
Zet u schrap voor de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk (deel 3)

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse biedt **opleidingen op maat** aan over één of meer onderdelen van het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk. Interesse in een in-house opleiding? Contacteer Stéphanie Moreels [per e-mail](#) of telefonisch op 09 220 82 00 voor meer info over de mogelijkheden. [Hier](#) vindt u alvast **praktische schema's** over de belangrijkste maatregelen van het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk. Wij vermelden erbij wat u op uw to-dolijst moet noteren.

Wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar werk, Kamer DOC 54 2247/001

Hoewel er de afgelopen weken ook wel wat wetgeving gepubliceerd werd die ook voor de lezers van *SoCompact* relevant kan zijn, krijgt u deze week het derde (en voorlaatste deel) van de bespreking van de belangrijkste op til zijnde wijzigingen uit het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk. Het spreekt voor zich dat de informatie in deze nieuwsbrief wordt gegeven onder voorbehoud van goedkeuring door de Kamer en publicatie van de wet in het *Belgisch Staatsblad*.

Deze week komen de volgende onderwerpen uit het wetsontwerp aan bod:

- vereenvoudiging deeltijdse arbeid,
- uitbreiding palliatief verlof.

Een bespreking van de onderwerpen die tijdens de voorbije weken in het *Belgisch Staatsblad* zijn gepubliceerd, bezorgen we u na afloop van de reeks over de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk. We zullen het dan o.m. hebben over de volgende op 1 januari 2017 in werking getreden maatregelen:

- de verhoging van de bijdragen op SWT,
- de veralgemening van het dwangbevel voor de invordering door de RSZ van alle niet betwiste socialezekerheidsbijdragen.

1. Vereenvoudiging deeltijdse arbeid

Het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk vereenvoudigt en moderniseert een aantal aspecten van de deeltijdse arbeid.

Let op! Deze bepalingen van het wetsontwerp zullen maar in werking treden op de eerste dag van de zevende maand na die waarin de wet in het *Belgisch Staatsblad* is bekend gemaakt. De datum van inwerkingtreding is op dit ogenblik dus nog niet gekend.

De wijzigingen hebben zowel betrekking op deeltijdse arbeid met een vast werkrooster (zie verder 1.1.), als op deeltijdse arbeid met een variabel werkrooster (zie verder 1.2.).

1.1. Deeltijdse arbeid met een vast werkrooster

Arbeidsreglement - Momenteel moet het arbeidsreglement alle mogelijke deeltijdse arbeidsregelingen en werkroosters die in de onderneming van toepassing zijn, vermelden. Die verplichting valt weg. Dat is een belangrijke administratieve vereenvoudiging voor de werkgevers.

Verplicht in arbeidsreglement bij deeltijdse arbeid met vast werkrooster	
nu	na inwerkingtreding Wet Werkbaar en Wendbaar Werk
alle deeltijdse arbeidsregelingen	X
alle werkroosters	

Maar aangezien het verboden is arbeid te doen of laten verrichten buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement, moeten de overeengekomen deeltijdse arbeidsregelingen (d.w.z. de wekelijkse arbeidsduur) en de werkroosters (d.w.z. de dagen en uren waarop gewerkt wordt) inpasbaar zijn in de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement.

Deeltijdse arbeidsovereenkomst - Het blijft zo dat een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk moet worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt. De verplichting in de schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het (vast) werkrooster te vermelden, blijft ook ongewijzigd bestaan.

Het blijft eveneens verplicht een afschrift van de deeltijdse arbeidsovereenkomst of een uittreksel ervan, te bewaren op de plaats van de tewerkstelling. Maar nieuw is dat die bewaring voortaan ook elektronisch mag.

Registratie van afwijkingen op het werkrooster - Wanneer de deeltijdse werknemer werkt op tijdstippen die afwijken van het overeengekomen werkrooster, dan moeten die afwijkingen opgetekend worden. Momenteel moet dat in beginsel gebeuren in een document. De wet voorziet in afwijking daarvan in een aantal andere methodes, waaronder de aanwending van "geschikte apparaten". In

dat geval moet ten minste één maal per week (en onmiddellijk bij een controle) een afdruk van de gegevens gemaakt worden.

In het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk heeft men het niet langer over geschikte apparaten, maar over een **tijdsopvolgingssysteem**. De werkgever is enkel verplicht de afwijkingen bij te houden in een document bij afwezigheid van een tijdsopvolgingssysteem. Het tijdsopvolgingssysteem moet aan bepaalde vereisten voldoen (bv. per dag het begin en het einde van de prestaties en de rustpauzes optekenen). De verplichting een wekelijkse afdruk te maken, vervalt.

1.2. Deeltijdse arbeid met een variabel werkrooster

Arbeidsreglement - Zoals hierboven al werd vermeld: na de inwerkingtreding van de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk zal het arbeidsreglement niet langer alle deeltijdse werkroosters moeten vermelden. Maar voor de deeltijdse werknemers met een variabel werkrooster, wordt de verplichting ingevoerd in het arbeidsreglement een algemeen kader vast te leggen voor de toepassing van de variabele deeltijdse werkroosters. Dat algemeen kader moet vermelden:

- het dagelijks tijdvak voor arbeidsprestaties;
- de dagen van de week waarop arbeid kan gepresteerd worden;
- de minimale en de maximale dagelijkse arbeidsduur;
- bij een variabele deeltijdse arbeidsregeling: de minimale en de maximale wekelijkse arbeidsduur;
- de wijze en de termijn van kennisgeving van het werkrooster (zie verder hieronder).

Verplicht in arbeidsreglement bij deeltijdse arbeid met variabel werkrooster	
nu	na inwerkingtreding Wet Werkbaar en Wendbaar Werk
alle deeltijdse arbeidsregelingen alle werkroosters	algemeen kader voor variabele deeltijdse werkroosters

Ondernemingen die gebruik maken van deeltijdse arbeid met variabele werkroosters, moeten dus hun **arbeidsreglement aanpassen**. Dat moet gebeuren binnen de zes maanden vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen over de deeltijdse arbeid. Tot de inwerkingtreding van het aldus gewijzigde arbeidsreglement, en uiterlijk tot het verstrijken van de termijn van zes maanden waarin is voorzien voor het doen van de aanpassing, blijven de oude (d.w.z. de huidige) regels van kracht.

Deeltijdse arbeidsovereenkomst - Wanneer het werkrooster van de deeltijdse arbeid variabel is, zal de schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst na de inwerkingtreding van de Wet Werkbaar en

Wendbaar Werk enkel nog de overeengekomen deeltijdse arbeidsduur moeten vermelden (en dus niet langer alle mogelijke deeltijdse werkroosters). Uit de schriftelijke deeltijdse arbeidsovereenkomst moet blijken dat het een deeltijds werkrooster betreft dat wordt vastgesteld volgens het algemeen kader bepaald in het arbeidsreglement. Strikt genomen betekent dit dat de deeltijdse arbeidsovereenkomsten met een variabel werkrooster moeten worden aangepast.

Kennisgeving van het werkrooster - De kennisgeving van het individueel werkrooster aan de werknemer moet momenteel gebeuren door de aanplakking in de onderneming van een gedagtekend bericht, ten minste vijf werkdagen vooraf.

In een cao of in het arbeidsreglement kan van die wijze en termijn van kennisgeving afgeweken worden.

Bovendien moet ter controle van de deeltijdse arbeid, in de onderneming vóór het begin van de arbeidsdag een gedagtekend bericht worden aangeplakt, dat voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepaalt. De nu toepasselijke wetgeving voorziet dus in twee afzonderlijke bekendmakingen, waarvan de bekendmaking ter controle in ieder geval in een papieren vorm moet gebeuren.

Het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk voorziet dat de wijze waarop en de termijn waarbinnen de deeltijdse werknemers van hun werkrooster in kennis gesteld worden, voortaan in het arbeidsreglement moet bepaald worden. Het bericht moet:

- de individuele werkroosters bepalen;
- schriftelijk en gedagtekend zijn;
- ten minste vijf werkdagen vooraf ter kennis gebracht worden;

Die termijn kan verkort worden bij een algemeen verbindend verklaarde cao zonder evenwel korter te mogen zijn dan één werkdag.

Cao's die voor de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen zijn gesloten, blijven van kracht voor zover de minimumtermijn van één werkdag wordt nageleefd.

- op een betrouwbare, geschikte en toegankelijke wijze ter kennis gebracht worden.

De kennisgeving mag dus gebeuren op een andere wijze dan door de aanplakking van een bericht maar moet in ieder geval schriftelijk zijn (bv. per brief, fax, e-mail of intranet van de onderneming als de betrokken werknemers de mogelijkheid hebben dit tijdig te consulteren).

Het bericht met de kennisgeving van het werkrooster of een afschrift ervan, moet op de tewerkstellingsplaats in papieren of elektronische vorm voorhanden zijn en gedurende 1 jaar bewaard worden. Voortaan zal dus één bekendmaking volstaan.

Toezicht op de deeltijdse arbeid - De hierboven gesignaleerde wijzigingen m.b.t. de verplichting van het bewaren van de deeltijdse arbeidsovereenkomst (of een uittreksel ervan) op de plaats van tewerkstelling en m.b.t. het registreren van de afwijkingen op het werkrooster, gelden ook in geval van deeltijdse arbeid met variabele werkroosters.

2. Uitbreiding palliatief verlof

Een werknemer heeft het recht zijn arbeidsovereenkomst voor palliatieve verzorging hetzij volledig te schorsen, hetzij zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of 1/2.

Op dit ogenblik is de duur van het palliatief verlof bepaald op één maand en kan die periode met één maand verlengd worden.

Het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk bepaalt dat de periode van het palliatief verlof twee keer kan verlengd worden met één maand. Het recht op palliatief verlof wordt dus uitgebreid met één maand. Het principe dat het palliatief verlof wordt opgenomen in periodes van een maand, blijft behouden.

Duur palliatief verlof (volledig, 1/2 of 1/5)	
nu	vanaf 1 februari 2017
<ul style="list-style-type: none">• één maand• eenmaal verlengbaar met één maand• dus maximum 2 maanden	<ul style="list-style-type: none">• één maand,• tweemaal verlengbaar met één maand• dus maximum 3 maanden

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook: [WikiSoc](#) 