


Guidea

kenniscentrum
toerisme en horeca

EERSTE HULP BIJ ARBEIDSOVEREENKOMSTEN. WAT ZIJN JE RECHTEN EN PLICHTEN?

2020 | Bijgewerkt: 18/08/2022





Welke arbeidsovereenkomsten bestaan er? Wat zijn de regels rond overuren? In deze brochure lees je er alles over. Zo ken je je rechten en plichten!



ARBEIDSTIJD

4 Wat is arbeidstijd?

8 Wat is deeltijds werken?

BIJVERDIENEN IN DE HORECA

12 Flexi-job

16 Gelegenheidswerknemers of extra's

18 Jobstudent

24 Uitzendarbeit

28 Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

30 Goedkope overuren bij voltijdse werknemers

34 Klassieke overuren

36 Bijkomende uren bij deeltijdse werknemers

Redactie: Bryan Garreyn
Copywriting: Annabelle Casier
Vormgeving: Sophie Emmery
Foto's: Unsplash

© Guidea, Kenniscentrum toerisme & horeca vzw
Koning Albert I-laan 94A bus 001, 8200 Brugge
BE 0863.326.130 - RPR Gent, afdeling Brugge
www.guidea.be - info@guidea.be

Deze informatie werd met de grootste zorg samengesteld. Guidea, het Kenniscentrum Toerisme en Horeca vzw stelt zich echter niet aansprakelijk voor de juistheid van de aangeboden informatie. In geen geval is Guidea, het Kenniscentrum Toerisme en Horeca aansprakelijk voor enige directe of indirecte schade als gevolg van of in verband met de aangeboden informatie uit deze publicatie.



Opgelet! Het gaat hier dus niet om minimaal 2 of 3 uur per dag, maar per shift. Denk bijvoorbeeld aan de service coupé waar je dag in meerdere shiften is verdeeld.



Wil je hier meer weten over hoeveel overuren je mag presteren en hoe deze worden uitbetaald? Ga dan naar de fiche "Goedkope overuren bij voltijdse werknemers" op pagina 30.

Wat is arbeidstijd?

Hoelang moet je minimaal werken per dag?

Niet minder dan 3 uur per shift. Dit kan naar 2 uur worden gebracht op voorwaarde dat je werkgever dit gemotiveerd meldt aan het Paritair Comité 302.

Hoeveel mag je maximaal per dag werken?

- 8u/ dag als je werkt met een 6-dagenweek.
- 9u/ dag als je werkt met een 5-dagenweek.
- 11u/ dag of 50u/ week indien je gebruik maakt van grote flexibiliteit. Om deze grens te kunnen toepassen moeten deze uurroosters opgenomen zijn in het arbeidsreglement en in jouw individuele arbeidsovereenkomst. De interne grens bedraagt niet meer dan 143 overuren per periode van 4 maanden.

Hoelang moet je als deeltijdse werknemer minimaal per week werken?

- 12 uur 40 minuten en minstens 1/3 van de arbeidsduur van een voltijds tewerkgestelde werknemer.
- Dit mag uitzonderlijk naar 10 uur worden gebracht op voorwaarde dat je werkgever dit gemotiveerd meldt aan het paritair comité 302.

Probeer jouw wekelijkse arbeidsduur op minimaal 13 uur vast te leggen, dan bouw je nog sociale rechten op zoals pensioen,...



Hoeveel mag je maximaal per week werken?

Gemiddeld 38 uur/week en dit over 1 jaar bekeken. Dit bereken je door het aantal gewerkte uren per kalenderjaar te delen door het aantal gewerkte weken in hetzelfde kalenderjaar.

Is er bij jou nog een 39 uren of 40 uren werkweek, dan krijgt je extra rustdagen (ADV-dagen) om tot een gemiddelde van 38 uren te komen.

Zoals hierboven aangegeven, kan je werkgever ook gebruik maken van het systeem van grote flexibiliteit. Zo kan hij jou tot maximaal 50u / week laten werken.

Hoeveel pauze moet ik krijgen?

Je mag maximaal 6 uur zonder onderbreking werken. Daarna heb je recht op minstens een kwartier pauze. Er is wel een uitzondering als je jobstudent bent.



Wil je meer weten over Jobstudenten? Ga dan naar de fiche "Jobstudent" op pagina 18

Hoeveel rust moet ik krijgen?

Tussen 2 dagprestaties heb je recht op 11 rusturen. Let dus op dat jouw werkgever je niet te snel laat terugkomen.

Daarnaast geniet je per week een rusttijd van 35 aaneensluitende uren.

Valt iedereen onder de regels rond arbeidstijd?



Nee, 3 categorieën van werknemers vallen hier niet onder:

1

Werknemers in familieondernemingen

Hier gaat het enkel over de bloedverwanten die onder rechtstreeks gezag van hun ouders of voogd staan. Het gaat over eigen kinderen, stiefkinderen, pleegkinderen en echtgenoten.

2

Werknemers die vertrouwenspersoon zijn

Een vertrouwenspersoon is het aanspreekpunt voor psychosociale problemen op het werk. Dit kan gaan van stress tot pesterijen. De vertrouwenspersoon helpt bij het zoeken naar een oplossing.

3

Leidinggevend personeel

De wetgever omschreef in 1965 de volgende functies in de horeca als leidinggevend:

- De zaaldirecteurs, de oberkellners, de hofmeesters, de oberkellners/hofmeesters roomservice of maîtres d'hôtel, voor zover zij bij de fooiverdeling niet in aanmerking komen en geen kelnerdienst verrichten, dat wil zeggen voor zover zij niet werkelijk en regelmatig deelnemen aan de dienst voor het opnemen van de bestelling, het samenstellen van het eetmaal, het bereiden of het doorsnijden van gerechten, het aanbevelen van wijn, en zij het recht hebben zonder tussenkomst van de werkgever personeel in dienst te nemen of te ontslaan;
- De keukenverantwoordelijke of keukenchef, de restaurantmanager of de restaurantdirecteur, de gerant of de chef-gerant, die het bevel heeft over een ploeg van ten minste drie personen, leerlingen uitgezonderd;
- De econoom, de aankoper of manager purchasing/purchaser;



- Het hoofd huishouding of executive housekeeping;
- De hoofdboekhouder of de boekhouder die de bedienden van de boekhouding leidt;
- De gouvernante/huisdame/huismeester, gouvernante d'étage of verantwoordelijke kamermeisjes/jongens van de verdieping die door de werkgever betaald wordt, geen kamermeisjesdienst verricht en het bevel heeft over ten minste zeven kamermeisjes of een dienst van ten minste dertig kamers;
- De hoteldirecteur, op voorwaarde dat deze persoon het werkelijk gezag uitoefent en de verantwoordelijkheid draagt over ten minste negen werknemers in de onderneming, leerlingen uitgezonderd.



Voorbeeld: De normale arbeidsduur in de onderneming bedraagt 38 uren per week. Werk je 37 uren per week dan ben je een deeltijdse werknemer.



Werk je wekelijks minder dan 13 uur, dan heb je geen recht op een werkloosheidsuitkering.

Wat is deeltijds werken?

Wat houdt deeltijds werken in?

Is je arbeidsduur per dag, per week of per maand korter dan de normale arbeidsduur in de onderneming, dan ben je een deeltijdse werknemer.

Hoeveel mag ik als deeltijdse werknemer werken?

Minima per dag

Elke arbeidsperiode moet minstens 3 uur bedragen. In de horecasector is dit naar 2 uur herleid, op voorwaarde dat je werkgever dit op gemotiveerde wijze meldt aan het Paritair Comité 302.

Minima per week

Je minimale wekelijkse arbeidsduur moet 1/3e van de wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer bedragen. In de horecasector mag je als deeltijdse werkkraft voor minstens 10 uren werken op voorwaarde dat je werkgever dit op gemotiveerde wijze meldt aan het Paritair Comité.

Maxima per dag

Je mag maximum 11 uren per dag werken.

Maxima per week

Je mag maximum 50 uren per week werken.

Welk deeltijdse uurroosters bestaan er?

Je hebt een vaste of variabele wekelijkse arbeidsduur.

Variabele wekelijkse arbeidsduur

Bij de variabele wekelijkse arbeidsduur is er een variabel uurrooster. Je arbeidsdagen en -uren liggen op voorhand niet vast en variëren. Ook je wekelijks aantal uren ligt niet vast.

Vaste wekelijkse arbeidsduur

Bij de vaste wekelijkse arbeidsduur is er een onderscheid tussen vaste en variabele uurroosters.

- Bij een vast uurrooster liggen je arbeidsdagen en uren vooraf vast en zijn ze steeds hetzelfde. Ook je wekelijks aantal uren ligt vast.
- Bij een variabel uurrooster liggen je arbeidsdagen en uren niet op voorhand vast. Je wekelijks aantal uren ligt wél vast.

Hoe weet ik in welk uurrooster ik moet werken?

De vaste uurroosters staan in je arbeidsovereenkomst. Heb je een variabel uurrooster dan staat je arbeidsduur in je individuele arbeidsovereenkomst. Je werkgever moet je telkens 5 dagen op voorhand je uurrooster meedelen.

Kan ik meer uren werken dan voorzien?

- ✓ Ja, je werkgever moet dan een bijlage aan je arbeidsovereenkomst toevoegen.

Kan ik overuren doen?

- ✓ Ja, dat kan. Ben je een deeltijdse werknemer met een vast aantal uren per week dan ontvang je pas vanaf het 13e overuur per maand een toeslag van 50% (gewone werkdag) of 100% (zon- en feestdagen). Ben je een deeltijdse werknemer met een variabel aantal uren per week dan ontvang je vanaf 3 uren en 14 minuten per week, 42 uren per trimester of 168 uren per jaar een overloontoeslag. Deze overuren noemt men bijkomende uren.

Kan ik mijn deeltijdse overeenkomst laten herzien?

- ✓ Ja, als je jouw afgesproken uurrooster tijdens het vorige kwartaal met gemiddeld 1 uur/ week overschreed. Herziet je werkgever je arbeidsovereenkomst niet dan kan je een niet-betaalde bijkomende rustperiode vragen. Dit kan je vragen als jouw bijkomende uren tijdens het vorige kwartaal gemiddeld 20% van jouw werkrooster bereikten. Je moet deze inhaalrust opnemen binnen de 13 weken volgend op het kwartaal waarin je de bijkomende uren presteerde.

Deze inhaalrust vereist een akkoord tussen je werkgever en jou m.b.t. de dagen en uren waarop hij jou deze rust toekent.

Heb je geen overeenkomst dan moet je werkgever de inhaalrust per minimumschijf van één uur toekennen. Je inhaalrust mag per week niet meer bedragen dan 20% van je wekelijkse arbeidsduur (zoals vermeld in je arbeidsovereenkomst).

Variabel uurrooster:

Geen vast aantal uren per week
Dagen en uren liggen niet vast

Vast uurrooster

Vast aantal uren per week
Vaste dagen en uren

Variabel uurrooster

Vast aantal uren per week
Dagen en uren liggen niet vast



Je werkgever moet je telkens 5 dagen op voorhand je uurrooster meedelen.



Lees zeker het antwoord op de volgende vraag.



Voorbeeld: Je werkt normaal 20u per week. Jouw bijkomende uren waren tijdens het vorig kwartaal gemiddeld 4u, dit is 20% van jouw normaal werkrooster. Is je deeltijdse arbeidsovereenkomst hierna niet herzien, dan kan je inhaalrust vragen.

Welke documenten moet ik in orde brengen?

Je moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst hebben en dit voordat je start met je deeltijdse prestaties. Heb je geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is, dan ziet men jou als een voltijdse werknemer.

Kan ik als deeltijdse werkkraft voorrang krijgen bij het invullen van een vacature?



Ja, je werkgever is verplicht je voorrang te geven als het om dezelfde functie gaat en je de vereiste kwalificaties hebt.

Hoeveel verdien ik als deeltijdse werknemer?

Je loon als deeltijdse werknemer moet in verhouding staan tot het loon van een voltijdse werknemer die een gelijkaardige functie uitoefent.

OFFICE

COFFEE - COCKTAILS

50



H

Flexi
Extra
Jobstudent
Uitzendarbeid
AO bepaalde duur
Goedkope overuren
Klassieke overuren
Bijkomende uren deeltijdse



Flexi-job

Wanneer kan ik als flexi werken?

Als je een hoofdactiviteit hebt

Heb je een hoofdactiviteit en voldoe je aan de volgende twee voorwaarden, dan kan je aan de slag als flexi-jobber:

- 1 Je werkt minstens 4/5 voltijds bij één of meerdere andere werkgevers.
- 2 Voorwaarde 1 moet in het derde kwartaal dat aan de flexi-tewerkstelling voorafgaat vervuld zijn.

Je moet deze tewerkstellingsvoorwaarde over het volledige kwartaal bekijken en dus ieder kwartaal opnieuw beoordelen.

Je mag de volgende dagen gelijkstellen met effectief gewerkte dagen:

- alle dagen waarvoor je loon ontvangt, inclusief de periode met een verbrekingsvergoeding;
- dagen van afwezigheid zonder behoud van loon, omwille van arbeidsongeschiktheid;
- dagen van moederschapsbescherming, moederschapsrust, vaderschaps- en adoptieverlof;
- klein verlet;
- burgerplichten met behoud van loon;
- tijdelijke werkloosheid door (medische) overmacht of technische stoornis;
- economische werkloosheid;
- dagen tijdens de zomervakantie waarvoor je als tijdelijke leerkracht een uitgestelde bezoldiging ontvangt.



Zijn niet gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen:

- dagen als flexi;
- dagen als jobstudent;
- dagen als extra;
- goedkope overuren in de horeca;
- dagen als leerling.



Twijfel je of je in aanmerking komt voor een flexi-job? Neem dan best contact op met de RSZ (Rijksdienst voor Sociale zekerheid).

Als je gepensioneerd bent

Bijna alle gepensioneerden kunnen werken als flexi-jobber:

- ambtenaren, zelfstandigen en werknemers met een pensioen;
- pensioen op wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar);
- vervroegd pensioen (63 jaar of een loopbaan van 42 jaar);
- rustpensioen;
- overlevingspensioen (langstlevende echtgenoot, die minstens 45 jaar is, krijgt een pensioen o.b.v. de loopbaan van de overleden echtgenoot);
- Pensioen ten laste van de Belgische pensioeninstelling;
- pensioen ten laste van een buitenlandse pensioeninstelling;
- ...



Opgelet! Ben je een gepensioneerde jonger dan 65 of met een onvolledige loopbaan, dan mag je maar beperkt bijverdienen. Jouw inkomen uit de flexi-job telt mee bij het nagaan van de loongrenzen. Bij een overschrijding van de grensbedragen, vermindert je pensioen met het percentage van de overschrijding.

Enige voorwaarde is dat je ten laatste gepensioneerd bent op het einde van het 2de kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van tewerkstelling. Ontvang je een overgangsuitkering, dan kan je niet aan de slag als flexi-jobber. De overgangsuitkering is een tijdelijke uitkering voor de langstlevende echtgenoot die nog niet de leeftijd van 45 jaar heeft bereikt.

Flexi
Extra
Jobstudent
Uitzendarbeid
AO bepaalde duur
Goedkope overuren
Klassieke overuren
Bijkomende uren deeltijdse



Hoeveel krijg ik betaald?

Je ontvangt minimaal € 10,54 per uur. Uiteraard kan je een hoger uurloon krijgen. Tegelijk met het loon ontvang je het flexi-vakantiegeld (7,67% = 0,81 EUR). Dit komt samen neer op een minimumloon van € 11,35 per uur. Er is geen dubbel vakantiegeld. Je moet geen fiscale en sociale bijdragen betalen. Het brutoloon is dus gelijk aan het nettoloon.

Hoeveel dagen mag ik werken?

Op de duur van het flexi-werk staat geen beperking. Je mag een onbeperkt aantal dagen inzetten.

Welke documenten moet ik in orde brengen?

Je hebt een schriftelijke raam- én flexi-job arbeidsovereenkomst nodig.

Je raamovereenkomst bevat:



- identiteit van de partijen;
- beknopte beschrijving van de functie(s);
- flexiloon;
- wijze en de termijn waarbinnen de werkgever de flexi-arbeidsovereenkomst aan de werknemer moet voorstellen;
- voorwaarden waaraan de flexi-jobber moet voldoen.



Opgelet! Is er geen raamovereenkomst, dan is er geen sprake van flexi-arbeid.

Je flexi-job arbeidsovereenkomst is een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of een duidelijk omschreven werk. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk

Wat als ik werk op een zon- of feestdag?

Dan ontvang je een premie van €2 per uur. Deze premie kan maximum €12 per dag bedragen. Weet dat je hier wel belastingen op betaalt. Daarnaast moet je werkgever betaalde inhaalrust voorzien binnen 6 weken.

Bouw je sociale rechten op als flexi?

- Ja, je bouwt vakantierechten, recht op werkloosheidsuitkering en pensioen op.



Voor meer info ga naar Lonen en vergoedingen op de website van Guidea:
guidea.be/Werknemer/Lonen-vergoedingen/Vergoedingen

Mag ik verschillende flexi-jobs combineren?

- Ja, er is geen beperking op het aantal flexi-jobs.

Ontvang ik een eindejaarspremie?

- Je hebt recht op een eindejaarspremie zodra je 2 maanden ononderbroken bij je werkgever in dienst bent.

Ontvang ik ecocheques?

- Ja, dit naargelang het aantal dagen dat je bij jouw werkgever werkte.

Ontvang ik nog andere vergoedingen bovenop het flexi-loon?

- Ja, je ontvangt nog andere vergoedingen. Dit zijn bijkomende vergoedingen die verschuldigd zijn door een CAO, zoals onder meer de vergoeding voor arbeidskledij.

Flexi
Extra
Jobstudent
Uitzendarbeid
AO bepaalde duur
Goedkope overuren
Klassieke overuren
Bijkomende uren deeltijdse



Gelegenheidswerknemers of extra's

Wanneer ben je een extra?

Je bent een extra (of gelegenheidswerker) als je maximaal 2 opeenvolgende dagen bij een werkgever in de horeca werkt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk. Een extra is dus een tijdelijke arbeidskracht.

Hoeveel dagen mag je als extra werken?

Je werkgever krijgt jaarlijks een pakket van 200 dagen om 1 of meerdere extra's in te zetten. Zelf krijg je ieder jaar een pakket van 50 dagen. Werk je zelf 51 dagen, dan verlies je de voordelige RSZ-bijdrage.

Je spreekt van 1 dag als:

- slechts een paar uur hebt gewerkt;
- dezelfde dag ook nog bij een andere werkgever werkt;
- dezelfde dag meerdere prestaties levert bij dezelfde werkgever (service coupé). Bijvoorbeeld: van 11 tot 14 uur en van 18 tot 21 uur;
- aaneensluitende prestaties levert op 2 aaneensluitende kalenderdagen zonder onderbreking. Bijvoorbeeld: van 20 tot 2 uur.

Kan ik als extra meerdere dagen na elkaar werken?

De arbeid als extra moet occasioneel, tijdelijk en onregelmatig zijn. Hierdoor mag je als extra maximaal 2 dagen na elkaar bij dezelfde werkgever werken.

Via **Horeca@work** kan je zien hoeveel dagen je nog als extra kan werken.



Op de website of app van horeca@work kan je zien hoeveel dagen je al als extra hebt gewerkt. Je kan hier ook een attest van de nog resterende dagen afdrukken. horecaatwork.be



Opgelet! Als je 3 opeenvolgende dagen bij dezelfde werkgever werkt, dan ziet de RSZ je voor al je prestaties als een gewone werknemer.

Hoeveel uren mag ik als extra werken?

Als extra mag je, in een 5-dagen werkweek, niet meer dan 9 uren per dag werken. Vanaf het 10e uur moet je werkgever je een overloon van 50% (gewone werkdag) of 100% (zon- en feestdagen) betalen.

De minimumprestatie is 2 uur per dag.

Indien er een flexibele arbeidsregeling is in het arbeidsreglement, mag de 9 uren grens op 11 uur worden gebracht. De toeslag voor de overuren is dan pas vanaf het 11e uur verschuldigd.

Welke documenten moet ik in orde hebben?

Een mondeling contract volstaat. Een schriftelijke overeenkomst hoeft niet, maar is aan te raden. Ben je student en werk je als extra, dan is een schriftelijke overeenkomst verplicht.

Hoeveel RSZ moet ik betalen als extra?

Je betaalt 13,07% RSZ op een forfaitair uurloon van €8,72 als je werkgever een uuraangifte kiest. Kiest hij voor de dagaangifte, dan bedraagt het forfait € 52,32. Ben je arbeider dan worden de forfaits tot 108% verhoogd. Hier wordt dus gewerkt met forfaits en niet met je werkelijke uurloon dat eigenlijk hoger ligt.

Is er bedrijfsvoorheffing als extra?

- Ja, je betaalt een afzonderlijk tarief van 33,31% tijdens je eerste 50 werkdagen. De inkomsten uit je activiteit als extra tellen niet mee voor de berekening van je personenbelasting. Hierdoor kom je niet in een hogere belastingschaal terecht. Heb je meer dan 50 dagen als extra gewerkt dan gelden de algemene regels voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing.

Bouw je sociale rechten op als extra?

- Ja, je bouwt vakantierechten, werkloosheid, pensioen, ziekte en invaliditeit op.

Kan je als extra werken wanneer je student bent?

- Ja, de combinatie kan. Jij en je werkgever kunnen vrij kiezen of je als jobstudent of extra werkt. Dit kan een alternatief zijn wanneer je als jobstudent 475 uur hebt gewerkt en niet als werkstudent aan de slag wilt.

Heb je recht op een eindejaarspremie?

- Ja, op voorwaarde dat je als extra 44 werkdagen bij je werkgever hebt gewerkt. Het bedrag van de eindejaarspremie is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen.

Heb je recht op ecocheques?

- Ja, dit afhankelijk van het aantal dagen tewerkgesteld.

Flexi
Extra
Jobstudent
Uitzendarbeid
AO bepaalde duur
Goedkope overuren
Klassieke overuren
Bijkomende uren deeltijdse



Jobstudent

Wanneer mag ik aan de slag als jobstudent?

1

Je bent een student uit het voltijds dagonderwijs die:

- ingeschreven is in een onderwijsinstelling;
- voltijds dagonderwijs volgt;
- minimum 16 jaar is (of minimum 15 jaar én de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs afgewerkt heeft).

2

Je bent een student uit het deeltijds onderwijs die:

- minstens 15 jaar oud is en de eerste twee jaren van het secundair onderwijs gevolgd heeft;
- enkel tijdens de schoolvakanties als jobstudent werkt;
- niet met een deeltijdse arbeids- of stageovereenkomst werkt;
- niet verbonden is met een leerovereenkomst voor werknemersberoepen of voor zelfstandigen en KMO's;
- geen werkloosheidsuitkeringen ontvangt.

3

Je bent een student in een systeem van alternerend leren en werken die:

- niet verplicht is om onderwijs of een opleiding te volgen of niet aanwezig moet zijn op de werkplek gedurende de dag van tewerkstelling;
- als jobstudent werkt bij een andere werkgever dan diegenen waarbij zij hun praktische opleiding volgt op de werkplek. Deze voorwaarde geldt niet tijdens de zomermaanden (juli en augustus), zodat je ook bij je stagegever een vakantiejob kan doen;
- geen werkloosheidsuitkering of inschakelingsuitkering ontvangt.



Opgelet! Zodra je 1 dag gewerkt hebt, mag je dat jaar geen studentenjob meer doen.



Wanneer mag ik niet aan de slag als jobstudent?

- Als je een student bent die 12 maanden – voltijds of deeltijds - ononderbroken bij dezelfde werkgever werkt. Verschillende opeenvolgende contracten met korte pauzes ertussen tellen ook als ‘ononderbroken werken’.
- Als je een student bent die voor zijn studieprogramma een niet-betaalde stage uitoefent tenzij zijn werk als jobstudent buiten de stagetijd valt.
- Als je een student bent die een leefloon ontvangt (en daarna beslist om (opnieuw) te studeren.
- Als je een student bent die een werkloosheidsuitkering ontvangt.
- Als je een student bent die ook werknemer.
- Als je een student bent die enkel in een avondschool is ingeschreven .
- Als je een student bent die een beperkt leerplan (i.e., deeltijds onderwijs of altemnerend leerplan) heeft en niet aan de voorwaarden uit vraag 1 voldoet.



Studeer je in juni af dan kan je nog als student werken tot en met 30 september van dat jaar.

Flexi
Extra
Jobstudent
Uitzendarbeid
AO bepaalde duur
Goedkope overuren
Klassieke overuren
Bijkomende uren deeltijdse



Welke documenten moet ik in orde hebben?

Je moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst hebben ten laatste op het tijdstip dat je begint te werken. Die arbeidsovereenkomst is altijd een overeenkomst van bepaalde duur. De bepaalde duur bedraagt maximaal 12 maanden min 1 dag. Stelt je werkgever toch een overeenkomst van 12 maanden op, dan val je niet meer onder de definitie van jobstudent en gaan de voordelen - voor jou én voor je werkgever - verloren.

Verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst:

- de identiteit, geboortedatum, woonplaats en eventueel verblijfplaats van jou en je werkgever;
- de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
- de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- de arbeidsduur per dag en per week;
- de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- het overeengekomen loon, of als je werkgever dit niet vooraf kan vaststellen, de wijze en de basis van berekening van het loon;
- het tijdstip waarop je werkgever het loon uitbetaalt;
- de plaats van huisvesting wanneer de werkgever jou huisvest;
- het bevoegde paritair comité;
- de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid;
- de plaats waar en manier waarop je de persoon die, volgens algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, aangewezen is om de eerste hulp te verlenen, kan bereiken.



De proeftijd, dit zijn je eerste 3 werkdagen, staat niet in je arbeidsovereenkomst.

Hoeveel uren mag ik als jobstudent werken?

Als meerderjarige jobstudent (≥ 18 jaar) in de horeca mag je maximum 11 uren per dag en 50 uren per week werken.

Ben je minderjarig, dan mag je nooit meer dan 8 uren per dag en 40 uren per week werken. Je werkgever moet de Inspectie Sociale Wetten inlichten. Je mag tot 23 uur 's avonds werken ALS je nog met het openbaar vervoer naar huis kan. Kan dit niet dan moet je werkgever zelf vervoer voorzien of de kosten ervoor terugbetalen. Je mag maximum 1 zondag op 2 werken.

Je kan 475 uren per kalenderjaar aan een voordelig tarief werken. Dit urenpakket geldt voor al je werkgevers samen. Vanaf het 476e uur valt de voordelige RSZ-bijdrage weg. In de volksmond spreken we dan vaak over een 'werkstudent', maar in feite ben je nog steeds jobstudent vermits de basis een studentenovereenkomst is.

	Jobstudent	'Werkstudent'
Wie?	Student tot het 475 ^e uur	Student vanaf het 476 ^e uur
Aantal uren?	Maximum 475 uren	Geen limiet
Contract?	Studentenovereenkomst	Studentenovereenkomst

Hoeveel pauze krijg ik als jobstudent?

Ben je minderjarig, dan heb je recht op 30 minuten pauze vanaf 4,5 uren ononderbroken arbeid. Na 6 uren ononderbroken werk heb je recht op 1 uur pauze.

Ben je meerderjarig dan heb je na 6 uren werken recht op een pauze van minstens 15 minuten.

Wat is mijn loon als jobstudent?

Je werkgever moet je loon berekenen op basis van je functiecategorie in combinatie met je jaren anciënniteit. De 9 functiecategorieën en 160-tal verschillende functies vind je op de onze website [guidea.be/Werknemer/Artikel/Id/738/Functieclassificatie](https://www.guidea.be/Werknemer/Artikel/Id/738/Functieclassificatie)

Ben je een meerderjarige jobstudent dan mag je werkgever je twee functiecategorieën lager uitbetalen dan de functiecategorie waaronder je normaal zou vallen.

Ben je een minderjarige jobstudent dan mag je werkgever voor jou het minimumloon van twee functiecategorieën lager nemen en hiervan slechts een bepaald percentage betalen:

Leeftijd jobstudent	% op het minimumloon volgens functiecategorie
15 jaar	70%
16 jaar	80%
17 jaar	90%
18 jaar	100%



≥ 18 jaar
max 11 u./dag
max 50 u./week

< 18 jaar
max 8 u./dag
max 40 u./week



Op de website of app van student@work kan je het saldo/attest van je beschikbare uren raadplegen en afdrukken. studentatwork.be



Op de website van [Guidea](https://www.guidea.be) kan je de verschillende functiecategorieën terugvinden. [guidea.be/Werknemer/Artikel/Id/738/Functieclassificatie](https://www.guidea.be/Werknemer/Artikel/Id/738/Functieclassificatie)



Opgelet! Dit geldt niet als je werkstudent, leerling of student aan een hotelschool bent!



Ga naar de loonbarema's op de website van [Guidea](https://www.guidea.be): [guidea.be/Werknemer/Lonen-en-vergoedingen/Lonen](https://www.guidea.be/Werknemer/Lonen-en-vergoedingen/Lonen)

Let op voor de grenzen van kinderbijslag

Als je studeert en bijkijkt als meerderjarige jobstudent moet je opletten dat je niet te veel werkt. Want naast de 475-urengrens is er nog een grens. Indien je als meerderjarige student in Vlaanderen boven jouw 475 uren zit, dan mag je bijkomend nog 80 uur per maand werken aan de normale RSZ-bijdrage vooraleer je jouw kinderbijslag verliest. Ben je een minderjarige student dan verlies je nooit je kinderbijslag!

Hoeveel RSZ betaal ik als jobstudent?

Je geniet als jobstudent een voordelige RSZ-bijdrage van 2,71%. Vanaf het 476e uur geef je, als werkstudent, 13,07 % aan de RSZ af.

	Jobstudent	Werkstudent
Wie?	Jobstudent tot 475e uur	Jobstudent vanaf 476e uur
RSZ werknemer	2,71%	13,07% vanaf het 476e uur

Betaal ik bedrijfsvoorheffing als jobstudent?



Nee, je betaalt wel nog een solidariteitsbijdrage van 2,71% op je loon.

Krijg ik mijn woon-werkverkeer vergoed?



Ja, jobstudenten hebben recht op een vergoeding voor woon-werkverkeer.



Ga naar woon- werkverkeer op de website van Guidea: guidea.be/Werknemer/Lonen-vergoedingen/Vergoedingen

Hoe verloopt het einde van mijn arbeidsovereenkomst?

Heb je minder dan 3 werkdagen gewerkt?

Heb je minder dan 3 werkdagen als jobstudent gewerkt dan zit je in de 'proeftijd'. Tijdens deze eerste 3 werkdagen mogen zowel jij als je werkgever aan de overeenkomst een einde maken zonder opzegging of vergoeding.

Heb je al al 3 werkdagen gewerkt?

Heb je 3 of meer werkdagen als jobstudent gewerkt dan hebben zowel jij als je werkgever het recht om de overeenkomst vroegtijdig te beëindigen. Dit doe je via een schriftelijke opzegging aan de andere partij.

Duur overeenkomst	Wie zegt op?	
	De werkgever	De jobstudent
≤ 1 maand	3 dagen opzeg	1 dag opzeg
> 1 maand	7 dagen opzeg	3 dagen opzeg

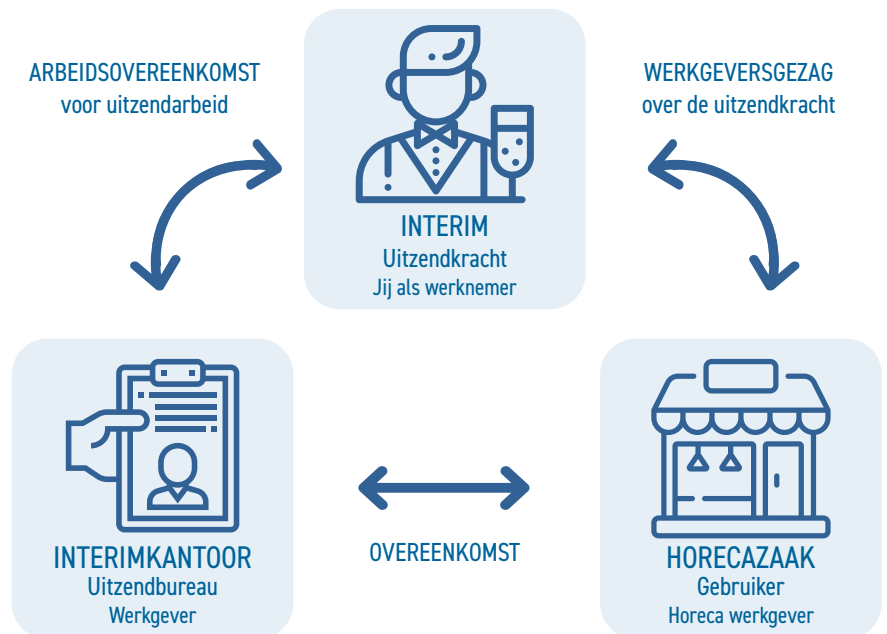
Kan mijn werkgever mij een vast contract aanbieden?



Ja dat kan maar dan moet de functie van het vast contract duidelijk verschillen van de functie van de studentenjob. Het is namelijk niet de bedoeling dat de studentenjob als een goedkope proefperiode dient.



Uitzendarbeid



Wie is er betrokken bij uitzendarbeid?

Bij uitzendarbeid zijn er 3 partijen:

- Het uitzendbureau: dit is de onderneming met wie de uitzendkracht een arbeidsovereenkomst sluit.
- De uitzendkracht: dit is de werknemer die een arbeidsovereenkomst sluit waarin hij zich verbindt om, tegen loon, arbeid te verrichten bij 1 of meerdere gebruikers.
- De gebruiker: dit is de horecaondernemer die beroep doet op een uitzendbureau om tijdelijk een uitzendkracht te gebruiken.

Wie sluit de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid af?

Het uitzendkantoor doet dit. In de arbeidsovereenkomst verbind je je om tegen loon arbeid te verrichten bij een gebruiker.

Wie is de werkgever bij uitzendarbeid?

Bij uitzendarbeid draagt de werkgever (uitzendbureau/ interimkantoor) het gezag over zijn personeel (uitzendkrachten/ interims) over aan de gebruiker. Het uitzendkantoor is de werkgever, maar het werkgeversgezag ligt bij de ondernemer.



Hoe zit het met mijn overeenkomst met het uitzendbureau en met de gebruiker?

Je moet twee schriftelijke overeenkomsten hebben.

Je moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid hebben met het uitzendbureau wanneer je de eerste maal in dienst treedt van het bureau. Dit moet in orde zijn binnen de zeven werkdagen te rekenen vanaf het tijdstip waarop het werk start.

In deze overeenkomst moeten de volgende dingen staan:

- *de naam van de gebruiker;*
- *het motief voor de uitzendarbeid en, afhankelijk van het gekozen motief, de duur van de overeenkomst en de reden van de vervanging;*
- *jouw beroepskwalificatie;*
- *de plaats van de tewerkstelling;*
- *de arbeidstijdregeling;*
- *het loon;*
- *de vergoedingen waar je recht op hebt.*



Daarnaast moet het uitzendbureau een commerciële overeenkomst afsluiten met de gebruiker wanneer je start. Je moet ten laatste binnen twee werkdagen na je start een geschreven mededeling ontvangen met de vermeldingen van deze overeenkomst. Je sluit geen contract met de gebruiker.



Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan op voorwaarde dat er een nood aan flexibiliteit bij jouw werkgever is.

Kan ik opeenvolgende dagcontracten hebben?

Opeenvolgende dagcontracten zijn verschillende arbeidsovereenkomsten, van maximaal 24 uur, die elkaar onmiddellijk opvolgen, tenzij er een feestdag of gewone inactiviteitsdag van de onderneming tussen zit.

Opeenvolgende dagcontracten zijn toegestaan op voorwaarde dat er een nood aan flexibiliteit bij jouw werkgever is. Nood aan flexibiliteit doet zich voor wanneer de hoeveelheid werk afhankelijk is van externe factoren of wanneer de hoeveelheid sterk wisselt of gekoppeld is aan de aard van de opdracht.



Opgelet! Werk je met opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor dezelfde uitzendarbeid, functie, arbeidspost... dan zijn opeenvolgende proefperiodes verboden.

Heb ik een proefperiode?



Ja, de eerste 3 werkdagen zijn je proeftijd. Tot dan mag iedere partij een einde brengen aan de overeenkomst zonder opzegging en zonder vergoeding.

Wat is mijn loon?

Je loon moet even hoog zijn als het loon dat je zou verdienen wanneer je als vaste werknemer in dienst bent.

Heb je recht op een eindejaarspremie?



Ja, op voorwaarde dat je 65 dagen of 494 uren werkte tijdens de referentieperiode (van 1 juli YY-I tot 30 juni YY). Hier kunnen maximaal 5 dagen economische werkloosheid bij zitten. Dit gebeurt automatisch. Gelijkgestelde dagen wegens een arbeidsongeval tellen ook mee op voorwaarde dat je een attest bezorgt van de verzekeringsmaatschappij die je vergoedde.

Kan ik vast in dienst treden na het einde van de overeenkomst?



Ja. Stel dat je contract met het uitzendkantoor iets anders zegt, dan mag je dit gewoon negeren. Het is verboden om een vaste indiensttreding te verbieden.





Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

Wat is een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur?

Heb je een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur dan weet je vanaf de start van je overeenkomst ook wanneer deze eindigt. Deze overeenkomst eindigt dus automatisch tenzij jij en je werkgever ze stilzwijgend verlengen. De bepaalde duur moet een duidelijke, nauwkeurige datum of termijn zijn (bijvoorbeeld 6 maanden). Is dit niet zo, dan is je arbeidsovereenkomst een overeenkomst van onbepaalde duur.

Kan ik meerdere arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluiten?

- ⊗ Nee, arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur die elkaar opvolgen zonder onderbreking zijn verboden. Doet je werkgever dit toch, dan krijgt je arbeidsovereenkomst de stempel van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

Toch zijn er enkele situaties waarin opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur uitzonderlijk zijn toegestaan:

- 1 Je kan (maximaal) 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluiten op voorwaarde dat de duur van elk minimaal 3 maanden bedraagt en de som van allen samen niet groter is dan 2 jaar.
- 2 Je kan opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur sluiten op voorwaarde dat de duur van elk minimaal 6 maanden bedraagt en de som van allen samen niet groter is dan 3 jaar.
- 3 Ook bij de flexi-jobarbeidsovereenkomst kan je opeenvolgende arbeidsovereenkomst van bepaalde duur sluiten.

Welke documenten moet ik in orde brengen?

Je moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst opstellen en ondertekenen, ten laatste op het tijdstip waarop je in dienst treedt. Zo niet, dan krijgt het de stempel van een overeenkomst van onbepaalde duur en blijft ze bestaan zolang jij of je werkgever er geen einde aan maakt.

Heb ik dezelfde behandeling als iemand vast in dienst?

- Ja, je werkgever mag je niet minder gunstig behandelen dan vergelijkbare werknemers die vast in dienst zijn, tenzij hij een verschillende behandeling met objectieve redenen kan rechtvaardigen.

Mag er een proefperiode in mijn arbeidsovereenkomst van bepaalde duur staan?

- Nee, dit is sinds 2014 verboden.

Kan ik vroegtijdig een einde brengen aan de overeenkomst van bepaalde duur?

- Ja en nee. Gedurende de eerste helft (tot maximaal 6 maanden) kan je vroegtijdig beëindigen op voorwaarde dat je de opzegtermijnen van overeenkomsten van *onbepaalde* duur respecteert.
- Gedurende de tweede helft van de arbeidsovereenkomst moet je wachten tot de overeengekomen duur is verstreken of moet je een vergoeding betalen die gelijk is aan het loon tot het einde van de overeengekomen duur.

Daarnaast is er de mogelijkheid om jouw arbeidsovereenkomst van bepaalde duur op te zeggen met wederzijdse toestemming. Dit wederzijds akkoord laat je best op papier zetten om toekomstige conflicten te vermijden. Zorg steeds dat zowel jij als je werkgever een origineel exemplaar hiervan hebben.

Kan ik gewoon verder blijven werken na het verstrijken van de duur?

- Ja dit kan. Door stilzwijgend verder te gaan met de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, krijgt het de stempel van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Flexi
Extra
Jobstudent
Uitzendarbeid
AO bepaalde duur
Goedkope overuren
Klassieke overuren
Bijkomende uren deeltijdse



Goedkope overuren bij voltijdse werknemers

Als voltijdse werknemer is het mogelijk om goedkope overuren te presteren. Je presteert dus buiten de gewone werktijden.

Waarom heten ze goedkope overuren?

Omdat er geen belastingen of RSZ-bijdragen worden afgehouden. Het brutoloon is hierdoor gelijk aan het nettoloon.

Hoeveel goedkope overuren heb ik?

Werkgever met witte kassa

Heeft jouw werkgever een witte kassa dan heb je recht op 360 goedkope overuren per jaar.

Werkgever zonder witte kassa

Heeft jouw werkgever geen witte kassa dan heb je 300 goedkope overuren per jaar.

Wanneer kan ik goedkope overuren presteren?

Je hebt 3 gronden op basis waarvan je je werknemers goedkope overuren kan laten presteren:

- vrijwillige overuren
- onvoorziene noodzakelijkheid
- buitengewone vermeerdering van werk



Opgelet! Indien jouw werkgever een witte kassa heeft dan blijven jouw overuren maar goedkope overuren zolang je binnen het pakket van 360 uren blijft. De som van elke grond mag het totaalpakket van 360 uren niet overschrijden.

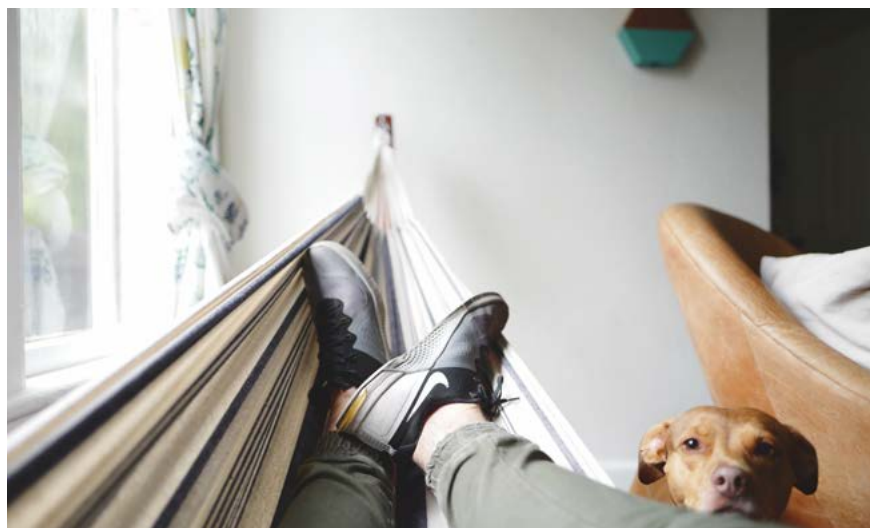


Opgelet! Heeft jouw werkgever geen witte kassa, dan heb je 300 goedkope overuren plus 100 vrijwillige overuren. Hier staan de uren los van elkaar. Onder goedkope overuren vallen enkel de overuren gepresteerd wegens onvoorziene noodzakelijkheid en de overuren wegens buitengewone vermeerdering van het werk. De vrijwillige overuren zijn geen goedkope overuren, dus je hebt recht op overloon maar niet op inhaalrust.

Grond	Vrijwillige overuren	Onvoorziene noodzakelijkheid	Buitengewone vermeerdering van werk
Wat?	Dit zijn overuren zonder motivatie, procedure of goedkeuring van inspectie of vakbond.	Hier gaat het om een onvoorziene gebeurtenis die het absoluut noodzakelijk maakt om overuren te presteren.	Dit is een uitzonderlijke gebeurtenis die een vermeerdering van werk meebrengt.
Voorbeeld	-	Jan mag normaal binnen 1 uur stoppen, maar er is net een gaslek ontdekt en de hotelkamers moeten zo snel mogelijk worden ontruimd.	Het is onverwacht erg mooi weer en de zaak heeft een groot terras.
Aantal indien witte kassa		360 uren	
Aantal indien geen witte kassa	100 uren		300 uren

Als werknemer kan je enkel instemmen met de vrijwillige overuren. Bij de andere twee gronden is het de werkgever die bepaalt dat je deze overuren doet.

Flexi
 Extra
 Jobstudent
 Uitzendarbeid
 AO bepaalde duur
Goedkope overuren
 Klassieke overuren
 Bijkomende uren deeltijdse



Moet ik inhaalrust krijgen bij overuren?

Bij vrijwillige overuren heb je geen recht op inhaalrust. Bij overuren wegens onvoorziene noodzakelijkheid en buitengewone vermeerdering van het werk mag je kiezen om al dan niet in te halen.

	Vrijwillige overuren	Onvoorziene noodzakelijkheid	Buitengewone vermeerdering van werk
Overuren inhalen?	Nee	Je kan kiezen: ofwel inhaalrust, ofwel overuren laten uitbetalen. Je moet kiezen voor het einde van de betaalperiode waarin de overuren plaatsvonden.	Je kan kiezen: ofwel inhaalrust, ofwel overuren laten uitbetalen. Je moet kiezen voor het einde van de betaalperiode waarin de overuren plaatsvonden.
Wat als je geen inhaalrust kiest?	-	Dan betaalt jouw werkgever de overuren uit. Het zijn goedkope overuren (tot 360 uren), dus zonder overloontoeslag. Als je kiest om niet in te halen dan kan dit voor maximum 143 uren per periode van 4 maanden.	Dan betaalt jouw werkgever de overuren uit. Het zijn goedkope overuren (tot 360 uren), dus zonder overloontoeslag. Als je kiest om niet in te halen dan kan dit voor maximum 143 uren per periode van 4 maanden.
Wat als je kiest voor inhaalrust?	-	Dan betaalt je werkgever het loon voor de gepresteerde overuren op het ogenblik dat je inhaalrust hebt. Je ontvangt geen overloontoeslag.	Dan betaalt je werkgever het loon voor de gepresteerde overuren op het ogenblik dat je inhaalrust hebt. Je ontvangt geen overloontoeslag.

Kan ik onbeperkt overuren presteren?

- Dit kan je natuurlijk niet. De belangrijkste grens is de absolute weekgrens. Als werknemer mag je niet meer dan 11 uren per dag en/of 50 uren per week werken.

Er zijn ook nog andere grenzen waar je werkgever rekening mee moet houden. Deze vind je terug in onze brochure 'Hoe vang ik drukke momenten in mijn onderneming op?'

Heb je als deeltijdse werknemer ook recht op goedkope overuren?

- Nee, goedkope overuren heb je enkel met een voltijdse arbeidsovereenkomst.

Tellen goedkope overuren mee voor mijn sociale rechten?

- Ja, zowel voor de berekening van de ziekte- en invaliditeitsuitkering als voor je pensioen.

Wanneer mag ik geen overuren presteren?

Je mag nooit meer dan 9 uur per dag werken als je:

- minderjarig bent.
- zwanger bent.
- borstvoeding geeft.
- nachtarbeid doet.

Wat na de grens van 360 of 300 goedkope overuren?

Vanaf het 361e overuur (witte kassa) of 301e overuur (geen witte kassa) kan je enkel klassieke overuren doen. Vanaf dan heb je recht op inhaalrust en overloon. Je betaalt ook de RSZ-bijdrage en belastingen.

Klassieke overuren

Deze overuren zijn gekend als “dure” overuren: je hebt recht op inhaalrust en overloontoeslag. Daarnaast ben je belastingen en de RSZ-bijdrage verschuldigd.

Vanaf wanneer zit ik met klassieke overuren?

Maak je gebruik van de goedkope overuren dan zit je na het 360e (witte kassa) of 300e (geen witte kassa) overuur in het stelsel van de klassieke overuren. Maak je geen gebruik van de goedkope overuren dan zit je meteen in het stelsel van klassieke overuren.

Heb ik recht op inhaalrust bij klassieke overuren?

- ✓ Ja, je werkgever moet de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren respecteren. Inhaalrust compenseert het verschil tussen je normaal uurrooster en de uren die je effectief presteerde. De uren inhaalrust krijg je betaald op het ogenblik dat je de inhaalrust opneemt.

Hoeveel verdien ik met een klassiek overuur?

Je hebt recht op het normale loon + een overloontoeslag voor de gepresteerde overuren. Voor overuren gepresteerd van maandag tot zaterdag ontvang je 50% overloontoeslag. Voor overuren gepresteerd op een zondag of een feestdag betaal je 100% overloontoeslag.

Kan ik onbeperkt overuren doen?

- ✗ Dit kan je natuurlijk niet. De belangrijkste grens is de absolute weekgrens. Als werknemer mag je niet meer dan 11 uren per dag en/ of 50 uren per week werken.

Er zijn ook nog andere grenzen waar je werkgever rekening mee moet houden. Deze vind je terug in de brochure ‘Hoe vang ik drukke momenten in mijn onderneming op?’



Flexi
Extra
Jobstudent
Uitzendarbeid
AO bepaalde duur
Goedkope overuren
Klassieke overuren
Bijkomende uren deeltijdse



Bijkomende uren bij deeltijdse werknemers

Is jouw wekelijkse arbeidsduur korter dan die van een voltijdse werknemer in de onderneming, dan ben je een deeltijdse werknemer.

Zijn alle extra uren die ik doe overuren?

- ⊗ Nee, niet alle uren die je als deeltijdse werknemer werkt zijn automatisch een overuur. Er is een verschil tussen overuren en bijkomende uren. Overschrijd je jouw normale arbeidsduur zonder dat je de arbeidsduurgrenzen van een voltijdse werknemer overschrijdt (38 à 40u/week), dan spreek je van bijkomende uren. Overschrijd je de arbeidsduurgrens van de voltijdse werknemer, dan presteer je overuren die recht geven op een overloontoeslag.

Hoe zit het met bijkomende uren als deeltijdse werknemer met een vaste wekelijkse arbeidsduur?

BIJKOMENDE UREN DEELTIJDSE WERKNEMER

NORMAAL GEPRESTEERDE UREN



Gewoon loon (100%)



Einde van de maand

OVERUREN



Gewoon loon (100%)



Op moment van inhaalrust

+

VANAF HET 13DE UUR/MAAND
Indien vaste arbeidsduur

OF

VANAF 3 UREN EN 15 MIN
Indien variabele arbeidsduur



Overloontoeslag (50 of 100%)

Overloontoeslag (50 of 100%)



Op het einde van de maand

Op het einde van de maand

Heb je een vaste wekelijkse arbeidsduur, dan liggen jouw te presteren arbeidsuren op voorhand vast.

- Heb je een vast uurrooster, dan liggen de te werken dagen en uren op voorhand vast. Je spreekt hier van een bijkomend uur zodra het om een uur buiten je uurrooster gaat.
- Heb je een variabel uurrooster dan wisselen de dagen en uren waarop je moet werken regelmatig. Hier spreek je van een bijkomend uur van zodra het buiten het aangeplakte uurrooster valt.

Voor de bijkomende uren ontvang je een overloon, met uitzondering van de eerste 12 uren per kalendermaand. Vanaf het 13e bijkomend uur per kalendermaand ontvang je een toeslag van 50% (gewone werkdag) of 100% (zon- en feestdagen).

Hoe zit het met bijkomende uren als deeltijdse werknemer met een variabele arbeidsduur?

Heb je een variabele arbeidsduur dan liggen de wekelijks te presteren arbeidsuren niet vast. Bij een variabele arbeidsduur heb je steeds variabele uurroosters. De dagen en uren waarop je moet werken, wisselen. Bijkomende uren zijn hier:

- Alle arbeidsuren boven de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur
- Alle arbeidsuren boven de uren in het vastgelegde uurrooster

Voor de bijkomende uren ontvang je pas een overloontoeslag na de eerste 3 uren en 14 minuten per week, met een maximum van 168 uren in de referteperiode.

Wekelijkse arbeidsduur	Vast	Vast
Uurrooster	Vast	Variabel
Ligt het wekelijks aantal uren vast?	Ja	Ja
Liggen dagen en uren vast?	Ja	Nee
Wat zijn bijkomende uren?	Elk arbeidsuur buiten het vaste uurrooster	Elk arbeidsuur buiten het aangeplakte uurrooster
Hoeveel bijkomende uren zonder overloontoeslag?	12 uur/ maand	12 uur/ maand
Vanaf wanneer overloontoeslag?	Vanaf het 13 ^e bijkomende uur	Vanaf het 13 ^e bijkomende uur





www.guidea.be