

Vragen & antwoorden

Wisselend weekregime

Vanaf 20 november 2022 kunnen werknemers in de privésector aan hun werkgever vragen om in een wisselend weekregime te werken. Wat betekent dat? Hoe gaat dat praktisch? Welke gevolgen heeft dit nieuwe systeem? Wij beantwoorden de meest gestelde vragen over het wisselend weekregime.

Wat is het wisselend weekregime?

Het wisselend weekregime houdt in dat de arbeidsregeling georganiseerd wordt volgens een cyclus gespreid over een periode van twee opeenvolgende weken waarbij de extra prestaties in de eerste week worden gecompenseerd door de minderprestaties in de tweede week. Zo wordt de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd. Om dit laatste te berekenen tellen rustdagen ingevolge werk op feestdagen en schorsingen van de arbeidsovereenkomst zoals voorzien door de arbeidsovereenkomstenwet, mee als arbeidsduur.

Een week bestaat uit een periode van zeven opeenvolgende dagen, maar strekt zich niet noodzakelijk uit van maandag tot en met zondag.

In principe bestaat de cyclus uit twee weken maar hierop bestaan twee uitzonderingen:

1. Tijdens het 3de trimester van het jaar (omwille van de vakantieperiode) kan een cyclus zich spreiden over een periode van vier opeenvolgende weken waarin de normale wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd.
2. In uitzonderlijke omstandigheden kan de cyclus vier weken bedragen. De wet omschrijft niet wat die uitzonderlijke omstandigheden kunnen inhouden.

De regeling moet voorzien worden in het arbeidsreglement, dat minstens volgende vermeldingen moet bevatten:

- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moet worden nageleefd binnen de cyclus;
- de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgesteld;
- de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur negen uur mag overschrijden;
- de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur, zonder dat de arbeidsduur per week vijfenveertig uur mag overschrijden.

Heeft iedereen recht op het wisselend weekregime?

De meeste voltijdse werknemers in de privésector kunnen opteren voor een wisselend weekregime. 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 in deze regeling begint te werken, wordt het nieuwe weekregime vastgelegd, alsook de duurtijd ervan.

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.

Kan de werknemer nog verplicht worden overuren te presteren?

Ja in geval van buitengewone vermeerdering van werk, dringende werken aan machines of materieel, arbeid om het hoofd te beiden aan een dreigend ongeval, arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist.

De werknemer kan ook vrijwillige overuren verrichten maar dit is enkel toegelaten in de weken waarin een overschrijding van de normale wekelijkse arbeidsduur is voorzien.

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

De aanpassing van het arbeidsreglement is een vereiste om dit systeem te kunnen invoeren. Als de werkgever het arbeidsreglement niet aanpast stelt hij zich bloot aan sancties vanwege Toezicht op Sociale wetten en kan ook overloon gevorderd worden voor de uren gepresteerd boven 9 uur per dag of boven de gewone arbeidsduur van bijvoorbeeld 38 uur per week.

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.

Kan de werknemer het systeem vroegtijdig beëindigen?

De werknemer heeft het recht om het wisselend weekregime vroegtijdig stop te zetten ten einde zijn oorspronkelijke arbeidsregeling te hervatten, mits hij de werkgever hiervan twee weken voor de start van een nieuwe cyclus op de hoogte brengt.

Kan de werkgever mij verplichten?

Neen. De werkgever kan je nooit verplichten om in een wisselend weekregime 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 tot een wisselend weekregime, 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.