per week blijft gemiddeld 38 uur.

#### Hoe kan ik dit invoeren?

Je kan de normale grenzen in arbeidsduur pas overschrijden (9 uur per dag i.p.v. 8 uur) op voorwaarde dat je de uurroosters in jouw arbeidsreglement opneemt.

#### Voordeel?

Je betaalt geen extra loontoeslag.

### Tewerkgesteld op verre afstand van huis

Hier gaat het om werknemers die niet elke dag naar huis kunnen terugkeren door de verre afstand tussen werk -en woonplaats.

#### Wat is een verre afstand?

Zodra je werknemer 14 uur/ dag thuis afwezig is, is de woonplaats ver van het werk. Dit blijkt uit de dienstregelingen van het openbaar vervoer. Het gaat hier over de som van zijn arbeidstijd en woon-werkverkeer.

### Wat houdt dit in voor de arbeidsduur?

De werknemer mag 10 uur per dag werken.

Als de meerderheid van jouw personeel niet dagelijks naar huis kan, dan mag je al het personeel tot 10 uur per dag tewerkstellen.

#### Hoe kan ik dit invoeren?

Je mag dit pas invoeren na een aanpassing in het arbeidsreglement.

### Kleine flexibiliteit

Met "kleine flexibiliteit" kan je de uurroosters van je werknemers laten schommelen in functie van de noden van jouw onderneming zonder overloontoeslag.

#### Wat is "kleine flexibiliteit"?

Via dit systeem laat je jouw werknemers meer uren presteren in piekperiodes (periodes met verhoogde activiteit). Deze bijkomende uren compenseer je door hen minder uren te laten verrichten in een dalperiode (periodes met verlaagde activiteit). Zo schommel je op je basisuurrooster.

#### Aan welke grenzen moet ik mij houden?

- Grens 1**  
Je mag het gewone uurrooster per dag 2 uur verlagen of verhogen, zonder dat je werknemers dagelijks meer dan 9 uur werken.
- Grens 2**  
Daarnaast kan je ook de week met 5 uur verlagen of verhogen. Je piekroosters mogen tot 43 uur per week gaan. Je dalroosters gaan tot 33 uur per week. Bij beide roosters ga je ervan uit dat het basisuurrooster 38 uur per week is. Heeft jouw onderneming een basisuurrooster van 40 uur per week, dan mogen je piekroosters tot 45 uur gaan en je dalroosters tot 35 uur.
- Grens 3**  
Op jaarbasis moet je werknemer aan een gemiddelde van 38 uur per week zitten.

#### Kan ik "kleine flexibiliteit" combineren met overuren?

- ✓ Ja, op voorwaarde dat je binnen de maximale grenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week blijft.

Bij kleine flexibiliteit heb je geen interne grens van maximum 143 overuren per 4 maanden.



Opgelet! Overuren zijn hier niet toegestaan.



### Moet ik voor deze “kleine flexibiliteit” een overloontoeslag betalen?

- ⊗ Nee, er is geen toeslag. Een piekperiode compenseer je immers met een dalperiode.

### Hoeveel loon betaal ik?

Je betaalt je werknemer maandelijks hetzelfde loon, ongeacht er een piek- of dalperiode is.

### Voorzie ik inhaalrust?

- ⊗ Nee, dit is niet nodig. Doordat je piekperiodes afwisselt met dalperiodes behoud je een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

### Hoe schakel ik over naar een piekrooster?

Je beslist dit eenzijdig. Je hebt met andere woorden geen akkoord van jouw werknemers nodig. Dit kan je op ieder moment doen.

De overschakeling plak je steeds aan in de lokalen van de onderneming. Doe je dit niet, dan blijft je basisrooster gelden. Piek- en dalroosters moet je minstens 7 dagen op voorhand op een zichtbare en toegankelijke plaats in de lokalen van je onderneming aanplakken. De roosters blijven van toepassing zolang ze zijn aangeplakt.

### Hoe keer ik terug naar het basisrooster?

Dit doe je door de aangeplakte piek- en dalroosters weg te halen.

### Hoe voer ik “kleine flexibiliteit” in?

Je legt dit vast in een collectieve arbeidsovereenkomst en je neemt deze wijziging op in je arbeidsreglement. Als een collectieve arbeidsovereenkomst niet kan, dan leg je dit enkel vast in jouw arbeidsreglement. Zonder een van beiden heb je geen “kleine flexibiliteit”.

Daarnaast vermeld je alle alternatieve uurroosters in het arbeidsreglement. Een afschrift van dit arbeidsreglement verstuur je naar de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten.

### Kan ik “kleine flexibiliteit” toepassen op mijn deeltijdse werknemers?

Ja, op voorwaarde dat ze over een vast uurrooster beschikken.

#### Kleine flexibiliteit overzicht

<b>Absolute maxima per dag</b>	+ 2 of - 2 uur Maximum 9 uur per dag
<b>Absolute maxima per week</b>	+ 5 of - 5 uur
<b>Referteperiode</b> = periode waarbinnen je de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur moet respecteren	Maximaal 1 jaar
<b>Interne grens</b> = het maximum van 143 uren per 4 maanden dat je werknemer op een gegeven ogenblik op zijn 'teller' mag hebben	Niet van toepassing
<b>Overloontoeslag</b>	Nee
<b>Loon</b>	Je betaalt het gewone loon uit. Zo compenseer je voor de overuren op het ogenblik van de inhaalrust.
<b>Soorten uurroosters</b>	Basisuurrooster Piekuurrooster Daluurrooster
<b>Deeltijdse werknemer?</b>	Ja, als vast uurrooster



## Kuuroorden, toeristische centra en badplaatsen

Op deze plaatsen mogen werknemers - bij wie je de tijd voor het werk niet nauwkeurig kan bepalen - de normale weekgrenzen overschrijden.

### Wat zijn kuuroorden, toeristische centra en badplaatsen?

Badplaatsen zijn de plaatsen die binnen 5 kilometer van de kust liggen.

Je spreekt van luchtkuuroorden en toeristische centra zodra 2 van de onderstaande voorwaarden zijn vervuld:

- Het hotel is minstens 6 maand/ jaar gesloten.
- Het aantal gasten neemt aanzienlijk toe gedurende sommige periodes.
- Het aantal werknemers in het hotel neemt aanzienlijk toe in sommige periodes.

### Hoeveel extra uren mag ik laten presteren?

Dit verschilt naargelang de periode waarin je je bevindt.

#### Tijdens juni en september:

Hier mag je je werknemers 6 uren per week extra laten presteren, zonder dat ze meer dan 10 uur per dag en 50 uur per week werken.

#### Tijdens juli en augustus, de week voor en na Pinksteren, 24 december tot 1 januari en de paasvakantie:

Hier mag je je werknemers 12 uren per week extra laten presteren, zonder meer dan 11 uur per dag en 50 uur per week te werken.

### Betaal ik overloon en inhaalrust?

- Ja, je bent beiden verschuldigd aan je werknemer.

## Werken met opeenvolgende ploegen

### Wat zijn opeenvolgende ploegen?

Een ploeg bestaat uit minstens 2 werknemers. Je spreekt van ploegenarbeid zodra er minimum 2 ploegen zijn die hetzelfde werk uitvoeren en elkaar opvolgen zonder dat er een onderbreking is of zonder dat er een overlapping is die groter is dan  $\frac{1}{4}$  van een dagtaak.

### Wat zijn de arbeidsduurgrenzen bij ploegenarbeid?

Deze bedragen 11 uur per dag en 50 uur per week.

### Betaal ik de ene maand meer loon dan de andere maand?

- Nee, je werknemer krijgt steeds het loon dat van toepassing is op de normale weekduur. Zo voorkom je dat het loon van jouw werknemers te veel varieert.

### Moet ik een overloontoeslag betalen?

- Ja, de gewone beperkingen van overuren zijn hier van toepassing. Bij overuren volgt dus ook een toeslag. De overloontoeslag betaal je in de betaalperiode van het gepresteerde overuur.

### Moet ik inhaalrust voorzien?

- Ja, zo zorg je ervoor dat je de gemiddelde arbeidsduur van 38 uur naleeft.

### Moet ik een ploegenpremie betalen?

Hier zegt de wetgeving niets over. Een ploegenpremie ligt vast in sectorale of ondernemingscao's.

### Hoe moet ik ploegenarbeid invoeren?

Dit doe je door een aanpassing van jouw arbeidsreglement.

### Wat met overschakeling naar zomer- of winteruur?

#### Zomeruur

Bij het zomeruur gaat de klok een uur vooruit. Hier werkt de nachtploeg een uur minder. Dit uur minder verreken je niet in het loon.

#### Winteruur

Bij het winteruur gaat de klok een uur terug. Hier werkt de nachtploeg een uur langer. Dit uur extra verreken je niet in meer loon.