



# Arbeidsduur... zonder grenzen?

## Voorwoord

Squar**ed** is een uitgave van de BBTK (Bond van Bedienden, Technici en Kaderleden van het ABVV) die specifiek bestemd is voor de kaderleden. Squar**ed** is een halfjaarlijks blad met praktische informatie over

kaderleden, hun rechten en alle aspecten waarmee ze in hun beroepsleven geregeld te maken krijgen. Squar**ed** is ook online te lezen op [www.bbtck.org](http://www.bbtck.org).

## Lid worden

Ook als kaderlid heb je rechten! De BBTK staat aan je zijde om je meer duidelijkheid te bieden, je bij te staan als je hulp nodig hebt en iedere dag opnieuw je belangen te behartigen.

Wil je lid worden van de BBTK? Dat kan heel eenvoudig: surf snel naar [www.bbtck.org](http://www.bbtck.org) en vul het online aansluitingsformulier in!



# ➔ Arbeidsduur... zonder grenzen?

De arbeidsduur is een wezenlijk onderdeel van je arbeidsovereenkomst. Dit bepaalt hoeveel je werkt, volgens welke uurroosters en binnen welke grenzen.

Wij weten dat het soms kunst- en vliegwerk is om je job en je privéleven te combineren. Als de werkdagen steeds langer worden, je uren moet kloppen ná je uren, je voortdurend bereikbaar moet zijn en je op elk moment buiten de

kantooruren kan worden gestoord, dan wordt het nog moeilijker!

Heel wat kaderleden worden met dergelijke situaties geconfronteerd.

# Langere werktijden van kaderleden, een dagelijkse realiteit

Hyper-flexibiliteit qua uurroosters, een hoge werklast en dito ritme, voortdurend beschikbaar moeten zijn, enz. is wat veel werkgevers zoeken en eisen. Het excuus ligt voor de hand en is bovendien een cliché dat al lang meegaat : een kaderlid is “bevoorrecht” in het bedrijf, staat dicht bij de directie en draagt zware verantwoordelijkheden maar heeft een “fenomenaal” loon. Het is dus niet meer dan normaal dat hij zijn uren niet telt. Al te vaak presteren bedienden met het etiket ‘kaderlid’ veel uren, worden ze niet navenant betaald en worden ze maar zelden door

de vakbond vertegenwoordigd. De werkgevers profiteren van de onduidelijke wetgeving rond wat een kaderlid precies is om grote groepen bedienden uit te sluiten van sommige wetten en CAO's die wel gelden voor de andere bedienden. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de arbeidsduur. Maar welke regels zijn hierover voorzien? Is de arbeidsduur van kaderleden (on)begrensd? Squared geeft je een overzicht!



## Cijfers die voor zich spreken

In een peiling uit 2013 van de BBTK in samenwerking met het studiebureau Ivox verklaarde 56% van de ondervraagde werknemers dat ze overuren presteren die niet betaald of gecompenseerd worden. Bijna 1 werknemer op 3 presteert minstens elke week overuren. 87% van de werknemers maakt minstens 1 overuur per week en gemiddeld 3,3 uur per week. Deze situatie is dus wel degelijk realiteit voor alle werknemers en de kaderleden in het bijzonder.

Voor de BBTK moet deze flexibiliteit van de kaderleden strikter omkaderd en verduidelijkt worden. Kaderlid zijn betekent niet dat je overal voor moet opdraaien! Deze specifieke groep werknemers moet over een referentiearbeidsduur kunnen beschikken die collectief is vastgelegd. Onder die voorwaarde kan een zekere flexibiliteit worden aanvaard (gekoppeld aan het loon en aan het meten van de arbeidsduur).

De arbeidsduur moet worden gemeten en elk overuur moet worden betaald en/of gecompenseerd. Deze overuren moeten gerechtvaardigd zijn omwille van een reële en niet-structurele behoefte van het bedrijf en mogen niet als vervanging voor aanwervingen dienen. Tot slot moet een zeker evenwicht tussen privé- en beroepsleven worden gerespecteerd : het aantal overuren moet dus beperkt zijn. In ieder geval moeten ze recht geven op compensatie.





# ➔ De wet op de arbeidsduur

Inzake arbeidsduur bestaat er een regelgeving die het kader vastlegt waarbinnen de arbeidstijd van elk bedrijf moet worden georganiseerd.

Dit geldt voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst, voor de personen die arbeidsprestaties verrichten onder het gezag van een andere persoon (zoals stagiairs, leerjongens of -meisjes, enz.). Sommige bepalingen van de wet gelden niet voor welbepaalde werknemers, zoals

onder meer de bepalingen over de arbeidsduur, de betaling van de overuren en de recuperatie daarvan, de rusttijden tussen twee prestaties, de pauzetijden, enz.

Dit is het geval voor het leidinggevend en vertrouwenspersoneel.

## Bernard Lefèvre □ Kaderlid in de dienst boekhouding – beheerscontrole bij TOTAL □ Al 23 jaar afgevaardigde



“Kaderleden die teveel overuren presteren, zo’n toestanden kenden we 20 jaar geleden al. Met de evolutie van de nieuwe technologieën is dit nog verslechterd en minder zichtbaar geworden. Vandaag krijgen werknemers toestellen ter beschikking opdat ze 24 u. op 24 u. met het bedrijf in verbinding zouden staan : laptops, gsm’s, smartphones, enz. Ze moeten bereikbaar zijn wanneer dit nodig is, of soms zelfs volgens de grillen van hun oversten. Overwerk wordt thuis verricht, zonder dat men daar echt zicht op heeft.

Onlangs werd in de media gesproken over de invoering van systemen om de toegang van werknemers tot hun mailbox buiten de kantooruren te beperken. De invoering van dergelijke maatregelen zou een goede zaak kunnen zijn... Ook al zal dit niet noodzakelijk het probleem van de overuren oplossen. Een kaderlid dat onder druk wordt gezet omdat hij een of andere taak moet afwerken, zal dit werk uiteindelijk toch meenemen naar huis.

Bij Total lijkt de directie zich daar sinds kort in zekere mate bewust van te worden. Op syndicaal vlak klagen wij dit probleem al jaren aan, zowel in de OR als in het CPBW. Wij hebben meermaals gevraagd om preventiemaatregelen te treffen. Bij ons gaat het aantal burn-outs en depressies nog steeds in stijgende lijn, ook bij het leidinggevend personeel zelf. Dit is dus een fenomeen dat alle personeelscategorieën treft en dat dag na dag verergert.

Uiteraard is deze situatie niet voor iedereen dezelfde. Een deel van het personeel presteert geen overuren. Maar de meerderheid doet het wel, vooral thuis, gezien de technische middelen die nu bestaan. Sommige van mijn collega’s sturen geregeld mails om 2 u. ‘s nachts of om 23 u. ‘s avonds ... Dit betekent dus dat ze een deel van de nacht op hun laptop werken. Fysiek zijn ze niet op kantoor aanwezig. Maar elektronisch zijn ze dit wel... Dit is een veel ondoorzichtiger systeem dan vroeger.”

# Leidinggevend en vertrouwenspersoneel: wat zijn de regels?

Een koninklijk besluit van 1965 geeft een beperkende omschrijving van een lange reeks functies die leidinggevende of vertrouwensfuncties zijn. Het gaat bijvoorbeeld om de directeur, onderdirecteur, bepaalde zaakvoerders en meer algemeen personen die

verbintenissen met derden kunnen sluiten in naam van het bedrijf. Het probleem is dat die limitatieve lijst van functies verouderd is en helemaal niet meer beantwoordt aan de realiteit van vandaag (zo praat men er nog over “stalmeester” of chef van de mechanografie,

enz.). Op het terrein lopen de meningen uiteen en evolueert de rechtspraak verder. Werknemers met functies als hoofdboekhouder, hoofd informatica, privésecretaris,... werden al beschouwd als vertrouwenspersoneel.



# Worden kaderleden beschouwd als leidinggevend en vertrouwenspersoneel?

In tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht (of ten minste wat de werkgevers ons proberen wijs te maken), leidt de functie van kaderlid er niet automatisch toe dat je een leidinggevende of vertrouwensfunctie uitoefent. De

vastlegging van de arbeidsduur voor kaderleden is vaak een delicaat onderwerp want vatbaar voor verschillende interpretaties. Om overuren niet te moeten tellen hebben de werkgevers de neiging om de interpretatie van leiding-

gevend en vertrouwenspersoneel wel heel ruim te zien. Zodoende proberen ze de toepassing van de arbeidswet en vooral de uitbetaling en recuperatie van overuren zo veel mogelijk te beperken.



# Hoe wordt bepaald wie tot het leidinggevend en vertrouwenspersoneel behoort?

Het standpunt van de BBTK is eenvoudig. Om het leidinggevend en vertrouwenspersoneel te bepalen volstaat het om de definitie

te nemen die werd aangenomen om de leden van het leidinggevend personeel te bepalen in het kader van de sociale verkiezingen. Het

gaat om personen belast met het dagelijks beheer van het bedrijf die bevoegd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen

**Maria Camacho Herrera** □ **Cliniques Saint Luc (Brussel)** □  
**Kaderlid binnen de verpleegafdeling, verantwoordelijk voor  
permanente vorming**



“Als kaderlid zit je in een vrij paradoxale situatie. Volgens je arbeidsovereenkomst moet je 38 uur per week werken maar in de praktijk worden overuren niet meegeteld. Toen ik 7 jaar geleden in m’n huidige functie begon te werken, had ik een voltijds contract getekend. Later besepte ik evenwel dat ik als kaderlid geen 38 maar veeleer 50 uur per week werkte en heb ik besloten om niet zo verder te blijven doen ... Ik heb toen dus gevraagd om mijn arbeidstijd te verminderen.

Mijn vraag heeft heel wat ophef veroorzaakt. Ik was het eerste kaderlid in de instelling dat van een voltijdse naar een halftijdse baan overstapte en dat een arbeidsduurvermindering vroeg via tijdskrediet. De toenmalige directie van mijn verpleegafdeling was daar niet mee opgezet, maar gelukkig stond de human-resourcesafdeling wel open voor mijn vraag.

Drie jaar lang heb ik halftijds tijdskrediet genomen en tegelijk kon zo iemand anders als kaderlid halftijds aangeworven worden. We werkten dus met twee halftijdsen op één en dezelfde functie. Toen onze respectieve tijdskredieten afliepen, zijn we tot het besluit gekomen dat die werkwijze voor iedereen positief uitgevallen was. We hebben dan gewoon aan de directie gevraagd om onze arbeidsovereenkomst te verminderen. Vandaag hebben we geen voltijds contract meer maar een halftijds.

Voor mijn collega’s (die geen kaderleden zijn) ziet de situatie er volkomen anders uit want daar wil men het aantal overuren echt maximaal beperken aangezien hun arbeidstijd geteld wordt. De arbeidsduur van kaderleden wordt helemaal anders behandeld: overuren worden niet geteld, niet benoemd, punt. In ons bedrijf is het altijd de norm geweest dat kaderleden méér werken dan hun uren.



In mijn job voel ik ook een grote druk onder invloed van de technestructuur en de informatica-evolutie. Zo krijg ik soms e-mails toegestuurd met een nieuwe werkdoelstelling of een datum voor een vergadering. Maar aangezien ik halftijds werk, ben ik soms verschillende dagen op rij niet op het werk en kan ik die vraag niet zien ... Tenzij ik mijn mails buiten m'n werkuren ga behandelen.

Thuis lees ik m'n mails alleen als ik daar de tijd voor heb. Als dat niet lukt, voel ik me daar niet schuldig over. Ik ga ervan uit dat dit niet tijdens mijn werkuren is (telewerk is bij ons niet toegestaan) en dat ik daar helemaal niet toe verplicht ben aangezien ik niet ter beschikking van m'n werkgever sta.

Ik vraag me toch af waar die ongebreidelde wedren gaat eindigen: na 4 dagen afwezigheid heb ik meer dan 60 mails in m'n mailbox. De meeste daarvan vereisen actie en de verzenders ervan verwachten een snel antwoord. Ze begrijpen niet dat je dan niet op het werk bent en dat je er dus niet op kan antwoorden ... Op den duur wordt dat een vicieuze cirkel.

Voorts zijn we tijdens de week, 's weekends en op feestdagen ook geregeld van wacht (telefonisch of op de werkvloer). Als je dan een oproep krijgt, moet je dringend naar het ziekenhuis kunnen gaan. Uiteraard pas je je privéleven aan die wachtdiensten aan: je plant geen uitjes en je zorgt ervoor dat je niet te ver uit de buurt gaat zodat je snel kan reageren als het nodig blijkt. Voor die wachtdiensten krijgen we een vast maandelijks bedrag ongeacht of je 1, 10 of 20 keer bent moeten tussenkomen. Alleen de tijd die je daadwerkelijk ter plaatse spendeert (als je opgeroepen wordt) wordt extra betaald.

Natuurlijk heeft men mij ten tijde van de ondertekening van mijn arbeidsovereenkomst – net als over de onvermijdelijke overuren – niet over dat systeem van wachtdiensten verteld..."

en verbintenissen aan te gaan in zijn naam, en om personeelsleden die rechtstreeks ondergeschikt zijn aan die personen wanneer ze opdrachten van dagelijks beheer uitvoeren. Voor alle andere werk-

nemers, ook kaderleden, moet de arbeidstijd binnen de wettelijke grenzen worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst. Ook al kan een zekere flexibiliteit worden onderhandeld, toch moet

die worden gekoppeld aan het loon en moet de arbeidstijd worden gemeten.



## Wat dient te worden verstaan onder “arbeidsduur”?

De arbeidsduur is de tijd gedurende dewelke je ter beschikking bent van je werkgever.

Dit omvat bijvoorbeeld:

- de tijd gedurende dewelke je een vorming of richtlijnen ontvangt in verband met je werk
- de tijd waarin je je verplaatst

tussen twee arbeidsplaatsen voor rekening van je werkgever

- de tijd besteed aan de vergaderingen van OR of CPBW
- de uren afwezigheid in het kader van educatief betaald verlof

Worden echter niet beschouwd als arbeidstijd:

- de rustpauzes en pauzes voor maaltijden
- de verplaatsingstijd tussen woon- en werkplaats en omgekeerd



## Wat is de normale arbeidsduur?

De arbeidsduur mag niet méér dan 8 uur per dag en 40 uur per week bedragen of een kortere duur vastgelegd in het kader van arbeidsduurvermindering.

Sinds 1 januari 2003 moeten alle bedrijven hun wekelijkse arbeidsduur hebben verminderd tot 38 uur; deze vermindering hoeft evenwel niet neer te komen op een effectieve arbeidsduur van 38 uur

per week (bijvoorbeeld : overgang van een stelsel van 40 u./week naar een stelsel van 38 u./week met behoud van effectieve prestaties van 40 u. maar met toekenning van 12 dagen inhaalrust).

Het maximum van 8 uur/dag kan op 9 uur worden gebracht wanneer de werknemer niet meer dan 5 en een halve dag/week moet werken en op 10 uur voor de werknemers

die wegens de afstand tot hun arbeidsplaats gedurende meer dan 14 uur per dag afwezig moeten zijn van hun woon- of verblijfplaats. In sommige gevallen kunnen die normale grenzen van de arbeidsduur worden overschreden en aanleiding geven tot overuren (zie pagina 15).



## Heb je recht op een pauze?

Je mag niet langer dan 6 uur werken zonder onderbreking. Wanneer de arbeidstijd 6 uren overschrijdt, heb je recht op een

pauze. De duur en de toekenningsmodaliteiten voor de pauze moeten worden vastgelegd in een sectorale of bedrijfs-CAO. Is er

geen CAO, dan heb je recht op een pauze van minimum 15 minuten.



## Wat is de minimale rusttijd tussen twee arbeidsprestaties?

Je hebt recht op een onderbreking van het werk van minstens 11 opeenvolgende uren per 24 uur. Als je 's avonds om 20 uur stopt met werken, betekent dit dat je ten vroegste de volgende dag om 7 uur

mag hervatten.

Er zijn afwijkingen voorzien, nl. in bepaalde gevallen van overmacht, voor activiteiten met onderbroken uurroosters, enz.

De rusttijd van 11 uur tussen

twee prestaties moet worden toegevoegd aan de zondagsrust zodat je over een wekelijkse werkonderbreking van 35 opeenvolgende uren beschikt.



## Mag mijn werkgever flexibel omspringen met mijn uurroosters?

Onder bepaalde voorwaarden mag je werkgever je uurroosters en de arbeidsduur aanpassen in functie van de behoeften van het bedrijf. En dit zonder loontoeslag te moeten betalen. Dit noemt men

omkaderde flexibiliteit of flexibele uurroosters.

De invoering in het bedrijf van een systeem van flexibele uurroosters moet gebeuren via een CAO. In de bedrijven met minder

dan 50 werknemers zonder syndicale afvaardiging kan dit echter gebeuren via een aanpassing van het arbeidsreglement.



**Rita Peeters □ Carrefour □ Kaderlid op de hoofdzetel van Carrefour in Evere, waar ze alle syndicale mandaten effectief vervult. Ook secretaris van de ondernemingsraad.**



“Carrefour is een groot bedrijf. Er werken ongeveer 2000 kaderleden. De situatie van die werknemers kan echter sterk verschillen. Dat heeft niet enkel met de jobinhoud te maken, maar ook met de plek van tewerkstelling. Werk je in de hoofdzetel, of in een winkel? En er bestaat nog een opdeling: voor de zogenaamde ‘kleine kaders’, tot een bepaalde categorie, is er een regeling voor overuren uitgewerkt. Alle werknemers die daar boven zitten kunnen daar niet op rekenen. En het gaat toch over ongeveer de helft van de kaderleden.

In de hoofdzetel, waar de administratieve diensten van de winkelketen gevestigd zijn, is er tijdsregistratie voorzien. Die gebeurt automatisch. In de winkels hangt er een prikklok. De ‘hoge’ kaderleden krijgen echter geen overzicht van hun overuren. Van recuperatie of uitbetaling is voor hen dan ook geen sprake.

De directie is hierin vrij expliciet: wie promotie maakt krijgt te horen dat overuren erbij horen. Bij nieuwe aanwervingen merken we als vakbondsafgevaardigden echter dat er al gauw ontgoocheling volgt. De lonen in ons paritair comité zijn al niet om over naar huis te schrijven. Daar komen dan nog eens lange, onbetaalde, overuren bovenop.

Voor wie binnenkomt bij Carrefour, waar men toch strikte diplomaverenissen oplegt bij aanwerving, wordt dat al gauw te veel. Velen geven er na 1 of 2 jaar al de brui aan en gaan elders aan de slag. De directie erkent dit probleem en klaagt er zelfs over, maar ze weigeren te erkennen dat het te maken heeft met de loons- en werkomstandigheden.

Syndicaal is het thema een hele boterham. Het begint al met het afdwingen van respect voor de bestaande regels van de ‘kleine kaders’. Zeker in de winkels vormt dit een probleem. Het ingeven van overuren moet namelijk goedgekeurd worden door de plaatselijke winkeldirecteur. En die durven daar wel eens moeilijk over doen.

Vooraf jonge kaderleden krijgen zo heel wat te slikken. Vergeet ook niet dat er bij Carrefour een stageperiode van één jaar bestaat bij aanwerving kaderleden en promoties. De angst om de kaderfunctie niet te krijgen is vaak sterker dan de moed om de correcte afhandeling van je overuren op te eisen. En wie dat wél doet krijgt dan een schuldgevoel aangepraat: 'we hebben je niet gevraagd die uren te doen' of 'uw afdeling moet maar in orde zijn'. 10 overuren per week zijn voor winkelmanagers geen uitzondering. Het gaat dus om heel wat onbetaalde uren! Normaal gezien heb je recht op een tegenprestatie van 150%, waarvan minstens 50% moet uitbetaald worden.

En dan heb je uiteraard nog de grote groep kaderleden die géén recht hebben op een regeling voor de overuren. Als je persoonlijk met kaderleden gaat praten kom je wel te weten dat het voor hen soms de spuigaten uitloopt. Maar de stap zetten naar individuele of collectieve syndicale tussenkomsten is te groot. Sinds het herstructureringsplan is de wrevel nog toegenomen. Toen moesten de werknemers een aantal verlofdagen inleveren, sommige kaderleden verloren zo tot 9 dagen. Het gevolg is dat ik toch merk dat bepaalde kaderleden nu meer 'nee' durven zeggen tegen die langere uren. Het extra verlof vormde daar voordien toch een soort van compensatie voor.

Het bedrijf zal ook niet aarzelen om een 'moeilijke' houding rond de gepresteerde uren mee te nemen in de jaarlijkse evaluatie van een kaderlid. Gelukkig is er bij ons een cao werkzekerheid, die een individuele werknemer toch wat steun biedt. Ze moeten zich dus niet zomaar laten intimideren.

Globaal gesproken heeft een syndicale afvaardiging heel wat rechten rond overuren. Zo kan je maandelijks de lijsten van de gepresteerde overuren opvragen, al krijgen we die voor de 'hogere' kaderleden zelf niet. Aan de hand daarvan kan je een precieze syndicale strategie en aanpak op poten zetten. Maar in essentie blijft het een zaak van syndicale machtsverhoudingen. Daarom een warme oproep naar alle werknemers, maar ook de kaderleden, om met hun verzuchtingen naar de vakbond te stappen. Zo kunnen we een constructieve oplossing vinden voor iedereen."

# Wat als mijn werkgever me vraagt om bereikbaar te blijven buiten de werkuren? Is dit ook arbeidstijd?

De tijd waarbinnen je werkgever je vraagt om bereikbaar te blijven om zijn eventuele oproepen te kunnen beantwoorden zonder dat je op een door hem bepaalde plaats aanwezig moet zijn wordt door de rechtspraak niet beschouwd als periodes waarbinnen je ter beschikking van je werkgever moet zijn. Enkel de tijd waarbinnen je effectief wordt opgeroepen wordt meegerekend als arbeidstijd.

De wacht- of slaapuren tijdens de aanwezigheidsdienst waarin de werknemer verplicht is om bereikbaar te zijn per telefoon ingeval er een dringende oproep zou zijn, zonder dat hij zich op een specifieke plaats moet bevinden noch gebruikelijke werktaken moet verrichten, moeten niet noodzakelijk worden verloond als effectieve werkuren.

In sommige sectoren is de betalingswijze voor deze “stand-by-uren” specifiek vastgelegd. Vraag inlichtingen bij je afgevaardigde of je afdeling.



## Technostress, een groeiend probleem

Samen met de evolutie van de nieuwe technologieën is het gebruik van pc, gsm, smartphone, tablet enz. algemeen gangbaar geworden.

Dit fenomeen zal in de komende jaren hoogstwaarschijnlijk nog uitbreiding nemen. Voor 2013 voorspelde het studie bureau Gartner de verkoop van 1,9 miljard gsm's (waarvan het merendeel smartphones). Dit cijfer is veelzeggend voor het belang van deze nieuwe technologieën in de huidige wereld, de arbeidswereld inclusief.

In 2013 hield het ABVV een grote enquête over dit thema. Op de vraag of ze buiten de werkuren of tijdens verplaatsingen beschikbaar moeten zijn, antwoordde 60% van de werknemers bevestigend. 68,7% beschouwde het gebruik van een gsm of smartphone buiten de werkuren als een bron van stress. Het is duidelijk dat het gebruik van elektronische communicatiemiddelen de druk op de werknemers om méér flexibiliteit aan de dag te leggen vergroot: ook in hun privéleven moeten ze beschikbaar zijn voor de werkgever, of voelen ze op zijn minst druk in die zin. Voor de kaderleden is dit soort situaties schering en inslag. Ze schipperen tussen hun telefoon, tablet en pc om buiten de uren gesprekken aan te nemen, hun mails te verwerken, enz.

De BBTK vindt dat maatregelen moeten worden getroffen wanneer het beheren van berichten en gesprekken buiten de arbeidstijd heel wat tijd in beslag neemt (bijvoorbeeld inhaalrustdagen voorzien of het intranetsysteem van het bedrijf stilleggen gedurende bepaalde uren – zoals 's nachts en op zondag). De tijd waarbinnen een werknemer ter beschikking staat van zijn werkgever moet ook als arbeidstijd worden beschouwd. Deze praktijken en de indringing in het privéleven moeten dus strikt worden omkaderd.





## Overuren

Na je uren nóg uren kloppen, heel wat kaderleden kunnen ervan meespreken! Overuren zijn een problematiek die vooral deze categorie werknemers treft. Er bestaan evenwel regels over deze materie.

Volgens de geldende wetgeving zijn overuren enkel toegelaten in bepaalde specifieke situaties. Dit geeft, naargelang van het geval, recht op recuperatie en/of betaling van die uren. De

wet legt ook grenzen op die niet mogen worden overschreden...

In de praktijk stellen we echter vast dat heel wat kaderleden hun arbeidstijd niet bijhouden.

# In welke gevallen zijn overuren toegestaan?

Er bestaan 14 gevallen waarin het presteren van overuren is toegestaan.

GEVALLEN WAARIN DE ARBEIDSDUUR KAN WORDEN OVERSCHREDEN	TOEPASSINGSVOORWAARDEN	MAXIMALE DAGELIJKSE DUUR	MAXIMALE WEKELIJKSE DUUR	LOONTOESLAGEN VANAF
Werken in opeenvolgende ploegen	Geen	11 u.	50 u.	11 u./dag 50 u./week
Continuarbeid wegens technische redenen	Geen	12 u.	50 u.	12 u./dag
Werk waarop de normale grenzen niet kunnen worden toegepast	In de activiteitentakken, bedrijfs-categorieën of bedrijfstakken toegestaan in het KB	11 u.	50 u.	11 u./dag 50 u./week
Vorbereidend of aanvullend werk uit te voeren buiten de productietijd	In de gevallen voorzien door KB	11 u.	50 u.	9 u./dag 40 u./week*
Vervoer-, laad- en loswerk-zaamheden	In de gevallen voorzien door KB	11 u.	50 u.	9 u./dag 40 u./week*
Arbeid die door zijn aard niet nauwkeurig kan worden bepaald	In de gevallen voorzien door KB	11 u.	50 u.	9 u./dag 40 u./week*
Werk waarin de gebruikte stoffen snel kunnen wijzigen	In de gevallen voorzien door KB	11 u.	50 u.	9 u./dag 40 u./week*
Werkzaamheden ingegeven door een onvoorziene noodzaak	Voorafgaand akkoord van de SA (of informatie naderhand indien onmogelijk om akkoord te vragen) + informatie aan de Sociale Inspectie	11 u.	50 u.	9 u./dag 40 u./week*
Buitengewone vermeerdering van werk	Voorafgaand akkoord van de SA + toestemming van de Sociale Inspectie	11 u.	50 u.	9 u./dag 40 u./week*
Uitvoering voor rekening van derden van werkzaamheden om te verhelpen aan een dreigend of voorgekomen ongeval	Geen	Geen	Geen	9 u./dag 40 u./week*
Uitvoering voor rekening van derden van dringende werken uit te voeren aan machines of materieel	Geen	Geen	Geen	9 u./dag 40 u./week*
Uitvoering in het bedrijf van werkzaamheden om te verhelpen aan dreigende of gebeurde ongevallen	Geen	Geen	Geen	9 u./dag 40 u./week*
Uitvoering in het bedrijf van dringende werkzaamheden uit te voeren aan machines of materieel	Geen	Geen	Geen	9 u./dag 40 u./week*
Opmaak van inventaris en balans	Niet meer dan 7 dagen per jaar en per werknemer. Toekenning van compensatierust binnen de 13 weken na de overschrijding.	11 u.	50 u.	9 u./dag 40 u./week*
* Of andere grens vastgelegd in CAO				

## Philippe Thoua □ Product Manager Brico □ Al 2 jaar kaderafgevaardigde



“Kaderleden hebben altijd al méér dan hun uren geklopt. Vandaag is dit een noodzaak geworden als we de opgelegde deadlines willen halen. De werklast wordt alsmaar groter maar ook complexer. En de opgelegde termijnen worden steeds korter...

Bij de kaderleden van Brico zijn het enkel die van categorie 5 [afdelingschef, aankoopassistent(e), administratief assistent(e)] die prikken. Net als de andere personeelscategorieën mogen zij dus hun overuren recupereren (met loontoeslag van 50%). De kaderleden die dit bij CAO vastgelegde voordeel opeisen zijn echter zeldzaam. Al te vaak worden ze onder druk gezet

en laten ze hun overuren uiteindelijk vallen. De syndicale afvaardiging moet de directie geregeld aanspreken om het arbeidsreglement en de CAO's te doen naleven. Wettelijk gezien zouden ook de andere categorieën kaderleden (die niet prikken) het recht hebben om hun overuren te recupereren. Maar dit gebeurt niet. Hoe kan je overuren bewijzen als je niet prikt?

Bij ons werken kaderleden gemiddeld 45 uur per week, zonder het thuiswerk mee te rekenen. Op basis van een gemiddelde van 45 uur/week werkt een kaderlid dus meer dan 38 uur per maand gratis voor zijn bedrijf (dus ongeveer 456 uur per jaar). Als je weet dat een voltijdse medewerker in een arbeidsregeling van 36 uur per week gemiddeld 156 uur per maand moet werken, zou een kaderlid dus 3 maanden per jaar gratis werken...

Op het terrein stellen we evenwel vast dat steeds meer werknemers zich proberen te beschermen en hun aantal uren verminderen. Kaderlid zijn betekent dat je je flexibeler moet opstellen, dat staat vast! Maar die flexibiliteit moet occasioneel blijven (een dossier dat moet worden afgewerkt, een inventaris, een actie om de omzet aan te zwengelen, een remodeling, enz.). Vandaag is echter ALLES prioritair geworden. Wanneer dat overwerk de regel wordt, betekent dit dat de organisatie in het bedrijf zelf mank loopt.”

**Danny Van Duysen** □ Kaderlid en Interne milieucoördinator bij Gyproc (Saint-Gobain) in Kallo □ BBTk-vakbondsafgevaardigde



“In ons bedrijf moeten de kaderleden én de bedienden prikken. De uren worden dus geregistreerd, maar van een uitbetaling of recuperatie is voor de kaderleden geen sprake. Wat kaderleden betreft heeft de prikklok vooral als doel om na te gaan hoe iedereen met zijn glijdende uren om gaat. Ook de verplichte aanwezigheid tussen halftien ‘s ochtends en vier uur in de namiddag wordt zo gecontroleerd. Maar dat is dus éénrichtingsverkeer, want als kaderlid kan je geen uitbetaling of recuperatie van de uren vragen op basis van de geprikte uren. Ze staan nochtans elke maand netjes op ons tijdregistratie overzicht.

Volgens de directie hoort het bij de functie van kaderleden dat overuren onbetaald zijn. Eventuele klachten of vragen vangen ze zo veel mogelijk in ‘goede verstandhouding’ op. Rechtstreeks tussen het kaderlid en de directie dus. Sommige kaderleden krijgen wel degelijk een vorm van vergoeding. Dat gaat bijvoorbeeld om compensaties voor noodzakelijke tussenkomsten in het weekend. Maar zonder dat er collectieve afspraken rond bestaan.

Trouwens, de meeste kaderleden durven hierover niet klagen. De directie laat niet na om de verantwoordelijkheid voor de overuren in de schoenen van de werknemer te schuiven. Zo heb ik de directie al een cursus ‘time management’ weten aanbieden als antwoord op het maken van overuren. Op die manier maken ze subtiel duidelijk om vooral niet te veel te zeuren over die uren.

Het is nochtans geen beperkt fenomeen, zo kan ik alvast zelf getuigen. Sinds 2005 hou ik alle niet terugbetaalde, -overgedragen of -recupereerbare overuren bij. Het gaat gemiddeld om 10 uur per maand. Van verschillende individuele kaderleden hoor ik ook die klachten, maar ze vragen me telkens om hier vooral niet mee naar de directie te stappen... Zo is het natuurlijk moeilijk om hier binnen het bedrijf afspraken rond te laten maken. Samen sta je nochtans sterker, ook als kaderleden!”

## Wat is inhaalrust?

Overuren geven recht op inhaalrust waarvoor je een normaal loon ontvangt (met uitzondering van overuren gepresteerd ingeval van dringende werkzaamheden uit te voeren aan de machines of het materieel door de werknemers van het bedrijf zelf en de werkzaamheden uitgevoerd door de werknemers van het bedrijf om een dreigend of gebeurd ongeval te verhelpen).

Deze overuren zijn toegestaan op voorwaarde dat de wettelijke arbeidsduur of deze die werd vastgelegd in een sectorale of

bedrijfs-CAO gemiddeld over het kalenderkwartaal wordt nageleefd.

Deze referentieperiode kan tot maximaal één jaar worden verlengd door een koninklijk besluit of door een sectorale of bedrijfs-CAO, of indien er geen is, door een wijziging van het arbeidsreglement. Het arbeidsreglement wordt automatisch aangepast aan de sectorale of bedrijfs-CAO die de annualisering invoert.

Om te vermijden dat een te groot aantal overuren wordt gepresteerd, legt de wet een grens op. De grens

bedraagt 78 uur per kwartaal. Zo moeten de inhaalrustdagen worden opgenomen binnen een vastgelegde termijn.

Concreet betekent dit dat, als je al 78 overuren per kwartaal hebt gepresteerd, je geen nieuwe overuren mag presteren zonder eerst inhaalrust te hebben opgenomen.

Indien de referentieperiode op één jaar werd gebracht in je bedrijf, bedraagt de interne grens 91 uur met een maximum van 78 uur per kwartaal.



## Mag mijn werkgever de grens voor overuren verhogen in het bedrijf?

De wettelijke grenzen kunnen nog worden verhoogd tot 130 uur per jaar mits naleving van een overlegprocedure. De sectoren krijgen tot 1 april 2014 de tijd om daaromtrent bij de griffie van de FOD Werkgelegenheid een CAO in te dienen. Deze termijn kan worden verlengd via een sectorale CAO.

Indien geen sectorale CAO wordt gesloten binnen die termijn kunnen de onderhandelingen in het bedrijf beginnen.

In de bedrijven met een syndicale afvaardiging moet de verhoging van de interne grens worden voorzien in een bedrijfs-CAO ondertekend door alle organisaties vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging en worden opgenomen in het arbeidsreglement.

In de bedrijven zonder syndicale afvaardiging kan de werkgever de verhoging invoeren hetzij via een bedrijfs-CAO of via een procedure tot wijziging van het arbeidsregle-

ment. In dat geval is een controle van het paritair comité voorzien.

Het is eveneens mogelijk om de grens te verhogen tot 143 uur per jaar maar enkel via een sectorale CAO.



## Hoeveel bedraagt de loontoeslag voor overuren?

Bovenop de inhaalrust heb je recht op een loontoeslag van minstens 50%. Voor overuren op zon- en feestdagen bedraagt deze 100%.

De loontoeslag moet worden berekend op basis van het gewone loon. Het gewone loon omvat de premies die rechtstreeks betrekking hebben op het loon en die samen met dit loon worden betaald op elke uitbetalingsdag (bijvoorbeeld premie voor nachtarbeid, ploegenpremie, ...). Premies die niet

rechtstreeks verband houden met de prestaties verricht in de loop van een vastgelegde dag of week, zoals bijvoorbeeld de eindejaarspremie, maken geen deel uit van het gewone loon.

In principe is je een loontoeslag verschuldigd boven 9 uur/dag en 40 uur/week (of lagere grenzen vastgelegd bij CAO).

Ter herinnering, sinds 1 januari 2003 is de arbeidsduur beperkt tot 38 uur.

Een CAO kan de vervanging van de verschuldigde loontoeslag voor de gepresteerde uren door inhaalrust toestaan.

Elk overuur waarvoor een loontoeslag van 50% wordt betaald opent het recht op inhaalrust van minstens een half uur en elk uur dat recht geeft op de betaling van een loontoeslag van 100% opent het recht op inhaalrust van minstens één uur.



## Kan ik kiezen tussen recuperatie of uitbetaling van de overuren?

Je hebt de keuze tussen recuperatie of betaling in twee specifieke gevallen: in geval van buitengewone vermeerdering van werk of van werk veroorzaakt door een onvoorziene noodzaak. In beide gevallen zal de werkgever het akkoord moeten krijgen van de syndicale afvaardiging. Ingeval van een onvoorziene noodzaak moet de sociale inspectie worden ingelicht. Bij een buitengewone vermeerdering van het werk moet de sociale inspectie vooraf haar toestemming geven.

Je hebt dan de keuze tussen de betaling of recuperatie van die uren voor de eerste 91 overuren (per kalenderjaar) die worden gepresteerd (het totaal kan op 130 uur per kalenderjaar worden gebracht via een sectorale CAO die vóór 1 april 2014 moet worden neergelegd of, indien er geen is, via een bedrijfs-CAO. Via een sectorale CAO kan het aantal overuren op 143 worden gebracht). Opgelet, indien je voor de betaling kiest, zullen deze uren niet worden meegerekend

voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (en bijgevolg evenmin voor de interne grens).

Als je besluit om de gewerkte overuren te recupereren, ontvang je aan het eind van de loonperiode zowel je normale loon aan 100% als je wettelijke loontoeslag van 50 of 100%.

Als je besluit om de gewerkte overuren niet te recupereren, moet je uitdrukkelijk afzien van deze recuperatie vóór het eind van de



maand waarin de overuren werden gepresteerd. Je werkgever mag je in geen geval zijn keuze opleggen.

Aan het einde van de loonperiode ontvang je enkel je wettelijke loontoeslag van 50 of 100%, aange-

zien je normaal loon wordt betaald bij de recuperatie.



## Wat gebeurt er als ik overuren presteer buiten de wettelijk vastgelegde situaties?

Hoewel deze uren onwettig zijn, moeten ze betaald en gerecupereerd worden, maar in de praktijk kunnen

heel wat problemen ontstaan, onder meer als de werkgever weigert om de verschuldigde loontoeslag te

betalen of de eveneens verschuldigde recuperatie toe te staan.



## Wat als ik een leidinggevende of vertrouwensfunctie hebt ? Heb ik dan recht op een loontoeslag?

De regelgeving over de arbeidsduur, de betaling van de overuren en de recuperatie ervan, de rusttijden tussen twee prestaties, de pauzetijden, enz. geldt niet voor het leidinggevend en vertrouwenspersoneel. Wat de betaling van de overuren betreft, verschillen de

interpretaties dus naargelang het geval. Volgens sommigen is geen enkel loon verschuldigd voor overuren. Voor anderen (in de meeste gevallen) is het loon, maar niet de loontoeslag, verschuldigd voor de overuren indien dit voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, het

arbeidsreglement of uit redelijkheid (bijvoorbeeld wanneer blijkt dat het loon te laag is om eveneens de uren gepresteerd buiten het normale uurrooster te bestrijken).



## Herwig Van Doorselaer □ BNP Paribas Fortis □ Vakbondsafgevaardigde en kaderlid



“BNP Paribas Fortis betaalt voor een grote groep kaderleden de overuren terug. Dat is sinds een CAO van 2009 ook zo voor de kantoormedewerkers. Een klacht uit een bankkantoor vormde hiertoe de aanleiding. Als je op een dag méér dan 10 uur werkt telt de extra tijd als overuur mee. Ook zaterdagwerk wordt als overwerk beschouwd. Je kan kiezen voor uitbetaling of recuperatie, maar we stellen vast dat de overgrote meerderheid voor dat laatste kiest. In alle kantoren hangen er dan ook prikklokken en de kaderleden zijn erg tevreden met de regeling.

Voor de kaderleden in de categorieën die een trapje hoger staan is er geen CAO. Het gaat om de kantoordirecteuren of de echte specialisten. Hier schermt de directie met het concept ‘vertrouwenspersoneel’, met een interpretatie die veel verder gaat dan de wet voorziet.

Nu krijg ik rond het principe van de overuren op zich niet zoveel klachten krijg uit die groep. Er is wél wrevel over het toenemend aantal evenementen en opleidingen die ’s avonds plaats vinden, zonder dat dit als arbeidsduur beschouwd wordt voor de populatie die niet mag badgen. Vroeger werd hier nog soepel mee omgesprongen – je kon dan wel eens thuis blijven ter compensatie- maar die aanpak is verleden tijd. Voor bepaalde werknemers, ik denk aan jonge ouders, wordt het moeilijk om werk met privé te verzoenen.

Ik roep de kaderleden binnen ons bedrijf toch op om zo’n zaken te melden. Enkel zo kunnen we dit bij de directie aankaarten. En haal je resultaat. Zo waren er onlangs heel wat opleidingen rond de nieuwe liquidatiebonus. Voor de directie was dit ‘vrijwillig’ te volgen. Klopt natuurlijk niet, want de bank werd toen overstelpt met vragen rond dat thema. Dankzij een syndicale tussenkomst van de lokale vakbondsdelegatie is die vorming erkend als arbeidstijd.

En da’s voor mij ook de belangrijkste manier waarop kaderleden, en de BBTK als vertegenwoordigers van die kaderleden, met deze problematiek moeten omgaan. Je moet voeling houden met de werkvloer, zodat de problemen bespreekbaar worden. Enkel zo kan je ze op een pragmatische manier aanpakken.”

# Hoe kan je bewijzen dat je overuren hebt gepresteerd?

Je zal misschien moeten kunnen bewijzen dat je effectief overuren hebt gepresteerd. Bij een geschil met je werkgever zul je moeten kunnen bewijzen dat je die uren hebt gewerkt. Hou echter altijd voor ogen dat een eenzijdig bewijs in de rechtspraak niet toegelaten is. Wat niet evident is... Hierna vind je enkele praktische tips om je te helpen.

- Vergeet de overuren die je presteert niet te noteren. Je zal ze moeten laten ondertekenen door een hiërarchische overste. Je moet immers bewijzen dat die uren werden gepresteerd op vraag of met toestemming van je werkgever. De rechtspraak gaat ervan uit dat het volstaat dat de werkgever zijn stilzwijgend akkoord heeft gegeven.
- Als kaderlid moet je vaak deelnemen aan vergaderingen buiten het normale uurrooster. Zorg

ervoor dat je naam wel degelijk vermeld is in het verslag van de vergadering.

- Ook al heb je een leidinggevende of vertrouwensfunctie, toch kan je een compensatie eisen, zoals bepaald in de rechtspraak.

Wend je bij misbruiken door de werkgever tot je syndicale afvaardiging of tot de juridische dienst van je gewestelijke afdeling.



# Wist je dat?

Op [www.bbtk.org](http://www.bbtk.org), rubriek “Mijn rechten online”, vind je een heleboel tips over een aantal nuttige thema’s:

- Bedrijfswagen
- Loonbonus
- Voordelen van allerlei aard: telefoon, internet, enz.
- Verplaatsingskosten
- Werken met een beeldscherm
- ...

Heb je nog vragen? Stel ze dan gerust aan de BBTK-afgevaardigde van je bedrijf of aan je gewestelijke BBTK-afdeling! □

# In de volgende squared

## Aanvullend pensioen

In heel wat sectoren en bedrijven is voorzien dat er een aanvullend pensioen aan de werknemers wordt toegekend. Heel wat kaderleden genieten dit voordeel dat bovenop het wettelijk pensioen komt. Squared maakt een stand van zaken op! □

