

Vraag aan een expert

Hoe 'Werkbaar en Wendbaar' is de wet Peeters voor werknemers?



Veerle Van Daele
Legal Quality Manager
Partena Professional

De wet rond het werkbaar en wendbaar werk is in werking getreden op 1 februari 2017 en voorziet een amalgaam van maatregelen met een duidelijke focus op de versoepeling van de arbeidsduur.

Langs werkgeverszijde wordt vaak geponeerd dat de maatregelen niet vergaand genoeg zijn en verdere hervormingen noodzakelijk blijven, terwijl langs vakbondszijde wordt gesteld dat de wet vooral de belangen van de werkgevers dient.

Niettemin kent deze wettekst zeker zijn verdienste door enkele innovatieve ingrepen en kunnen zowel bedrijven als werknemers er hun voordeel uit halen wanneer ze onderling goede afspraken maken.

We lichten er twee maatregelen inzake arbeidsduur uit nl. de glijdende uurroosters en de 100 vrijwillige en onderhandelde overuren, en bekijken de mogelijke voordelen voor werknemers.

Zorgen glijdende uurroosters voor een betere work-life balance?

In het kader van een glijdend uurrooster kiest de werknemer zelf wanneer hij zijn werkdag begint en eindigt. Hij kan op die manier vlotter zijn dagindeling regelen in functie van zijn eigen situatie om bijvoorbeeld 's ochtends eerst de kinderen aan de schoolpoort af te zetten, een bezoek aan de tandarts in de vooravond te regelen, enz...

Betekent dit nu de totale vrijheid voor een werknemer? Absoluut niet. De krijtlijnen worden uitgezet door het bedrijf in het arbeidsreglement of een bedrijfsCao en de werknemer dient zich te houden aan de verplichte aanwezigheidstijden - de zogenaamde stamtijden -, de facultatieve aanwezigheidstijden - de zogenaamde glijtijden - en de begrenzing door de werkgever van de toegelaten overschrijdingen.

Anders uitgedrukt: de werkgever bepaalt :

- wanneer de werknemer sowieso beschikbaar moet zijn;
- het maximaal toegelaten negatief en/of positief urensaldo
- binnen welke termijn de werknemer zijn wekelijkse arbeidsduur gemiddeld dient te bereiken.

Het is de werknemer die de verantwoordelijkheid draagt voor het naleven van deze spelregels. Om de werknemers toe te laten hun urensaldo nauwgezet in de gaten te houden, dient het bedrijf een betrouwbaar systeem van tijdsopvolging ter beschikking te stellen.

Verdiene werknemers meer door de 100 vrijwillige overuren?

Voortaan kan je als werknemer aangeven dat je bereid bent om vrijwillig overuren te presteren. Deze melding blijft zes maanden geldig en laat de werknemer toe om op jaarbasis 100 vrijwillige overuren te presteren.

Een bijkomend voordeel is dat de werkgever en de werknemer heel direct en rekening houdend met elkaars belangen kunnen onderhandelen zonder een voorafgaande procedure met de inspectie of de vakbond (formaliteit die wel is voorzien bij de klassieke overuren regeling).

De op die manier gepresteerde overuren worden niet daadwerkelijk ingehaald, maar wel betaald met de gebruikelijke overloontoeslag van 50% of 100% (indien ze op zon- of feestdagen worden gepresteerd). Zo kan de werknemer zijn loon een aangename injectie geven.

Bijvoorbeeld, voor een bediende met een maandloon van 2.500 eur bruto leveren de 100 overuren een overloon op van 2.250 eur bruto gespreid over het jaar. De werkgever betaalt het loon voor die 100 overuren en een overloontoeslag van 50%.

Voor de vrijwillige overuren geldt dezelfde fiscaal gunstige behandeling als voor de klassieke overuren.

Is het vrijwillig overwerk een absoluut recht voor de werknemer?

Neen, het blijft in eerste instantie de werkgever die om arbeidsorganisatorische redenen beslist of het presteren van overwerk al dan niet noodzakelijk is.

Bovendien kan het overwerk niet ongeremd worden geleverd: er is een beschermende beperking van maximaal 11u per dag en 50u per week.

Het systeem van de 100 vrijwillige overuren kan trouwens worden gecombineerd met de bestaande klassieke overuren regeling mits de voorwaarden eigen aan het klassieke systeem worden nageleefd.

Zijn deze nieuwe maatregelen voordeliger voor werknemers of werkgevers?

Waarschijnlijk ligt de waarheid ergens in het midden en biedt de wet rond het werkbaar en wendbaar werk wel degelijk opportuniteiten waarin zowel de werkgever als de werknemer hun gading kunnen vinden.

Over Partena Professional

Partena Professional is een dienstverlener met een sterke focus op ondernemerschap en personeelsbeleid. Partena Professional ondersteunt en begeleidt starters, KMO's en grote ondernemingen in hun administratieve processen en HR-beleid. Wij verlenen diensten in verband met de oprichting van een bedrijf, het sociaal statuut van zelfstandigen, het loon- en personeelsbeheer van werknemers en hun kinderbijslag, medische controle bij absentisme, opleidingen, juridisch advies en diverse types consultancy (HR, juridisch, ...). Zowat 1.500 medewerkers bedienen ruim 200.000 bedrijven en zelfstandigen en realiseren een jaaromzet van 150 miljoen euro.

Voor meer informatie, surf naar www.partena-professional.be