|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Vraag aan een expert** | |  |
| Glijdende werktijden: wat zijn de spelregels? | Liesbeth Overmeire  Legal Consultant Partena Professional |

Zowel werkgever als werknemer zijn vaak vragende partij voor een flexibele invulling van de arbeidstijd.

Werknemers kunnen op die manier werk en privé beter op elkaar afstemmen. Werkgevers kunnen zich gemakkelijker aanpassen aan de noden van hun klanten, personeel efficiënt inzetten bij een wisselend werkvolume,…

Wanneer de werknemer zelf kan kiezen wanneer hij zijn dagtaak aanvangt en eindigt spreken we van “glijdende werktijden”. Glijdende uren bieden de werknemers het voordeel dat ze een zekere vrijheid hebben bij het invullen van hun arbeidstijd: ze kunnen hun werkuren aanpassen in functie van hun gezinsleven, persoonlijke verplichtingen, het verkeer op de weg naar en van het werk,…

**Is het systeem van glijdende uren wettelijk geregeld?**

Hoewel de laatste jaren regelmatig berichten in de media verschijnen omtrent de plannen van de regering om een antwoord te bieden op de vraag naar meer flexibiliteit (cfr. de schoolbelcontracten,…) is het systeem van glijdende uren tot op heden nog niet wettelijk geregeld.

Volgens de bepalingen van de wet op de arbeidsreglementen moeten het begin en het einde van de arbeidsdag en ook het tijdstip en de duur van de pauzes opgenomen worden in het arbeidsreglement. Bij glijdende werktijden kan het aanvangs- en einduur dagelijks variëren – weliswaar binnen bepaalde grenzen – zodat aan deze verplichting niet voldaan kan worden.

Doordat het systeem wel toegelaten is voor bepaalde overheidsdiensten en het in het voordeel is van de werknemer, wordt gepleit voor een zekere tolerantie bij de toepassing van het systeem in de privé-sector.

**Moet de werkgever bepaalde formaliteiten vervullen?**

Opdat de inspectiediensten het systeem zouden gedogen, is het van belang de nodige waarborgen te bieden wat betreft het gebruik van meetinstrumenten om de prestaties te controleren en wat betreft het bewaren van de geregistreerde gegevens. Dit kan door bijvoorbeeld met een prikklok te werken of, bij gebrek aan prikklok, de begin- en einduren van de prestaties heel strikt manueel bij te houden.

Een systeem van glijdende uren is immers niet bedoeld om overuren te (laten) presteren: indien de werknemer zijn dagtaak vroeger aanvat, is het doorgaans ook de bedoeling dat hij deze vroeger eindigt. De werknemer moet in ieder geval de dag- en weekgrenzen respecteren, alsook de minimale rusttijden en pauzes. De werkgever zal dit bij controle ook moeten kunnen aantonen. Dit zal enkel mogelijk zijn voor zover in de onderneming met een registratiesysteem gewerkt wordt.

**Kan de werknemer zijn uren volledig vrij kiezen of heeft de werkgever inspraak?**

Indien een werkgever glijdende werkuren invoert, is dit in principe bedoeld ten gunste van de werknemer.

Aanvang- en einduur, en eventueel ook de pauze(s), kunnen vrij bepaald worden door de werknemer.

Om de aanwezigheid van de werknemers in de onderneming gedurende een bepaald tijdsblok te verzekeren, kan de werkgever in de uurroosters kern- of stamtijden voorzien, zijnde tijdsblokken gedurende dewelke de werknemers verplicht aanwezig zijn.

Zo kan bijvoorbeeld afgesproken worden dat de werknemer de dagtaak mag aanvatten tussen 7 uur en 9 uur ’s morgens en eindigen tussen 16 uur en 18 uur ’s avonds, met een verplichte aanwezigheid van 9 uur tot 12 uur en van 13 uur tot 16 uur. De flexibiliteit kan evenwel nog verder gaan: ook het tijdstip van de pauze kan aan de keuze van de werknemer overgelaten worden, voor zover dit voorzien is in het uurrooster en het begin en het einde van de pauze opnieuw nauwgezet geregistreerd wordt.

Dit alles moet uiteraard geformaliseerd worden in het arbeidsreglement.

**Kunnen de werktijden ook variëren op verzoek van de werkgever?**

Daar waar een glijdende werkregeling bedoeld is om aanvang en einde van de dagtaak aan de keuze van de werknemer over te laten, is het in bepaalde gevallen ook nuttig voor de werkgever om de uren van zijn werknemers te kunnen laten variëren.

Zo kan er gewerkt worden volgens een variabele uurregeling waarbij de werkgever telkens tijdig het toepasselijke uurrooster uithangt, of kunnen piek- en dalroosters elkaar afwisselen om in te spelen op de behoeften van de onderneming zonder dat er sprake is van overuren.

De werkgever die gebruik wil maken van dergelijke vormen van flexibiliteit moet hiertoe de nodige formaliteiten vervullen zodat de werkroosters te allen tijde geïndividualiseerd kunnen worden en er tevens over waken dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd wordt.

**Conclusie**

In afwachting van wetgevende initiatieven ter zake, kunnen glijdende werktijden ingevoerd worden voor zover het systeem geen “dekmantel” is om overuren te (laten) presteren en hiertoe ook de nodige waarborgen geboden worden.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid.  
Wij ondersteunen en begeleiden starters, kmo’s en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-politiek. Bij de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absenteïsme, opleidingen, juridisch advies en HR-consultancy.

Sinds 2012 vormen HDP en Partena samen Partena Professional. 1.500 medewerkers bedienen er ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen, en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro. Daarmee behoort Partena Professional tot de drie belangrijkste spelers op de Belgische markt.

Meer info op [*www.partena-professional.be*](http://www.partena-professional.be)