

# WERKGEVERS GROEPERING, EEN ALTERNATIEF VOOR DEELTIJDSE ARBEID

Wij komen in deze bijdrage terug op een aantal aspecten van het werken met deeltijdse werknemers. We zullen de tewerkstelling van deeltijdse werknemers overlopen aan de hand van tien regels. Bij elk van deze punten geven we een commentaar over de werkgeversgroepering. De werkgeversgroepering kan een alternatief vormen voor de land- en tuinbouwers die nood hebben aan een vaste arbeidskracht, maar nog geen voltijdse job kunnen aanbieden of betalen.



De werkgeversgroepering kan een alternatief vormen voor land- en tuinbouwers die nood hebben aan een vaste arbeidskracht, maar nog geen voltijdse job kunnen aanbieden of betalen.

## SOCIALE ZAKEN

Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond

### Situering

We hebben eerder al enkele keren de aandacht gevestigd op de reglementering inzake deeltijdse arbeid. We hebben moeten vaststellen dat, wanneer men een werknemer voor deeltijdse prestaties in dienst wil nemen, er heel wat formaliteiten moeten worden nageleefd. Niet alleen bij de aanwerving, maar ook gedurende de volledige periode van de tewerkstelling. Bij sociale controles blijkt vaak dat deze wetgeving onvoldoende bekend is. Nu is het zo dat de werkgeversgroepering een alternatief kan zijn waarbij men aan de ene kant de negatieve aspecten van deeltijdse arbeid kan vermijden en aan de andere kant toch de loonkosten onder controle kan houden. Het alternatief van de werkgeversgroepering is vrij nieuw, en nog niet zo bekend. Het wetsontwerp inzake werkbaar werk dat nu in de Kamer van Volksvertegenwoordigers besproken wordt, vereenvoudigt de erkenningsprocedure op een aantal vlakken.

Wij komen in deze bijdrage terug op een aantal aspecten van het werken met deeltijdse werknemers. We zullen de tewerkstelling van deeltijdse werknemers overlopen aan de hand van 10 regels. Bij elk van deze punten zullen we telkens een commentaar toevoegen die handelt over de werkgeversgroepering. De werkgeversgroepering kan een alternatief vormen voor land- en tuinbouwers die nood hebben aan een vaste arbeidskracht, maar nog geen voltijdse job kunnen aanbieden of betalen.

Bij de tewerkstelling van een werknemer voor deeltijdse prestaties moet men zich houden aan de volgende 10 regels:

### Er moet een contract zijn

Voor elke deeltijdse werknemer moet er een arbeidsovereenkomst op papier worden opgesteld. In deze arbeidsovereenkomst moet er aangeduid worden hoeveel uren per week de deeltijdse werknemer zal werken. Dit is de arbeidsregeling. Daarnaast moet er ook duidelijk vermeld worden op welk tijdstip de deeltijdse werknemer zal werken. Dit is het uurrooster (zie ook verder).

#### Regel 1. Voor elke deeltijdse werknemer moet een arbeidsovereenkomst op papier bestaan.

In het arbeidsovereenkomst moet dus melding gemaakt worden van het aantal uren waarvoor een deeltijdse werknemer in dienst genomen is (de uurregeling) en van de concrete uren waarop de werknemer zal werken. Dit is het uurrooster.

De arbeidsregeling kan vast zijn (bijvoorbeeld elke week 20 uur) of flexibel (dit wil zeggen een gemiddelde van 20 uur over de referentieperiode). Het uurrooster kan vast zijn (er wordt elke dag en elke week op dezelfde tijdstippen gewerkt) of variabel (er kan elke week op andere momenten gewerkt worden).

#### Regel 2. In het arbeidsovereenkomst moeten de arbeidsregeling én het uurrooster aangegeven worden.

**Commentaar werkgeversgroepering.** Wanneer twee land- of tuinbouwers een werkgeversgroepering oprichten, dan krijgt de werknemer een voltijdse arbeidsovereenkomst. De werknemer komt in dienst van de groepering en kan ingezet worden op de bedrijven van de deelnemende leden. Dit gebeurt volgens de afspraken die de partijen daarover gemaakt hebben.

### Uittreksel van het contract bijhouden

Er moet een uittreksel van alle deeltijdse arbeidsovereenkomsten (en dit dus voor elke werknemer die deeltijds werkt) bijgehouden worden op de plaats waar het arbeidsreglement bewaard wordt. We spreken over een uittreksel van de deeltijdse arbeidsovereenkomst omdat de bepalingen inzake het uurloon natuurlijk niet ter beschikking van de inspectie en van de andere werknemers moeten worden gehouden. In dit uittreksel moeten, naast de identiteit van de werknemer, ook de bepalingen inzake de arbeidsregeling en het uurrooster (zie hierboven) opgenomen zijn. Op die manier kan men onmiddellijk zien welk regime er met de deeltijdse werknemers is afgesproken.

#### Regel 3. Alle deeltijdse contracten moeten samen bijgehouden worden bij het arbeidsreglement.

**Commentaar werkgeversgroepering.** Aangezien de werknemer een voltijdse arbeidsovereenkomst krijgt, kan hij voltijds worden ingezet in de bedrijven die deel uitmaken van de groepering. Er moet geen uittreksel van de arbeidsovereenkomst bijgehouden worden bij het arbeidsreglement.

### Arbeitsreglement moet alle uurroosters bevatten

Elke werkgever moet een arbeidsreglement hebben. De werkgever moet het arbeidsreglement opstellen en de werknemers moeten opmerkingen kunnen noteren in een klachtenregister. Het is zeer belangrijk te onthouden dat in het arbeidsreglement alle mogelijke uurroosters opgenomen zijn die men in de onderneming ooit wil toepassen. Dat geldt ook voor de deeltijdse werknemers. Dit wil echter niet zeggen dat al deze uurroosters ook altijd moeten worden toegepast. In het arbeidsreglement kan men heel wat meer uurroosters opnemen dan men in een bepaalde periode effectief toepast. Men kan geen arbeid doen of laten verrichten buiten de mogelijkheden die voorkomen in de uurroosters van het arbeidsreglement. Dit laatste is zeer belangrijk voor bijvoorbeeld deeltijdsen die in dienst zijn met toepassing van een variabel uurrooster.

**Belangrijke nieuwigheid.** Vanaf 1 februari zal het niet meer noodzakelijk zijn dat alle uurroosters voor deeltijdse werknemers expliciet in het arbeidsreglement moeten zijn opgenomen. Er komt in dit verband een versoepeling: het zal alleen nodig zijn de verschillende mogelijkheden aan te geven in het arbeidsreglement en de concrete uurroosters erin op te nemen.

#### Regel 4. Alle uurroosters (ook voor deeltijdsen) moeten in het arbeidsreglement voorkomen.

**Commentaar werkgeversgroepering.** Aangezien een werknemer, die in dienst genomen is in het kader van een werkgeversgroepering voltijds werkt, kan men alle mogelijke uurregelingen die gelden voor voltijdse werknemers toepassen. Ook hier moet geput worden uit de uurroosters die voorkomen in het arbeidsreglement.

## Arbeidsduurregeling: mogelijke flexibiliteit

In de land- en tuinbouwsector kunnen we gebruik maken van een zekere flexibiliteit. Men kan gaan tot 11 uren per dag en/of 50 werkuren per week, zonder overurentoeslag. De werkgever moet er alleen voor zorgen dat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur per week (voor de voltijdse werknemers) over een periode van één jaar gerespecteerd wordt. Voor deeltijdse werknemers zal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bijvoorbeeld 25 uur/week zijn. Dit wil zeggen dat de eventueel in drukke periodes gepresteerde meeruren gerecupereerd moeten worden door het geven van inhaalrust. Deze inhaalrusturen worden betaald op het ogenblik dat ze opgenomen worden. De mogelijkheid voor de tuinder om gebruik te maken van deze vorm van flexibiliteit moet uitdrukkelijk worden vermeld in het arbeidsreglement. Is er in het arbeidsreglement van de onderneming geen clausule opgenomen die de afspraken inzake flexibiliteit concreet omschrijft, dan zou er een overurentoeslag gevraagd kunnen worden voor alle uren die de 9 uur/dag en/of de 40 uur/week overschrijden (en dit ook voor seizoenwerknemers). Naast de vermelding van alle mogelijke uurroosters, is deze clausule inzake flexibiliteit ook zeer belangrijk voor de praktijk.

### Regel 5. De flexibiliteit voor de land- en tuinbouw moet uitdrukkelijk vermeld zijn in het arbeidsreglement.

**Commentaar werkgeversgroepering.** Voor de werknemer die in dienst genomen is in het kader van een werkgeversgroepering, kan men ook gebruik maken van de uurroosters die gaan tot 11 uur/dag en 50 uur/week. De werkgever is de werkgeversgroepering. De arbeid kan op de bedrijven van de deelnemende leden gepresteerd worden zonder dat er sprake is van deeltijdse arbeid.

## Opeenvolgende bekendmakingen bijhouden in variabel uurrooster

Als men gebruik maakt van een variabel uurrooster (dit wil zeggen dat men het tijdstip waarop het werk zal worden uitgevoerd, geregeld kan aanpassen) moet de werkgever het nieuwe uurrooster 48 uur voor het begin van het werk meedelen aan de werknemers. In de champignonenteelt is dat 24 uur vooraf. In de algemene wetgeving rond deeltijdse arbeid is er een bekendmakingstermijn van vijf werkdagen voorzien. We zijn er in het paritair comité voor de Tuinbouw in geslaagd om een regeling uit te werken waarbij deze termijn een stuk wordt ingekort. Ondanks het feit dat onze werkgevers gebruik kunnen maken van een bekendmakingsperiode van 24 of 48 uur, is er een niet te verwaarlozen formaliteit: deze bekendmakingen moeten schriftelijk gebeuren en de werkgever moet de bekendmakingen één jaar bijhouden.

Indien men deze aanplakkingen niet doet of de bewijsstukken geen vol jaar bijhoudt, is er een wettelijk vermoeden dat de deeltijdse werknemer voltijds prestaties levert en kan er gevraagd worden dat de socialezekerheidsbijdragen op een voltijds loon worden betaald! Het is dus essentieel om de opeenvolgende bekendmakingen van aangepaste werkschema's goed bij te houden.

### Regel 6. Een nieuw variabel uurrooster moet schriftelijk en vooraf bekendgemaakt worden. Dit document moet een vol jaar worden bijgehouden.

**Commentaar werkgeversgroepering.** De werknemers die in het kader van een werkgeversgroepering voor voltijdse prestaties in dienst zijn genomen, werken in de meeste gevallen deeltijds op de bedrijven van de deelnemende leden. Zij hebben evenwel een voltijdse arbeidsovereenkomst met de groepering. Er moet dan ook geen schriftelijke voorafgaande mededeling gebeuren van de deeltijdse arbeidsregeling op de bedrijven van de deelnemende leden.

## Afwijkingsdocument: effectieve prestaties noteren

Wanneer de deeltijdse werknemers prestaties leveren op een ander moment dan deze die opgenomen zijn in

het bekendgemaakte uurrooster, dan moeten deze afwijkingen genoteerd worden in een afwijkingsdocument. Dit document moet het precieze begintijdstip en dat van het einde van de arbeid bevatten. Het document moet vijf jaar bewaard worden.

Het afwijkingsdocument kan ook vervangen worden door een prikkloksysteem. Wanneer de werkelijke prestaties van de werknemers elektronisch bijgehouden worden en wanneer er bij een sociale controle kan nagegaan worden wanneer er geprikt is en wat de effectieve arbeid is, dan hoeft er geen papieren afwijkingsdocument te zijn. Men moet evenwel op elk moment kunnen nagaan hoe in de realiteit gewerkt werd. Kan dit onvoldoende vastgesteld worden, dan zal er ook een vermoeden van voltijdse prestaties zijn wat de betaling van de socialezekerheidsbijdragen betreft. De werkgever kan ook hier achteraf het tegenbewijs proberen te leveren, maar dat is niet altijd zo eenvoudig.

### Regel 7. De reële prestaties die afwijken van het bekendgemaakte uurrooster moeten genoteerd worden in een afwijkingsregister.

**Commentaar werkgeversgroepering.** De werknemers die werken in het kader van een werkgeversgroepering werken weliswaar deeltijds op de bedrijven van de deelnemende leden, maar zij hebben een voltijdse arbeidsovereenkomst. De uurroosters worden alleen bijgehouden op het niveau van de groepering. Er moet dus geen afzonderlijke officiële melding gebeuren van de concrete uurroosters of prestaties per deelnemend bedrijf. Er zal wel een soort registratie moeten gebeuren voor de onderlinge afrekening, maar dit geldt alleen onder de partijen.

## Ook overurentoeslag voor deeltijdsen

Voltijdse werknemers kunnen gemiddeld 38 uur/week werken en zelfs prestaties leveren tot 11 uur/dag en tot 50 uur/week vooraleer er sprake kan zijn van overuren en van de betaling van een overurentoeslag. Men zou dus kunnen denken dat het vrijwel onmogelijk is voor deeltijdse werknemers om effectief overuren te presteren en in aanmerking te komen voor de uitbetaling van een overurentoeslag. In de wetgeving is dit evenwel veel restrictiever geregeld.

Wanneer deeltijdse werknemers bijkomende uren presteren in vergelijking met het geldende uurrooster of het te respecteren gemiddelde uurrooster, is in bepaalde gevallen een overurentoeslag van 50% verschuldigd, zelfs indien men nog ver onder de 38 uur/week of onder de 50 uur/week blijft. Dit wordt ook vaak uit het oog verloren. Wanneer het gaat om werknemers met een vast uurrooster, is er een krediet van 12 uur/maand.

### Regel 8. Wanneer men bij een vast uurrooster meer dan 12 uur per maand afwijkt, is er een overurentoeslag verschuldigd.

Wanneer het gaat om werknemers met een variabel uurrooster, is er een afwijkingskrediet van gemiddeld 3 uur/week met een maximum van 39 uur over de referentieperiode.

### Regel 9. Wanneer men bij een variabel uurrooster over de referentieperiode meer dan 39 uur afwijkt van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, is er een overurentoeslag verschuldigd.

**Commentaar werkgeversgroepering.** In het kader van een werkgeversgroepering wordt aan de werknemers een voltijdse arbeidsovereenkomst gegeven. Er kunnen dus prestaties tot 11 uur/dag en tot 50 uur/week worden voorzien vooraleer men een overurentoeslag moet betalen.

## Minimumprestaties voor een derde van een fulltime

Het is ten slotte misschien nog belangrijk te onderstrepen dat wanneer men een werknemer een deeltijdse arbeidsovereenkomst aanbiedt, men er rekening mee moet houden dat er minstens een derde van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als minimale arbeidsregeling moet voorzien zijn in het contract (12 uur/week). Men kan dus geen deeltijdse werknemer aanwerven voor 7 uur/week. Bovendien moet elke prestatie minstens 3 uur omvatten.

Men kan daar alleen van afwijken onder strikte voorwaarden en als men werkt met vaste uurschema's.

### Regel 10. De eenderdenorm en de drie-urenregel moeten altijd gerespecteerd worden.

**Commentaar werkgeversgroepering.** De werknemers in het kader van een werkgeversgroepering worden aangeworven voor voltijdse prestaties. Er stelt zich dus hier geen probleem.

## De werkgeversgroepering

**Voordelen.** In onze arbeidswetgeving is sinds korte tijd de mogelijkheid gecreëerd waarbij meerdere werkgevers kunnen afspreken om gezamenlijk een werknemer in dienst te nemen. Een melkveebedrijf en een varkensbedrijf hebben misschien beide nood aan een externe arbeidskracht, maar misschien hebben ze afzonderlijk geen werk voor een fulltime werkkraft. Het kan ook zijn dat voor elk individueel bedrijf de kostprijs van een voltijdse werknemer te hoog is. Door het feit dat de noden op het vlak van externe arbeid op verschillende tijdstippen vallen, kunnen deze twee bedrijven beslissen om samen een werknemer aan te werven. Daardoor kunnen de kosten voor de aanwerving van een vaste werknemer gedeeld worden tussen meerdere bedrijven.

**Opmerking 1.** De kosten van vaste arbeid worden verdeeld over meerdere bedrijven.

Daarnaast hebben wij hierboven ook vastgesteld dat vooral het in dienst hebben van een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster veel opvolging vergt en dat het vaak niet evident is om alle nodige uurroosters in het arbeidsreglement op te nemen. Ook het bijhouden van de bekendmakingen van de opeenvolgende variabele uurroosters en het invullen en bijhouden van het afwijkingsdocument is administratief vrij zwaar.

**Opmerking 2.** Men kan via de werkgeversgroepering de administratieve formaliteiten van deeltijdse arbeid vermijden.

**Procedure.** Er geldt in ons land een regelgeving in toepassing waarbij twee of meer bedrijven een werkgeversgroepering kunnen oprichten. Deze groepering moet opgericht worden onder de vorm van een vzw of een ESV (economisch samenwerkingsverband). Het is de groepering die werkgever wordt: de werknemer wordt aangeworven en hij of zij kan op de bedrijven van alle deelnemende leden werken. Wij hebben het hierboven telkens gehad over een voltijdse aanwerving. Op die manier heeft men dus niet al die problemen met deeltijdse arbeid. De werknemer heeft een voltijds uurrooster en meerdere tewerkstellingsplaatsen. De loonkosten worden over de deelnemende bedrijven verdeeld in functie van de reële prestaties op elk van de bedrijven. Het is eventueel ook mogelijk een werknemer deeltijds aan te werven met een minimum uurrooster van 19 uur/week. Maar dan moet men zich ook weer houden aan de formaliteiten van de deeltijdse arbeid.

De werkgeversgroepering moet een erkenning krijgen van de minister van Werk en dit na een eventueel advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Er moet een aanvraag gebeuren door middel van een aangetekende brief aan de voorzitter van het directiecomité van de FOD Waso. Er moet een huishoudelijk reglement bij de aanvraag worden toegevoegd en ook elk jaar moet er een activiteitenrapport worden opgesteld.

## Conclusie

Wij zijn ervan overtuigd dat deze nieuwe vorm van co-werkgeverschap voor veel bedrijven een oplossing kan betekenen.

Wij doen dan ook een oproep om hierover na te denken en eventueel de stap te zetten naar de oprichting van een werkgeversgroepering. Zoals wij vroeger reeds vermeld hebben, gelden er vrij grote RSZ-verminderingen als het gaat om een eerste aanwerving van een vaste werknemer. ■