



VLAAMS INSTITUUT VOOR
SPORTBEHEER EN RECREATIEBELEID

Arbeidswetgeving

Arnold Blockerije,
Stadssecretaris Ninove



Inhoud

1. Valt het zwembad onder de arbeidswet of de arbeidstijdwet?
 - 1.1. Arbeidswet
 - 1.2. Arbeidstijdwet
2. Besluit Vlaamse regering 7.12.2007 rechtspositieregeling
 - 2.1. Onregelmatige prestaties
 - 2.1.1. Nachtprestaties, prestaties op zaterdag, zondag en feestdagen
 - 2.1.2. Overuren
 - 2.2. Jaarlijkse vakantiedagen
 - 2.3. Bevallingsverlof
 - 2.4. Ziekteverlof en disponibiliteit wegens ziekte
3. Arbeidsreglement + wet arbeidsovereenkomsten
4. Autonome gemeentebedrijven

Arbeidswet of arbeidstijdwet?

Toepassingsgebied

Arbeidswet van 16 maart 1971: van toepassing op werknemers en werkgevers

Hoofdstuk 3 (afdeling 1 en 2 en 4 tot 7) niet van toepassing op personeel gemeente, behoudens tewerkgesteld in instellingen met industriële of commerciële activiteiten

- Afdeling 1: zondagsrust
- Afdeling 2: arbeidsduur
- Afdeling 4: nachtarbeid
- Afdeling 5: naleven uurroosters
- Afdeling 6: rusttijden
- Afdeling 7: pauzes

Arbeidswet of arbeidstijdwet?

Toepassingsgebied

Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector

Van toepassing op de werknemers en werkgevers in de overheidssector, met uitzondering van instellingen die industriële of commerciële activiteit uitoefenen + instellingen die geneeskundige, profylactische o hygiënische verzorging verlenen

Onderscheid: feitenkwestie

Twijfel: voorleggen aan

- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg – Algemene Directie Individuele Arbeidsbetrekkingen – Afdeling van de reglementering van de individuele arbeidsbetrekkingen
- Regionale kantoren Toezicht op Sociale Wetten

Arbeidswet

Hoofdstuk 2 – Verbod om arbeid te verrichten (kinderarbeid en verbod om bepaalde arbeid te verrichten)

Hoofdstuk 3 – Arbeidsrust – en rusttijden

Afdeling 1 - Zondagsrust

- Algemeen verbod op arbeid op zondag, uitzonderingen voor bedrijven en werken door de Koning aangewezen – Zo lang Koning geen uitvoeringsbesluit heeft getroffen, mogen werknemers 's zondags werken in openbare badinrichtingen
- Recht op inhaalrust binnen de zes dagen na de zondag
 - volle dag voor zondagprestatie van meer dan 4 uur
 - halve dag voor zondagprestatie van minder dan 4 uur
- Werken en ploegen: onderbreking gedurende 24 uur waarvan 18 uur op zondag

Arbeidswet

Afdeling 2: Arbeidsduur

- Niet meer dan 8 uur per dag (6dagenweek) of 9 uur (vijfdagenweek)
- Niet meer dan 39 uur/week (afwijkingen mogelijk)
- Duur van elke werkperiode niet korter dan 3 uur – niet van toepassing op gemeenten – k.b. 18.06.1990
- Overwerk:
 - arbeid boven 9 uur/dag en 39uur/week
 - minstens 50% van het gewone loon + 100% voor overwerk op zon- en feestdagen
- **Geen uitsluiting voor niveau A**

Arbeidswet

Afdeling 3 – Arbeidstijdregeling voor jeugdige werknemers
(minderjarige werknemers ouder dan 15 jaar + niet onderworpen aan de voltijdse leerplicht)

- max. 8 uur/dag en 40 uur/week
- Ononderbroken arbeid: max. 4.30 uur
- Meer dan 4.30 uur arbeid: halfuur rust
- Meer dan 6.00 uur arbeid: uur rust, waarvan half uur ineens
- Geen nachtarbeid (20.00 uur tot 6.00 uur)

Afdeling 4: Nachtarbeid

- Werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten (20.00 uur tot 6.00 uur)
- Afwijkingen op verbod nachtarbeid mogelijk, o.a. verbruikszalen en voor nodige schoonmaak

Arbeidswet

Afdeling 5: Naleven van de uurroosters

- Verbod arbeid te verrichten of te laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgelegd in het arbeidsreglement
- Niet van toepassing voor arbeid omwille van onvoorziene noodzakelijkheid

Afdeling 6: Rusttijden

- Ten minste 11 opeenvolgende uren rust in tijdvak van 24 uur
- Afwijkingen mogelijk voor werkzaamheden door opgesplitste werkperiodes en continuarbeid (geen twee opeenvolgende ploegen)

Arbeidswet

Afdeling 7: Pauzes

- Niet zonder onderbreking meer dan 6 uur werken
- Meer dan 6 uur: pauze
- Duur of regels vastleggen bij cao of kb
- Geen cao of kb – minstens kwartier, ten laatste op het ogenblik dat duur van zes uur prestaties wordt bereikt
- Afwijking voor ongeval of dreigend ongeval

Arbeidswet

Hoofdstuk 4: Moederschapsbescherming

- Vanaf 6 of 8 weken (meerling) voor vermoedelijke datum geboorte – verlof
- Ten laatste 7 of 9 weken voor vermoedelijke datum geboorte – geneeskundig voorschrift voorleggen
- Geen arbeid vanaf dag geboorte tot 9 weken na de geboorte
- Bij vroeggeboorte – periode verminderd met dagen prestaties tijdens periode van 7 dagen voor geboorte
- Afwezigheid voor zwangerschapsonderzoeken (indien niet mogelijk buiten arbeidsuren)
- Geen arbeid met blootstelling aan specifiek risico – andere arbeid of vrijstelling van arbeid
- Geen nachtarbeid
- Geen overwerk

Arbeidstijdwet

Hoofdstuk III – Arbeids- en rusttijden

- Geen minimumgrens
- Max. 11 uur/dag
- In tijdvak van 24 uur – 11 opeenvolgende uren rust
- Afwijkingen: o.a.
 - Leidende functie of autonome beslissingsbevoegdheid
 - Bewakings- en toezichtsdiensten voor goederen en personen
 - Dringende werken aan machines en materieel
 - Arbeid door onvoorziene noodzakelijkheid
 - Opeenvolgende ploegen (geen twee opeenvolgende ploegen)
- Arbeidstijd per dag meer dan 6 uur: half uur rust

Arbeidstijdwet

Verbod arbeid op zondag

Afwijkingen mogelijk voor o.a.:

- bewaking en toezicht op goederen en personen
- onderhoudswerken
- instellingen van culturele en/of toeristische aard voor organiseren van culturele en/of toeristische manifestaties

Arbeidsduur:

- max. gemiddeld 38 uur/week binnen referentieperiode van 4 maanden
- Max. 50 uur/week, behalve voor o.a. dringende werken aan materieel en machines

Arbeidstijdwet

Vakantieverlof:

- Jaarlijks vakantieverlof: min. 24 werkdagen voor volledige prestaties
- Jaarlijks vakantieverlof niet vervangen door financiële vergoeding (behalve bij beëindiging van de arbeidsrelatie)

Arbeidstijdwet

Hoofdstuk 4: Nachtarbeid

- Verbod op nachtarbeid (20.00 uur tot 6.00 uur)
- Afwijkingen
 - Leidende functie + autonome beslissingsbevoegdheid
 - Werkzaamheden n.a.v. late vergaderingen
 - Culturele en/of toeristische instellingen voor culturele en/of toeristische manifestaties
 - Schoonmaken + herstellen voor regelmatige voortzetting van het bedrijf
 - Dringende werken aan machines (nodig buiten arbeidsuren)
- Begeleidingsmaatregelen voor (permanente) nachtarbeiders
- Specifieke maatregelen voor zwangere werkneemsters

Rechtspositieregeling

2.1. Onregelmatige prestaties

2.1. Nachtprestaties, prestaties zaterdag, zondag en feestdagen

- Niet van toepassing op decretale graden + personeel niveau A
- Zowel personeel arbeidswet als personeel arbeidstijdwet

Per uur nachtprestaties (22.00 uur tot 6.00 uur) : inhaalrust + kwartier extra inhaalrust of uurtoeslag van 25%

Per uur prestatie op zondag of feestdag: ofwel

- 1 uur extra inhaalrust
- toeslag op uursalaris van 100% van uursalaris

Rechtspositieregeling

Per uur prestaties op zaterdag: ofwel

- Extra inhaalrust van maximaal 1 uur
- Toeslag op uursalaris van **maximaal** 100% van uursalaris

Extra beloning voor zaterdagprestatie niet verplicht: keuze van 0 tot 100%

Gemeenteraad kiest tussen inhaalrust of toeslag

Combinatie niet mogelijk

Verschil in regeling mogelijk, op basis van objectieve criteria

Rechtspositieregeling

Berekening toeslag: bruto-jaarsalaris + haard- en standplaatstoelage + toelage voor waarnemen hogere functie + salarisverhoging na bevordering

Inhaalrust of toeslag voor zaterdagprestaties nooit hoger dan voor zondagprestaties

Gemeenteraad kan bepalen dat extra inhaalrust of toeslag voor nachtprestaties cumuleerbaar is met extra inhaalrust of toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen en feestdagen

rechtspositieregeling

2.2. Overuren

- Niet van toepassing op decretale graden+ personeel dat onder arbeidswet valt
- Overuren: drie voorwaarden:
 - Uitzonderlijke prestaties
 - Op verzoek van het bestuur
 - Bovenop uren gewone arbeidsregeling op weekbasis
 - Voltijdsen: 38 uur/week
 - Deeltijdsen: vanaf gewone arbeidsregeling
- Overuren: compenserende inhaalrust binnen periode van vier maand

Rechtspositieregeling

- Over periode van vier maand gemiddelde arbeidstijd hoger dan 38 uur voor voltijdsen of gewone arbeidstijdregeling op weekbasis van deeltijdsen: overloon of extra inhaalrust (als personeelslid buiten eigen wil niet heeft kunnen recuperen)
- Overloon of extra inhaalrust voor niveau E, D, B en C:
 - 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 6 en 22 uur
 - 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 22 en 6 uur
 - 25% voor overuren op zaterdag
 - 25 % per uur voor overuren op zon- en feestdagen
- Regeling voor niveau A: uursalaris als over periode van vier maand de gemiddelde arbeidstijd groter dan 38 uur/week voor voltijdse prestaties of gewone arbeidstijdregeling op weekbasis voor deeltijdse prestatie (als niet heeft kunnen compenseren)

Rechtspositieregeling

Verstoringstoelage

- Onvoorziene oproeping buiten arbeidstijdregeling of permanentieplicht voor dringend werk
- Uitgesloten: decretale graden + personeel arbeidswet, mogelijk voor personeel van niveau A
- Min. 2 keer en max. 4 keer het uurloon
- Berekeningsbasis: bruto-jaarsalaris + haard- of standplaatstoelage + toelage voor waarnemen hogere functie + gegarandeerde verhoging na bevordering
- Kan gecumuleerd worden met toeslag overuren

Rechtspositieregeling

2.2. Jaarlijkse vakantiedagen

- min. 30 werkdagen en max. 35 werkdagen
- Te nemen naar keuze van het personeel, met inachtneming van de behoeften van de dienst - nadere regels te bepalen door gemeenteraad
- 4 dagen te nemen, zonder dat dienstbelang kan ingeroepen worden

Feestdagen:

- 10 wettelijke feestdagen + 11 juli
- 3 lokale feestdagen
- Raad bepaalt wijze waarop feestdagen die op zaterdag of zondag vallen, worden vervangen

Rechtspositieregeling

2.3. Bevallingsverlof

- Toegekend krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971
- Statutair personeel behoudt recht op salaris tijdens bevallingsverlof
- 15 weken (eenling) + 19 weken (meerling)
- 6 weken prenataal verlof
- Vaderschapsverlof:
 - Bij overlijden van de moeder
 - Moeder moet in ziekenhuis blijven + kind heeft ziekenhuis verlaten
 - Contractuelen: gelijkaardige regeling in kb van 17 oktober 1994

Rechtspositieregeling

2.4. Ziekteverlof + disponibiliteit wegens ziekte

Voor statutairen:

- Ziekteverlof met behoud van wedde tot uitputting ziektekrediet
 - 21 dagen per jaar (min. 63 werkdagen)
 - Ziektekrediet uitgeput – doorverwijzen naar Medex voor vervroegde pensionering
 - Verlof wegens arbeidsongeschiktheid (o.a. arbeidsongeval, ongeval op de weg van en naar het werk en ongeval van gemeen recht veroorzaakt door derde) wordt niet aangerekend op het ziektekrediet

Voor de contractuelen:

- Schorsing van de arbeidsovereenkomst
- Gewaarborgd loon + nadien ziekteverzekering

Rechtspositieregeling

Disponibiliteit wegens ziekte:

- Wanneer ziektekrediet is uitgeput
- Wachtgeld van 60% van de laatste activiteitswedde
- Wachtgeld kan niet lager zijn dan:
 - Vergoeding sociale verzekering bij ziekte of invaliditeit
 - Pensioen bij vervroegde pensionering

Arbeidsreglementen en wet arbeidsovereenkomsten

Arbeidsreglementen

Wet van 18 december 2002 houdende wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen heeft het toepassingsgebied van de arbeidsreglementen uitgebreid tot de werkgevers van de publieke sector

Verplichte en facultatieve vermeldingen

Verplichte vermeldingen, o.a. de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.

Verwijzing naar o.a. rechtspositieregeling mogelijk

In dat geval als bijlage bij arbeidsreglement voegen

Arbeidsreglementen en wet arbeidsovereenkomsten

Arbeidsovereenkomsten

- Bij deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld
- In de arbeidsovereenkomst de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkrooster vastleggen
- Werkrooster:
 - Vaste werktijdregeling
 - Cyclische werktijdregeling
 - Variabele werktijdregeling

Autonome gemeentebedrijven

Artikel 241 Gemeentedecreet

- De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel is van toepassing op het personeel van het autonoom gemeentebedrijf
- Het AGB stelt de afwijkingen op die RPR vast, voor zover het specifieke karakter van het AGB dat verantwoordt
- Het AGB bepaalt de RPR van de betrekkingen die niet bestaan binnen de gemeente

Specifieke vragen commissie zwembaden

1. Olivier werkt maandagavond tot 23 uur. Dinsdagochtend blijkt een collega ziek te zijn en de zwembadbeheerder schakelt Olivier dinsdagmorgen om 6 uur weer in. Mag dat? En wat als een personeelslid zelf om een dergelijke wissel vraagt?
2. Wegens onvoorziene omstandigheden schakelt het zwembad iemand in die eigenlijk recht heeft op pauze/rust, maar de zwembadbeheerder heeft niet veel keuze: het is dat of het zwembad sluiten. Wat zijn de gevolgen wanneer men in zo'n situatie de arbeidswetgeving niet volgens de letter volgt? Wie draagt de consequenties?
3. In de maand juli sluit het zwembad gedurende twee weken. Gedurende die periode is er voor de redders geen werk en wordt er 'collectief verlof' opgelegd. Maar redder Marc wil liever in september zijn verlof nemen. Moet de zwembadbeheerder dat toestaan?

Specifieke vragen commissie zwembaden

31 december is het zwembad gesloten. Aangezien dat geen feestdag is, wordt van het personeel verwacht dat men die dag overuren opneemt of verlof neemt. Wat als een werknemer zegt dat hij wil komen werken en zijn verlof op een ander moment wil nemen?

4. Aan de zwembadbeheerder wordt gevraagd om voor Jasper medisch aangepast werk te voorzien. Wat als dat niet mogelijk is?
5. Marianne, redster, deelt mee dat ze zwanger is. Kan ze haar job als redder nog uitoefenen? Kan ze verplicht worden een andere taak uit te oefenen? Wat als ze weigert?

Wat als in het zwembad de regel is dat men moet stoppen met werken en de redster daarom niet meedeelt dat ze zwanger is om het inkomensverlies te beperken?

Specifieke vragen commissie zwembaden

6. Redster Joke werkt van 8 tot 16 uur. Haar middagpauze neemt ze, volgens afspraak, in functie van de bezetting van het zwembad. In welke mate kun je met pauzes schuiven? Dient het half uur pauze aaneensluitend genomen te worden? Iemand die tussendoor een aantal keer gaat roken heeft in totaal wel een half uur pauze, maar heeft dat niet in één deel.
7. Hoe verhoudt het arbeidsreglement zich tot de arbeidswetgeving?
8. Gijs is 2 weken ziek, komt dan 1 dag werken en is vervolgens weer 2 weken ziek. Wat kan je doen als werkgever bij een vermoeden dat een werknemer profiteert/ziek speelt? Kan dat aanleiding zijn tot ontslag? Mag je iemand ontslaan na 6 weken ziekte?
9. Veerle heeft door onvoorziene omstandigheden 14 dagen aaneensluitend gewerkt. Mag dat?

Specifieke vragen commissie zwembaden

10. Plaspauzes , hoeveel en hoelang? Kan je dat opleggen? Wat met rookpauzes?
11. Poetsen tijdens openingsuren zwembad, kan dat of niet? Redder is op D-niveau tewerkgesteld, poetspersoneel op E-niveau. In hoeverre kan je schoonmaakopdrachten geven aan de redders?
12. Kan je het kassapersoneel verplichten dat ze de inhoud van de kluis naar de bank brengen? Het personeel neemt zo toch een risico. Zit er een limiet op het bedrag?
13. Interim: vervanging – vermeerdering: zit er een maximum op interimarbeid?