

DE WET PEETERS IN EEN NOTENDOP

Net voor de zomer legde minister van Werk Kris Peeters een voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk op

tafel. Deze tekst wordt in de komende dagen officieel van kracht. De minister wil het arbeidsrecht “moderniseren” met een

aantal maatregelen die wij hierna opsommen. Let op: wat betreft schenking van verlof, de “plus-minusconto”, de uitzendarbeid

van onbepaalde duur en het loopbaansparen moeten nog sociale akkoorden in sectoren en/of bedrijven gesloten worden.

FLEXIBILITEIT

Annualisering van de arbeidsduur: een referteperiode van één jaar of een andere periode van 12 opeenvolgende maanden wordt de regel binnen het stelsel van de kleine flexibiliteit (met cao of op basis van een wijziging van het arbeidsreglement).

Vrijwillige overuren: 100 “vrijwillige” overuren per kalenderjaar per werknemer zijn voortaan mogelijk (en zelfs 360 u. indien een sectorale cao dit toelaat).

Overuren die de werknemer niet moet inhalen, maar onmiddellijk kan laten uitbetalen of op zijn loopbaanspaarrekening kan laten zetten.

Optrekken van de interne overurengrens tot 143 uren. Een werknemer mag voortaan 143 overuren cumuleren, waarna de werkgever eerst inhaalrust moet toekennen vooraleer de werknemer opnieuw overuren mag presteren.

Plusminusconto voor alle werkgevers. Via een sector-cao kunnen de sectoren bepalen dat de berekening van de gemiddelde 38-urige werkweek over verschillende jaren wordt gespreid.

Wettelijke toelating nachtarbeid voor e-commerce. Er wordt een wettelijke afwijking op het verbod op nachtarbeid ingevoerd voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan elektronische handel (mits cao in de bedrijven met SA of AR in de andere).

OPLEDING

De huidige interprofessionele doelstelling om 1,9 % van de totale loonmassa aan opleiding te besteden wordt vervangen en omgezet naar een nieuwe interprofessionele doelstelling van gemiddeld 5 opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar.

TELEWERK

Voor “occasioneel telewerk” worden nu regels vastgelegd: in situaties van overmacht of om persoonlijke redenen zoals tandartsbezoek, ...

INTERIM VAN ONBEPAALEDE DUUR

De wet Peeters voert de uitzendovereenkomst voor onbepaalde duur in de wetgeving in: tussen twee opdrachten in blijft de uitzendkracht verbonden aan het uitzendkantoor waardoor zijn anciënniteit niet langer wordt onderbroken. Tijdens periodes zonder opdracht heeft de uitzendkracht recht op een minimum gewaarborgd uurloon. Een sector-cao in het pc van de uitzendkrachten moet deze nieuwe wettelijke bepaling uitvoerbaar maken.

LOOPBAANSPAREN

Werknemers kunnen verlof opsparen. Bij een verandering van job kan de werknemer, indien hij zijn opgespaarde dagen niet kan meenemen, kiezen voor uitbetaling. Per sector kan beslist worden deze optie toe te passen op ondernemings- of sectorniveau.

SCHENKING VAN VERLOFDAGEN

Wie een ziek kind heeft en alle verlofstelsels heeft uitgeput, kan zijn/haar werkgever vragen om dit systeem open te stellen. De werkgever communiceert dit aan zijn/haar medewerkers. Enkel dagen die buiten het wettelijk verlof van 20 dagen vallen, kunnen (anoniem) worden geschonken.

HERVORMING VAN WERKGEVERSGROEPERINGEN

Kleine bedrijven die niet over de middelen beschikken om zelf een werknemer aan te werven, kunnen samen een werknemer aanwerven.

De procedure wordt vereenvoudigd en wordt toegekend voor een onbepaalde duur.

VEREENVOUDIGING DEELTIJDSE ARBEID

De verplichting om alle uurroosters stuk voor stuk in het arbeidsreglement op te nemen, wordt geschrapt. Voor werknemers die met een variabel uurrooster werken, blijft de verwittigingstermijn 5 werkdagen. Deze kan verhoogd of verlaagd worden (tot minimum 1 dag) wanneer een cao dit toelaat.

Het aantal meeruren dat een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster kan presteren zonder loontoeslag, wordt verhoogd van maximum 39u./trimester (3u./week) naar maximum 42u./trimester.

GLIJDENDE WERKTIJDEN

Er is een wettelijk kader voor glijdende werktijden voorzien waarin de werknemer zelf het begin en einde van zijn prestaties bepaalt, mits naleving van bepaalde grenzen.

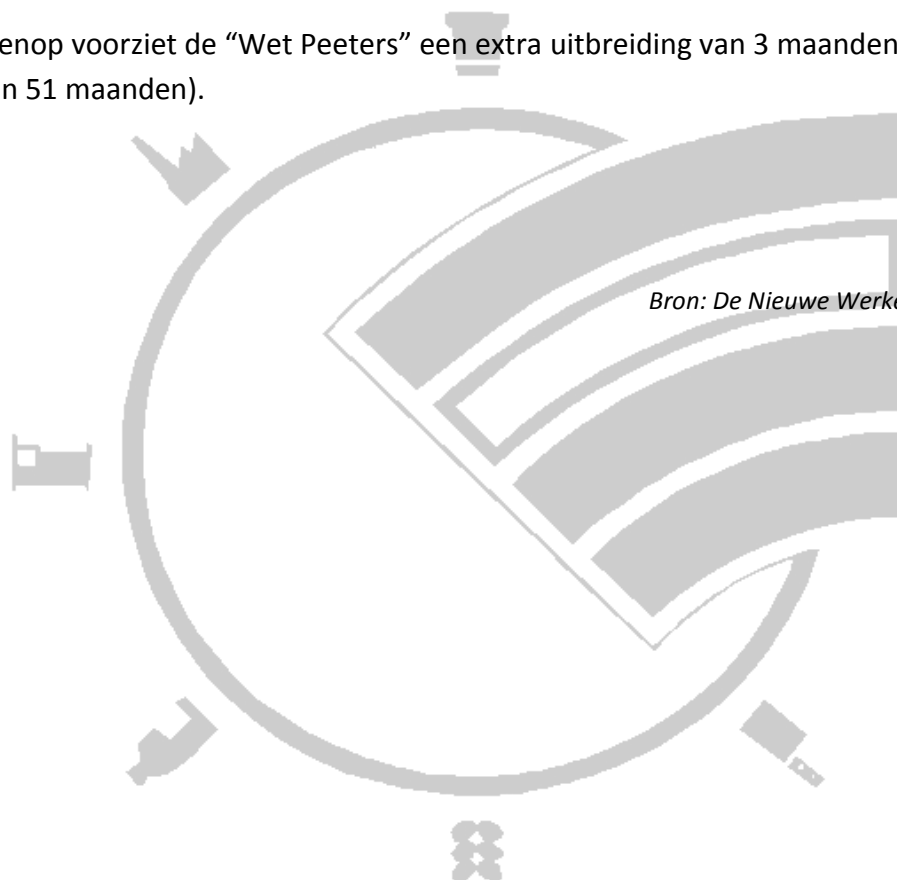
PALLIATIEF VERLOF

Dit verlof wordt uitgebreid met 1 maand, wat het totaal op 3 maanden brengt.

VERLENGING VAN TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Tijdskrediet met motief (om voor je kind te zorgen tot de leeftijd van 8 jaar, om palliatieve zorgen toe te dienen of om een zwaar ziek of gehandicapt gezinslid bij te staan of te verzorgen) wordt uitgebreid: van 36 maanden naar 48 maanden.

Daarbovenop voorziet de “Wet Peeters” een extra uitbreiding van 3 maanden (dus een totaal van 51 maanden).



Bron: De Nieuwe Werker, 20 januari 2017