

Vragen & antwoorden

Vrijwillige 4-dagenweek

Vanaf 20 november 2022 kunnen werknemers in de privésector aan hun werkgever vragen om een voltijdse werkweek te presteren in vier dagen in plaats van vijf. Wat betekent dat? Hoe gaat dat praktisch? Welke gevolgen heeft dit nieuwe systeem? Wij beantwoorden de meest gestelde vragen over de 4-dagenweek of de 'gecomprimeerde werkweek'.

Wat is de vrijwillige 4-dagenweek?

De vrijwillige 4-dagenweek houdt in dat een werknemer in vier dagen presteert wat hij of zij anders in vijf dagen zou doen. Daarom spreken we beter van een samengeperste of gecomprimeerde werkweek in plaats van een 4-dagenweek (waarbij er sprake is van arbeidsduurvermindering). Concreet betekent dit voor een voltijdse werknemer dat de werkweek van bijvoorbeeld 38 uur gespreid wordt over vier dagen van elk 9,5 uur. Aan het loon van de werknemer verandert niets, want hij/zij presteert evenveel uren als voordien. De 4-dagenweek kan worden ingevoerd door een aanpassing van het arbeidsreglement (maximaal 9,5 uur per dag of 38 uur per week) of door een collectieve arbeidsovereenkomst (verplicht indien meer dan 9,5 uur per dag en maximaal 40 uur per week).

Heeft iedereen recht op de 4-dagenweek?

De meeste voltijdse werknemers in de privésector kunnen opteren voor de 4-dagenweek. De werknemer richt hiervoor een schriftelijke vraag tot de werkgever, die al dan niet akkoord gaat. Het verzoek heeft betrekking op een periode van maximum zes maanden en is hernieuwbaar. In het schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever, dat afgesloten wordt ten laatste wanneer de werknemer begint te werken, wordt de vrijgekomen dag vastgelegd, alsook het werkregime (begin, einde, pauzes en dergelijke).

Voor de werknemers in de openbare sector bestaat deze optie in de regel niet. Evenmin is het mogelijke voor werknemers in een leidende functie en vertrouwenspersoneel, huisarbeiders, handelsvertegenwoordigers en dienstboden. Zij vallen immers niet onder het toepassingsgebied van de wet op de arbeidsduur.

Wat als mijn werkgever de 4-dagenweek niet voorziet in het arbeidsreglement of in een cao?

De aanpassing van het arbeidsreglement of het afsluiten van een cao is een vereiste om dit systeem te kunnen invoeren. Doet hij dat niet dan kan de werkgever gehouden zijn overloon te betalen omdat dan vaak de dagelijkse maximumduur wordt overschreden en stelt hij zich bloot aan sancties van Toezicht op sociale wetten (inspectie).

Kan mijn werkgever weigeren?

De werkgever kan weigeren, en moet dat doen binnen de maand na de aanvraag, maar heeft daarvoor een gegronde reden nodig. De wet biedt geen opsomming van wat een gegronde reden zou kunnen zijn. Hij moet de weigering schriftelijk motiveren en aan de werknemer bezorgen.

Krijg ik dan minder maaltijdcheques?

Ja. De maaltijdcheques zijn een vorm van alternatieve verloning en worden betaald per gewerkte dag. Wie in de 4-dagenweek instapt, verliest dus één maaltijdcheque per week, al zijn er een beperkt

aantal gevallen waar de toekenning van maaltijdcheques op een andere manier wordt berekend (per gewerkt uur in plaats van per gewerkte dag).

Wat gebeurt er met mijn tijdskrediet?

Wie in de 4-dagenweek instapt, kan geen gebruik meer maken van 4/5de tijdskrediet, want hiervoor geldt de voorwaarde dat de werknemer in een 5-dagenweek tewerkgesteld is.

Verandert er iets aan mijn recht op (wettelijk) verlof?

Het aantal dagen vakantie wordt bepaald op basis van de 4-dagenweek wat in de praktijk zal leiden tot 16 vakantiedagen in plaats van 20 voor een volledig gewerkt jaar in het jaar voordien. In de praktijk heeft men dus nog steeds vier volle weken verlof. Aan het vakantiegeld verandert er niets.

Verandert dit iets aan mijn pensioen?

Neen. Je loon – waarop sociale bijdragen worden betaald – blijft hetzelfde. Je presteert immers hetzelfde werkvolume, al wordt dat slechts op een andere manier gespreid. Aan je pensioenrechten verandert dus niets. Er verandert evenmin iets aan je eventuele aanvullend pensioen.

Kan ik nog overuren presteren?

Dat kan nog steeds, maar je hebt alleen nog recht op overloon voor de uren gepresteerd bovenop de nieuwe dagelijkse uurgrens. Als je nieuwe daggrens bijvoorbeeld 9,5u is heb je recht op overloon voor een half uur als je 10 uur presteert. Op je vrijgekomen dag is het niet toegelaten vrijwillige overuren te presteren.

Kan de werkgever mij verplichten?

Neen. De werkgever kan je nooit verplichten om in de 4-dagenweek in te stappen.

Kan de werkgever mij sanctioneren als reactie op mijn aanvraag?

Nee. De werknemer mag in geen geval nadeel ondervinden door de aanvraag om in de 4-dagenweek in te stappen, noch op één of andere manier worden gesanctioneerd, noch worden ontslagen om die reden.

Is er syndicale controle?

Via de syndicale delegatie en de overlegorganen is toezicht steeds mogelijk. Deze wet voorziet bovendien dat wanneer het Comité voor preventie en bescherming op het werk of – bij gebrek aan een Comité – de vakbondsafvaardiging hierom verzoekt, hen tevens een afschrift van de overeenkomsten moet worden bezorgd.

Andere controle?

De aanvraag en de overeenkomst moeten bewaard worden op de plaats waar het arbeidsreglement bewaard wordt en de inspectie moet daar steeds toegang toe hebben. Doet de werkgever dit niet stelt hij zich bloot aan een strafsancie van niveau 2. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.