

KU Leuven
Faculteit Rechtsgeleerdheid



ARBEIDSTIJD EN VRIJE TIJD IN HET ARBEIDSRECHT

EEN JURIDISCH ONDERZOEK NAAR WORK-
LIFE BALANCE

Sarah DE GROOF

Promotor:
Prof. dr. F. Hendrickx

Proefschrift
voorgedragen tot het
behalen van de graad
van Doctor in de
Rechten

December 2016

Promotor is prof. dr. Frank Hendrickx.

Voorzitter van de examencommissie is em. prof. dr. René Foqué.

De andere leden van de examencommissie zijn prof. dr. Chris Engels (KU Leuven, Faculteit Rechtsgeleerheid), prof. dr. Johan Put (KU Leuven, Faculteit Rechtsgeleerheid), mr. dr. Harry Van Drongelen (Tilburg University, Tilburg Law School) en prof. dr. Marijke Verbruggen (KU Leuven, Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen).

DANKWOORD

En nu, aan het einde van dit traject, mag ik woorden van dank uitspreken voor al diegenen die mij bij dit traject hebben bijgestaan. Misschien is dat wel het mooiste aan het traject, terugkijken en beseffen hoe ver je bent gekomen met en dankzij al die mensen rondom je. Al die mensen wil ik bedanken, sommigen vernoem ik hieronder in het bijzonder.

Allereerst mijn promotor Frank Hendrickx, om mijn gids te zijn op dit traject, een gids wiens deur altijd openstond. Maar vooral omdat u het was die me het idee gaf dat onderzoek wel eens heel leuk zou kunnen zijn, en omdat u in me bleef geloven op momenten dat ik dat zelf niet meer deed. Mijn begeleidingscommissie, Harry van Drongelen en Geertrui van Overwalle, deed meer dan begeleiden. Harry, u ben ik nog steeds dankbaar om uw onstuitbaar enthousiasme om het onderwerp en uw overtuiging dat arbeidstijdenrecht wel degelijk een interessant onderwerp is en niet enkel een materie voor techneuten. Geertrui, u wil ik bedanken dat u de (methodologische) lat hoog heeft gelegd, maar vooral dat u me ook heeft laten voelen dat het wel goed zou komen, ook met twee jonge kinderen en slapeloze nachten. De overige leden van mijn jury wil ik bedanken voor hun grondige lezing van het proefschrift, suggesties en kritische vragen.

En dan zijn er nog zo veel om te danken, zoals de afdeling Arbeids- en Socialezekerheidsrecht en de collega's op het Instituut voor Arbeidsrecht, in het bijzonder Josfin. Je hebt me administratief bijgestaan, je hebt als klankbord gediend voor mijn professionele en privébekommernissen en je hebt daarbij wijze raad gegeven of me soms 'gewoon' gerustgesteld. Lina, jouw methodologische inzichten hebben mijn onderzoek verrijkt. Annemarie, jouw uitspraken zijn goud waard. Met je uitspraak, niet zo lang geleden, van "maak dat nu eens gewoon af", heb je – hoe onnozel dat nu ook mag klinken – echt voor een *eyeopener* gezorgd. Ook in mijn dichte vriendenkring heb ik op heel wat mensen kunnen rekenen die me verrijkten, zelfvertrouwen gaven en afleiding boden. Marianne, Olga, Kathelijne, Julie, Pelin, Sarah V., Soetkin, Ans, Aurélie, Elke T., Elke P., Hanna, Heleen, Lien, Sien, Charlotte, Lies, Lauriane, Johanna, en nog veel meer, heel fel bedankt daarvoor.

Voor mijn ouders – Veerle Schellemans en Walter De Groof – familie en schoonfamilie, schieten woorden tekort. Ik wil hen bedanken voor hun geloof in mijn kunnen, hun (logistieke) ondersteuning, hun betrokkenheid en hun bezorgdheid.

Pierre en Clara, 2 en bijna 4 jaar oud. Ik ben aan dit proefschrift begonnen om de wereld van het werk misschien, hopelijk, een beetje, in de goede richting te veranderen. Nu jullie er zijn, is geen enkele keuze nog zo vrijblijvend als die was, maar is elke keuze tegelijkertijd nog nooit zo eenvoudig geweest. Met jullie geboorte zijn ook twee ouders geboren, wiens mooiste en grootste opdracht is jullie liefde te geven.

David, jou wil ik bedanken om alles wat je zegt, doet en voelt, maar vooral om wie je bent. Met jouw levenshouding herinnerde je me er op tijd en stond aan dat werk privéleven niet mag en kan overheersen. Aan jou draag ik dit werk op.

INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL	I
GEBRUIKTE AFKORTINGEN	VII
ONDERZOEKSOPZET	1
Afdeling 1. Achtergrond.....	1
§ 1. <i>Moderniseringsdebat arbeids(tijden)recht</i>	1
§ 2. <i>Vraag naar een WLB-strategie</i>	3
Afdeling 2. Probleemstelling en doelstelling.....	7
Afdeling 3. Onderzoeksdesign en -methode	8
§ 1. <i>Onderzoeksassumpties, -hypothese en -vragen</i>	8
§ 2. <i>Bronnenmateriaal en aard van het onderzoek</i>	9
§ 3. <i>Het onderzoek stap per stap</i>	9
Afdeling 4. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie	15
Afdeling 5. Afbakening van het onderzoek.....	16
DEEL 1: EVALUATIEF EN NORMATIEF KADER	19
Hoofdstuk 1. Functies van een modern arbeidstijdenrecht	21
Afdeling 1. Inleidend.....	21
Afdeling 2. Normatieve vooronderstellingen	23
Afdeling 3. Historische doelstellingen chronologisch gereconstrueerd	25
§ 1. <i>Tot 1886</i>	25
I. <i>Maatschappelijke context</i>	25
II. <i>Juridische context</i>	26
III. <i>Doelstellingen</i>	26
§ 2. <i>1886 tot WO I</i>	27
I. <i>Maatschappelijke context</i>	27
II. <i>Juridische context</i>	28
III. <i>Doelstellingen</i>	28
§ 3. <i>WO I tot WO II</i>	31
I. <i>Maatschappelijke context</i>	31
II. <i>Juridische context</i>	32
III. <i>Doelstellingen</i>	34
§ 4. <i>WO II tot jaren '70-'80</i>	35
I. <i>Maatschappelijke context</i>	35
II. <i>Juridische context</i>	36
III. <i>Doelstellingen</i>	38
§ 5. <i>Jaren '70-'80</i>	41

I. Maatschappelijke context.....	41
II. Juridische context	42
III. Doelstellingen	45
§ 6. Jaren '90 tot 2007	49
I. Maatschappelijke context.....	49
II. Juridische context	49
III. Doelstellingen	54
§ 7. 2008-heden	62
I. Maatschappelijke context.....	62
II. Juridische context	63
III. Doelstellingen	65
Afdeling 4. Historische doelstellingen getoetst aan moderne auteurs	69
§ 1. Afbakeningsfunctie	69
I. Bescherming van de fysieke en mentale gezondheid	71
II. Ontplooiing	72
III. Actief burgerschap	73
IV. WLB74	
§ 2. Rechtvaardigheidsfunctie.....	79
§ 3. Arbeidsmarktfunctie	80
§ 4. Ordeningsfunctie	83
Hoofdstuk 2. Normatieve uitspraken WLB	85
Afdeling 1. Inleiding in het onderzoek naar WLB	85
Afdeling 2. Work-family conflict	89
Afdeling 3. WLB-indicatoren	93
§ 1. Inhoudelijke indicatoren	95
I. 'Hoeveel' wordt gewerkt (arbeidsvolume)	95
II. 'Wanneer' wordt gewerkt (arbeidstijdorganisatie)	96
III. 'Wat' doet men	98
§ 2. Procedurele indicatoren	99
§ 3. Verwante indicatoren	102
§ 4. Indicatoren die niet botsen met een modern arbeidstijdenrecht	104
Tussenbesluit deel 1	107
DEEL 2. ANALYSE EN EVALUATIE VAN HET BELGISCH	
ARBEIDSTIJDENRECHT IN HET LICHT VAN WLB-CRITERIA	111
Hoofdstuk 1. Nationaal recht.....	113
Afdeling 1. Begrip 'arbeidstijd'	114
§ 1. Bespreking	114
I. Algemeen.....	114

II. Wachtdiensten	116
III. Verplaatsingstijd	119
IV. Forfaitarisering van de arbeidstijd	121
V. Bewijs van de arbeidstijd	122
§ 2. WLB-discussie	123
Afdeling 2. Pauzes	124
§ 1. Bespreking	124
§ 2. WLB-discussie	125
Afdeling 3. Minimale werkperiode	125
§ 1. Bespreking	125
§ 2. WLB-discussie	126
Afdeling 4. Arbeidstijdbeperkingen	127
§ 1. Algemeen	127
I. Arbeidsduurgrenzen	127
II. Rustperiodes	129
III. Inhaalrust	130
IV. Uurroosters	133
V. Overloon	135
§ 2. Uitzonderingen	138
I. Het berekenen bij gemiddelde van de arbeidsduurgrenzen	139
II. Het verleggen van de arbeidsduurgrenzen	149
III. Overschrijden van de arbeidsduurgrenzen omdat het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen	155
IV. Overschrijden van de arbeidsduurgrenzen bij overmacht	162
Afdeling 5. Arbeidsverboden en -schorsingen	169
§ 1. Nachtarbeid	169
I. Bespreking	169
II. WLB-discussie	175
§ 2. Arbeid op zon- en feestdagen	176
I. Bespreking	176
II. WLB-discussie	186
§ 3. Nachtarbeid, arbeid op zon- en feestdagen en de verhouding tot de arbeidstijdbeperkingen	186
§ 4. Jaarlijkse vakantie	187
I. Bespreking	187
II. WLB-discussie	194
§ 5. Klein verlet en verlof om dwingende reden	195
I. Bespreking	195
II. WLB-discussie	199
§ 6. (Overige) schorsingsgronden	199

I. Bespreking (schematisch).....	199
II. WLB-discussie	205
Afdeling 6. Enkele werknemers uitgelicht.....	205
§ 1. Werknemers met een ‘eigen’ arbeidstijdenrecht.....	206
I. Werknemers wiens werk wordt gecontroleerd via doelen	206
II. Deeltijdwerkers	215
III. Artsen, tandartsen, dierenartsen, kandidaat-geneesheren en kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op deze beroepen.....	229
§ 2. Bijzondere werknemers.....	231
I. Bespreking	231
II. WLB-discussie	237
Hoofdstuk 2. Sectorafspraken en organisatiecases	239
Afdeling 1. Samenvatting van het onderzoek.....	240
§ 1. Mapping arbeidstijdafspraken betrokken PC’s.....	240
§ 2. Belangrijkste bevindingen organisatiecases	246
I. PC 318.02 Gezins- en bejaardenhulp.....	246
II. PC 319.01 (Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten).....	246
III. PC 327 (Beschutte en sociale werkplaatsen)	247
IV. PC 331 (Vlaamse gezondheids- en welzijnssector)	247
V. PC 329.01 (Socio-culturele sector) - case 1.....	248
VI. PC 329.01 (Socio-culturele sector) - case 2.....	248
Afdeling 2. Bespreking.....	249
§ 1. Sectorafspraken	249
§ 2. Organizecases	251
Afdeling 3. WLB-discussie	252
Tussenbesluit deel 2	255
DEEL 3: NAAR EEN MODERN ARBEIDSTIJDENRECHT	261
Afdeling 1. Individuele aanpassing van de arbeidstijd (volume en rooster)	261
§ 1. Inspiratie.....	262
I. Verplichting om te goeder trouw te handelen	262
II. Afwijzing op objectieve gronden	263
III. Verplichting tot redelijke aanpassing	265
§ 2. Terugkoppeling naar België	270
Afdeling 2. Overmachtsverlof	271
§ 1. Inspiratie uit het buitenland	271
§ 2. Terugkoppeling naar België	274
Afdeling 3. Eerlijk roosteren.....	274
§ 1. Inspiratie.....	275

I. Opmaken van de werkroosters.....	275
II. Verwittigingstermijn voor (wijzigingen aan) roosters	277
§ 2. Terugkoppeling naar België.....	278
Afdeling 4. Intensiteit van arbeidstijd.....	280
§ 1. Inspiratie.....	281
I. Wachtdiensten	281
II. Verplaatsingstijd	283
III. Fysieke en mentale belasting	284
§ 2. Terugkoppeling naar België.....	285
Afdeling 5. Porositeit van vrije tijd	288
§ 1. Inspiratie.....	288
I. Beperking van onvrijwillige overuren en bijkomende uren	288
II. Regelen van vrijwillige overuren en bijkomende uren	290
III. The right to disconnect	293
§ 2. Terugkoppeling naar België.....	294
Afdeling 6. Tijdonafhankelijk werken (volume en rooster)	296
§ 1. Inspiratie uit het buitenland.....	296
I. Tijdonafhankelijkheid binnen één arbeidsovereenkomst.....	296
II. Tijdonafhankelijkheid door verschillende arbeidsovereenkomsten	302
§ 2. Terugkoppeling naar België.....	305
Afdeling 7. Vrije keuze om al dan niet te werken	308
§ 1. Inspiratie.....	310
I. Zorg voor jonge kinderen.....	310
II. Loopbaansparen.....	313
§ 2. Terugkoppeling naar België.....	315
Tussenbesluit deel 3	318
BESLUIT.....	323
Het onderzoek in een notendop	323
Uitleidende beschouwingen	332
LITERATUURLIJST	337

GEBRUIKTE AFKORTINGEN

AOW: Arbeidsovereenkomstenwet

Arbeidsovereenkomstenwet: wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Arbeidstijdrichtlijn: Richtl.Raad en EP nr. 2003/88/EG, 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, Pb.L. 18 november 2003, afl. 299, 9.

AW: Arbeidswet 16 maart 1971, BS 30 maart 1971.

ECOSOC-Verdrag: Internationaal verdrag 19 december 1966 inzake economische, sociale en culturele rechten

ECSR: Europees Comité voor de Sociale Rechten

EHRM: Europees Hof voor de Rechten van de Mens

EVRM: Verdrag 4 november 1950 tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden

Gemeenschapshandvest: Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 9 december 1989

Handvest : Handvest van de grondrechten van de Europese Unie

(H)ESH: (Herziene) Europees Sociaal Handvest

IAO: Internationale Arbeidsorganisatie

(Kandidaat-)artsen: de werknemers bedoeld in wet 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidstijd van de geneesheren, de tandartsen, de dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, BS 22 december 2010, err. BS 2 januari 2011.

NAR : Nationale Arbeidsraad

PC: paritair comité

UVRM: Universeel Verdrag voor de Rechten van de Mens

Vakantiebesluit: KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers

Vakantiewet: gec. wetten 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers

VAP: vrijstelling van arbeidsprestaties

VEU: Verdrag betreffende de Europese Unie

VWEU: Verdrag betreffende de Europese Unie VEU Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

WLB: Work-life balance

ONDERZOEKSOPZET

1. SAMENVATTEND - Het Belgische arbeidstijdenrecht is tot stand gekomen tegen de achtergrond van een heel andere maatschappelijke realiteit dan die van vandaag. Het arbeidstijdenrecht werd grotendeels in het begin van de 20^{ste} eeuw uitgebouwd en gecoördineerd en verankerd in de jaren '60 en '70. Tal van maatschappelijke evoluties vormen vandaag echter nieuwe uitdagingen voor dit arbeidstijdenrecht, terwijl het arbeidstijdenrecht zelf slechts aanpassingen in de marge onderging.

Daarmee samenhangend, en mede als gevolg daarvan, klinkt de vraag naar *work-life balance* (WLB) steeds luider. WLB verwijst naar een staat van evenwicht tussen het werk en het persoonlijke leven van de individuele werknemer. De vraag is afkomstig van zowel vakbonden, werknemers als werkgevers en vindt weerklank in het nationale en Europese discours van beleidsmakers.

Het traditionele arbeidstijdenrecht heeft echter geen aandacht voor WLB. Dit onderzoek gaat na of het Belgische arbeidstijdenrecht kan worden aangepast opdat het bijdraagt aan de realisatie van WLB en, desgevallend, welke aanbevelingen daartoe kunnen worden geformuleerd.

2. ONDERWERP - Het onderzoek heeft betrekking op het arbeidstijdenrecht in België, dat ruim wordt gedefinieerd als “dat deel van het arbeidsrecht dat bepaalt of een werknemer ter beschikking staat of moet staan van zijn werkgever”. Onder het arbeidstijdenrecht worden dan delen van het arbeidsrecht begrepen omtrent het begrip arbeidstijd, pauzes, minimale werkperiodes, arbeidstijdbeperkingen, nachtarbeid, arbeid op zon- en feestdagen, jaarlijkse vakantie, klein verlet en verlof om dwingende reden, en overige schorsingsgronden.

Afdeling 1. Achtergrond

3. SPANNINGSVELD - Het arbeidstijdenrecht wordt geconfronteerd met twee spanningsvelden die elkaar versterken. Enerzijds weerklinkt de vraag naar de modernisering van het arbeidsrecht en het arbeidstijdenrecht. Anderzijds en daarmee samenhangend weerklinkt de vraag naar een WLB-strategie steeds luider.

§ 1. Moderniseringsdebat arbeids(tijden)recht

4. HISTORISCH PRIMAIR AANDACHTSPUNT - Arbeidstijd vormde historisch een primair aandachtspunt voor zowel nationale als supranationale overheden. Het Belgische arbeidstijdenrecht werd grotendeels in het begin van de 20^{ste} eeuw uitgebouwd en gecoördineerd en verankerd in de jaren '60 en het begin van de jaren '70.³

³ Zie onder meer Arbeidswet 16 maart 1971, BS 30 maart 1971; gec. wetten 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, BS 30 september 1971, *err.* BS 25 december 1971; wet 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, BS 31 januari 1974.

Een verregaande standaardisering van het industriële productieproces gericht op massaproductie – in de vakliteratuur vaak aangeduid met ‘fordisme’ – en massaconsumptie zorgden toen voor succesvolle ondernemingen.⁴ Tijd werd geconcipieerd als werktijd tegenover vrije tijd, die afzonderlijke levenssferen vertegenwoordigden. Het sterke kostwinnersmodel kende zijn hoogtepunt.⁵ In het licht van deze maatschappelijke realiteit heeft het Belgische arbeidstijdenrecht tot doel werknemers te beschermen tegen bestaande excessen en misbruiken af te schaffen,⁶ door een tamelijk rigide reglementering vast te leggen.⁷ Een vast werkrooster is volgens de reglementering het doel.

5. MODERNE UITDAGING - De maatschappelijke realiteit ziet er vandaag echter heel anders uit, met heel wat wijzigingen op maatschappelijk en individueel niveau.

Op maatschappelijk niveau ruimde de strikte arbeidsorganisatie plaats voor flexibiliteit en deregulering, en een afbrokkeling van de differentiatie tussen werk en niet-werk.⁸ Bovendien moeten werknemers steeds sneller werken.⁹ Dit komt deels doordat het fordistische model halverwege de jaren '70 in crisis geraakte en de samenleving verschoof van een industriële economie naar een diensten- en kenniseconomie. Door ICT-toepassingen is de productie ook minder gebonden aan een eenheid van tijd en plaats en meer taakgebonden.¹⁰ Bovendien zorgen arbeidsduurverminderingen ervoor dat ondernemingen vragende partij zijn voor een grotere temporele flexibiliteit om de kosten van de arbeidsduurvermindering op te vangen.¹¹ Daarnaast zijn tweeverdieners met een meer gelijke verdeling van de beroepsarbeid vanaf de jaren '90 de meerderheid gaan vormen.¹² Samen met enkele maatschappelijke veranderingen die tot een stijging van het aantal eenpersoonshuishoudens leidden, betekende dat het einde van het kostwinnersmodel.¹³ Tot slot kent de Belgische samenleving ook een vergrijzing.¹⁴ Daardoor is er een toenemende druk dat werknemers langer zouden werken en meer vraag naar mantelzorg.

⁴ W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 205.

⁵ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 15 en 22-23.

⁶ L. BALLARIN en B. LANTIN, *Gestion de l'espace-temps*, Waterloo, Kluwer, 2010, 13; P. MAERTEN, "9. Arbeidsduur en flexibele tewerkstellingsregimes" in D. BLOMMAERT, S. GADEYNE, Y. MERCHIERS en D. STRUYVEN (eds.), *Recht voor de onderneming*, XVIII.33, Mechelen, Kluwer, losbl., 3.

⁷ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 1.

⁸ P. BLYTON, "Working Time and Work-Life Balance" in P. BLYTON, E. HEERY, N.A. BACON en J. FIORITO (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial relations*, Thousand Oaks CA, SAGE Publications USA, 2009, (513) 514; B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 71 en 72; EUROFOUND, *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, 4.

⁹ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 72.

¹⁰ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 15 en 41.

¹¹ P. BLYTON, "Working Time and Work-Life Balance" in P. BLYTON, E. HEERY, N.A. BACON en J. FIORITO (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial relations*, Thousand Oaks CA, SAGE Publications USA, 2009, (513) 520.

¹² J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 25.

¹³ E. CARACCILO, "The 'Family-Friendly Workplace': the EC Position", *Int J Comp LLIR* 2001, (325) 325; J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 30.

Op individueel niveau wordt werk in toenemende mate gewaardeerd om de sociale contacten dat het oplevert, en niet louter om het loon, en om de mogelijkheden tot ontplooiing, de voldoening dat het geeft en het prestige dat ermee gepaard gaan. Door de overgang van massaconsumptie naar een meer flexibele consumptiecultuur zijn ook de verwachtingen ten aanzien van de vrijetijdssfeer gestegen. Vrije tijd is een centrale tijdsorde geworden waaraan mensen hun eigenwaarde, identiteit en status ontlenuen.¹⁵

Als gevolg van de geschetste maatschappelijke veranderingen, is de spanning tussen betaalde arbeid en andere levenssferen toegenomen.¹⁶ De roep om het vinden van een balans tussen werk en niet-werk klinkt vandaag luider dan ooit¹⁷ en is een van de meest uitdagende problemen waarmee de Belgische samenleving wordt geconfronteerd.¹⁸

6. BEPERKTE AANPASSINGEN - Het Belgische arbeidstijdenrecht onderging sinds zijn totstandkoming echter slechts aanpassingen in de marge zonder omvattende visie, zodat het vermoeden bestaat dat het Belgische arbeidstijdenrecht onvoldoende is aangepast. Net zoals in het arbeidsrecht, woedt daarom volop een moderniseringsdebat in het arbeidstijdenrecht met als centrale vraag of het arbeids(tijden)recht is aangepast aan de 'nieuwe wereld van het werk'.¹⁹

§ 2. Vraag naar een WLB-strategie

7. WLB ALS PROMINENT ONDERWERP - Samenhangend en mede als gevolg van die spanning tussen betaalde arbeid en andere levenssferen, is WLB de laatste jaren prominent aanwezig als onderwerp in de sociale wetenschappen, de politieke wereld, het middenveld en bij het brede publiek.²⁰ Studies naar WLB beargumenteren het belang ervan door het stijgende aantal vrouwen op de arbeidsmarkt en de verouderende beroepsbevolking.

¹⁴ P. DEBOOSERE en J. SURKYN, "De sociale zekerheid, de alfa en de omega van de demografische vergrijzing?", *Interface Demography Working Paper* 2010, afl. 2010-3, (1), www.vub.ac.be/demography/wp-content/uploads/2016/02/IDWP2010-3.pdf (consultatie 9 februari 2012), 7.

¹⁵ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 17 en 38.

¹⁶ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 71; J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 315.

¹⁷ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 7.

¹⁸ H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 12.

¹⁹ Er bestaat uitvoerige recente rechtsleer over de mogelijke modernisering van het arbeidsrecht, zie bijvoorbeeld A. SUPIOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 243 p.; G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 441 p.; M. VRANKEN, *Death of labour law? Comparative perspectives*, Melbourne, Melbourne University Press, 2009, 270 p.; S. SCIARRA, *'Modernization' of Labour Law: A Current European Debate*, Geneva, International Institute for Labour Studies, 2007, 11 p. BRONSTEIN beschrijft dat het arbeidsrecht doorheen verschillende crisissen gaat, waaronder de crisis van de aanpassing van het arbeidsrecht aan nieuwe technologieën en werkpatronen. Het arbeidsrecht is immers tot stand gekomen tegen een achtergrond van taylorisme en fordisme, maar heeft moeite om aan te passen aan post-fordistische omstandigheden (A. BRONSTEIN, *International and Comparative Labour Law*, Geneva, International Labour Office, 2009, 23).

²⁰ P. BLYTON, "Working Time and Work-Life Balance" in P. BLYTON, E. HEERY, N.A. BACON en J. FIORITO (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial relations*, Thousand Oaks CA, SAGE Publications USA, 2009, (513) 524; B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour

Het onderzoek naar WLB startte reeds in de jaren '90.²¹ Bekommernissen omtrent WLB zijn onder de aandacht gekomen doordat demografische en sociale veranderingen ervoor hebben gezorgd dat meer vrouwen en ouderen werken. Technologische uitvindingen hebben ervoor gezorgd dat werkvereisten makkelijker indringen in het familie- en privéleven en de verschuiving naar globale concurrentie heeft de druk op organisaties en werknemers verhoogd om meer flexibel en responsief voor veranderingen te zijn.²² De grens tussen werk en niet-werk wordt daardoor alsmear moeilijker vast te stellen.²³ En tot slot maar niet onbelangrijk nam het aantal vrouwen in leidinggevende posities aan de universiteit, in ondernemingen en overheden toe wat er mee voor zorgde dat het werk-privédebat centraal op de agenda stond in het onderzoek, de praktijk en het beleid.²⁴

WLB kan voorlopig gedefinieerd worden als een staat van evenwicht tussen het werk en het persoonlijke leven van een individu.²⁵ Een bevredigend evenwicht is bereikt wanneer het individu succesvol de werksfeer en de niet-werksfeer kan combineren, zonder dat er overmatige druk uitgaat van de ene op de andere sfeer die de voldoening die uit de andere sfeer kan worden gehaald, ondermijnt.²⁶ Het evenwicht hangt van een persoonlijke voorkeur van de werknemer af, zodat het niet vooraf en op abstracte wijze kan worden bepaald. Zo kan een werknemer evengoed van oordeel zijn dat hij WLB bereikt wanneer hij 70 uur per week werkt, als wanneer hij 10 uur per week werkt; en kan een andere ervan overtuigd zijn dat hij zijn WLB pas bereikt wanneer hij de vrijheid krijgt om thuis zijn e-mails na te kijken. Een WLB-strategie is een "geheel van maatregelen die het individu beogen in staat te stellen WLB te realiseren".

8. ARBEIDSTIJD ALS (LIJDEND) VOORWERP - Het WLB-discours heeft (onder meer) het arbeidstijdenrecht tot voorwerp, zodat er claims worden geformuleerd ten aanzien van het arbeidstijdenrecht. In het politieke beleid is de vraag naar een WLB-strategie expliciet een onderdeel van het moderniseringsdebat.

studies (KU Leuven), 2009, 71; J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 33.

²¹ EUROFOUND, *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, 45; M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET, "Charting New territory: Advancing Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches in the Study of Work and Family" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (1) 3.

²² F. JONES, R.J. BURKE en M. WESTMAN, "Introduction. Work-life balance: key issues" in F. JONES, R.J. BURKE en M. WESTMAN (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, (1) 1.

²³ X., *Workplace stress: a collective challenge*, Turin, International Labour Office, 2016, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf (consultatie 12 juli 2016), 2.

²⁴ M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET, "Charting New territory: Advancing Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches in the Study of Work and Family" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (1) 3.

²⁵ Definitie afkomstig van de European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, zie <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/work-life-balance> (consultatie 9 april 2016). De originele definitie luidt als volgt: "Work-life balance is a term used to describe a state of equilibrium between an individual's work and personal life. A satisfactory work-life balance is achieved when an individual's right to a fulfilled life inside and outside paid work is accepted and respected as the norm, to the mutual benefit of the individual, business and society." Zie ook OECD, *How's Life?: Measuring well-being*, OECD-Publishing, 2011, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en> (consultatie 12 juli 2016), 123-124, waar dezelfde definitie wordt gebruikt.

²⁶ P. BLYTON, "Working Time and Work-Life Balance" in P. BLYTON, E. HEERY, N.A. BACON en J. FIORITO (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial relations*, Thousand Oaks CA, SAGE Publications USA, 2009, (513) 523.

Op Europees niveau wordt de vraag naar de modernisering van het arbeidstijdenrecht reeds gesteld in het groenboek van de Europese Commissie van 22 november 2009.²⁷ Met de Europa 2020-strategie trekt de Commissie verder de kaart van de modernisering met als centrale doelstelling een inclusieve groei, hetgeen een hoge arbeidsmarktparticipatiegraad inhoudt. Op nationaal niveau moeten de lidstaten daartoe volgens de Commissie onder meer nieuwe oplossingen zoeken voor de combinatie van werk en privéleven en beleid inzake actief ouder worden en gendergelijkheid bevorderen.²⁸ Behalve de Europese Commissie, vraagt ook de Raad van de EU aandacht voor het WLB-thema, voornamelijk met als doel ouderen²⁹ en vrouwen³⁰ meer aan het werk te krijgen. Het WLB-thema is eveneens onderdeel van het moderniseringsdebat dat in het concrete *hard law*-beleid wordt gevoerd, zoals wordt gedemonstreerd in de discussie omtrent de herziening van de Arbeidstijdrichtlijn betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. Volgens de Commissie is het accent in de discussie verschoven en wordt de organisatie van de arbeidstijd in toenemende mate gezien als cruciaal voor de verbetering van de productiviteit en het concurrentievermogen, het evenwicht tussen werk en privéleven, en de omgang met de groeiende verscheidenheid aan voorkeuren en arbeidspatronen. De vraag stelt zich volgens de Commissie of de regeling van de arbeidstijd met deze ontwikkeling gelijke tred heeft gehouden, of dat er hervormingen nodig zijn om de huidige regels op de behoeften van de ondernemingen, werknemers en consumenten van de 21^{ste} eeuw af te stemmen.³¹ Ook de Europese sociale partners zien in het beter verzoenen van werk, privé- en familieleven een belangrijke beleidsuitdaging.³²

Ook op Belgisch niveau kwam het WLB-thema onder de aandacht van de beleidsmakers. In het verleden werden reeds initiatieven genomen die werknemers moeten toelaten WLB te realiseren, zoals de arbeidsduurvermindering tot 38 uur en tijdskrediet. De regering-Di Rupo beloofde dat ze arbeidsvormen die meer aan het evenwicht tussen werk en privéleven bijdragen (zoals thuiswerk, telewerk, schoolbelcontracten, enz.) zou aanmoedigen en vergemakkelijken.³³ In de huidige regering-Michel keurde de Ministerraad op 28 oktober 2016 een wetsontwerp inzake werkbaar en

²⁷ De Europese Commissie vraagt hoe de minimumeisen ten aanzien van de organisatie van arbeidstijden zodanig kunnen worden veranderd dat voor zowel werkgever als voor werknemer meer flexibiliteit ontstaat, terwijl tegelijkertijd een hoge mate van bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemers wordt gewaarborgd. Datzelfde groenboek werpt bovendien de vraag op welke aspecten van de organisatie van de arbeidstijd de Gemeenschap met voorrang moet behandelen (Groenb. (Comm.) De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw, 22 november 2006, COM(2006)708, 15).

²⁸ Med. (Comm.) Europa 2020. Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, 3 maart 2010, COM(2010)2020, 6 en 20-21.

²⁹ B. (Raad) Ageing as an opportunity for the labour market and for the development of social services and community activities, 1 en 2 december 2011, www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/126514.pdf (consultatie 1 september 2016).

³⁰ B. (Raad) Review of the implementation of the Beijing Platform for Action - Women and the Economy: Reconciliation of work and family life as a precondition for equal participation in the labour market, 1 en 2 december 2011, www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/126515.pdf (consultatie 1 september 2016).

³¹ Med. (Comm.) Herziening van de arbeidstijdenrichtlijn (eerste fase van de raadpleging van de sociale partners op het niveau van de Europese Unie krachtens artikel 154 van het VWEU), 24 maart 2010, COM(2010)106, 5-6.

³² EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, *The 2015-2017 Work Programme of the European Social Partners. Partnership for inclusive growth and employment*, 2015, www.business-europe.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00594-E.pdf (consultatie 12 juli 2016).

³³ Regeerakkoord België gesloten op 1 december 2011, http://premier.be/files/20111206/Regeerakkoord_1_december_2011.pdf (consultatie 11 januari 2011).

wendbaar werk goed. WLB kadert ook in de populaire tendens van het 'Nieuwe Werken', dat onder meer tijd- en plaatsonafhankelijk werken betekent.³⁵ Het wordt gezien als oplossing voor tal van problemen van personeelsbeleid en wordt in België gepromoot door HR-diensten, HR-consultancy-bedrijven en bedrijven actief in ICT.³⁶

9. TOEGEDICHT POTENTIEEL - De vraag naar een WLB-strategie komt door het potentieel dat wetenschappers en beleidsmakers toedichten aan een WLB-strategie. Dergelijke strategie zou potentieel bieden voor verschillende belangengroepen, waaronder vrouwen die als eerste zorgverstrekkers (opnieuw) willen deelnemen aan de arbeidsmarkt;³⁷ mannen die meer andere (zorg)activiteiten dan betaalde activiteiten willen uitoefenen; ouderen die een graduele overgang van werk naar pensioen willen maken;³⁸ werknemers in het algemeen doordat maatregelen die bijdragen aan WLB tot een grotere tevredenheid zouden leiden en stress en ziekte door spanningen (o.a. burn-out) zouden verminderen;³⁹ werkgevers doordat het verloop van personeel, het te laat aankomen op het werk en absenteïsme zouden worden ingedijkt en de efficiëntie en productiviteit stijgen; en de gezinsleden van de werknemer doordat deze meer zorgtaken zou kunnen opnemen.⁴⁰

Daarnaast zou een WLB-strategie potentieel bieden voor de maatschappij in haar geheel doordat het individu voldoende tijd zou worden gelaten om te socialiseren en te participeren in de maatschappij en de tewerkstellingsgraad erdoor zou stijgen.⁴¹ Een hogere tewerkstellingsgraad heeft op zijn beurt tot gevolg dat het menselijk kapitaal beter wordt benut.⁴² Het menselijk kapitaal zou ook beter worden benut doordat zou kunnen worden vermeden dat werknemers een functie

³⁵ SERV, *Wat als we Nieuw gaan Werken?*, Brussel, Stichting Innovatie & Arbeid, 2014, www.serv.be/sites/default/files/documenten/HNW_Informatiedossier_watalswenieuwgaanwerken_def_0.pdf (consultatie 12 juli 2016), 12.

³⁶ *Ibid.*, 12-13; S. DE SPIEGELAERE en G. VAN GYSE, "Wat werkt van Het Nieuwe Werken", *Over.Werk* 2013, afl. 3, (66) 66.

³⁷ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 72-73; J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 317.

³⁸ P. BLYTON, "Working Time and Work-Life Balance" in P. BLYTON, E. HEERY, N.A. BACON en J. FIORITO (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial relations*, Thousand Oaks CA, SAGE Publications USA, 2009, (513) 525.

³⁹ EUROFOUND, *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014, 38; H. CHUNG, *Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European Companies*, onuitg. doctoraatsthesis Sociologie, Universiteit van Tilburg, 2009, 175-176; D. CEGARRA-LEIVA, M.E. SANCHEZ-VIDAL en J.G. CEGARRA-NAVARRO, "Work life balance and the retention of managers in Spanish SME's", *Int. J. of Human Resource Management* 2012, (91) 92 en 102.

⁴⁰ F. O'BRIEN-SMITH en M. RIGBY, "The Work-life balance strategies of USDAW: mobilising collective voice", *Industrial Relations Journal* 2010, (206) 206; S.J. WOOD en L.M. DE MENEZES, "Family-friendly management, organizational performance and social legitimacy", *Int. J. of Human Resource Management* 2010, (1575) 1594; H. CHUNG, *Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European Companies*, onuitg. doctoraatsthesis Sociologie, Universiteit van Tilburg, 2009, 175-176; N.-C. LIU en C.-Y. WANG, "Searching for a balance: Work-family practices, work-team design and organizational performance", *Int. J. of Human Resource Management* 2011, (2071) 2071 en 2073. Het onderzoek naar dergelijke 'business case' voor WLB is echter nog erg beperkt (E.L. KELLY, E.E. KOSSEL, L.B. HAMMER, M. DURHAM, J. BRAY, K. CHERMACK, L.A. MURPHY en D. KASKUBAR, "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, (305) 328).

⁴¹ OECD, *How's Life?: Measuring well-being*, OECD-Publishing, 2011, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en> (consultatie 12 juli 2016), 123-124.

⁴² S.J. WOOD en L.M. DE MENEZES, "Family-friendly management, organizational performance and social legitimacy", *Int. J. of Human Resource Management* 2010, (1575) 1576.

kiezen waarin hun capaciteiten niet ten volle tot uiting komen, enkel en alleen omdat die functie minder conflicten zou opleveren in hun WLB.⁴³ Tot slot zouden de nataliteitscijfers door deze maatregelen stijgen, wat de vergrijzing zou tegengaan.⁴⁴

Afdeling 2. Probleemstelling en doelstelling

10. PROBLEEMSTELLING - Ondanks het vermoeden dat het arbeidstijdenrecht aan modernisering toe is en, daarmee samenhangend, de vaststelling dat het WLB-thema aan een steile opmars bezig is, bestaat nog geen omvattende idee over hoe arbeidstijdenrecht kan bijdragen aan WLB.

Deze vaststelling is problematisch, enerzijds omdat kan worden vermoed dat het Belgische arbeidstijdenrecht onvoldoende is aangepast doordat het onvoldoende bijdraagt aan de realisatie van WLB. Dit recht is immers voornamelijk tot stand gekomen vooraleer de maatschappelijke veranderingen plaatsvonden die de spanning tussen betaalde arbeid en andere levenssferen doen toenemen.⁴⁵ Nochtans, zo wordt als uitgangspunt in dit onderzoek genomen, moet het arbeidstijdenrecht responsief zijn: het arbeidstijdenrecht moet beantwoorden aan de maatschappelijke realiteit, zonder evenwel de eigen fundamenten en functies uit het oog te verliezen.⁴⁶

Anderzijds is deze vaststelling problematisch omdat het WLB-concept wordt gebruikt om allerlei claims te formuleren ten aanzien van het arbeidstijdenrecht. Bepaalde auteurs stellen zelfs dat WLB eerder als 'trojaans paard' wordt gebruikt om werkgeversgeoriënteerde flexibiliteit te verantwoorden.⁴⁷ De WLB-retoriek is volgens sommigen dan ook niet meer dan een manier om praktijken aan te moedigen die in werkelijkheid zowel voor- als nadelen hebben voor werknemers.⁴⁸

11. DOELSTELLING - De onderzoeksdoelstelling is juridisch van aard. Het onderzoek wil nagaan of en hoe het arbeidstijdenrecht kan worden aangepast zodat het past in en bijdraagt aan een WLB-strategie. Een WLB-strategie is een geheel van maatregelen die het individu beogen in staat te stellen WLB te realiseren.

⁴³ H. CHUNG, *Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European Companies*, onuitg. doctoraatsthesis Sociologie, Universiteit van Tilburg, 2009, 175-176.

⁴⁴ OECD, *How's Life?: Measuring well-being*, OECD-Publishing, 2011, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en> (consultatie 12 juli 2016) 134; OECD, *Doing better for families*, OECD-Publishing, 2011, <http://www.oecd.org/dataoecd/61/34/47701118.pdf> (consultatie 9 februari 2012), 18.

⁴⁵ Het vermoeden dat het arbeidstijdenrecht niet voldoende is aangepast, wordt gevoeld doordat de praktijk én de inspectie zeer creatief, *contra legem*, omspringen met de geldende regels. De wijdverspreide glijdende werkroosters zijn bijvoorbeeld niet wettelijk omdat niet vooraf kan worden vastgesteld wat het begin en het einde van de werkdag is, noch wanneer de pauzes zijn (F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 497-498).

⁴⁶ F. HENDRICKX, "Arbeidsrecht voor de spiegel", *TSR* 2010, (3) 13.

⁴⁷ S. FLEETWOOD, "Why Work-life balance now?", *Int. J. of Human Resource Management* 2007, vol. 18, afl. 3, (387) 396.

⁴⁸ S. LEWIS, R. GAMBLES en R. RAPOPORT, "The constraints of a 'work-life balance' approach : an international perspective", *Int. J. of Human Resource Management* 2007, (360) 367. Zo laten maatregelen zogenaamd gericht op WLB laten werknemers vaak eerder toe meer dan minder te werken

Afdeling 3. Onderzoeksdesign en -methode

§ 1. *Onderzoeksassumpties, -hypothese en -vragen*

12. ONDERZOEKSASSUMPTIES - Het onderzoek vertrekt vanuit het uitgangspunt dat een WLB-strategie nodig is.

Dit uitgangspunt wordt niet onderzocht, maar fungeert als onderzoeksassumptie. Ze wordt aannemelijk gemaakt door een inbedding ervan in het beleid en in de wetenschappen (buiten het recht) waarin algemeen wordt geconcludeerd dat een WLB-strategie nodig is.

13. ONDERZOEKSHYPOTHESE - Het onderzoek vertrekt vanuit de hypothese dat arbeidstijdenrecht kan passen in en bijdragen aan een WLB-strategie, zonder dat het arbeids(tijden)recht daarbij zijn eigen doelstellingen moet opgeven.

Het referentiekader van een WLB-strategie lijkt alvast verzoenbaar met het eigen arbeidsrechtelijke referentiekader omdat ook het arbeidstijdenrecht erom bezorgd is dat arbeidstijd zo wordt opgevat dat er voldoende tijd overblijft voor het persoonlijke leven van de werknemer en voor de opbouw van ondersteunende gemeenschappen.⁴⁹ De onderzoekshypothese wordt echter onderzocht door na te gaan of (en hoe) het arbeidstijdenrecht kan worden herdacht en aangepast opdat het past in een WLB-strategie, rekening houdende met de eigen uitgangspunten en normatieve waarden van het arbeidsrecht in het algemeen en het arbeidstijdenrecht in het bijzonder.

14. ONDERZOEKSVRAGEN - Het onderzoek kent een centrale onderzoeksvraag:

“Kan het arbeidstijdenrecht bijdragen aan een WLB-strategie?”

Daartoe wordt het onderzoek gevoerd aan de hand van vier subonderzoeksvragen. Het resultaat van iedere subonderzoeksvraag wordt gebruikt voor de volgende onderzoeksvraag:

- Wat zijn de functies van een modern arbeidstijdenrecht?

Het resultaat van deze onderzoeksvraag wordt hierna aangeduid met ‘normatief kader arbeidstijdenrecht’.

- Welke mogelijke normatieve uitspraken kunnen worden afgeleid uit de WLB-literatuur ten aanzien van het arbeidstijdenrecht en welke daarvan zijn inpasbaar in de functies van een modern arbeidstijdenrecht?

Het resultaat van deze onderzoeksvraag wordt hierna aangeduid met ‘normatieve uitspraken WLB’.

⁴⁹ H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 12.

- Welke beperkingen of tekortkomingen laat de evaluatie van het Belgische arbeidstijdenrecht vanuit de normatieve uitspraken WLB en de toetsingsgronden die daaruit worden afgeleid, zien?
- Welke aanbevelingen zijn mogelijk ten aanzien van deze tekortkomingen of beperkingen, rekening houdend met de normatieve uitspraken WLB en het normatief kader arbeidstijdenrecht?

§ 2. Bronnenmateriaal en aard van het onderzoek

15. BRONNENMATERIAAL - Het gehanteerde bronnenmateriaal bestaat uit wetgeving, rechtspraak en rechtsleer en specifieke arbeidsrechtelijke bronnen zoals cao's, en uit niet-juridische wetenschappelijke literatuur en beleidsdocumenten. Het bronnenmateriaal wordt gekozen in functie van zijn representativiteit, autoriteit, actualiteit en nauwkeurigheid. Na een algemene oriëntatie wordt voornamelijk de sneeuwbalmethode gebruikt voor het vergaren van de bronnen. Voor de juridische literatuur worden daarnaast systematisch alle bijdragen doorlopen die aansluiten bij het arbeidstijdenrecht in de Belgische rechtsleer en in de vijf belangrijkste internationale tijdschriften in het arbeidsrecht sinds januari 2011 tot augustus 2016.⁵⁰ Wat de WLB-literatuur betreft, wordt gezocht op de zoektermen work-life balance, work-life conflict, work-to-life conflict en work-life enrichment. Daarnaast wordt de literatuur van de ILO en Eurofound rondom WLB sinds januari 2011 tot augustus 2016 systematisch doorlopen. Om het overzicht van het WLB-onderzoek te bewaren, wordt in de eerste plaats naar handboeken en meta-analyses gekeken. Enkel de literatuur waarnaar wordt verwezen en dus relevant bleek te zijn, wordt hernomen in de literatuurlijst.

16. AARD VAN HET ONDERZOEK - Het onderzoek is juridisch van aard. Dit juridisch onderzoek kent niet alleen een sterk doctrinaal en positiefrechtelijk karakter, maar maakt tevens gebruik van een interdisciplinaire, rechtshistorische, rechtstheoretische en functioneel rechtsvergelijkende invalshoek. De rol en methodologische inzet van deze invalshoeken wordt verduidelijkt in de hiernavolgende toelichting over de stappen in het onderzoek.

§ 3. Het onderzoek stap per stap

17. VIER STAPPEN - Het onderzoek wordt gevoerd in vier stappen waarin in respectievelijke volgorde de vier subonderzoeksvragen worden onderzocht. Na elke stap wordt een tussenbesluit gegeven dat terugkoppelt naar deze subonderzoeksvragen. Finaal wordt een samenvattende conclusie geformuleerd die op coherente wijze de antwoorden op de onderzoeksvragen samenbrengt.

⁵⁰ Comp. Labor Law & Pol'y Journal; Dr. Soc.; ELLJ; Ind. L.J.; Int J Comp LLIR.

I. Wat zijn de functies van een modern arbeidstijdenrecht?

18. FUNCTIES VAN EEN MODERN ARBEIDSTIJDENRECHT - Het onderzoek vat aan met een onderzoek naar de functies van een modern arbeidstijdenrecht (*cf.* subonderzoeksvraag 1). Deze functies kunnen dan in de vierde stap als normatief kader worden gebruikt om te toetsen of veranderingen die door WLB worden voorgesteld, inpasbaar zijn in het arbeidstijdenrecht.⁵¹

19. HISTORISCHE DOELSTELLINGEN - Deze functies worden ten eerste ge(re)construeerd door een **rechtshistorisch onderzoek**. Het rechtshistorisch onderzoek zal slechts met dat doel voor ogen worden aangewend. In dit onderzoek wordt op zoek gegaan naar de *historische doelstellingen* van het arbeidstijdenrecht. Daarbij wordt niet uitsluitend vastgehouden aan de tekst van de wet of toelichting, maar wordt een analyse gemaakt naar wat de achterliggende beweegredenen van de wetgever kunnen geweest zijn, rekening houdende met de sociale context.⁵²

Deze historische doelstellingen zijn cruciaal voor het onderzoek, omdat het onderzoek finaal een mogelijke modernisering van het arbeidstijdenrecht nagaat. Om op een wetenschappelijk onderbouwde manier uitspraak te kunnen doen over de toekomst van het arbeidstijdenrecht, moet men de uitgangspunten en doelstellingen van het actuele arbeidstijdenrecht kennen. Met andere woorden, om veranderingen voor te stellen, moet men weten wat men heeft. Deze actuele uitgangspunten en doelstellingen kunnen maar worden achterhaald door na te gaan hoe dat recht historisch tot stand kwam en zich verder heeft ontwikkeld in het licht van de onderliggende sociaaleconomische context. Bovendien en belangrijker nog bestaat er het vermoeden dat de historische doelstellingen tijd- en plaatsonafhankelijk zijn.⁵³ Om de doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht te achterhalen, kan men dus op zoek gaan naar wat altijd al de doelstellingen van dat arbeidstijdenrecht geweest zijn.

20. GETOETST AAN MODERNE AUTEURS - Deze historische doelstellingen worden echter ook kritisch benaderd en getoetst aan wat de huidige rechtsleer vindt wat *moderne functies* van het arbeids(tijden)recht zouden moeten zijn. Wat de doelstellingen van een modern arbeidsrecht zouden moeten zijn, is de laatste jaren veelvuldig aan bod gekomen in de literatuur. Algemeen wordt immers aanvaard dat de ‘wereld van het werk’ aan het veranderen is.⁵⁴ Het arbeidsrecht

⁵¹ Door (defensief) vragen tot verandering af te wijzen wanneer het normatief kader laat zien dat dergelijke verandering niet strookt met de doelstellingen van het arbeidstijdenrecht, of (positief) door als gids te dienen voor veranderingen die wel stroken (F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 109; A.R. HOUWELING, *Eigenaardig arbeidsrecht. Grondslagen van een modern arbeidsrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2012, 31). Daarnaast kan een eigen normatief referentiekader gebruikt worden om bestaande rechtsregels in het licht van haar doelstellingen te interpreteren. Dit is echter niet hoe het eigen normatief referentiekader in dit onderzoek zal worden gebruikt. Een zekere bescheidenheid is dan ook op zijn plaats. Hoewel het kader wellicht ook bruikbaar is voor rechtsinterpretatie, moet worden toegegeven dat haar houdbaarheid op dat vlak niet is getest. Zeker de vraag of het kader voldoende concreet is opdat het werkbaar is, kan verschillen naar gelang het doel waarvoor het kader is gecreëerd. Zie G. DAVIDOV, "Articulating Labour Law's Goals: Why and How", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (130) 130-151.

⁵² Zie G. DAVIDOV die argumenteert dat men moeten kijken naar niet-juridische bronnen om de doelstellingen van de wet te kennen (G. DAVIDOV, "Articulating Labour Law's Goals: Why and How", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (130) 146).

⁵³ *Ibid.* 144.

⁵⁴ R. BLANPAIN, "The world of work in the XXI century. From globalization to flexicurity" in F. HENDRICKX (ed.), *Flexicurity and the Lisbon agenda. A cross-disciplinary reflection*, Antwerp, Intersentia, 2008, (1) 1-19.

wordt zowel extern als intern bevraagd, waarbij rechtsgeleerden ervan overtuigd zijn geraakt dat net in deze periode het van groot belang is de doelstellingen en grondslagen van het arbeidsrecht (opnieuw) vast te stellen.⁵⁵

De synthese van beide wordt verder de *functies van een modern arbeidstijdenrecht* genoemd. Door deze oefening, heeft het onderzoek ook een **rechtstheoretische invalshoek** en draagt het bij aan het arbeidsrechtelijke grondslagendebat.

Het gekozen niveau van de functies gebeurt zo dat de functies voldoende abstract worden geformuleerd zodat ze universeel zijn, maar toch ook voldoende concreet zodat ze het doel kunnen dienen waarvoor zij zijn ontwikkeld, in dit geval de hervorming van het recht.⁵⁶

II. Welke mogelijke normatieve uitspraken kunnen worden afgeleid uit de WLB-literatuur en welke daarvan zijn inpasbaar in de functies van een modern arbeidstijdenrecht?

21. WLB ALS EXTERN FENOMEEN - Daarna wordt onderzocht welke mogelijke normatieve uitspraken kunnen worden afgeleid uit de WLB-literatuur ten aanzien van het arbeidstijdenrecht (*cf.* subonderzoeksvraag 2). De normatieve uitspraken waar vervolgens evaluatief mee aan de slag wordt gegaan, worden daardoor ingevuld en geëxpliciteerd. De WLB-inzichten komen voornamelijk uit sociologisch, psychologisch en economisch onderzoek, zodat dit onderzoek een **interdisciplinaire invalshoek** heeft.

In wezen wordt in deze stap op zoek gegaan naar de mogelijke invloed van het WLB-concept op dit arbeidstijdenrecht, waarbij het WLB-concept wordt gebruikt als extern fenomeen dat beschreven wordt in de sociale wetenschappen. Dit houdt in dat de rechtswetenschap, als normatieve wetenschap, gebruik maakt van sociale wetenschappen om de invloed van externe gebeurtenissen en de gevolgen ervan te karakteriseren.⁵⁷

Het WLB-concept heeft betrekking op de werk- en privésfeer, maar gelet op het voorwerp van het onderzoek zal op zoek worden gegaan naar normatieve uitspraken ten aanzien van de werksfeer, meer bepaald ten aanzien van arbeidstijd.⁵⁸

22. WLB-CRITERIA DIE INPASBAAR ZIJN - De WLB-benadering betekent echter niet dat het eigen normatieve referentiekader van het arbeidstijdenrecht ondergeschikt wordt gemaakt aan de

⁵⁵ G. DAVIDOV, "The (changing?) idea of labour law", *International Labour Review* 2007, vol. 146, afl. 3-4, (311) 311.

⁵⁶ G. DAVIDOV, "Articulating Labour Law's Goals: Why and How", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (130) 149.

⁵⁷ E.L. RUBIN, "Law and the methodology of law", *Wisconsin Law Review* 1997, (521) 541 en 553; R. BROWNSWORD, "An Introduction to Legal Research", 2006, (1), www.wellcome.ac.uk/stellent/groups/corporatesite/@msh_grants/documents/web_document/wtx030897.pdf (consultatie 9 februari 2012) en R. BROWNSWORD, "Maps, Methodologies and Critiques: Confessions of a Contract Lawyer" in M. VAN HOECKE (ed.), *Methodologies of Legal Research. Which Kind of Method for What Kind of Discipline?*, Oxford, Hart Publishing, 2011, (133) 152; L. KESTEMONT, "A Meta-Methodological Study of Dutch and Belgian PhDs in Social Security Law: Devising a Typology of Research Objectives as a Supporting Tool", *EJSS* 2015, vol. 17, afl. 3, (361) 374.

⁵⁸ Het merendeel van de criteria, zal daarom afkomstig zijn van het onderzoek naar work-to-life conflict.

normatieve uitspraken van WLB. Integendeel, nadat de mogelijke normatieve uitspraken werden afgeleid uit de WLB-literatuur, worden slechts die uitspraken weerhouden die inpasbaar zijn in de functies van een modern arbeidstijdenrecht (*cf.* subonderzoeksvraag 2). Arbeidstijdenrecht, zo wordt als uitgangspunt in dit onderzoek verondersteld, is immers niet louter instrumenteel, maar sluit aan bij de fundamenten van het arbeidsrecht, zodat ook de daarop gebaseerde functies van het arbeidstijdenrecht niet ondergeschikt kunnen worden gemaakt aan normatieve uitspraken uit andere wetenschappen.⁵⁹

23. BEPERKINGEN - Bij het gebruik van het WLB-concept als een zich voor het recht aandienend perspectief uit de humane wetenschappen, moeten evenwel de volgende beperkingen worden aanvaard:

- Ten eerste zal wellicht geen sluitend en eensluidend normatief kader kunnen worden gevonden in de WLB-literatuur. Daardoor blijft het WLB-concept steeds in zekere mate een ongedefinieerd concept en moet worden aanvaard dat er wellicht verschillende invullingen mogelijk zijn. Daarom zal worden op zoek gegaan naar criteria waarover een grote eensgezindheid bestaat in de WLB-literatuur.
- Ten tweede zal de WLB-literatuur ook haar beperkingen kennen en tekorten hebben. Deze inherente zwakte wordt zoveel mogelijk beperkt door een zorgvuldige selectie van het gebruikte bronnenmateriaal aan de hand van zijn representativiteit, autoriteit, actualiteit en nauwkeurigheid. Enkel 'gepeerreviewde' bronnen zullen worden gehanteerd, tegen de achtergrond van beleidsdocumenten.

III. Welke beperkingen of tekortkomingen laat de evaluatie van het Belgische arbeidstijdenrecht vanuit de normatieve uitspraken WLB en de toetsingsgronden die daaruit worden afgeleid, zien?

24. EVALUATIE NATIONALE ARBEIDSTIJDENRECHT - Vervolgens wordt ingezoomd op het nationale arbeidstijdenrecht door na te gaan welke beperkingen of tekortkomingen de evaluatie van het nationale arbeidstijdenrecht vanuit de normatieve uitspraken WLB en de toetsingsgronden die daaruit worden afgeleid, laat zien (*cf.* subonderzoeksvraag 3).

Deze vraag veronderstelt een evaluatief onderzoek aan de hand van de normatieve uitspraken die weerhouden werden in de tweede stap. Doordat deze normatieve uitspraken nu evaluatief worden aangewend, worden ze als toetsingsgronden aangewend.

Om de vraag te beantwoorden wordt het Belgische arbeidstijdenrecht eerst systematisch beschreven en kritisch benaderd waar het botst met het wetgevende nationale en internationale kader, zodat het onderzoek een **doctrinaal** en **positiefrechtelijk** karakter heeft. Daarbij wordt een

⁵⁹ F. HENDRICKX, "Arbeidsrecht voor de spiegel", *TSR* 2010, (3) 14.

klassiek-juridische analyse uitgevoerd. Vervolgens wordt onder een subtitel 'WLB-discussie' een kritische en expliciete evaluatie gemaakt van het Belgische arbeidstijdenrecht aan de hand van de WLB-criteria.

25. EVALUATIE SECTORAFSPRAKEN EN ORGANISATIECASES - Vervolgens wordt ingezoomd op een aantal sectorafspraken en organisatiecases. Aangezien discussies omtrent arbeidstijden historisch gezien steeds een belangrijk onderdeel van collectieve onderhandelingen zijn geweest, bevatten sector-cao's en organisatieafspraken immers veel en uitgebreide arbeidsregelingen. Deze kunnen bovendien een interessante inspiratiebron zijn voor aanbevelingen ten aanzien van het nationale arbeidsrecht (*cf.* subonderzoeksvraag 4) doordat ze directer inspelen op de realiteit (*law in action*). Dit komt niet alleen omdat hun beperkte toepassingsgebied dichter aansluit bij de betrokkenen, maar ook dankzij de rol van de sociale partners bij het sluiten ervan. De organisatiecases laten ook toe de voorlopige onderzoeksbevindingen te toetsen aan de realiteit, aangezien het in de praktijk dat niveau zal zijn dat zal bepalen wanneer een werknemer ter beschikking moet zijn voor de werkgever in de praktijk. Dergelijke realiteitstoets gebeurt in de rechtsleer veelal door uitgebreid aandacht te besteden aan rechtspraak. Inzake arbeidstijd valt echter op dat er relatief weinig rechtspraak voorhanden is, zowel in binnen- als in buitenland. Dit valt te verklaren doordat werknemers doorgaans niet in rechte optreden tegen hun werkgever behalve als de arbeidsverhouding al beëindigd is. Rechtspraak waarin arbeidstijd aan bod komt, gaat dan vaker over achterstallig (over)loon dan over de naleving van de norm zelf.⁶⁰

De volgende PC's worden bestudeerd:

- 318.02 paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap;
- 319.01 paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap;
- 327.01 paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap;
- 329 paritair comité voor de socio-culturele sector; en
- 331 paritair comité voor de Vlaamse Welzijns- en gezondheidszorg.

Deze PC's, die zich in het hart van de social-profitsector bevinden, worden gekozen omdat zij vaak werken met een ononderbroken dienstverlening (dag- en nachtshiften) of op atypische uren

⁶⁰ K. BOONSTRA, R. KNEGT en M.H. SCHAAPMAN, *Regels voor arbeids- en rusttijden in negen Europese landen*, Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam, 2004, 4.

(avond- en weekendwerk), wat bijzondere uitdagingen met zich meebrengt op het vlak van WLB.⁶¹ Bovendien wordt verwacht dat in deze PC's, die afhankelijk zijn van vaste subsidies, andere arbeidsvoorwaarden dan loon een belangrijke rol spelen in het aantrekken van werknemers, waardoor mogelijks interessante afspraken worden gemaakt op het vlak van arbeidstijd.

De organisatiecases worden gekozen door per PC een typevoorbeeld of best practices te identificeren. De gehanteerde criteria bij de selectie betroffen enerzijds originaliteit ten opzichte van de arbeidsreglementering en anderzijds representativiteit ten opzichte van andere organisaties in de sector.

26. BEPERKING - Het onderzoek heeft tot doel na te gaan of het arbeidstijdenrecht kan worden aangepast zodat het past in en bijdraagt aan een WLB-strategie. Een WLB-strategie werd gedefinieerd als een geheel van maatregelen die het individu beogen in staat te stellen WLB te realiseren. De evaluatie op basis van WLB-criteria is daartoe geschikt, maar heeft niet tot doel uitspraken te doen of het individu dan ook effectief WLB realiseert.

IV. Welke aanbevelingen zijn mogelijk ten aanzien van deze tekortkomingen of beperkingen rekening houdend met de normatieve uitspraken WLB en het normatief kader arbeidstijdenrecht?

27. INSPIRATIE UIT HET BUITENLAND - Tot slot en voortbouwend op de vierde stap, wordt nagegaan welke aanbevelingen mogelijk zijn ten aanzien van deze tekortkomingen of beperkingen. Concreet zal worden op zoek gegaan naar inspiratie voor het Belgische nationale arbeidstijdenrecht vanuit het buitenland, zodat het onderzoek een **functioneel rechtsvergelijkende invalshoek** heeft. Door in te zoomen op andere rechtssystemen zal worden nagegaan hoe met de geschetste probleemstelling wordt omgegaan ter inspiratie voor het Belgische arbeidstijdenrecht.⁶²

Er wordt inspiratie gezocht in Nederland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Spanje, Zweden en Denemarken. Er werden enkel landen gekozen met een zekere economische relevantie voor België en een zekere geografische nabijheid. Een verfijndere keuze werd gemaakt door een voorafgaand onderzoek waarbij werd gezocht naar landen die een mogelijke verbetering of verrijking leken in te houden voor het Belgische systeem op basis van de WLB-criteria.

28. REKENING HOUDEND MET HET NORMATIEF KADER ARBEIDSTIJDENRECHT - Omdat het arbeidstijdenrecht niet louter instrumenteel is, moet bij deze aanbevelingen rekening worden gehouden met het eigen normatief kader van het arbeidstijdenrecht (*cf.* subonderzoeksvraag 4). Hoewel de

⁶¹ Uit het onderzoek bleek inderdaad dat 'de moeilijke combinatie werk-privé', de 'te hoge werkdruk', 'onregelmatige werkuren' en het 'avond- weekend- of nachtwerk' belangrijke push-factoren zijn die vaak of altijd een rol spelen in de beslissing om organisaties uit deze PC's te verlaten (M. LAMBERTS, J. PACOLET, F. HENDRICKX, L. TERLINDEN, J. VANORMELINGEN en S. DE GROOF, *Versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen*, Leuven, HIVA-KU Leuven, 2014, 293).

⁶² M. FINKIN, "Comparative Labour Law" in M. REIMANN en R. ZIMMERMANN (eds.), *The Oxford Handbook of Comparative Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2006, (1131) 1140; M. WEISS, "The Future of Comparative Labor Law as an Academic Discipline and as a Practical Tool", *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 2005, vol. 25, afl. 1, (169) 177-180.

selectie van aanbevelingen zal gebeuren op basis van de WLB-criteria, zal de regelgeving zo worden besproken dat ook aandacht wordt gegeven aan de ruimere belangen. Om dit expliciet te maken, wordt aan het einde van de aanbeveling bij de terugkoppeling naar België aangegeven hoe de aanbeveling strookt met de functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht.

29. SYNTHETISCH EINDDOEL - Het onderzoek is door deze laatste stap evaluatief en synthetisch in zijn einddoel. Vanuit de evaluatie wordt gestreefd naar een synthese met betrekking tot de verzoening van WLB enerzijds met het arbeidstijdenrecht anderzijds.

30. BEPERKINGEN - Een belangrijke beperking van deze stap is dat niet wordt gekeken naar hoe deze regelgeving tot stand is gekomen of hoe ze wordt afgedwongen of gedragen. Er wordt ook slechts in beperkte mate gekeken naar het effect van de regelgeving.

Een andere duidelijke beperking is dat de functionele rechtsvergelijking slechts wordt aangewend ter inspiratie voor het Belgische recht. Door naar het buitenland te kijken, wordt naar oplossingen gezocht voor problemen waar het Belgische arbeidstijdenrecht volgens de voorgaande evaluatie mee kampt.⁶⁵ Maar de gegeven voorbeelden laten niet toe een omvattend zicht te krijgen op het arbeidstijdenrecht in de bestudeerde landen.

Een laatste beperking is de draagwijdte van de aanbevelingen. De aanbeveling geeft een richting aan waarnaartoe het Belgische arbeidstijdenrecht op basis van het onderzoek zou moeten evolueren. Daarbij worden de belangrijkste pistes aangegeven, zonder exhaustief te willen zijn.

Afdeling 4. Wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie

31. WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE - Het onderzoek is wetenschappelijk relevant. In de eerste plaats doordat het een bijdrage levert aan het moderniseringsdebat, dat volop woedt in het arbeidsrecht. De vraag is daarbij of en hoe het arbeidsrecht zich kan aanpassen aan 'de nieuwe wereld van het werk' (*cf.* probleemstelling). Dit onderzoek concretiseert dit debat voor één specifiek onderwerp. Door het onderzoek kan *in concreto* nagegaan worden wat de moderniseringsagenda kan opleveren en welke toegevoegde kennis dit debat kan genereren, zowel ten aanzien van de moderniseringsidee zelf (in functie van mogelijkheden en beperkingen) als ten aanzien van het arbeidsrecht (meer bepaald het arbeidstijdenrecht).

Het onderzoek draagt ook bij aan de juridische doctrine doordat er nog geen literatuur bestaat die het arbeidstijdenrecht op deze manier onderzoekt en beschrijft. Bovendien wordt bijgedragen aan een lacune in WLB-literatuur. Vooraanstaande WLB-onderzoekers geven zelf aan dat de resultaten van hun onderzoek begraven liggen in academische tijdschriften en weinig echte beleidsimpact

⁶⁵ L. KESTEMONT, "A Meta-Methodological Study of Dutch and Belgian PhDs in Social Security Law: Devising a Typology of Research Objectives as a Supporting Tool", *EJSS* 2015, vol. 17, afl. 3, (361), 369.

heeft.⁶⁶ Door de gevolgen van de literatuur op juridisch vlak door te denken, wordt de kloof met het beleid verkleind en wordt een bijdrage geleverd in een wetenschappelijk veld dat zelf multidisciplinair is.⁶⁷

Een andere wetenschappelijke meerwaarde van het onderzoek is de WLB-evaluatie van sector- en organisatieafspraken. Doordat er weinig rechtspraak is over arbeidstijdenrecht, laat deze evaluatie toe na te gaan welke concrete afspraken er omtrent arbeidstijd en WLB worden gemaakt. Dat onderzoek naar het resultaat van de onderhandelingen van de sociale partners is daarom empirisch te noemen en sluit aan bij de nood die in het bijzonder in het arbeidsrecht wordt gevoeld om empirisch onderzoek te doen om zicht te krijgen op hoe het arbeidsrecht er in de 'echte wereld' aan toe gaat.⁶⁸

Tot slot biedt het onderzoek ook een methodologische meerwaarde omdat het een concrete toepassing is van de mogelijkheden die de sociale wetenschappen bieden om een *external phenomenon* te gebruiken om het recht te evalueren.

32. MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE - Dit onderzoek is ook maatschappelijk relevant wegens de juridische bijdrage die het levert aan het bevorderen van WLB in de samenleving. Enerzijds verduidelijkt het antwoord op de derde subonderzoeksvraag welke mogelijkheden het arbeidstijdenrecht daar vandaag reeds toe biedt. Anderzijds leidt het antwoord op de vierde subonderzoeksvraag mogelijks tot een wijziging van het arbeidstijdenrecht. De Europese en nationale beleidsrelevantie van WLB werd hoger reeds aangetoond (randnr. 8).

Afdeling 5. Afbakening van het onderzoek

33. AFBAKENING OMWILLE VAN DE HAALBAARHEID - Hoofdzakelijk omwille van de haalbaarheid van het onderzoek, wordt volgende afbakening gehanteerd.

Ten eerste handelt het onderzoek enkel over het arbeidstijdenrecht, dat hierboven werd gedefinieerd als dat deel van het arbeidsrecht dat bepaalt of een werknemer ter beschikking staat of moet staan van zijn werkgever.

Ten tweede wordt uitgegaan van het toepassingsgebied van het arbeidsrecht, dat zelf niet in vraag wordt gesteld. Het onderzoek vertrekt van de gewoonlijke definitie van arbeidsrecht, namelijk het geheel van rechtsregels dat betrekking heeft op personen die (1) arbeid (2) in ondergeschikt verband verrichten (3) krachtens een overeenkomst, met als kern de personen verbonden door een arbeidsovereenkomst, zijnde een overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt tegen loon

⁶⁶ K.A. FRENCH en R.C. JOHNSON, "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in T.D. ALLEN en L.T. EBY (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, (9) 19.

⁶⁷ *Ibid.* 9.

⁶⁸ A. BLACKHAM en A. LUDLOW, "Introduction" in A. LUDLOW en A. BLACKHAM (eds.), *New frontiers in empirical labour law research*, Oxford, Hart Publishing, 2015, (1-7) 1-2.

en onder het gezag van de andere partij, arbeid te verrichten.⁶⁹ Het onderzoek sluit bovendien aan bij de algemeen aanvaarde stelling dat het belangrijkste criterium de gezagsrelatie is.⁷⁰ Dit houdt in dat personen die niet onder gezag van een werkgever arbeid verrichten (zoals zelfstandigen of huismoeders of -vaders), uit het personeel toepassingsgebied van het onderzoek worden gesloten. Deze uitsluiting is niet problematisch aangezien deze personen in principe zelf over hun tijd beschikken en de WLB die zij wensen, realiseren. Critici kunnen argumenteren dat zelfstandigen of huisouders in bepaalde gevallen weinig vrijheid kennen. Deze discussie moet worden onderzocht vanuit de vraag of deze zelfstandigen wel werkelijk zelfstandigen zijn, of zelfs of het familierecht of strafrecht tekortkomt.

Ten derde blijft het onderzoek beperkt tot de private sector.⁷¹ Evenwel kunnen bepaalde resultaten van het onderzoek worden doorgetrokken naar de publieke sector. Zo kunnen de toetsingsgronden, en mogelijks de voorgestelde aanpassingen, eveneens worden gebruikt voor de publieke sector. Ook de aanbevelingen die uit de vierde subonderzoeksvraag voortvloeien zouden, waar relevant, kunnen gelden voor de publieke sector.

Ten vierde wordt binnen de ruime groep van werknemers niet verder afgebakend. Het onderzoek zal immers het arbeidstijdenrecht evalueren, wat noodzakelijkerwijze een globaal overzicht van dit arbeidstijdenrecht veronderstelt. Omwille van dit globale overzicht en de haalbaarheid van het onderzoek, zal het arbeidstijdenrecht wel zoveel als mogelijk vanuit zijn algemeenheid worden benaderd en zullen bepaalde uitzonderingscategorieën, zoals de artsen, slechts worden behandeld wanneer dit noodzakelijk zou blijken omwille van de beschrijving of evaluatie van het arbeidstijdenrecht in zijn algemeenheid.

⁶⁹ M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 113.

⁷⁰ F. HENDRICKX, *Inleiding tot het Belgische arbeidsrecht*, Leuven, Acco, 2012, 1.

⁷¹ Werknemers uit de openbare sector hebben een 'eigen' arbeidstijdenrecht (wet 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, *BS* 5 januari 2001, *err. BS* 31 januari 2001). De Arbeidstijdwet is de vertaling van de principes opgenomen in de voorganger van de Arbeidstijdrichtlijn, namelijk Richtlijn 93/104/EG (zie I. DE WILDE, R. JANVIER en L. VANHOUTTE, *Arbeidstijd bij de Vlaamse lokale besturen. Stand van zaken, knelpunten en beleidsvoorstellen*, Brugge, die Keure, 2014, 33.

DEEL 1: EVALUATIEF EN NORMATIEF KADER

34. SITUERING IN HET ONDERZOEK - Het hoofddoel van dit deel is het evaluatief en normatief kader van de rest van het onderzoek te expliciteren.⁷² In een eerste hoofdstuk worden moderne doelstellingen van het arbeidstijdenrecht geformuleerd. Deze doelstellingen laten toe na te gaan of een WLB-strategie past in een modern arbeidstijdenrecht (tussenbesluit deel 1). In een tweede hoofdstuk worden WLB-criteria ontwikkeld die gebruikt worden om het Belgische arbeidstijdenrecht te evalueren (deel 2). De WLB-criteria zorgen er voor dat dit onderzoek niet louter klassiek juridisch is, maar ook multidisciplinair.⁷³ Zowel de moderne doelstellingen van het arbeidstijdenrecht als de WLB-criteria worden later ook normatief gebruikt om de exploratieve aanbevelingen voor een modern (Belgisch) arbeidstijdenrecht te sturen (deel 3).

⁷² L. KESTEMONT, "A Meta-Methodological Study of Dutch and Belgian PhDs in Social Security Law: Devising a Typology of Research Objectives as a Supporting Tool", *EJSS* 2015, vol. 17, afl. 3, (361) 365-366.

⁷³ *Ibid.* 374.

HOOFDSTUK 1. FUNCTIES VAN EEN MODERN ARBEIDSTIJDENRECHT

35. SITUERING IN HET ONDERZOEK - De subonderzoeksvraag die in dit hoofdstuk centraal staat, luidt: "Wat zijn de functies van een modern arbeidstijdenrecht?"

36. OVERZICHT - De functies kunnen worden samengevat als volgt:

- afbakeningsfunctie:
 - bescherming van de (fysieke en mentale) gezondheid;
 - ontplooiing;
 - actief burgerschap;
 - work-life balance (WLB);
- rechtvaardigheidsfunctie:
 - rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden;
 - non-discriminatie;
- arbeidsmarktfunctie:
 - rentabiliteit;
 - tewerkstelling;
- ordeningsfunctie.

Afdeling 1. Inleidend

37. BELANG VAN ARBEIDSTIJD - Arbeidstijd staat op het kruispunt van verschillende belangen. Het is bovendien cruciaal voor de meeste betrokkenen, zoals voor de winstgevendheid en concurrentiekracht van ondernemingen en de nationale economie.⁷⁴ Uiteraard is arbeidstijd ook voor werknemers van groot belang, aangezien het een effect heeft op bijna al de rest in hun leven. De tijd die gewerkt wordt, bepaalt (mede) hoeveel tijd, energie en geld er is voor andere zaken, zoals familie.⁷⁵ COLLINS ziet hierin overigens een van de redenen om de arbeidsovereenkomst niet zoals eender welke andere overeenkomst te behandelen: "*the law governing the contract of employment has to prevent the complete commodification of labour, in order to leave the necessary time for*

⁷⁴ J. ROJOT en R. BLANPAIN, "General report" in R. BLANPAIN, E. KÖHLER en J. ROJOT (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, (3) 7.

⁷⁵ H. COLLINS, "Social Dumping, Multi-Level Governance and Private Law in Employment Relationships" in D. LECZYKIEWICZ en S. WEATHERILL (eds.), *The Involvement of EU Law in Private Law Relationships*, Oxford, Hart Publishing, 2013, (223) 223-252.

workers to sustain themselves and build supportive communities".⁷⁶ Maar hoewel tijd, net als loon, traditioneel een standaard meeteenheid vormde en een cruciaal element vormde in elke arbeidsrelatie, is het samen met loon de belangrijkste bron van conflict tussen werknemers en werkgever. In tegenstelling tot het conflict over geld kan het conflict over tijd echter niet worden opgelost door 'de taart groter te maken'.⁷⁷

38. METHODE - Het onderzoek vatte aan door de doelstellingen van het arbeidstijdenrecht historisch te reconstrueren. Daardoor werd een antwoord gezocht op de vraag: waarvoor dienden de regels oorspronkelijk? Of nog: welk doel streefde de wetgever na bij het invoeren van de regels? Deze oefening was een eerder descriptieve oefening. Bij het nadenken over een modernisering van het arbeidstijdenrecht, werd echter ook nagedacht over welke doelstellingen nog relevant en wenselijk zijn in een modern arbeidsrecht.⁷⁸ De historische doelstellingen werden daartoe getoetst aan de hand van wat moderne auteurs zeggen over hoe het arbeids(tijden)recht er zou moeten uitzien. Daarbij werd de overgang gemaakt van eerder descriptieve doelstellingen, naar eerder normatieve doelstellingen.⁷⁹

Er werd voor een historische aanpak gekozen omdat het arbeidsrecht werd gezien als antwoord op coördinatieproblemen in een specifieke marktcontext. Anders gezegd, er werd aangesloten bij de idee dat het arbeidsrecht 'systemisch' is van aard, dat het arbeidsrecht is mee geëvolueerd met bepaalde economische en politieke ontwikkelingen in een welbepaalde context.⁸⁰ Daardoor werd ook erkend dat het arbeidsrecht geen oefening van toegepaste ethiek is, maar wel de uitkomst van de strijd tussen verschillende actoren en ideologieën, van machtsrelaties.⁸¹ Door de historische doelstellingen niet *a priori* overboord te gooien, werd er een inzicht verworven in deze historische antwoorden. Door de toets met de moderne auteurs, werd aangesloten bij de visie dat het arbeidsrecht niet opnieuw moet worden uitgevonden of een nieuw paradigma nodig heeft, maar wel moet worden aangepast aan de nieuwe omstandigheden.⁸² Rechtsgeleerden uit de hele wereld stellen immers vast dat de wereld van het werk aan het veranderen is, zodat het arbeidsrecht moet nagaan of haar uitgangspunten nog gelden.

⁷⁶ H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 12.

⁷⁷ J. FUDGE, "Working-Time Regimes, Flexibility, and Work-Life Balance: Gender Equality and Families" in C. KRULL en J. SEMPRUCH (eds.), *Demystifying the family/work conflict: challenges and possibilities*, Vancouver, University of British Columbia Press, 2011, (170) 170.

⁷⁸ Zie ook G. DAVIDOV, "The (changing?) idea of labour law", *International Labour Review* 2007, vol. 146, afl. 3-4, (311) 311.

⁷⁹ *Ibid.* 312.

⁸⁰ S. DEAKIN, "The contribution of labour law to economic and human development" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (156) 162-175.

⁸¹ B. HEPPLER, "Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (30) 30.

⁸² M. WEISS, "Re-inventing labour law?" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (43) 56.

Om tot slot de wetenschappelijkheid van het onderzoek te garanderen, werden allereerst de normatieve vooronderstellingen van de onderzoeker over een modern arbeidstijdenrecht beargumenteerd en blootgelegd.

Afdeling 2. Normatieve vooronderstellingen

39. GRONDSLAGEN OF FUNDAMENTELE BESTAANSREDENEN - In dit onderzoek wordt aangesloten bij de breed aanvaarde idee dat het arbeidsrecht menselijke waardigheid en sociale rechtvaardigheid als grondslagen heeft.⁸⁴ De grondslagen van het arbeidsrecht zijn ook wel fundamentele bestaansredenen van het arbeidsrecht.⁸⁵

40. MENSELIJKE WAARDIGHEID - Ten eerste wordt ervan uitgegaan dat het arbeidsrecht de menselijke waardigheid tot doel heeft.

Werknemers bevinden zich vandaag nog steeds in een ongelijke onderhandelingspositie ten aanzien van hun werkgever, enerzijds juridisch omdat zij door het aanvaarden van het werknemerschap in een gezagsrelatie ten aanzien van hun werkgever komen te staan, anderzijds economisch omdat zij voor hun levensonderhoud van hun werkgever afhankelijk zijn.⁸⁶ Volgens sommigen is de fundamentele bestaansreden voor het arbeidsrecht dan *to be a countervailing force of bargaining power*.⁸⁷ De mate waarin verschillende werknemers moeten worden beschermd, kan evenwel verschillen maar de ongelijkheidscompensatie als grondslag blijft overeind in een modern arbeidsrecht.⁸⁸

In dit werk wordt echter aangesloten bij de visie dat ongelijkheidscompensatie geen doel op zich is, maar wel een manier om de menselijke waardigheid van de werknemer te beschermen.⁸⁹ De werkelijke doelstelling van het arbeidsrecht is aldus de menselijke waardigheid.⁹⁰ Deze idee vindt steun in de algemeen aanvaarde stelling dat *labour is not a commodity*, ernaar verwijzend dat de

⁸⁴ A.R. HOUWELING, *Eigenaardig arbeidsrecht. Grondslagen van een modern arbeidsrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2012, 14; F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 109-110.

⁸⁵ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 117-119. Naast menselijke waardigheid en sociale rechtvaardigheid als fundamentele bestaansredenen, beschrijft HENDRICKX nog markteconomie en sociale politiek als functionele bestaansredenen van het arbeidsrecht.

⁸⁶ A.R. HOUWELING, *Eigenaardig arbeidsrecht. Grondslagen van een modern arbeidsrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2012, 15-18; G. DAVIDOV, "Re-matching labour laws with their purpose" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (179) 180.

⁸⁷ P. DAVIES en M. FREEDLAND, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, London, Stevens & Sons, 1983, 14-15. Kahn Freund's bekendste citaat luidt: "the main object of labour law has always been, and we venture to say will always be, to be a countervailing force to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship".

⁸⁸ A.R. HOUWELING, *Eigenaardig arbeidsrecht. Grondslagen van een modern arbeidsrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2012, 15-18.

⁸⁹ M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 149. Contra bv. M. VRANKEN, *Death of labour law? Comparative perspectives*, Melbourne, Melbourne University Press, 2009, 40 die stelt dat werknemersbescherming niet alleen een waardige doelstelling is van het arbeidsrecht, maar werkelijk haar bestaansreden.

⁹⁰ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 110-114.

arbeidsovereenkomst geen transactie van koopwaar tot stand brengt, maar wel de arbeid die onlosmakelijk verbonden is met de persoon van de arbeider.⁹¹

De idee sluit ook aan bij de idee van 'waardig werk'. Volgens ARTHURS is dat principe het principe waaraan alle aanpassingen inzake arbeidsrecht moeten worden getoetst. *Decent* ofwel waardig werk betekent volgens ARTHURS onder meer dat niemand verplicht kan worden zo veel uren te werken dat hij een persoonlijk of sociaal (*civic*) leven wordt ontzegd. Hij wijst op de mogelijkheden en beperkingen van het begrip: het vergt interpretatie wanneer het moet worden toegepast, maar het vergt nauwelijks justificatie. ARTHURS noemt deze doelstelling het fundamentele uitgangspunt van het arbeidsrecht.⁹²

41. SOCIALE RECHTVAARDIGHEID - Ten tweede wordt er in dit onderzoek van uitgegaan dat arbeidsrecht sociale rechtvaardigheid tot doel heeft. Ook dit is een grondslag die zeer ruim wordt aanvaard door de rechtsleer.⁹³ Sociale rechtvaardigheid wijst op een interpersoonlijke relatie. Waar menselijke waardigheid de individuele werknemer tot doel heeft, wijst deze doelstelling erop dat het arbeidsrecht er ook op gericht is een rechtvaardig evenwicht tot stand te brengen tussen werknemers onderling. Volgens HENDRICKX omhelst sociale rechtvaardigheid dan sociale gelijkwaardigheid, distributieve (verdelende) rechtvaardigheid en commutatieve rechtvaardigheid (ruilrechtvaardigheid).⁹⁴ Volgens VANDEPUTTE bestaat sociale rechtvaardigheid uit commutatieve, distributieve en correctieve (of vereffenende) rechtvaardigheid.⁹⁵ Ook VAN PUTTEN argumenteert overtuigend, met verwijzing naar GURVITCH, dat rechtvaardigheid als basis voor het recht enkel kan gedacht worden als men een synthese kan vormen tussen individualisme en universalisme. Rechtvaardigheid veronderstelt dus zowel commutatieve als distributieve rechtvaardigheid.⁹⁶

Alleszins blijkt uit de notie van sociale rechtvaardigheid als grondslag van het arbeidsrecht dat het gaat om 'a broader state of play' dan menselijke waardigheid.⁹⁷ Daarmee wordt erkend dat de

⁹¹ M. WEISS, "Re-inventing labour law?" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (43) 44; B. HEPPLÉ en B. VENEZIANI, "From 'Making' to 'Transformation'" in B. HEPPLÉ en B. VENEZIANI (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe*, Portland, Hart Publishing, 2009, (1) 5. Zie ook W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 385-406, die de idee van menselijke waardigheid als grondslag voor het Belgische ontslagrecht verdedigt vanuit een rechtshistorische, filosofische en juridische benadering. Zie tot slot S. EVJU, "Labour is not a commodity: reappraising the origins of the maxim", *ELLJ* 2013, vol. 4, afl. 3, (222) 222-229 voor een kritische bespreking van waar de veelgebruikte slogan 'labour is not a commodity' historisch vandaan komt.

⁹² H. ARTHURS, *Fairness at Work. Federal Labour Standards for the 21st Century*, Québec, Human Resources and Skills Development Canada, 2006, 47.

⁹³ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 115-117; A. SUPIOT, "Towards a European policy on work" in N. COUNTOURIS en M. FREEDLAND (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013, (19) 21; zie ook bv. W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 406-428, die vanuit een filosofische en juridische analyse sociale rechtvaardigheid als grondslag voor een modern Belgisch arbeidsrecht beargumenteert.

⁹⁴ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 116.

⁹⁵ W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 406.

⁹⁶ M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 15.

⁹⁷ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 116.

interactie tussen verschillende belanghebbenden in het arbeidsrecht van belang is. Daarmee wordt ook erkend dat het arbeidsrecht niet enkel over werknemersbelangen, maar ook over werkgeversbelangen gaat.⁹⁸ Daarnaast speelt in het arbeidsrecht ook het belang van andere actoren, waaronder de maatschappij in haar geheel. HEPPLÉ wijst erop dat voor het arbeidsrecht de macht van het kapitaal cruciaal is en de tegenmacht van georganiseerde werknemers en de maatschappij, zijnde werknemers, consumenten en actieve burgers.⁹⁹ Het doel van de maatschappij is, zo wordt er in dit onderzoek van uitgegaan, vrede en welvaart.

Afdeling 3. Historische doelstellingen chronologisch gereconstrueerd

42. INLEIDEND - In deze afdeling gaan we op zoek naar de historische doelstellingen van het arbeidstijdenrecht.

Per beschreven periode wordt onderzocht welke wetgevende initiatieven genomen werden, wat de maatschappelijke en juridische context was die deze initiatieven zou kunnen verklaren en wat de beleidsmakers zelf aangaven dat een doelstelling was. Daarnaast wordt de evolutie van de hogere rechtspraak gevolgd. Daartoe beschrijft elke titel eerst de kenmerkende elementen van de onderzochte periode die relevant zijn voor het arbeidstijdenrecht. Vervolgens worden de wetgevende initiatieven beschreven, waarbij waar nodig een onderscheid wordt gemaakt tussen internationale, Europese en nationale initiatieven. Tot slot worden de historische doelstellingen gereconstrueerd, opnieuw volgens het stramien dat waar nodig een onderscheid wordt gemaakt tussen internationale, Europese en nationale initiatieven.

§ 1. Tot 1886

I. Maatschappelijke context

43. LANGE WERKDAGEN - De pre-industriële samenleving kenmerkte zich door een corporatistische samenleving¹⁰⁰ waarbij arbeid en gezin één levenssfeer vormden. Van arbeidsrecht en per definitie arbeidstijdenrecht was nog geen sprake.

Vanaf het midden van de 19^{de} eeuw was België een relatief geïndustrialiseerde samenleving.¹⁰¹ De industrialisatie luidde het onderscheid tussen werktijd en niet-werktijd en tussen arbeid en gezin in.¹⁰² Enerzijds werd arbeidstijd een koopwaar waarover onderhandeld kon worden, maar

⁹⁸ A.R. HOUWELING, *Eigenaardig arbeidsrecht. Grondslagen van een modern arbeidsrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2012, 18; W. VAN EECKHOUTTE, "Het belang van de werkgever", *TSR* 1994, (13) 60-61.

⁹⁹ B. HEPPLÉ, "Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (30) 42.

¹⁰⁰ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 183.

¹⁰¹ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 13.

¹⁰² J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 11-14.

anderzijds verliest de werknemer door de transitie van manufactuur naar fabriek de zeggenschap over de arbeidstijd.¹⁰³ België was bovendien één van de meest liberale regimes van het continent, zodat er nauwelijks wetgeving was die de werknemer beschermde.¹⁰⁴ Tot ongenoegen van de arbeiders werden de arbeidsdagen dan ook steeds langer en intensiever.¹⁰⁵ Dagen van 11 uur voor zeer beperkte lonen waren geen uitzondering.¹⁰⁶ De industriële revolutie wakkerde tot slot specialisatie en arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen aan, zodat vrouwen verantwoordelijk werden voor niet-betaalde huisarbeid.¹⁰⁷

II. Juridische context

44. VRIJHEID VAN ONDERNEMEN - De Franse revolutionairen schaften de corporaties en gilden af die de arbeidsrelatie voorheen regelden via het decreet-d'Allarde¹⁰⁸ en de vrijheid van onderneming werd gepromoot via de wet-Le Chapelier¹⁰⁹. Door deze wetten verdwenen de meeste maatregelen die bescherming boden aan de werknemers.¹¹⁰ Voortaan waren vrijheid en gelijkheid van de contractspartijen de uitgangspunten waarbij de arbeidsrelatie burgerrechtelijk werd benaderd en geregeld in de Code Civil¹¹¹ als huur van werk.¹¹² Elke wettelijke inmenging werd gezien als een beperking van de vrijheid.¹¹³

III. Doelstellingen

45. GEEN HISTORISCHE DOELSTELLINGEN - Uit de opgesomde maatregelen blijkt dat maatregelen die later tot het domein van het arbeidsrecht zouden behoren, in de eerste plaats de vrijheid van ondernemen¹¹⁴ en vrijheid van de arbeid beoogden. En als de wetgever dan wenste tussen te

¹⁰³ P. HUMBLET, *De gezagsuitoefening door de werkgever. Een juridische analyse*, Deurne, Kluwer Rechtswetenschappen, 1994, 26 ; J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 18.

¹⁰⁴ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 17 en 55. De periode 1850 tot 1886 was werkelijk de gouden tijd van het 'laisser-faire'.

¹⁰⁵ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 13.

¹⁰⁶ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 49.

¹⁰⁷ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 351.

¹⁰⁸ loi 2-17 mars 1791 portant suppression de tous les droits d'aides, suppression de toutes les maîtrises et jurandes et établissement de patentes (decreet-d'Allarde).

¹⁰⁹ décret 14-17 juin 1791 relatif aux assemblées de citoyens d'un même état ou profession (wet-Le Chapelier).

¹¹⁰ F. HENDRICKX en S. DE GROOF, "Resolving Disputes over Employment Rights in Belgium", *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 2013, vol. 34, afl. 4, (743) 743-772.

¹¹¹ Code Civil 21 maart 1807.

¹¹² W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 30 en 35.

¹¹³ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 102. Een commissie aangesteld door de regering beval in 1843 voor het eerst aan om de arbeidstijd voor jonge arbeiders te beperken, maar deze aanbeveling zou geen wet worden en werd zelfs niet weerhouden in het wetsvoorstel (M. DE GOLDS, "Partage du temps de travail, "flexibilité", expérimentation sociale ... crise ou mutation des principes dans l'organisation du travail?" in P. VAN DER VORST (ed.), *100 ans de droit social Belge 1886/1986 - Honderd jaar Belgisch sociaal recht 1886/1986*, Bruxelles, Editions Bruylant, 1986, (415) 416).

¹¹⁴ J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 29.

komen met een sociale staatsinterventie, werd de vrijheid van arbeid met veel vuur in de strijd gegooid.¹¹⁵ Elke vorm van arbeidsreglementering werd immers gezien als een onaanvaardbare inbreuk op deze vrijheden.¹¹⁶ Van een werkelijke historische doelstelling van het arbeidstijdenrecht kan dan ook nog geen sprake zijn.

§ 2. 1886 tot WO I

I. Maatschappelijke context

46. ARBEIDERSSTRIJD EN FORDISME - Op maatschappelijk vlak kunnen we nu werkelijk spreken van een industriële gemechaniseerde samenleving in België.¹¹⁷ De arbeidersstrijd kreeg succes en België werd in 1886, het dieptepunt van de lange depressie van 1873-1895, voor het eerst geconfronteerd met een algemene – woelige en incidentrijke – werkstaking.¹¹⁸ De arbeiders protesteerden tegen de slechte omstandigheden waarin zij moesten wonen en werken, de hoge arbeidsduur, het gevaarlijke werk en de beperkte beschermingsmechanismen.¹¹⁹ De vermindering van de arbeidsuren was een van de belangrijkste eisen van de arbeidersstrijd.¹²⁰ Ongeveer de helft van de arbeiders werkten meer dan 10 uur per dag, 20 procent meer van 11 uur.¹²¹ Deze sociale onrust en de invoering van het algemeen meervoudig stemrecht in 1893 zorgde voor een grote aandacht van de politiek voor het sociale vraagstuk en voor het ontstaan van de eerste arbeidswetgeving.¹²²

Ook op ondernemingsniveau zag de samenleving er danig anders uit. Een verregaande standaardisering van het industriële productieproces gericht op massaproductie en massaconsumptie – fordisme genaamd – maakte zijn opgang.¹²³ Door het fordisme wordt het werk van

¹¹⁵ J. DEFERME, "Het ontstaan van de wet op het arbeidscontract (10 maart 1900) in het kader van de uitbouw van de sociale wetgeving" in B. DEBAENST (ed.), *Van status tot contract. De arbeidsovereenkomst in België vanuit rechtshistorisch perspectief*, Brugge, die Keure, 2013, (85) 89.

¹¹⁶ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 302.

¹¹⁷ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 109-110.

¹¹⁸ *Ibid.*, 109; K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 184.

¹¹⁹ J. DEFERME, "Het ontstaan van de wet op het arbeidscontract (10 maart 1900) in het kader van de uitbouw van de sociale wetgeving" in B. DEBAENST (ed.), *Van status tot contract. De arbeidsovereenkomst in België vanuit rechtshistorisch perspectief*, Brugge, die Keure, 2013, (85) 91.

¹²⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Hours of Work: From Fixed to Flexible? Reviews law and practice of ILO Member States relating to hours of work, with particular reference to the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1) and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)*, Geneva, International Labour Office, 2005, www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf (consultatie 4 juli 2016), 2.

¹²¹ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 111.

¹²² *Ibid.*, 191; J. ROJOT en R. BLANPAIN, "General report" in R. BLANPAIN, E. KÖHLER en J. ROJOT (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, (3) 7.

¹²³ W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 205. Frederick Taylor is de eerste die tot de conclusie komt dat het opdelen van elke taak tot zijn kleinst mogelijke eenheid die gemeten en getimed kan worden, de sleutel is tot goed management. Henry Ford was echter de eerste die deze methode succesvol implementeerde, zodat dit productieproces met de term 'fordisme' wordt benoemd. (J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 14). Sommigen spreken echter van taylorisme (J. BUELENS, *Collectief overleg in (onder)aannemingsverhoudingen*, Brugge, die Keure, 2012, 66).

de arbeider beperkt tot het uitvoeren van elementaire monotone handelingen in een snel tempo.¹²⁴ Daardoor weet de werknemer niet langer als enige hoe lang het duurt om een bepaalde taak uit te voeren en ontstaat er een onderscheid tussen direct productieve tijd, indirect productieve tijd en nutteloze tijd, waarbij ernaar wordt gestreefd de nutteloze tijd zo veel als mogelijk te schrappen.¹²⁵

In de gezinnen valt vooral op te merken dat door de voortgezette industrialisering en door beschermende wetgeving vrouwen langzaam maar zeker uit het arbeidsproces verdwenen.¹²⁶

II. Juridische context

47. EERSTE ARBEIDSWETGEVING - Op wetgevend vlak is de tijd van het volledige 'laisser-faire' voorbij¹²⁷, waarbij arbeidstijd in België net als in andere Europese landen als een van de eerste elementen van de arbeidsrelatie wettelijk werd geregeld.¹²⁸ Concreet werd de nachtarbeid voor kinderen en vrouwen verboden,¹²⁹ werd een zwangerschapsverlof ingevoerd,¹³⁰ werden arbeidsduurregels ingevoerd (zoals maximum 12 uur per dag voor jongens tussen 12 en 16 jaar en meisjes tussen 12 en 21 jaar),¹³¹ industriële arbeid voor kinderen jonger dan 12 verboden,¹³² werd de arbeidstijd in de mijnen beperkt,¹³³ en de zondagsrust ingevoerd.¹³⁴ Dit toont aan dat het arbeidstijdenrecht ook historisch tot de kern van het arbeidsrecht behoort. In eerste instantie lag de focus op het verminderen van de arbeidsuren en het instellen van bepaalde arbeidsverboden.

III. Doelstellingen

48. ONTSTAAN VAN VERSCHILLENDE DOELSTELLINGEN - Na een periode waarin vooral de vrijheid van ondernemen en arbeid werd nagestreefd, wordt nu ingezien dat er ook grenzen nodig zijn en een

¹²⁴ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 14.

¹²⁵ J. BUELENS, *Collectief overleg in (onder)aannemingsverhoudingen*, Brugge, die Keure, 2012, 66-67.

¹²⁶ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 351.

¹²⁷ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 212-213.

¹²⁸ In het Verenigd Koninkrijk werd arbeidstijd al in 1802 geregeld in Pruisen in 1893, in Frankrijk in 1841 en in Spanje in 1873.

¹²⁹ Wet 13 december 1889 betreffende den arbeid van vrouwen, jongelingen en kinderen in de nijverheidsgestichten, *BS* 22 december 1889 waarin de nachtarbeid voor kinderen en jongeren tot 16 jaar en meisjes tussen 16 en 21 jaar werd verboden; wet 10 augustus 1911 op het verbod van den nachtarbeid der vrouwen werkzaam in de nijverheid, *BS* 31 augustus 1911 aangenomen ter uitvoering van de Conventie van Bern; wet 14 juni 1921 tot invoering van de achtvurendag en de achtenveertigurenweek, *BS* 20-21 juni 1921.

¹³⁰ Nl. 4 weken na de bevalling, zie art. 5 wet 13 december 1889 betreffende den arbeid van vrouwen, jongelingen en kinderen in de nijverheidsgestichten, *BS* 22 december 1889.

¹³¹ Wet 13 december 1889 betreffende den arbeid van vrouwen, jongelingen en kinderen in de nijverheidsgestichten, *BS* 22 december 1889.

¹³² Wet 13 december 1889 betreffende den arbeid van vrouwen, jongelingen en kinderen in de nijverheidsgestichten, *BS* 22 december 1889.

¹³³ Wet 31 december 1909 tot bepaling van den duur van den arbeidsdag in de mijnen, *BS* 1 januari 1910.

¹³⁴ Wet 17 juli 1905 op de zondagsrust in de nijverheids- en handelsondernemingen, *BS* 26 juli 1905. De wet van 13 december 1889 betreffende den arbeid van vrouwen, jongelingen en kinderen in de nijverheidsgestichten, *BS* 22 december 1889 beperkte ook al het aantal arbeidsdagen per week tot 6 voor kinderen en jongeren minder dan 16 jaar en meisjes en vrouwen tussen 16 en 21 jaar.

zekere bescherming van de werknemers. De wetgever concentreerde zich in de eerste plaats op het wegwerken van misbruiken.¹³⁵ Daarnaast werd de werknemer beschermd tegen gevaarlijke, langdurige arbeid in erbarmelijke omstandigheden.¹³⁶ De **bescherming van de gezondheid en rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden** vormden de eerste historische doelstellingen van het arbeidstijdenrecht.

De doelstelling van de bescherming van de gezondheid is ruimer dan de bescherming van de gezondheid van de werknemer zelf. Zo werd door het zwangerschapsverlof in de eerste plaats de gezondheid van de moeder beschermd, maar ook van het kind. Bij de voorbereidende werken werd immers de hoge kindersterfte, die vooral in de eerste maand erg hoog was, als reden voor het zwangerschapsverlof gegeven. De doelstelling gaat ook verder dan de bescherming van de fysieke gezondheid. Zo wordt ook vermeld dat het zwangerschapsverlof nodig is om de hechting van moeder en kind te bevorderen.¹³⁷

De bescherming beperkt zich in eerste instantie tot de bescherming van de 'zwakkeren'.¹³⁸ Zo voorzag het wetsvoorstel van de wet van 13 december 1889 dat alle vrouwenarbeid (en arbeid voor jongens jonger dan 16) moest worden gereguleerd, maar de meerderheid meende dat de wet slechts de bescherming van de zwakkeren tot doel moest hebben waarna slechts vrouwenarbeid tot de leeftijd van 21 jaar werd gereguleerd.¹³⁹ Vanuit het oogmerk dat de wet de zwakkeren moest beschermen, was het ook logisch dat vrouwen meer moesten worden beschermd dan mannen: zowel op fysiek als op intellectueel vlak werden zij inferieur beschouwd aan de man zodat zij vanuit juridisch oogpunt als ongelijk en afhankelijk moesten worden beschouwd.¹⁴⁰

In de voorbereidende werken rondom het zwangerschapsverlof, lezen we ook al dat de bescherming van moeder en kind ook nodig is voor de toekomstige generatie: "*protéger la mère, c'est protéger l'enfant vivant comme l'enfant à venir*".¹⁴¹ Ook uit het veralgemeende verbod op nachtarbeid blijkt dat het doel van de wetgeving er in essentie in bestond ieder te beschermen

¹³⁵ J. DEFERME, "Het ontstaan van de wet op het arbeidscontract (10 maart 1900) in het kader van de uitbouw van de sociale wetgeving" in B. DEBAENST (ed.), *Van status tot contract. De arbeidsovereenkomst in België vanuit rechtshistorisch perspectief*, Brugge, die Keure, 2013, (85) 93.

¹³⁶ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 306, 421

¹³⁷ *Hand. Kamer 1889-90*, 11 juni 1889, nr. 193, 44.

¹³⁸ M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDAEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 182; M. DE GOLS, "De Belgische reglementering inzake nachtarbeid", *Arbbl.* 1997-98, vol. 28, (7) 7. J. DEQUAN spreekt van een periode van minimale paternalistische bescherming (J. DEQUAN, "Aperçu de l'évolution du droit du travail", *Revue du travail - Revue Belge de Sécurité sociale* 1986, (7) 16), B.-S. CHLEPNER van een periode met beschermende arbeidswetgeving (B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 107 en 232).

¹³⁹ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 215.

¹⁴⁰ Zie bijvoorbeeld *Hand. Kamer 1889-90*, 11 juni 1889, nr. 193, 5; K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 431.

¹⁴¹ *Hand. Kamer 1889-90*, 11 juni 1889, nr. 193, 44.

waarop de reproductie van arbeidskrachten steunt, met name vrouwen en kinderen.¹⁴² Hiermee werd de beschikbaarheid van arbeidskrachten nagestreefd, wat aansluit bij de historische doelstelling van **tewerkstelling**.

Het arbeidstijdenrecht had in deze periode ook **de bescherming van het gezin** tot doel door voldoende tijd voor het gezin te vrijwaren. Zo werd nachtarbeid voor vrouwen verboden zodat de vrouw zich aan haar taken in het gezin kon wijden.¹⁴³ Ook het zwangerschapsverlof had tot doel "*d'aider à rétablir ou à développer la vie familiale dans les classes ouvrières*".¹⁴⁴ Deze doelstelling lezen we ook in de zondagsrust. Deze wekelijkse rustdag moest volgens de indieners op zondag vallen, omdat "*C'est le dimanche que l'ouvrier et l'employé pourront se retrouver au milieu de leur famille, s'occuper des enfants libérés de l'école, s'en aller avec les leurs vers les promenades salutaires. C'est le dimanche que les citoyens pourront vivre de la vie publique; que les croyants pourront se livrer à leur culte; que les libres-penseurs pourront faire des conférences ou des manifestations. C'est le dimanche que l'homme pourra se distraire ou s'instruire, et pour être vraiment un jour de fête, il faut que le loisir soit général*".¹⁴⁵ Naast de reeds opgesomde doelstelling blijkt uit deze lijst dat de zondagsrust vrije tijd moest vrijwaren met het oog op **actief burgerschap**.

Van meet af aan werd echter geargumenteed dat de zondagsrust in werkelijkheid religieuze motieven diende en aldus in strijd was met de vrijheid van godsdienst. Deze doelstelling werd echter ontkend door de wetgever, reden waarom ook de vraag van de Joodse gemeenschap om voor hen een rustdag op zaterdag te laten vallen, werd afgewezen. Dat de rustdag op zondag valt, zou louter zijn ingegeven door het feit dat deze dag sedert eeuwen de rustdag is.¹⁴⁶ We kunnen dan ook stellen dat de keuze van de wekelijkse rustdag op zondag eerder steunt op sociale overwegingen. Dat er sociale redenen zijn om de rustdag op zondag te laten vallen (bijvoorbeeld de school die gesloten is), heeft historisch wel met religieuze motieven te maken, maar dat betekent nog niet dat aan de zondagsrust anno 1905 ook nog religieuze motieven ten grondslag lagen.¹⁴⁷ Tot slot blijkt ook uit het feit dat de wet verbood werknemers tewerk te stellen op zondag, en niet oplegt om op zondag niet te werken zodat er wel degelijk winkels open waren op zondag, dat geen religieuze motieven de doorslag hebben gegeven.¹⁴⁸

¹⁴² M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDÆEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 105. Zie ook S. JACQUOT, C. LEDOUX en B. PALIER, "The Europeanisation of conciliation policies in France: boasting ... but learning", *EJSS* 2011, vol. 13, afl. 1, (69) 69-88 waarin wordt aangetoond dat family policies – waaronder onder meer regelgeving rondom arbeidstijd wordt verstaan – in Frankrijk sinds 1932 eerder gericht waren op de nataliteit "intended to support fertility and encourage larger families", naast educatie, en pas later onder invloed van de EU gericht waren op de tewerkstellingsgraad van vrouwen, en in mindere mate non-discriminatie.

¹⁴³ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 480.

¹⁴⁴ *Hand. Kamer* 1889-90, 11 juni 1889, nr. 193, 44.

¹⁴⁵ *Hand. Kamer* 1903-04, 26 november 1903, nr. 15, 1.

¹⁴⁶ *Hand. Kamer* 1903-04, 22 april 1904, nr. 112, 3-5. Het Grondwettelijk Hof aanvaardt alleszins tot op vandaag dat de wetgever bij de keuze voor zondag als rustdag rekening heeft gehouden met godsdienstige en familiale tradities en met culturele en sportieve praktijken (Arbitragehof 12 november 1992, nr. 70/92; *ibid.*; Arbitragehof 3 maart 1994, nr. 19/94).

¹⁴⁷ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 507.

¹⁴⁸ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 220.

Ruimer dan de bescherming van de gezondheid, werden werknemers, met name kinderen, echter ook beschermd zodat zij tijd kregen buiten het werk om zich te **ontplooiën**.¹⁴⁹ Arbeid en onderwijs werden overigens beschouwd als twee alternatieven, zodat het grondwettelijk recht op onderwijs in de vorm van leerplicht het verbod op kinderarbeid zal doen uitbreiden.¹⁵⁰

Uit het verbod op vrouwenarbeid blijkt dat de wetgever ook de inperking van de sociale concurrentie tot doel had, wat aansluit bij de **tewerkstellingsdoelstelling**. Sociale concurrentie wordt begrepen als de concurrentie tussen diegenen die hun arbeidspotentieel willen verkopen.¹⁵¹ Vrouwenarbeid verbieden betekende immers het inkrimpen van het aantal beschikbare arbeidskrachten. Werknemers waren dan ook vaak voorstander van het verbod op vrouwenarbeid omdat vrouwen de sociale concurrentie alleen maar opdreven.¹⁵²

Naast deze doelstellingen die eerder in het voordeel van de werknemer of de maatschappij waren, blijkt dat de beperking van de arbeidsduur ook was ingegeven omwille van voordelen voor werkgevers. Sedert het midden van de 19^{de} eeuw was men door Engelse experimenten tot het inzicht gekomen dat de beperking van de arbeidsduur kon gecompenseerd worden door een verbetering van de techniek én een beter rendement van de arbeider.¹⁵³ De beperking van de arbeidstijd had dan het verhogen of beschermen van de productiviteit tot doel, wat aansluit bij de doelstelling van de **rentabiliteit van de ondernemingen**. Deze doelstelling blijkt bijvoorbeeld ook uit de uitzonderingen die werden toegelaten voor zondagsrust omwille van een technische noodzakelijkheid of economische rentabiliteit.¹⁵⁴ Een ander voorbeeld is het verbod op kinderarbeid. Dat verbod zou pas ontstaan wanneer de buurlanden een verbod hadden geïnstalleerd en er dus geen concurrentieel nadeel meer zou voortvloeien uit het verbod op kinderarbeid.¹⁵⁵

§ 3. WO I tot WO II

I. Maatschappelijke context

49. AANDACHT VOOR ARBEIDERSBELANGEN - Na de Eerste Wereldoorlog was de Belgische industrie bijna volledig stilgevallen en veel materieel was verwoest. Bovendien had België veel bestellingen

¹⁴⁹ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 309, 421.

¹⁵⁰ *Ibid.*, 309.

¹⁵¹ M. RIGAUX spreekt van "la compétition qui s'engage entre tous ceux qui doivent vendre leur potentiel de travail pour pouvoir subvenir à leurs besoins et dont la finalité est la vente effective de ce potentiel" (M. RIGAUX, *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale? Essai sur un droit de la dignité de l'Homme au travail (re)mis en cause*, Brussel, Bruylant, 2009, 20).

¹⁵² K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 355. Zie ook J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 31-32.

¹⁵³ Dit argument werd reeds aangehaald in het rapport van de Commissie van de Arbeid van 1886 (zie B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 233-234).

¹⁵⁴ Wet 17 juli 1905 op de zondagsrust in de nijverheids- en handelondernemingen, BS 26 juli 1905.

¹⁵⁵ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 301, 304-305.

aan met name Rusland verloren. Tot slot leidde vier jaar van buitenlandse bezetting tot een complete desorganisatie van het administratief apparaat. Het land stond met andere woorden voor een enorme uitdaging en in de eerste naoorlogse jaren beheersten vooral financiële en monetaire problemen de publieke en politieke agenda.¹⁵⁶ Het land verlangde naar stabiliteit door orde en gezag.¹⁵⁷

Toch zorgden verschillende factoren dat de belangen van de arbeiders in de eerste naoorlogse jaren hoog op de politieke agenda stonden. Ten eerste had de Eerste Wereldoorlog voor een psychologische schok gezorgd. Ten tweede breidde de arbeidersbeweging enorm uit. Tot slot zorgde het algemeen enkelvoudig stemrecht ervoor dat het Parlement veel meer aandacht had voor de noden en bekommernissen van de massa.¹⁵⁸

II. Juridische context

50. INTERNATIONAAL - Op internationaal wetgevend vlak werd deze periode vooral gekenmerkt door de oprichting in 1919 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) als onderdeel van het Vredesverdrag van Versailles.¹⁵⁹

Arbeidstijd was van in het begin een cruciaal aandachtspunt voor de IAO.¹⁶⁰ De beperking van de arbeidstijd was dan ook een cruciale doelstelling in het Verdrag van Versailles.¹⁶¹ Aansluitend bij de algemene doelstelling van sociale rechtvaardigheid, wordt de beperking van de arbeidsduur op dezelfde hoogte geplaatst bij de algemene doelstellingen die de verdragsluitende partijen zouden moeten nastreven als de erkenning dat arbeid niet louter koopwaar is. Concreet stelt het verdrag een beperking van 8 uur per dag voor en 48 uur per week en een wekelijkse rustperiode van ten minste 24 uur die bij voorkeur op zondag valt en dat er beperkingen moeten zijn voor jonge

¹⁵⁶ B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 235.

¹⁵⁷ *Ibid.*, 336.

¹⁵⁸ M. DE GOLS, "Partage du temps de travail, "flexibilité", expérimentation sociale ... crise ou mutation des principes dans l'organisation du travail?" in P. VAN DER VORST (ed.), *100 ans de droit social Belge 1886/1986 - Honderd jaar Belgisch sociaal recht 1886/1986*, Bruxelles, Editions Bruylant, 1986, (415) 417; B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 235-238. De internationale crisis waarvan de gevolgen zich in België vanaf 1931 lieten voelen, zou voor een tijdelijke vertraging in de sociale wetgeving zorgen, maar vanaf 1936 tot aan de eerste wereldoorlog zou het arbeidsrecht onder druk van stakingen en omwille van een verbeterde economische situatie weer toenemen (*ibid.*, 301-302).

¹⁵⁹ Verdrag van Versailles van 28 juni 1919. De IAO is een internationale instelling waarin werkgevers, werknemers en regeringen samen zitten in alle besluitvormingsorganen. Vandaag is het een gespecialiseerde organisatie in de schoot van de Verenigde Naties. Alle lidstaten van de Verenigde Naties zijn automatisch lid. De Raad van Bestuur van de IAO kan evenwel ook niet-leden als lid aanvaarden, wat wijst op een relatief onafhankelijke koers van de Verenigde Naties (zie C. DENEVE, *Internationaal Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2003, 89). De IAO neemt zowel conventies als aanbevelingen aan. Bij de stemming zijn regeringen, werkgevers en werknemers betrokken. De conventies zijn pas inhoudelijk bindend na ratificatie door de IAO-lidstaten (zie R. DELARUE, "De rol van de internationale Arbeidsorganisatie in de XXIste eeuw", *Recht in beweging. 19de VRG-Alumnidag 2012*, Antwerpen, Maklu, 2012, (19) 23).

¹⁶⁰ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Hours of Work: From Fixed to Flexible? Reviews law and practice of ILO Member States relating to hours of work, with particular reference to the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1) and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)*, Geneva, International Labour Office, 2005, www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf (consultatie 4 juli 2016), 1.

¹⁶¹ Zie de preambule bij deel XIII van het Verdrag van Versailles van 28 juni 1919 waarin wordt gesteld dat de arbeidsvoorwaarden dringend moeten worden verbeterd, bijvoorbeeld door de arbeidsuren te reguleren, met inbegrip van het vaststellen van een maximale arbeidstijd per dag en per week. Deze tekst is tot op vandaag hernomen in de preambule van de ILO-constitution (consulteerbaar op <http://www.ilo.org>).

werknemers zodat hun opleiding en fysieke ontplooiing niet in het gedrang komt.¹⁶² In de Verklaring van Philadelphia, aangenomen in 1944 en opgenomen in de statuten van de IAO, is de beperking van de arbeidsduur weliswaar geen fundamentele doelstelling, maar erkent de IAO nog steeds de belangrijke verplichting die op de IAO rust om onder meer beleid inzake arbeidsuren te stimuleren.¹⁶³

Naast deze algemene beginselverklaringen die het belang van arbeidstijdenrecht onderstrepen voor de IAO, blijkt de prominente plaats die arbeidstijd zeker in de beginjaren van de IAO genoot ook uit de conventies die werden aangenomen. Zo werd Conventie C1 *Hours of Work (Industry)* reeds op de allereerste Internationale Arbeidsconferentie in 1919 werd aangenomen. Een hele rij van conventies en aanbevelingen over vooral de beperking van de arbeidsduur, nachtwerk door vrouwen en kinderen, moederschap, kinderen en later vakantie zouden volgen.¹⁶⁴

Ideologisch mag arbeidstijd dan wel hoog op de agenda hebben gestaan van de IAO, al snel zou blijken dat arbeidstijd een gecontesteerde materie is. De conventies inzake arbeidstijd werden weinig geratificeerd door de lidstaten uit vrees voor de gevolgen voor het productievolume en internationale concurrentie.¹⁶⁵ Vandaag wordt dan ook geen enkele conventie inzake arbeidstijd door de IAO als fundamenteel aangeduid.¹⁶⁶ Ondanks de lage ratificatiegraad, kan toch worden gesteld dat de IAO-conventies als katalysator voor het arbeidstijdenrecht hebben gediend.

51. NATIONAAL - Ook op nationaal wetgevend vlak werden belangrijke stappen gezet in de reglementering van de arbeidstijd, waarbij de reglementering steeds strengere bepalingen kende voor een steeds groter wordend doelpubliek. Zo werd de arbeidsduur verder verminderd voor een grotere groep van werknemers en kwam er een uitbreiding van het verbod op nachtarbeid naar mannen, hoewel er veel uitzonderingen bleven bestaan voor mannen zodat zij nog steeds anders

¹⁶² Art. 427 *ibid.* Daarnaast wordt de vrijheid van vereniging genoemd; de afschaffing van de kinderarbeid; een geschikt loon om een redelijk niveau van leven te leiden in een gegeven tijd en land; gelijk loon voor gelijk werk van mannen en vrouwen; gelijke economische behandeling van alle werknemers die wettelijk inwoner zijn van een land; en inspectiediensten waar vrouwen deel van uitmaken.

¹⁶³ Art. III, d) Verklaring IAO omtrent de objectieven en doelstellingen van de Internationale Arbeidsorganisatie van 10 Mei 1944, www.ilo.org (consultatie 1 september 2016).

¹⁶⁴ Conv.IAO nr. 1 Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day van 28 november 1919, *United Nations Treaty Series*, vol. 38, 18; Conv.IAO nr. 3 concerning the Employment of Women before and after Childbirth van 29 november 1919, *United Nations Treaty Series*, vol. 38, 54; Conv.IAO nr. 4 concerning Employment of Women during the Night van 28 november 1919, *United Nations Treaty Series*, vol. 38, 68; Conv.IAO nr. 6 concerning the Night Work of Young Persons Employed in Industry van 28 november 1919, *United Nations Treaty Series*, vol. 38, 94; Conv.IAO nr. 14 concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings van 17 november 1921, *United Nations Treaty Series*, vol. 38, 188; Conv.IAO nr. 30 concerning the Regulation of Hours of Work in Commerce and Offices van 28 juni 1930, *United Nations Treaty Series*, vol. 39, 85; Conv.IAO nr. 41 concerning Employment of Women during the Night (Revised) van 19 juni 1934, *United Nations Treaty Series*, vol. 40, 4; Conv.IAO nr. 47 concerning the Reduction of Hours of Work to Forty a Week van 22 juni 1935, *United Nations Treaty Series*, vol. 271, 200; Conv.IAO nr. 52 concerning Annual Holidays with Pay van 24 juni 1936, *United Nations Treaty Series*, vol. 40, 138

¹⁶⁵ J. ROJOT en R. BLANPAIN, "General report" in R. BLANPAIN, E. KÖHLER en J. ROJOT (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, (3) 24; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Hours of Work: From Fixed to Flexible? Reviews law and practice of ILO Member States relating to hours of work, with particular reference to the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1) and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)*, Geneva, International Labour Office, 2005, www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf (consultatie 4 juli 2016), 7.

¹⁶⁶ Zie voor een overzicht van de conventies die wel als fundamenteel worden aangeduid: <http://www.ilo.org>.

behandeld werden dan vrouwen.¹⁶⁷ Daarnaast werden ook de referentieperiodes langer waarin de arbeidstijd moest worden gerespecteerd: na een beperking per dag en per week, werden na nieuwe stakingen ook op jaarbasis rustperiodes ingevoerd door de jaarlijkse vakantie wettelijk te regelen.¹⁶⁸ In deze periode doen ook de eerste schorsingsgronden hun intrede, soms zelfs met loonwaarborg.¹⁶⁹ Zo voorzag de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract schorsingsmogelijkheden wanneer de bediende onder de wapens werd geroepen, bij ziekte of bevalling.¹⁷⁰ Na nieuwe stakingen in 1936 werd ook een wet goedgekeurd die betaalde vakantie invoerde.¹⁷¹

III. Doelstellingen

52. INTERNATIONAAL - Uit de activiteiten van de IAO blijkt dat het arbeidsrecht uiteindelijk het nastreven van sociale rechtvaardigheid¹⁷² en menselijke waardigheid¹⁷³ tot doel heeft. Beide principes worden door velen gezien als de bestaansredenen van het arbeidsrecht.¹⁷⁴ Het arbeidstijdenrecht blijkt historisch cruciaal te zijn geweest om deze finale doelstellingen te bereiken.

De bescherming van de menselijke waardigheid sluit aan bij de doelstellingen van **bescherming van de gezondheid en rechtvaardige arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden**. Toch blijkt reeds uit Conventie C1 dat er ook aandacht is voor de **rentabiliteit** van de ondernemingen, zoals bijvoorbeeld valt af te leiden uit de uitzonderingen die mogelijk zijn voor toezichthoudende, management- of vertrouwensfuncties.¹⁷⁵ Uit deze voorbeelden blijkt opnieuw dat het arbeidstijdenrecht in eerste instantie tot doel heeft de zwakkeren te beschermen. Ook de **ontplooiingsdoelstelling** wordt bevestigd in zowel het Verdrag van Versailles als de conventies. Zo bepaalt art. 427 van het Verdrag dat de arbeid van jonge werknemers moet worden beperkt met het oog op het verderzetten van onder meer hun opleiding. Uit de conventie rondom moederschapsbescherming waarbij vrouwen uit betaalde arbeid werden geweerd, blijkt dat 'sociale reproductie' wordt gezien als een taak voor de staat met een rol voor het arbeidstijdenrecht en niet

¹⁶⁷ Wet 14 juni 1921 tot invoering van de achturedag en de achtenveertigurenweek, *BS* 20-21 juni 1921.

¹⁶⁸ Wet 8 juli 1836 betreffende het betaald verlof, *BS* 11 juli 1936.

¹⁶⁹ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 194.

¹⁷⁰ Wet 7 augustus 1922 op de bediendenovereenkomst, *BS* 16-17 augustus 1922.

¹⁷¹ Wet 8 juli 1836 betreffende het betaald verlof, *BS* 11 juli 1936.

¹⁷² De preambule bij deel XIII van het Verdrag van Versailles van 28 juni 1919 luidt: "Whereas the League of nations has for its object the establishment of universal peace, and such peace can be established only if it is based upon social justice". Zie ook de preambule bij de huidige ILO-constitution, consulteerbaar op www.ilo.org. Voor een beschrijving van de historische doelstellingen van de IAO rondom arbeidstijd, zie D. MCCANN, "Decent Working Hours as a Human Right: Intersections in the Regulation of Working Time" in C. FENWICK en T. NOVITZ (eds.), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Oxford, Hart Publishing, 2010, (509) 512-513.

¹⁷³ Art. 427 Verdrag van Versailles van 28 juni 1919 .

¹⁷⁴ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 110-117.

¹⁷⁵ Conv.IAO nr. 1 Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day van 28 november 1919, *United Nations Treaty Series*, vol. 38, 18.

voor de werkgever en het collectief overleg in de onderneming.¹⁷⁶ Dit sluit aan bij de **tewerkstellingsdoelstelling** (nl. het voorzien van voldoende arbeidskrachten) en de **bescherming van het gezin**. Het verbod op nachtarbeid voor vrouwen moet in hetzelfde licht worden gezien.¹⁷⁷

Ook de **rentabiliteit van de ondernemingen** wordt als doelstelling bevestigd. Zo laat Conventie C1 afwijkingen van de maximale arbeidsduur per dag en per week toe voor familieondernemingen, toezichthoudende, management- of vertrouwensfuncties, ploegenarbeid, dreigend of actueel ongeval, dringend werk aan het machinepark of bedrijf, overmacht, voorbereidend of aanvullend werk of uitzonderlijke gevallen van werkdruk.¹⁷⁸ De economische crisis van de jaren '30 zorgde er ook voor dat arbeidstijd werd gezien als een middel om werkloosheid te bestrijden, wat aansluit bij de **tewerkstellingsdoelstelling**. Zo wordt in de preambule van Conventie C47 de wijdverspreide werkloosheid overwogen als reden om de arbeidsduur te verminderen.¹⁷⁹

53. **NATIONAAL** - Nationaal valt op dat de **tewerkstellingsdoelstelling** op de voorgrond komt. Hoewel de vermindering van de arbeidsduur in de eerste plaats gericht was op het verbeteren van de situatie van de werknemers, was de wet van 1936 die de arbeidstijd tot 40 uur in bepaalde sectoren verminderde er volgens sommigen immers ook op gericht om de werkloosheid te verminderen.¹⁸⁰ Ook de schorsingsperiodes sluiten aan bij deze doelstelling. Daardoor worden werknemers immers stabiliteit en zekerheid van de dienstbetrekking geboden.¹⁸¹

§ 4. WO II tot jaren '70-'80

I. Maatschappelijke context

54. **COLLECTIEVE EN OBJECTIEVE WERKTIDEN** - In deze naoorlogse periode wordt de wederopbouw aangevat en de sociale welvaartstaat langzaam maar zeker uitgebouwd. De idee van solidariteit is

¹⁷⁶ J. MURRAY, "The International Regulation of Maternity : Still Waiting for the Reconciliation of Work and Family Life", *Int J Comp LLIR* 2001, (25) 28.

¹⁷⁷ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 366.

¹⁷⁸ Conv.IAO nr. 1 Limiting the Hours of Work in Industrial Undertakings to Eight in the Day van 28 november 1919, *United Nations Treaty Series*, vol. 38, 18.

¹⁷⁹ Preambule Conv.IAO nr. 47 concerning the Reduction of Hours of Work to Forty a Week van 22 juni 1935, *United Nations Treaty Series*, vol. 271, 200; Rapport (ILO-Conditions of Work and Employment Programme) for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements on Working time in the twenty-first century, 2011, TMEWTA/2011, 4; D. MCCANN, "Decent Working Hours as a Human Right: Intersections in the Regulation of Working Time" in C. FENWICK en T. NOVITZ (eds.), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Oxford, Hart Publishing, 2010, (509) 512.

¹⁸⁰ M. DE GOLDS, "Partage du temps de travail, "flexibilité", expérimentation sociale ... crise ou mutation des principes dans l'organisation du travail?" in P. VAN DER VORST (ed.), *100 ans de droit social Belge 1886/1986 - Honderd jaar Belgisch sociaal recht 1886/1986*, Bruxelles, Editions Bruylant, 1986, (415) 418 met verwijzing naar P. HORION, *La Durée du Travail industriel et commercial et les Congés annuels payés*, Brussel, Editions Bruylant, 1937, 143.

¹⁸¹ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 194.

populair en er is vraag naar een economie die geleid wordt via staatsinterventie. In uitvoering van het Sociaal Pact van 1944 wordt de arbeidswetgeving van voor de oorlog hersteld.¹⁸²

Het fordisme kent zijn hoogdagen en zorgt voor ruimte voor vrije tijd na de werktijd.¹⁸³ De arbeidsduur wordt steeds verder verminderd.¹⁸⁴ De wettelijke wekelijkse arbeidsduur bedraagt in 1950 48 uur, maar zou geleidelijk aan verminderen tot 40 uur in 1975.¹⁸⁵ De jaarlijkse vakantie bedraagt net na de Tweede Wereldoorlog een week en vier weken in 1975.¹⁸⁶ Tot aan de jaren '70 daalt de effectieve arbeidsduur op jaarbasis door een hogere productiviteit.¹⁸⁷

De hogere lonen en betere werkomstandigheden zorgen ervoor dat vrouwen meer gestimuleerd worden om thuis te blijven. De vrouwelijke tewerkstelling daalt dan ook drastisch tot 1950, om daarna weer te stijgen. Het sterke kostwinnersmodel kent zijn hoogtepunt in de jaren '50 en '60.¹⁸⁸ Het fordisme zorgt ook voor collectieve en objectieve werktijden.¹⁸⁹

II. Juridische context

55. INTERNATIONAAL - Internationaal komt de reglementering rondom arbeidstijd op kruissnelheid. Zo worden nog steeds IAO-conventies aangenomen rondom arbeidstijd, al worden de onderwerpen niet uitgebreid.¹⁹⁰ Ook wordt het UVRM aangenomen dat het recht op rust en vrije tijd, met inbegrip van een redelijke beperking van werkuren en periodieke betaalde vakantie bevat.¹⁹¹ Tot slot wordt het ECOSOC-Verdrag aangenomen dat rust, ontspanning en een redelijke beperking van de arbeidsduur als onderdeel van rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden ziet.¹⁹²

¹⁸² B.-S. CHLEPNER, *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 243-244.

¹⁸³ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 14.

¹⁸⁴ M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDÆEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 3.

¹⁸⁵ G. VALENDUC en P. VENDRAMIN, "La réduction du temps de travail", *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2013, vol. 2013/26-27, afl. 2191-2192, (5) 27.

¹⁸⁶ *Ibid.* 28.

¹⁸⁷ *Ibid.* 29.

¹⁸⁸ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 22-23.

¹⁸⁹ T. INAGAMI, "The End of Classic Model of Labor Law and Post-Fordism", *Int J Comp LLIR* 1999, (691) 692.

¹⁹⁰ Vooral Conv.IAO nr. 132 concerning Annual Holidays with Pay van 24 juni 1970, *United Nations Treaty Series*, vol. 883, 98 is meldenswaardig; maar zie ook Conv.IAO nr. 79 concerning the Restriction of Night Work of Children and Young Persons in Non-Industrial Occupations van 9 oktober 1946, *United Nations Treaty Series*, vol. 78, 228; Conv.IAO nr. 103 concerning Maternity Protection van 28 juni 1952, *United Nations Treaty Series*, vol. 214, 322; Conv.IAO nr. 106 concerning Weekly Rest in Commerce and Offices van 26 juni 1957, *United Nations Treaty Series*, vol. 325, 280.

¹⁹¹ Art. 24 Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 10 december 1948, luidt: "Everyone has the right to rest and leisure, including reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay".

¹⁹² Art. 7 Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten van 19 december 1966, BS 6 juli 1983, 8808 luidt: "The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work which ensure, in particular (...) d) Rest, leisure and reasonable limitation of working hours and periodic holidays with pay, as well as remuneration for public holidays".

Conventie C89 is opmerkelijk omdat die uitgaat van een absoluut verbod op nachtarbeid voor vrouwen in de industrie en dus, net als in België en andere landen reeds gebeurde, een onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen dat later door het Europees Hof van Justitie discriminerend zou worden bevonden.¹⁹³

56. EUROPEES - Op Europees vlak wordt het EVRM in 1950 aangenomen. Het EVRM bevat geen concrete bepaling rondom arbeidstijd, maar stelt het recht op de eerbiediging van het privé-, familie- en gezinsleven vast.¹⁹⁴ Het ESH, aangenomen in 1961, bevat erg uitgebreide bepalingen rondom maximale arbeidsduur, feestdagen, jaarlijkse vakantie, bijkomende rustperiode bij risicovolle activiteiten, wekelijkse rusttijd,¹⁹⁵ overloon,¹⁹⁶ kinderarbeid,¹⁹⁷ moederschapsbescherming,¹⁹⁸ en opleidingstijd.¹⁹⁹ De goedkeuring van Richtlijn 76/207/EEG zou later ook een rol blijken te spelen in het arbeidstijdenrecht, met name in de afschaffing van het verbod op nachtarbeid voor vrouwen.²⁰⁰

57. NATIONAAL - Ook op nationaal vlak komt het arbeidstijdenrecht tot rijpheid. Bestaande initiatieven worden verdergezet, zo wordt de arbeidsduur steeds verder verminderd voor een grotere groep van werknemers, hoewel tegelijkertijd het aantal uitzonderingen stijgt²⁰¹, de jaarlijkse vakantie uitgebreid,²⁰² en feestdagen ingevoerd²⁰³. Vrouwen- en kinderarbeid wordt voortaan afzonderlijk geregeld²⁰⁴ en de zwangerschaps- en moederschapsbescherming uitgebreid.²⁰⁵ Zo

¹⁹³ Conv. IAO nr. 89 concerning Night Work of Women Employed in Industry (Revised 1948) van 9 juli 1948, *United Nations Treaty Series*, vol. 81, 148; zie ook M. DE GOLDS, "De Belgische reglementering inzake nachtarbeid", *Arbbl.* 1997-98, vol. 28, (7) 8.

¹⁹⁴ Art. 8, § 1 Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950, luidt als volgt: "Eenieder heeft recht op eerbiediging van zijn privéleven, zijn familieleven, zijn thuis en zijn briefwisseling".

¹⁹⁵ Art. 2 ESH. De volledige tekst van artikel 2 luidt als volgt: "Recht op billijke arbeidsvoorwaarden. Ten einde de onbelemmerde uitoefening van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen, verbinden de overeenkomst sluitende Partijen zich: 1. redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden vast te stellen, waarbij de werkweek geleidelijk dient te worden verkort voor zover de vermeerdering der productiviteit en andere van invloed zijnde factoren zulks toelaten; 2. voor algemeen erkende feestdagen behoud van loon te waarborgen; 3. een jaarlijks verlof van ten minste twee weken met behoud van loon te waarborgen; 4. verdere vrije dagen met behoud van loon of een verkorting van de arbeidsduur te waarborgen voor werknemers die nader omschreven gevaarlijke of voor hun gezondheid schadelijke werkzaamheden verrichten; 5. een wekelijkse rusttijd te waarborgen, die zoveel mogelijk samenvalt met de dag die volgens traditie of gewoonte in het betrokken land of in de betrokken streek als rustdag wordt erkend."

¹⁹⁶ Art. 4, § 2 ESH.

¹⁹⁷ Art. 7 ESH.

¹⁹⁸ Art. 8 ESH.

¹⁹⁹ Art. 10 ESH.

²⁰⁰ Richtl. Raad nr. 76/207/EEG, 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, *Pb.L.* 14 februari 1976, afl. 39, 40.

²⁰¹ Wet 15 juli 1964 betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sector van 's lands bedrijfsleven zie M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDAEEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 126.

²⁰² Zie onder meer Gecoördineerde wetten 9 maart 1951, wet 4 juli 1956 en wet 13 juni 1966, *ibid.*, 142.

²⁰³ Zie onder meer KB 7 februari 1946, KB 25 februari 1947 en wet 27 juli 1955, *ibid.*, 139-140.

²⁰⁴ KB nr. 40, 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, *BS* 27 oktober 1967.

²⁰⁵ Wet 17 maart 1948 tot wijziging van artikel 5 der wetten betreffende de vrouwen- en kinderarbeid, samengeordend bij koninklijk besluit van 28 februari 1919 en gewijzigd en aangevuld bij de wetten van 14 juni 1921 en 7 april 1937, *BS* 4 april 1948 en KB nr. 40, 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, *BS* 27 oktober 1967.

wordt bijvoorbeeld het presteren van overwerk door zwangere werknemers verboden.²⁰⁶ Ook het militair verlof wordt uitgebreid.²⁰⁷

Daarnaast worden schorsingsgronden omwille van zieke, ongeval, bevalling, slecht weer, technische stoornis en gebrek aan werk wegens economische oorzaken bij werklieden ingevoerd.²⁰⁸ Hieruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst meer en meer uit de burgerlijke sfeer van gelijkheid van contractspartijen werd gehaald en dat de contractsvrijheid werd teruggedrongen.²⁰⁹ Met de invoering van het gewaarborgd weekloon en het recht om afwezig te zijn naar aanleiding van familiegebeurtenissen en voor de vervulling van staatsburgerlijke plichten of van burgerlijke opdrachten wordt deze tendens verdergezet.²¹⁰

In deze periode kwam de wetgever met andere woorden frequent en ingrijpend tussen, waarbij de bescherming van de werknemers verder werd uitgebouwd.²¹¹ Voor de ontwikkeling van het arbeidsrecht en het arbeidstijdenrecht, was deze periode dan ook het hoogtepunt.²¹² Het arbeidstijdenrecht werd echter op de korrel genomen door werkgevers, omdat het allemaal veel te rigide zou worden.²¹³

III. Doelstellingen

58. INTERNATIONAAL - Op internationaal vlak springt in deze periode vooral de aandacht voor de vrije tijd in het oog.²¹⁴ Dit sluit aan bij verschillende doelstellingen: de bescherming van de gezondheid, bescherming tegen misbruiken, sterke gezinnen, actief burgerschap en sterk sociaal weefsel. Bovendien sluit dit aan bij de doelstelling van een hoge tewerkstellingsgraad: door vrije tijd te vrijwaren, wordt werken voor veel werknemers een meer haalbare kaart. In deze gevallen staat het vrijwaren van vrije tijd steeds in functie van een andere doelstelling: vrije tijd om iets nuttig te doen. De internationale bronnen beschermen echter ook vrije tijd op zich: vrije tijd om de vrije tijd. Zo begrepen is vrije tijd onderdeel van de **WLB-doelstelling**, die in deze periode voor het eerst een doelstelling op zich is, al wordt daar nog niet de term WLB voor gebruikt.

²⁰⁶ Art. 9 KB nr. 40, 24 oktober 1967 betreffende de vrouwenarbeid, *BS* 27 oktober 1967.

²⁰⁷ Wet 22 juli 1952 tot wijziging van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en de wet van 7 augustus 1922 op het bediendencontract, *BS* 31 juli 1952.

²⁰⁸ Wet 4 maart 1954 tot wijziging en aanvulling van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst, *BS* 12 maart 1954.

²⁰⁹ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 208.

²¹⁰ Wet 20 juli 1960 tot invoering van het gewaarborgd weekloon, *BS* 22-23 juli 1960.

²¹¹ O. VANACHTER, "Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, (34) 34.

²¹² M. DE GOLS, "Rigiditeit en flexibiliteit van het arbeidsrecht", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, (16) 16.

²¹³ O. VANACHTER, "Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, (34) 34.

²¹⁴ Zie bijvoorbeeld art. 24 UVRM.

59. EUROPEES - Uit het ESH en de interpretatie daarvan door het ECSR, blijkt ten eerste dat het arbeidstijdenrecht de **bescherming van de gezondheid** van de werknemer tot doel heeft, maar het gaat om de meest haalbare veiligheid en gezondheid van de werknemer. Zo benadrukt het ECSR bijvoorbeeld dat bepalingen rondom arbeidstijd tot doel hebben de veiligheid en gezondheid van de werknemers te beschermen op een doeltreffende wijze, zonder meer algemene belangen te negeren, in het bijzonder economische belangen.²¹⁵ Opnieuw komt dus de **rentabiliteit van de ondernemingen** als doelstelling naar voren en beide doelstellingen moeten met elkaar worden afgewogen. Zo vereist art. 2 ESH slechts een graduele vermindering van de arbeidstijd, zodat het een dynamisch artikel betreft.²¹⁶ Het ECSR preciseert dat wat een redelijke beperking is, kan verschillen van plaats tot plaats en van tijd tot tijd, afhankelijk van de productiviteit en van andere factoren.²¹⁷ Door geen precies getal te plakken op redelijke dagelijkse of wekelijkse arbeidstijden, kan meer bepaald rekening gehouden worden met nationale situaties en economische trends en kan elke situatie op haar eigen verdiensten worden beoordeeld.²¹⁸ Uit de titel van art. 2 ESH (nl. *the right to just conditions of work*), blijkt echter dat het arbeidstijdenrecht steeds **rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden** tot doel heeft.

Waar de balans moet gevonden worden, hangt af van de impact op iedere doelstelling. Zo bepalen niet alleen de economische gevolgen waar de balans moet worden gevonden, maar ook het *objectieve risico* voor de werknemer. Dit risico is immers groter voor werknemers die gedurende een lange tijd lange arbeidsuren moeten presteren.²¹⁹ Ook de 'beschermingswaardigheid' van de werknemer bepaalt waar het evenwicht kan worden gevonden. Zo kunnen personen met managementverantwoordelijkheden worden uitgesloten van de redelijke arbeidsduurbepanking, het middenkader niet.²²⁰ Daarnaast wordt ook de *compensatie* voor de werknemer in overweging genomen bij het bepalen van de balans, bijvoorbeeld door een hoger beloningstarief voor overwerk²²¹. Artikel 2, § 4 ESH bepaalt ook dat werknemers in een gevaarlijke of ongezonde betrekking bijkomende vakantie moeten genieten. Het ECSR verduidelijkt dat wanneer risicovolle situaties niet kunnen worden vermeden, verminderde arbeidsuren of bijkomende vakantie essentiële elementen zijn in de bescherming van de werknemer met het oog op het verminderen van de risico's en de werknemer de kans heeft te herstellen.²²²

²¹⁵ ECSR, conclusies XIV-2, 32; ECSR 7 december 2004, nr. 22/2003, Confédération générale du travail/France, ov. 34; ECSR 23 juni 2010, nr. 56/2009, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC/France, ov. 69).

²¹⁶ S. LENIA, *Fundamental social rights. Case law of the European Social Charter*, Strasbourg, Council of Europe Publishing, 2002, 2, 42; A.M. SWIATKOWSKI, *Charter of Social Rights of the Council of Europe*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, 71.

²¹⁷ ECSR, conclusies I, 18.

²¹⁸ ECSR, conclusies XIV-2, 32; ECSR 7 december 2004, nr. 22/2003, Confédération générale du travail/France, ov. 34; ECSR 23 juni 2010, nr. 56/2009, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC/France, ov. 69; S. LENIA, *Fundamental social rights. Case law of the European Social Charter*, Strasbourg, Council of Europe Publishing, 2002, 2, 40.

²¹⁹ ECSR, conclusies XIV-2, 32.

²²⁰ ECSR 2 december 2010, nr. 54/2008, European Council of Police Trade Unions (CESP)/France, ov. 31 en 32. Zie bv. ook art. 7 ESH dat de arbeidsduur van kinderen beperkt met het oog op hun ontplooiing of art. 8 ESH dat bepalingen rondom arbeidstijd bevat met het oog op de bescherming van de moederschap.

²²¹ Art. 4, § 2 ESH.

²²² ECSR 17 oktober 2001, nr. 10/2000, STTK ry and Tehy ry/Finland, ov. 23.

In het EVRM en de latere interpretatie ervan door de rechtspraak valt ook een **WLB-doelstelling** te lezen. Het EHRM interpreteert artikel 8 EVRM zeer breed.²²³ In het arrest-Niemitz stelt het hof dat eerbiediging voor het privéleven ook in zekere mate het recht inhoudt “relaties met anderen aan te gaan en te onderhouden”.²²⁴ In het arrest-Peck stelt het hof dat de bescherming van het privéleven ook de bescherming inhoudt “van het recht op identiteit en persoonlijke ontwikkeling, en het recht op relaties met anderen aan te gaan en te onderhouden met andere menselijke wezens en de buitenwereld (...)”.²²⁵ In het arrest-Bensaid aanvaardt het hof dat ook de mentale gezondheid onder artikel 8 EVRM kan vallen.²²⁶ Tot slot legt het hof in meerdere arresten een link tussen werk en privéleven.²²⁷ Zo kan een ontslag uit een functie volgens het EHRM een schending uitmaken van het recht op eerbiediging van het privéleven omdat de reden voor het ontslag de reputatie van de werknemer kan schaden en gevolgen met zich mee kan brengen voor zijn of haar naasten.²²⁸ Zaken die volgens het EHRM tot dusver onder het recht op *familieleven* vallen, betroffen zaken zoals gezinshereniging, voogdij, het recht om te trouwen,...²²⁹ Maar het EHRM aanvaardt ook dat ouderschapsverlof onder artikel 8 EVRM valt (in samenhang gelezen met artikel 14), omdat ouderschapsverlof het familieleven aanmoedigt en noodzakelijkerwijze de manier beïnvloedt waarop het wordt georganiseerd.²³⁰ In het ESH en de latere interpretatie valt eveneens een WLB-doelstelling te lezen omdat een ander element van de definitie wordt benadrukt nl. het evenwicht tussen werk en vrije tijd. Een hogere belasting van de werksfeer kan blijkbaar worden gecompenseerd in de niet-werksfeer, zowel door tijd als door geld. Zo betekent volgens het ECSR werken op een feestdag een grotere belasting voor de werknemer zodat de verplichting om voor algemeen erkende feestdagen behoud van loon te waarborgen, de verplichting inhoudt om dit werk te compenseren met een verloning die tweemaal zo hoog is dan de gewoonlijke vergoeding. De verloning mag evenwel ook worden toegekend door compenserende rusttijd toe te kennen, die dan gelijk moet zijn aan minstens tweemaal het aantal gewerkte dagen.²³¹ Nog een voorbeeld is nachtarbeid. Aangezien nachtarbeid een bijkomende last met zich meebrengt, moeten de overheden maatregelen treffen, zoals bijkomende pauzes, bijkomende betaalde vakantie,

²²³ Voor een bespreking, zie B. RAINEY, E. WICKS en C. OVEY, *Jacobs, White and Ovey. The European Convention on Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 6, 361-362.

²²⁴ EHRM 16 december 1992, nr. 13710/88, Niemitz/Germany, ov. 29.

²²⁵ EHRM 28 januari 2003, nr. 44647/98, Peck/United Kingdom, ov. 57.

²²⁶ EHRM 6 februari 2001, nr. 44599/98, Bensaid/United Kingdom, ov. 47.

²²⁷ Zie HENDRICKX en VAN BEVER die aantonen dat het hof een integratieve aanpak hanteert en het recht op bescherming van privéleven soms koppelt aan het recht op arbeid (F. HENDRICKX en A. VAN BEVER, "Article 8 ECHR: judicial patterns of employment privacy" in F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER en I. SCHÖMANN (eds.), *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford, 2013, (183-208), 196.

²²⁸ EHRM 12 januari 2016, nrs. 43519/07, 43524/07 en 45247/07, Milojević and Others/Serbia; zie ook EHRM 16 september 2008, nr. 32792/05, Pay/UK.

²²⁹ Zie voor een overzicht: B. RAINEY, E. WICKS en C. OVEY, *Jacobs, White and Ovey. The European Convention on Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 6, 334-359.

²³⁰ EHRM 22 maart 2012, nr. 30078/06, Konstantin Markin/Rusland. Zie voor een bespreking: W.L. ROOZENDAAL en R.F. HOEKSTRA, "Working Hours and Overtime : Balancing Economic Interests and Fundamental Rights in a Globalized Economy", (1), www.iler2015.com/dynamic/full/IL186.pdf (consultatie 12 augustus 2016), 14. Het EHRM neemt overigens ook in overweging hoeveel vrije tijd een individu had om te kunnen beoordelen of er al dan niet sprake was van slavernij, zoals verboden volgens art. 4 EVRM (EHRM 26 oktober 2005, nr. 73316/01, Siliadin/France). Zie voor een bespreking: V. MANTOUVALOU, "The prohibition of slavery, servitude and forced and compulsory labour under article 4 ECHR" in F. DORSSEMONT, K. LÖRCHER en I. SCHÖMANN (eds.), *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford, 2013, (143-157), 145-147. Mevrouw Siliadin werkte als huispersoneel, sloep op de vloer in de kamer van de kinderen waar ze voor zorgde, ontving bij na noot een loon, had zelden een vrije dag en werkte, als minderjarige, 15 uur per dag.

²³¹ ECSR, conclusies HESH 2010, 8-9.

frequente gezondheidsbeoordelingen, de mogelijkheid bepaalde faciliteiten te gebruiken zoals ruimtes om te rusten tijdens pauzes en omstandigheden die toelaten nachtwerk overdag te verrichten.²³² Een laatste voorbeeld is overwerk. Artikel 4, § 2 bepaalt dat de overheden zich ertoe verbinden het recht van de werknemers op een hoger beloningstarief voor overwerk te erkennen, behoudens uitzonderingen in bijzondere gevallen. Volgens het ECSR is dit principe ingegeven doordat het een bijkomende inspanning vergt van werknemers om te werken buiten normale werkuren. Het hogere beloningstarief kan ook worden toegekend door bijkomende vrijstelling van arbeidsprestaties, op voorwaarde dat de vrijstelling langer is dan het aantal gewerkte uren.²³³

60. NATIONAAL - Op nationaal vlak worden vrouwen minder dan voorheen beschermd omwille van hun zogenaamd zwakkere fysieke en intellectuele gesteldheid. KB nr. 40 beschermt vrouwen weliswaar nog steeds meer dan mannen, maar dit omwille van hun rol in het gezin.²³⁴ Dit sluit aan bij de doelstelling van de **bescherming van het gezin**.

Uit de invoering en uitbreiding van schorsingsmogelijkheden en vooral het gewaarborgd weekloon bij bepaalde schorsingen, blijkt opnieuw duidelijk de doelstelling van **rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden**. Het loon was niet langer louter een tegenprestatie van arbeid, maar kon ook verschuldigd zijn wanneer er geen arbeid werd geleverd. Daardoor wordt erkend dat arbeid meer is dan een koopwaar. De filosofie van de wet luidde duidelijk dat de onderneming niet enkel de arbeid inhuurt, maar de werknemer met zijn gaven en tekorten en menselijke behoeften in dienst neemt. Bijgevolg is het rechtvaardig dat de onderneming ook (een deel van²³⁵) de financiële last die bij een schorsing komt kijken, draagt. Het maakt daarbij niet uit of de schorsingsgrond bij de werknemer (bv. ziekte) of de onderneming (bv. economische werkloosheid) is te situeren.²³⁶ Zoals hoger toegelicht, beschermen schorsingen de tewerkstelling en sluiten daardoor ook aan bij de **tewerkstellingsdoelstelling**.

§ 5. Jaren '70-'80

I. Maatschappelijke context

61. JUST-IN-TIME-BEGINSEL - De maatschappij ondergaat opnieuw een grondige verandering door de economische (olie)crisis en daarmee gepaard gaande werkloosheid. De samenleving verschuift van een industriële economie naar een diensteneconomie.²³⁷

²³² A.M. SWIATKOWSKI, *Charter of Social Rights of the Council of Europe*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, 84.

²³³ ECSR, Conclusies XIV-2, 34-35; ECSR, Conclusies HESH 2010, 149-150.

²³⁴ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 354.

²³⁵ Het financiële risico wordt gedragen door de werkgever (loonwaarborg), de maatschappij (de uitkering na de loonwaarborg) en de werknemer zelf (in geval de uitkering lager is dan het loon).

²³⁶ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 224-225, 233-235.

²³⁷ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 15.

De ondernemingen voelen een verscherpte en geïnternationaliseerde concurrentie en aan het fordistische model komt op het einde van de jaren '70 een einde. In plaats daarvan maakt het toyotisme opgang: een productie op vraag uitgaande van het just-in-timebeginsel.²³⁸ Flexibiliteit wordt het sleutelwoord van dit nieuwe tijdperk en collectief geregelde arbeidstijden en arbeidsvoorwaarden worden afgebouwd.²³⁹

Op individueel vlak ruimt het sterke kostwinnersmodel plaats voor het matige kostwinnersmodel.²⁴⁰ De intensiteit van het werk wordt opgedreven, het werk wordt meer taakgebonden en de werknemer krijgt meer zeggenschap, autonomie en verantwoordelijkheid over het werk. Aan de tweedeling tussen werk en niet-werk komt een einde.²⁴¹ De effectieve arbeidsduur op jaarbasis vermindert wel verder, maar in eerste instantie door de hoge werkloosheid en daarna door de opkomst van deeltijds werk.²⁴² Tot slot wordt deze periode gekenmerkt door een vermindering van het (werk-) actieve leven, door de latere instapleeftijd, de vroegere uittrekkende leeftijd en vele schorsingen van de arbeid.²⁴³

II. Juridische context

62. INTERNATIONAAL - De Internationale Arbeidsorganisatie laat meer en meer thema's uit het privéleven aan bod komen in het arbeidstijdenrecht, zoals het betaald educatief verlof,²⁴⁴ en gelijke kansen voor en gelijke behandeling van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden²⁴⁵.

63. EUROPEES - In de Europese Unie plaveit het Social Action Programme van 1974 de weg voor een sociale politiek in een eerder economisch geïnspireerde Unie.²⁴⁶

Concrete afdwingbare rechten relevant voor het arbeidstijdenrecht worden in deze periode nog niet aangenomen. De aanbeveling van 22 juli 1975 omtrent de 40-uren week is niettemin van historisch belang omdat het als kiem van het Europese arbeidstijdenrecht wordt aanzien.²⁴⁷ Daarnaast

²³⁸ J. BUELENS, *Collectief overleg in (onder)jaannemingsverhoudingen*, Brugge, die Keure, 2012, 75.

²³⁹ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 15.

²⁴⁰ *Ibid.*, 23.

²⁴¹ *Ibid.*, 15-17.

²⁴² G. VALENDUC en P. VENDRAMIN, "La réduction du temps de travail", *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2013, vol. 2013/26-27, afl. 2191-2192, (5) 29.

²⁴³ M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDAEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 201 en 398.

²⁴⁴ Zie Conv.IAO nr. 140 concerning Paid Educational Leave van 24 juni 1974, *United Nations Treaty Series*, vol. 1023, 244.

²⁴⁵ Zie art. 4 Conv.IAO nr. 156 concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities van 23 juni 1981, *United Nations Treaty Series*, vol. 1331, 296: "With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken (a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and (b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security".

²⁴⁶ Res.Raad, 21 januari 1974 Social Action Programme, *BCLR* 1974, afl. 5, 187.

²⁴⁷ Aanbev.Raad nr. 75/457/EEG betreffende het beginsel van de veertigurige werkweek en het beginsel van vier weken vakantie met behoud van loon per jaar, *PB L* 22 juli 1975, 1 (consultatie 12 juli 2016); J. ROJOT en R. BLANPAIN, "General report" in R. BLANPAIN, E. KÖHLER en J. ROJOT (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, (3) 29.

vinden twee werkelijke mijlpalen plaats. Ten eerste wordt de Europese Eenheidsakte van 17 februari 1986 aangenomen dat artikel 118a EEG-Verdrag (thans artikel 153 VWEU zoals geamendeerd) invoert. Door dit artikel kunnen richtlijnen die minimumvoorschriften inzake de verbetering van het arbeidsmilieu, teneinde de veiligheid en gezondheid van de werknemers te beschermen, met gekwalificeerde meerderheid worden vastgelegd. Het zal de grondslag vormen van verschillende richtlijnen inzake arbeidstijdenrecht. Ten tweede wordt in 1989 het Gemeenschapshandvest aangenomen. Dit handvest betekende een doorbraak van de sociale dimensie van de Unie en een doorbraak voor het Europese arbeidstijdenrecht, al gaat het nog uit van het klassieke idee dat de voltooiing van de interne markt de beste manier is om tewerkstelling te creëren en het maximale welzijn in de Gemeenschap te verzekeren.²⁴⁸ Het werd door 11 lidstaten met uitzondering van het VK aanvaard.²⁴⁹ Arbeidstijd is een concreet thema in dit handvest, al blijft het nog beperkt tot het klassieke arbeidstijdenrecht, namelijk vermindering van de arbeidsduur, betaalde vakantie en feestdagen.²⁵⁰ Het Gemeenschapshandvest is ‘slechts’ een verklaring en kan niet worden afgedwongen, maar wordt uitvoering gegeven door het Sociale Actieprogramma van 1989.²⁵¹ Dit programma en de richtlijnen die daaruit voortvloeien, zullen het hoogtepunt vormen van wat sociale politiek van de Unie wordt genoemd, maar in feite arbeidsrecht van de Unie is.²⁵²

64. NATIONAAL - De meer belangwekkende maatregelen uit deze periode worden echter op nationaal vlak genomen. De Arbeidswet, tot stand gekomen na een coördinatie- en harmonisatieoefening, vormt uiteraard een mijlpaal en bevat tot vandaag de meest essentiële bepalingen van het arbeidstijdenrecht.²⁵³ Ook de gecoördineerde wetten op de jaarlijkse vakantie vormen een mijlpaal²⁵⁴ en ook de reglementering rondom feestdagen wordt in een nieuw jasje gestoken²⁵⁵. Er wordt ook een vorm van loopbaanonderbreking ingevoerd, zij het dat de uitoefening ervan door de

²⁴⁸ C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 12.

²⁴⁹ Het VK zou het Gemeenschapshandvest pas in 1998 aanvaarden door de aanname van het verdrag van Amsterdam.

²⁵⁰ Zie art. 8 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 9 december 1989, <http://www.eesc.europa.eu/> (consultatie 1 september 2016): “Every worker of the European Community shall have a right to a weekly rest period and to annual paid leave, the duration of which must be harmonised in accordance with national practices while the improvement is being maintained” en Aanbev.Raad nr. 75/457/EEG betreffende het beginsel van de veertigurige werkweek en het beginsel van vier weken vakantie met behoud van loon per jaar, *PB L* 22 juli 1975, 1 (consultatie 12 juli 2016).

²⁵¹ Med. (Comm.) concerning its action programme relating to the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights for Workers, 29 november 1989, COM(89) 568

²⁵² C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 14 en 533. Concreet van belang voor het arbeidstijdenrecht zijn de richtlijnen omtrent de bescherming van kinderen en jongeren (Richtl.Raad nr. 94/33/EG, 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk, *Pb.L.* 20 augustus 1994, afl. 216, 12); zwangere werknemers (Richtl.Raad nr. 92/85/EEG, 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, *Pb.L.* 28 november 1992, afl. 348); en uiteraard arbeidstijd (Richtl.Raad nr. 93/104/EG, 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *Pb.L.* 13 december 1993, afl. 307, 18).

²⁵³ Arbeidswet 16 maart 1971, *BS* 30 maart 1971. De Arbeidswet vat niet alleen bepalingen rondom arbeidstijd en bestaat uit volgende hoofdstukken: I. Toepassingsgebied, II Verbod om arbeid te verrichten, Arbeids- en rusttijden, IV Moederschapsbescherming, V Algemene bepalingen, VI Slotbepalingen.

²⁵⁴ Gec. wetten 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, *BS* 30 september 1971, *err. BS* 25 december 1971.

²⁵⁵ Wet 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, *BS* 31 januari 1974.

werknemer nog afhangt van het akkoord van de werkgever.²⁵⁶ Tot slot vormt ook de Arbeidsovereenkomstenwet een coördinatieoefening, waarin de hogervermelde schorsingsgronden en het gewaarborgd loon worden hernomen.²⁵⁷ Daarnaast wordt een mogelijke schorsing toegevoegd om te zetelen in arbeidsrechtbanken en -hoven en bij vrijheidsberoving.²⁵⁸

In het algemeen kan deze periode als een periode van regulering en flexibilisering worden aangeduid. Op het gebied van regulering wordt bijvoorbeeld deeltijdse arbeid in een wettelijk kader gegoten,²⁵⁹ wordt een procedure tot melding van overuren ingevoerd,²⁶⁰ worden de thema's die arbeidstijd raken uitgebreid²⁶¹ en wordt de arbeidsduur verlaagd²⁶².

65. Belangrijker is echter dat er in deze periode een nieuwe trend van flexibilisering is.²⁶³ Zo laat het KB nr. 179 van 1982 (beter bekend als de experimenten-Hansenne) toe nieuwe werktijden in te voeren in de ondernemingen die afwijken van de beschermende bepalingen van de Arbeidswet (bijvoorbeeld door van het verbod op zondagarbeid af te wijken) op voorwaarde dat de sociale partners akkoord gaan.²⁶⁴ Het KB nr. 225 van 1983 maakt mogelijk dat de arbeidsduur gemiddeld over een trimester wordt gerespecteerd.²⁶⁵ Deze KB's worden later wettelijk verankerd: het KB nr. 179 wordt vervangen door de Wet Nieuwe Arbeidsregelingen van 1987²⁶⁶ (ook wel de 'grote flexibiliteit' genoemd) en het KB nr. 225 wordt vervangen door de Herstelwet van 1985 dat artikel 20bis (ook wel de 'kleine flexibiliteit' genoemd) invoert in de Arbeidswet, waardoor de gemiddelde

²⁵⁶ Herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985, *err.* *BS* 24 april 1990; NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels*, 15 december 2009, nr. 76, www.cnt-nar.be/RAPPORT/rapport-076-NL.pdf, 10.

²⁵⁷ Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, *err.* *BS* 30 augustus 1978.

²⁵⁸ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 257.

²⁵⁹ CAO nr. 35, NAR, 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, *BS* 6 oktober 1981, *err.* *BS* 4 december 1981 en wet 23 juni 1981 waarbij in de arbeidswetgeving sommige bepalingen betreffende de deeltijdse arbeid worden opgenomen, *BS* 1 september 1981, gewijzigd bij programmwet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err.* *BS* 4 april 1990. Zie O. VANACHTER, "Evolutie in de arbeidswetgeving", *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, (119-148) 138, waar wordt gesteld dat tot de jaren '80 deeltijdse arbeid in België in vergelijking met andere Europese landen en de USA veel minder voorkwam omwille van de stiefmoederlijke behandeling van deeltijdse werknemers in het arbeids- en socialezekerheidsrecht. Sinds de jaren '80 is het aantal deeltijdse werknemers in België gevoelig gestegen.

²⁶⁰ CAO nr. 29, NAR, 29 november 1976 betreffende het verrichten van overuren, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 januari 1977, *BS* 8 maart 1977.

²⁶¹ Zie bijvoorbeeld wet 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie, *BS* 21 april 1973 en CAO nr. 45, NAR, 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 maart 1990, *BS* 21 maart 1990.

²⁶² Bijvoorbeeld CAO nr. 14, NAR, 22 november 1973 betreffende de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur, gewijzigd door CAO nr. 14bis van 26 maart 1975 en wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, *err.* *BS* 30 augustus 1978, die de 40-uren werkweek instelt.

²⁶³ R. BLANPAIN en C. ENGELS, "Belgium" in R. BLANPAIN, E. KÖHLER en J. ROJOT (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, (205) 209; K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 331.

²⁶⁴ KB nr. 179, 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de onderneming met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, *BS* 20 januari 1983. Voor een uitgebreide bespreking zie M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDÆEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 340-365.

²⁶⁵ KB nr. 225, 7 december 1983 houdende maatregelen met het oog op de beperking van het overwerk, *BS* 15 december 1983. Voor een uitgebreide bespreking zie M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDÆEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 379-390.

²⁶⁶ Wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, *BS* 12 juni 1987.

arbeidsduur zelfs per jaar kan worden berekend.²⁶⁷ De Herstelwet van 1985 bevat verschillende flexibiliseringsmaatregelen met als doel de flexibiliteit in de arbeidsorganisatie te verbeteren.²⁶⁸ Niet alleen de arbeidsduur en arbeidstijd worden geflexibiliseerd, er worden ook verschillende nieuwe schorsingsgronden ingevoerd. Zo voerde de wetgever kredieturen in voor werknemers die een opleiding volgen,²⁶⁹ politiek verlof, en loopbaanonderbrekingen²⁷⁰. In eerste instantie betrof het geen recht op loopbaanonderbreking, maar was een cao of individueel akkoord van de werkgever vereist en waren er geen bijzondere redenen vereist voor de opname van de loopbaanonderbreking.²⁷¹ Het systeem van loopbaanonderbreking toont aan dat de referentieperiodes steeds langer worden in het arbeidstijdenrecht: van een arbeidsduurbepanking per dag, naar een arbeidsduurbepanking per week en jaar (de jaarlijkse vakantie), naar de gehele loopbaan.²⁷² Rond de Herstelwet van 1985 dat voor de grootste golf van flexibilisering zorgde, ontstond de nodige commotie waarbij de woorden deregulering, flexibilisering en sociale afbraak in de mond werden genomen.²⁷³

VANACHTER meent dat de bescherming van de werknemer in de jaren '80 voor het eerst op enkele punten werd teruggeschroefd, maar van een echte deregulering was geen sprake.²⁷⁴ De economische crisis heeft het arbeidstijdenrecht echter wel grondig doen veranderen.²⁷⁵

III. Doelstellingen

66. INTERNATIONAAL - De IAO krijgt meer en meer aandacht voor de combinatie van werk en privéleven. Dit blijkt ten eerste uit Conventie C156, waarbij de combinatie van werk en privéleven vanuit het recht op gelijke kansen op de agenda wordt geplaatst.²⁷⁶ Dit sluit aan bij de **tewerkstellingsdoelstelling** (door gelijke kansen zullen vooral vrouwen de toegang tot de

²⁶⁷ herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985, *err. BS* 24 april 1990. Voor een bespreking zie M. DE GOLS, "Nieuw artikel 20bis van de Arbeidswet? Soepele uurregeling en arbeidsduur op jaarbasis", *Or.* 1985, (29) 29-30 en M. DE GOLS, "K.B. nr. 225 opnieuw bekeken. Commentaar bij de reglementering inzake arbeidsduur, overuren en inhaalrust", *Or.* 1985, (1) 1-21.

²⁶⁸ MvT bij het ontwerp van herstelwet houdende sociale bepalingen, *Parl.St.* Senaat 1984-85, nr. 757, 2.

²⁶⁹ Wet 10 april 1973 waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie, *BS* 21 april 1973; later zou dit worden vervangen door het educatief verlof: herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985, *err. BS* 24 april 1990.

²⁷⁰ Herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985, *err. BS* 24 april 1990.

²⁷¹ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 280 en 285.

²⁷² M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDIAEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 201.

²⁷³ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 274.

²⁷⁴ O. VANACHTER, "Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, (34) 34.

²⁷⁵ M. DE GOLS, "Partage du temps de travail, "flexibilité", expérimentation sociale ... crise ou mutation des principes dans l'organisation du travail?" in P. VAN DER VORST (ed.), *100 ans de droit social Belge 1886/1986 - Honderd jaar Belgisch sociaal recht 1886/1986*, Bruxelles, Editions Bruylant, 1986, (415) 416.

²⁷⁶ Conv. IAO nr. 156 concerning Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women Workers: Workers with Family Responsibilities van 23 juni 1981, *United Nations Treaty Series*, vol. 1331, 296; C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 1-60.

arbeidsmarkt vinden), de **non-discriminatie-doelstelling en de WLB-doelstelling**. Van een echt zelfstandige non-discriminatie-doelstelling is op dit ogenblik in de IAO echter nog geen sprake.

Conventie C140 onderstreept dan weer de **ontplooiingsdoelstelling** van het arbeidstijdenrecht. Betaald educatief verlof is volgens de conventie immers niet alleen nodig om vaardigheden te verwerven nodig voor een bepaalde functie of participatie in de onderneming, maar ook voor de *human, social and cultural advancement of workers*.²⁷⁷

67. EUROPEES - De eerste aanbevelingen van de Commissie rondom arbeidstijd, kaderden nog in de **tewerkstellingsdoelstelling**, nl. jobcreatie.²⁷⁸ Met de aanneming van het Gemeenschapshandvest van 1989 echter, kwam de beschermingsdoelstelling op de voorgrond te staan, namelijk de **bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemer**. Het Gemeenschapshandvest bevat immers beschermende bepalingen rondom arbeidstijd, die deel zijn van de titel *Improvement of living and working conditions*. Deze doelstelling moet volgen uit het voltrekken van de interne markt en het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden rondom onder meer arbeidstijd.²⁷⁹

Meer in het algemeen blijkt de Europese Unie met het Sociale Actieprogramma van 1989 ook al, zij het programmatorisch, aandacht te hebben voor de **WLB-doelstelling**. In dit programma stelt de Raad met het oog op het verwezenlijken van de "volledige en optimale werkgelegenheid in de Gemeenschap" maatregelen te willen nemen om "te trachten de taak van alle betrokkenen in het gezin te verenigen met hun verlangens in het beroepsleven".²⁸⁰ Van een echte WLB-doelstelling op het vlak van arbeidstijd is in de Europese Unie op dat ogenblik echter nog geen sprake.

68. NATIONAAL - De nationale flexibiliseringstendens had in eerste instantie tot doel de **rentabiliteit** op te drijven. ENGELS wijst erop dat veel wijzigingen aan het nationale arbeidstijdenrecht waren ingegeven om werkgevers en ondernemingen een verhoogde flexibiliteit in hun personeelsmanagement toe te staan, en niet zozeer tot doel hadden de individuele werknemer in staat te stellen werk en familieleven te verzoenen.²⁸¹ Zo lezen we inderdaad in de memorie van toelichting bij de nieuwe arbeidsregelingen dat de economische crisis aan het licht heeft gebracht dat andere vormen van arbeidsorganisatie een betere rentabiliteit van de ondernemingen konden garanderen, hetgeen ook de werkgelegenheid ten goede kon komen.²⁸² Deze **tewerkstellingsdoelstelling** zou nog meer op de voorgrond treden: zodra duidelijk was dat de crisis structureel van aard was, werden niet alleen maatregelen inzake arbeidstijd genomen om

²⁷⁷ Art. 2, c Conv. IAO nr. 140 concerning Paid Educational Leave van 24 juni 1974, *United Nations Treaty Series*, vol. 1023, 244.

²⁷⁸ C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 534.

²⁷⁹ Art. 7 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 9 december 1989, <http://www.eesc.europa.eu/> (consultatie 1 september 2016).

²⁸⁰ Res. Raad, 21 januari 1974 Social Action Programme, *BCLR* 1974, afl. 5, 187.

²⁸¹ C. ENGELS, "The Harmonization of Working Life and Family Life: Belgium", *BCLR* 1995, afl. 30, (1) 17.

²⁸² MVT bij het wetsontwerp betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, *Parl. St. Kamer* 1985-86, nr. 590/1, 1.

de competitiviteit te verhogen, maar ook om de werkgelegenheidsgraad te verhogen en meer bepaald de arbeid te herverdelen.²⁸³ Zo bepaalde het eerste artikel van CAO nr. 29 dat in een tijd van economische crisis te beschikbare arbeid tussen een zo groot mogelijk aantal werknemers moest worden verdeeld. Volgens J. DEQUAN, verschuift de nadruk vanaf de jaren '80 van individuele bescherming naar werkgelegenheid.²⁸⁴ In het verslag aan de Koning bij het KB nr. 225 wordt bijvoorbeeld gesteld dat het KB vooral een betere verdeling van de beschikbare arbeid beoogt door het verplicht inhalen van overuren.²⁸⁵ Ook de arbeidsduurvermindering in de experimenten van Hansenne dienden deze doelstelling;²⁸⁶ net als de beroepsloopbaanonderbreking ingevoerd door de Herstelwet van 1985. Een werknemer die beroepsloopbaanonderbreking nam, moest immers worden vervangen door een uitkeringsgerechtigde volledig werkloze. De beroepsloopbaanonderbreking had dan ook primair het tewerkstellen van werklozen tot doel, naast het sociale oogmerk om werknemers in staat te stellen zich geheel of gedeeltelijk terug te trekken uit de arbeidswereld.²⁸⁷ Tot slot wordt ook deeltijdse arbeid onder meer geregeld omdat dit strookt met het beleid van de Europese Gemeenschap volgens hetwelk de deeltijdse arbeid als een onderdeel wordt gezien van de strategie om de arbeid beter te verdelen.²⁸⁸

De kredieturen sluiten ook aan bij de doelstelling van een hoge tewerkstellingsgraad, maar dienen eveneens de **ontplooingsdoelstelling**. Als gevolg van de voortdurende technische vooruitgang bestond er immers een noodzaak om de opleiding van werknemers aan te moedigen.²⁸⁹ Deze dubbele doelstelling lezen we ook in het educatief verlot dat de kredieturen later vervangt: de snel veranderende maatschappij vraagt een voortdurende vorming van iedereen.²⁹⁰

Met het educatief verlot lijkt de wetgever echter nog verder te willen gaan. Volgens de memorie van toelichting moet "de algemene vorming van de werknemers immers worden opgevat in relatie tot hun hoedanigheid als arbeidende mens en zal hun bevordering en hun inschakeling in het economische, sociale en staatsburgerlijke leven dienen te vergemakkelijken door hen de noodzakelijke kennis bij te brengen en de nodige bezinningsinstrumenten ter beschikking te

²⁸³ M. DE GOLS, "Partage du temps de travail, "flexibilité", expérimentation sociale ... crise ou mutation des principes dans l'organisation du travail?" in P. VAN DER VORST (ed.), *100 ans de droit social Belge 1886/1986 - Honderd jaar Belgisch sociaal recht 1886/1986*, Bruxelles, Editions Bruylant, 1986, (415) 424 ; M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDÆEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 18.

²⁸⁴ J. DEQUAN, "Aperçu de l'évolution du droit du travail", *Revue du travail - Revue Belge de Sécurité sociale* 1986, (7) 17.

²⁸⁵ KB nr. 225, 7 december 1983 houdende maatregelen met het oog op de beperking van het overwerk, *BS* 15 december 1983.

²⁸⁶ KB nr. 179, 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de onderneming met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, *BS* 20 januari 1983), later wettelijk verankerd door wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, *BS* 12 juni 1987.

²⁸⁷ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 280.

²⁸⁸ *Hand. Senaat* 1980-81, 9 juni 1981, nr. 647/2, 2.

²⁸⁹ MvT bij het ontwerp van wet waarbij aan de werknemers kredieturen worden toegekend met het oog op hun sociale promotie, *Parl.St. Senaat* 1972-73, nr. 144.

²⁹⁰ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 275.

stellen”.²⁹¹ Naast een loutere ontplooiingsdoelstelling, lijkt de wetgever dus opnieuw een **actief burgerschap** na te streven. Deze doelstelling wordt in deze periode nog geconcretiseerd doordat de wetgever met het arbeidstijdenrecht ook de democratie wenste te vrijwaren. Politiek bedrijven is immers een tijdrovende bezigheid, zodat werd vastgesteld dat enkel vrije beroepen en in bijkomende orde mensen uit sociale organisaties zich kandidaat stelden. Door het politiek verlot wenste men dat werknemers meer tijd zouden kunnen vrijmaken om hun participatie te vergroten, aangezien de rekruteringsbasis te smal werd geacht voor “een democratisch regime dat zich er op beroemt de participatiekansen van alle burgers te maximaliseren”.²⁹²

De wetgever was tot slot ook bekommerd om het vrijwaren van voldoende vrije tijd. Kredieturen werden ingevoerd omdat werknemers die avondcursussen volgen amper over vrije tijd beschikken, wat nochtans noodzakelijk is voor een evenwichtige ontplooiing van de menselijke persoonlijkheid.²⁹³ Ook in het educatief verlot, dat de kredieturen vervangt, wordt als doelstelling genoemd: “het verlichten van de lasten en vermoeienissen van de werknemers die naast hun arbeid cursussen volgen en die examens voorbereiden tijdens de uren die gewoonlijk naar vrijetijdsbesteding gaan”.²⁹⁴ En ook bij het politiek verlot lezen we een soortgelijke redenering: politiek bedrijven slurpt veel tijd op zodat werknemers weinig kansen hebben om een politieke functie op te nemen, en wanneer zij dan toch een politieke functie vervullen, zijn zij genoodzaakt een groot deel van hun vrije tijd en jaarlijkse vakantie hieraan te spenderen, wat noch sociaal, noch familiaal verantwoord is.²⁹⁵

Het vrijwaren van voldoende vrije tijd sluit aan bij de **WLB-doelstelling**. Deze doelstelling is wellicht deel van de doelstelling van de bescherming van de gezondheid, sterke gezinnen, actief burgerschap en een sterk sociaal weefsel. Toch blijkt ook uit de Herstelwet van 1985 dat de nationale wetgever in deze periode minder dan voorheen zelf oordeelt waarvoor het arbeidstijdenrecht tijd zou moeten vrijmaken voor de werknemer, zodat WLB op zich als aparte historische nationale doelstelling moet worden weerhouden. De Herstelwet laat immers toe dat de werknemer loopbaanonderbreking kan nemen of zijn arbeidsprestaties kan verminderen, waarbij hij een uitkering krijgt, beschermd wordt tegen ontslag en de verdere uitoefening van de betrekking zoals voorheen wordt gewaarborgd. De wetgever beoogde met deze Herstelwet zoals gezegd in de eerste plaats de beschikbare arbeid te herverdelen, maar ook de werknemer de mogelijkheid te geven om “tijdelijk zijn beroepsloopbaan te onderbreken, bijvoorbeeld met het oog op de opvoeding van zijn kind, om familiale redenen of om persoonlijke beweegredenen”.²⁹⁶

²⁹¹ MvT bij het ontwerp van herstelwet houdende sociale bepalingen, *Parl.St.* Senaat 1984-85, nr. 757, 41.

²⁹² Wetsvoorstel tot instelling van een verlot voor de uitoefening van een politiek mandaat, *Parl.St.* Kamer 1973-74, nr. 19, 1.

²⁹³ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 269.

²⁹⁴ MvT bij het ontwerp van herstelwet houdende sociale bepalingen, *Parl.St.* Senaat 1984-85, nr. 757, 39.

²⁹⁵ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 271.

²⁹⁶ MvT bij het ontwerp van herstelwet houdende sociale bepalingen, *Parl.St.* Senaat 1984-85, nr. 757, 36-37.

§ 6. Jaren '90 tot 2007

I. Maatschappelijke context

69. FLEXIBEL ROOSTEREN - Deze relatief rustige periode kenmerkt zich op maatschappelijk vlak nog het meest door de opkomst van het internet.

Voor de ondernemingen blijkt de grootste verandering relevant voor het arbeidstijdenrecht, de grotere behoefte om werknemers flexibel in te roosteren. Deze vraag naar flexibiliteit is deels consument-gedreven²⁹⁷, wordt ondersteund door technologische ontwikkelingen²⁹⁸ en aangemoedigd door het toyotisme²⁹⁹ en de globalisering met bijhorende concurrentiedruk³⁰⁰. Ook de interne markt van de Europese Unie in 1993 verscherpt de concurrentie voor de ondernemingen.

Op individueel niveau tot slot is er nu werkelijk sprake van het tweeverdienersmodel.³⁰¹ Veel werknemers ervaren echter een toenemende spanning tussen werk- en privé-tijd door de opgedreven intensiteit van de arbeid, doordat de arbeidsovereenkomst meer en meer een resultaatsverbintenis wordt en doordat de werknemer overal ter beschikking is dankzij communicatietechnologie.³⁰² Telewerk maakt een opgang en standaardarbeidstijden worden minder en minder de norm.³⁰³ Dit blijkt onder meer uit het feit dat deeltijdse arbeid, vooral bij vrouwen maar nadien ook bij mannen, als deel van een eindloopbaanscenario, een sterke opgang maakt.³⁰⁴ Ook andere vormen van individuele arbeidstijdverminderingen kennen een sterke opmars, zoals tijdskrediet en thematisch verlof.³⁰⁵

II. Juridische context

70. INTERNATIONAAL - In het arbeidstijdenrecht valt op internationaal vlak bij de Internationale Arbeidsorganisatie op dat het aan banden leggen van de arbeidstijd niet langer het primaire

²⁹⁷ Denk maar aan de langere openingstijden van winkels en langere werktijden van dienstverlenende bedrijven.

²⁹⁸ Productie en diensten zijn steeds minder gebonden aan tijd en plaats.

²⁹⁹ Het toyotisme met het just-in-timebeginsel wordt in deze periode in Europa voluit in de praktijk gebracht.

³⁰⁰ H. GOSPEL, *Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements*, Geneva, International Labour Office, 2003, 3.

³⁰¹ J. VANDEWEYER, *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 25.

³⁰² *Ibid.*, 16-18.

³⁰³ D. BELL en P. ELIAS, *The definition, classification and measurement of working time arrangement*, Geneva, International Labour Office, 2003, v.

³⁰⁴ G. VALENDUC en P. VENDRAMIN, "La réduction du temps de travail", *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2013, vol. 2013/26-27, afl. 2191-2192, (5) 7.

³⁰⁵ *Ibid.* 21 en 79.

agendapunt is. Er worden veel minder conventies rondom arbeidstijdenrecht aangenomen³⁰⁶ en geen enkele wordt als fundamenteel aangeduid.³⁰⁷

71. EUROPEES - In deze periode werden in de Europese Unie zeer veel richtlijnen aangenomen die bepalingen bevatten die relevant zijn voor het arbeidstijdenrecht, zoals richtlijnen omtrent de bescherming van kinderen en jongeren;³⁰⁸ zwangere werknemers³⁰⁹ en ouderschapsverlof.³¹⁰ De sociale partners namen ook nog een kaderovereenkomst inzake telewerk aan.³¹¹

De belangrijkste richtlijn is echter de Arbeidstijdrichtlijn.³¹² Aangezien het Verenigd Koninkrijk bijzonder afkerig stond tegenover elke regulering van arbeidstijd, is de Arbeidstijdrichtlijn aangenomen op basis van artikel 118, a EG-Verdrag (thans artikel 153 VWEU zoals geamendeerd).³¹³ Volgens dit artikel is de Europese Unie bevoegd om op te treden ter verbetering van het arbeidsmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. De richtlijn stelt minimumvoorschriften³¹⁴ vast en beoogt door harmonisatie op Unieniveau inzake de organisatie van de arbeidstijd een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen door hen – met name dagelijkse en wekelijkse – minimumrusttijden en voldoende pauzes te waarborgen en door een maximum voor de duur van de werkweek te bepalen.³¹⁵ De richtlijn is zowel strikt als flexibel te noemen en tracht een evenwicht te bereiken tussen enerzijds beschermende strikte bepalingen en anderzijds voldoende flexibiliteit voor de

³⁰⁶ Zie Conv. IAO nr. 171 concerning Night Work van 26 juni 1990, *United Nations Treaty Series*, vol. 1855, 305 en Conv. IAO nr. 175 concerning Part-Time Work van 24 juni 1994, *United Nations Treaty Series*, vol. 2010, afl. I, 34473.

³⁰⁷ Verklaring IAO on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up van 18 juni 1998, www.ilo.org (consultatie 1 september 2016). Zie voor een overzicht van de conventies die wel als fundamenteel worden aangeduid www.ilo.org.

³⁰⁸ Richtl. Raad nr. 94/33/EG, 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk, *Pb.L.* 20 augustus 1994, afl. 216, 12.

³⁰⁹ Richtl. Raad nr. 92/85/EEG, 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, *Pb.L.* 28 november 1992, afl. 348.

³¹⁰ Richtl. Raad nr. 96/34/EG, 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, *Pb.L.* 19 juni 1996, afl. 145, 4.

³¹¹ Framework agreement on Teleworking, 16 juli 2002, <http://eur-lex.europa.eu> (consultatie 12 juli 2016).

³¹² Richtl. Raad nr. 93/104/EG, 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *Pb.L.* 13 december 1993, afl. 307, 18.

³¹³ Het Verenigd Koninkrijk onthield zich bij de stemming, hoewel het belangrijke toegevingen had bekomen zoals de opt-out voor werknemers van de 48-uren week (zie C. BARNARD, "EU 'Social' Policy: from employment law to labour market freedom" in P. CRAIG en G. DE BÚRCA (eds.), *The evolution of EU law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (641) 652).

³¹⁴ Art. 15 en 23 Arbeidstijdrichtlijn.

³¹⁵ HvJ 26 juni 2001, nr. C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), ov. 37 en 38; HvJ 6 april 2006, nr. C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden, ov. 26; HvJ 9 september 2003, nr. C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, ov. 45 en 46; HvJ 5 oktober 2004, nr. C-397/01 tot C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 'Pfeiffer et al.', ov. 76 en 91; HvJ 12 oktober 2004, nr. C-313/02, ECLI:EU:C:2004:607, Nicole Wippel/Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., ov. 47; HvJ 1 december 2005, nr. C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Abdelkader Dellas et al./Premier ministre en Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ov. 40 en 41; HvJ 7 september 2006, nr. C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, ov. 35 en 36; HvJ 11 januari 2007, nr. C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov, ov. 23; HvJ 25 november 2010, nr. C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, Günter Fuß/Stadt Halle, ov. 32; HvJ (Besch.) 4 maart 2011, nr. C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București, ov. 40.

arbeidsorganisatie.³¹⁶ De Arbeidstijdrichtlijn zou aanleiding geven tot veel rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Het Hof stelde herhaaldelijk dat de Arbeidstijdrichtlijn de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers nastreeft. De jaarlijkse vakantie met behoud van loon, de dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijden en pauzes en maximumduur van de werkweek zijn daarom bijzonder belangrijke beginselen van sociaal recht van de Unie, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de uitdrukkelijk in de richtlijn zelf opgesomde grenzen.³¹⁷

Tot slot moet er worden gewezen op het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.³¹⁸ Het Handvest verankert de hierboven opgesomde bijzonder belangrijke beginselen van Gemeenschapsrecht die het Europees Hof van Justitie heeft vastgesteld in haar rechtspraak n.a.v. de Arbeidstijdrichtlijn. Artikel 31, § 2 Handvest bepaalt voortaan expliciet dat iedere werknemer recht heeft op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Sedert het verdrag van Lissabon heeft het Handvest dezelfde rechtskracht gekregen als de verdragen.³¹⁹ Artikel 31 is opmerkelijk omdat het, in tegenstelling tot de Arbeidstijdrichtlijn, geen uitzonderingen voorziet en zelfs niet bepaalt dat dit recht wordt toegekend "overeenkomstig het recht van de Unie en de

³¹⁶ De richtlijn was grotendeels gebouwd op de dominante ervaring van het continentale Europa, hoewel aansluiting met de traditie van het Verenigd Koninkrijk werd gezocht door flexibiliteitsmaatregelen te voorzien op basis van individuele of collectieve onderhandelingen (A. FENOGLIO, "The Working Time Directive and its interpretation: another major piece in the European social rights puzzle", *European Journal of Social Law* 2011, afl. 3, (215) 225). (Strikte bepalingen zijn de bepalingen omtrent de gemiddelde arbeidstijd (art. 6 b en 8), de dagelijkse en wekelijkse rustperiodes (art. 3 en 5), de verplichte pauzes (art. 4) en jaarlijkse vakantie (art. 7). De richtlijn is evenwel eveneens flexibel aangezien een belangrijke rol is weggelegd voor de sociale partners om de richtlijn in te voeren en bepaalde standaarden te zetten (omtrent rustperiodes (art. 4), maximale wekelijkse arbeidstijd (art. 6) en nachtwerk (art. 8)); omdat de richtlijn toelaat referentieperiodes te bepalen (omtrent wekelijkse rustperiodes (art. 16 a), wekelijkse arbeidstijd (art. 16 b) en nachtwerk (art. 16 c)); en in het bijzonder omdat vele afwijkingsmogelijkheden voorzien zijn (art. 17 tot 22) waarvan de opt-out het best gekend is (art. 22).)

³¹⁷ Zie omtrent jaarlijkse vakantie: HvJ 26 juni 2001, nr. C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), ov. 43 en 47; HvJ 18 maart 2004, nr. C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160, María Paz Merino Gómez/Continental Industrias del Caucho SA, ov. 29; HvJ 16 maart 2006, nr. C-131/04 en C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd (C-131/04), Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd en J. C. Caulfield en anderen/Hanson Clay Products Ltd (C-257/04), ov. 48; HvJ 6 april 2006, nr. C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden, ov. 28; HvJ 20 januari 2009, nr. C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) en Stringer et al./Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), ov. 22; HvJ 10 september 2009, nr. C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA, ov. 18; HvJ 14 oktober 2010, nr. C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre et al., ov. 36; HvJ 22 april 2010, nr. C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol, ov. 28; HvJ 15 september 2011, nr. C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, Williams et al./British Airways plc., ov. 17; HvJ 22 november 2011, nr. C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, KHS AG/Winfried Schulte, ov. 37; HvJ 24 januari 2012, nr. C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique en Préfet de la région Centre, ov. 16; HvJ 3 mei 2012, nr. C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main, ov. 40.

Zie omtrent dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijden, voldoende pauzes en een maximumduur van de werkweek: HvJ 5 oktober 2004, nr. C-397/01 tot C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 'Pfeiffer et al.', ov. 100; HvJ 12 oktober 2004, nr. C-313/02, ECLI:EU:C:2004:607, Nicole Wippel/Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., ov. 47; HvJ 1 december 2005, nr. C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Abdelkader Dellas et al./Premier ministre en Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ov. 49; HvJ 7 september 2006, nr. C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, ov. 38; HvJ 11 januari 2007, nr. C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov, ov. 23; HvJ 25 november 2010, nr. C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, Günther Fuß/Stadt Halle, ov. 33; HvJ (Besch.) 4 maart 2011, nr. C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București, ov. 41.

³¹⁸ Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, *Pb.C.* 18 december 2000, afl. 364.

³¹⁹ Art. 6, § 1 VEU. Volgens T. BLANKE heeft artikel 31 meer dan een louter programmatorisch karakter. Het heeft tot gevolg dat alle werknemers binnen de EU een subjectief recht hebben op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Dit subjectief recht heeft volgens T. BLANKE bovendien de status van een fundamenteel sociaal recht (T. BLANKE, "Fair and just working conditions (Article 31)" in B. BERCUSSON (ed.), *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden, Nomos, 2006, (357) 359).

ationale wetgevingen en praktijken".³²⁰ Men kan zich dan ook afvragen of artikel 31 enkel het principiële recht wou installeren, zonder afbreuk te doen aan de uitzonderingen zoals voorzien in de richtlijn.³²¹ Voor het arbeidstijdenrecht is ook artikel 33 Handvest van belang waarin onder de titel Gezins- en beroepsleven het recht op betaald moederschapsverlof en het recht op ouderschapsverlof wordt vastgelegd, naast een algemene bepaling dat het gezin bescherming geniet op juridisch, economisch en sociaal vlak.

72. NATIONAAL - In het nationale arbeidstijdenrecht valt sinds het einde van de jaren '80 op dat er niet veel druk meer wordt uitgeoefend om de arbeidsuren te verminderen.³²² In plaats daarvan is deze periode vooral een periode van onderhandelde flexibiliteit van het arbeidstijdenrecht.³²³ Dit sluit aan bij een meer algemene Europese trend waarbij arbeidstijdvermindering op zich (deels) plaatsmaakt voor arbeidstijd als een manier om flexibiliteit toe te laten om productie op vraag toe te laten of arbeidstijdvermindering als een *quid pro quo* voor meer flexibele werkpatronen.³²⁴

Flexibiliteit in de arbeidstijdregelingen heeft betrekking op de werkdag, de werkweek, het werkjaar en elke periode daartussenin of zelfs het werkleven van een individu.³²⁵ Opvallend is ook dat het meer en meer om een individuele flexibilisering gaat: individuele werknemers kunnen een flexibilisering van de arbeidstijd overeenkomen, met of zonder het akkoord van de sociale partners.³²⁶ Deze individualisering veruitwendigt zich ook inhoudelijk. Het werkrooster kan meer en meer worden aangepast in functie van individuele preferenties. Zo werd het verlof om dwingende redenen ingevoerd, nl. een korte schorsing bij ziekte, een ongeval of een ziekenhuisopname van een nabij familielid.³²⁷ Ook andere schorsingen zijn duidelijk gericht op individuele preferenties, zoals palliatief verlof,³²⁸ ouderschapsverlof,³²⁹ een langere schorsing of vermindering van de arbeidstijd voor bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid,³³⁰ recht op tijdskrediet ter

³²⁰ In tegenstelling tot bijvoorbeeld artikel 30 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, *Pb.C.* 18 december 2000, afl. 364 dat bepaalt dat iedere werknemers overeenkomstig het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken recht heeft op bescherming tegen iedere vorm van kennelijk onredelijk ontslag.

³²¹ T. BLANKE, "Fair and just working conditions (Article 31)" in B. BERCUSSON (ed.), *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden, Nomos, 2006, (357) 377.

³²² J. ROJOT en R. BLANPAIN, "General report" in R. BLANPAIN, E. KÖHLER en J. ROJOT (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, (3) 17.

³²³ M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDAEEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 519.

³²⁴ J. ROJOT en R. BLANPAIN, "General report" in R. BLANPAIN, E. KÖHLER en J. ROJOT (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, (3) 18.

³²⁵ *Ibid.* 81.

³²⁶ *Ibid.* 80; M. LEEMANS, "Goedkope flexibiliteit of duurzame arbeid?", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, (10) 15. Zie ook W.L. ROOZENDAAL, *Werk en privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer, Kluwer, 2011 23-242, die een verschuiving van collectieve ordening naar individuele variatie in het Nederlandse arbeidstijdenrecht aantoonde.

³²⁷ Wet 29 mei 1991 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, *BS* 10 juli 1991.

³²⁸ Zie art. 73 wet 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, *BS* 23 december 1994 dat artikel 100bis toevoegt in herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985, *err.* *BS* 24 april 1990.

³²⁹ CAO nr. 64, NAR, 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof en KB 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, *BS* 7 november 1997.

³³⁰ KB 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, *BS* 8 september 1998.

vervanging van de loopbaanonderbreking mits cao of individueel akkoord,³³¹ vaderschaps- en adoptieverlof³³² en pleegverlof.³³³ De werknemer wordt daarbij hoe langer hoe meer een recht toegekend op beroepsloopbaanonderbreking. Zo krijgt de werknemer recht op een schorsing van de arbeidsovereenkomst om palliatieve zorgen te verlenen, in tegenstelling tot eerdere schorsingsmaatregelen waarbij de werkgever en werknemer zelf, via individueel of collectief akkoord, beslisten over het al dan niet toestaan van een loopbaanonderbreking.³³⁴ Een andere flexibiliteitsmaatregel is de versoepeling van het overwerk.³³⁵ Toch is het niet enkel flexibilisering wat de klok slaat in deze periode, het arbeidstijdenrecht wordt ook verder verfijnd en gereguleerd.³³⁶

Deze verfijning en verdere regulering, zorgden echter wel voor een erg complexe reglementering.³³⁷ De reglementering voorziet dan wel heel wat flexibiliteit, de reglementering is technisch zo ingewikkeld dat maar weinig werknemers in staat zijn er efficiënt gebruik van te maken.³³⁸

Tot slot worden ook, onder druk van de Europese Unie, Conventie C89 die een verbod op nachtarbeid voor vrouwen voorzag en de wet van 17 februari 1997 aangenomen, waardoor de discriminatie tussen mannen en vrouwen inzake nachtarbeid wordt weggewerkt.³³⁹

³³¹ Wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001 en CAO nr. 77, NAR, 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Zie NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels*, 15 december 2009, nr. 76, www.cnt-nar.be/RAPPORT/rapport-076-NL.pdf, 10: "Verskil met het oude systeem is dat het tijdskrediet niet langer afhankelijk is van het akkoord van de werkgevers maar tot op een bepaalde grens een aantal rechten op een volledige en gedeeltelijke loopbaanonderbreking toekent aan de werknemers".

³³² Art. 27-30 wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001.

³³³ Art. 57 programmawet 27 april 2007, *BS* 8 mei 2007.

³³⁴ Wet 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, *BS* 23 december 1994; zie K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 287.

³³⁵ In bepaalde gevallen kan een krediet van 65 uren op jaarbasis worden opgebouwd in het kader van artikel 20bis Arbeidswet waarvoor geen inhaalrust moet worden toegekend en werknemers kunnen overwerken in het kader van artikel 26bis Arbeidswet voortaan compenseren in bijkomende rustdagen (wet 10 juni 1993 tot omzetting van sommige bepalingen van het interprofessioneel akkoord van 9 december 1992, *BS* 30 juni 1993). Voor een bespreking zie J. CLAEYS, "Wijzigingen in de Arbeidswet. Wet van 10 juni 1993", *Or.* 1993, (209) 209-218.

³³⁶ Bijvoorbeeld KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *BS* 30 juni 1990, waarbij kredieturen voor deeltijdse prestaties worden geregeld om deze vorm van flexibiliteit in te dijen en CAO nr. 80, NAR, 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, algemeen verbindend verklaard bij KB 21 januari 2002, *BS* 12 februari 2002.

³³⁷ O. VANACHTER, "Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, (34) 36.

³³⁸ *Ibid.* 40; zie ook M. LEEMANS, "Goedkope flexibiliteit of duurzame arbeid?", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, (10) 13. Volgens M. DE GOLS kunnen flexibiliteitsmechanismen moeilijk toegankelijk zijn omdat onderhandelingsvoorwaarden worden opgelegd, zoals een collectief akkoord. Deze beperking is volgens hem legitiem. Daarnaast zijn flexibiliteitsmechanismen echter ook moeilijk toegankelijk omwille van de complexiteit van de wetgeving, meer bepaald de complexiteit van de flexibiliteitsmechanismen in een geheel dat weinig samenhang vertoont wat een veel minder legitieme hindernis zou zijn (M. DE GOLS, "Rigiditeit en flexibiliteit van het arbeidsrecht", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, (16) 20).

³³⁹ Wet 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, *BS* 8 april 1997; voor een uitgebreide bespreking zie M. DE GOLS, "De Belgische reglementering inzake nachtarbeid", *Arbbl.* 1997-98, vol. 28, (7) 7-23.

III. Doelstellingen

73. INTERNATIONAAL - In de preambule van IAO-conventie nr. 175 omtrent deeltijdwerk wordt erkend dat deeltijdwerk belangrijk is voor de economie en bijkomende tewerkstellingskansen creëert, wat aansluit bij de doelstellingen van rentabiliteit en tewerkstelling. Daarnaast wordt deeltijdwerk echter ook gezien als een manier om werknemers toegang te geven tot betaalde en vrij gekozen arbeid, wat aansluit bij de **WLB-doelstelling**.³⁴⁰

74. EUROPEES - Uit de eerste richtlijnen omtrent arbeidstijd blijkt ten eerste de doelstelling van de **bescherming van de gezondheid**. De richtlijn omtrent de bescherming van kinderen en jongeren,³⁴¹ zwangere werknemers (Zwangerschapsrichtlijn 92/85/EEG),³⁴² maar ook de Arbeidstijdrichtlijn³⁴³ kaderen in deze doelstelling.³⁴⁴ Zo bepaalt de preambule bij de Zwangerschapsrichtlijn 92/85/EEG dat de nachtarbeid van zwangere vrouwen moet worden beperkt en zwangerschapsverlof moet worden opgelegd met het oog op de bescherming van de gezondheid van de werknemer. Deze beschermingsdoelstelling wordt nog meer benadrukt door de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Interessant is vooral dat uit de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie omtrent de rechtsgrond van de Arbeidstijdrichtlijn blijkt dat het arbeidstijdenrecht niet alleen de fysieke gezondheid, maar ook de mentale gezondheid van de werknemer moet beschermen. Om de gekozen rechtsgrond te verantwoorden, interpreteerde het Hof de begrippen arbeidsmilieu, veiligheid en gezondheid immers erg ruim en stelde dat ze betrekking hebben op alle factoren, fysieke of andere, die van invloed kunnen zijn op de gezondheid en de veiligheid van de werknemer in zijn arbeidsmilieu, en in het bijzonder op bepaalde aspecten van de organisatie van de arbeidstijd. In de preambule van het Statuut van de Wereldgezondheidsorganisatie wordt gezondheid immers omschreven als een toestand van volledig lichamelijk, geestelijk en sociaal welzijn en niet slechts als de afwezigheid van ziekte of zwakheid.³⁴⁵ Bovendien wordt opnieuw niet alleen de gezondheid van de werknemer, maar ook de gezondheid van derden beschermd. Hoewel de Zwangerschapsrichtlijn 92/85/EEG in de preambule slechts vermeldt dat het gaat om de bescherming van de werkneemster, blijkt bijvoorbeeld uit het blootstellingsverbod tijdens de zwangerschap en vooral de lactatie dat het niet enkel om haar gezondheid maar eveneens over de gezondheid van haar kind gaat, zodat aannemelijk is dat ook de bepalingen die het arbeidstijdenrecht (nachtarbeid,

³⁴⁰ Conv. IAO nr. 175 concerning Part-Time Work van 24 juni 1994, *United Nations Treaty Series*, vol. 2010, afl. I, 34473, 8.

³⁴¹ Richtl. Raad nr. 94/33/EG, 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk, *Pb.L.* 20 augustus 1994, afl. 216, 12.

³⁴² Richtl. Raad nr. 92/85/EEG, 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, *Pb.L.* 28 november 1992, afl. 348.

³⁴³ Richtl. Raad nr. 93/104/EG, 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *Pb.L.* 13 december 1993, afl. 307, 18

³⁴⁴ C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 13.

³⁴⁵ HvJ 12 november 1996, nr. C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Verenigd Koninkrijk/Commissie, ov. 15, 22 en 30; C. BARNARD, "EU 'Social' Policy: from employment law to labour market freedom" in P. CRAIG en G. DE BÚRCA (eds.), *The evolution of EU law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (641) 652. De uitspraak van het Hof is volgens C. BARNARD eerder een politieke beslissing, wat bepaalde ongerijmdheden zou verklaren (C. BARNARD, *EC Employment Law. Third Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 68).

zwangerschapsverlof) raken, eveneens zijn aangenomen met het oog op de bescherming van het ongeboren kind. In een witboek van 1997 over de sectoren en activiteiten die toen waren uitgesloten van de Arbeidstijdrichtlijn, stelt de Commissie dan ook expliciet: *"the Commission wishes to underscore the benefits that the general public may derive from adequate working time arrangements in all sectors. This is particularly the case with regard to transport activities and doctors in training, where fatigue brought by excessive hours of work may constitute a direct risk to the welfare and safety of others"*.³⁴⁶

In de richtlijnen komt echter ook duidelijk een flexibiliseringsdoelstelling aan bod. Ten eerste blijkt reeds in de Arbeidstijdrichtlijn dat de richtlijn de veiligheid en gezondheid tot doel heeft, maar eveneens in grote mate gericht is op het organiseren van arbeidstijdflexibiliteit.³⁴⁷ Bij de aanname van Richtlijn 93/104/EG³⁴⁸ benadrukte de commissie dan ook zeer duidelijk het belang van flexibiliteit van arbeid (*flexibility of labour*) waardoor ondernemingen in staat zijn zich aan te passen aan de eisen van de concurrentie en hun concurrentiepositie kunnen verbeteren, maar dat daarbij moet worden opgelet dat deze flexibiliteit geen omgekeerd effect heeft op het welzijn en de gezondheid van werknemers en dus dat minimumstandaarden moeten worden opgelegd op het niveau van de Gemeenschap.³⁴⁹

De flexibiliseringsdoelstelling komt nog duidelijker naar voren in de richtlijnen van een latere datum. Na het hoogtepunt van 'Europees Arbeidsrecht' waarbij richtlijnen werden aangenomen met het oog op de bescherming van werknemers, verschoof de nadruk van bescherming immers naar meer flexibiliteit met het oog op competitiviteit. F. HENDRICKX spreekt van een verschuiving van *socially acceptable economic integration* naar *economically acceptable social integration*.³⁵⁰ De verschuiving werd ingeluid door het groenboek *on European social policy*,³⁵¹ het Witboek *on Growth, competitiveness, and employment*,³⁵² en het witboek *on European Social Policy*.³⁵³ Voor het arbeidstijdenrecht is van belang dat nieuwe vormen van werk en arbeidstijdflexibiliteit voortaan werden gezien als noodzakelijke voorwaarden voor jobcreatie en aanpasbaarheid voor ondernemingen en werknemers.³⁵⁴ In de werkgelegenheidsrichtsnoeren van 1998 werden onder

³⁴⁶ Witb. (Comm.) on sectors and activities excluded from the working time directive, 15 juli 1997, COM(97)334, 3.

³⁴⁷ M. WEISS, "European Labour Law in transition from 1985 to 2010", *Int J Comp LLIR* 2010, afl. 1, (3) 5.

³⁴⁸ Richtl.Raad nr. 93/104/EG, 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, *Pb.L.* 13 december 1993, afl. 307, 18.

³⁴⁹ Voorstel (Comm.) for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time, 20 september 1990, COM(90)317 def., 2.

³⁵⁰ F. HENDRICKX, "De invloed van het Europese Unierecht op het Belgische arbeidsrecht" in I. SAMOY, V. SAGAERT en E. TERRY (eds.), *De invloed van Europa op het Belgische privaatrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, (207) 213.

³⁵¹ Groenb. (Comm.) European Social policy. Options for the Union, 17 november 1993, COM(93)551.

³⁵² Witb. (Comm.) Growth, Competitiveness, Employment: The Challenges and Ways Forward into the 21st Century, 5 december 1993, COM(93)700.

³⁵³ Witb. (Comm.) European Social Policy - A Way Forward for the Union, 27 juli 1994, COM(94)333; F. HENDRICKX, "De invloed van het Europese Unierecht op het Belgische arbeidsrecht" in I. SAMOY, V. SAGAERT en E. TERRY (eds.), *De invloed van Europa op het Belgische privaatrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, (207) 213.

³⁵⁴ Zie bijvoorbeeld Med. (Comm) Background Paper for first stage consultations with the social partners on Flexibility in working time and security for workers, 26 september 1995, SEC(95)1540/3; A. ZBYSZEWSKA, "The European Union Working Time Directive: securing minimum standards, with gendered consequences", *Women's Studies International Forum* 2013, vol. 39, (30); Med. (Comm) Background Paper for first stage consultations with the social partners on Flexibility in working time and security for workers, 26 september 1995, SEC(95)1540/3 35.

de titel 'bevordering van het aanpassingsvermogen van de ondernemingen en van hun werknemers' de sociale partners dan ook uitgenodigd op het gepaste niveau door middel van onderhandelingen overeenstemming te bereiken over regelingen tot modernisering van de arbeidsorganisatie, met inbegrip van flexibele arbeidsregelingen, teneinde ondernemingen productief en concurrerend te maken en het vereiste evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid tot stand te brengen.³⁵⁵ Zo blijkt uit de preambule bij de raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, als bijlage gehecht aan Richtlijn 97/81/EG, dat de raamovereenkomst tot doel heeft bij te dragen aan een flexibele organisatie van het werk, met name het flexibel inzetten van arbeidskrachten omwille van ondernemingsbehoeften (werkgeversgeoriënteerde flexibiliteit).³⁵⁶

Flexibilisering van het arbeidstijdenrecht komt ook expliciet als doelstelling naar voor in herzieningspogingen van de Arbeidstijdrichtlijn,³⁵⁷ en in het groenboek Modernisering Arbeidsrecht.³⁵⁸ In het groenboek vraagt de Europese Commissie hoe de minimumeisen ten aanzien van de organisatie van arbeidstijden zodanig kunnen worden veranderd dat voor zowel werkgever als voor werknemer meer flexibiliteit ontstaat, terwijl tegelijkertijd een hoge mate van bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemers wordt gewaarborgd.

De flexibiliteitsdoelstelling dient enerzijds een concurrentiedoelstelling. Dat deze doelstelling heeft meegespeeld bij de aanneming van de Arbeidstijdrichtlijn, lijkt aannemelijk. De Arbeidstijdrichtlijn moest er met name voor zorgen dat de concurrentie van het Verenigd Koninkrijk met haar traditie van lange werkuren zou worden ingedijkt, wat ook het hevige verzet van het VK tegen de richtlijn zou verklaren. Deze traditie verstoortte immers de interne markt en werkte sociale dumping in de hand.³⁵⁹ Daar nauw bij aansluitend blijkt dat de flexibiliteitsdoelstelling ook tot doel heeft het aanpassingsvermogen van de ondernemingen te garanderen, zoals bijvoorbeeld blijkt uit de werkgelegenheidsrichtsnoeren van 1998.³⁶⁰ Beide zijn deel van de doelstelling van de **rentabiliteit** van de ondernemingen.

Anderzijds dient de flexibiliteitsdoelstelling een **werkgelegenheidsdoelstelling**. Deze doelstelling blijkt ook reeds uit de aanneming van de richtlijn. Het Europees Hof van Justitie erkent immers bij de beoordeling van de rechtsgrondslag dat de richtlijn gevolgen kan hebben voor de werkgelegenheid,

³⁵⁵ Res.Raad, 15 december 1997 inzake de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1998, *Pb.C.* 28 januari 1998, afl. 30; C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 557.

³⁵⁶ Richtl.Raad nr. 97/81/EG, 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9; A. ZBYSZEWSKA, "The European Union Working Time Directive: securing minimum standards, with gendered consequences", *Women's Studies International Forum* 2013, vol. 39, (30) 32.

³⁵⁷ Zie uitgebreid S. DE GROOF, "Europese Arbeidstijdenrichtlijn. Noodzaak tot en stand van zaken van de herziening.", *NjW* 2013, vol. 273, (788) 788-796.

³⁵⁸ Groenb. (Comm.) De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw, 22 november 2006, COM(2006)708.

³⁵⁹ Zie H. COLLINS, "Social Dumping, Multi-Level Governance and Private Law in Employment Relationships" in D. LECZYKIEWICZ en S. WEATHERILL (eds.), *The Involvement of EU Law in Private Law Relationships*, Oxford, Hart Publishing, 2013, (223) 223-252, waarin COLLINS argumenteert dat de Arbeidstijdrichtlijn enerzijds sociale dumping tracht te voorkomen en anderzijds flexibiliteit en aanpasbaarheid nastreeft, twee doelstellingen die volgens hem haaks op elkaar staan.

³⁶⁰ Res.Raad, 15 december 1997 inzake de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1998, *Pb.C.* 28 januari 1998, afl. 30.

al is dit toch kennelijk niet haar hoofddoel zodat de gekozen rechtsgrondslag overeind blijft.³⁶¹ En ook uit de activiteiten van de Europese Unie blijkt dat het arbeidstijdenrecht werkgelegenheid tot doel heeft. Het groenboek Modernisering Arbeidsrecht, waarin gevraagd wordt hoe het arbeidstijdenrecht kan worden herdacht, heeft immers als doelstelling duurzame groei met meer en betere banen te verwezenlijken.³⁶² En ook de preambule bij de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid vermeldt dat de kaderovereenkomst een bijdrage is aan het algemene Europese werkgelegenheidsbeleid door de ontwikkeling van de mogelijkheden voor deeltijdarbeid te bevorderen op een manier die zowel voor werkgevers als voor werknemers aanvaardbaar is.³⁶³

Ook de **ontplooingsdoelstelling** komt in deze periode duidelijk naar voor. Zo vermeldt de preambule bij Richtlijn 94/33/EG dat de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat de arbeidstijd van schoolgaande adolescenten geen afbreuk doet aan hun mogelijkheid om baat te hebben bij het genoten onderwijs en dat een aangepaste arbeidservaring kan helpen jongeren voor te bereiden op het beroepsleven en het sociale leven als volwassene, op voorwaarde dat wordt vermeden dat hun veiligheid, hun gezondheid of hun ontwikkeling schade lijdt.³⁶⁴ Volgens BARNARD heeft de richtlijn dan ook tot doel enerzijds misbruiken te voorkomen, maar anderzijds voldoende flexibiliteit te laten zodat jongeren baat kunnen hebben bij werkervaring en training.³⁶⁵

De **non-discriminatiedoelstelling** wordt in deze periode een werkelijke zelfstandige doelstelling en is dus een doelstelling van de tweede generatie. De non-discriminatiedoelstelling betekent ten eerste dat bepalingen rondom arbeidstijd zelf niet mogen discrimineren. Zo stelt het Europees Hof van Justitie dat het algemeen verbod op nachtarbeid voor vrouwen discriminerend is. De Franse en Italiaanse regering betoogden dat dit verbod beantwoordt aan algemene doelstellingen gericht op de bescherming van vrouwelijke arbeidskrachten, en aan bijzondere overwegingen van sociale aard, die onder meer verband houden met het gevaar voor agressie en met de zwaardere gezinslasten die op vrouwen rusten. Het Hof antwoordt dat “doelstellingen gericht op de bescherming van vrouwelijke arbeidskrachten slechts geldig worden nagestreefd, indien de noodzaak van een verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen gerechtvaardigd is. Wat de ongemakken van nachtarbeid ook mogen zijn, de risico’s die vrouwen bij dergelijke werkzaamheden lopen, blijken, behoudens in geval van zwangerschap en moederschap, in het algemeen naar hun aard niet te verschillen van die waaraan mannen ook blootstaan. Wat de risico’s van agressie betreft, gesteld dat deze ’s nachts groter zijn dan overdag, hiertegen kunnen passende maatregelen worden genomen zonder dat afbreuk wordt gedaan aan het fundamenteel beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Met betrekking tot de gezinsstructuur

³⁶¹ HvJ 12 november 1996, nr. C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Verenigd Koninkrijk/Commissie, ov. 30.

³⁶² Groenb. (Comm.) De modernisering van het arbeidsrecht met het oog op de uitdagingen van de 21ste eeuw, 22 november 2006, COM(2006)708, 13.

³⁶³ Zie de bijlage bij Richtl.Raad nr. 97/81/EG, 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9.

³⁶⁴ Preambule Richtl.Raad nr. 94/33/EG, 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk, *Pb.L.* 20 augustus 1994, afl. 216, 12.

³⁶⁵ C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 559.

heeft het Hof reeds uitgemaakt dat de richtlijn niet tot doel heeft vragen van gezinsstructuur te regelen en in de taakverdeling tussen de echtelieden wijzigingen aan te brengen.”³⁶⁶

Ten tweede betekent de non-discriminatie-doelstelling dat werknemers niet mogen worden gediscrimineerd op basis van hun tewerkstellingspercentage en dat arbeidstijd geen hindernis mag vormen voor de toegang tot de arbeid. De Richtlijn 97/81/EG is expliciet met deze dubbele doelstelling voor ogen aangenomen.³⁶⁷ Deze laatste interpretatie van de non-discriminatie-doelstelling sluit aan bij de **tewerkstellingsdoelstelling**. Ook Richtlijn 96/34/EG inzake ouderschapsverlof heeft naast de non-discriminatie van vrouwen ook het verhogen van de tewerkstellingsgraad van vrouwen tot doel door de combinatie van arbeid en gezin mogelijk te maken.³⁶⁸

In dat opzicht sluit deze doelstelling ook aan bij de **WLB-doelstelling**. Hoewel deze doelstelling reeds vanaf de jaren '70 aan bod kwam in de Europese Unie, treedt de doelstelling pas vanaf de jaren '90 meer en meer op de voorgrond.³⁶⁹ Zo wordt in het Gemeenschapshandvest van 1989 onder de titel *equal treatment of men and women* onder meer opgesomd dat maatregelen moeten genomen worden om mannen en vrouwen toe te laten hun beroeps- en familie verplichtingen na te komen.³⁷⁰ Het witboek *on European Social Policy* bevat zelfs een titel *Reconciling employment and Household/ Family Life* waarin onder meer de relatie tussen arbeidstijd en zorgtijd als problematisch naar voren wordt geschoven.³⁷¹ Ook in de werkgelegenheidsrichtsnoeren komt deze doelstelling veelvuldig naar voor³⁷², net als in besluiten³⁷³, resoluties³⁷⁴, aanbevelingen³⁷⁵ en de eerste herzieningspoging van de Arbeidstijdrichtlijn. De Europese Commissie stelde dat de

³⁶⁶ HvJ 25 juli 1991, nr. C-345/89, ECLI:EU:C:1991:324, Openbaar Ministerie/A. Stoeckel. Beschermende bepalingen t.a.v. vrouwen kunnen volgens het Hof thans enkel wanneer ze betrekking hebben op zwangerschap en moederschap en er meer bepaald toe strekken de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap te verzekeren tot op het ogenblik waarop haar fysiologische en psychische functies zijn hersteld van de bevalling, alsook wanneer ze tot doel hebben de bijzondere relatie tussen moeder en kind te beschermen. Zie K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 364-365.

³⁶⁷ Preambule Richtl.Raad nr. 97/81/EG, 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9. Naar Belgisch recht omgezet door wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, *BS* 13 maart 2002, *err. BS* 3 april 2002.

³⁶⁸ J. KENNER, *EU Employment Law*, Oxford, Hart Publishing, 2003, 267.

³⁶⁹ E. CARACCILO DI TORELLA, "Is there a fundamental right to reconcile work and family life in de EU?" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (52) 53.

³⁷⁰ Art. 16 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 9 december 1989, <http://www.eesc.europa.eu/> (consultatie 1 september 2016).

³⁷¹ Witb. (Comm.) *European Social Policy - A Way Forward for the Union*, 27 juli 1994, COM(94)333, 32.

³⁷² Res.Raad, 15 december 1997 inzake de werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1998, *Pb.C.* 28 januari 1998, afl. 30; Zie voor een overzicht K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 297.

³⁷³ B.Raad nr. 95/593/EG, 22 december 1995 betreffende een communautair actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor mannen en vrouwen (1996-2000), *Pb.L.* 30 december 1995, afl. 335, 37.

³⁷⁴ Res.Raad, 29 juni 2000 betreffende de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het beroeps- en gezinsleven, *Pb.C.* 31 juli 2000, afl. 218, 5.

³⁷⁵ Med. (Comm.) aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: meer steun voor het combineren van beroep, privéleven en gezinsleven, 3 oktober 2008, COM(2008)635. Voor een uitgebreider overzicht van WLB-maatregelen in de Europese Unie, zie ADAPT, *Let's Improve Bargaining, Relations and Agreements on work and life times balance*, Modena, Adapt Associazione, 2013, 15-48.

gekozen oplossing onder meer het gemakkelijker moet maken om werk en gezin te combineren.³⁷⁶ Ook Richtlijn 96/34/EG inzake ouderschapsverlof die werd aangenomen als belangrijk middel om werk en gezinstaken te combineren en gelijke kansen en behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, past in deze doelstelling.³⁷⁷ In de preambule bij Richtlijn 97/81/EG inzake deeltijdarbeid staat ook dat de sociale partners deeltijdarbeid voor mannen en vrouwen willen vergemakkelijken teneinde hen in staat te stellen zich op het pensioen voor te bereiden, beroepsleven en gezinsleven te combineren en de mogelijkheden inzake onderwijs en opleiding te benutten.³⁷⁸ In de preambule bij de Europese Telewerkovereenkomst³⁷⁹ zoals afgesloten door de Europese sociale partners, stelden de sociale partners dat zij telewerk zien als een manier voor werknemers om hun werk en 'sociaal leven' te verzoenen.³⁸⁰ Het Handvest bepaalt in artikel 33, par. 2 tot slot "teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, heeft eenieder recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met het moederschap; alsmede recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind".

De interesse vanwege de Europese Unie voor WLB was in de eerste plaats ingegeven vanuit haar verbintenis om gelijke kansen voor mannen en vrouwen te creëren.³⁸¹ De EU moest het meer bepaald mogelijk maken dat in de eerste plaats vrouwen de twee levenssferen zouden kunnen combineren en aldus ten volle hun economisch potentieel zouden kunnen benutten.³⁸² Bijgevolg verklaren ook economische redenen de interesse van de EU voor WLB.³⁸³ WLB of *reconciliation policies* zijn volgens MOSS dan ook een terrein waarin de Europese Commissie een Europese Unie nastreeft waarbij het sociale en economische hand in hand gaan, en elkaar niet uitsluiten.³⁸⁴ De EU streeft daarbij in haar WLB-wetgeving daarentegen niet of in mindere mate het belang van het kind na volgens JAMES en CALLUS en ook voor het Europees Hof van Justitie wordt de discussie niet

³⁷⁶ Volgens de Commissie moet de gekozen oplossing ten eerste een goede bescherming garanderen van hun gezondheid en veiligheid, voor wat de arbeidstijd betreft; ten tweede de bedrijven en de lidstaten meer flexibiliteit bieden in het beheer van de arbeidstijd; ten derde het gemakkelijker maken om werk en gezin te combineren; en ten slotte een onredelijke belasting van de bedrijven vermijden, vooral van de kleine en middelgrote ondernemingen (zie Med. (Comm.) aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's en de sociale partners op communautair niveau over de herziening van richtlijn 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 30 december 2003, (COM)843, 22).

³⁷⁷ Richtl.Raad nr. 96/34/EG, 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, *Pb.L.* 19 juni 1996, afl. 145, 4.

³⁷⁸ Richtl.Raad nr. 97/81/EG, 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9.

³⁷⁹ Deze overeenkomst behoort (deels) tot het arbeidstijdenrecht omdat de telewerker in principe vrij zijn arbeidstijd bepaalt.

³⁸⁰ Framework agreement on Teleworking, 16 juli 2002, <http://eur-lex.europa.eu> (consultatie 12 juli 2016). Zie ook Rapport (Commission Staff) Working Paper on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework, 2 juli 2008, SEC(2008) 2178, http://www.ueapme.com/IMG/pdf/Stress_Final_Implementation_report_231108.pdf (consultatie 1 september 2016), 4 waarin de sociale partners stellen telewerk zien als een manier om de arbeidsorganisatie te moderniseren door flexibele werkarrangementen in te voeren en een grotere autonomie toe te kennen, alsook als een manier om een betere work-life balance te realiseren.

³⁸¹ P. MOSS, "Reconciling Employment and Family Responsibilities: A European Perspective" in S. LEWIS en J. LEWIS (eds.), *The Work-Family Challenge. Rethinking Employment*, London, Sage Publications Ltd, 1996, (20) 20-21; S. JACQUOT, C. LEDOUX en B. PALIER, "A means to a changing end. European resources: the EU and the reconciliation of paid work and private life", *EJSS* 2011, vol. 13, afl. 1, (26) 26-46.

³⁸² E. CARACCILO DI TORELLA, "Is there a fundamental right to reconcile work and family life in de EU?" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (52) 55.

³⁸³ E. CARACCILO, "The 'Family-Friendly Workplace': the EC Position", *Int J Comp LLIR* 2001, (325) 326.

³⁸⁴ P. MOSS, "Reconciling Employment and Family Responsibilities: A European Perspective" in S. LEWIS en J. LEWIS (eds.), *The Work-Family Challenge. Rethinking Employment*, London, Sage Publications Ltd, 1996, (20) 22.

gevoerd in termen van voor- en nadelen voor het kind, maar wel in het licht van geslachtsgelijkheid.³⁸⁵

Hoewel in eerste instantie ingegeven vanuit gelijke kansen, blijkt dat de WLB voor de Commissie voornamelijk gericht was op vrouwen. Dit was lange tijd ook het standpunt dat het Europees Hof van Justitie innam en bevestigde volgens CARACCIOLO DI TORELLA het traditionele idee dat de vrouw of moeder de zorgrol op zich moet nemen, en de man of vader moet werken voor loon.³⁸⁶ Ook BARNARD stelt vast dat het Europees Hof van Justitie sedert het einde van de jaren '90 aandacht had voor WLB en daarbij een evenwicht zoekt tussen verworven voordelen voor vrouwen als primaire zorgverleners en de wens om vrouwen niet te stereotyperen in deze rol.³⁸⁷

De WLB-doelstelling van de EU mag bovendien niet worden overschat. Volgens C. MCGLYNN betreft het vooral retoriek en weinig daden. Zo voorzag artikel 33 Handvest van de grondrechten van de EU oorspronkelijk een recht op verzoening tussen familie en werk³⁸⁸, maar deze bepaling werd uiteindelijk afgezwakt tot niet meer dan een herhaling van de Zwangerschaps- en ouderschapsrichtlijn.³⁸⁹ Momenteel is er dan ook geen fundamenteel recht op de verzoening tussen familie en werk in de Europese Unie, al opent artikel 33 wel deuren voor een proactieve rol van het Europees Hof van Justitie.³⁹⁰

Uit de Richtlijn 93/104/EG blijkt ook dat de wekelijkse rustdag niet noodzakelijkerwijze op zondag hoeft te vallen, en niet noodzakelijkerwijze religieuze motieven hoeft te hebben. De preambule bij de richtlijn stelt "overwegende dat, wat de wekelijkse rusttijd betreft, naar behoren rekening moet worden gehouden met de uiteenlopende culturele, etnische, religieuze en andere factoren in die Lid-Staten; dat het met name in laatste instantie de taak is van de Lid-Staten om te beslissen of, en zo ja in welke mate de zondag in de wekelijkse rusttijd begrepen dient te zijn".³⁹¹ De bepaling in Richtlijn 93/104/EG die bepaalde dat de wekelijkse rustdag 'in beginsel' de zondag omvat (art. 5, lid 2), werd door het Europees Hof van Justitie nietig verklaard. Deze bepaling werd immers betwist door het Verenigd Koninkrijk, waarna het Hof antwoordde dat de Raad inderdaad heeft verzuimd uit te leggen waarom zondag, als wekelijkse rustdag, een nauwer verband heeft met de

³⁸⁵ G. JAMES en T. CALLUS, "Child welfare and work-family reconciliation policies: lessons from family law" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (173) 173.

³⁸⁶ Zie E. CARACCIOLO DI TORELLA, "Is there a fundamental right to reconcile work and family life in de EU?" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (52) 55 en de uitgebreide rechtspraak daar.

³⁸⁷ C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 417.

³⁸⁸ "Everyone shall have the right to reconcile their family and professional life".

³⁸⁹ C. MCGLYNN, "Reclaiming a Feminist Vision: The Reconciliation of Paid Work and Family Life in European Union Law and Policy", *Colum.J.Eur.L.* 2001, vol. 7, (241) 262.

³⁹⁰ E. CARACCIOLO DI TORELLA, "Is there a fundamental right to reconcile work and family life in de EU?" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (52) 58 en 64. Zie echter S. BURRI, "La conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale. L'approche juridique de l'Union européenne", *Revue de l'OFCE* 2010, afl. 114, (213) 224, die wel stelt dat artikel 33 Handvest een fundamenteel recht op verzoening tussen werk en familielevens inhoudt.

³⁹¹ HvJ 12 november 1996, nr. C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Verenigd Koninkrijk/Commissie, ov. 37.

gezondheid en veiligheid van de werknemers dan een andere dag van de week.³⁹² Religie is met andere woorden thans, net als in België, geen (aanvaarde) historische doelstelling.

Tot slot wordt door de titel van artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, nl. “rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden” opnieuw bevestigd dat het arbeidstijdenrecht **rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden** tot doel heeft.

75. NATIONAAL - Nationaal blijkt de **tewerkstellingsdoelstelling** via jobcreatie een belangrijke doelstelling te zijn in deze periode. Zo werd met het KB van 24 december 1993 financieel gestimuleerd dat minder werd gewerkt door een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen, op voorwaarde dat er bijkomende aanwervingen gebeurden.³⁹³ Het stelsel van tijdskrediet werd ook hervormd om langer en meer werken aan te moedigen, bijvoorbeeld door 55-plussers niet langer te laten meetellen voor de 5%-drempel en de anciënniteitsvereiste voor 50-plussers in te korten.³⁹⁴

Ook de **WLB-doelstelling** was prominent aanwezig in deze periode doordat er sedert het einde van de jaren '80 aandacht kwam voor de vaak moeilijke combinatie van arbeid en gezin.³⁹⁵ Een concrete maatregel die uit deze bekommernis volgde was het verlof om dwingende redenen.³⁹⁶ Ook de loopbaanonderbreking voor de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid³⁹⁷, het recht op palliatief verlof³⁹⁸ en het ouderschapsverlof³⁹⁹ tonen deze doelstelling aan. Met de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, verschuift definitief de klemtoon van loopbaanonderbreking van werkgelegenheid naar de mogelijke combinatie van werk en gezin.⁴⁰⁰ Loopbaanonderbreking wordt nu hoofdzakelijk gebruikt om aan onthaasting te doen.⁴⁰¹ Na de wet van 2001 ging deze trend gewoon door, waarvan de wijziging aan het adoptieverlof in 2004 getuigt.⁴⁰² Volgens VAN DEN LANGENBERGH hadden deze

³⁹² HvJ 12 november 1996, C-84/94, *Verenigd Koninkrijk v. Commissie*, Jur. 1996, I, 05755, ov. 37.

³⁹³ Zie titel IV “Bedrijfsplannen tot herverdeling van de arbeid” in KB 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, BS 31 december 1993.

³⁹⁴ NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels*, 15 december 2009, nr. 76, www.cnt-nar.be/RAPPORT/rapport-076-NL.pdf, 10.

³⁹⁵ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 293. De verzoening tussen werk en privéleven stond overigens in zeer veel EU-landen hoog op de beleidsagenda in deze periode (EUROFOUND, *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. An analysis of EIRO articles*, Dublin, European Foundations for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, 1.

³⁹⁶ wet 29 mei 1991 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, BS 10 juli 1991. Zie MvT bij het ontwerp van wet houdende invoering van het verlof om dwingende redenen, *Parl.St.* Senaat 1990-91, nr. 1222/1.

³⁹⁷ KB 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, BS 8 september 1998.

³⁹⁸ Art. 73-75 wet 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, BS 23 december 1994.

³⁹⁹ KB 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, BS 7 november 1997.

⁴⁰⁰ wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, BS 15 september 2001.

⁴⁰¹ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 296.

⁴⁰² Art. 292 tot 299 programmawet 9 juli 2004, BS 15 juli 2004.

wijzigingen slechts één doel voor ogen: een kwaliteitsvolle invulling van de tewerkstelling door rekening te houden met de behoeften verbonden aan het privéleven van de werknemer.⁴⁰³

Uit de opgesomde maatregelen blijkt echter ook dat de maatregelen niet enkel de werknemer moeten faciliteren in de combinatie werk-privé, maar ook tot doel hebben de zorgende rol van de werknemer te ondersteunen. De doelstelling van de bescherming van het gezin, lijkt dan geëvolueerd te zijn naar de **doelstelling van de bescherming van de zorgfunctie**.

Tot slot, hoewel er een recht op tijdskrediet wordt ingesteld, kan de werkgever het tijdskrediet uitstellen om ernstige interne of externe redenen, bijvoorbeeld omwille van organisatorische behoeften, continuïteit of reële vervangingsmogelijkheid. De werkgever kan het recht bovendien ook intrekken, bijvoorbeeld bij ziekte van een collega, de buitengewone vermeerdering van werk of ernstige andere redenen.⁴⁰⁴ Hieruit blijkt dat de doelstelling kan worden afgewogen aan de **rentabiliteitsdoelstelling**.

§ 7. 2008-heden

I. Maatschappelijke context

76. INTENSIVERING VAN WERK - Het begin van deze periode wordt gemarkeerd door de kredietcrisis, die al snel in een algemene en financiële crisis zal omslaan in Europa, met een grote werkloosheidsgolf tot gevolg. Zowel regeringen als bedrijven gaan daarom op zoek naar manieren om hun productiviteitscijfers de hoogte in te krijgen. Arbeidstijd staat daardoor terug bovenaan de agenda met het oog op productiviteit.⁴⁰⁵ De gemiddelde arbeidstijd vermindert weliswaar verder, maar de arbeid wordt intensiever.⁴⁰⁶ Tegelijkertijd blijkt de strikte scheiding tussen werk en privéleven weer af te brokkelen door technologische vooruitgang, waardoor meer en meer werknemers van thuis uit werken.⁴⁰⁷ Hoewel meer en meer met flexibele werkroosters wordt gewerkt, blijft het traditionele model van 9 tot 5 uur toch dominant in de formele economie van de meeste landen.⁴⁰⁸

⁴⁰³ K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 308.

⁴⁰⁴ Art. 14 CAO nr. 77bis, NAR, 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 77ter van 10 juli 2002, nr. 77quater van 30 maart 2007, 77quinquies van 20 februari 2009, nr. 77sexies van 15 december 2009 en nr. 77septies van 2 juni 2010 ; K. VAN DEN LANGENBERGH, *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 302.

⁴⁰⁵ P. MARCADENT, "Preface" in C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, v.

⁴⁰⁶ S. FANTONI-QUINTON, "L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés", *Dr. soc.* 2010, (395) 395.

⁴⁰⁷ H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 95.

⁴⁰⁸ Rapport (ILO-Conditions of Work and employment Branch) Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, 2012, TMEWTA/2011/6, 2.

II. Juridische context

77. INTERNATIONAAL - Terwijl bij de oprichting van de IAO zeer concrete conventies inzake arbeidstijd werden opgenomen, heroriënteert de IAO zich nu in de richting van een meer algemene agenda met haar *decent-workagenda*.⁴⁰⁹ Met deze agenda bouwt de IAO verder op haar eerder geformuleerde waarden en doelstellingen, maar “versterkt deze om de uitdagingen van de 21^{ste} eeuw aan te kunnen”. De heroriëntering naar een *decent-workagenda* is sinds de verklaring van Philadelphia van 1944 de belangrijkste vernieuwing van de IAO.⁴¹⁰ De IAO duidt daarbij vier even belangrijke doelstellingen aan, namelijk (1) tewerkstelling; (2) sociale bescherming; (3) sociale dialoog en tripartiet overleg; en (4) de fundamentele doelstellingen en rechten op het werk respecteren, promoten en realiseren. Als onderdeel van sociale bescherming, somt de IAO arbeidstijdpolicies op die worden opgesteld om een redelijk aandeel van de vruchten van de vooruitgang te verzekeren en een minimuminkomen voor alle werknemers die dergelijke bescherming nodig hebben.⁴¹¹

Net als op Europees vlak, wordt ook in de schoot van de IAO getracht de conventies en aanbevelingen rondom arbeidstijd te herzien.⁴¹² In oktober 2011 kwam daarom een tripartiete vergadering van experts rondom arbeidstijdregelingen samen. De experts erkenden dat de huidige bepalingen rondom dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd, wekelijkse rusttijd, betaalde jaarlijkse vakantie, deeltijdwerk en nachtwerk relevant blijven in de 21^{ste} eeuw en gepromoot moeten worden met het oog op het faciliteren van *decent work*. Concrete aanbevelingen werden echter nog niet genomen, maar de experts raakten het eens dat er verder onderzoek moet gebeuren en dat het thema moet terugkomen op de Internationale Arbeidsconferentie in 2015.⁴¹³

78. EUROPEES - In de Europese Unie gebeurt er in deze periode relatief weinig in het arbeidstijdenrecht. Het recht op ouderschapsverlof wordt weliswaar verfijnd en uitgebreid door Richtlijn 2010/18/EU⁴¹⁴, maar een herziening van de Arbeidstijdrichtlijn blijkt nog steeds niet mogelijk. Hoewel de sociale partners in november 2011 overeenkwamen de onderhandelingen aan te vatten⁴¹⁵ en de Europese Commissie in augustus 2012 de onderhandelingsperiode verlengde tot

⁴⁰⁹ Verklaring IAO betreffende de sociale rechtvaardigheid voor een billijke mondialisering van 10 juni 2008, www.ilo.org (consultatie 1 september 2016). Voor een bespreking van het *decent-work*concept zie K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 168-204.

⁴¹⁰ Voorwoord J. Somavia, Verklaring IAO betreffende de sociale rechtvaardigheid voor een billijke mondialisering van 10 juni 2008, www.ilo.org (consultatie 1 september 2016).

⁴¹¹ Art. I, A *ibid*.

⁴¹² Rapport (ILO-Conditions of Work and Employment Programme) for discussion at the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements on Working time in the twenty-first century, 2011, TMEWTA/2011, 1.

⁴¹³ Rapport (ILO-Conditions of Work and employment Branch) Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, 2012, TMEWTA/2011/6, 29.

⁴¹⁴ Richtl.Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst betreffende ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 8 maart 2010, afl. 68, 13.

⁴¹⁵ X, "Social partners agree to negotiate on EU Working Time rules" 15 november 2011, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=157&newsId=1116&furtherNews=yes> (consultatie 12 juli 2016)

31 december 2012 omdat de onderhandelingen van de sociale partners vooruitgang maakten,⁴¹⁶ is er nog steeds geen akkoord bereikt. De sociale partners zijn het er nochtans wel over eens dat de huidige voorschriften in verband met de arbeidstijd dringend moeten worden gewijzigd.⁴¹⁷

79. NATIONAAL - Het Belgische arbeidstijdenrecht wordt in deze periode verder geflexibiliseerd. Zo worden er anticrisismaatregelen genomen gericht op de interne flexibiliteit in de ondernemingen waardoor de ondernemingen tijdelijk het arbeidsvolume kunnen verminderen en daardoor ontslagen vermijden.⁴¹⁸ Ondernemingen werden meer bepaald aangemoedigd de gemiddelde arbeidsduur collectief tijdelijk te verminderen (de 'crisisarbeidsduurvermindering'), er werd een bijkomende mogelijkheid gecreëerd om tijdskrediet op te nemen (het 'crisistijdskrediet') en er werd een systeem van economische werkloosheid voor bedienden ingevoerd.⁴¹⁹ De crisisarbeidsduurvermindering en het crisistijdskrediet werden meermaals verlengd en de economische werkloosheid voor bedienden werd zelfs definitief ingevoerd in de Arbeidsovereenkomstenwet.⁴²⁰ Nog een flexibiliseringsmaatregel is de modernisering van de Arbeidswet,⁴²¹ een flexibilisering die volgens de memorie van toelichting zowel in het voordeel van de ondernemingen als in het voordeel van de werknemers is, waarbij bijzondere aandacht zal worden besteed aan de kwaliteit van de arbeid, naast de werkgelegenheid en de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.⁴²²

Andere flexibiliteitsmaatregelen worden in deze periode dan weer teruggeschroefd. Zo wordt met verwijzing naar budgettaire redenen het tijdskrediet aan banden gelegd. Uitgebreide mogelijkheden om tijdskrediet op te nemen zijn voortaan nog slechts mogelijk wanneer de werknemer een bepaald motief heeft of wanneer het tijdskrediet als landingsbaan wordt gebruikt. Deze motieven zijn het zorgen voor een kind tot de leeftijd van 8 jaar, palliatieve zorgen, een zwaar ziek gezins- of familielid verzorgen of bijstaan of bepaalde opleidingen volgen. Het tijdskrediet zonder motief daarentegen is voortaan beperkter in tijd.⁴²³

⁴¹⁶ X, "Commission agrees to extend time for social partners' negotiations on reviewing EU rules" 16 augustus 2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=157&newsId=1637&furtherNews=yes> (consultatie 12 juli 2016)

⁴¹⁷ Med. (Comm.) Herziening van de arbeidstijdrichtlijn (tweede fase van de raadpleging van de sociale partners op Europees niveau krachtens artikel 154 VWEU), 21 december 2010, COM(2010)801, 9.

⁴¹⁸ Zie de MvT bij het wetsontwerp houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, *Parl.St. Kamer* 2008-09, nr. 2003/001, 3 en 6 waarin expliciet wordt gesteld dat arbeidsduurvermindering en schorsing moeten toelaten het arbeidsvolume te doen dalen en daardoor naakte ontslagen te vermijden.

⁴¹⁹ Wet 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, *BS* 25 juni 2009. Voordien konden enkel arbeiders op economische werkloosheid worden gezet.

⁴²⁰ Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011.

⁴²¹ Met name een verhoging van de interne grens voor overuren, de verhoging van de mogelijkheid om overuren niet te compenseren door inhaalrust maar betaald te krijgen en een vereenvoudiging van de onderscheiden onderhandelingsniveaus bij de instelling van flexibele arbeidsduurregimes (wet 17 augustus 2013 betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen, *BS* 29 augustus 2013).

⁴²² Wetsontwerp betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen, *Parl.St. Kamer* 2012-13, nr. 2904/001, 5.

⁴²³ CAO nr. 103, NAR, 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen; KB 25 augustus 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel

In deze periode wordt uiteraard ook verder gereguleerd, met name onder invloed van het Europees recht. Hoewel het Belgische arbeidstijdenrecht ouder is dan de richtlijn en in het algemeen ook gunstiger voor de werknemer, blijken toch een aantal situaties nog geregeld te moeten worden om aan de Arbeidstijdrichtlijn te voldoen. Zo wordt de arbeidstijd van geneesheren, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, traditioneel uitgesloten van de Arbeidswet zodat hun arbeidsduur niet beperkt was, geregeld om te voldoen aan de Arbeidstijdrichtlijn;⁴²⁴ wordt de Europese vakantie ingevoerd zodat voortaan ook reeds in het eerste jaar van tewerkstelling de werknemer recht heeft op vier weken vakantie;⁴²⁵ en wordt een vierde maand ouderschapsverlof ingevoerd.⁴²⁶

Het meest recente voorstel is het voorontwerp werkbaar en wendbaar werk. Het voorontwerp bevat heel wat voorstellen die met arbeidstijd te maken hebben, zoals rondom glijdende werkroosters, vereenvoudiging van deeltijdwerk, annualisering van de arbeidstijd en vrijwillig presteren van overuren, loopbaansparen, occasioneel telewerk, schenking van conventioneel verlof en uitbreiding palliatief verlof en tijdskrediet. Bij de neerlegging van het proefschrift had de Groep van Tien nog geen advies uitgebracht.⁴²⁷

III. Doelstellingen

80. INTERNATIONAAL - De IAO somt arbeidstijd in haar *decent-work* agenda expliciet op als deel van de doelstelling om sociale beschermingsmaatregelen te treffen. Dit sluit aan bij de doelstelling van **rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden**. Volgens de IAO zijn de vier doelstellingen echter 'onafscheidelijk, verbonden, en wederzijds versterkend', zodat het ook relevant is naar de andere doelstellingen te kijken. Naast twee meer operationele doelstellingen (doelstelling (3) sociale dialoog en tripartiet overleg; en (4) de fundamentele doelstellingen en rechten op het werk respecteren, promoten en realiseren), is de eerste doelstelling van belang, namelijk het promoten van tewerkstelling waarin individuen zich kunnen ontplooiën en bedrijven kunnen groeien.⁴²⁸ Deze doelstelling sluit aan bij de **ontplooingsdoelstelling**, de **tewerkstellingsdoelstelling** en de **rentabiliteitsdoelstelling**.

van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, BS 31 augustus 2012.

⁴²⁴ Wet 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, de tandartsen, de dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, BS 22 december 2010, *err.* BS 2 januari 2011.

⁴²⁵ Art. 57 en 58 wet 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (I), BS 30 maart 2012.

⁴²⁶ KB 31 mei 2012 tot omzetting van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESS EUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, BS 1 juni 2012.

⁴²⁷ Voorontwerp van wet betreffende werkbaar en wendbaar werk, *onuitg.*, 13 juli 2016.

⁴²⁸ Art. I A (i) Verklaring IAO on Social Justice for a fair Globalization van 10 juni 2008, www.ilo.org (consultatie 1 september 2016) luidt "het bevorderen van de tewerkstelling door een duurzame institutionele en economische omgeving te creëren zodat: - de individuen de nodige capaciteiten en competenties kunnen verwerven en ontwikkelen zodat ze op een productieve manier kunnen werken wat hun persoonlijke groei en het collectieve welzijn ten goede komt; - het geheel van ondernemingen, ongeacht of die publiek of privaat zijn, duurzaam is, zodat de groei bevorderd wordt en er meer mogelijkheden en perspectieven op tewerkstelling en inkomsten voor iedereen worden gecreëerd; - de maatschappijen hun

In beleidsondersteunende documenten van voor de officiële aankondiging van de *decent work* agenda, lezen we overigens nog explicieter de band tussen arbeidstijdenrecht en *decent work*. Om *decent working time* te bereiken zouden vijf doelstellingen moeten worden nagestreefd: *'healthy working time'*, *'family-friendly working time'*, *'gender equality through working time'*, *'productive working time'* en *'choice and influence regarding working time'*. *'Healthy working time'* wordt niet zomaar als eerste opgesomd, maar impliceert dat ongezonde werkuren niet mogen worden aangewend om de winstgevendheid van bedrijven te promoten. *'family-friendly working time'* betekent dat werknemers de tijd en flexibiliteit moet gegund worden om hun familiale verantwoordelijkheden op te nemen. Deze doelstelling moet echter in het licht van de derde doelstelling gelezen worden in die zin dat enkel *'family-friendly'*-maatregelen die ook geslachtsgelijkheid bevorderen in aanmerking komen. Om geslachtsgelijkheid te promoten, moet het arbeidstijdenrecht dan vrouwen in staat stellen om op gelijke hoogte te staan met mannen in tewerkstelling en beide partners toelaten betaald werk, familiale verantwoordelijkheden en levenslang leren te combineren. *Decent working time* zou ook hand in hand gaan met *productive working time*, aangezien "meer en meer ondernemingen erkennen dat het promoten van een gezonde WLB voor hun werknemers niet enkel het juiste is om te doen, maar dat dergelijke aanpak ook kan dienen als efficiënte concurrentiestrategie". Een laatste doelstelling tot slot is dat werknemers in staat moeten worden gesteld om hun arbeidstijden te kiezen of minstens te beïnvloeden. Het gaat dan om het in overweging nemen van de subjectieve noden en voorkeuren van werknemers, eerder dan een vooronderstelling te maken dat de huidige arbeidstijden deze noden zouden reflecteren. Daarbij wordt echter onderlijnd dat dit niet betekent dat beslissingen inzake arbeidstijd volledig zouden moeten worden geïndividualiseerd of dat deze keuze volledig op het niveau van het individu moet worden gelegd. Een sterke mate van sociale ondersteuning is nodig met het oog op het versterken van de *'working time capability'* van werknemers. Deze collectieve ondersteuning kan gegeven worden via vakorganisaties en andere methoden waaronder wetten die vakorganisaties steunen zoals met betrekking tot het stakingsrecht.⁴²⁹ Deze doelstellingen sluiten aan bij de **bescherming van de gezondheid van de werknemer**, de **bescherming van de zorgfunctie**, de **ontplooingsdoelstelling**, de **non-discriminatiedoelstelling** en de **rentabiliteit van de ondernemingen**. De vijfde doelstelling, *'choice and influence regarding working time'* is een eerder operationele doelstelling, een manier om de meer fundamentele doelstellingen te bereiken en is, zoals in het volgende hoofdstuk zal blijken, van belang voor het bereiken van de **WLB-doelstelling**.

Sinds de economische crisis, komt ook de **tewerkstellingsdoelstelling** op de voorgrond in beleidsondersteunende documenten van de IAO. Zo wordt het gebruik van *work-sharing schemes* aangemoedigd als een middel om werkgelegenheid te behouden of te vergroten. Het gebruik

economische ontwikkelingsdoelstellingen en sociale vooruitgang kunnen verwezenlijken en een goede levensstandaard kunnen bereiken".

⁴²⁹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Decent Working Time. Balancing Workers' Needs with Business Requirements*, Geneva, International Labour Office, 2007, 24 p. zie ook J.C. MESSENGER, "Towards Decent Working Time" in J.-Y. BOULIN, M. LALLEMENT, J.C. MESSENGER en F. MICHON (eds.), *Decent working time: New trends, new issues*, Genève, International Labour Office, 2006, (419) 419-441.

hiervan zou tot een win-win-winsituatie leiden: werknemers behouden hun job, werkgevers behouden geschoold personeel en overheden kunnen de sociale en economische gevolgen van werkloosheid beperken. 'Work sharing' kan enerzijds worden gebruikt om de tewerkstelling in een onderneming te behouden door de arbeidsduur te verminderen (bv. het *Kurzarbeit*-programma in Duitsland) en anderzijds om de tewerkstelling te vergroten door nieuwe werknemers aan te werven omwille van de verlaagde arbeidsduur. Naast het verminderen van de arbeidstijd, wordt ook benadrukt dat het flexibeler omspringen met arbeidstijdorganisatie (*working-time adjustments*) tewerkstelling kan behouden of vergroten.⁴³⁰

81. EUROPEES - In het algemeen kan men stellen dat in de Europese Unie de **tewerkstellingsdoelstelling** meer op de voorgrond komt. Zo wil de Europese Commissie met de Europa 2020-doelstellingen inzetten op een slimme, duurzame en hoge werkgelegenheidsgraad door inclusieve groei. Concreet wil de Commissie de voorwaarden scheppen voor de modernisering van de arbeidsmarkt om de werkgelegenheid te vergroten en onze sociale stelsels duurzaam te maken. Rondom arbeidstijd wil de Commissie op EU-niveau daartoe de wetgeving volgens de beginselen van 'slimme' regelgeving aanpassen aan veranderende werkpatronen (werktijden, werklocatie enz.) en nieuwe gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk.⁴³¹ Daarbij wordt nog steeds sterk ingezet op *flexicurity* om deze doelstelling te bereiken.⁴³²

De doelstelling van **WLB** wordt ook verdergezet in deze periode. Dit blijkt onder meer uit het 'Work-life balance package' van de Europese Commissie van 2008;⁴³³ uit de Europa 2020-mededeling waarin de Commissie de lidstaten aanmoedigt nieuwe oplossingen voor de combinatie van werk en privéleven te zoeken;⁴³⁴ alsook uit de tweede herzieningspoging van de Arbeidstijdrichtlijn waarin de Europese Commissie stelt dat wanneer de richtlijn grondig wordt herzien, bepalingen zouden kunnen worden aangenomen die een evenwicht tussen werk en privéleven realiseren voor nieuwe demografische realiteiten.⁴³⁵ De stap lijkt nu definitief te zijn gezet van *reconciliation between work and family life* in de richting van WLB, waarbij de laatste term aangeeft dat verzoening relevant is voor iedereen en niet enkel voor jonge gezinnen.⁴³⁶ Daarbij aansluitend blijkt ook dat het Europees

⁴³⁰ Rapport (ILO-Conditions of Work and employment Branch) Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, 2012, TMEWTA/2011/6, 3. Zie ook A. KÜMMERLING en S. LEHNDORFF, *The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession*, Geneva, International Labour Office, 2014, 40 p. en N. GHOSHEN en J.C. MESSENGER, *Work Sharing during the Great Recession: New developments and beyond*, Geneva, International Labour Office, 2013, 250 p.

⁴³¹ Med. (Comm.) Europa 2020. Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, 3 maart 2010, COM(2010)2020, 18.

⁴³² ADAPT, *Let's Improve Bargaining, Relations and Agreements on work and life times balance*, Modena, Adapt Associazione, 2013, 289.

⁴³³ Memo (Comm.) Work-life balance package, 3 oktober 2008, MEMO/08/603.

⁴³⁴ Med. (Comm.) Europa 2020. Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei, 3 maart 2010, COM(2010)2020, 21.

⁴³⁵ Med. (Comm.) Herziening van de arbeidstijdrichtlijn (tweede fase van de raadpleging van de sociale partners op Europees niveau krachtens artikel 154 VWEU), 21 december 2010, COM(2010)801, 10-16.

⁴³⁶ E. CARACCILO DI TORELLA, "Is there a fundamental right to reconcile work and family life in de EU?" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (52) 59; ADAPT, *Let's Improve Bargaining, Relations and Agreements on work and life times balance*, Modena, Adapt Associazione, 2013, 292.

beleid niet langer voornamelijk op het creëren van gelijke kansen voor mannen en vrouwen is gericht.⁴³⁷

82. NATIONAAL - In het Belgische arbeidstijdenrecht komt de **tewerkstellingsdoelstelling** op de voorgrond door de crisismaatregelen die zijn genomen.⁴³⁸ Deze doelstelling blijkt ook uit het werkgelegenheidsplan dat ondernemingen moeten opstellen om oudere werknemers aan het werk te houden, waarin onder meer maatregelen kunnen worden voorzien omtrent de mogelijkheid tot aanpassing van de arbeidstijd en arbeidsomstandigheden.⁴³⁹

Uit het wetsontwerp tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, blijkt opnieuw dat het arbeidstijdenrecht niet enkel de **bescherming van de gezondheid** van de werknemer, maar ook die van derden tot doel heeft. De memorie van toelichting bij het wetsontwerp vermeldt immers expliciet dat voldoende rustperiodes nodig zijn, niet alleen met het oog op de bescherming van de gezondheid van deze werknemers, maar ook van de patiënten onder hun hoede.⁴⁴⁰ Bovendien is ook een nog ruimere afweging mogelijk: volgens deze memorie van toelichting, moeten specifieke bepalingen aangenomen worden teneinde met name de continuïteit van de zorgverlening te verzekeren in ziekenhuizen en gelijksoortige inrichtingen.⁴⁴¹ Deze doelstelling van noodzakelijke dienstverlening is onderdeel van de doelstelling van de bescherming van de gezondheid, ditmaal van derden. In een advies van de NAR komt deze maatschappelijke dimensie van het arbeidstijdenrecht ook naar voren. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen spreken zich negatief uit over een wetsvoorstel dat tot doel heeft het verbod op zondagarbeid af te zwakken, onder meer omdat zondagsrust bijdraagt tot het behoud van sociale samenhang.⁴⁴² Dit sluit aan bij de doelstelling van **actief burgerschap**.

In deze periode blijkt ook opnieuw dat het arbeidstijdenrecht ook te maken heeft met het kwalitatieve aspect van werkgelegenheid. De memorie van toelichting bij de modernisering van de Arbeidswet bijvoorbeeld wijst erop dat bij de werknemers- en werkgeversgeoriënteerde flexibiliteit bijzondere aandacht zal worden besteed aan de kwaliteit van de arbeid, naast de werkgelegenheid

⁴³⁷ ADAPT, *Let's Improve Bargaining, Relations and Agreements on work and life times balance*, Modena, Adapt Associazione, 2013, 292 en 295.

⁴³⁸ Wet 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis, *BS* 25 juni 2009.

⁴³⁹ Het werkgelegenheidsplan werd eerst ingevoerd bij wet (titel 8, hoofdstuk 1 programmawet 29 maart 2012 (I), *BS* 6 april 2012), nadien bij cao (CAO nr. 104, NAR, 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, waarna art. 16 wet 27 december 2012 houdende tewerkstellingsplan *BS* 31 december 2012 de bepalingen uit de programmawet intrekt).

⁴⁴⁰ Wetsontwerp tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, tandartsen, dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, *Parl.St. Kamer* 2010-11, nr. 0431/001, 5.

⁴⁴¹ *Ibid.*, 5.

⁴⁴² NAR, *Zondagsarbeid - Wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971*, 13 april 2016, nr. 1978, www.cnt-nar.be.

en de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.⁴⁴³ Dit sluit aan bij de **WLB-doelstelling**, een doelstelling die ook wordt bevestigd in de overwegingen van CAO nr. 103 waarin wordt gesteld dat deze cao past ter uitvoering van maatregelen rond “betere combinatie van arbeid en gezin”.⁴⁴⁴ Aan de beweging die was ingezet om hoe langer hoe meer ‘vrije tijd’, hoe die dan ook wordt besteed, te beschermen, lijkt echter een einde te komen. Het tijdskrediet wordt omwille van de crisisperiode bijvoorbeeld beperkt in de tijd, waarbij langere schorsingsperiodes mogelijk zijn ingeval het tijdskrediet wordt opgenomen omwille van bepaalde (waardevolle) motieven, waaronder de zorg voor kinderen, palliatieve zorgen of opleiding.⁴⁴⁵

Afdeling 4. Historische doelstellingen getoetst aan moderne auteurs

83. INLEIDEND - De historische doelstellingen die chronologisch werden gereconstrueerd, worden nu synthetisch weergegeven en ingebed en getoetst aan de hand van wat moderne auteurs zeggen over hoe het arbeids(tijden)recht er zou moeten uitzien.

De moderne auteurs verduidelijken niet steeds of ze het hebben over functies van het arbeidsrecht dan wel van het arbeidstijdenrecht, zodat daarin geen kunstmatig onderscheid werd gemaakt. Arbeidstijdenrecht werd immers gezien als onderdeel van arbeidsrecht, waardoor een toetsing aan wat moderne auteurs vinden dat arbeidsrecht in het algemeen zou moeten nastreven, een nuttige oefening is. Dit gezegd zijnde wordt soms wel iets expliciet over tijd gezegd, in dat geval zal dat hieronder ook worden aangegeven.

§ 1. Afbakeningsfunctie

84. ALGEMEEN - Met deze functie wordt bedoeld dat het arbeidstijdenrecht een grens moet vormen tussen arbeidstijd en vrije tijd. Volgens KAHN-FREUND was dit de originele en voor lange tijd enige functie van het arbeidsrecht.⁴⁴⁶ Volgens hem veronderstelt elke arbeidsrelatie de macht om te bevelen voor de werkgever en een verplichting tot gehoorzaamheid voor de werknemer. Door dit gezagsmoment ontstaat net de arbeidsrelatie. Het recht kan het gezagsrecht regelen, maar een minimum aan gezagsrecht moet bij de werkgever blijven. De wetgever kan bijvoorbeeld verbieden dat er op zondag wordt gewerkt (en afdwingingsmechanismen voorzien), maar daarbuiten kan de werkgever nog steeds principieel beslissen waar en wanneer er gewerkt moet worden. Door het gezagsrecht van de werkgever te beperken, vergroot het recht de vrijheid van de werknemer.⁴⁴⁷ Ook volgens WEISS, met verwijzing naar SINZHEIMER, is het basisprobleem van het arbeidsrecht tot

⁴⁴³ Wetsontwerp betreffende de modernisering van het arbeidsrecht en houdende diverse bepalingen, *Parl.St. Kamer* 2012-13, nr. 2904/001, 5.

⁴⁴⁴ CAO nr. 103, NAR, 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen

⁴⁴⁵ *Ibid.*; KB 25 augustus 2012 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *BS* 31 augustus 2012.

⁴⁴⁶ P. DAVIES en M. FREEDLAND, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, London, Stevens & Sons, 1983, 18.

⁴⁴⁷ *Ibid.*, 18.

op vandaag nog steeds 'persoonlijke afhankelijkheid'.⁴⁴⁸ Zolang dit uitgangspunt blijft gelden, is er een taak weggelegd voor het arbeidsrecht als manier om deze persoonlijke afhankelijkheid te meten en beperken. Een groep van Franse rechtsgeleerden verwoordt het treffend als volgt: "*Le salarié a échangé un temps de subordination contre un salaire. Il n'a pas subordonné sa personne dans son ensemble. Hors de son temps de travail, il redevient un citoyen libre et égal en droit*".⁴⁴⁹

Dit uitgangspunt is vandaag niet veranderd. Het arbeids(tijden)recht heeft nog steeds een belangrijke rol te spelen in het nastreven van de doelstelling dat er een grens zou zijn aan de afhankelijkheid van de werknemer ten opzichte van de werkgever door de beschikbaarheid van de werknemer te regelen en te beperken. Alleen zal de manier waarop de functie wordt nagestreefd vandaag anders zijn dan 20 jaar geleden.

Volgens SUPLOT werd de ondergeschiktheid van de werknemer traditioneel gemeten via arbeidstijd.⁴⁵⁰ Volgens hem moet deze functie vandaag echter anders worden ingevuld. Hij wijst erop dat arbeidstijd steeds gebruikt is op een dubbele manier in het arbeidsrecht: op individueel vlak als een manier om ondergeschiktheid te meten en bijgevolg lonen⁴⁵¹, en op collectief vlak om discipline en bijgevolg solidariteit te installeren.⁴⁵² Maar de strikte dichotomie tussen arbeidstijd en vrije tijd kan vandaag niet meer worden volgehouden omdat daardoor onder meer geen rekening wordt gehouden met vrije tijd die eigenlijk aan het werk wordt besteed (waarbij hij zelf het voorbeeld geeft van een job met veel verantwoordelijkheden "*which weigh on the mind long after actual working hours*") of omgekeerd omdat daardoor inactiviteit op het werk wordt genegeerd en werkgevers verplicht te betalen voor arbeidstijd, ongeacht hoe efficiënt of inefficiënt de arbeidstijd wordt aangewend. Tijd kan bijgevolg niet worden aangewend volgens SUPLOT als de enige manier om werk te meten en de grens tussen arbeidstijd en vrije tijd vervaagt.⁴⁵³ Wel stelt hij dat het arbeidsrecht in het bijzonder vrijheid tot doel moet hebben. Een modern arbeidsrecht moet nog steeds de werknemer beschermen tegen afhankelijkheid.⁴⁵⁴

⁴⁴⁸ M. WEISS, "Re-inventing labour law?" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (43) 44.

⁴⁴⁹ E. DOCKÈS, J.-F. AKANDJI-KOMBÉ, G. AUZERO, D. BAUGARD, P.-E. BERTHIER, M. BONNECHÈRE, L. CAMAJI, F. DEBORD, J. DIRRINGER, C. GIRAUDET, F. HÉAS, A. JOHANSSON, J. ICARD, M. KEIM-BAGOT, M. KELLER, S. LAULOM, C. NICOD, S. ROZEZ, M. SWEENEY, S. TOURNAUX en C. VIGNEAU, "Pour un autre droit du temps de travail", *Dr. soc.* 2016, (422) 424.

⁴⁵⁰ A. SUPLOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 60.

⁴⁵¹ Merk op dat naar Belgisch recht de geleverde arbeidstijd niet rechtstreeks het verschuldigde loon bepaalt. Wanneer de werknemer beschikbaar is maar geen effectieve arbeidsprestaties levert, volgt uit de reglementering niet dat hij recht heeft op dezelfde verloning als wanneer hij effectieve arbeidsprestaties levert (Cass. 6 juni 2011, *JTT* 2011, 373, noot K. NEVENS, *RABG* 2011, 1064, noot M. DEMEDTS). Het meten van het verschuldigde loon is dan ook geen doel op zich van het arbeidstijdenrecht. Het arbeidstijdenrecht kan wel gebruikt worden voor het meten van het verschuldigde loon, of loon kan gebruikt worden om het arbeidstijdenrecht af te dwingen (zie overloon).

⁴⁵² A. SUPLOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 60.

⁴⁵³ *Ibid.*, 65-66. Zie ook reeds A. SUPLOT, "On-the-Job Time: Time for Agreement", *Int J Comp LLIR* 1996, (195) 195-211.

⁴⁵⁴ A. SUPLOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 218.

Op basis van het historische onderzoek, bleek dat de functie kan worden opgedeeld in een doelstelling van de bescherming van de fysieke en mentale gezondheid, een ontplooiingsdoelstelling, een doelstelling tot het bevorderen van een actief burgerschap en een WLB-doelstelling.

I. Bescherming van de fysieke en mentale gezondheid

85. HISTORISCH - De bescherming van de (fysieke en mentale) gezondheid is een historische doelstelling van de eerste generatie. Ze werd vanaf het begin erg ruim gezien: het ging zowel om de *bescherming van de gezondheid van de werknemer als van derden*, en *zowel om de fysieke als mentale gezondheid*. Toch is er een zekere evolutie waar te nemen. In eerste instantie werd immers enkel de bescherming van de gezondheid van de 'zwakkeren' nagestreefd door de regelgeving, gaandeweg werd de groep van 'zwakkeren' uitgebreid (randnr. 48). Dit sluit aan bij de idee uit andere bronnen dat het moet gaan over de 'meest haalbare veiligheid en gezondheid'. Met andere woorden, ook de doelstelling van de bescherming van de gezondheid is niet absoluut en kan worden afgewogen, afhankelijk van het objectieve risico voor de werknemer, de beschermingswaardigheid van de werknemer en de compensatie voor de werknemer (randnr. 59). Het maatschappelijk aanvaarde niveau van bescherming verschilt bijgevolg doorheen de tijd.

Hoe de doelstelling moet worden nagestreefd, verschilt ook. Nu eens moet de bescherming van de gezondheid op zich worden nagestreefd, door bv. maximumnormen van de arbeidsduur, dan weer zal deze doelstelling volgen uit het voltrekken van de interne markt en harmonisatie (randnr. 67).

86. RECHTSLEER - De doelstelling vindt ook steun in de moderne rechtsleer. VAN PUTTEN noemt deze doelstelling een universele functie van het arbeidsrecht, namelijk de integriteitsbeschermingsfunctie.⁴⁵⁵ VAN DRONGELEN wijst erop dat er ook in Nederland bij de totstandkoming van de Arbeidstijdenwet van werd uitgegaan dat de rusttijdnormering het meest cruciaal is als het gaat om de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, waarbij rusttijd is bedoeld om lichamelijk en geestelijk van de arbeid te herstellen.⁴⁵⁶

Bij SUPLOT vinden we de idee terug dat het ook om de mentale gezondheid gaat en dat dit een redelijk recent fenomeen is. SUPLOT wijst erop dat bij fordistische ondernemingen, de werknemer misschien wel riskeerde zijn fysieke gezondheid te schaden en soms zelfs te sterven, maar hij riskeerde niet gek te worden. Volgens SUPLOT is de beschadiging van de mentale gezondheid een redelijk recent risico, het kwam voor het eerst voor in de Franse arbeidscode in 1991 en werd pas in 2010 toegevoegd aan de lijst van de IAO met werkgerelateerde ziektes. Zelfmoordpogingen op het werk kwamen ook voor het eerst in de jaren '90 voor. Deze nieuwe ziektes zijn volgens hem

⁴⁵⁵ M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 175.

⁴⁵⁶ H. VAN DRONGELEN, "Een nieuwe arbeids- en rusttijdenregeling in internationaal perspectief", *Arbeid Integraal* 2006, afl. 2, (73) 75.

zeker onvermijdbaar sinds de recente technologische vooruitgang. Wel stelt hij vast dat terwijl het taylorisme het lichaam van de werknemer aan een aantal verplichtingen van buitenaf wilde onderwerpen, nu wordt getracht deze verplichtingen uit te breiden naar de geest van de werknemer, door intensief gebruik van psychologische technieken, en zo deze niet ondergeschikt maar wel programmeerbaar te maken.⁴⁵⁷ Waar in fordistische ondernemingen de klok nog de arbeid regelde, gebeurt dit nu via computers.⁴⁵⁸ Arbeid is vandaag niet langer enkel kwantificeerbaar via arbeidstijd. Deze abstracte notie van arbeid is niet langer houdbaar wanneer niet enkel de machines en producten waarmee gewerkt wordt gevaarlijk kunnen zijn, maar ook de manier waarop het werk wordt opgevat en georganiseerd.

SUPIOT stelt dan ook niet enkel een kwantitatieve aanpak voor in het arbeidsrecht, maar ook een kwalitatieve visie.⁴⁵⁹ Deze gedachte vinden we daarna nog terug in de Franse rechtsleer.⁴⁶⁰ HAES suggereert dat daartoe arbeidstijd en gezondheid van de werknemer terug nauwer met elkaar in verband moeten worden gebracht, bijvoorbeeld door in de arbeidstijdregeling een bepaling toe te voegen dat de duur en de organisatie van de arbeid in overeenstemming moet zijn met de gezondheid van de werknemers.⁴⁶¹

II. Ontplooiing

87. HISTORISCH - Ook de ontplooiingsdoelstelling, waarbij werknemers maar ook derden (bv. kinderen) de kans moeten krijgen zich te ontwikkelen, blijkt een doelstelling van de eerste generatie van het arbeidstijdenrecht te zijn (randnr. 48). De doelstelling varieerde van het beschermen van de doelstelling buiten de arbeidstijd door algemene arbeidstijdbeperkingen en verboden in te stellen, tot een ontplooiing op maat van de werknemer door schorsing van de arbeidsovereenkomst (randnr. 66).

Het is verder belangwekkend dat de tijd die werd vrijgemaakt oorspronkelijk niet rechtstreeks in het teken stond van de functie die de werknemer uitoefende. Historisch ging het dus werkelijk om een algemene ontplooiingsdoelstelling, pas later zou de noodzaak voor deze doelstelling eveneens gevoeld worden vanuit een bijscholing van de werknemers voor de functie (randnr. 68). Ontplooiing kan overigens volgen uit het vrijwaren van tijd buiten de arbeid, maar ook door de arbeid zelf (randnr. 74).

⁴⁵⁷ A. SUPLOT, "Towards a European policy on work" in N. COUNTOURIS en M. FREEDLAND (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013, (19) 24-25.

⁴⁵⁸ *Ibid.* 22.

⁴⁵⁹ *Ibid.* 26.

⁴⁶⁰ C. SACHS-DURAND, "Temps de travail et égalité entre les sexes" in G. VAN LIMBERGEN en K. SALOMEZ (eds.), *Liber Amicorum Maxime Stroobant*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (355) 356 en F. HÉAS, "Temps et santé au travail, pour un connexion plus explicite dans la loi", *Dr. soc.* 2015, afl. 10, (837) 844 en de verwijzingen daar gebruikt.

⁴⁶¹ F. HÉAS, "Temps et santé au travail, pour un connexion plus explicite dans la loi", *Dr. soc.* 2015, afl. 10, (837) 844.

88. RECHTSLEER - Ook de ontplooiing als doelstelling wordt in de rechtsleer onderschreven. Bij VAN PUTTEN lezen we dat het arbeidsrecht zowel een functie van zelfrealisatie door de arbeid heeft (waarbij de inhoud van de arbeid zelfrealisatie moet toelaten door een vrije keuze van kwaliteitsvolle arbeid), als een zelfontplooiingsvrijwaringsfunctie buiten de arbeid (nl. dat de arbeid zo gereguleerd wordt dat zij niet in de weg staat aan de keuze voor de uitoefening van andere wijzen van zelfrealisatie dan arbeid-tewerkstelling). VAN PUTTEN situeert de problematiek van arbeidstijd zelfs enkel in deze functie.⁴⁶² SUPIOT stelt voor een uitweg te vinden uit de huidige economische crisis wanneer we stoppen werk als een exploiteerbare bron te zien of als menselijk kapitaal, maar wel als een essentiële omgeving voor zelf-realiseren.⁴⁶³ ROOZENDAAL onderscheidt meer in het algemeen in de literatuur drie strekkingen die deel uitmaken van 'ontplooiing', namelijk 'zelfvolmaking door het arbeiden zelf', 'zeggenschap over de inhoud van de arbeid' en 'ontplooiing buiten de arbeid'.⁴⁶⁴

Voor de ontplooiing buiten de arbeid is voor het arbeidstijdenrecht, dat op zich niets over de inhoud van de arbeid zegt, van belang en sluit ook aan bij wat HENDRICKX met verwijzing naar de definitie van *capability* van SEN de welzijnsfunctie van het arbeidsrecht noemt, namelijk "*a person's ability to do valuable acts or reach valuable states of being*". Hij wijst erop dat een kwalitatieve functie bedoeld wordt, die zowel op het werkleven als op het niet-werkleven betrekking kan hebben. HENDRICKX somt zelfontplooiing expliciet op als deel van de welzijnsfunctie.⁴⁶⁵

III. Actief burgerschap

89. HISTORISCH - Het arbeidstijdenrecht blijkt ook van meet af aan een actief burgerschap tot doel te hebben gehad door voldoende tijd te vrijwaren om deel te nemen aan het publieke leven (randnr. 48). In tweede instantie zou daar de concrete subdoelstelling bijkomen dat het ook de goede functionering van de democratie tot doel heeft, meer bepaald door ervoor te zorgen dat werknemers tijd hebben om zich politiek te engageren (randnr. 68).

90. RECHTSLEER - Actief burgerschap sluit aan bij de integratieve functie van het arbeidsrecht. Volgens HENDRICKX wijst deze functie erop dat het individu deel uitmaakt van de samenleving. De functie kan volgens hem onder meer gerealiseerd worden door arbeidsrechtregels rondom integratie en re-integratie en WLB en sluit aan bij de noties van *social inclusion* en *social*

⁴⁶² M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 175.

⁴⁶³ A. SUPIOT, "Towards a European policy on work" in N. COUNTOURIS en M. FREEDLAND (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013, (19) 21.

⁴⁶⁴ W.L. ROOZENDAAL, *Werk en privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer, Kluwer, 2011, 376-382.

⁴⁶⁵ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 123.

citizenship.⁴⁶⁶ Deze laatste notie blijkt zelfs een centrale idee te zijn in de discussie over de modernisering van het arbeidsrecht.⁴⁶⁷

Deze doelstelling vindt ook weerklank bij SUPLOT die stelt dat de individualisering van de arbeidstijd het gevaar inhoudt geleidelijk aan de gemeenschapspatronen te ontmantelen die het leven op en naast het werk regelen en daardoor solidariteit teweeg brachten gebaseerd op die patronen (vakbond, familie, buurt). SUPLOT wijst erop dat studies aantonen dat niet-standaardwerkuren een grote impact hebben op het sociale leven.⁴⁶⁸ Hij stelt dat 'collectieve tijd' verdwijnt, en daarmee ook de voorwaarden voor sociale integratie.⁴⁶⁹ De individualisering van de arbeidstijd biedt echter ook voordelen, zodat hij een omvattende aanpak voorstelt van individuele en collectieve tijd waarbij het werk is aangepast aan de menselijke noden. Vanuit individueel standpunt betekent dit onder meer dat alle stadia in het leven in overweging moeten worden genomen en de veranderende noden die deze meebrengen (zoals moederschap, kinderen opvoeden, opleiding) zouden ten volle moeten worden beschermd. Vanuit collectief standpunt moet het recht bepaalde collectieve principes die gestalte geven aan coördinatie en sociale tijd respecteren, met respect voor zowel het familiale als het stedelijke leven.⁴⁷⁰ Dit sluit ook aan bij wat MCCANN zegt: een omvattende aanpak van arbeidstijd die toelaat dat werknemers controle hebben over hun werkroosters is van belang, maar waarbij eveneens tijd wordt gereserveerd voor gemeenschapsleven.⁴⁷¹

IV. WLB

91. HISTORISCH - Het arbeidstijdenrecht had historisch ook de bescherming van het gezin tot doel door voldoende tijd voor het gezin te vrijwaren (randnr. 48).⁴⁷² Vrouwen werden om die reden (naast de aanname dat ze fysiek zwakker waren) meer beschermd dan mannen (randnr. 60). Het beschermen van de gezinnen was tot de jaren '70-'80 werkelijk een doelstelling op zich, nadien komt deze doelstelling eerder neer op het beschermen van de zorgfunctie van de werknemer (randnr. 75).

Beide doelstellingen sluiten aan bij wat later meer algemeen een WLB-doelstelling zal zijn. WLB verwijst naar een staat van evenwicht tussen het werk en het persoonlijke leven van een individu en veronderstelt dus zowel een werk- als een privéaspect. Hoewel het nog niet expliciet zo wordt genoemd, blijkt WLB vanaf de Tweede Wereldoorlog op internationaal en Europees vlak een

⁴⁶⁶ *Ibid.* 126. Zie ook A. VAN BEVER, "Open Norms and the Foundations of Employment Law: A Legal Examination of Hidden Patterns in Employment Relationships", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (173) 182.

⁴⁶⁷ F. HENDRICKX, "The future of collective labour law in Europe", *ELLJ* 2010, vol. 1, afl. 3, (59) 69.

⁴⁶⁸ A. SUPLOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 84.

⁴⁶⁹ *Ibid.*, 223.

⁴⁷⁰ *Ibid.*, 224; zie ook reeds A. SUPLOT, "On-the-Job Time: Time for Agreement", *Int J Comp LLIR* 1996, (195) 195-210.

⁴⁷¹ D. MCCANN, "Regulating working time needs and preferences" in J.C. MESSENGER (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, Geneva, International Labour Organization, 2004, (10) 25.

⁴⁷² Zie S. JACQUOT, C. LEDOUX en B. PALIER, "The Europeanisation of conciliation policies in France: boasting ... but learning", *EJSS* 2011, vol. 13, afl. 1, (69) 69-88, waarin wordt geargumenteed dat voor de invloed van de Europese Unie een werkelijke nataliteitsdoelstelling ten grondslag lag aan onder meer het arbeidstijdenrecht.

doelstelling van het arbeidstijdenrecht te zijn. Vanaf de jaren '70-'80 wordt WLB ook op nationaal vlak een doelstelling van het arbeidstijdenrecht. Ter herinnering, WLB verwijst naar een staat van evenwicht tussen het werk en het persoonlijke leven van een individu.

In feite kan men stellen dat het arbeidstijdenrecht, door een grens te stellen aan de beschikbaarheid van de werknemer altijd al WLB tot doel heeft gehad. Toch wordt ervoor gekozen deze doelstelling pas als afzonderlijke doelstelling te erkennen wanneer er na de Tweede Wereldoorlog meer aandacht komt voor het *vrijwaren van vrije tijd om de vrije tijd*, met andere woorden niet in functie van een andere doelstelling (randnrs. 58 en 68). Een andere reden om WLB vanaf deze periode als afzonderlijke doelstelling te erkennen, is het feit dat het arbeidstijdenrecht in deze periode meer aandacht heeft voor het feit dat werk en vrije tijd noodzakelijkerwijze een *evenwichtsoefening* betreft, waarbij een zwaardere belasting in het werk kan worden gecompenseerd zowel in tijd als in geld (randnr. 59). Tot slot wordt de WLB-doelstelling als afzonderlijke doelstelling in een latere fase onderstreept door de verhoogde aandacht om maatregelen te nemen om de *combinatie* van werk en privé mogelijk te maken (randnrs. 66, 73, 75, 81 en 82). Op dat ogenblik komt ook de term WLB naar voor.

Uit deze drie elementen blijkt ook dat de WLB-doelstelling niet mag verengd worden tot de doelstelling van de combinatie van werk en gezin. WLB als doelstelling is veel ruimer, en het arbeidstijdenrecht blijkt ook vanaf de Tweede Wereldoorlog aandacht te hebben voor onder meer het beschermen van vrije tijd om de vrije tijd, of de werknemer nu een gezin heeft of niet. Uit het chronologische verloop blijkt ook dat WLB niet slechts als een onderdeel van het gelijkkansendebat kan worden gezien. Het is pas in de wetgeving en rechtspraak van de Europese Unie dat WLB als een onderdeel van gelijke kansen werd gezien en als een manier om de toegang tot de arbeid te verzekeren (randnr. 74), in eerste instantie voor vrouwen, nu meer en meer voor oudere werknemers.

92. RECHTSLEER - De doelstelling die in het kader van dit proefschrift het meest moet worden beargumenteerd, is die van WLB.

De definitie van WLB veronderstelt dat werk toegankelijk is voor zoveel mogelijk mensen, wat ook aansluit bij de non-discriminatiedoelstelling. Dit past bij de recente tendens in de rechtsleer waarin het gaat over '*family-friendly labour law*'. Het arbeidsrecht moet dan volgens deze rechtsleer doelstellingen vervullen die slechts op het eerste gezicht buiten het toepassingsgebied van het arbeidsrecht lijken te vallen. Hieronder horen de aanpassing van contractuele verplichtingen omwille van doelstellingen die buiten de arbeidsovereenkomst vallen en een ruimere sociale impact hebben, zoals het verlenen van zorg en bijstand binnen de familie. Het is echter vooral van belang, volgens dezelfde rechtsleer, te onderlijnen dat deze doelstellingen ook tot doel hebben werknemers – veelal vrouwen – terug te laten keren naar de arbeidsmarkt of erin te blijven.⁴⁷³ Zo

⁴⁷³ S. SCIARRA, *The evolution of labour law (1992-2003)*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2005, 35.

bekeken wordt het duidelijk dat het arbeidstijdenrecht in een modern arbeidsrecht wel degelijk tot doel heeft WLB na te streven of mogelijk te maken. Deze doelstelling sluit dan ook aan bij de werkzekerheidsfunctie (het arbeidsrecht moet bijdragen tot de zekerheid van tewerkstelling van iedereen, zodat het arbeidsrecht zich uitstrekt tot de problematiek van de toegang tot de arbeid en de uittrede uit de arbeid) die VAN PUTTEN beschrijft en de inkomensvrijwaringsfunctie (het arbeidsrecht moet mede verzekeren dat via arbeid een inkomen kan bekomen worden dat een algemeen aanvaardbaar niveau van levenskwaliteit toelaat).⁴⁷⁴ En ook HENDRICKX onderscheidt een doelstelling die daarbij aansluit, namelijk de integratieve functie. Deze functie wijst er volgens hem op dat het individu deel uitmaakt van een groter geheel. De functie kan volgens HENDRICKX onder meer gerealiseerd worden door arbeidsrechtregels rondom integratie en re-integratie en WLB. De functie sluit aan bij de noties van *social inclusion* en *social citizenship*.⁴⁷⁵ Ook COLLINS stelt dat een van de doelstellingen van het arbeidsrecht sociale inclusie is, waarbij onder meer via arbeidstijd de toegang tot het werk wordt nagestreefd.⁴⁷⁶ Het arbeidsrecht moet dan praktische oplossingen vinden voor het sociale probleem om een evenwicht te vinden tussen (betaald) werk en leven (zijnde onbetaald huishoudelijk werk en vrijetijdsbestedingen). En arbeidstijd is dan deel van een WLB-strategie (naast bepalingen rondom loon en socialezekerheidsvoorzieningen).⁴⁷⁷ Deze idee vinden we tot slot ook terug bij ARTHURS, wanneer hij zegt dat het arbeidsrecht als strategisch uitgangspunt inclusie en integratie moet nastreven, waar hij onder verstaat dat alle werknemers gelijke kansen moeten krijgen om hun werkleven te integreren met hun persoonlijk, familie-, cultureel en burgerlijk leven op een evenwichtige manier. ARTHURS gaat verder: "*labour standards also help to advance the values of social well-being and good citizenship, which are inherent in the decency principle, by ensuring that workers are able to integrate their responsibility at work with their commitments outside the workplace. They accomplish this by providing for leaves and vacations, by regulating hours of work and ensuring breaks during the working day, and by protecting the right of workers to perform civic responsibilities such as jury duty*".⁴⁷⁸ MACPHERSON wijst er ook op dat het bij het verzoenen van werk en zorg er niet zozeer om draait om zoveel mogelijk vrouwen aan het werk te krijgen en zoveel mogelijk mannen een zorgrol te laten opnemen. Waar het wel om draait is dat vrouwen en mannen 'echte' keuzes (en niet sociaal of cultureel bepaalde keuzes) maken over al dan niet werk. Voor sommigen, mannen en vrouwen, zal geslachtsgelijkheid dan betekenen om helemaal niet te werken.⁴⁷⁹

⁴⁷⁴ M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 175.

⁴⁷⁵ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 126.

⁴⁷⁶ H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 22.

⁴⁷⁷ *Ibid.*, 79-80.

⁴⁷⁸ H. ARTHURS, *Fairness at Work. Federal Labour Standards for the 21st Century*, Québec, Human Resources and Skills Development Canada, 2006, 51.

⁴⁷⁹ S. MACPHERSON, "Reconciling employment and family care-giving: a gender analysis of current challenges and future directions for UK policy" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (13) 29.

Een ander aspect van WLB heeft betrekking op het privéaspect. Dit aspect sluit aan bij de welzijnsfunctie van het arbeidsrecht die HENDRICKX onderscheidt. HENDRICKX wijst erop dat deze functie betrekking heeft op de arbeids sfeer, maar ook op andere levenssferen die in relatie staan tot de arbeids sfeer, zoals het privé- en familielevens.⁴⁸⁰ Het arbeidsrecht heeft dan een opdracht in het toekennen van mogelijkheden voor mensen. Welzijn gaat dus veel verder dan bijvoorbeeld een minimumloon voorzien of arbeidsbescherming, maar strekt zich uit tot de carrières en professionele levens van werknemers, inclusief combinaties van werk met privélevens. De welzijnsfunctie van HENDRICKX is gebaseerd op de *capabilities*-theorie van SEN, een theorie die in de recente arbeidsrechtsleer veelvuldig wordt gehanteerd. Volgens LANGILLE stelt SEN dat ons uiteindelijke doel werkelijke menselijke vrijheid is, namelijk de mogelijkheid hebben om het leven te leiden dat wij waardevol achten. Arbeidsrecht is dan dat deel van het recht dat het gebruik en de toewijzing van menselijk kapitaal structureert (en dus 'beperkt' of net 'vrij maakt'), waarbij menselijk kapitaal de basis van menselijke vrijheid is.⁴⁸¹ WLB laat dan net als de *capabilities*-theorie toe te denken in termen van rechten in plaats van bescherming. HEPPLER merkt op dat de traditionele visie van arbeidsrecht als beschermend recht – met een paternalistische staat die zwakke individuen of groepen beschermt – verschuift naar een visie waarbij de nadruk ligt op het 'recht' op waardige arbeidsvoorwaarden, eerlijk loon, jobzekerheid, deelname aan sociaal overleg enzoverder. Rechten worden, meer dan bescherming, gezien als de manier om de ongelijkheid in onderhandelingspositie tussen werkgever en werknemer te herstellen.⁴⁸² LEE en MCCANN gebruiken de *capabilities*-theorie overigens om aanbevelingen te formuleren hoe meer individuele invloed over arbeidstijd kan worden gegeven aan werknemers waardoor het arbeidstijdenrecht de mogelijkheden van werknemers vergroot om echte keuzes te maken.⁴⁸³

Sommigen menen zelfs dat er een fundamenteel recht op WLB bestaat. BURRI leidt uit artikel 8 EVRM en artikel 33 Handvest een fundamenteel recht op verzoening van werk en privélevens af.⁴⁸⁴ Volgens ROOZENDAAL heeft de werknemer 'zeer waarschijnlijk' op basis van artikel 8 EVRM het recht heeft een aanpassing van de arbeidstijd te vragen om zorgredenen.⁴⁸⁵ CARBY-HALL meent dat een WLB-doelstelling in artikel 23 UVRM kan worden gelezen.⁴⁸⁶

⁴⁸⁰ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 123. VAN BEVER omschrijft deze functie op dezelfde manier (A. VAN BEVER, "Open Norms and the Foundations of Employment Law: A Legal Examination of Hidden Patterns in Employment Relationships", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (173) 173-187).

⁴⁸¹ B. LANGILLE, "Labour law's theory of justice" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (101) 112.

⁴⁸² B. HEPPLER en B. VENEZIANI, "From 'Making' to 'Transformation'" in B. HEPPLER en B. VENEZIANI (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe*, Portland, Hart Publishing, 2009, (1) 14.

⁴⁸³ S. LEE en D. MCCANN, "Working time capability: towards realizing individual choice" in J.-Y. BOULIN, M. LALLEMENT, J.C. MESSENGER en F. MICHON (eds.), *Decent working time: New trends, new issues*, Genève, International Labour Office, 2006, (65) 65-91.

⁴⁸⁴ Art. 8, § 1 Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950, en artikel 33 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, *Pb.C.* 30 maart 2010, afl. 83, 289. S. BURRI, "La conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale. L'approche juridique de l'Union européenne", *Revue de l'OFCE* 2010, afl. 114, (213), 224.

⁴⁸⁵ W.L. ROOZENDAAL en R.F. HOEKSTRA, "Working Hours and Overtime : Balancing Economic Interests and Fundamental Rights in a Globalized Economy", (1), www.ilera2015.com/dynamic/full/IL186.pdf (consultatie 12 augustus 2016), 15.

⁴⁸⁶ J. CARBY-HALL, "The Work-Life Balance Concept in the UK" in L. MELLA MÉNDEZ en L. SERRANI (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, (2) 37.

De moderne rechtsleer bepaalt niet hoe WLB moet worden nagestreefd, maar we vinden wel enkele aanwijzingen. ARTHURS wijst erop dat voor veel werknemers die een betere WLB zoeken, de eigenlijke lengte van de werkdag of -week minder problematisch kan zijn dan de intensiteit van het werk, de onvoorspelbaarheid van uurroosters, de moeilijkheid om vrij te krijgen voor bepaalde verantwoordelijkheden of onverwachte noodsituaties en het gebrek aan gegarandeerde sociale vrije tijd tijdens de week.⁴⁸⁷ Ook COLLINS stelt dat het meer pertinente probleem van WLB niet zo zeer lange arbeidsuren zijn, maar wel het in staat stellen van werknemers om die jobs te krijgen met de juiste balans voor hen.⁴⁸⁸ Volgens BUSBY zou een 'recht om te zorgen' een nuttig instrument zijn om het conflict tussen werk en zorg op te lossen. Volgens haar kan uit het recht van de Europese Unie reeds een recht om werk en zorg te verzoenen worden afgeleid, maar gaat het daarbij nog te veel om het recht van zorgers om te werken, en zou het moeten gaan om het recht van werkers om te zorgen.⁴⁸⁹ Voortbouwend op SEN's *capabilities*-theorie stelt zij dan voor dat obstakels moeten worden weggeruimd die individuen verhinderen het soort leven te leiden dat zij willen (waarbij zij een onderscheid maakt tussen betaald werk en zorg) waarin bijvoorbeeld de 'redelijke aanpassing' zoals die in het discriminatierecht in de UK tot stand is gekomen, past. Dergelijke aanpassing kan dan bestaan in het recht op verminderde of samengebalde werkweken (*compressed working hours*), het recht op vrije tijd tijdens schoolvakanties of om doktersafspraken na te komen, wat eerder neerkomt op een flexibiliteit van de job dan van de werknemer die zich door persoonlijke omstandigheden niet kan aanpassen.⁴⁹⁰ SUPLOT gaat nog verder en stelt wel dat arbeidstijd niet langer als een objectieve standaardreferentie kan worden gezien. Tijd moet daarentegen gezien worden als niet alleen arbeidstijd – een meting van de uitwisseling van werk voor loon – maar ook als een subjectieve ervaring, nl. als tijd in het leven van de werknemer.⁴⁹¹ Dit sluit aan bij zijn idee dat arbeid niet langer louter kwantitatief kan worden benaderd via tijd, maar ook kwalitatief.⁴⁹²

Tot slot moet ook op de grenzen van WLB als doelstelling worden gewezen. Meer bepaald vanuit feministische hoek wordt erop gewezen dat WLB-maatregelen vaak rolbevestigend werken (zowel op het werk als thuis) waarbij de onderliggende paradigma's van het arbeidsrecht onvoldoende in vraag werden gesteld.⁴⁹³ Volgens deze onderzoekers bevestigen WLB-mechanismen net

⁴⁸⁷ H. ARTHURS, *Fairness at Work. Federal Labour Standards for the 21st Century*, Québec, Human Resources and Skills Development Canada, 2006, 111.

⁴⁸⁸ H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 93.

⁴⁸⁹ N. BUSBY, *A Right to Care?*, Oxford, Oxford University Press, 2011 2 en 178.

⁴⁹⁰ N. BUSBY en G. JAMES, "Unpaid care-giving and paid work within a rights framework: towards reconciliation?" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (189) 202.

⁴⁹¹ A. SUPLOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 84. Zie ook reeds A. SUPLOT, "On-the-Job Time: Time for Agreement", *Int J Comp LLIR* 1996, (195) 195-210.

⁴⁹² A. SUPLOT, "Towards a European policy on work" in N. COUNTOURIS en M. FREEDLAND (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013, (19) 26.

⁴⁹³ E. GRABHAM, "The Strange Temporalities of Work-life Balance Law", *feminists@law* 2014, vol. 4, afl. 1, (1), <http://journals.kent.ac.uk/index.php/feministsatlaw/article/view/101> (consultatie 12 juli 2016), 3; E. GRABHAM, "Legal Form and Temporal Rationalities in UK Work-Life Balance Law", *Australian Feminist Studies* 2014, vol. 29, afl. 79, (67) 71-72.

genderrollen binnen zowel de familie als het werk en zorgen zij er mee voor dat het in de eerste plaats vrouwen zijn die de verzoening tussen werk en familielevens moeten waarmaken.

§ 2. *Rechtvaardigheidsfunctie*

93. HISTORISCH - De rechtvaardigheidsfunctie bestaat ten eerste uit de doelstelling van het nastreven van rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden en is een historische doelstelling van de eerste generatie (randnr. 48). Het spreekt evenwel voor zich dat doorheen de tijd is geëvolueerd wat onder rechtvaardige arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden moest worden verstaan. In eerste instantie sloot de doelstelling dan ook heel nauw aan bij de doelstelling van de bescherming van de gezondheid, later zou deze doelstelling meer te maken krijgen met de grondslag van het arbeidsrecht dat arbeid niet (louter) koopwaar is (randnr. 60).

Ten tweede bestaat de rechtvaardigheidsfunctie uit een non-discriminatiedoelstelling. Dit is eveneens een historische doelstelling van het arbeidstijdenrecht, zij het een doelstelling van de tweede generatie. De doelstelling valt uiteen in verschillende subdoelstellingen: het arbeidstijdenrecht mag niet discriminatoir zijn, het arbeidstijdenrecht moet voorkomen dat werknemers worden gediscrimineerd op basis van hun arbeidstijdregime en de arbeidstijd mag geen hindernis vormen voor de toegang tot de arbeid (randnr. 73).

94. RECHTSLEER - De rechtvaardigheidsfunctie behoeft nauwelijks argumentatie en behoort tot de kern van elke rechtstak. Volgens HEPPLÉ en VENEZIANI is 'uniform arbeidsrecht', namelijk een gelijkwaardige bescherming voor alle werknemers, een basisprincipe dat voor de Tweede Wereldoorlog is tot stand gekomen. Dit basisprincipe is echter onder druk komen te staan sinds de jaren '80 wanneer 'nieuwe vormen' van arbeid, waaronder deeltijdwerk en telewerk, de norm werden.⁴⁹⁴

De rol van vrouwen geniet bij veel auteurs bijzondere aandacht. COLLINS wijst op de bijzondere uitdaging voor vrouwen. Het vinden van een bevredigende balans tussen werk en leven is volgens hem vooral voor vrouwen moeilijk. Met het oog op het verzoenen van eisen van kinderopvang en andere huishoudelijke taken, voelen vrouwen zich vaak verplicht om laagbetaalde, deeltijdse of tijdelijke jobs uit te oefenen die voldoende flexibiliteit inzake arbeidstijd toelaten. Bovendien worden zij mogelijk ontmoedigd om te investeren in de vaardigheden en training voor betere jobs als zij niet verwachten het voltijdse carrièrepad te volgen met ononderbroken tewerkstelling waarbij deze investeringen zouden opbrengen. Het arbeidstijdenrecht moet dan de toegang van vrouwen tot werk verbeteren of mogelijk maken.⁴⁹⁵ Volgens BUSBY moet de verdeling tussen arbeid en zorg gender-neutraal gebeuren zodat zowel mannen als vrouwen ervoor kunnen kiezen zorg te

⁴⁹⁴ B. HEPPLÉ en B. VENEZIANI, "From 'Making' to 'Transformation'" in B. HEPPLÉ en B. VENEZIANI (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe*, Portland, Hart Publishing, 2009, (1) 6.

⁴⁹⁵ H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 87.

verstrekken.⁴⁹⁶ MCGLYNN wijst erop dat de Europese Unie (om economische redenen) de tewerkstelling van vrouwen weliswaar aanmoedigt, maar zonder daarbij het traditionele model waarbinnen het recht opereert in vraag te stellen en zonder de maatregelen te nemen waardoor vrouwen werkelijk in staat zouden zijn meer te werken. Volgens haar moet er een nieuw paradigma ontstaan waardoor de toegang tot het werk wordt verbeterd en zorgverantwoordelijkheden gelijk worden verdeeld tussen mannen en vrouwen.⁴⁹⁷ SUPLOT ondersteunt de visie dat het arbeidstijdenrecht in het bijzonder oog moet hebben voor gelijkheid en meer bepaald geslachtsgelijkheid (naast vrijheid, individuele zekerheid en collectieve rechten).⁴⁹⁸ Volgens hem neemt het traditionele arbeidstijdenrecht de mannelijke werknemer als referentiepunt, maar kunnen de eisen voor een flexibele arbeidstijd het werkpotentieel voor vrouwen vergroten door hen meer speelruimte te geven met respect voor hun individuele preferenties en mogelijkheid om hun eigen arbeidsomstandigheden te controleren.⁴⁹⁹ Volgens hem moeten mannen en vrouwen gelijke mogelijkheden kennen om te werken, te zorgen, zich te ontwikkelen of te ontspannen wat er volgens hem op neerkomt dat de gelijkheidsgedachte nauw moet worden samengelezen met de bescherming van het privé- en familieleven zoals beschermd in artikel 8 EVRM. Immers, als het recht zich niet inlaat met het privéleven, zal een werkelijke gelijkheid nooit kunnen worden nagestreefd. En omgekeerd, als het recht op gelijkheid op zichzelf wordt beschouwd, dan zal arbeidstijd in elk deel van het leven kunnen doordringen.⁵⁰⁰

Naast vrouwen, genieten ook ouders bijzondere aandacht. Zo wijst SACHS-DURAND erop dat wanneer de wetgever nastreeft om mannen en vrouwen toe te laten even lang thuis te blijven omwille van zorgtaken, er moet worden opgelet dat de (in)directe discriminatie ten aanzien van vrouwen zich niet verplaatst naar een (in)directe discriminatie van ouders.⁵⁰¹

§ 3. Arbeidsmarktfunctie

95. HISTORISCH - Een eerste aspect van de arbeidsmarktfunctie is de rentabiliteit van de ondernemingen, wat een historische doelstelling van de eerste generatie is. De doelstelling omhelst enerzijds de doelstelling van het verhogen of beschermen van de productiviteit (interne rentabiliteit), en anderzijds de doelstelling om de concurrentiepositie van de ondernemingen te beschermen of verhogen (externe rentabiliteit). Met ondernemingen worden evenzeer non-profitorganisaties bedoeld. Rentabiliteit is dan ook niet enkel iets wat profitorganisaties, maar ook iets wat non-profitorganisaties nastreven met het vervullen van een maatschappelijk doel. Waar op

⁴⁹⁶ N. BUSBY en G. JAMES, *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011 194.

⁴⁹⁷ C. MCGLYNN, "Work, Family, and Parenthood: The European Union Agenda" in J. CONAGHAN en K. RITTICH (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, (217) 236.

⁴⁹⁸ A. SUPLOT, *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 218.

⁴⁹⁹ *Ibid.*, 185.

⁵⁰⁰ A. SUPLOT, "On-the-Job Time: Time for Agreement", *Int J Comp LLIR* 1996, (195) 209.

⁵⁰¹ C. SACHS-DURAND, "Temps de travail et égalité entre les sexes" in G. VAN LIMBERGEN en K. SALOMEZ (eds.), *Liber Amicorum Maxime Stroobant*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (355) 361.

het eerste gezicht misschien gedacht kan worden dat deze doelstelling wordt nagestreefd door flexibiliteit na te streven voor ondernemingen, blijkt doorheen de tijd dat ook vaste normen de rentabiliteit van de ondernemingen ten goede moest komen, bijvoorbeeld door op die manier de productiviteit op te drijven (randnr. 48) en de concurrentiepositie te vrijwaren (randnr. 74).

Een tweede aspect van de arbeidsmarktfunctie is tewerkstelling. Tewerkstelling als doelstelling is eveneens geëvolueerd doorheen de tijd, maar is wel een doelstelling van de eerste generatie. Zo valt deze doelstelling in eerste instantie samen met de doelstelling om de sociale concurrentie in te perken en de beschikbaarheid van arbeidskrachten te garanderen (randnr. 48). In tweede instantie zou deze doelstelling zich vertalen in de doelstelling om een hoge tewerkstellingsgraad na te streven. Een hoge tewerkstellingsgraad wordt nagestreefd enerzijds door herverdeling van de beschikbare arbeid (randnr. 53 maar vooral randnr. 68), maar ook door een bescherming van de arbeidsplaats (randnr. 60).

96. RECHTSLEER - Hoewel het aanvoelen van klassieke arbeidsjuristen mag zijn dat arbeidsrecht ter bescherming van de werknemer dient, blijkt uit de hierboven beschreven normatieve uitgangspunten reeds dat dit te kort door de bocht is. In de rechtsleer zijn dan ook zeer veel auteurs terug te vinden die erkennen dat het arbeidsrecht ook een arbeidsmarktfunctie heeft.

Deze functie sluit bijvoorbeeld aan bij de intermediaire functie die HENDRICKX het arbeidsrecht toedicht. Volgens hem moet het arbeidsrecht zich in verbinding stellen met haar omgeving en context en dus responsief zijn. Hij stelt dat de markteconomie, naast de eerste norm van waardigheid een cruciaal vertrekpunt is van het arbeidsrecht. Het arbeidsrecht kan bijgevolg bijdragen aan de arbeidsmarkt. De intermediaire functie houdt dan in dat arbeidsrecht en arbeidsmarkttheorieën op elkaar moeten worden afgestemd, zonder dat het arbeidsrecht haar grondslagen moet opgeven. Arbeidsrecht moet dan verzoenen tussen haar grondslagen (menselijke waardigheid en sociale rechtvaardigheid) en de andere eerder instrumentele doelstellingen, die HENDRICKX markteconomie en sociale politiek noemt.⁵⁰² Ook de visie van DEAKIN ondersteunt deze functie. DEAKIN stelt namelijk dat een van de hoofdredenen van het arbeidsrecht is om groei en ontwikkeling te verzoenen, zodat in zoverre dat mogelijk is, economische groei in overeenstemming is met menselijke ontwikkeling.⁵⁰³ LANGILLE argumenteert eveneens dat de vrije markt of economische doelstellingen niet haaks hoeven te staan op arbeidsrecht, ook al is het vaak het aanvoelen van arbeidsrechtjuristen dat het hele doel van het arbeidsrecht er net in bestaat de vrije markt minstens te beperken. Hij argumenteert echter met verwijzing naar SEN dat politieke, economische of sociale vrijheid essentieel zijn voor ontwikkeling en niet tegenover elkaar staan of moeten worden afgewogen.⁵⁰⁴ Ook ARTHURS erkent dat arbeidsrecht niet enkel gaat om waardigheid voor werknemers, maar ook de arbeidsmarkt structureren en reguleren. Daardoor

⁵⁰² F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 128.

⁵⁰³ S. DEAKIN, "The contribution of labour law to economic and human development" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (156) 157.

⁵⁰⁴ B. LANGILLE, "Labour law's theory of justice" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (101) 119.

heeft het arbeidsrecht een invloed op verschillende aspecten: de productiviteit van werknemers, de winstgevendheid van ondernemingen, de prijzen die consumenten betalen voor goederen en diensten, de beschikbaarheid en kwaliteit van jobs en de welvaart in het algemeen. ARTHURS wijst er ook op dat het arbeidsrecht ook andere publieke beleidsdomeinen kunnen versterken of ondermijnen die betrekking hebben op onder meer mensenrechten, familieleven, sociale ontwikkeling, de economie, immigratie, collectieve onderhandelingen en de veiligheid op de snelweg.⁵⁰⁵ ARTHURS noemt deze doelstelling een strategisch uitgangspunt van het arbeidsrecht (in tegenstelling tot waardig werk, dat een fundamenteel uitgangspunt is).⁵⁰⁶ Tot slot erkent SUPLOT dat het arbeidsrecht ook de arbeidsmarkt moet regelen. Volgens hem moet het arbeidsrecht meer bepaald ervoor zorgen dat ondernemingen terug nauwer aansluiten bij hun historische ondernemingsrol en beschermd worden tegen de kortetermijnvisie van de financiële markt. Meer bepaald moeten de twee basisvoorwaarden van ondernemingsactiviteit geherinstalleerd worden, namelijk vrijheid en verantwoordelijkheid.⁵⁰⁷ Hij pleit dan ook voor een correcte positionering van de arbeidsmarktfunctie in het arbeidsrecht: het vertrekpunt is menselijke creativiteit en het doel is om een wettelijk systeem en economie te ontwikkelen waarin die creativiteit het best tot uiting komt.⁵⁰⁸ Arbeid is dan geen variabele die aanpasbaar is aan de noden van de markt, maar een bestaansvoorwaarde voor de markt.⁵⁰⁹

Bij MUNDLAK is bovendien specifiek een idee terug te vinden die aansluit bij de tewerkstellingsdoelstelling, namelijk in wat hij de 'derde functie van het arbeidsrecht' noemt. De eerste functie die hij definieert sluit aan bij de ordeningsfunctie ("*labour law determines where norms that govern work are written, who their authors are, and by which process they come about*") en de tweede functie gaat over het verdelen van macht tussen arbeid en kapitaal ("*in economic terms, labour law regulates the distribution of economic rent between labour and capital and therefore influences labour's share in firms' profits*"). De derde functie gaat dan over het verdelen tussen werknemers ("*labour law seeks not only to influence the distribution of rents, power, rights, resources and economic risks among labour and capital, but also between workers*").⁵¹⁰ Deze functie gaat dus over het oplossen van conflicten tussen werknemers, wat aansluit bij de idee van sociale concurrentie als grondslag van RIGAUX.⁵¹¹ De tewerkstellingsdoelstelling vinden we ook

⁵⁰⁵ H. ARTHURS, *Fairness at Work. Federal Labour Standards for the 21st Century*, Québec, Human Resources and Skills Development Canada, 2006, 11.

⁵⁰⁶ *Ibid.*, 49.

⁵⁰⁷ A. SUPLOT, "Towards a European policy on work" in N. COUNTOURIS en M. FREEDLAND (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013, (19) 30.

⁵⁰⁸ *Ibid.* 27.

⁵⁰⁹ *Ibid.* 34.

⁵¹⁰ G. MUNDLAK, "The third function of labour law: distributing labour market opportunities among workers" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (315) 315-317.

⁵¹¹ M. RIGAUX, *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale? Essai sur un droit de la dignité de l'Homme au travail (re)mis en cause*, Brussel, Bruylant, 2009, 20.

terug bij een groep van Franse rechtsgeleerden, die stellen dat het (Franse) arbeidstijdenrecht in de eerste plaats de tewerkstelling moet verhogen, eerder dan de arbeidsduur te verhogen.⁵¹²

§ 4. Ordeningsfunctie

97. ALGEMEEN - De ordeningsfunctie tot slot duidt erop dat recht een techniek is voor het regelen van sociale macht. De voornaamste doelstelling van het arbeidsrecht is dan de macht van werkgevers en georganiseerde werknemers te regelen, ondersteunen en beperken.⁵¹³ Concreet betekent de ordeningsfunctie dat het maatschappelijk verkeer wordt geordend dankzij de regels die het recht op dat vlak stelt, waardoor een referentiekader wordt gecreëerd voor menselijk gedrag.⁵¹⁴ Deze doelstelling is een eerder functionele doelstelling, met name een doelstelling nodig om de andere meer inhoudelijke doelstellingen te bereiken. In het historische onderzoek werd de doelstelling niet afzonderlijk naar bovengehaald, maar in zekere zin kan worden beargumenteerd dat het hele bestaan van het arbeidstijdenrecht op de ordeningsfunctie duidt.

98. RECHTSLEER - De vaak conflicterende belangen van werknemers en werkgevers maken dat er in het arbeidsrecht een bijzondere rol is weggelegd voor deze ordeningsfunctie. De ordeningsfunctie sluit dan aan bij de traditionele visie dat het arbeidsrecht de ongelijkheid in de arbeidsrelatie moet rechtzetten.⁵¹⁵ Volgens VANDEPUTTE komt deze functie voor het Belgische ontslagrecht neer op een doelstelling van het bevorderen van de rechtszekerheid, het bewaren van de sociale vrede en het mogelijk maken van collectief overleg op ondernemingsvlak.⁵¹⁶ Het arbeidsrecht moet dan tussen verschillende belanghebbenden een rechtvaardig evenwicht tot stand brengen.⁵¹⁷ Ook bij ARTHURS is de ordeningsdoelstelling terug te vinden, wanneer hij stelt dat arbeidsrecht (*labour standards*) zo moeten worden gemaakt, neergelegd en beheerd dat werkgevers het waardigheidsuitgangspunt kunnen respecteren en tegelijkertijd voldoende kans hebben om tegemoet te komen aan tijdsgevoelige marktfragen en hun arbeidskrachten te herstructureren of herbezetten in het licht van veranderende marktomstandigheden.⁵¹⁸ Zoals reeds aangegeven bij de grondslag van sociale rechtvaardigheid, spelen er echter nog andere belangen dan werknemers- en werkgeversbelangen. Dit komt specifiek in het arbeidstijdenrecht tot uiting. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de patiënt die door de dokter van wacht zal worden geopereerd. HEPPEL wijst erop dat voor het arbeidsrecht enerzijds de macht van het kapitaal cruciaal is, en

⁵¹² E. DOCKÈS, J.-F. AKANDJI-KOMBÉ, G. AUZERO, D. BAUGARD, P.-E. BERTHIER, M. BONNECHÈRE, L. CAMAJI, F. DEBORD, J. DIRRINGER, C. GIRAUDET, F. HÉAS, A. JOHANSSON, J. ICARD, M. KEIM-BAGOT, M. KELLER, S. LAULOM, C. NICOD, S. ROZEZ, M. SWEENEY, S. TOURNAUX en C. VIGNEAU, "Pour un autre droit du temps de travail", *Dr. soc.* 2016, (422) 423.

⁵¹³ P. DAVIES en M. FREEDLAND, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, London, Stevens & Sons, 1983, 14-15.

⁵¹⁴ F. HENDRICKX, "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (108) 119.

⁵¹⁵ *Ibid.* 120.

⁵¹⁶ W. VANDEPUTTE, *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 299.

⁵¹⁷ A. VAN BEVER, "Open Norms and the Foundations of Employment Law: A Legal Examination of Hidden Patterns in Employment Relationships", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, (173) 182; W.L. ROOZENDAAL, *Werk en privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer, Kluwer, 2011, 382.

⁵¹⁸ H. ARTHURS, *Fairness at Work. Federal Labour Standards for the 21st Century*, Québec, Human Resources and Skills Development Canada, 2006, 48.

anderzijds de tegenmacht van georganiseerde werknemers en de maatschappij, zijnde werknemers, consumenten en actieve burgers.⁵¹⁹

⁵¹⁹ B. HEPPLÉ, "Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (30) 42.

HOOFDSTUK 2. **NORMATIEVE UITSPRAKEN WLB**

99. SITUERING IN HET ONDERZOEK - De subonderzoeksvraag die in dit hoofdstuk centraal staat, luidt: “Welke mogelijke normatieve uitspraken kunnen worden afgeleid uit de WLB-literatuur ten aanzien van het arbeidstijdenrecht en welke daarvan zijn inpasbaar in de functies van een modern arbeidstijdenrecht?”.

100. OVERZICHT - Uit de WLB-literatuur kunnen een aantal indicatoren worden weerhouden die passen in een modern arbeidstijdenrecht. Deze worden gepresenteerd en gebundeld onder een eigen systematiek van de onderzoeker.

Er kunnen meer inhoudelijke indicatoren worden afgeleid:

- ‘hoeveel’ wordt er gewerkt (arbeidstijdvolume):
 - beperkte werkuren;
 - langere onderbrekingen van het werk;
- ‘wanneer’ wordt er gewerkt (arbeidstijdorganisatie):
 - typische werkuren;
 - regelmatige en voorspelbare werkroosters;
 - weinig overuren en bijkomende uren;
 - *emergency leave*;
 - autonoom bepalen van begin- en einduur;
- ‘wat’ doet men (werkintensiteit).

Daarnaast komen er ook meer procedurele indicatoren naar voor:

- controle bij de werknemer;
- steun op de werkvloer;
- sociale dialoog.

Afdeling 1. Inleiding in het onderzoek naar WLB

101. BENAMING - Er bestaan verschillende concepten om te verwijzen naar het onderzoek dat de relatie bestudeert tussen het domein van het werk en familiaal of persoonlijk leven, zoals *work-life reconciliation*, *integration*, *interference*, *tension*, *conflict*, *enrichment*, ... De meest correcte

aanduiding voor dit onderzoek zou wellicht *work and personal life integration* zijn aangezien door de toevoeging *personal* duidelijk is dat werk uiteraard deel uitmaakt van leven en *integration* neutraler is dan *balance*. *Balance* zou de connotatie oproepen dat beide domeinen een waarde hebben en met elkaar moeten worden in balans gebracht. *Work-life balance* is echter de meest verspreide term in beleidsdocumenten en ook bondiger en krachtiger dan sommige alternatieven zodat met deze term zal worden voortgewerkt.⁵²⁰

102. RELEVANTIE - WLB is alomtegenwoordig in onderzoek en beleid, maar de cijfers laten zien dat lang niet alle werknemers WLB-problemen ervaren. Een groot deel van de werknemers en zelfstandigen in de Europese Unie (83 %) rapporteert dat zijn arbeidstijd zeer goed tot goed correspondeert met familiale of andere sociale verplichtingen (*time-based conflict*).⁵²¹ Daarbij moet echter worden opgemerkt dat enkel individuen die momenteel aan het werk zijn werden ondervraagd, waarbij het volgens de onderzoekers niet onrealistisch is te denken dat diegenen die een te groot conflict ervoeren, momenteel niet langer werken.⁵²² Bovendien blijkt dat toch 53 % van de werknemers en zelfstandigen in de Europese Unie antwoordt dat ze te moe waren na het werk om nog de huishoudelijke taken te verrichten die zouden moeten gebeuren, 30 % antwoordt dat het moeilijk is om familiale verplichtingen op te nemen omwille van de tijd die op het werk werd gespendeerd. 14 % heeft het moeilijk om zich op het werk te concentreren omwille van familiale verantwoordelijkheden.⁵²³ Volgens de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2013, bevindt 10,8 % van de 'Vlaamse werkenden' zich in een problematische situatie met betrekking tot de indicator WLB, 2,7 % in een acuut problematische situatie. Met deze indicator werd de mate nagegaan waarin de taakeisen in de werksituatie al dan niet belemmerende effecten hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie.⁵²⁴ Het aandeel werknemers in een problematische situatie was in 2004 nog 11,8 %.⁵²⁵ Opnieuw kan echter de opmerking worden gemaakt dat enkel werknemers werden bevroegd, diegenen met het grootste probleem zijn wellicht niet (meer) aan het werk.

103. GENDERDIMENSIE - Het onderzoek naar WLB heeft op twee manieren een bijzondere genderdimensie. Ten eerste wordt onderzoek naar WLB vaak vanuit een genderdimensie gemotiveerd. Algemeen wordt namelijk erkend dat vrouwen nog steeds het merendeel van de huishoudelijke en zorgtaken (*unpaid work*) op zich nemen. Daardoor worden vrouwen meer dan mannen gehinderd om actief te zijn op de arbeidsmarkt. WLB-maatregelen die

⁵²⁰ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 3-4.

⁵²¹ EUROFOUND, *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, 45.

⁵²² *Ibid.*, 46.

⁵²³ EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 63.

⁵²⁴ R. BOURDEAUD'HUI en S. VANDERHAEGHE, *Informatiedossier. Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013*, Brussel, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, 2013, 1-56.

⁵²⁵ R. BOURDEAUD'HUI en S. VANDERHAEGHE, *Informatiedossier. Wat maakt werk werkbaar 2004-2007-2010-2013? Werknemers. Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers*, Brussel, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, 2014, 49.

arbeidsmogelijkheden scheppen voor vrouwen, kaderen dan in het creëren van effectieve gelijkheid tussen mannen en vrouwen.⁵²⁶ In de literatuur is inderdaad een redelijk optimistisch geluid te horen over de voordelen van temporele flexibiliteit voor vrouwen. Zo zouden vrouwen dankzij de introductie van flexibele werktijden in staat zijn hun werkomstandigheden te verzoenen met zowel familiale noden als carrièrevooruitzichten. Sommige auteurs stellen dat flexibiliteit vrouwen in staat stelt een carrière op te bouwen zonder een gezinsleven op te geven. De individualisering van het carrièrepad wordt voorgesteld als een win-winsituatie: het zorgt voor flexibiliteit voor werkgevers, en tegelijkertijd geeft het (vrouwelijke) werknemers de kans hun carrière aan te passen aan de eigen interesses. Bovendien wordt ervan uitgegaan dat hoe minder strikt werkrollen worden gedefinieerd, hoe flexibeler genderrollen zijn. Individuen zijn dan niet meer zo gebonden aan hun verwachte rol en vrouwen kunnen zich herdefiniëren als gelijkwaardig aan mannen in de wereld van het werk.⁵²⁷ Bij deeltijdarbeid als indicator, zal worden besproken dat sommige onderzoekers er wel op wijzen dat er voor moet worden opgepast dat WLB-maatregelen niet genderbevestigend werken en vrouwen in de richting van minder kwalitatieve jobs duwen. Recent is er in het onderzoek meer aandacht gekomen voor vaders en de moeilijkheden die zij ervaren om werk en gezin te combineren.⁵²⁸ Ten tweede zorgt de *double shift* van vrouwen dat in het opzet van het onderzoek zeer vaak een onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, omdat wordt verwacht dat de resultaten voor WLB anders zullen zijn.⁵²⁹ Intuïtief wordt gedacht dat vrouwen een hoger conflict ervaren omdat zij meer huishoudelijke taken op zich nemen.⁵³⁰ Meer specifiek wordt geargumenteed dat bij mannen het werk meer het familieleven zou indringen, en dat bij vrouwen het familieleven meer het werk zou indringen.⁵³¹

Er is echter weinig bewijs gevonden voor deze vooronderstellingen.⁵³² Empirisch bewijs van genderverschillen in het niveau van *work-family conflict* is inconsistent, en verschillende studies

⁵²⁶ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 4.

⁵²⁷ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 34.

⁵²⁸ Zie bijvoorbeeld in M.J. MILLS (ed.), *Gender and the Work-Family Experience*, New York, Springer, 2015 1-358.

⁵²⁹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 4.

⁵³⁰ K. BYRON, "A meta-analytical review of work-family conflict and its antecedents", *Journal of Vocational Behavior* 2005, afl. 67, (169) 190. Mannen rapporteren weliswaar meer werkuren die zij aan betaald werk spenderen, maar vrouwen rapporteren meer 'werk'uren als betaald en onbetaald werk wordt samengeteld (EUROFOUND, *Eerste resultaten: Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568nl.pdf (consultatie 5 september 2016)).

⁵³¹ S.E. ANDERSON, B.S. COFFEY en R.T. BYERLY, "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes", *Journal of Management* 2002, vol. 28, afl. 6, (787) 795.

⁵³² *Ibid.*, 795.

hebben weinig tot geen verschillen aangetoond.⁵³³ Soms wordt zelfs bewijs gevonden dat mannen meer conflict ervaren.⁵³⁴

104. ONDERZOEKSACHTERGROND - Het onderzoek naar werk en familie is in de jaren '70 en '80 ontstaan, om vanaf de jaren '90 echt te groeien en meer en meer uit te breiden.⁵³⁵ Vandaag is onderzoek naar werk en familie een grote academische discipline met gespecialiseerde tijdschriften en professionele organisaties. Met bijdragen uit sociologie, psychologie, economie en management vormt het een multi- of interdisciplinaire academische discipline.⁵³⁶ Vanaf de jaren '90 begon het onderzoek zich echt te richten op werkfactoren die konden worden veranderd om de WLB-uitkomst van werknemers te beïnvloeden.⁵³⁷

Onderzoek naar WLB gebeurt op vele manieren.⁵³⁸ Zo proberen sommige onderzoeken het effect van de combinatie werk en gezin aan de gezondheid van de werknemer te relateren.⁵³⁹ Meestal onderzoekt men het effect op de gezondheid aan de hand van zelfevaluaties, zoals rapporteringen over negatieve effecten op welzijn en gezondheid zoals stress en burn-out. Sommige, veel recentere, studies daarentegen gebruiken objectieve indicatoren, zoals het bloeddrukniveau.⁵⁴⁰ Uit de resultaten blijkt dan dat betaalde arbeid een positieve impact heeft op gezondheid (omdat het geassocieerd wordt met lagere depressiecijfers en positief is om armoede te vermijden wat een belangrijk negatief effect heeft op de gezondheid), maar dat het positieve effect van werk op gezondheid wordt verminderd wanneer lange uren wordt gewerkt. Het werken op atypische uren heeft ook een negatieve invloed op de gezondheid, in het bijzonder in het geval van roterende shiften en nachtwerk die slaap- en eetgewoontes verstoren.⁵⁴¹ Atypische werkroosters, in het bijzonder wanneer deze gepaard gaan met lange werkdagen, worden geassocieerd met stress.⁵⁴² Wanneer werknemers aangeven dat hun werkuren niet goed overeenstemmen met

⁵³³ M. O'DRISCOLL, P. BROUGH en T. KALLIATH, "Work-family conflict and facilitation" in F. JONES, R.J. BURKE en M. WESTMAN (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, (117) 124; C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 286.

⁵³⁴ R.C. BARNETT en K.C. GAREIS, "Role Theory Perspectives on Work and Family" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (209) 211; EUROFOUND, *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, 45.

⁵³⁵ K.A. FRENCH en R.C. JOHNSON, "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in T.D. ALLEN en L.T. EBY (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, (9) 10 en 13.

⁵³⁶ *Ibid.*, 9.

⁵³⁷ *Ibid.*, 15.

⁵³⁸ EUROFOUND, *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, 45.

⁵³⁹ Bedoeld wordt het onderzoek naar WLB waarbij gezondheid als meetmiddel wordt gebruikt. Het onderzoek naar het effect van het werk op de gezondheid van de werknemers is veel ouder en uitgebreider.

⁵⁴⁰ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 4; K.A. FRENCH en R.C. JOHNSON, "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in T.D. ALLEN en L.T. EBY (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, (9) 18.

⁵⁴¹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 38.

⁵⁴² *Ibid.*, 39.

familiale of sociale verplichtingen, geven zij ook vaker aan dat zij in slechte gezondheid verkeren.⁵⁴³

Het meeste onderzoek naar WLB is echter uitgegaan naar *work-family conflict*.⁵⁴⁴ In dat onderzoek worden dan zelfevaluaties gebruikt waarbij werknemers de mate van comptabiliteit of conflict dat zij ervaren tussen werk en privéleven, aangeven.⁵⁴⁵ Het blijkt dat *work-family conflict* als variabele een aantal uitkomsten beïnvloedt, zoals psychologisch leed (*psychological distress*), jobtevredenheid, toewijding aan de organisatie, turnover en levensvreugde.⁵⁴⁶

Afdeling 2. Work-family conflict

105. ROLTHEORIE - Het onderzoek naar *work-family conflict* gaat uit van de 'roltheorie'. Verschillende rollen zullen volgens deze theorie ervoor zorgen dat niet alle verwachtingen gekoppeld aan deze rol ingevuld kunnen worden omdat de rollen onvermijdelijk met elkaar in conflict zullen komen.⁵⁴⁷ Er wordt met andere woorden van uitgegaan dat mensen verschillende rollen opnemen in het werk- en gezinsdomein, en dat deze rollen op minstens een aantal vlakken moeilijk met elkaar verzoend kunnen worden.⁵⁴⁸ Een premisse hiervan is dat de menselijke energie een vast gegeven is en dat meer rollen toevoegen de kans vergroot op conflicten, druk en andere negatieve gevolgen voor het individu.⁵⁴⁹

GREENHAUS en BEUTELL formuleerden in 1985 voor het eerst expliciet een definitie van *work-family conflict* gebaseerd op de roltheorie: "*a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*".⁵⁵⁰ Deze definitie wordt nog steeds het vaakst gebruikt.⁵⁵¹ Wanneer een werknemer aan het werk is, is het bijvoorbeeld fysiek onmogelijk om tegelijkertijd een voetbalwedstrijd van zijn kind bij te wonen. Het is ook mogelijk dat

⁵⁴³ T. LUNAU, C. BAMBRA, T.A. EIKEMO, K.A. VAN DER WEL en N. DRAGANO, "A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states", *European Journal of Public Health* 2014, (422) 425.

⁵⁴⁴ S.M. MACDERMID, "(Re)Considering Conflict Between Work and Family" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (19) 19; C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 284.

⁵⁴⁵ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 4; S.M. MACDERMID, "(Re)Considering Conflict Between Work and Family" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (19) 25.

⁵⁴⁶ D.S. CARLSON, K.M. KACMAR en L.J. WILLIAMS, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior* 2000, vol. 56, (249) 249.

⁵⁴⁷ G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 120.

⁵⁴⁸ L. LEMBRECHTS, V. DEKOCKER, P. ZANONI en V. PULIGNANO, "Werk-privémaatregelen, een oplossing om het beroep van verpleegkundige aantrekkelijker te maken?", *Over.Werk* 2014, afl. 3, (17) 17.

⁵⁴⁹ C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 284.

⁵⁵⁰ J.H. GREENHAUS en N.J. BEUTELL, "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review* 1985, vol. 10, (76) 77.

⁵⁵¹ K.A. FRENCH en R.C. JOHNSON, "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in T.D. ALLEN en L.T. EBY (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, (9) 12.

een werknemer fysiek wel aanwezig is, maar psychologisch niet.⁵⁵² GREENHAUS en BEUTELL onderscheidden daarbij drie conflicten: 1. *time-based*, wanneer de tijd die in één rol wordt geïnvesteerd het moeilijk maakt om deel te nemen aan een andere rol; 2. *strain-based*, wanneer de druk die wordt ervaren in één rol deelname aan een andere rol verstoort en ermee interfereert; en 3. *behavior-based*, wanneer het gedrag dat vereist wordt in één rol conflicteert met het gedrag dat vereist wordt in een andere rol.⁵⁵³ Empirisch onderzoek bevestigt dit onderscheid ook.⁵⁵⁴ In dat onderzoek van de 'eerste generatie' werd nog geen onderscheid gemaakt met betrekking tot de richting van het conflict.⁵⁵⁵

106. *WORK-TO-FAMILY EN FAMILY-TO-WORK* - In later onderzoek, 'tweede generatie', wordt wel een onderscheid gemaakt met betrekking tot de richting van het conflict.⁵⁵⁶ FRONE en collega's stelden deze twee richtingen voor het eerst empirisch vast.⁵⁵⁷ *Work-to-family conflict* betekent dat deelname aan een werkactiviteit een individu verhindert deel te nemen aan een familieactiviteit, *family-to-work conflict* betekent dat deelname aan een familieactiviteit een individu verhindert deel te nemen aan een werkactiviteit.⁵⁵⁸ Een ouder zal bijvoorbeeld *family-to-work conflict* ervaren wanneer hij vrijaf moet nemen om thuis te blijven bij een ziek kind. Omgekeerd kan een partner *work-to-family conflict* ervaren wanneer hij lang moet werken en daardoor geen gezonde maaltijden kan bereiden voor familieleden.⁵⁵⁹ Empirisch onderzoek bevestigt dit onderscheid en toont aan dat elke richting van het conflict zijn eigen antecedenten heeft.⁵⁶⁰

Work-family conflict wordt bepaald door individuele karakteristieken, familiale en werkomstandigheden.⁵⁶¹ Familiale factoren blijken meer het *family-to-work* conflict te voorspellen, werkomstandigheden voorspellen meer het *work-to-family* conflict.⁵⁶² Het onderzoek heeft meer

⁵⁵² C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOUPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 285.

⁵⁵³ J.H. GREENHAUS en N.J. BEUTELL, "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review* 1985, vol. 10, (76) 76-88; D.S. CARLSON, K.M. KACMAR en L.J. WILLIAMS, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior* 2000, vol. 56, (249) 250.

⁵⁵⁴ J.S. MICHEL, L.M. KOTRBA, J.K. MITCHELSON, M.A. CLARK en B.B. BALTES, "Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review", *Journal of Organizational Behavior* 2011, afl. 32, (689) 691.

⁵⁵⁵ G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 122.

⁵⁵⁶ *Ibid.*, 122.

⁵⁵⁷ K.A. FRENCH en R.C. JOHNSON, "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in T.D. ALLEN en L.T. EBY (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, (9) 14.

⁵⁵⁸ M.R. FRONE, Y.K. YARDLEY en K.S. MARKEL, "Developing and testing an integrative model of the work-family interface", *Journal of Vocational Behavior* 1997, vol. 50, (145) 145-167.

⁵⁵⁹ G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 115.

⁵⁶⁰ K. BYRON, "A meta-analytical review of work-family conflict and its antecedents", *Journal of Vocational Behavior* 2005, afl. 67, (169) 194.

⁵⁶¹ G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 123.

⁵⁶² S.E. ANDERSON, B.S. COFFEY en R.T. BYERLY, "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes", *Journal of Management* 2002, vol. 28, afl. 6, (787) 788; G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 124-125; K. BYRON, "A meta-analytical review of work-family conflict and its antecedents", *Journal of Vocational Behavior* 2005, afl. 67, (169) 190.

aandacht gehad voor *work-to-family conflict*⁵⁶³. *Work-to-family conflict* komt volgens onderzoek overigens ook vaker voor dan *family-to-work conflict*.⁵⁶⁴

Volgend schema geeft voorbeelden van de vragen die worden gesteld bij elke combinatie van de richting en de vorm van het conflict:⁵⁶⁵

vormen van Work-Family Conflict	Richting van het <i>work-family conflict</i>	
	Werkinterferenties met familie	Familie-interferenties met werk
Tijd	Mijn werk houdt me meer weg van mijn familiale activiteiten dan ik zou willen.	Mijn leidinggevenden en collega's hebben niet graag hoe vaak ik met mijn privéleven bezig ben op het werk.
Druk	Het is vaak moeilijk voor mij om te ontspannen wanneer ik weg ben van het werk.	Ik ben vaak te moe op het werk omwille van de dingen die ik thuis moet doen.
Gedrag	Ik ben niet in staat op dezelfde manier te handelen thuis als op het werk.	Het gedrag dat voor mij thuis werkt, lijkt niet efficiënt te zijn op het werk.

107. KRITIEK OP HET ONDERZOEK NAAR *WORK-LIFE CONFLICT* - Het onderzoek naar *work-life conflict* wordt echter ook bekritiseerd.

Ten eerste is het onderzoek meestal beperkt naar het conflict tussen werk en familie. De notie 'familie' wordt daarbij nog redelijk traditioneel ingevuld en heeft veel te weinig aandacht voor modernere samenlevingsvormen zoals homoseksuele gezinnen.⁵⁶⁶ Mensen hebben bovendien nog andere 'rollen' buiten het werk, zoals als student, in hobby's, als burger of buur of een religieuze rol, ... die evengoed kunnen conflicteren met de 'werkrol'.⁵⁶⁷ Het onderzoek naar het conflict met andere rollen dan de familierol (*work-life conflict*), is echter nog beperkt.⁵⁶⁸ Bovendien krijgt ook dit onderzoek kritiek, enerzijds inhoudelijk omdat *life* zo ruim is dat het onderzoek daardoor

⁵⁶³ K.A. FRENCH en R.C. JOHNSON, "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in T.D. ALLEN en L.T. EBY (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, (9) 15.

⁵⁶⁴ C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 285.

⁵⁶⁵ D.S. CARLSON, K.M. KACMAR en L.J. WILLIAMS, "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior* 2000, vol. 56, (249) 251.

⁵⁶⁶ K.A. FRENCH en R.C. JOHNSON, "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in T.D. ALLEN en L.T. EBY (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, (9) 19.

⁵⁶⁷ G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 137.

⁵⁶⁸ *Ibid.*, 136.

analytische scherpte verliest, anderzijds omdat de term *life* problematisch is omdat werk uiteraard deel uitmaakt van diens leven.⁵⁶⁹

Ten tweede wordt er weinig onderzoek gedaan naar het causaal verband. De meeste studies nemen een statische situatie en stellen dan vast of er veel of weinig *work-life conflict* wordt gerapporteerd (bv. hoeveel *work-life conflict* wordt er gerapporteerd wanneer er meer dan 48 uur per week wordt gewerkt). Slechts weinig onderzoek is experimenteel en gaat het effect na van het veranderen van bijvoorbeeld lange werkuren op het gerapporteerde *work-life conflict*.⁵⁷⁰

Ten derde gaat het onderzoek uit van de idee dat werk en leven met elkaar in conflict staan, terwijl er meer aandacht is voor de positieve invloed van werk op privé en omgekeerd.⁵⁷¹ Positieve ervaringen in de ene levenssfeer kunnen ook positieve effecten in de andere levenssfeer hebben.⁵⁷² Naast werk-privéconflict, kan er dan eveneens sprake zijn van *work-family enrichment*, bijvoorbeeld wanneer je thuis goed nieuws krijgt en daardoor goedgehumt op het werk verschijnt.⁵⁷³ GREENHAUS heeft het over *work-life integration* dat hij definieert als zich voordoende “*when attitudes in one role positively spill over into another role, or when experiences in one role serve as resources that enrich another role in one’s life*”.⁵⁷⁴ FRONE heeft het dan weer over *work-family facilitation*, namelijk “*the extent to which participation at work (or home) is made easier by virtue of experiences, skills and opportunities gained or developed at home (or work)*”.⁵⁷⁵ Andere veel gebruikte termen zijn *work-family spill-over*, *compensation*, *enhancement* en *facilitation*.⁵⁷⁶ De basispremissie van deze theorieën is dat energie een rekbare entiteit is, waarbij meerdere rollen iemands energie net kunnen verhogen door meer middelen om aan zelfbepaling te doen, een hogere zelfwaardering, beloning en beschikbare middelen om om te gaan met de verschillende

⁵⁶⁹ M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET, "Charting New territory: Advancing Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches in the Study of Work and Family" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (1) 8-9.

⁵⁷⁰ E.L. KELLY, P. MOEN, M. OAKES, W. FAN, C. OKECHUKWU, K.D. DAVIS, L.B. HAMMER, E.E. KOSSEL, R.B. KING, G.C. HANSON, F. MIERZWA en L.M. CASPER, "Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network", *American Sociological Review* 2014, afl. 79, (485) 487; E.L. KELLY, E.E. KOSSEL, L.B. HAMMER, M. DURHAM, J. BRAY, K. CHERMACK, L.A. MURPHY en D. KASKUBAR, "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, (305) 321; S.M. MACDERMID, "(Re)Considering Conflict Between Work and Family" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (19) 31; K.A. FRENCH en R.C. JOHNSON, "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in T.D. ALLEN en L.T. EBY (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, (9) 18.

⁵⁷¹ C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 284.

⁵⁷² G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 136.

⁵⁷³ S. DE HAUW, "Op zoek naar een balans tussen werk en privé", *Over.Werk* 2014, afl. 3, (10) 11.

⁵⁷⁴ J.H. GREENHAUS en S. PARASURAMAN, "Research on work, family and gender: Current status and future directions." in G.N. POWELL (ed.), *Handbook of gender & work*, Newbury Park, Sage Publications, 1999, (391) 391-412.

⁵⁷⁵ G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 136.

⁵⁷⁶ M. O'DRISCOLL, P. BROUGH en T. KALLIATH, "Work-family conflict and facilitation" in F. JONES, R.J. BURKE en M. WESTMAN (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, (117) 134.

vereisten.⁵⁷⁷ Naar deze positieve effecten van werk op het privéleven en omgekeerd, bestaat echter opnieuw veel minder onderzoek.⁵⁷⁸ Het blijkt wel effectief dat, tot op een zekere hoogte, iemands mentale en fysieke gezondheid erop vooruit gaat hoe meer rollen iemand combineert, tenminste voor zover deze persoon ook tevreden is met die rollen.⁵⁷⁹ Ook van dit onderzoek wordt echter gezegd dat het te beperkend is en dat WLB niet enkel de som van werk-privéconflict en werk-privéverrijking is. De beoordeling die werknemers maken over hun WLB heeft namelijk ook te maken met hoe belangrijk zij de verschillende rollen vinden, wat zij willen bereiken in deze verschillende rollen, hoe zij hun levens- en carrièreplan zien, enzoverder. WLB is dan “de algemene evaluatie die medewerkers maken over hoe succesvol zij zijn in en hoe tevreden zij zijn met hun verschillende rollen thuis en op het werk”.⁵⁸⁰ Aangezien het meeste onderzoek tot op heden is uitgegaan naar *work-life conflict*, zullen de WLB-indicatoren die worden besproken echter vooral van dit onderzoek afkomstig zijn.

Afdeling 3. WLB-indicatoren

108. ALGEMEEN - WLB heeft niet enkel met arbeidstijd te maken. Andere situationele factoren kunnen WLB beïnvloeden, zoals jobonzekerheid, sociale infrastructuur (bv. weinig kinderopvang) of privékenmerken.⁵⁸¹ Zo rapporteren werknemers met jonge kinderen, grote families of ouders waarvoor moet worden gezorgd vaker *work-life conflict*.⁵⁸² Ook stress en vermoeidheid stijgen overigens naarmate er meer kinderen in het huishouden zijn.⁵⁸³ Uit onderzoek blijkt echter dat wanneer werknemers *work-life conflict* rapporteren, dit meestal wordt veroorzaakt door het negatieve effect van werk op privé in plaats van omgekeerd.⁵⁸⁴ Arbeidstijdorganisatie speelt nochtans een cruciale rol in WLB-uitkomsten en heeft een significant effect, zelfs wanneer rekening wordt gehouden met andere jobkenmerken.⁵⁸⁵

⁵⁷⁷ R.C. BARNETT en K.C. GAREIS, "Role Theory Perspectives on Work and Family" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (209) 213; C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 287.

⁵⁷⁸ G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 136.

⁵⁷⁹ C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 287.

⁵⁸⁰ S. DE HAUW, "Op zoek naar een balans tussen werk en privé", *Over.Werk* 2014, afl. 3, (10) 11-12.

⁵⁸¹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 5-6.

⁵⁸² C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 285; M. O'DRISCOLL, P. BROUGH en T. KALLIATH, "Work-family conflict and facilitation" in F. JONES, R.J. BURKE en M. WESTMAN (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, (117) 125; EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 62-63.

⁵⁸³ EUROFOUND, *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, 54.

⁵⁸⁴ P. BLYTON, "Working Time and Work-Life Balance" in P. BLYTON, E. HEERY, N.A. BACON en J. FIORITO (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial relations*, Thousand Oaks CA, SAGE Publications USA, 2009, (513) 523.

⁵⁸⁵ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 5-6.

WLB hangt ook af van persoonskenmerken.⁵⁸⁶ Sommige mensen zijn eerder *integrators* die werk en familie graag mengen en vlot overschakelen tussen het bakken van koekjes en het downloaden van e-mails, anderen zijn eerder *separators* die werk en niet-werk graag gescheiden houden en nauwelijks van thuis uit of in het weekend werken en de meesten zijn wellicht iets tussenin.⁵⁸⁷ In tegenstelling tot wat in de populaire media soms wordt beargumenteerd, is het alleszins niet zo dat de volledige integratie van werk en privé per definitie tot minder *family-to-work* leidt. Integendeel, uit onderzoek blijkt dat diegenen die werk en privé zo veel mogelijk willen integreren, een groter *family-to-work conflict* ervaren.⁵⁸⁸ Het wordt daarom geargumenteerd dat werknemers de keuze zouden moeten hebben om werk weg te houden van familie, in het bijzonder wanneer werknemers werk mee naar huis kunnen nemen zoals bij telewerk.⁵⁸⁹ Het negatieve effect van integratie doet zich overigens vooral voor in de privésfeer en niet zozeer in de werksfeer.⁵⁹⁰

109. WERKSFEER - Hierna worden enkel de indicatoren vanuit de werksfeer opgesomd, aangezien het arbeidstijdenrecht enkel deze sfeer tot voorwerp heeft. Alle indicatoren die volgens onderzoek invloed hebben op WLB worden weerhouden voor zover zij – volgens de onderzoeker – te maken hebben met het arbeidstijdenrecht en de doelstellingen van het arbeidstijdenrecht zoals die in het eerste hoofdstuk werden beschreven. Een tweede beperking is dat enkel indicatoren werden weerhouden die in wetenschappelijke WLB-literatuur algemeen als relevant worden aanvaard.

De indicatoren worden onderverdeeld in hoeveel, wanneer en hoe intensief wordt gewerkt, wat volgens de onderzoeker de drie componenten zijn die een modern arbeidstijdenrecht inhoudelijk moet vastleggen. Daarnaast wordt beschreven waar het arbeidstijdenrecht op meer procedureel vlak rekening mee moet houden. Dit zijn voorwaarden die moeten vervuld worden opdat de inhoudelijke voorwaarden hun effect zouden hebben (controle bij de werknemer en steun op de werkvloer) of om het meer waarschijnlijk te maken dat de inhoudelijke voorwaarden zouden voorkomen (sociale dialoog).

⁵⁸⁶ E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work-Family Effectiveness" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (243) 254; E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness", *Journal of Vocational Behavior* 2006, vol. 68, (347) 350; G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 121.

⁵⁸⁷ E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness", *Journal of Vocational Behavior* 2006, vol. 68, (347) 351.

⁵⁸⁸ *Ibid.*, 362.

⁵⁸⁹ *Ibid.*, 363.

⁵⁹⁰ E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work-Family Effectiveness" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (243) 255.

§ 1. Inhoudelijke indicatoren

I. 'Hoeveel' wordt gewerkt (arbeidsvolume)

110. BEPERKTE WERKUREN - De meest consistente bevinding uit studies is de negatieve invloed van lange werkuren op WLB. Het aantal mannen en vrouwen dat een incompatibiliteit, spanning of tijdsdruk rapporteert tussen werk, familie en sociaal leven stijgt naarmate het aantal gewerkte uren stijgt.⁵⁹¹ 38 % van de respondenten die 48 uur of meer werken per week rapporteren *work-life conflict*, ten opzichte van een gemiddelde van 18 %.⁵⁹² Van de mannen die meer dan 48 uur per week werken, is 65 % verschillende keren per maand te moe om nog huishoudelijke taken te doen, ten opzichte van 56 % wanneer zij 41 tot 47 uur werken, 43 % wanneer zij 35 tot 40 uur werken en 38 % wanneer zij 21 tot 34 uur werken.⁵⁹³ Het beperken van lange werkuren op zich is echter niet zaligmakend. Nadat de arbeidsduur in Frankrijk tot 35 uur was beperkt, rapporteerde de helft van diegenen die atypische werkuren werkten dat de maatregel het niet makkelijker had gemaakt om WLB te realiseren, ten opzichte van de helft van de werknemers die op standaarduren werkten.⁵⁹⁴

Lange werkuren zorgen echter niet altijd voor meer *work-life conflict*. Uit één onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat managers die veel uren werken meer tevreden zijn met hun familielevens dan diegenen die korte uren werken. De onderzoekers stellen dat dit mogelijks te verklaren is doordat deze managers weinig ontevredenheid vertonen ten aanzien van hun familielevens, waardoor zij in staat zijn lange uren te werken.⁵⁹⁵ Dit is echter slechts giswerk, zoals hoger aangegeven is een belangrijke beperking van het onderzoek naar *work-life conflict* dat er nauwelijks onderzoeken bestaan naar een causaal verband.

111. LANGERE ONDERBREKINGEN VAN DE ARBEIDSPRESTATIES - Naar vakantie en langere onderbrekingen van de carrière en het effect ervan op WLB is veel minder onderzoek gedaan, wat echter als een lacune in het onderzoek wordt beschouwd.⁵⁹⁶ Nochtans wordt in ondernemingen

⁵⁹¹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 27; M. O'DRISCOLL, P. BROUGH en T. KALLIATH, "Work-family conflict and facilitation" in F. JONES, R.J. BURKE en M. WESTMAN (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, (117) 122-123; C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOUPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 286.

⁵⁹² EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, 91.

⁵⁹³ EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 62. Een op vier mannelijke werknemers en een op tien vrouwelijke werknemers in Europa werkt overigens nog steeds meer dan de standaard 40-urenweek (<http://www.eurofound.europa.eu/news/spotlight-on/sustainable-work/working-time-clashes-with-work-life-balance-for-many-workers>).

⁵⁹⁴ C. LYONETTE, "Atypical working in Europe and the impact on work-family reconciliation" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (31) 45. Zie ook J. FAGNANI en M.-T. LETABLIER, "Work and Family Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France", *Work Employment Society* 2004, vol. 18, afl. 3, (551) 551-572.

⁵⁹⁵ E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness", *Journal of Vocational Behavior* 2006, vol. 68, (347) 353.

⁵⁹⁶ E.L. KELLY, E.E. KOSSEL, L.B. HAMMER, M. DURHAM, J. BRAY, K. CHERMACK, L.A. MURPHY en D. KASKUBAR, "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, (305) 323.

veel gebruik gemaakt van schorsingen om voor kinderen of anderen te zorgen als antwoord op WLB-problemen.⁵⁹⁷ In dit onderzoek zal deze indicator dan ook worden weerhouden voor de toetsing van het arbeidstijdenrecht, waarbij evenwel in het achterhoofd wordt gehouden dat het WLB-onderzoek deze indicator nog empirisch en uitvoerig moet ondersteunen.

II. 'Wanneer' wordt gewerkt (arbeidstijdorganisatie)

112. TYPISCHE WERKUREN - Jobvereisten zoals onregelmatige werkuren, nachtwerk en weekendwerk verhogen het *work-to-family conflict*.⁵⁹⁸ Naast *work-life conflict* gaan atypische werkuren ook gepaard met stress en verminderde tevredenheid met de beschikbare tijd om als koppelpaar te brengen of met de kinderen.⁵⁹⁹

Soms blijkt uit onderzoek dat wanneer wordt gecontroleerd op andere factoren, het effect niet zo belangrijk is als andere werktijddelementen.⁶⁰⁰ Het negatieve effect doet zich blijkbaar vooral voor wanneer de atypische werkroosters gepaard gaan met lange arbeidsdagen.⁶⁰¹

113. REGELMATIGE EN VOORSPELBARE WERKROOSTERS - Uit onderzoek blijkt dat werknemers van wie het opgelegde werkrooster onregelmatig en/of onvoorspelbaar is, een groter *work-family conflict* rapporteren.⁶⁰²

Zo rapporteert 13 % van de werknemers met erg regelmatige roosters *work-life conflict*, ten opzichte van 28 % van de respondenten zonder regelmatige roosters.⁶⁰³ Shiftwerk zorgt in het algemeen voor meer *work-life conflict*, maar vooral bij alternerende of roterende shiften.

⁵⁹⁷ P. BLYTON, "Working Time and Work-Life Balance" in P. BLYTON, E. HEERY, N.A. BACON en J. FIORITO (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial relations*, Thousand Oaks CA, SAGE Publications USA, 2009, (513) 524.

⁵⁹⁸ L. LEMBRECHTS, V. DEKOCKER, P. ZANONI en V. PULIGNANO, "A study of the determinants of work-to-family conflict among hospital nurses in Belgium", *Journal of Nursing Management* 2014, (898) 898-909; C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 39; C. LYONETTE, "Atypical working in Europe and the impact on work-family reconciliation" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (31) 42.

⁵⁹⁹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 39. Atypisch werk komt zeer veel voor in Europa: 32 % van de werknemers werkt minstens een keer per maand meer dan 10 uur per dag; 52 % werkt minstens één zaterdag per maand; 30 % werkt minstens één zondag per maand; 21 % doet shiftwerkt en 19 % nachtwerk (<http://www.eurofound.europa.eu/news/spotlight-on/sustainable-work/working-time-clashes-with-work-life-balance-for-many-workers>).

⁶⁰⁰ EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, 92.

⁶⁰¹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 39.

⁶⁰² E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work-Family Effectiveness" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (243) 253; C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 286.

⁶⁰³ EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, 91.

Respondenten met alternerende of roterende shiften rapporteren meer *work-life conflict* (30 %) dan diegenen met vaste shiften (26 %).⁶⁰⁴

Wijzigingen aan de roosters zorgen eveneens voor problemen: slechts 14 % van de respondenten met geen wijzigingen rapporteren *work-life conflict*, ten opzichte van 35 % van de respondenten die deze wijzigingen dezelfde dag pas kennen, 30 % van diegenen die de wijzigingen een dag voordien kennen, 25 % van diegenen die de wijzigingen verschillende dagen voordien kennen en 21 % van diegenen die de wijzigingen een week voordien kennen.⁶⁰⁵

114. WEINIG OVERUREN EN BIJKOMENDE UREN - Overuren en bijkomende uren worden ook geassocieerd met meer *work-family conflict*, in het bijzonder wanneer de uren onverwacht zijn of het overwerk onvrijwillig is.⁶⁰⁶

115. EMERGENCY LEAVE - 45 % van de werknemers en zelfstandigen denkt dat de mogelijkheid om op korte termijn een dag vrij te nemen wanneer nodig, zou helpen om werk en privéleven te balanceren.⁶⁰⁷ De mogelijkheid om op korte termijn een dag vrij te nemen wanneer nodig (*emergency leave*) leidt inderdaad tot overtuigende resultaten: 31 % van diegenen die dat konden, meenden dat hun verplichtingen 'zeer goed' overeenstemden, ten opzichte van slechts 18 % van diegenen die dat niet konden.⁶⁰⁸ Wanneer een werknemer verklaart dat hij makkelijker één of twee uur afwezig kan zijn voor het werk om persoonlijke of familiale aangelegenheden te regelen, verdrievoudigt ook de kans op een goede WLB.⁶⁰⁹

116. AUTONOMIE IN BEGIN- EN EINDUUR - 34 % van de werknemers en zelfstandigen denkt dat het meer controle hebben over het begin- en einduur van het werk zou helpen om werk en privéleven te balanceren.⁶¹⁰ Flexibiliteit inzake begin- en einduren zou het bijvoorbeeld mogelijk maken om het negatieve effect van files (en dus lange reistijden en afwezigheden van thuis) te vermijden.⁶¹¹

⁶⁰⁴ *Ibid.*, 91. 30 % van de werknemers in Europa hebben weinig voorspelbare roosters (<http://www.eurofound.europa.eu/news/spotlight-on/sustainable-work/working-time-clashes-with-work-life-balance-for-many-workers>).

⁶⁰⁵ *Ibid.*, 92.

⁶⁰⁶ E.L. KELLY, E.E. KOSSEL, L.B. HAMMER, M. DURHAM, J. BRAY, K. CHERMACK, L.A. MURPHY en D. KASKUBAR, "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, (305) 320; C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOUPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 286.

⁶⁰⁷ EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 59-60.

⁶⁰⁸ *Ibid.*, 60.

⁶⁰⁹ EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 92.

⁶¹⁰ EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 59.

⁶¹¹ SERV, *Wat als we Nieuw gaan Werken?*, Brussel, Stichting Innovatie & Arbeid, 2014, www.serv.be/sites/default/files/documenten/HNW_Informatiedossier_watalswenieuwgaanwerken_def_0.pdf (consultatie 12 juli 2016), 239.

Uit onderzoek blijkt deze vorm van flexibele roosters inderdaad het *work-life conflict* te verlagen.⁶¹² Van de werknemers die de kans hadden hun start- en einduur zelf te bepalen, rapporteerden 33 % dat hun werk en familiale verplichtingen 'zeer goed' overeenstemden, ten opzichte van slechts 21 % die deze optie niet hadden.⁶¹³

De loutere mogelijkheid om (over)uren op te sparen voor verlof/vrije tijd blijkt overigens minder resultaat te hebben (30 % rapporteert dat hun verplichtingen 'zeer goed' overeenstemmen wanneer ze uren kunnen opstapelen, maar ook 28 % van diegenen die dat niet kunnen rapporteren dat hun verplichtingen 'zeer goed' overeenstemmen).⁶¹⁴ Dit wordt dan ook niet als afzonderlijke indicator weerhouden.

III. 'Wat' doet men

117. WERKINTENSITEIT - Ook wat men doet tijdens de arbeidstijd is van belang om de relatie tussen het arbeidstijdenrecht en WLB te begrijpen. Wat men doet, heeft een invloed op de druk (*strain*) die men ervaart, wat een van de drie conflicten is die GREENHAUS en BEUTELL onderscheiden wanneer men spreekt over *work-life conflict*. Deze indicator is ook belangrijk omdat de werkintensiteit net een indicator is die sterk aan het veranderen is.⁶¹⁵ Mogelijks is het arbeidstijdenrecht op dat vlak dan ook niet meer aangepast.

De link tussen werkintensiteit en arbeidstijdenrecht wordt reeds gemaakt in de WLB-literatuur. Zo stellen MILLIKEN en DUNN-JENSEN dat managers en hogere functies in de VS aan een drievoudige tijdsdruk worden onderworpen: de druk om lange werkdagen te maken, de druk om 24/7 beschikbaar te zijn, en de druk om taken sneller gedaan te krijgen.⁶¹⁶ Volgens ons behoort de werkintensiteit dan evengoed tot het arbeidstijdenrecht, omdat hoe snel iemand werkt zijn beschikbaarheid zal bepalen. Dit sluit aan bij een meer kwalitatieve dimensie van tijd, zoals verder zal worden toegelicht (randnr. 394).⁶¹⁷

⁶¹² C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 286.

⁶¹³ EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 60.

⁶¹⁴ *Ibid.*, 60.

⁶¹⁵ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 71.

⁶¹⁶ F.J. MILLIKEN en L.M. DUNN-JENSEN, "The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life Boundary" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (43) 46.

⁶¹⁷ Natuurlijk kan werkdruk ook beschouwd worden als een element van 'intrinsieke jobkwaliteit' in plaats van een element van 'arbeidstijd kwaliteit', die de jobkwaliteit bepaalt net als de fysieke werkomgeving dat doet, zie bijvoorbeeld EUROFOUND, *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2016 1-91.

Werknemers ervaren meer *work-life conflict* wanneer zij meer werkdruk, werkvereisten of werkintensiteit ervaren.⁶¹⁸ Werkdruk kan komen van een grote werklast, een intens werkritme, emotioneel veeleisende taken, complexe probleemoplossingen of onvoldoende middelen om de klus te klaren.⁶¹⁹ Door een grote werkdruk stijgen overigens ook de indicatoren lange werkuren en overuren, wat opnieuw het *work-life conflict* verhoogt.⁶²⁰ Uit de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 blijkt bijvoorbeeld dat een hoge werkdruk de belangrijkste risicofactor voor WLB is, gevolgd door emotioneel belastend werk.⁶²¹ Uit onderzoek blijkt overigens ook dat het vooral jongeren en arbeiders zijn die een hoge werkintensiteit ervaren.⁶²²

§ 2. Procedurele indicatoren

118. CONTROLE BIJ DE WERKNEMER (OVER HOEVEEL EN WANNEER ER WORDT GEWERKT) - Het wordt in de literatuur verdedigd dat er niet enkel kwantitatief naar werktijd moet worden gekeken – hoeveel uur en wanneer wordt er gewerkt – maar ook ‘kwalitatief’, namelijk door in rekening te brengen hoeveel controle iemand heeft over hoeveel en wanneer er wordt gewerkt.⁶²³ Uit onderzoek blijkt dan hoe meer iemand kan controleren wanneer en hoeveel hij werkt, hoe lager het werk-familieconflict.⁶²⁴

⁶¹⁸ E.L. KELLY, E.E. KOSSEL, L.B. HAMMER, M. DURHAM, J. BRAY, K. CHERMACK, L.A. MURPHY en D. KASKUBAR, "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, (305) 320; K. BYRON, "A meta-analytical review of work-family conflict and its antecedents", *Journal of Vocational Behavior* 2005, afl. 67, (169) 190; G.M. BELLAVIA en M.R. FRONE, "Work-Family Conflict" in J. BARLING, K.E. KELLOWAY en M.R. FRONE (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, (113) 126; L. LEMBRECHTS, V. DEKOCKER, P. ZANONI en V. PULIGNANO, "Werk-privémaatregelen, een oplossing om het beroep van verpleegkundige aantrekkelijker te maken?", *Over.Werk* 2014, afl. 3, (17) 22; C. LYONETTE, "Atypical working in Europe and the impact on work-family reconciliation" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (31) 42; F.J. MILLIKEN en L.M. DUNN-JENSEN, "The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life Boundary" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (43) 44; N.A. BOWLING, G.M. ALARCON, C.B. BRAGG en M.J. HARTMAN, "A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload", *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 2015, vol. 29, afl. 2, (95) 110.

⁶¹⁹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 5.

⁶²⁰ E.L. KELLY, E.E. KOSSEL, L.B. HAMMER, M. DURHAM, J. BRAY, K. CHERMACK, L.A. MURPHY en D. KASKUBAR, "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, (305) 320.

⁶²¹ R. BOURDEAUD'HUI en S. VANDERHAEGHE, *Informatiedossier. Wat maakt werk werkbaar 2004-2007-2010-2013? Werknemers. Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers*, Brussel, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, 2014, 59.

⁶²² EUROFOUND, *Eerste resultaten: Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568nl.pdf (consultatie 5 september 2016).

⁶²³ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 42.

⁶²⁴ E.L. KELLY, E.E. KOSSEL, L.B. HAMMER, M. DURHAM, J. BRAY, K. CHERMACK, L.A. MURPHY en D. KASKUBAR, "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, (305) 318; EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, 92; E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness", *Journal of Vocational Behavior* 2006, vol. 68, (347) 361; C. LYONETTE, "Atypical working in Europe and the impact on work-family reconciliation" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (31) 48.

Dit algemene resultaat geldt voor de verschillende jobkenmerken die hierboven werden beschreven. Werknemers die zelf niet kunnen bepalen wanneer zij werken, die overuren presteren op vraag van de werkgever en die op ongewone uren werken of *on-call* shiften moeten doen, rapporteren meer *work-family interference*.⁶²⁵ Hoe groter het verschil tussen gewenst en effectief werkrooster, hoe meer iemand ontevreden is met WLB.⁶²⁶ Diegenen die hun werkuren zelf kunnen bepalen en flexibel werken, rapporteren een hogere overeenstemming tussen werkuren en andere verplichtingen dan diegenen wiens werkuren worden bepaald door de onderneming.⁶²⁷ De mate waarin een werknemer controle heeft over zijn arbeidstijd, treedt ook op als buffer om het negatieve effect van lange werkuren op werk- en familie-interferentie te verminderen.⁶²⁸

Controle over wanneer en hoeveel er wordt gewerkt, is echter ook niet zaligmakend. Wanneer werknemers een zekere mate van autonomie en controle over hun werkroosters hebben, of de mogelijkheid hebben om bepaalde werkuren te kiezen, heeft dit weliswaar een positief effect op gezondheid, welzijn en WLB, maar dit positieve effect is onvoldoende om het negatieve effect van lange werkuren of atypische werkroosters op te heffen.⁶²⁹ Soms zorgt een grotere controle over wanneer er wordt gewerkt er uiteindelijk ook voor dat het gevoel dat het werk nooit gedaan is, toeneemt. In sommige beroepen of sectoren zijn klantenvereisten misschien zo groot, dat het familieleven meer wordt verstoord wanneer werkroosterflexibiliteit wordt toegestaan dan wanneer een streng bureaucratisch schema wordt aangehouden.⁶³⁰ De omschakeling naar meer resultaatgericht werk betekent bijvoorbeeld een grotere zelforganisatie met betrekking tot het werkvolume en de werktijd. Hoewel deze vorm van zelforganisatie of individuele controle deels erg wordt geapprecieerd door werknemers, neemt de trend naar overwerk significant toe in sectoren waar dit veel voorkomt.⁶³¹ Bovendien kunnen flexibele arbeidstijden op papier tot meer autonomie leiden dan in werkelijkheid omwille van de werklust. Volgens sommige onderzoekers is het dan ook eerder de werkelijke mogelijkheid van werknemers om flexibel te werken die een invloed heeft, en niet zozeer het bestaan van flexibiliteit op papier.⁶³²

⁶²⁵ L. GOLDEN, B. WIENS-TUERS, S.J. LAMBERT en J.R. HENLY, "Working time in the employment relationship: working time, perceived control and work-life balance" in K. TOWNSEND en A. WILKINSON (eds.), *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, (188) 203.

⁶²⁶ *Ibid.*, 190.

⁶²⁷ EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, 92.

⁶²⁸ L. GOLDEN, B. WIENS-TUERS, S.J. LAMBERT en J.R. HENLY, "Working time in the employment relationship: working time, perceived control and work-life balance" in K. TOWNSEND en A. WILKINSON (eds.), *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, (188) 191.

⁶²⁹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 39.

⁶³⁰ L. GOLDEN, B. WIENS-TUERS, S.J. LAMBERT en J.R. HENLY, "Working time in the employment relationship: working time, perceived control and work-life balance" in K. TOWNSEND en A. WILKINSON (eds.), *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, (188) 191.

⁶³¹ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 67.

⁶³² C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 39.

Het hebben van controle over wanneer en hoeveel er wordt gewerkt, is ook niet voor alle functies vanzelfsprekend. In het algemeen kan gesteld worden dat in functies waarvoor een lager kwalificatieniveau vereist is, meer controle wordt uitgevoerd over werktijd en flexibiliteit, wat in de perceptie van de werknemer de kwaliteit van het werk aanzienlijk vermindert. In functies waarvoor een hoger kwalificatieniveau vereist is, wordt de controle van werkprocessen meer aan de werknemers overgelaten.⁶³³

119. STEUN OP DE WERKVLOER - Werknemers die ondersteuning ondervinden van hun leidinggevenden en collega's en de indruk hebben dat werk-privémaatregelen toegankelijk zijn, rapporteren minder vaak *work-life conflict*.⁶³⁴ In organisaties waar weinig tot geen steun is voor werk-privéconflicten of waar werknemers het gevoel hebben dat er mogelijk negatieve gevolgen zijn voor hun carrière, geven werknemers vaker aan dat zij een tijdsconflict ervaren.⁶³⁵

Dit verklaart waarom het bestaan van werk-privémaatregelen op zich niet steeds leiden tot een lager *work-life conflict*. Werk-privémaatregelen zijn interventies die erop gericht zijn werknemers te helpen om hun betaald werk met andere levensrollen te integreren.⁶³⁶ Voorbeelden van deze maatregelen zijn deeltijdwerk, flexibel roosteren, kinderopvang op het werk, verkorte werkweken,...⁶³⁷ Het louter bestaan van deze maatregelen garanderen echter geen aanwerving of behoud van (goede) werknemers, noch dat deze werknemers tevreden zijn.⁶³⁸ Wat wel van belang is, is de 'gepercipieerde beschikbaarheid' van deze maatregelen.⁶³⁹ Het effect van werk-privémaatregelen is pas positief wanneer de werkplaatscultuur positief staat ten aanzien van deze programma's en werknemers aangemoedigd worden om ze in hun voordeel te gebruiken.⁶⁴⁰ Wat

⁶³³ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 67.

⁶³⁴ E.L. KELLY, E.E. KOSSEL, L.B. HAMMER, M. DURHAM, J. BRAY, K. CHERMACK, L.A. MURPHY en D. KASKUBAR, "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, (305) 317; L. LEMBRECHTS, V. DEKOCKER, P. ZANONI en V. PULIGNANO, "A study of the determinants of work-to-family conflict among hospital nurses in Belgium", *Journal of Nursing Management* 2014, (898) 898-909; C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 286.

⁶³⁵ S.E. ANDERSON, B.S. COFFEY en R.T. BYERLY, "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes", *Journal of Management* 2002, vol. 28, afl. 6, (787) 805; F.J. MILLIKEN en L.M. DUNN-JENSEN, "The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life Boundary" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (43) 50.

⁶³⁶ A.M. RYAN en E.E. KOSSEK, "Work-Life Policy Implementation: Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness", *Human Resource Management* 2008, vol. 47, afl. 2, (295) 298.

⁶³⁷ K.L. SUTTON en R.A. NOE, "Family-Friendly Programs and Work-Life Integration: More Myth than Magic" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (151) 151-152.

⁶³⁸ A.M. RYAN en E.E. KOSSEK, "Work-Life Policy Implementation: Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness", *Human Resource Management* 2008, vol. 47, afl. 2, (295) 295.

⁶³⁹ L. LEMBRECHTS, V. DEKOCKER, P. ZANONI en V. PULIGNANO, "A study of the determinants of work-to-family conflict among hospital nurses in Belgium", *Journal of Nursing Management* 2014, (898) 898-909.

⁶⁴⁰ C.A. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en K.S. LYNESS, "When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior* 1999, afl. 54, (392) 392-415.

met andere woorden het meest van belang is, zijn de omstandigheden en voorwaarden om gebruik te maken van werk-privémaatregelen.⁶⁴¹

Werknemers appreciëren het vooral wanneer leidinggevenden toelaten flexibel te werken, in het bijzonder wanneer alternatieve werkschema's (zoals deeltijdwerk, telewerk en langere werkuren met een kortere werkweek) worden aangeboden en wanneer naar werknemers hun ideeën en hulp wordt gevraagd in het plannen van hoe alternatieve werkschema's zouden kunnen werken.⁶⁴²

Ook bij deze indicator moeten echter kanttekeningen worden geplaatst. Een eerste aandachtspunt is dat het vooral de directe leidinggevenden en niet zozeer het topmanagement zijn die bepalend zijn of organisaties worden 'gehumaniseerd' door te antwoorden op de werk-en-privédilemma's van werknemers en het gebruik door werknemers van *family support policies* en programma's te ondersteunen.⁶⁴³ Een tweede aandachtspunt is dat het niet evident is dat alle werknemers steun op de werkvloer ervaren. Uit onderzoek blijkt dat leidinggevenden meer geneigd zijn aan toppresteerders *work-life flexibility* toe te kennen en enkel voor zover niet te veel werknemers in dezelfde groep op hetzelfde ogenblik van deze maatregelen gebruikmaken.⁶⁴⁴

120. SOCIALE DIALOOG - Misschien een wat vreemde en eerder onrechtstreekse indicator van WLB, is de kwaliteit van de sociale dialoog. De kwaliteit van de sociale dialoog blijkt een grote voorspellende factor te zijn voor het bestaan van WLB-*policies* op de werkvloer: maatregelen die werknemers vermoedelijk in staat stellen werk- en privéverantwoordelijkheden te verzoenen (zoals de overgang van voltijds naar deeltijds werk, de mogelijkheid om geleidelijk minder te gaan werken wanneer de pensioenleeftijd wordt bereikt en flexibele werkarrangementen), komen meer voor in ondernemingen waar werknemersvertegenwoordigingsorganen bestaan en waar er aanwijzingen zijn dat de overlegorganen goed functioneren.⁶⁴⁵

§ 3. *Verwante indicatoren*

121. DEELTIJDWERK - 28 % van de werknemers en zelfstandigen denkt dat het veranderen van het aantal uren dat er gewerkt wordt, zou helpen om werk en privé te balanceren.⁶⁴⁶ Deeltijdwerk blijkt inderdaad een positieve invloed te hebben op minder *work-life conflict*: minder dan 10 % van

⁶⁴¹ E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work-Family Effectiveness" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (243) 244.

⁶⁴² K. HOPKINS, "Supervisor Support and Work-Life Integration: A Social Identity Perspective" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (445) 458.

⁶⁴³ *Ibid.*, 446.

⁶⁴⁴ E.E. KOSSEK, B.A. LAUTSCH en S.C. EATON, "Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work-Family Effectiveness" in E.E. KOSSEK en S.J. LAMBERT (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, (243) 247.

⁶⁴⁵ EUROFOUND, *Social Dialogue, working time arrangements and work-life balance in European Companies*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009, 63. Zie ook EUROFOUND, *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 71.

⁶⁴⁶ EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 60.

de respondenten die 34 uur of minder werken rapporteren *work-life conflict*, ten opzichte van 20 % van diegenen die voltijds werken.⁶⁴⁷ Minder werken blijkt overigens vooral een positieve invloed te hebben voor werknemers ouder dan 50.⁶⁴⁸

In de literatuur zijn nochtans ook kritische geluiden te horen ten opzichte van deeltijdwerk als oplossing voor *work-life conflict*. Deeltijdwerk wordt dan ook maar zelden aangeduid door werknemersvertegenwoordigers als wenselijk voor het verbeteren van WLB.⁶⁴⁹ Nadelen verbonden aan deeltijdwerk zijn onder meer een lager loon (lager door de verminderde tewerkstelling maar ook doordat deeltijdjobs vaak voorkomen in lagere functies en in sectoren die minder worden vergoed), beperktere carrièrevooruitzichten, verminderde socialezekerheidsdekking (waaronder pensioenopbouw), verminderde opleidingsmogelijkheden en zo verder. Bovendien blijkt deeltijdwerk niet steeds beter verzoenbaar te zijn met familiale verantwoordelijkheden omwille van het werkrooster.⁶⁵⁰ Tot slot is in veel gezinnen deeltijdwerk ook niet mogelijk omwille van financiële redenen.⁶⁵¹ Er is ook een verborgen genderdimensie bij deeltijdwerk. Deeltijdwerk wordt vooral door vrouwen gekozen omdat zij nog steeds het grootste deel van de huishoudelijke taken op zich nemen en het in de huidige context moeilijk is om werk en familie te verzoenen. Deeltijdwerk, met de daaraan verbonden nadelige gevolgen, riskeert daardoor genderbevestigend te werken wanneer dit type van werk enkel beschikbaar is in sectoren waarin vooral vrouwen werken, of ruim beschikbaar zijn maar niet worden gebruikt door mannen.⁶⁵²

In ieder geval wordt deeltijdwerk met dezelfde aspecten geconfronteerd die invloed kunnen hebben op WLB als hierboven werd besproken (deeltijdwerk op zich zegt bijvoorbeeld nog niet hoeveel en wanneer iemand werkt) en is daarom geen werkelijk afzonderlijke indicator, maar heeft wel te maken met arbeidstijdenrecht en WLB. Deeltijdwerk wordt dan ook niet als WLB-indicator weerhouden om het arbeidstijdenrecht te bespreken. Het zal wel aan bod komen als (juridisch) thema of deel van het arbeidstijdenrecht dat wordt getoetst aan de hand van de WLB-indicatoren.

122. THUISWERK - In de WLB-literatuur wordt thuiswerk vaak besproken wanneer men het heeft over arbeidstijdorganisatie. Thuiswerkers zijn werknemers die op regelmatige basis van thuis uit werken. Thuiswerk omvat, maar is niet beperkt tot, telewerk: werk dat thuis wordt verricht met gebruikmaking van informatietechnologie.

Thuiswerk heeft geen onverdeeld positief effect op *work-life conflict*. Thuiswerk vervaagt immers de grens tussen werk en familieleven, wat een tweesnijdend zwaard is: enerzijds creëert deze

⁶⁴⁷ EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, 91.

⁶⁴⁸ EUROFOUND, *Work preferences after 50*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014, 19.

⁶⁴⁹ B.-J. KRINGS, L. NIERLING, M. PEDACI en M. PIERSANTI, *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 49.

⁶⁵⁰ C. FAGAN, H. NORMAN, M. SMITH en M.C. GONZÁLEZ MENÉNDEZ, *In search of good quality part-time employment*, Geneva, International Labour Office, 2014, 55-56.

⁶⁵¹ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 27.

⁶⁵² *Ibid.*, 4.

vervaging mogelijkheden om werk en familielevens te combineren, anderzijds kan het werkdomein daardoor ook doordringen tot alle andere aspecten van het leven.⁶⁵³ Thuiswerk lijkt bovendien lange werkuren te bevorderen.⁶⁵⁴ In ieder geval blijkt dat het conflict dat thuiswerkers ervaren door dezelfde indicatoren wordt beïnvloed als 'gewone' werknemers (bv. lange werkuren).⁶⁵⁵

In dit onderzoek wordt thuiswerk niet als WLB-indicator weerhouden, omdat thuiswerk volgens de onderzoeker niet tot het arbeidstijdenrecht behoort. Thuiswerk bepaalt waar iemand werkt, niet hoeveel, wanneer en hoe intensief.

§ 4. Indicatoren die niet botsen met een modern arbeidstijdenrecht

123. INLEIDEND - Slechts de WLB-indicatoren die niet botsen met de doelstellingen en functies van het arbeidstijdenrecht, worden voor het onderzoek weerhouden. Welnu, hierna zal blijken dat er geen indicatoren moeten worden geschrapt in het licht van de doelstellingen en functies van het arbeidstijdenrecht, maar dat er bij het aanwenden of toepassen van de indicatoren zal voor moeten worden opgepast dat het resultaat niet indruist tegen de doelstellingen en functies van een modern arbeidstijdenrecht. Merk wel op, in zekere zin is er al een schrapping gebeurd in die zin dat enkel die indicatoren die te maken hebben met het arbeidstijdenrecht werden weerhouden.

124. DE INDICATOREN PAssEN IN EEN MODERN ARBEIDSTIJDENRECHT - De indicatoren die werden weerhouden sluiten aan bij de in hoofdstuk 1 geformuleerde 'afbakeningsfunctie' van het arbeidstijdenrecht. Dit verwondert uiteraard niet, aangezien werd geargumenteed dat deze functie zo is geëvolueerd dat ze nu ook WLB omvat (naast de bescherming van de fysieke en mentale gezondheid, ontplooiing, bescherming van het gezin/bescherming van de zorgfunctie van de werknemer en actief burgerschap). WLB heeft echter ook met de rechtvaardigheidsfunctie en de arbeidsmarktfunctie te maken. Het belang van WLB-onderzoek wordt immers vaak beargumenteerd vanuit deze functies. Zoals in de inleiding werd beschreven, zouden WLB-maatregelen winstgevend zijn voor bedrijven en vrouwen toegang verschaffen tot de arbeidsmarkt.

125. CONCRETE UITWERKING KAN BOTSSEN - Hoewel de indicatoren passen in een modern arbeidstijdenrecht, kan de concrete uitwerking indruisen tegen de functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht, meer in het bijzonder tegen de rechtvaardigheidsfunctie.

Een belangrijk onderdeel van deze functie is de non-discriminatiedoelstelling. Uit het historische onderzoek bleek dat dit betekende dat het arbeidstijdenrecht zelf niet discriminatoir mag zijn, het arbeidstijdenrecht moet voorkomen dat werknemers worden gediscrimineerd op basis van hun

⁶⁵³ C. SULLIVAN en S. LEWIS, "Work at home and the work-family interface" in F. JONES, R.J. BURKE en M. WESTMAN (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, (143) 146-156.

⁶⁵⁴ M.C. NOONAN en J.L. GLASS, "The hard truth about telecommuting", *Monthly Labor Review* 2012, (38) 44-45; EUROPEAN COMMISSION, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2010, 40 en 56.

⁶⁵⁵ C. SULLIVAN en S. LEWIS, "Work at home and the work-family interface" in F. JONES, R.J. BURKE en M. WESTMAN (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, (143) 146-156.

arbeidstijdregime en de arbeidstijd mag geen hindernis vormen voor de toegang tot de arbeid. Wanneer de historische functie getoetst werd aan hoe rechtsgeleerden vinden dat een modern arbeidstijdenrecht er zou moeten uitzien, kwam vooral dit laatste meer onrechtstreekse aspect van non-discriminatie naar voor, namelijk dat het arbeidstijdenrecht vrouwen in staat moet en kan stellen deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Wanneer het arbeidstijdenrecht wordt aangepast omwille van de inzichten uit de WLB-literatuur, moeten deze aanpassingen bijgevolg (geslachts)neutraal zijn. Enige voorzichtigheid is overigens geboden zelfs bij op het eerste gezicht neutrale bepalingen, aangezien er in de literatuur wordt op gewezen dat elke wet die tracht families te helpen betaald werk en zorg te verzoenen, riskeert geslachtsvooronderstellingen te introduceren of te bestendigen, zelfs wanneer de wet geslachtsneutraal en ruim wordt geformuleerd.⁶⁵⁶ Uit de WLB-literatuur vloeit echter niet onomstotelijk voort dat het arbeidstijdenrecht inderdaad zou moeten worden aangepast zodat de toegang van vrouwen tot het werk zou worden verbeterd of mogelijk gemaakt. Integendeel, in sommige studies rapporteren mannen zoals gezegd meer *work-life conflict*. Maar een grote hindernis van het onderzoek is dat er weinig tot geen onderzoek naar causaal verband is gedaan, zodat we het effect van WLB-maatregelen op verhoogde deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt gewoon niet kennen.

Een ander aandachtspunt is het verschil tussen hogere en lagere functies. De toegang tot arbeidstijdflexibiliteit en WLB-maatregelen is immers oneven verdeeld: diegenen met een hogere, beter betaalde functie zijn ook diegenen die zelf kunnen beslissen wanneer ze werken of thuiswerken en zijn ook diegenen die het best geïnformeerd zijn over WLB-maatregelen. Dit zijn bovendien ook de werknemers die het zich kunnen veroorloven hulp buitenshuis te zoeken, zoals kinderopvang, om de combinatie werk en gezin mogelijk te maken. Het recht zou er dan voor moeten zorgen dat er afdoende maatregelen worden genomen (zoals werknemersvertegenwoordiging, sociale inspectie en beroepsprocedures) opdat work-life maatregelen en arbeidstijdflexibiliteit voor iedereen toegankelijk zijn.⁶⁵⁷

⁶⁵⁶ N. BUSBY en G. JAMES, *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 5.

⁶⁵⁷ P. BLYTON, "Working Time, Work-Life Balance, and the Persistence of Inequality", *Int J Comp LLIR* 2011, (129) 137-138.

TUSSENBSLUIT DEEL 1

126. BEANTWOORDING VAN DE EERSTE SUBONDERZOEKSVRAAG: FUNCTIES VAN EEN MODERN ARBEIDSTIJDENRECHT - In een eerste hoofdstuk werden de functies van een modern arbeidstijdenrecht onderzocht door de historische doelstellingen te toetsen aan de moderne rechtsliteratuur. De subonderzoeksvraag van dat hoofdstuk luidde: "Wat zijn de functies van een modern arbeidstijdenrecht?"

We onderscheidden drie historische functies van het arbeidstijdenrecht. Ten eerste stelden we een afbakeningsfunctie vast, waarmee wordt bedoeld dat het arbeidstijdenrecht een grens moet stellen tussen arbeidstijd en vrije tijd. Dit was de originele en voor lange tijd enige functie van het arbeidsrecht, namelijk het meten en beperken van de persoonlijke afhankelijkheid van de werknemer. Aangezien het uitgangspunt van persoonlijke afhankelijkheid niet is veranderd, heeft het arbeids(tijden)recht daar vandaag nog steeds een belangrijke rol te spelen. Alleen zal de manier waarop de functie wordt nagestreefd vandaag anders zijn dan 20 jaar geleden, gelet op de veranderde omstandigheden. Op basis van het historische onderzoek, stelden we vast dat de afbakeningsfunctie kan worden opgedeeld in een doelstelling van de bescherming van de fysieke en mentale gezondheid, een ontplooiingsdoelstelling, een doelstelling tot het bevorderen van een actief burgerschap en een WLB-doelstelling.

Ten tweede stelden we de rechtvaardigheidsfunctie vast die bestaat uit de doelstelling van het nastreven van rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Deze doelstelling sloot in eerste instantie zeer nauw aan bij de doelstelling van de bescherming van de gezondheid. Later zou deze doelstelling meer aansluiten bij de grondslag van het arbeidsrecht dat arbeid niet (louter) koopwaar is. Daarnaast bestaat de rechtvaardigheidsfunctie uit een non-discriminatie-doelstelling, wat betekent dat het arbeidstijdenrecht niet discriminatoir mag zijn en dat het arbeidstijdenrecht moet voorkomen dat werknemers worden gediscrimineerd op basis van hun arbeidstijdregime. De non-discriminatie-doelstelling houdt ook in dat arbeidstijd geen hindernis mag vormen voor de toegang tot de arbeid.

Ten derde stelden we de arbeidsmarktfunctie vast. Deze functie bestaat uit de doelstelling van de rentabiliteit van de ondernemingen, met name de doelstelling van het verhogen of beschermen van de productiviteit (interne rentabiliteit), en de doelstelling om de concurrentiepositie van de ondernemingen te beschermen of verhogen (externe rentabiliteit). Deze functie bestaat ook uit de tewerkstellingsdoelstelling wat betekent dat het arbeidstijdenrecht sociale concurrentie moet inperken, de beschikbaarheid van arbeidskrachten moet bewaken en een hoge tewerkstellingsgraad nastreven door de herverdeling van de beschikbare arbeid en de bescherming van de individuele arbeidsplaats van de werknemer, bijvoorbeeld door de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Uit het onderzoek bleek dat alle historische doelstellingen konden worden weerhouden. Enkel de doelstelling van het beschermen van het gezin bleek in latere wetgevende initiatieven te moeten worden geherformuleerd als het beschermen van de zorgfunctie van de werknemer. Met de toets van de moderne rechtsleer zagen we dat deze doelstellingen aansluiten bij de ruimere WLB-doelstelling.

Met de toets van de moderne rechtsleer werd echter nog een vierde functie toegevoegd, namelijk de ordeningsfunctie, waardoor maatschappelijk verkeer wordt geordend dankzij de regels die het recht op dat vlak stelt. In het historische onderzoek werd de functie niet afzonderlijk vastgesteld, maar in zekere zin kan worden beargumenteerd dat het hele bestaan van het arbeidstijdenrecht op de ordeningsfunctie duidt.

127. BEANTWOORDING VAN DE TWEDE SUBONDERZOEKSVRAAG: NORMATIEVE UITSPRAKEN WLB - Vervolgens gingen we in het WLB-onderzoek op zoek naar WLB-indicatoren die in deel twee evaluatief kunnen worden aangewend. De subonderzoeksvraag die in dit hoofdstuk centraal stond, luidde: “Welke mogelijke normatieve uitspraken kunnen worden afgeleid uit de WLB-literatuur ten aanzien van het arbeidstijdenrecht en welke daarvan zijn inpasbaar in de functies van een modern arbeidstijdenrecht?”.

Het onderzoek naar werk en familie is een grote academische discipline met gespecialiseerde tijdschriften en professionele organisaties. Met bijdragen uit sociologie, psychologie, economie en management vormt het een multi- of interdisciplinaire academische discipline. Het meeste onderzoek naar WLB is uitgegaan naar *work-family conflict* waarbij van zelfevaluaties gebruikt wordt gemaakt waarin werknemers de mate van compatibiliteit of conflict dat zij ervaren tussen werk en privéleven aangeven. De meest gebruikte definitie van *work-family conflict* luidt: “*a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect*”. Daarbij worden drie conflicten onderscheiden: 1. *time-based*, wanneer de tijd die in één rol wordt geïnvesteerd het moeilijk maakt om een andere rol te vervullen; 2. *strain-based*, wanneer de druk die wordt ervaren in één rol deelname aan een andere rol verstoort en ermee interfereert; en 3. *behavior-based*, wanneer het gedrag dat vereist wordt in één rol conflicteert met het gedrag dat vereist wordt in een andere rol. In later onderzoek wordt een onderscheid gemaakt met betrekking tot de richting van het conflict. *Work-to-family conflict* betekent dat deelname aan een werkactiviteit een individu verhindert deel te nemen aan een familieactiviteit, *family-to-work conflict* betekent dat deelname aan een familieactiviteit een individu verhindert deel te nemen aan een werkactiviteit. *Work-family conflict* wordt bepaald door individuele karakteristieken, familiale en werkomstandigheden. Familiale factoren blijken meer het *family-to-work* conflict te voorspellen, werkomstandigheden voorspellen meer het *work-to-family* conflict. Het onderzoek heeft meer aandacht gehad voor *work-to-family conflict*, dat ook vaker zou

voorkomen dan *family-to-work conflict*.⁶⁵⁸ In nog recentere onderzoek is er meer aandacht voor de positieve invloed van werk op privé en omgekeerd. Naast werk-privéconflict, kan er dan eveneens sprake zijn van *work-family enrichment*. De basispremissie daarbij is dat energie een rekbare entiteit is. Meerdere rollen kunnen iemands energie net verhogen doordat er dan meer mogelijkheden zijn om aan zelfbepaling te doen of omdat dit leidt tot een hogere zelfwaardering. Bovendien leidt, bijvoorbeeld, meer werk mogelijk tot een hogere beloning waardoor er meer middelen zijn om met de verschillende rolvereisten om te gaan.

Aangezien tot op heden het meeste onderzoek naar *work-life conflict* is verricht, zijn de WLB-indicatoren vooral van dit onderzoek afkomstig zijn. Het blijkt dat arbeidstijdorganisatie een cruciale rol speelt in WLB-uitkomsten. Er werden meer inhoudelijke indicatoren afgeleid: 'hoeveel' wordt er gewerkt (bestaande uit de indicatoren beperkte werkuren, en langere onderbrekingen van het werk); 'wanneer' wordt er gewerkt (bestaande uit de indicatoren typische werkuren, regelmatige en voorspelbare werkroosters, weinig overuren en bijkomende uren, *emergency leave*, en autonoom bepalen van begin- en einduur); en 'wat' doet men wat aansluit bij de intensiteit van werk. Daarnaast kwamen ook meer procedurele indicatoren naar voor: controle bij de werknemer; steun op de werkvloer; en sociale dialoog. Zijn deze indicatoren aanwezig, dan zal de werknemer wellicht minder *work-life conflict* rapporteren.

128. AANNEMELIJK MAKEN VAN DE ONDERZOEKSASSUMPTIE - Het onderzoek vertrok vanuit het uitgangspunt dat een WLB-strategie nodig is. De vaststelling dat de afbakeningsfunctie van het arbeidstijdenrecht onder meer een WLB-doelstelling omvat, ondersteunt deze onderzoeks-assumptie. Bovendien toont het uitgebreide onderzoek naar WLB in de sociologie, economie en psychologie aan dat andere wetenschappen aanvaarden dat een WLB-strategie nodig is.

129. EERSTE BEVESTIGING VAN DE ONDERZOEKSHYPOTHESE - Het onderzoek vertrok vanuit de hypothese dat arbeidstijdenrecht kan passen in en bijdragen aan een WLB-strategie, zonder dat het arbeids(tijden)recht daarbij haar eigen doelstellingen moet opgeven. Het feit dat een van de moderne doelstellingen van het arbeidstijdenrecht net WLB is, sterkt ons vermoeden dat dit mogelijk is. Bovendien bleek uit het onderzoek dat de WLB-indicatoren niet botsen met een modern arbeidstijdenrecht, maar dat de concrete uitwerking ervan wel kan botsen. Met andere woorden, wanneer we in deel drie exploratieve aanbevelingen zullen formuleren, moeten zowel de functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht als de normatieve uitspraken WLB als leidraad worden gebruikt.

⁶⁵⁸ C. THOMPSON, L.L. BEAUVAIS en T.D. ALLEN, "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in M. PITT-CATSOPHES, E.E. KOSSEK en S. SWEET (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, (283) 285.

DEEL 2. ANALYSE EN EVALUATIE VAN HET BELGISCH ARBEIDSTIJDENRECHT IN HET LICHT VAN WLB-CRITERIA

130. INLEIDEND - De indicatoren die in deel 1 hoofdstuk 2 aan bod zijn gekomen, zullen nu evaluatief worden aangewend om op zoek te gaan naar de beperkingen of tekortkomingen van het Belgische arbeidstijdenrecht in het licht van WLB. Er zal daarom voortaan van WLB-criteria worden gesproken. Eerst wordt het arbeidstijdenrecht besproken dat op de gehele private sector van toepassing is, vervolgens wordt ingezoomd op een selectie van sectorafspraken en organisatiecases.

De subonderzoeksvraag die centraal staat in dit hoofdstuk luidt “Welke beperkingen of tekortkomingen laat de evaluatie van het Belgische arbeidstijdenrecht vanuit de normatieve uitspraken WLB en de toetsingsgronden die daaruit worden afgeleid, zien”? Naast een evaluatie op basis van de WLB-criteria, wordt ook een klassiek juridisch criterium aangewend, namelijk de conformiteit met hogere rechtsbronnen waarbij in het bijzonder aandacht werd besteed aan de Arbeidstijdrichtlijn.⁶⁵⁹

De belangrijkste onderzoeksdoelstelling van dit hoofdstuk is bijgevolg evaluatief van aard. Om deze doelstelling te kunnen bereiken, moet ook in zekere mate descriptief tewerk worden gegaan en vooral definiërend.⁶⁶⁰ Dit wordt telkens gedaan onder een subtitel ‘bespreking’. Er bestaat immers weinig rechtsleer over het Belgische arbeidstijdenrecht, zodat een belangrijke opdracht erin lag om het arbeidstijdenrecht te categoriseren en systematiseren. De bespreking heeft slechts tot doel een latere evaluatie mogelijk te maken, maar ook in die subtitels wordt het arbeidstijdenrecht kritisch benaderd waar het botst met het wetgevende nationale en internationale kader.

Pas onder de subtitel ‘WLB-discussie’ wordt echter een echt kritische evaluatie gemaakt van het Belgische arbeidstijdenrecht. Het arbeidstijdenrecht wordt dan getoetst aan de WLB-criteria. Er wordt telkens aan alle criteria getoetst per onderdeel van het arbeidstijdenrecht zoals dat werd gesystematiseerd. Maar enkel als er een negatieve of positieve invloed was, wordt daarover ook gerapporteerd. In het tussenbesluit wordt dan een kritische evaluatie over het gehele arbeidstijdenrecht gemaakt vanuit de WLB-criteria.

⁶⁵⁹ Zie L. KESTEMONT, "A Meta-Methodological Study of Dutch and Belgian PhDs in Social Security Law: Devising a Typology of Research Objectives as a Supporting Tool", *EJSS* 2015, vol. 17, afl. 3, (361) 374, die dit interne criteria noemt.

⁶⁶⁰ *Ibid.*, 364-366.

HOOFDSTUK 1. **NATIONAAL RECHT**

131. AANPAK - Er wordt gekozen voor een bespreking van het nationale arbeidstijdenrecht vanuit juridische thema's of clusters, getoetst aan de WLB-criteria. Het uitgangspunt is daarbij het nationale recht, maar waar dit wordt beïnvloed of op gespannen voet staat met het supra- of internationale recht, zal ook dat recht aan bod komen.

Elk thema wordt eerst besproken, om vervolgens te worden geëvalueerd. Voor wat het beschrijvende luik betreft, maakt de bespreking gebruik van eerder gepubliceerde teksten van de onderzoeker.⁶⁶¹ Het arbeidstijdenrecht in de klassieke betekenis van het woord komt uitgebreid aan bod, de schorsingen van de arbeidsovereenkomst minder uitgebreid.

132. PRINCIPES BELGISCH ARBEIDSTIJDENRECHT - Het Belgische arbeidstijdenrecht steunt op volgende principes:

- er is een begrenzing van de individuele arbeidsduur (met pauzes en rustperiodes);
- er is een verbod van nachtarbeid; zondagarbeid en werk op feestdagen.⁶⁶²

Deels door het arbeidstijdenrecht zal de doorsnee werknemer een arbeidsschema volgen waarbij hij op weekdays tussen 6 uur en 20 uur werkt en dit niet meer dan 8 uur per dag en 40 uur per week met een rusttijd van 11 opeenvolgende uren tussen twee dagelijkse prestaties. De doorsnee werknemer zal bovendien niet werken gedurende de 10 wettelijke feestdagen per jaar en de jaarlijkse vakantie van 4 weken.⁶⁶³

Maar op deze principes worden zeer veel uitzonderingen gemaakt, zodat het arbeidstijdenrecht zich nog het best laat kenmerken door zijn technische complexiteit. Zoals M. DE GOLDS het in 2001 reeds schreef, biedt de wirwar van reglementeringen inderdaad heel wat meer flexibiliteit en mogelijkheden dan men aanvankelijk zou denken.⁶⁶⁴

De Arbeidswet is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers. De personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon worden voor de toepassing van deze wet gelijkgesteld met werknemers.⁶⁶⁵ Naast werknemers in de klassieke betekenis, is de Arbeidswet in principe bijvoorbeeld ook van

⁶⁶¹ S. DE GROOF, "Deeltijdwerk" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 1, Brugge, die Keure, 2015, (299) 299-331; S. DE GROOF, "Arbeidstijd" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, (41) 41-91; S. DE GROOF, "Europese Arbeidstijdenrichtlijn. Noodzaak tot en stand van zaken van de herziening.", *NjW* 2013, vol. 273, (788) 788-796.

⁶⁶² M. DE GOLDS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 1.

⁶⁶³ *Ibid.*, 1.

⁶⁶⁴ *Ibid.*, 1.

⁶⁶⁵ Art. 1 Arbeidswet.

toepassing op vrijwilligers en studenten-stagiairs.⁶⁶⁶ Het toepassingsgebied komt verder aan bod bij de afdeling ‘Enkele werknemers uitgelicht’ (randnr. 274).

Afdeling 1. Begrip ‘arbeidstijd’

§ 1. Bespreking

I. Algemeen

133. INLEIDEND - Wat arbeid is, is in het arbeidsrecht nooit gedefinieerd geweest.⁶⁶⁷ Alles kan arbeid zijn. Wat wel is gedefinieerd, is arbeidstijd. Arbeidstijd wordt gebruikt om de geleverde arbeid te kwantificeren en organiseren.

Het begrip arbeidstijd is dan ook essentieel. Uiteraard voor het arbeidstijdenrecht, maar ook voor het arbeidsrecht in het algemeen aangezien het begrip toelaat de tijd die de werknemer heeft gepresteerd te meten, na te gaan of de arbeidsduurgrenzen werden gerespecteerd en het loon te berekenen dat verschuldigd is.⁶⁶⁸ Voor het arbeidstijdenrecht, is echter niet van belang of de tijd vergoed moet worden. Zowel de Arbeidswet als de Arbeidstijdrichtlijn bepalen immers niets over het loon.⁶⁶⁹ Overloon vormt hierop de uitzondering.

134. DEFINITIE - Artikel 19 Arbeidswet definieert arbeidstijd als “de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever”.⁶⁷⁰ Dit staat niet noodzakelijk gelijk met de tijd gedurende dewelke een werknemer effectief werkt, maar wel met de volledige tijd waarin een werknemer zijn activiteit ter beschikking stelt van de werkgever.

Volgens de memorie van toelichting bij de voorloper van de Arbeidswet betekent arbeidsduur het volgende: “de werknemer wordt geacht arbeid te verrichten wanneer hij onder het bevel van de werkgever staat, d.w.z. wanneer hij zijn activiteit ter beschikking van deze laatste stelt. Derhalve is geen arbeidstijd, de tijd van aanwezigheid waarover de werknemer vrijelijk kan beschikken zonder

⁶⁶⁶ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 7-8.

⁶⁶⁷ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 271.

⁶⁶⁸ M. DAVAGLE, “La notion de temps de travail”, *Ors.* 2009, (1) 1.

⁶⁶⁹ Het Hof van Cassatie verduidelijkte dat noch uit artikel 19 Arbeidswet, noch uit artikel 6 Richtlijn 93/104/EG volgt dat de verloning voor de niet-actieve wachturen tijdens welke de werknemer verplicht was om eventuele oproepen van zijn werkgever te beantwoorden zonder dat hij zich op een precieze plaats moest bevinden of nog zijn gebruikelijke arbeidswerkzaamheden moest vervullen, moet worden gelijkgesteld met die van effectieve arbeidsuren (Cass. 6 juni 2011, *JTT* 2011, 373, noot K. NEVENS, *RABG* 2011, 1064, noot M. DEMEDTS). Natuurlijk kan het wel zijn dat er loon is verschuldigd voor wachtdiensten of zelfs beschikbaarheidsdiensten, wanneer dit volgt uit andere rechtsbronnen zoals de arbeidsovereenkomst of een cao.

⁶⁷⁰ Art. 19, § 2 Arbeidswet. De wet spreekt letterlijk van ‘arbeidsduur’, wat een synoniem is van arbeidstijd. Zie echter ook art. 19, § 3 tot 5: “Op verzoek van het bevoegde Paritair Comité, kan de Koning de tijd bepalen gedurende welke het personeel ter beschikking van de werkgever is, ten aanzien van: 1° de vervoerondernemingen; 2° de werknemers tewerkgesteld aan vervoerwerken; 3° de werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht. Ten aanzien van de werknemers van de zeevaartondernemingen en van de ondernemingen van vervoer langs de binnenwateren, kan de Koning, op voorstel van het bevoegde Paritair Comité, de modaliteiten van toepassing in het bepaalde in het eerste lid bepalen. De arbeidsduur van de werknemers tewerkgesteld in de mijnen, groeven en graverijen, bevat de tijd die normaal nodig is om af te dalen naar de plaats van het werk en om ervan terug naar boven te komen of om ervan terug af te dalen”.

een onvoorziene oproep te moeten verwachten waarvan de voortdurende mogelijkheid tot gevolg zou hebben dat hij ononderbroken ter beschikking van de werkgever zou blijven, en zonder een bijkomende taak (bijv. toezicht) te moeten uitoefenen".⁶⁷¹ Ook in de rechtspraak wordt herhaald dat 'ter beschikking zijn' betekent dat een werknemer bereid moet zijn gevolg te geven aan de bevelen van zijn werkgever en niet vrij over zijn tijd kan beschikken.⁶⁷²

De concrete beoordeling en invulling van het begrip arbeidsduur, wordt door de wetgever en het Hof van Cassatie aan de feitenrechter overgelaten.⁶⁷³ De tijd die de werknemer op de arbeidsplaats doorbrengt zonder dat hij ter beschikking van de werkgever is zodat hij vrij over zijn tijd kan beschikken zonder zich te moeten verwachten aan een onvoorziene oproep van zijn werkgever, bijvoorbeeld tijdens een pauze, is bijgevolg geen arbeidstijd.⁶⁷⁴ Prestaties die de werknemer vrijwillig, buiten de normale arbeidsuren, verrichtte zonder dat de werkgever daar expliciet of impliciet om vroeg, zijn geen arbeidstijd (zie ook over het bewijs van de arbeidstijd randnr. 142).⁶⁷⁵

135. TELLING - Arbeidstijd wordt per contract en niet per hoofd geteld.⁶⁷⁶ Niets staat er dan ook aan in de weg dat een werknemer 24 uur op 24 werkt, zolang hij dat maar bij verschillende werkgevers doet. Meer nog, bij de flexijobs wordt net als voorwaarde gesteld dat de werknemer al een hoofdbetrekking heeft zonder te bepalen dat de telling voor de arbeidsduurgrenzen voor beide contracten samen moet gebeuren.⁶⁷⁷

Een uitzondering hierop is de arbeidstijd van jeugdige werknemers (randnr. 303). Jeugdige werknemers zijn volgens de Arbeidswet minderjarige werknemers van 15 jaar of ouder die niet

⁶⁷¹ Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling, de arbeid en de sociale voorzorg uitgebracht door de H. Debucquoy bij het Ontwerp van wet betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, *Parl.St.* Senaat 1963-64, nr. 287, 19.

⁶⁷² Arbh. Brussel 22 november 1996.

⁶⁷³ F. KÉFER, "La rémunération du temps de garde en régime d'accessibilité", (noot onder Cass. 6 juni 2011), *JLMB* 2012, afl. 3, (139) 140.

⁶⁷⁴ Arbh. Luik 10 oktober 2008.

⁶⁷⁵ Arbh. Brussel 25 mei 2010, AR 2009/AB/51695, *Soc.Kron.* 2011, 48 (verkort).

⁶⁷⁶ De Arbeidstijdrichtlijn vermeldt niet uitdrukkelijk hoe de de regels rondom arbeidstijd moeten worden toegepast op werknemers met tegelijkertijd verschillende arbeidsovereenkomsten (Verslag (Comm.) aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal comité en het Comité van de Regio's over de uitvoering van Richtlijn 2003/88/EG ("de arbeidstijdrichtlijn") door de lidstaten, 21 december 2010, COM(2010)802, 7). In de herzieningspogingen van de Arbeidstijdrichtlijn werd door het Europees Parlement voorgesteld een overweging in te voeren volgens welke een werknemer met meer dan één arbeidsovereenkomst de arbeidstijd uit hoofde van elk van die overeenkomsten meegerekend moet worden bij de berekening van de arbeidstijd. Hoewel dit volgens de Europese Commissie meer in overeenstemming zou zijn met de doelstellingen van de richtlijn, zijn er op dat vlak grote verschillen tussen de lidstaten waardoor een overeenstemming bereiken in de Raad onmogelijk zou zijn. De Europese Commissie wees het amendement dan ook af (Adv. (Comm.) overeenkomstig artikel 251, lid 2, derde alinea, onder c), van het EG-Verdrag over de amendementen van het Europees Parlement op het gemeenschappelijk standpunt van de Raad betreffende het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd houdende wijziging van het voorstel van de Commissie overeenkomstig artikel 250, lid 2 van het EG-verdrag, 4 februari 2009, COM(2009)57 def., 12).

⁶⁷⁷ Zie voor een bespreking: S. DE GROOF, "Ontwikkelingen in het arbeidstijdenrecht: flexi-jobs, glijdende uurroosters en vereenvoudiging van deeltijdwerk" in VRG ALUMNI (ed.), *Recht in beweging. 23ste VRG-Alumnidag 2016*, Antwerpen, Maklu, 2012, (23) 26-32.

meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.⁶⁷⁸ Voor deze werknemers is arbeidstijd de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer ter beschikking is van één of meer werkgevers.⁶⁷⁹

II. Wachtdiensten

136. EUROPEES HOF VAN JUSTITIE - Er was lange tijd discussie over de vraag of de tijd die men, bijvoorbeeld slapend, doorbrengt tijdens een wachtdienst arbeidstijd is. De rechtspraak van het Europees Hof van Justitie maakt een onderscheid tussen wachtdiensten op het werk (aanwezigheidsdiensten) en wachtdiensten waarbij de werknemer weliswaar binnen een bepaalde tijd de oproep moet beantwoorden, maar zich verder vrij mag begeven naar waar hij maar wil (beschikbaarheidsdiensten). De tijd doorgebracht tijdens een aanwezigheidsdienst vormt wel arbeidstijd, de tijd doorgebracht tijdens een beschikbaarheidsdienst niet.

Het Hof verwijst hiervoor naar de definitie van arbeidstijd in de Arbeidstijdrichtlijn: de tijd (1) waarin de werknemer werkzaam is, (2) ter beschikking van de werkgever staat en (3) zijn werkzaamheden of functie uitoefent, overeenkomstig de nationale wetten en of gebruiken. Rusttijd is de tijd die geen arbeidstijd is.⁶⁸⁰ Arbeidstijd en rusttijd zijn bijgevolg twee periodes die elkaar in beginsel uitsluiten.⁶⁸¹ Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat de drie voorwaarden van de definitie van arbeidstijd cumulatieve voorwaarden zijn.⁶⁸² De eerste voorwaarde wordt evenwel volgens de Spaanse, Franse en Italiaanse versie van de Arbeidstijdrichtlijn geïnterpreteerd, namelijk 'of de werknemer op de arbeidsplaats is.'⁶⁸³ Volgens het Hof is het dan onomstreden dat de eerste twee voorwaarden vervuld zijn in geval van wachtdiensten van artsen van ploegen voor eerstelijnszorg die fysiek aanwezig moeten zijn in de gezondheidscentra (= aanwezigheidsdiensten). Bovendien, zo stelt het Hof, en al varieert de daadwerkelijk ontplooidde activiteit naargelang de omstandigheden, moet de aan die artsen opgelegde verplichting om met het oog op het verrichten van hun beroepswerkzaamheden op de werkplek aanwezig en beschikbaar te zijn, worden geacht onder de uitoefening van hun functies te vallen (de derde voorwaarde). Bijgevolg zijn aanwezigheidsdiensten die artsen van ploegen voor eerstelijnszorg verrichten, wanneer hun fysieke aanwezigheid in het gezondheidscentrum vereist is, in hun geheel als arbeidstijd te beschouwen. Wanneer die artsen tijdens de wachtdiensten slechts permanent bereikbaar moeten

⁶⁷⁸ Art. 2 Arbeidswet.

⁶⁷⁹ Art. 30, 3° Arbeidswet.

⁶⁸⁰ Art. 2, § 1 en 2 Arbeidstijdrichtlijn.

⁶⁸¹ HvJ 3 oktober 2000, nr. C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ov. 47.

⁶⁸² J. FAIRHURST, "SIMAP - Interpreting the Working Time Directive", *Ind. L.J.* 2001, vol. 30, afl. 2, (236) 82.

⁶⁸³ De volledige definitie in het Spaans is "*tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanece en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales*", in het Frans is "*temps de travail: toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales*" en in het Italiaans is "*orario di lavoro: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali*". De advocaat-generaal in de zaak-Jaeger verdedigde deze interpretatie ook omdat de eerste en derde voorwaarde anders, bijvoorbeeld in de Nederlandse of Engelse versie, anders niet zouden verschillen (Concl. adv.-gen. Ruiz Jabaro-Colomer (8 april 2003), HvJ 9 september 2003, nr. C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger ov. 31; K. NEVENS, "Arbeidstijd, wachtdiensten en loon", (noot onder Cass. 6 juni 2011), *JTT* 2011, (375) 375).

zijn (= beschikbaarheidsdiensten), moet enkel de tijd die is verbonden aan het werkelijk verrichten van prestaties van eerstelijnszorg als arbeidstijd worden beschouwd.⁶⁸⁴ Of de arts gedurende de periode dat hij niet moet werken kan rusten of zelfs slapen, doet volgens het Hof niet ter zake.⁶⁸⁵ Tot de kenmerken van het begrip 'arbeidstijd' in de zin van de richtlijn behoort immers niet de intensiteit van de door de werknemer verrichte arbeid of zijn rendement.⁶⁸⁶

Volgens het Hof is de derde voorwaarde dus vervuld wanneer de eerste twee voorwaarden vervuld zijn en in de context van aanwezigheidsdiensten zijn de eerste twee voorwaarden vervuld.⁶⁸⁷ In het kader van beschikbaarheidsdiensten is de eerste voorwaarde echter niet vervuld, zodat de tijd gedurende dewelke de werknemer slechts beschikbaar was, geen arbeidstijd is. Merk bovendien op dat enkel de tijd waarin de werknemer verplicht aanwezig moet zijn op de arbeidsplaats, arbeidstijd is.⁶⁸⁸

KÉFER wijst op twee nadelige gevolgen van deze rechtspraak. Enerzijds heeft deze rechtspraak tot gevolg dat alle aanwezigheidstijd op de arbeidsplaats gedurende dewelke de werknemer ter beschikking van de werkgever staat, arbeidstijd is. Bijgevolg zullen bepaalde ondernemingen grondig moeten worden gereorganiseerd en tot bijkomende aanwervingen overgaan (zoals ziekenhuizen, schoolinternaten, verzorgingsinstellingen, enz.) aangezien zij slechts een deel van de aanwezigheidstijd als arbeidstijd beschouwen. Anderzijds heeft de rechtspraak tot gevolg dat alle tijd die de werknemer thuis gedurende een beschikbaarheidsdienst doorbrengt, geen arbeidstijd is hoewel de werknemer wel wordt beperkt in zijn vrijheid. Niets staat er dan zelfs aan in de weg dat de werknemer systematisch tussen twee effectieve prestaties van wacht zou zijn, aangezien enkel aanwezigheidstijd voor arbeidstijd in aanmerking kan komen.⁶⁸⁹ En hoewel

⁶⁸⁴ HvJ 3 oktober 2000, nr. C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ov. 48 and 52; HvJ 9 september 2003, nr. C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, ov. 63; HvJ 3 juli 2001, nr. C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, Confederación Intersindical Galega (CIG)/Servicio Galego de Saúde (Sergas), ov. 33.

⁶⁸⁵ HvJ 9 september 2003, nr. C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, ov. 60.

⁶⁸⁶ HvJ 1 december 2005, nr. C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Abdelkader Deltas et al./Premier ministre en Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ov. 43.

⁶⁸⁷ Wanneer de woonplaats en de arbeidsplaats echter samenvallen, moet de eerste voorwaarde als de verplichte aanwezigheid op de arbeidsplaats worden gelezen. Dit werd duidelijk in een beschikking van het Hof waarbij de werkgever accommodatie voorzag voor de werknemer, een boswachter. De boswachter was als enige verantwoordelijk voor de bewaking van een bepaald terrein. Hij werkte met een 'flexibel uurrooster', wat betekende dat hij werd verwacht zijn taken uit te voeren gedurende acht uur per dag. De werknemer beweerde evenwel dat hij werd verwacht continu te werken. Volgens het Hof is een periode gedurende dewelke een boswachter een terrein moet bewaken, wanneer hij aansprakelijk kan worden gesteld omwille van deze bewakingsplicht en dit ongeacht wanneer de schade zich voordoet, arbeidstijd op voorwaarde dat, ten eerste, de aard en draagwijdte van zijn opdracht vereisen dat hij fysiek aanwezig moet zijn op de plaats zoals aangeduid door de werkgever en ten tweede, dat hij ter beschikking staat van de werkgever (HvJ (Besch.) 4 maart 2011, nr. C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București, ov. 58 en 70).

⁶⁸⁸ HvJ 9 juli 2015, nr. C-87/14, ECLI:EU:C:2015:449, Commissie van de Europese Gemeenschappen/ Ierland, ov. 20 ; HvJ 1 december 2005, nr. C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Abdelkader Deltas et al./Premier ministre en Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, ov. 58 ; HvJ (Besch.) 4 maart 2011, nr. C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București, ov. 53.

⁶⁸⁹ F. KÉFER, "La rémunération du temps de garde en régime d'accessibilité", (noot onder Cass. 6 juni 2011), *JLMB* 2012, afl. 3, (139) 141.

beschikbaarheidsdiensten misschien moeilijk als arbeidstijd kunnen worden gezien, is het volgens KÉFER even moeilijk om ze als rustperiodes te zien.⁶⁹⁰

137. HOF VAN CASSATIE - De Arbeidswet houdt er een eenvoudigere definitie op na. Artikel 19 Arbeidswet definieert arbeidsduur als “de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever”. Toch zijn sinds een cassatiearrest van 10 maart 2014 beschikbaarheidsdiensten ook volgens de Belgische wetgeving geen arbeidstijd.⁶⁹¹

Sedert een arrest van het Hof van Cassatie van 30 januari 1984 werd in bepaalde rechtspraak en rechtsleer nochtans aanvaard dat wachtdiensten buiten de arbeidsplaats (denk bijvoorbeeld aan de dokter of IT-medewerker die stand-by moet zijn) arbeidstijd kunnen zijn.⁶⁹² Of dat het geval is, hing volgens deze rechtspraak en rechtsleer af van de vraag of de werknemer ter beschikking staat van de werkgever, wat een feitenkwestie is en onder meer afhankelijk is van hoeveel tijd de werknemer krijgt om de oproep te beantwoorden. Andere rechtspraak en rechtsleer stelden dan weer dat de werknemer die een wacht dienst vervult buiten de arbeidsplaats niet ter beschikking van de werkgever staat.⁶⁹³

Het Hof van Cassatie stelde in zijn arrest van 10 maart 2014 echter dat wachtdiensten buiten de arbeidsplaats waarbij de werknemer bereikbaar moet zijn om een oproep van de werkgever te beantwoorden (= beschikbaarheidsdiensten), geen arbeidstijd zijn. Het feit dat de bewegingsvrijheid door deze wacht dienst nochtans beperkt is omdat de werknemer binnen een bepaalde straal van de arbeidsplaats moet verblijven om die binnen een bepaalde tijd te kunnen bereiken, doet daar volgens het Hof van Cassatie geen afbreuk aan.⁶⁹⁴ Het in bepaalde rechtsleer en rechtspraak voorgestelde criterium van de mate van bewegingsvrijheid, wordt bijgevolg afgewezen.

Het arrest van het Hof van Cassatie verrast. Hoewel uiterst kort, kan ervan worden uitgegaan dat het Hof impliciet wenste aan te sluiten bij de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Zoals hoger aangetoond, maakt het aanwezig zijn op de arbeidsplaats echter deel uit van de definitie van arbeidstijd in de Arbeidstijdrichtlijn. De Belgische definitie van arbeidstijd is met andere woorden ruimer, zoals de Arbeidstijdrichtlijn uiteraard ook toelaat.⁶⁹⁵ Bovendien, zoals hoger reeds gezegd, is de vraag of de werknemer ter beschikking van de werkgever staat een feitenkwestie die aan de bodemrechter moet worden overgelaten zodat het Hof van Cassatie niet in algemene termen kan stellen dat beschikbaarheidsdiensten geen arbeidstijd zijn. Wanneer de werknemer tijdens de beschikbaarheidsdienst zodanig in zijn vrijheid wordt beperkt dat hij ter beschikking van de

⁶⁹⁰ F. KÉFER en J. CLESSE, "Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos", *Rev. Dr. ULg.* 2006, (157) 167.

⁶⁹¹ Cass. 10 maart 2014, *NjW* 2014, 546, noot S. DE GROOF.

⁶⁹² Cass. 30 januari 1984, AR 4105.

⁶⁹³ Voor een uitgebreid overzicht van rechtspraak en rechtsleer pro en contra, zie F. BLOMME, *Arbeidswetgeving in de private sector. Dossier wachtdiensten*, Brugge, Vanden Broele, 2013, 59-74.

⁶⁹⁴ Cass. 10 maart 2014, *NjW* 2014, 546, noot S. DE GROOF.

⁶⁹⁵ Zie in dezelfde zin B. DE WOLF en I. VAN HIEL, "Rechtspraak 2012 in een notendop", *Or.* 2013, afl. 6, (144) 158.

werkgever staat, kan er wel degelijk van arbeidstijd sprake zijn.⁶⁹⁶ Volgens VANACHTER is het aan de wetgever en niet aan de rechter de wet te wijzigen wanneer de wetgeving niet meer is aangepast aan bepaalde technologische evoluties. Aanleiding voor deze uitspraak was een arrest waarin het arbeidshof oordeelde dat de tijd waarin de werknemer slechts oproepen via een semafoon binnen de 2 uur moest kunnen beantwoorden maar zich verder vrij in heel België kon begeven geen arbeidstijd is. De werknemer die bereikbaar is via semafoon en zich niet buiten de draagwijdte van het apparaat mag begeven (nl. heel België) staat ter beschikking van de werkgever. Dat dit onrealistisch is, mag volgens VANACHTER de rechter er niet toe brengen de wet in het licht van de evolutie aan te passen.⁶⁹⁷

Bovendien is het maar de vraag is of deze definitie van arbeidstijd wel in overeenstemming is met het internationale recht. Het HESH bevat geen definitie van arbeidstijd, maar stelt dat de verbindende partijen redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden moeten vaststellen en een wekelijkse rusttijd waarborgen.⁶⁹⁸ Het ECSR verduidelijkt dat onder het HESH periodes waarop de werknemer beschikbaar moet zijn ("*périodes d'astreinte*"), hoewel geen arbeidstijd toch ook geen rusttijd zijn, behalve in het kader van bepaalde functies of specifieke omstandigheden en volgens geschikte procedures. De verplichting beschikbaar te zijn, verhindert de werknemer immers activiteiten uit voeren van zijn eigen keuze. Dat achteraf kan worden vastgesteld dat de werknemer niet hoeft te werken, neemt volgens het ECSR niet weg dat de werknemer niet vrij over zijn tijd beschikte en is dus geen geschikt criterium om uit te maken of het rusttijd betrof.⁶⁹⁹

III. Verplaatsingstijd

138. ALGEMEEN - Een ander punt van discussie betreft verplaatsingstijd. Daarbij moet gedacht worden aan de techniker die rechtstreeks naar de eerste klant rijdt, maar ook de medewerker die op buitenlandse conferentie gaat. Het enige criterium in de Arbeidswet is de vraag of de werknemer ter beschikking van de werkgever staat. De rechtspraak vult dit zo in dat woon-werkverplaatsingen in principe geen arbeidstijd zijn, ook niet wanneer de werkplaats iedere dag ergens anders kan zijn bv. in het geval van artiesten.⁷⁰⁰ Werk-werkverplaatsingen zijn in principe wel arbeidstijd.

⁶⁹⁶ Standpunt ook verdedigd (voor het arrest van het Hof van Cassatie) door M. DAVAGLE, "Les heures 'bonus'", *Ors.* 2013, afl. 8, (19) 22. Zie in dat verband ook de notie *standby light* waarover GOLDFAYS schreef voor het arrest van het Hof van Cassatie (M. GOLDFAYS, "Stand-by" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (385-402) 396-398).

⁶⁹⁷ O. VANACHTER, "De arbeidstijd", *Or.* 1997, (42) 43.

⁶⁹⁸ Art. 2, § 1 en § 5 HESH.

⁶⁹⁹ ECSR 12 oktober 2004, nr. 16/2003, Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC/France, ov. 50 tot 52; ECSR 7 december 2004, nr. 22/2003, Confédération générale du travail/France, ov. 35 tot 37; ECSR 23 juni 2010, nr. 55/2009, Confédération générale du travail (CGT)/France, ov. 64 tot 65.

⁷⁰⁰ Zie bijvoorbeeld Arbh. Antwerpen 3 oktober 1985, *JTT* 1986, 165; M. DAVAGLE, "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (403) 406.

Maar woon-werkverplaatsingen kunnen wel arbeidstijd zijn wanneer de werknemer zich van thuis rechtstreeks naar een eerste klant begeeft.⁷⁰¹ Wanneer een werknemer eerst naar het werk rijdt om vervolgens een deel van het traject terug te rijden op weg naar een klant, en dus meer tijd verliest dan wanneer hij rechtstreeks naar een klant was gegaan, zal de arbeidstijd toch korter zijn.⁷⁰² Het arbeidstijdenrecht stimuleert met andere woorden dat de werkgever zou vragen dat de werknemer eerst naar de onderneming rijdt, om vervolgens een deel terug te rijden en eigenlijk meer tijd te verliezen. Maar dit alles moet genuanceerd worden, aangezien de rechtspraak nog allesbehalve beslist is over de vraag of dergelijke woon-werkverplaatsingen arbeidstijd zijn.⁷⁰³

139. WERKNEMERS ZONDER VASTE OF GEBRUIKELIJKE WERKPLAATS - De verplaatsingstijd is ook aan bod gekomen in een recente zaak voor het Europees Hof van Justitie. Volgens het Hof is de verplaatsingstijd van de werknemers in kwestie zonder vaste of gebruikelijke werkplek van thuis naar de eerste klant, arbeidstijd. Het ging om werknemers van twee ondernemingen die veiligheidssystemen installeren, die de installaties bij klanten moesten onderhouden. Voorheen moesten zij zich naar een regionaal kantoor van de werkgever begeven om te weten welke klanten zij die dag moesten bezoeken. De werkgever rekende dan voor deze verplaatsing van thuis naar de eerste klant enkel de tijd vanaf het regionale kantoor als arbeidstijd aan. Vervolgens schafte de werkgever echter de regionale kantoren af en bezorgde de werknemers voortaan via hun telefoon de klantenlijst zodat deze van thuis uit rechtstreeks naar de klanten moesten gaan. Volgens de werkgever was deze verplaatsingstijd van thuis uit naar de eerste klant dan geen arbeidstijd. Het Hof overweegt dat arbeidstijd en rusttijd elkaar wederzijds uitsluiten. Het Hof gaat vervolgens de drie criteria van de definitie van arbeidstijd in de Arbeidstijdrichtlijn na, namelijk of de werknemer tijdens deze tijd werkzaam is, ter beschikking van de werkgever staat en zijn werkzaamheden of functie uitoefent. Wat het laatste criterium betreft, zo stelt het Hof, "zijn de reizen die werknemers met een baan als die in het hoofdgeding maken om de door hun werkgever aangeduide klanten te bezoeken, het noodzakelijke instrument om technische werkzaamheden bij die klanten te kunnen uitvoeren" zodat de werknemer tijdens die tijd wel degelijk werkzaam is. Volgens het Hof wordt dit overigens ook aangetoond doordat de tijd van het regionale kantoor naar de klant vroeger ook als arbeidstijd werd beschouwd door de werkgever. Wat het tweede criterium betreft, stelt het Hof dat de werknemers wel degelijk ter beschikking staan van de werkgever ook al legt de werkgever niet op welke weg zij moeten volgen en hebben zij meer vrijheid in deze tijd dan in de tijd die zij doorbrengen bij een klant, met als enige voorwaarde dat zij op tijd moeten aankomen bij een klant. In deze noodzakelijke verplaatsingstijd kunnen zij immers hun tijd niet vrij inrichten en hun eigen belangen nastreven. Het is dan aan de werkgever om ervoor te zorgen dat er geen misbruik kan worden gemaakt van deze verplaatsingstijd. Tot slot moest het Hof oordelen over het meer heikele punt of ook het criterium 'werkzaam zijn' vervuld is, wat na de Simap- en Jaegerzaken

⁷⁰¹ Arbh. Brussel 22 november 1996; zie uitgebreid M. DAVAGLE, "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (403) 403-417 die nog meer onderscheiden situaties bespreekt.

⁷⁰² Zie ook H. VAN DRONGELEN, "The concept of 'working time' in the Working Time Directive and the Dutch Working Time Act", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 1, (98) 98-103 die beschrijft dat dezelfde onlogische situatie zich onder het Nederlandse arbeidstijdenrecht voordoet.

⁷⁰³ C. DRESSEN, "Voyage professionnel et temps de travail: concordance ou dissemblance", *Or.* 2012, afl. 6, (15) 17.

geïnterpreteerd werd in de Spaanse taalversie, namelijk als 'op het werk zijn'. Ook dit criterium is volgens het Hof vervuld, omdat de werkplek van werknemers zonder vaste of gebruikelijke werkplek niet kan worden beperkt tot de plaatsen, op de locaties van de klanten van hun werkgever, waar zij hun werkzaamheden concreet uitvoeren, aangezien het reizen wezenlijk verbonden is met de hoedanigheid van die werknemers. Een interessante overweging van het Hof is nog dat aan deze vaststelling geen afbreuk wordt gedaan omdat de werknemers de verplaatsing aanvaarden en beëindigen in hun woonplaats, "aangezien dit het rechtstreekse gevolg is van het besluit van hun werkgever om de regionale kantoren af te schaffen, en niet van hun eigen wil. Daar deze werknemers de afstand tussen hun woonplaats en de plaats waar hun werkdag gewoonlijk begint en eindigt, niet langer vrij kunnen kiezen, kunnen zij niet worden verplicht de gevolgen te dragen van de keuze van hun werkgever om die kantoren te sluiten." Het argument van het Verenigd Koninkrijk dat het te kostelijk zou zijn om verplaatsingstijd in dit geval als arbeidstijd te zien, veegt het Hof van tafel omdat de richtlijn niets over het loon bepaalt.⁷⁰⁴ Het arrest is vooral opmerkelijk, omdat er blijkbaar toch van arbeidstijd sprake kan zijn ook al is de werknemer niet letterlijk op het werk. De fysieke aanwezigheid op de arbeidsplaats hoeft dus niet altijd vervuld te zijn, in tegenstelling tot wat men na de Simap- en Jaegerzaken dacht.⁷⁰⁵

IV. Forfaitarisering van de arbeidstijd

140. KB - De Arbeidswet laat toe dat bij KB op verzoek van het PC de tijd wordt bepaald gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever ten aanzien van de vervoerondernemingen, de werknemers tewerkgesteld aan vervoerwerken en de werknemers tewerkgesteld aan werken die hoofdzakelijk bij tussenpozen worden verricht.⁷⁰⁶

De Arbeidswet laat niet toe dat de arbeidstijd forfaitair bij cao kan worden bepaald ook niet door algemeenverbindendverklaring van de cao. De tekst van de Arbeidswet is namelijk duidelijk en voorziet dat de Koning de auteur is van de uitzondering, met evenwel een consulterende rol voor het bevoegde PC.⁷⁰⁷

141. GELDIGHED - In de rechtsleer is evenwel discussie gerezen over de geldigheid van dergelijke KB's, aangezien zij zouden toelaten af te wijken van het begrip arbeidstijd in de zin van Arbeidstijdrichtlijn en daardoor het Europees recht schenden.⁷⁰⁸ Er staat nochtans niets aan in de weg dat bij KB een definitie van arbeidstijd wordt gegeven die afwijkt van de Europese definitie, op

⁷⁰⁴ HvJ 10 september 2015, nr. C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL en Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

⁷⁰⁵ Voor een uitgebreide bespreking, S. DE GROOF, "Travelling Time is Working Time According to the CJEU ... at least for Mobile Workers", *ELLJ* 2015, afl. 4, (386) 386-391.

⁷⁰⁶ Art. 19, lid 3 Arbeidswet.

⁷⁰⁷ Zie ook M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDIAEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 133; K. DIEU, "La durée du travail: chronique de jurisprudence 2010-2014", *Or.* 2016, afl. 4, (2) 3.

⁷⁰⁸ Standpunt verdedigd in M. DAVAGLE, "Les heures 'bonus'", *Ors.* 2013, afl. 8, (19) 21-22 en A. FRANKAERT en M. GLORIEUX, "Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (331-384) 378.

voorwaarde dat de grenzen van de richtlijn worden gerespecteerd met inachtneming van de Europese definitie van arbeidstijd.⁷⁰⁹

Dit blijkt ook uit het arrest-Dellas van het Europees Hof van Justitie.⁷¹⁰ In Frankrijk kan voor beroepen en functies die door onderbrekingen worden gekenmerkt, een vaste forfaitaire arbeidstijd worden afgesproken.⁷¹¹ Volgens het Hof kan dit enkel wanneer daarnaast wordt verzekerd dat de minimumbepalingen voorzien in de Arbeidstijdrichtlijn worden gerespecteerd.⁷¹² Met andere woorden: de forfaitarisering op zich is onder de Arbeidstijdrichtlijn geen probleem. Maar de arbeidstijd volgens de Europese definitie moet wel op een of andere manier worden bijgehouden zodat kan worden nagegaan of de grenzen van de Arbeidstijdrichtlijn worden gerespecteerd, dan wel of er duidelijk gebruik wordt gemaakt van een van de uitzonderingen voorzien in de Arbeidstijdrichtlijn. Dit laatste is momenteel niet het geval, zodat het systeem van de forfaitarisering van de arbeidstijd wellicht in strijd is met de Arbeidstijdrichtlijn.

V. Bewijs van de arbeidstijd

142. BEWIJSLAST - Veelal wanneer de arbeidsrelatie al is beëindigd, vordert de werknemer loon en overloon voor te veel gepresteerde uren. Opdat de werknemer recht zou hebben op (over)loon, moet hij wel het bewijs leveren van te veel gepresteerde uren met alle middelen van recht.⁷¹³ De wet voorziet geen omkering van de bewijslast en de rechter zal van geval tot geval oordelen.

Soms wordt in de rechtsleer gesteld dat het constante rechtspraak is dat het aan de werknemer toekomt om “het bestaan en de omvang” van te veel gepresteerde uren aan te tonen.⁷¹⁴ Dit moet toch wat worden genuanceerd. Zo kan de rechter de werkgever bevelen de tijdsregistratie neer te leggen.⁷¹⁵ Wanneer de precieze omvang niet kan worden aangetoond, kan de rechter bovendien een begroting *ex aequo et bono* maken.⁷¹⁶

⁷⁰⁹ Standpunt verdedigd door F. KÉFER en J. CLESSE, "Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos", *Rev. Dr. ULg.* 2006, (157)165-166. Zie ook C. DRESSEN, "Voyage professionnel et temps de travail: concordance ou dissemblance", *Or.* 2012, afl. 6, (15) 19.

⁷¹⁰ HvJ 1 december 2005, nr. C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Abdelkader Dellas et al./Premier ministre en Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

⁷¹¹ Art. L3121-9 Code du Travail.

⁷¹² HvJ 1 december 2005, nr. C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Abdelkader Dellas et al./Premier ministre en Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. In de rechtsleer wordt voorgesteld de forfaitarisering van de arbeidstijd in Frankrijk af te schaffen (E. DOCKÈS, J.-F. AKANDJI-KOMBÉ, G. AUZERO, D. BAUGARD, P.-E. BERTHIER, M. BONNECHÈRE, L. CAMAJI, F. DEBORD, J. DIRRINGER, C. GIRAUDET, F. HÉAS, A. JOHANSSON, J. ICARD, M. KEIM-BAGOT, M. KELLER, S. LAULOM, C. NICOD, S. ROZEZ, M. SWEENEY, S. TOURNAUX en C. VIGNEAU, "Pour un autre droit du temps de travail", *Dr. soc.* 2016, (422) 426).

⁷¹³ Arbh. Bergen 2 juni 2014, *JTT* 2014, 317. Zie K. RASSCHAERT, "Kaderleden en overwerk", *Or.* 2000, (1) 6-7 en W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON en M. DEPRez, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2015-2016*, Mechelen, Kluwer, 2015, 896-897 voor een overzicht van wat reeds werd aanvaard in de rechtspraak als bewijs. In Arbrb. Antwerpen (afd. Turnhout) 31 oktober 2014, AR 07/84860/A, *NB Arbeidsrecht* 2014, afl. 10, www.law.kuleuven.be/arbeidsrecht/pdf_documenten/nieuwsbrieven2014/arbrbantw-31102014.pdf werd recent nog het getuigenbewijs aanvaard.

⁷¹⁴ Zie bijvoorbeeld K. DIEU, "La durée du travail: chronique de jurisprudence 2010-2014", *Or.* 2016, afl. 4, (2) 10.

⁷¹⁵ Arbh. Luik 15 april 2013, AR 2011/AL/428, *JTT* 2013, 34.

⁷¹⁶ Arbh. Luik 22 mei 2012, AR 2011/AN/160, *JTT* 2012, 61.

Maar ook de werknemer kan geen louter afwachtende houding aannemen. Volgens sommige rechtspraak maakt hij het voor de werkgever moeilijk het tegenbewijs te leveren als hij pas na lange tijd (over)loon vordert. Bovendien heeft de werknemer de werkgever dan laten denken dat hij geen extra uren presteerde door er lange tijd niets van te zeggen, of heeft hij, althans volgens het arbeidshof te Luik, zelfs impliciet afstand gedaan van zijn recht op overloon.⁷¹⁷

§ 2. WLB-discussie

143. DEFINITIE VAN ARBEIDSTIJD - Uit het voorgaande valt ten eerste op dat om te bepalen wat arbeidstijd is, geen rekening wordt gehouden met wat men doet tijdens het werk of in welke omstandigheden. Daardoor wordt geen rekening gehouden met het WLB-criterium '**werkintensiteit**'. Wat iemand doet (slapen of werken) is niet van belang voor het arbeidstijdenrecht, maar wel waar die werknemer zich moet bevinden (slapen op het werk is arbeidstijd, slapen thuis is geen arbeidstijd). Nochtans spreekt het voor zich dat wat iemand doet van groot belang is voor iemands WLB omdat de impact op de andere levenssfeer verschillend is: de dokter die een zware operatie achter de rug heeft, komt thuis en moet wellicht eerst even bekomen (of minstens bijvoorbeeld iets eten) alvorens hij of zij voluit voor de kinderen kan zorgen. De dokter daarentegen die een wachtdienst op het werk heeft vervuld met veel of lange rustperiodes, komt thuis en kan onmiddellijk (alleszins meer) voor de kinderen zorgen. Meer nog, in de wachperiodes kan hij misschien zijn belastingformulier hebben ingevuld en zo dus zelfs een positieve invloed hebben op de privésfeer.

Bovendien is er een negatieve invloed op het WLB-criterium '**bepaalde werkuren**' doordat de arbeidstijd doorgaans per contract en niet per hoofd wordt geteld. De wat vreemde telling van de verplaatsingstijd zorgt er ook voor dat werkgevers geen opdrachten geven aan de werknemers waardoor deze zo weinig mogelijk tijd besteden aan het werk, maar wel dat zo weinig mogelijk tijd als arbeidstijd wordt gezien zelfs al betekent dit een langere verplaatsing doordat de werknemer eerst naar de onderneming moet komen en dan pas naar de klant gaat.

144. BESCHIKBAARHEIDSDIENSTEN - Het WLB-criterium '**bepaalde werkuren**' en '**weinig overuren en bijkomende uren**' komt ook in het gedrang doordat de beschikbaarheidsdiensten niet als arbeidstijd worden gezien. De beperkingen van het arbeidstijdenrecht gelden niet voor deze tijd zodat niets eraan in de weg staat, zoals F. KÉFER reeds opmerkte, dat een werknemer tussen twee periodes van arbeidstijd systematisch 'van wacht' wordt gezet en zeer veel tijd aan beschikbaarheidsdiensten spendeert.

Beschikbaarheidsdiensten zullen vooral gebruikt worden voor een permanentie buiten de standaardwerkuren, zodat ook het WLB-criterium '**typische werkuren**' onder druk staat. Eventueel

⁷¹⁷ *Ibid.* Het Franse Hof van Cassatie oordeelde dat de bewijslast van de gewerkte uren niet in het bijzonder bij een van de partijen ligt en dat de rechter geen vordering tot betaling van overloon kan afwijzen op de loutere grond dat de werknemer het presteren van overuren onvoldoende aantoonde. Maar de werknemer moet wel een begin van bewijs leveren (J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 789).

staan beschikbaarheidsdiensten ook op gespannen voet met het WLB-criterium '**regelmatige en voorspelbare werkroosters**': het arbeidstijdenrecht geldt niet, zodat er geen enkele wettelijke verplichting op de werkgever rust om de beschikbaarheidsdiensten te organiseren volgens een regelmatig en voorspelbaar rooster. Ook met betrekking tot de WLB-criteria '**steun op de werkvloer**' en '**sociale dialoog**' wordt juridisch niets geregeld.

Bovendien staat ook de opgeroepen tijd op gespannen voet met verschillende WLB-criteria. Deze tijd wordt wel als arbeidstijd gezien en valt dus onder het arbeidstijdenrecht. Maar het concept van beschikbaarheidsdiensten houdt net in dat de werknemer paraat moet staan om eventueel en in allerlaatste instantie opgeroepen te worden om te werken, zodat er mogelijks een conflict is met de WLB-criteria '**typische werkuren**', '**regelmatige en voorspelbare (opgelegde) werkroosters**', '**autonoom bepalen van begin- en einduur**' en '**controle bij de werknemer**'.

145. VERPLAATSINGSTIJD - Door verplaatsingstijd soms wel en soms niet in rekening te brengen, wordt niet altijd rekening gehouden met het WLB-criterium '**bepaalde werkuren**'. Hoewel dit in het WLB-onderzoek niet zo is gepreciseerd, is het vanzelfsprekend dat niet alleen de uren dat men effectief werkt voor WLB van belang zijn, maar ook de uren dat men bezig is met het werk, bv. om zich te verplaatsen naar het werk. Welnu, in dat geval is het in het licht van WLB onzinnig dat het arbeidstijdenrecht stimuleert dat de werknemer eerst naar het bedrijf en dan pas naar een eerste klant zou gaan. Hoewel dit kan zorgen voor een kortere (juridische) arbeidstijd, is de werknemer daardoor toch meer uren met het werk bezig.

146. FORFAITARISERING VAN DE ARBEIDSTIJD - De forfaitarisering van de arbeidstijd tot slot is problematisch. Door geen rekening te houden met de werkelijke arbeidstijd, kan er een conflict zijn met de WLB-criteria '**bepaalde werkuren**' en '**weinig overuren en bijkomende uren**'. De forfaitarisering van de arbeidstijd wordt bovendien (onder meer) net gebruikt voor werknemers die tewerkgesteld zijn aan werken die hoofzakelijk bij tussenpozen worden verricht.

Daar staat tegenover dat een forfaitarisering van de arbeidstijd maar mogelijk is op verzoek van het bevoegde PC, wat aansluit bij het procedurele WLB-criterium '**sociale dialoog**'. De forfaitarisering betekent ook dat arbeidstijd niet enkel puur kwantitatief in een 1-op-1 relatie in rekening wordt gebracht, wat kan aansluiten bij het WLB-criterium '**werkintensiteit**'.

Afdeling 2. Pauzes

§ 1. Bespreking

147. PRINCIPE - Werknemers hebben na maximum zes uur recht op minstens een kwartier pauze.⁷¹⁸ De duur en de nadere regelen voor toekenning van deze pauze moeten worden

⁷¹⁸ Art. 38^{quater}, § 1 en 3 Arbeidswet.

vastgesteld bij cao.⁷¹⁹ Van dit recht kan echter worden afgeweken in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval (art. 26, § 1, 1° en § 2, 1° Arbeidswet).⁷²⁰

De tijd die de werknemer nodig heeft om naar het toilet te gaan, mag daar niet van worden afgetrokken. Werknemers moeten zich immers vrij naar de toiletten kunnen begeven.⁷²¹ De werkgever mag het recht om naar toiletten te gaan dan ook niet beperken, maar hij mag wel de misbruiken bestrijden.⁷²²

148. UITZONDERINGEN - Op dit principe bestaan weer de nodige uitzonderingen, zoals voor jeugdige werknemers (randnr. 303) en vrouwen die borstvoeding geven (randnr. 271). De werkgever moet ook meer rustperiodes toekennen bij hoge temperaturen op het werk.⁷²³

§ 2. WLB-discussie

149. OVERZICHT - Hoewel dit thema niet expliciet zo aan bod is gekomen in de WLB-literatuur, sluiten de pauzes aan bij het WLB-criterium 'werkintensiteit'. Door op geregelde tijdstippen pauzes te voorzien, wordt rust ingebouwd en daardoor de werkintensiteit naar beneden gehaald. Door bijkomende pauzes toe te kennen naar gelang de werk- (bv. temperatuur) of persoonlijke omstandigheden (bv. jongeren), wordt bovendien een aanzet gegeven om te differentiëren naar gelang de werkintensiteit in het arbeidstijdenrecht.

Afdeling 3. Minimale werkperiode

§ 1. Bespreking

150. DRIE UUR - De duur van elke werkperiode mag niet korter zijn dan drie uur.⁷²⁴ Eenzelfde werkdag kan bestaan uit verschillende werkperiodes, maar elk van deze werkperiodes moet ten minste drie uur duren. Onder werkperiode wordt een doorlopende tijdsperiode verstaan, evenwel eventueel onderbroken door een korte pauze.⁷²⁵ Hoe lang deze pauze kan duren om nog van één werkperiode te kunnen spreken, is een feitenkwestie.

De minimumduur kan evenwel gewijzigd worden door de Koning of door een cao. De Koning kan ook voorwaarden stellen aan de verdeling van prestaties in verschillende werkperiodes tijdens

⁷¹⁹ Art. 38*quater*, § 2 Arbeidswet.

⁷²⁰ Art. 38*quater*, § 4 Arbeidswet.

⁷²¹ Art. 58 KB tot vaststelling van de algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden, BS 5 november 2012, *err.* BS 20 maart 2013.

⁷²² *Vr. en Antw.* Kamer 2010-11, 2 mei 2011, 47 (Vr. nr. 37 M. DE BLOCK), www.dekamer.be/QRVA/pdf/53/53K0027.pdf (consultatie 1 juli 2014).

⁷²³ KB 4 juni 2012 betreffende de thermische omgevingsfactoren, BS 21 juni 2012.

⁷²⁴ Art. 21, lid 1 Arbeidswet.

⁷²⁵ J.-C. HEIRMAN, "La réduction du temps de travail: situation au 1ier janvier 2003", *Ors.* 2003, (2) 4.

eenzelfde dag.⁷²⁶ De Arbeidswet stelt verder geen voorwaarden, zodat van de algemene regel van drie uur zowel bij ondernemings- als sector-cao kan worden afgeweken. Heel wat sectoren hebben dergelijke cao afgesloten.⁷²⁷

Daarnaast bepaalt het KB van 18 juni 1990 enkele algemene uitzonderingen voor werknemers die uitgesloten zijn van de normale toepassing van de RSZ-wetgeving. Voor volgende werknemers kan op basis van dit KB worden afgeweken van de minimumgrens:

- de werknemers die niet vallen onder de socialezekerheidsregeling van werknemers omdat zij occasionele arbeid verrichten voor de behoeften van de huishouding van de werkgever of van zijn gezin en voor zover die arbeid niet meer bedraagt dan acht uur per week bij één of verschillende werkgevers; of omdat zij bepaalde opgesomde activiteiten verrichten gedurende maximaal 25 arbeidsdagen per kalenderjaar;⁷²⁸
- de werklieden waarvan het werk er uitsluitend in bestaat de lokalen waarin hun werkgever voor beroepsdoeleinden gehuisvest is, schoon te maken;
- de werklozen die activiteiten verrichten in het kader van de reglementering betreffende de plaatselijke werkgelegenheidsagentschappen.⁷²⁹

§ 2. *WLB-discussie*

151. OVERZICHT - De regels rondom de minimale werkperiode sluiten aan bij de WLB-criteria ‘**typische werkuren**’ en ‘**regelmatige en voorspelbare werkroosters**’. Uitzonderingen zijn echter mogelijk bij KB of cao zodat er niet steeds zal worden bijgedragen aan het WLB-criterium, maar de uitzonderingen sluiten dan wel weer aan bij het WLB-criterium ‘**sociale dialoog**’.

⁷²⁶ Art. 21, lid 2 Arbeidswet.

⁷²⁷ Zie bijvoorbeeld de sector-cao van 5 oktober 2009 afgesloten in PC 331.

⁷²⁸ Voor een volledige definitie, zie de artikelen 16 en 17 van het KB 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 5 december 1969.

⁷²⁹ Art. 2 KB 18 juni 1990 tot vaststelling van de afwijkingen van de minimumgrens van de duur van de prestaties der werknemers, *BS* 30 juni 1990.

Afdeling 4. Arbeidstijdbeperkingen

§ 1. Algemeen

I. Arbeidsduurgrenzen

A. Bespreking

152. 38 UUR PER WEEK EN 9 UUR PER DAG - In België is er voor de doorsnee werknemer een (princiële) wettelijke arbeidsgrens van 38 uur per week en 9 uur per dag.

De Arbeidswet zelf legt vaste maximumgrenzen op aan de arbeidsduur van de werknemers van 8 uur per dag en 40 uur per week.⁷³⁰ De weekgrens van 40 uur moet echter worden gelezen als een grens van 38 uur per week. De Wet betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven vermindert immers de grens van 40 uur in artikel 19 Arbeidswet tot 38 uur.⁷³¹ De grens van 38 uur kan worden gerealiseerd door:

- een effectieve grens van 38 uur per week; of
- een effectieve grens van 40 uur per week en een gemiddelde grens van 38 uur per week door toekenning van 12 arbeidsduurverminderingdagen (ADV-dagen).⁷³² Deze mogelijkheid staat echter enkel open voor ondernemingen waarin de gemiddelde arbeidsduur is vermindert tot 38 uur per week voor 1 januari 2003 door middel van een cao of het arbeidsreglement.⁷³³ KÉFER wijst op het arbitraire van deze regel. Ondernemingen die voor 2003 niet bestonden en deel uitmaken van een PC waarin geen gebruik werd gemaakt voor die datum om de arbeidsduurvermindering met ADV-dagen te organiseren, hebben vandaag niet de keuze dat alsnog te doen. Volgens haar worden de werknemers van deze ondernemingen een voordeel onthouden waar anderen wel van kunnen genieten (namelijk ADV-dagen), "en dat allemaal door de afwezigheid van een norm die vóór 1 januari 2003 moest aangenomen zijn, een situatie waar zij geen vat op hebben".⁷³⁴ De FOD WASO zou evenwel aanvaarden dat ondernemingen ook na 1 januari 2003 kunnen kiezen de arbeidsduur slechts bij gemiddelde te respecteren door toekenning van ADV-dagen.⁷³⁵

⁷³⁰ Art. 19 en 31 Arbeidswet.

⁷³¹ Art. 2, § 1 en 2 wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001. De meeste sectoren hadden voordien echter al de wekelijkse arbeidsduur vermindert tot 38 uren of minder (P. MAERTEN en D. DEJONGHE, "Onthaasting: omtrent de 38-urenweek, de vierdagenweek en de collectieve arbeidsduurvermindering", *Or.* 2002, (51) 52).

⁷³² Het is overigens niet duidelijk of de ondernemings- of sector-cao kan bepalen dat deze dagen ook over een langere periode dan een jaar kunnen worden opgenomen.

⁷³³ Art. 2, § 1 wet 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van de werkgelegenheid en kwaliteit van het leven, *BS* 15 september 2001.

⁷³⁴ F. KÉFER, "Wat is het meest verwerpelijk wetsartikel?", *Juristenkrant* 2010, afl. 217, (3) 3.

⁷³⁵ S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 158.

De daggrens van 8 uur moet bovendien vaak worden gelezen als een daggrens van 9 uur. De daggrens wordt immers verhoogd tot 9 uur wanneer de arbeidstijdregeling per week een halve, een hele of meer dan een rustdag behalve de zondag, omvat.⁷³⁶ Deze uitzondering komt uiteraard zeer veel voor en is beter bekend als de ‘Engelse week’.

Wanneer de grenzen van de Arbeidswet worden overschreden, geldt een tweede (uiterste) grens van 11 uur per dag en 50 uur per week.⁷³⁷ Deze grenzen kunnen echter in bepaalde uitzonderings-situaties beschreven in de Arbeidswet, worden overschreden (randnrs. 190 en 206). Bovendien kan de Koning in het algemeen toestaan dat de grens van 50 uur wordt overschreden in de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waarin deze grens niet kan worden toegepast, behoudens wanneer het gaat om nachtarbeid.⁷³⁸

De vaste arbeidsduurgrenzen kunnen ook worden verlaagd. Artikel 28 Arbeidswet laat immers toe de grenzen van artikel 19 Arbeidswet in te korten door een algemeen verbindend verklaarde cao; of bij KB in de bedrijven of bedrijfstakken waar ongezonde, gevaarlijke of lastige arbeid wordt verricht.⁷³⁹ Dergelijke verkortingen mogen geen loonsverlaging tot gevolg hebben.⁷⁴⁰

De arbeidsduurgrenzen kunnen uiteraard ook op een andere manier worden verlaagd, zoals bij niet algemeen verbindend verklaarde cao, arbeidsreglement, of individuele overeenkomst. Dergelijke verlaging heeft echter geen invloed op de toepassing van regels van de Arbeidswet.⁷⁴¹ Op dit principe voorziet artikel 28 Arbeidswet echter een uitzondering: voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur in geval van inhaalrust of van overloon, wordt ook rekening gehouden met de verlaagde grens die werd vastgesteld bij niet algemeen verbindend verklaarde cao.⁷⁴²

B. WLB-discussie

153. OVERZICHT - Wanneer de arbeidsduur effectief is verlaagd tot 38 uur of minder, wordt er bijgedragen aan het WLB-criterium ‘**bepaalde werkuren**’. Maar ook wanneer de arbeidsduur slechts bij gemiddelde is verlaagd door toekenning van ADV-dagen, lijkt de effectieve arbeidsduur nog voldoende beperkt (namelijk 38 uur). Wanneer slechts de maximumgrens van 11 uur per dag en 50 uur per week geldt, is er wel een negatieve invloed op het WLB-criterium maar deze uitzondering wordt verder besproken.

Het is echter niet de werknemer die beslist of hij wekelijks 38 dan wel 40 uur werkt met ADV-dagen zodat er niet wordt bijgedragen aan het WLB-criterium ‘**controle bij de werknemer**’. De enige controle die de werknemer heeft, is dat hij werk bij een andere werkgever kon aannemen.

⁷³⁶ Art. 20, § 1 Arbeidswet.

⁷³⁷ Art. 27, § 1 Arbeidswet.

⁷³⁸ Art. 27, § 3 Arbeidswet.

⁷³⁹ Art. 28, § 1 en 2 Arbeidswet.

⁷⁴⁰ Art. 28, § 3 Arbeidswet.

⁷⁴¹ J.-C. HEIRMAN, "La réduction du temps de travail: situation au 1^{er} janvier 2003", Ors. 2003, (2) 5.

⁷⁴² Art. 28, § 4 Arbeidswet.

Anderzijds wordt door de arbeidsduurvermindering tot 40 uur slechts mogelijk te maken bij cao of arbeidsreglement; en lager dan 40 uur bij algemeen verbindend verklaarde cao (of KB in de bedrijven of bedrijfstakken waar ongezonde, gevaarlijke of lastige arbeid wordt verricht), wordt de ‘**sociale dialoog**’ wel gestimuleerd. Maar door te vereisen dat voor kortere werkuren (in het algemeen) sociale dialoog nodig is, wordt het WLB-criterium ‘**beperkte werkuren**’ bemoeilijkt.

II. Rustperiodes

A. Bespreking

154. PRINCIPLE - In elk tijdvak van 24 uur hebben werknemers recht op ten minste 11 uur rust tussen twee werkperiodes.⁷⁴³ Bovenop deze dagelijkse rust heeft de werknemer nog recht op zondagsrust (randnr. 230), waardoor hij eenmaal per week een werkonderbreking van 35 opeenvolgende uren heeft.⁷⁴⁴

De werkgever moet ervoor zorgen dat de werknemer daadwerkelijk in staat is deze rust te nemen.⁷⁴⁵ Maar deze verplichting gaat niet zo ver dat de werkgever er ook voor moet zorgen dat de werknemer ook daadwerkelijk gebruikmaakt van het recht.⁷⁴⁶

155. UITZONDERING - Van deze minimale rusttijden kan echter afgeweken worden in de bij de Arbeidswet geregelde uitzonderingssituaties die verder worden besproken. Meer in het algemeen, kan ervan worden afgeweken ten eerste in de gevallen bedoeld bij een bij KB algemeen verbindend verklaarde cao,⁷⁴⁷ en ten tweede voor werkzaamheden die gekenmerkt worden door opgesplitste werkperiodes.⁷⁴⁸

Volgens de Arbeidstijdrichtlijn kan er in deze gevallen echter maar van de dagelijkse of wekelijkse rustperiodes worden afgeweken wanneer de werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden, of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming.⁷⁴⁹ In het arrest-Jaeger oordeelde het Europees Hof van Justitie reeds dat dergelijke compenserende rusttijd onmiddellijk op de gewerkte tijd moet volgen om de werknemer werkelijk toe te laten uit te rusten en geen vermoeidheid op te stapelen.⁷⁵⁰ In een recentere zaak oordeelde het Europees Hof van Justitie dat wanneer slechts wordt voorzien dat de rustperiode “op een later moment” kan worden opgenomen zonder dat er een directe band is met de periode waarin meer werd gewerkt, de doelstelling van de richtlijn niet op een adequate manier

⁷⁴³ Art. 38ter, § 1 Arbeidswet.

⁷⁴⁴ Art. 38ter, § 3, lid 1 Arbeidswet.

⁷⁴⁵ HvJ 7 september 2006, nr. C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, ov. 44.

⁷⁴⁶ *Ibid.*, ov. 43; P. WATSON, *EU Social and Employment Law. Second Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 266.

⁷⁴⁷ Art. 38ter, § 2, 4° Arbeidswet.

⁷⁴⁸ Art. 38ter, § 2, 2° Arbeidswet.

⁷⁴⁹ Art. 17, 2) Arbeidstijdrichtlijn.

⁷⁵⁰ HvJ 9 september 2003, nr. C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, ov. 94.

in acht wordt genomen en de richtlijn wordt geschonden.⁷⁵¹ De Belgische wetgeving bepaalt echter slechts een uitzondering op de dagelijkse rustperiode en stelt niet op welk ogenblik de rust dan wel moet worden opgenomen, zodat het niet duidelijk is hoe België op dat vlak de richtlijn respecteert.

B. WLB-discussie

156. OVERZICHT - De rustperiodes zorgen mee voor de vervulling van het WLB-criterium 'beperkte werkuren'. De vele uitzonderingen, hebben dan weer een negatieve invloed op het WLB-criterium. De uitzonderingen die worden voorbehouden voor specifieke situaties worden verder in detail besproken.

De eerste algemene uitzondering, de gevallen bedoeld bij een bij KB algemeen verbindend verklaarde cao, is positief voor het WLB-criterium 'sociale dialoog', maar negatief voor 'beperkte werkuren'.

De tweede algemene uitzondering voor opgesplitste werkperiodes is negatief voor 'beperkte werkuren', maar ook voor 'typische werkuren' en 'regelmatige en voorspelbare werkroosters' omdat meer flexibel zal worden gewerkt.

III. Inhaalrust

A. Bespreking

157. WAT - Zowel bij toegelaten overschrijdingen, bij overschrijdingen begaan in strijd met de Arbeidswet of andere wetsbepalingen als bij grote flexibiliteit is inhaalrust verschuldigd zodat de arbeidsduur bij gemiddelde wordt gerespecteerd.⁷⁵² De werknemer heeft dan recht op het gewone loon voor de uren inhaalrust.⁷⁵³

De gemiddelde arbeidsduurgrens die moet worden gerespecteerd, is de arbeidsduurgrens die werd vastgelegd bij sector- of ondernemings-cao die in de onderneming van toepassing is.⁷⁵⁴ Wanneer een lagere arbeidsduur werd vastgelegd in het arbeidsreglement, komt deze lagere grens in principe niet in aanmerking bij het berekenen van de inhaalrust (en overloon), tenzij wanneer de arbeidsduur in het arbeidsreglement werd verlaagd in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering waarvoor een doelgroepvermindering werd verkregen.⁷⁵⁵

⁷⁵¹ HvJ 23 december 2015, nr. C-180/14, ECLI:EU:C:2015:840, Commission européenne/Republique hellénique, ov. 53.

⁷⁵² Art. 26bis, § 1 Arbeidswet en art. 2, lid 2, 4° Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁷⁵³ Voor het tijdstip van betaling, zie art. 9bis, § 1, lid 2 Loonbeschermingswet. Indien de inhaalrust niet kan worden opgenomen wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan wordt de inhaalrust uitbetaald, zie art. 9bis, § 1, lid 3 Loonbeschermingswet.

⁷⁵⁴ Art. 28, § 4 Arbeidswet.

⁷⁵⁵ Art. 352 programmawet 24 december 2002 (I), BS 31 december 2002, *err.* BS 7 februari 2003. Zie ook S. DEMEESTERE, "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, (1) 4.

158. BEREKENING - Voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur moeten de volgende principes voor ogen worden gehouden. In principe telt alle arbeidstijd mee. De inhaalrust zelf moet voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur bijgevolg uiteraard niet worden meegeteld aangezien de rust net bedoeld is om de gemiddelde arbeidsduur te berekenen. Enkel effectief geleverde prestaties tellen mee.⁷⁵⁶ De werkgever moet echter ook een aantal periodes in aanmerking nemen waarin niet wordt gepresteerd, namelijk de wettelijke feestdagen of compensatiedagen daarvan; de rustdagen toegekend door of krachtens cao; de periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst bepaald in de Arbeidsovereenkomstenwet en de rustdagen ter compensatie van overloon.⁷⁵⁷ Bovendien telt ook de inhaalrust toegekend naar aanleiding van het 'overurenkrediet' mee.⁷⁵⁸ Deze periodes worden gelijkgesteld met arbeidstijd en tellen mee voor het aantal uren arbeidstijd voorzien in het uurrooster op het ogenblik dat zij worden opgenomen.⁷⁵⁹ Andere schorsingen van de arbeidsovereenkomst worden niet meegeteld, zoals bijvoorbeeld het onbetaald verlof en vakantiedagen op een andere basis dan de cao toegekend. Volgens M. DAVAGLE worden ook de dagen afwezigheid om dwingende redenen in uitvoering van CAO nr. 45 niet meegeteld omdat deze geen schorsing vormen op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet maar wel op basis van CAO nr. 45.⁷⁶⁰ Nochtans bepaalt de cao slechts de nadere regels van de uitoefening van het recht van artikel 30bis Arbeidsovereenkomstenwet, zodat deze schorsing wel degelijk een schorsing is op basis van de Arbeidsovereenkomstenwet en met arbeidstijd moet worden gelijkgesteld.

159. REFERENTIEPERIODE - De gemiddelde arbeidsduur moet in principe per trimester worden gerespecteerd.⁷⁶¹ De wet bepaalt dat onder trimester wordt verstaan "de periode gedekt door de uitbetalingen waarvan de sluitingsdag in eenzelfde kalenderkwartaal is gelegen".⁷⁶² De referentieperiode kan echter worden verlengd tot één jaar bij KB na advies van het PC, een cao, of het arbeidsreglement.⁷⁶³

160. INTERNE GRENS - De wetgever bepaalt tot slot dat een interne grens, zelfs binnen de referentieperiode, nooit kan worden overschreden. Met de interne grens wenst de wetgever te vermijden dat er langdurige periodes van aanzienlijke overschrijding van de normale wekelijkse

⁷⁵⁶ F. BLOMME, *Arbeidswetgeving in de private sector. Dossier recuperatie en inhaalrust*, Brugge, Vanden Broele, 2014, 37.

⁷⁵⁷ Art. 26bis, § 1, zevende lid Arbeidswet.

⁷⁵⁸ Art. 26bis, § 3, lid 3 Arbeidswet.

⁷⁵⁹ M. DAVAGLE, "Les heures 'bonus'", *Ors.* 2013, afl. 8, (19) 20.

⁷⁶⁰ *Ibid.*, 21.

⁷⁶¹ Art. 26bis, § 1, lid 1 Arbeidswet.

⁷⁶² Art. 26bis, § 1, laatste lid Arbeidswet.

⁷⁶³ Art. 26bis, § 1, lid 3 *juncto* art. 47 Arbeidswet. Indien de referentieperiode van de arbeidstijd wordt verlengd bij cao en deze cao de vermeldingen vereist door artikel 6, 1° Arbeidsreglementenwet bevat, dan wordt het arbeidsreglement automatisch aangepast, zodat men niet meer de procedure tot aanpassing van het arbeidsreglement moet volgen (art. 12ter/1 Arbeidsreglementenwet). DE GOLS wijst erop dat deze bepaling vooral voor ondernemings-cao's van belang zal zijn, aangezien er in de praktijk weinig kans is dat een verlenging van de referentieperiode bij KB of sector-cao een vermelding naar het concrete werkrooster bevat zoals voorgeschreven door artikel 6, 1° Arbeidsreglementenwet (M. DE GOLS, "Modernisering van het arbeidsrecht: vernieuwingen met betrekking tot de flexibiliteit van de arbeidstijd", *Or.* 2013, (214) 220). De werkgever moet dan binnen de acht dagen na inwerkingtreding van het arbeidsreglement en de wijzigingen ervan een afschrift van dit reglement bezorgen aan de voorzitter van het bevoegde PC (art. 15, laatste lid Arbeidsreglementenwet).

arbeidsduur wordt opgebouwd. Bij het bereiken van de interne grens, moet bijgevolg inhaalrust worden toegekend alvorens de arbeidsduurgrenzen terug kunnen worden overschreden. Wanneer de opgebouwde uren zijn verminderd door het toekennen van inhaalrust, kunnen de arbeidsduurgrenzen echter opnieuw worden overschreden tot aan het bereiken van de interne grens. In één referentieperiode, kan de interne grens dus verschillende keren worden bereikt zonder dat ze mag worden overschreden.

In de loop van de referentieperiode mogen in principe niet meer dan 78 uur waarvoor inhaalrust verschuldigd is, worden opgebouwd. Deze uren worden berekend als volgt: totale gepresteerde arbeidstijd – (toegelaten gemiddelde arbeidsduur over dezelfde referentieperiode, vermenigvuldigd met het aantal weken of delen van een week die reeds in deze referentieperiode verlopen zijn).⁷⁶⁴ Indien de referentieperiode echter wordt verhoogd tot één jaar, bedraagt deze grens 91 uur. Deze verhoging is evenwel slechts van toepassing vanaf drie maanden na het begin van de referentieperiode van één jaar.⁷⁶⁵ De grens kan tot slot worden verhoogd tot 130 uur of tot 143 uur “volgens de procedures vastgesteld door de Koning die een akkoord of een overleg met de werknemers of hun vertegenwoordigers waarborgen”.⁷⁶⁶ Bij de toepassing van deze procedures zal bijzondere aandacht worden besteed aan de werkgelegenheid, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en de kwaliteit van de arbeid.⁷⁶⁷

Het KB van 11 september 2013 heeft uitvoering gegeven aan de mogelijkheid om de grens op te trekken tot 130 of 143 uur. Om de grens tot 143 uur op te trekken, is een cao gesloten in een paritair orgaan vereist. Die cao kan de nadere regelen en voorwaarden van de verhoging vaststellen, maar kan eveneens de beslissing tot verhoging geheel of gedeeltelijk overdragen aan een akkoord gesloten op ondernemingsvlak volgens de nadere regelen die de cao bepaalt.⁷⁶⁸ De grens kan tot 130 uur worden opgetrokken met een sector-cao, maar ook via ondernemings-cao indien een vakbondsafvaardiging aanwezig is en de sector daartoe een kader creëert of niet tijdig een regeling uitwerkt. Alle organisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging moeten de cao dan tekenen. Deze vereiste is eigenaardig aangezien art. 5 CAO-wet niet vereist dat een vakbondsafvaardiging aanwezig zou zijn om een ondernemings-cao te kunnen sluiten, laat staan dat alle organisaties erin vertegenwoordigd een ondernemings-cao zouden moeten ondertekenen. Is er geen vakbondsafvaardiging, dan kan de wijziging ook door wijziging van het arbeidsreglement gebeuren.⁷⁶⁹ In dat laatste geval is wel een actieve rol voor het PC weggelegd.⁷⁷⁰

⁷⁶⁴ Art. 26bis, §1bis, lid 1 Arbeidswet.

⁷⁶⁵ Art. 26bis, § 1bis, lid 2 Arbeidswet.

⁷⁶⁶ Art. 26bis, § 1bis, lid 3 Arbeidswet.

⁷⁶⁷ Art. 26bis, § 1bis, lid 3 Arbeidswet.

⁷⁶⁸ Art. 7 KB 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, BS 19 september 2013.

⁷⁶⁹ Art. 3 tot 5 *ibid.*

⁷⁷⁰ Art. 5 *ibid.*

B. WLB-discussie

161. OVERZICHT - Inhaalrust heeft vooral te maken met het WLB-criterium '**bepaalde werkuren**'. Zoals hoger gesteld hebben de toegelaten overschrijdingen van de grenzen een negatieve invloed op dit het WLB-criterium, maar met de inhaalrust, met referentieperiodes en een interne grens wordt bijgedragen aan dit WLB-criterium. Doordat de referentieperiode en interne grens maar kunnen worden versoepeld bij KB na advies van het PC, cao of arbeidsreglement wordt bovendien bijgedragen aan het WLB-criterium '**sociale dialoog**'.

Het WLB-criterium '**bepaalde werkuren**' wordt echter enigszins bemoeilijkt doordat voor inhaalrust maar rekening wordt gehouden met de verlaagde arbeidsduurgrenzen bij sector- of ondernemingscao en het arbeidsreglement in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering waarvoor een doelgroepvermindering werd verkregen. Er is dus niet steeds inhaalrust verschuldigd wanneer meer wordt gewerkt dan de roosters in het arbeidsreglement.

Het arbeidstijdenrecht bepaalt niets over wie kan beslissen wanneer de inhaalrust wordt opgenomen, zodat dit in onderling akkoord met de werkgever moet gebeuren. Aan het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**' wordt met andere woorden door het systeem van inhaalrust geen bijdrage geleverd.

IV. Uurroosters

A. Bespreking

162. VERMELDING IN HET ARBEIDSREGLEMENT - De regelmatig toegepaste uurroosters moeten in het arbeidsreglement worden vermeld. Het arbeidsreglement moet namelijk de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid vermelden.⁷⁷¹ Dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid zijn de wekelijkse rustdagen, maar ook bijvoorbeeld inhaalrustdagen die in het kader van arbeidsduurvermindering op vaste wijze voor alle werknemers zijn vastgesteld.⁷⁷² Tijdelijke wijzigingen aan de uurroosters voorzien in het arbeidsreglement moeten bovendien ten minste 24 uur vooraf worden aangeplakt op de plaats waar ook het arbeidsreglement wordt aangeplakt.⁷⁷³

Op die manier kan de aanwezigheid op het werk worden gecontroleerd, met andere woorden of er geen werknemers aan het werk zijn die niet in de uurroosters vermeld zijn. Bovendien kan op basis van de uurroosters makkelijk worden nagegaan of de arbeidsduurbepalingen (en -verboden)

⁷⁷¹ Art. 6, § 1, 1°, lid 1 Arbeidswet.

⁷⁷² F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 630.

⁷⁷³ Art. 14, lid 2, 1° Arbeidsreglementenwet.

worden gerespecteerd.⁷⁷⁴ De Arbeidswet verbiedt de werkgever dan ook om werknemers arbeid te laten presteren buiten de uurroosters die vermeld zijn in het arbeidsreglement.⁷⁷⁵

163. GLIJDENDE EN FLEXIBELE WERKROOSTERS - Een systeem van glijdende uurroosters, waarbij werknemers zelf het begin en einde van hun arbeidsdag kiezen mits het respecteren van bepaalde stamuren en een vaste arbeidsduur per dag, wijkt in principe af van de verplichting die op de werkgever rust om de aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden vast te leggen in het werkrooster. Glijdende werkroosters worden echter gedoogd door de Sociale Inspectie, op voorwaarde dat er andere manieren zijn om de arbeidstijd te controleren, zoals tijdsregistratie.⁷⁷⁶ Ook flexibele uurroosters, waarbij weliswaar bepaalde stamuren worden gerespecteerd, maar niet per definitie elke dag hetzelfde aantal uren wordt gewerkt, worden gedoogd mits een andere controle mogelijk is. De werkgever zal echter wel de regels rondom arbeidsduurbepaling moeten respecteren. Bovendien, zodra de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden, zal overloon verschuldigd zijn.⁷⁷⁷ In de rechtsleer wordt er wel op gewezen dat door de glijdende werkroosters artikel 27 Arbeidsovereenkomstenwet buitenspel wordt gezet. Het occasioneel te laat komen dat overmacht uitmaakt, zal daardoor een risico zijn dat op de werknemer wordt afgewenteld.⁷⁷⁸

164. VARIABELE WERKROOSTERS - Een systeem van variabele roosters zoals dat geregeld is voor deeltijdwerkers, wordt in de wetgeving niet geregeld voor voltijdwerkers maar is ook niet verboden. De Sociale Inspectie gedooft dan ook de variabele roosters voor voltijdwerkers op voorwaarde dat de vereisten die gesteld worden aan de variabele roosters voor deeltijdwerkers worden gerespecteerd, namelijk dat alle veranderlijke werkroosters in het arbeidsreglement worden opgenomen, dat de werknemers minimum vijf dagen vooraf via aanplakking van een gedateerd bericht in kennis worden gesteld van hun roosters en opname van de procedure in het arbeidsreglement en dat de uitgehangen berichten minstens één jaar worden bewaard. Bovendien moeten de roosters individualiseerbaar zijn, en mag het niet van de loutere willekeur van de werkgever afhangen welk rooster van toepassing is.⁷⁷⁹

⁷⁷⁴ J.-M. SOUVEREYNS en D. DELATOIR, "Les obligations légales liées au mesurage et au contrôle du temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (217-268) 235.

⁷⁷⁵ Art. 38bis Arbeidswet; art. 3 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen; art.146 Sociaal Strafwetboek. BLOMME merkt met verwijzing naar VAN EECKHOUTTE terecht op dat door deze formulering de indruk wordt gewerkt dat in alle gevallen waarin zulks wettelijk mogelijk is door middel van voorafgaande aanplakking van een bericht tijdelijk mag worden afgeweken van de wettelijk vastgelegde algemene arbeidsregeling, maar dat daarbij slechts in één geval geen inbreuk wordt gepleegd op artikel 38bis Arbeidswet, namelijk wanneer de tijdelijke afwijking gebaseerd is op een buitengewone vermeerdering van werk (F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 668).

⁷⁷⁶ J.-M. SOUVEREYNS en D. DELATOIR, "Les obligations légales liées au mesurage et au contrôle du temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (217-268) 245.

⁷⁷⁷ *Ibid.*, 245 ; F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 641.

⁷⁷⁸ P. HUMBLET, "Hoofdstuk 2. Apologie van het recht op uitbuiting. Een provocatie" in K. REYNIERS en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, (17) 26.

⁷⁷⁹ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 646.

B. WLB-discussie

165. ALGEMEEN - De verplichting werknemers slechts tewerk te stellen volgens de uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement, sluit in de eerste plaats aan bij het WLB-criterium '**regelmatige en voorspelbare werkroosters**'. Door vaste roosters en de controle die de Sociale Inspectie dankzij de bekendgemaakte uurroosters kan uitvoeren, wordt bovendien bijgedragen aan het WLB-criterium '**bepaalde werkuren**'. Aan het WLB-criterium '**sociale dialoog**' wordt bijgedragen doordat de uurroosters opgenomen moeten zijn in het arbeidsreglement en een wijziging van het arbeidsreglement steeds in zekere mate inspraak van de werknemers vereist. Aan de WLB-criteria '**controle bij de werknemer**' en '**autonoom bepalen van begin- en einduur**' wordt door vaste roosters in het arbeidsreglement echter afbreuk gedaan.

166. GLIJDENDE EN FLEXIBELE WERKROOSTERS - Dat glijdende en flexibele roosters echter worden gedoogd, laat de werknemer in de praktijk vaak wel toe zijn begin- en einduur te bepalen en geeft meer controle aan de werknemer en draagt dus bij aan de WLB-criteria '**controle bij de werknemer**' en '**autonoom bepalen van begin- en einduur**'. De positieve bijdrage aan al deze WLB-criteria is echter onzeker omdat glijdende en flexibele werkroosters slechts worden gedoogd zonder dat er een wettelijke basis is en integendeel, terwijl er in feite een strafbaar feit wordt gepleegd door de werkgever.

167. VARIABELE WERKROOSTERS - De variabele roosters die worden gedoogd, tot slot, doen afbreuk aan het WLB-criterium '**regelmatige en voorspelbare werkroosters**'. Dit is eens te meer zo omdat ze juridisch niet geregeld en dus niet beperkt worden. Wanneer met verschillende roosters wordt gewerkt (bv. in geval van ploegenarbeid), heeft de werknemer ook geen (wettelijk verplichte) inspraak bij het opmaken van de roosters, zodat er een negatieve invloed is op het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**'.⁷⁸⁰

V. Overloon

A. Bespreking

168. WAT - Wordt er meer gewerkt dan bepaalde arbeidsduurgrenzen, dan moeten deze uren aan een hoger tarief worden vergoed. Dit hogere tarief is normaal gezien ten minste 50 pct. hoger dan het gewone loon. Voor overwerk op zondag of op de rustdagen toegekend krachtens de wetgeving op de betaalde feestdagen, moet de vermeerdering ten minste 100 pct.

⁷⁸⁰ De werkgever is wel verplicht de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen (art. 20 Arbeidsovereenkomstenwet). Het ontslag om dringende reden van een werknemer die weigert een eenzijdige wijziging van het werkrooster te aanvaarden is dan ook, hoe klein de wijziging ook is, onterecht (Arbh. Brussel 22 mei 2002, AR 41.218, Soc.Kron. 2003, 182). Maar als er geen vast rooster is overeengekomen, kan de werkgever vrij de roosters opmaken.

bedragen.⁷⁸¹ Aangezien het gaat om een minimumnorm, kunnen de partijen uiteraard hogere percentages overeenkomen.

Een cao kan echter toelaten dat de toeslag in bijkomende inhaalrust wordt omgezet. Elk uur overwerk dat met een toeslag van 50 % moet worden betaald, geeft dan recht op ten minste een half uur inhaalrust, terwijl elk uur overwerk dat met een toeslag van 100 % wordt betaald, recht geeft op ten minste één uur inhaalrust.⁷⁸²

Artikel 29 Arbeidswet spreekt van 'arbeid' verrichten. Nochtans bestaat er weinig twijfel over dat hieraan dezelfde betekenis moet worden gegeven als aan 'arbeidsduur' van art. 19 Arbeidswet. Met andere woorden, ook tijd waarin de werknemer ter beschikking van de werkgever staat, maar niet werkelijk arbeid levert, valt onder de notie 'arbeid verrichten' van artikel 29 Arbeidswet. Vakantiedagen, feestdagen, dagen van afwezigheid wegens ziekte of enige andere schorsing van de arbeidsovereenkomst moeten evenwel niet worden aangerekend op de arbeidsduurgrenzen ter berekening van het overloon.⁷⁸³

169. WANNEER - Ongeacht of het gaat om een toegelaten overschrijding van de arbeidsduurgrenzen of niet, is overloon in principe verschuldigd wanneer wordt gewerkt boven 9 uur per dag of 40 uur per week.⁷⁸⁴ Voor jongeren is de daggrens lager, namelijk 8 uur per dag, maar een KB kan daarvan afwijken waardoor de gewone grens opnieuw speelt.⁷⁸⁵ Het recht op overloon is van openbare orde, zodat de werknemer daar geen afstand van kan doen.⁷⁸⁶

De grens voor overloon wordt echter lager wanneer de arbeidsduurgrenzen zijn verlaagd overeenkomstig artikel 28 Arbeidswet. Wanneer de arbeidsduur bijgevolg is verlaagd ingevolge een sector-cao of ondernemings-cao, moet met deze lagere grens rekening worden gehouden voor de berekening van het overloon.⁷⁸⁷ Wanneer een lagere arbeidsduur werd vastgelegd in het arbeidsreglement, komt deze lagere grens in principe niet in aanmerking bij het berekenen van overloon, tenzij wanneer de arbeidsduur in het arbeidsreglement werd verlaagd in het kader van een collectieve arbeidsduurvermindering waarvoor een doelgroepvermindering werd verkregen.⁷⁸⁸

De grenzen voor overloon worden echter enkel verlaagd wanneer de cao bepaalt dat de effectieve arbeidsduur wordt verlaagd per dag of week. Zo is er overloon verschuldigd vanaf het negende uur wanneer de effectieve daggrens in de cao wordt verlaagd naar 8 uur per dag, of overloon vanaf het

⁷⁸¹ Art. 29, § 1 Arbeidswet.

⁷⁸² Art. 29, § 4 Arbeidswet.

⁷⁸³ S. DEMEESTERE, "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, (1) 3.

⁷⁸⁴ Art. 29, § 2 Arbeidswet; Cass. 9 januari 1984, AR 6881, Vanderborght/Derue, *RW* 1983-84, 2816. Zie S. DEMEESTERE, die verduidelijkt dat 'overwerk' in de zin van toegelaten overschrijding van de arbeidsduurgrenzen niet altijd 'overwerk' in de zin van art. 29 Arbeidswet waarvoor overloon verschuldigd is, oplevert (S. DEMEESTERE, "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, (1) 1-2).

⁷⁸⁵ Art. 30, 2° *juncto* art. 29 en 31 Arbeidswet.

⁷⁸⁶ Cass. 9 januari 1984, AR 6881, Vanderborght/Derue, *RW* 1983-84, 2816.

⁷⁸⁷ Art. 29, § 2 Arbeidswet.

⁷⁸⁸ Art. 352 programmawet 24 december 2002 (I), *BS* 31 december 2002, *err.* *BS* 7 februari 2003. Zie ook S. DEMEESTERE, "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, (1) 4.

39^e uur wanneer de effectieve weekgrens wordt verlaagd naar 38 uur. Wordt de daggrens of weekgrens echter slechts bij gemiddelde verlaagd door toekenning van ADV-dagen, dan verlaagt de effectieve arbeidsduurgrens niet en blijven de grenzen van artikel 29, § 2 van toepassing.⁷⁸⁹ Een overschrijding van één van beide grenzen volstaat om aanleiding te geven tot overloon. Wanneer de overuren van de werknemers zowel de dagelijkse als de wekelijkse grens van de bij de wet bepaalde arbeidsduur overschrijden, heeft de werknemer recht op de verhogingen van het loon berekend op de basis van de overschrijding die tot de grootste verhoging leidt.⁷⁹⁰

170. WAAROM - Door overloon toe te kennen bij het behalen van een bepaalde grens, wenst de wetgever enerzijds de inspanning die door de werknemer werd gedaan buiten de normale arbeidsduurgrenzen bijzonder te belonen, maar anderzijds ook het veelvuldig gebruik van overwerk te voorkomen.⁷⁹¹ Overwerk wordt door de toekenning van overloon immers financieel minder aantrekkelijk gemaakt voor de werkgever.⁷⁹² Overloon moet dus bijdragen tot een redelijke arbeidsduur. Door het ontmoedigen van overwerk, wordt getracht de beschikbare arbeid tussen een zo groot mogelijk aantal werknemers te verdelen.⁷⁹³

171. AKKOORD VAN DE WERKGEVER - Om recht te hebben op overloon, moet de werknemer eerst aantonen dat de arbeidsduurgrenzen effectief werden overschreden (randnr. 142). Daarnaast moet hij ook aantonen dat de werkgever heeft gevraagd overuren te presteren, of minstens ermee instemde. Het akkoord van de werkgever kan echter ook stilzwijgend worden gegeven, doordat de werkgever nooit bezwaar heeft gemaakt tegen de overuren waarvan hij wist dat ze werden gepresteerd, of maatregelen heeft genomen om ze te vermijden.⁷⁹⁴ Het recht op overloon kan slechts worden geweigerd wanneer de werknemer de grenzen voor overloon heeft overschreden tegen de wil of precieze instructies van de werkgever in.⁷⁹⁵ Een loutere vermelding in het arbeidsreglement dat de schriftelijke toelating van de werkgever moet worden bekomen om overuren te kunnen presteren, volstaat echter niet voor de werkgever om voor te houden dat er geen overloon verschuldigd is wanneer de werkgever op basis van de pointerbladen kan aantonen dat overuren werden gepresteerd waarvan de werkgever weet had.⁷⁹⁶

172. STRIJDIGHEID CONVENTIE C1 - Volgens het Comité der Experten van de IAO is deze mogelijkheid echter in strijd met artikel 6, § 2 van Conventie C1. Op grond van dit artikel moet de werknemer immers in geval van overwerk steeds recht hebben op een hoger loon van minstens 25

⁷⁸⁹ Arbh. Gent 20 oktober 1989, *TSR* 1990, 39; KB 10 augustus 2015 tot vaststelling van bijzondere modaliteiten betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de feestdagen, *BS* 2 september 2015; S. DEMEESTERE, "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, (1) 5-6.

⁷⁹⁰ Cass. 9 januari 1984, AR 6881, Vanderborght/Derue, *RW* 1983-84, 2816.

⁷⁹¹ *Hand.* Senaat 1963-64, 18 juni 1964, nr. 287, 20.

⁷⁹² Arbh. Antwerpen 19 oktober 1989, *Soc.Kron.* 1990, 69; S. DEMEESTERE, "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, (1) 6.

⁷⁹³ Art. 1 CAO nr. 29, NAR, 29 november 1976 betreffende het verrichten van overuren, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 januari 1977, *BS* 8 maart 1977.

⁷⁹⁴ Arbh. Luik 15 april 2013, AR 2011/AL/428, *JTT* 2013, 34; Arbh. Luik 22 mei 2012, AR 2011/AN/160, *JTT* 2012, 61..

⁷⁹⁵ Arbh. Luik 8 februari 2011, AR 2010/AN/105; Arbh. Luik 22 mei 2012, AR 2011/AN/160, *JTT* 2012, 61.

⁷⁹⁶ Arbh. Bergen 2 februari 2015, AR 2013-AM-405, *NB Arbeidsrecht* 2015, afl. 5.

procent, ongeacht of er inhaalrust wordt toegestaan, zodat het Comité België vraagt informatie te verschaffen omtrent de maatregelen die zij zal nemen om artikel 29, § 4 Arbeidswet aan te passen.⁷⁹⁷ Wat overigens wel zou kunnen is dat er gedifferentieerd wordt naar gelang de bron van het overwerk. De interpretatie van Conventie C1 zou toelaten dat de verplichting tot het betalen van overloon enkel geldt voor bijkomende uren in het geval van tijdelijke uitzonderingen. Overloon zou niet verschuldigd zijn volgens Conventie C1 in geval van permanente uitzonderingen of overmacht.⁷⁹⁸

B. WLB-discussie

173. OVERZICHT - Overloon draagt in de eerste plaats bij aan het WLB-criterium **'weinig overuren en bijkomende uren'** en daardoor ook aan het WLB-criterium **'beperkte werkuren'**. Door te voorzien dat een cao nodig is om een deel van het overloon om te zetten in bijkomende inhaalrust, wordt ook bijgedragen aan het WLB-criterium **'sociale dialoog'**.

Maar overuren kunnen ook interessant zijn voor werknemers.⁷⁹⁹ Door overuren waarvoor overloon verschuldigd is te presteren, kunnen zij hun maandelijks loon verhogen. Het overloon is dan een stimulans voor werknemers om uren te presteren die een negatieve invloed hebben op het WLB-criterium **'beperkte werkuren'**. Deze stimulans sluit in zekere zin aan bij het WLB-criterium **'controle bij de werknemer'**.

§ 2. Uitzonderingen

174. INLEIDEND - Op de hierboven vermelde algemene regels van arbeidsduurbeperkingen, worden uitzonderingen gemaakt: de arbeidsduurgrenzen kunnen ook bij gemiddelde worden berekend, kunnen worden verlegd of kunnen (toegelaten) worden overschreden omdat de afwijkingen onverwachts plaatsvinden (overmacht) of omdat het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen. In de titel 'andere' worden de overige uitzonderingen gevat die zich niet laten classificeren onder deze grote categorieën.

Met deze uitzonderingen wordt in de eerste plaats afgeweken van de arbeidsduurgrenzen zoals hierboven beschreven, maar deze uitzonderingen wijken soms ook af van de andere besproken onderdelen van de arbeidsduurbeperkingen (namelijk rustperiodes, inhaalrust, uurroosters en overloon).

⁷⁹⁷ Observatie (CEACR) IAO, aangenomen 2013, gepubliceerd op de 103e ILC-sessie (2014) over Conventie C1, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3146261,en:NO (consultatie 3 september 2014).

⁷⁹⁸ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Hours of Work: From Fixed to Flexible? Reviews law and practice of ILO Member States relating to hours of work, with particular reference to the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1) and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)*, Geneva, International Labour Office, 2005, www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf (consultatie 4 juli 2016), 64.

⁷⁹⁹ En ook voor werkgevers. Hoewel overuren op het eerste gezicht duurder zijn, moet dit worden genuanceerd omwille van de fiscale vrijstellingen en de meerkost om bijkomende werknemers aan te werven voor slechts een paar uren of onvoorspelbare uren, zie J. DE WORTELAER, *Personeelskosten managen. De juridische methodologie in Sociale praktijkstudies*, Mechelen, Kluwer, 2015, 112-119.

I. Het berekenen bij gemiddelde van de arbeidsduurgrenzen

A. Kleine flexibiliteit

1. Bespreking

175. WAT - De arbeidsduurgrenzen kunnen ook per gemiddelde worden berekend. De grenzen van artikel 19 Arbeidswet worden dan niet gewijzigd, maar mogen worden overschreden op voorwaarde dat de regels van artikel 20*bis* Arbeidswet worden gerespecteerd. Men spreekt dan van flexibele grenzen ofwel kleine flexibiliteit.

De kleine flexibiliteit laat toe dat een onderneming bij cao of in het arbeidsreglement bepaalt dat de arbeidsduur gemiddeld zal worden gerespecteerd, op voorwaarde dat:

- per dag niet meer dan twee uur meer of minder dan de normale dagelijkse arbeidstijd wordt gepresteerd met een maximum van negen uren per dag; en
- per week niet meer dan 5 uur meer of minder dan de normale wekelijkse arbeidstijd wordt gepresteerd met een maximum van 45 uur per week.

Op deze manier kan dus met piek- en daluren worden gewerkt zonder dat er overloon verschuldigd is.⁸⁰⁰ Het is niet mogelijk de arbeidsduur te respecteren door op voorhand en dus structureel overschrijdingen van de gemiddelde arbeidsduur te willen oplossen door halve of volledige compensatiedagen.⁸⁰¹ De werknemer heeft bij elke betaalperiode recht op het gewone loon voor de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgesteld bij cao.⁸⁰²

176. VOORWAARDEN - Het arbeidsreglement of de cao die het systeem invoert, moet de grenzen vermelden.⁸⁰³ Het arbeidsreglement moet ook de nodige uurroosters bevatten, zodat een wijziging van het arbeidsreglement noodzakelijk zal zijn.⁸⁰⁴ De werkgever moet overigens binnen de acht dagen na inwerkingtreding van het arbeidsreglement en de wijzigingen ervan een afschrift van dit reglement bezorgen aan de voorzitter van het bevoegde PC.⁸⁰⁵ Het arbeidsreglement moet daarnaast de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over een referperiode van maximaal één jaar moet worden gepresteerd, vermelden; het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd; en de

⁸⁰⁰ Art. 29, § 2, tweede lid Arbeidswet.

⁸⁰¹ F. BLOMME, *Arbeidswetgeving in de private sector. Dossier recuperatie en inhaalrust*, Brugge, Vanden Broele, 2014, 123.

⁸⁰² Art. 9*ter* Arbeidswet.

⁸⁰³ Art. 20*bis*, § 1, lid 2 Arbeidswet. Zie ook art. 12*ter* Arbeidsreglementenwet: de bepalingen van de cao die de kleine flexibiliteit invoert, worden in het arbeidsreglement ingevoerd vanaf de neerlegging van de cao op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid.

⁸⁰⁴ Art. 20*bis*, §1, lid 3 Arbeidswet.

⁸⁰⁵ Art. 15, laatste lid Arbeidsreglementenwet.

aanvang en het einde van de arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de uurregelingen die als alternatief gelden voor de standaardwerkroosters.⁸⁰⁶

Artikel 20*bis* Arbeidswet doet geen afbreuk aan het verbod om werknemers tewerk te stellen buiten de arbeidstijd vastgesteld in het arbeidsreglement.⁸⁰⁷ Hoe meer alternatieve werkroosters worden opgenomen, hoe groter bijgevolg de flexibiliteit die artikel 20*bis* Arbeidswet toestaat. Wanneer de werkgever gebruik wil maken van een alternatief uurrooster, moet hij de vervanging ten minste zeven dagen vooraf ter kennis brengen van de betrokken werknemers door een in de lokalen van de inrichting aangeplakt bericht dat aangeplakt moet blijven zolang de alternatieve uurregeling van toepassing blijft. Het bericht moet worden gedagtekend en ondertekend en de datum van inwerkingtreding en de periode waarin ze van toepassing is, vermelden. Het bericht moet tot slot worden bewaard tot zes maanden na het einde van de periode gedurende welke de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden nageleefd.⁸⁰⁸

Tot slot bepaalt de Loonbeschermingswet dat de werknemer moet worden ingelicht over de staat van zijn prestaties met betrekking tot de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur die hij moet verrichten.⁸⁰⁹

177. TELLING - Feest- en schorsingsdagen voorzien in de Arbeidsovereenkomstenwet moeten worden meegeteld voor de berekening van de arbeidsduur.⁸¹⁰ Bepaalde overschrijdingen van de grenzen van artikel 19 Arbeidswet moeten echter niet worden meegeteld en dit zonder beperking, namelijk wanneer overschrijdingen plaatsvinden omwille van:

- arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval (artikel 26, § 1, 1° Arbeidswet); of
- dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen (artikel 26, § 1, 2° Arbeidswet).⁸¹¹

Overschrijdingen van de grenzen van artikel 19 Arbeidswet kunnen ten belope van maximum 65 uur per kalenderjaar niet worden meegeteld op voorwaarde dat een sector-cao de overschrijding toestaat, het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen, en de overschrijdingen plaatsvinden omwille van:

- arbeid om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk (artikel 25 Arbeidswet); of

⁸⁰⁶ Art.6, § 1, 1°, lid 3 Arbeidsreglementenwet.

⁸⁰⁷ Art. 38*bis*, lid 1 Arbeidsreglementenwet.

⁸⁰⁸ Art. 14*bis* Arbeidsreglementenwet.

⁸⁰⁹ Art. 9*quater* Loonbeschermingswet *juncto* art. 20*bis* Arbeidswet. Zie ook KB 18 januari 1984 betreffende de informatie van de werknemers over de staat van hun prestaties wanneer hun arbeidsstelsel georganiseerd is overeenkomstig de artikelen 20, § 2, 20*bis* van de Arbeidswet van 16 maart 1971, *BS* 18 februari 1984.

⁸¹⁰ Art. 20*bis*, § 2 Arbeidswet.

⁸¹¹ Art. 20*bis*, § 3 Arbeidswet.

- arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist (artikel 26, § 1, 3° Arbeidswet).⁸¹²

178. CONFORM HESH - Het ECSR was oorspronkelijk kritisch ten aanzien van de flexibiliteit voorzien in artikel 20*bis* Arbeidswet.

Volgens het ECSR zijn flexibiliteitsmaatregelen niet per definitie strijdig met het HESH, op voorwaarde dat nationale wetten en regelgeving volgende drie criteria vervullen: (i) onredelijke dagelijkse en wekelijkse werktijd voorkomen, (ii) opereren binnen een wettelijk kader dat geschikte waarborgen biedt en (iii) redelijke referentieperiodes voorzien voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd.⁸¹³ Opdat de tweede voorwaarde vervuld zou zijn, moet een flexibel systeem van arbeidstijd opereren binnen een nauwkeurig wettelijk kader dat duidelijk de beslissingsvrijheid die wordt overgelaten aan de werkgevers en werknemers omschrijft om, door middel van collectieve overeenkomst, de arbeidstijd te wijzigen.⁸¹⁴ De wet moet vereisen dat de collectieve overeenkomst de jaarlijkse werktijd en de belangrijkste karakteristieken van het systeem vastlegt.⁸¹⁵ Wanneer de wet niet vereist dat de collectieve overeenkomst de maximale dagelijkse en wekelijkse grens vastlegt, is de voorwaarde niet voldaan.⁸¹⁶ Een collectieve overeenkomst op ondernemingsniveau voldoet enkel wanneer de wet bijzondere waarborgen biedt.⁸¹⁷

De kleine flexibiliteit kan in België bij ontstentenis van een cao echter ook worden ingevoerd bij arbeidsreglement, dat volgens het ECSR in bepaalde gevallen zonder overleg kan worden aangepast. Bovendien laat artikel 20*bis* Arbeidswet een ondernemings-cao toe, zodat het ECSR in 1998 tot niet-conformiteit besloot.⁸¹⁸ Het ECSR herzag haar positie echter in 2011 en besloot tot conformiteit aangezien werknemers zich wel degelijk kunnen verzetten tegen een wijziging van het arbeidsreglement en het gebruik van deze vorm van flexibiliteit zeer beperkt is en de arbeidsduurgrenzen zijn bepaald op een grens die veel lager is dan de grens die het ECSR redelijk acht.⁸¹⁹

⁸¹² Art. 20*bis*, § 4 Arbeidswet.

⁸¹³ ECSR 16 november 2001, nr. 9/2000, *Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, ov. 29; ECSR 12 oktober 2004, nr. 16/2003, *Confédération française de l'Encadrement - "CFE-CGC" v. France*, ov. 32; ECSR 23 juni 2010, nr. 55/2009, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, ov. 49; ECSR 23 juni 2010, nr. 55/2009, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, ov. 57; ECSR 23 juni 2010, nr. 55/2009, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, ov. 57; conclusies XIV-2, p. 31-34.

⁸¹⁴ ECSR 16 november 2001, nr. 9/2000, *Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, ov. 32; ECSR 23 juni 2010, nr. 55/2009, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, ov. 52; ECSR 23 juni 2010, nr. 56/2009, *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, ov. 61.

⁸¹⁵ ECSR 23 juni 2010, nr. 55/2009, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, ov. 53; ECSR 23 juni 2010, nr. 56/2009, *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, ov. 62.

⁸¹⁶ ECSR 16 november 2001, nr. 9/2000, *Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, ov. 34.

⁸¹⁷ ECSR 16 november 2001, nr. 9/2000, *Confédération Française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, ov. 32, 34 en 35; ECSR 12 oktober 2004, nr. 16/2003, *Confédération française de l'Encadrement - "CFE-CGC" v. France*, ov. 35, 37 en 38; ECSR 23 juni 2010, nr. 55/2009, *Confédération générale du travail (CGT) v. France*, ov. 55; ECSR 23 juni 2010, nr. 56/2009, *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC v. France*, ov. 62; conclusies XIV-2, p. 31-34.

⁸¹⁸ Committee of Independent Experts of the European Social Charter, conclusions XIV-2 1995-96, vol. 1, 113-114.

⁸¹⁹ Committee of Independent Experts of the European Social Charter, conclusions 2007, vol. 1, 158-159. Zie ook *ibid.*, 143.

2. WLB-discussie

179. OVERZICHT - Het systeem van kleine flexibiliteit laat weliswaar langere arbeidsuren toe, maar beperkt deze door een maximale arbeidsduur per dag (9 uur) en week (45 uur) en een referentieperiode van maximaal 1 jaar te bepalen zodat geen afbreuk wordt gedaan aan het WLB-criterium '**beperkte werkuren**'. Soms wordt bepaalde arbeidstijd niet meegeteld voor de berekening van de grenzen en kunnen toch nog lange dagen worden gepresteerd, maar deze uitzonderingssituaties worden verder besproken omdat het gaat over de klassieke uitzonderingen van toegelaten overschrijdingen van de arbeidsduurgrenzen.

Het onvoorspelbare karakter van het rooster wordt gedeeltelijk beperkt doordat de afwijkende roosters zeven dagen vooraf ter kennis moeten worden gebracht. Bovendien kan van het vaste rooster maar met + of - twee uur per dag worden afgeweken en + of - vijf uur per week zodat wordt bijgedragen aan het WLB-criterium '**regelmatige en voorspelbare werkroosters**' en '**typische werkuren**'. Deze vereisten beperken echter slechts hoeveel wordt gewerkt. Wanneer wordt gewerkt, wordt niet beperkt. Zolang het werkrooster voorkomt in het arbeidsreglement, is het toegelaten de werknemer op dat ogenblik te laten presteren zodat vooral het WLB-criterium '**typische werkuren**' alsnog in het gedrang kan komen zij het dat dit evengoed geldt voor gewone werkroosters.

Het systeem van kleine flexibiliteit laat voornamelijk een flexibiliteit voor de werkgever toe. De werknemer zal met dit systeem nog steeds niet kunnen beslissen wanneer hij werkt, zodat afbreuk wordt gedaan aan het WLB-criterium '**autonoom begin- en einduur bepalen**' en het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**'. De werknemer wordt wel ingelicht over de staat van zijn prestaties, wat in zekere mate aansluit bij het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**'.

Tot slot draagt het systeem van kleine flexibiliteit in zekere mate bij aan het WLB-criterium '**sociale dialoog**', doordat het moet worden ingevoerd bij cao of een wijziging van het arbeidsreglement waarbij (bij ontstentenis van een ondernemingsraad) individuele werknemers ook opmerkingen kunnen maken.⁸²⁰ De vraag is echter of een wijziging van het arbeidsreglement voldoende de sociale dialoog waarborgt. Een individuele werknemer is misschien niet goed geplaatst om (zonder ontslagbescherming of zonder de mogelijkheid dit anoniem te doen) opmerkingen te plaatsen bij het arbeidsreglement.

B. Grote flexibiliteit

1. Bespreking

180. WAT - De Wet Nieuwe Arbeidsregelingen is de wettelijke verankering van het KB nr. 179 van 1982. Met dit KB (beter bekend als de experimenten-Hansenne) werd getest of een aanpassing ofwel flexibilisering van de arbeidstijd in de ondernemingen leidde tot een grotere

⁸²⁰ Voor de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement, zie art.11 en verder Arbeidsreglementenwet.

rentabiliteit en zo de tewerkstelling bevorderde.⁸²¹ Met de wet van 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (Wet Nieuwe Arbeidsregelingen) werd binnen ruimere marges toegelaten dat de arbeidsduurgrenzen per gemiddelde worden berekend met het oog op het bevorderen van de werkgelegenheid.⁸²² Men spreekt ook wel van grote flexibiliteit wanneer men het over deze uitzondering heeft. Nochtans gaat het steeds om nieuwe vormen van arbeidsorganisatie met een regelmatig karakter en met een duidelijke activiteitscyclus.⁸²³

Grote flexibiliteit laat toe de arbeidsduurgrenzen te overschrijden en zelfs de uiterste grenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week van artikel 27 Arbeidswet, op voorwaarde dat een arbeidsduur van maximaal 12 uur per dag wordt gerespecteerd en dat er inhaalrust wordt toegekend zoals bepaald in artikel 26*bis*, § 1 Arbeidswet.⁸²⁴ De inhaalrust kan worden toegekend door piek- en dalroosters te voorzien of door halve of hele inhaalrustdagen toe te kennen.⁸²⁵ Er wordt geen wekelijkse grens bepaald, zodat 12*7 ofwel 84 uur het absolute wekelijkse maximum is dat kan worden gepresteerd. Worden de voorwaarden van de Wet Nieuwe Arbeidsregelingen gerespecteerd en de verplichtingen inzake de bekendmaking van de werkroosters, dan zijn de arbeidsprestaties die de grenzen van artikel 29, § 2 Arbeidswet overschrijden (in principe 9 uur per dag en 40 uur per week) geen prestaties die meetellen voor de berekening van het overloon.⁸²⁶

Daarnaast laat grote flexibiliteit toe dat van het verbod op nachtarbeid wordt afgeweken (randnr. 216), van het verbod op zondagarbeid (randnr. 230), van het verbod op arbeid op feestdagen (randnr. 246) en van het bouwverlof.⁸²⁷ Van de flexibiliteit die werd ingevoerd op ondernemingsvlak, kan bij individuele overeenkomst niet worden afgeweken.⁸²⁸

181. VOORWAARDEN - Er zijn strikte voorwaarden verbonden aan het invoeren van de regeling. Zo moet de arbeidsregeling nieuw zijn en bedoeld om de uitbreiding of de aanpassing van de arbeidstijd in de onderneming mogelijk te maken.⁸²⁹ De regeling moet ook een positieve weerslag hebben op de werkgelegenheid.⁸³⁰ Volgens het commentaar bij de cao kan die positieve weerslag met name het gevolg zijn van een toename van het aantal tewerkgestelde werknemers, van de vermindering van het aantal dagen gedeeltelijke werkloosheid of van de vermindering van het

⁸²¹ KB nr. 179, 30 december 1982 betreffende de experimenten van aanpassing van de arbeidstijd in de onderneming met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid, BS 20 januari 1983. Voor een uitgebreide bespreking, zie M. JAMOULLE, E. GEERKENS, G. FOXHAL, F. KÉFER en S. BREDÆEL, *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 340-365.

⁸²² Art. 1 wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, BS 12 juni 1987 (Wet Nieuwe Arbeidsregelingen).

⁸²³ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 774.

⁸²⁴ Art. 2, 3° Wet Nieuwe Arbeidsregelingen. De wet laat daarnaast ook toe dat van een aantal arbeidsverboden wordt afgeweken: zondagarbeid, nachtarbeid, bouwverlof en feestdagen (art. 2, 1°, 2°, 4° en 5° Wet Nieuwe Arbeidsregelingen).

⁸²⁵ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 805.

⁸²⁶ Art. 3 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁸²⁷ Art. 2 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁸²⁸ Art. 8 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁸²⁹ Art. 1 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁸³⁰ Art. 1 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen en art. 6 CAO nr. 42, NAR, 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij KB 18 juni 1987, BS 26 juni 1987 (CAO nr. 42).

aantal in het vooruitzicht gestelde ontslagen in het kader van de procedure voor collectief ontslag.⁸³¹ Wanneer de werkgever van plan is dergelijke regeling in te voeren, moet hij aan de ondernemingsraad (bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis daarvan aan elke werknemer individueel) informatie verstekken omtrent het soort van arbeidssysteem en omtrent de factoren die de invoering ervan rechtvaardigen.⁸³² De regeling kan evenwel enkel worden ingevoerd voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, of van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik.⁸³³ Bovendien, indien de regeling niet van toepassing is op alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van een onderneming, dan mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis gebeuren.⁸³⁴

De regeling kan op volgende wijzen worden ingevoerd:

- Op sectorniveau bij cao gesloten in een paritair orgaan. De cao kan dan een vereenvoudigde procedure voorzien om het arbeidsreglement te wijzigen.⁸³⁵
- Op ondernemingsniveau bij ontstentenis van een sector-cao gesloten binnen zes maanden vanaf de aanhangigmaking bij de voorzitter door de meest gereede partij.⁸³⁶ De onderhandelingen op ondernemingsniveau moeten ten minste betrekking hebben op de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzen en de rusttijden; de arbeidsvoorwaarden; de modaliteiten inzake de weerslag op de werkgelegenheid; de vakbondsvertegenwoordiging indien er een vakbondsafvaardiging bestaat en de modaliteiten betreffende de periodieke evaluatie van en de controle op de nieuwe regeling.⁸³⁷

Indien er een vakbondsafvaardiging bestaat, moet de regeling op ondernemingsniveau bij ondernemings-cao worden ingevoerd die moet worden gesloten tussen de werkgever en alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn.⁸³⁸ Deze vereiste is eigenaardig, aangezien in het algemeen niet wordt vereist dat alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn een ondernemings-cao mee ondertekenen. Meer nog, art. 5 CAO-wet vereist zelfs niet dat

⁸³¹ Commentaar art. 6.

⁸³² Art. 4 CAO nr. 42, NAR, 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij KB 18 juni 1987, BS 26 juni 1987.

⁸³³ Art. 5, a) *ibid.*

⁸³⁴ Art. 5, b) *ibid.*

⁸³⁵ Art. 5 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁸³⁶ Art. 6 en 7 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen *juncto* art. 7, c) CAO nr. 42, NAR, 2 juni 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, algemeen verbindend verklaard bij KB 18 juni 1987, BS 26 juni 1987.

⁸³⁷ Art. 8 *ibid.*

⁸³⁸ Art. 2 *juncto* art. 6 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

een vakbondsafvaardiging aanwezig zou zijn om een ondernemings-cao te kunnen sluiten.

Is er geen vakbondsafvaardiging, dan kan de regeling worden ingevoerd door het arbeidsreglement. De wet bepaalt de procedure die in dat geval moet worden nageleefd, waarbij de werknemers opmerkingen kunnen maken. Het ontwerp en de opmerkingen worden daarna overgemaakt aan het PC en ook de leden van het PC kunnen opmerkingen maken. Het ontwerp wordt verworpen wanneer een meerderheid van de aanwezige leden van het PC, zich daartoe uitspreekt, of indien alle aanwezige leden die hetzij de werkgeversorganisaties hetzij de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zich daartoe uitspreken.⁸³⁹ Het ontwerp moet minstens betrekking hebben op de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzen, de rusttijden, de modaliteiten inzake de betaling van het loon en de modaliteiten inzake weerslag op de werkgelegenheid.⁸⁴⁰

182. STRIJDIGHEID CONVENTIE C1 en HESH - Het Comité der Experten van de IAO stelt zich vragen bij de grote flexibiliteit die de wet toelaat en de verenigbaarheid ervan met IAO-Convention C1. Volgens de Raad kan een systeem waarbij de arbeidstijd gemiddeld per jaar gerespecteerd wordt, toegelaten zijn op voorwaarde dat (i) het systeem slechts wordt gebruikt in uitzonderlijke omstandigheden waarin wordt erkend dat de grens van 48 uur niet kan worden toegepast, (ii) het systeem is ingevoerd door een overeenkomst tussen werknemers- en werkgeversorganisaties omgezet in regulering door de overheid aan wie de overeenkomst wordt voorgelegd en (iii) het gemiddeld aantal uren per week niet meer dan 48 uur bedraagt. Het Comité wijst er echter op dat het doel van de Belgische wet erg breed is, dat er geen werkelijke maximumgrens per week is (behalve dan 84 uur per week namelijk 7 keer 12 uur per dag) en dat de nieuwe arbeidsregelingen kunnen worden ingevoerd door een aanpassing van het arbeidsreglement wanneer er geen vakbondsafvaardiging is. In 2010 vroeg het Comité België daarom stappen te ondernemen om de toegelaten overschrijdingen van de arbeidsduur te verminderen en een redelijke grens te bepalen op de wekelijkse arbeidsduur.⁸⁴¹ In 2013, nadat België had benadrukt het systeem van grote flexibiliteit te willen behouden omdat het flexibiliseren van arbeidsuren nodig is in de huidige economische context en de wet voldoende waarborgen voorziet bij de invoering van het systeem, stelde het Comité dat er rekening moet worden gehouden met de noodzaak om de gezondheid en het welzijn van de werknemers te beschermen en het mogelijk te maken voor hen om werk en privéleven te verzoenen. Het Comité nodigt België daarom uit toelichting te verschaffen hoe met deze bekommernissen rekening werd gehouden.⁸⁴²

⁸³⁹ Art. 2 *juncto* art. 7 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁸⁴⁰ Art. 7 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁸⁴¹ Observatie (CEACR) IAO, aangenomen 2009, gepubliceerd op de 99ste ILC-sessie (2010) over Conventie C1, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2321047 (consultatie 3 september 2014).

⁸⁴² Observatie (CEACR) IAO, aangenomen 2013, gepubliceerd op de 103e ILC-sessie (2014) over Conventie C1, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3146261,en:NO (consultatie 3 september 2014).

Ook het ECSR stelt zich vragen bij het systeem. Volgens het HESH moet immers een wekelijkse rustperiode worden gerespecteerd.⁸⁴³ Het ECSR aanvaardt dat de principiële wekelijkse rusttijd kan worden uitgesteld naar de volgende week voor zover een werknemer niet meer dan 12 dagen ononderbroken werkt vooraleer hij 2 dagen vrij heeft. De grote flexibiliteit laat echter een langere referentieperiode toe, zodat België volgens het ECSR artikel 2, § 5 HESH schendt.⁸⁴⁴ Om het HESH niet langer te schenden, zou België dus ofwel het systeem van grote flexibiliteit moeten uitbreiden met een verplichte rustperiode, ofwel kortere referentieperiodes voorzien.

2. WLB-discussie

183. OVERZICHT - De grote flexibiliteit stelt bijzonder weinig voorwaarden opdat lange werkuren zouden worden beperkt. Aan de **'beperkte werkuren'** wordt dan ook afbreuk gedaan. Grote flexibiliteit laat ook toe op zon- en feestdagen te werken en nachtprestaties te verrichten zodat ook afbreuk wordt gedaan aan het WLB-criterium **'typische werkuren'**. Tot slot wordt met vaste roosters gewerkt, zodat ook het WLB-criterium **'autonoom bepalen van begin- en einduur'** negatief wordt beïnvloed.

Aan het WLB-criterium **'regelmatige voorspelbare werkroosters'** wordt wel bijgedragen doordat enkel kan worden gewerkt volgens de roosters voorzien in het arbeidsreglement. In tegenstelling tot de kleine flexibiliteit, heeft het systeem tot doel op permanente basis de arbeidstijd aan te passen of uit te breiden.

Aan het WLB-criterium **'controle bij de werknemer'** wordt in zekere zin afbreuk gedaan doordat van de flexibiliteit die werd ingevoerd op ondernemingsvlak bij individuele overeenkomst niet kan worden afgeweken. Twee aspecten komen dit WLB-criterium dan weer ten goede. Ten eerste wordt de regeling voorbehouden voor werknemers in een minder precare situatie (namelijk werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, of van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken, de ondernemingen en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik). Ten tweede, indien de regeling niet van toepassing is op alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van een onderneming dan mag de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis gebeuren.

De **'sociale dialoog'** wordt slechts gedeeltelijk gewaarborgd. Grote flexibiliteit kan enkel worden ingevoerd wanneer informatie wordt verstrekt aan de werknemers en de onderhandelingen op ondernemingsniveau moeten onder meer betrekking hebben op de regeling inzake organisatie van de arbeidstijd, waaronder met name de arbeidsduur, de werktijden, de rustpauzen en de rusttijden. Bovendien kan de grote flexibiliteit enkel worden ingevoerd bij bijzondere ondernemings-cao, of wanneer er geen vakbondsafvaardiging is na informatie aan de werknemers die opmerkingen

⁸⁴³ Art. 2, § 5 HESH.

⁸⁴⁴ Committee of Independent Experts of the European Social Charter, conclusions 2007, vol. 1, 147.

kunnen geven waarna het PC tussenkomt. Net als reeds bij de kleine flexibiliteit werd opgemerkt, kan echter worden afgevraagd of dit laatste voldoende is opdat het WLB-criterium 'sociale dialoog' voldaan zou zijn. Een individuele werknemer zal zich misschien niet geroepen voelen opmerkingen te geven zonder ontslagbescherming. Dergelijke relatief eenvoudige invoering staat overigens in contrast met de verzwaarde eis van de bijzondere ondernemings-cao (namelijk ondertekening door alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn) wanneer er wel een vakbondsafvaardiging is.

	Omschrijving	Voorwaarden	Telling kleine flexibiliteit (art. 20bis, § 3 AW)	Inhaalrust verschuldigd (art. 26bis, § 1, lid 1 AW)	Meetellen voor gemiddelde arbeidstijd inhaalrust (art. 26bis, § 1, lid 6 en § 2bis AW)	Uiterste maximum-grens zonder KB (art. 27 AW)	Mee te rekenen voor overloon (art. 29, § 2 AW)	Afwijking verbod arbeid te presteren buiten de werkroosters (art. 38bis, § 2 AW)	Afwijking verplichte rusttijden (art. 38ter, § 2 AW)
Kleine flexibiliteit ⁸⁴⁵	Cao of arbeidsreglement met verplichte vermeldingen. Afschrift arbeidsreglement moet aan voorzitter PC worden overgemaakt (art. 15, laatste lid Arbeidsreglementenwet)	Nvt	Nvt	Nvt	Plus/min 2 u per dag met max 9 u per dag en plus/min 5 u per week met max.45 u per week (art. 20bis, § 2, 2° en 3° AW)	Neen	Neen	Neen	Neen
Grote flexibiliteit ⁸⁴⁶	Verplicht te volgen procedure met sectorcao, ondernemingscao met alle partijen vertegenwoordigd in de VA of - als er geen VA is - actieve rol voor het PC (Wet Nieuwe Arbeidsregelingen en CAO nr. 42).	Nvt	Ja (art. 2, 3° Wet Nieuwe Arbeidsregelingen)	Ja (art. 2, 3° Wet Nieuwe Arbeidsregelingen)	12 uur per dag (art. 2, 3° Wet Nieuwe Arbeidsregelingen)	Neen (Art. 3 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen)	Neen (art. 3 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen)	Neen	Neen

⁸⁴⁵ Art. 20bis Arbeidswet.

⁸⁴⁶ wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, BS 12 juni 1987.

II. Het verleggen van de arbeidsduurgrenzen

184. INLEIDEND - De hierboven besproken arbeidsduurgrenzen kunnen op structurele wijze worden verlegd. Aangezien het om structurele uitzonderingen gaat, wordt er in principe niet afgeweken van het verbod om te laten presteren buiten de werkroosters opgenomen in het arbeidsreglement.

A. Bespreking

1. Lange verplaatsingen

185. WAT - De daggrens kan ook op 10 uur worden gebracht voor de werknemers die wegens de afstand van de werkplaats niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren, met name diegenen die gedurende meer dan 14 uur moeten van huis zijn. Bij KB kan deze dagelijkse grens worden gewijzigd of kan de regeling worden uitgebreid tot alle werknemers van een werf of van een werkplaats wanneer de meerderheid van de aldaar tewerkgestelde werknemers niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren.⁸⁴⁷ De verplaatsingstijd wordt berekend vanaf de woon- of verblijfplaats “op basis van de dienstregelingen der gemeenschappelijke vervoermiddelen die de werknemer ter beschikking staan”.⁸⁴⁸ Er wordt dus geen rekening gehouden met de reële verplaatsingstijd, ook niet wanneer de werkgever collectief transport organiseert voor zijn werknemers.⁸⁴⁹

186. VOORWAARDEN - Wanneer de voorwaarden worden nageleefd, is er geen overloon verschuldigd ook al worden de grenzen van artikel 29 Arbeidswet overschreden.⁸⁵⁰ De uiterste maximumgrenzen gelden wel en er wordt geen afbreuk gedaan aan de regels rondom inhaalrust.

2. Ploegenarbeid

187. WAT - Wanneer de arbeid in opeenvolgende ploegen wordt verricht, mogen de arbeidsduurgrenzen worden overschreden.⁸⁵¹ Ploegenarbeid slaat op de situatie waarbij een aantal werknemers die een bepaald werk uitvoeren, vervangen worden door een ongeveer gelijk aantal werknemers die het werk van de eerste groep verderzetten.⁸⁵² De notie heeft betrekking op de

⁸⁴⁷ Art. 20, § 2 Arbeidswet.

⁸⁴⁸ Art. 20, § 2 lid 3 Arbeidswet.

⁸⁴⁹ F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216) 179.

⁸⁵⁰ Art. 29, § 3 Arbeidswet.

⁸⁵¹ Art. 22, 1° Arbeidswet.

⁸⁵² Arbh. Antwerpen 27 maart 1997, *Soc.Kron.* 2000, 67. Volgens de Arbeidstijdrichtlijn is er slechts sprake van ploegenarbeid wanneer werknemers daardoor over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijden moeten werken (art. 2, § 5 Arbeidstijdrichtlijn).

organisatie van het werk, niet op de aard van de verrichte arbeid.⁸⁵³ Om van ploegenarbeid te kunnen spreken, moet een ploeg uit minimaal twee personen bestaan en moeten de ploegen elkaar bij opeenvolging of mogelijke overlapping van maximaal de helft van een normale dagtaak aflossen.⁸⁵⁴ De ploegen moet niet noodzakelijk hetzelfde aantal uren werken.⁸⁵⁵ Er kan sprake zijn van ploegenarbeid zowel wanneer de arbeid wordt georganiseerd met een dagelijkse onderbreking van de arbeidsdag als wanneer er in continuarbeid wordt gepresteerd.⁸⁵⁶

188. VOORWAARDEN - In geval van ploegenarbeid is geen overloon verschuldigd⁸⁵⁷ en geldt er een uitzondering voor het verbod op nachtarbeid (randnr. 216) en een gedeeltelijke uitzondering voor het verbod op zondagarbeid (randnr. 230).⁸⁵⁸ In geval van wisseling van ploegen, kan ook worden afgeweken van de minimale rusttijden. Het is evenwel verboden om een werknemer in twee opeenvolgende ploegen tewerk te stellen.⁸⁵⁹

De maximumgrens van 11 uur per dag en 50 uur per week mag echter niet worden overschreden. Bovendien is inhaalrust verschuldigd binnen de referteperiode en kan de interne grens niet worden overschreden. Tot slot geldt nog steeds het verbod om werknemers buiten de werkroosters vermeld in het arbeidsreglement tewerk te stellen. Het arbeidsreglement moet dus worden gewijzigd om het rooster op te nemen. De aanvang en het einde van de gewone arbeidsdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid moeten bovendien voor elke ploeg afzonderlijk worden opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen moeten ook worden aangegeven.⁸⁶⁰

Merk op dat de wetgeving niet bepaalt dat de werknemer steeds in dezelfde ploeg moet werken of volgens een zelfde cyclus, noch een termijn vastlegt hoe lang op voorhand de werknemer moet weten volgens welk rooster hij moet werken. De werknemer moet wel worden tewerkgesteld volgens een rooster dat voorkomt in het arbeidsreglement.⁸⁶¹ Zoals hierboven echter werd besproken bij de uurroosters, wordt variabel roosteren hoewel niet wettelijk geregeld wel gedoogd door de Sociale Inspectie.

⁸⁵³ *Hand.* Kamer 1969-70, 18 juni 1970, nr. 556/8, 18.

⁸⁵⁴ *Arbh.* Antwerpen 27 maart 1997, *Soc.Kron.* 2000, 67; M. DE GOLDS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 32.

⁸⁵⁵ Verslag namens de commissie voor de tewerkstelling, de arbeid en de sociale voorzorg uitgebracht door de H. Debucquoy bij het Ontwerp van wet betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sector van 's lands bedrijfsleven, *Parl.St.* Senaat 1963-64, nr. 287, 31.

⁸⁵⁶ F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216) 180.

⁸⁵⁷ Art. 29, § 2 Arbeidswet.

⁸⁵⁸ Art. 37, § 2 Arbeidswet en art. 17 Arbeidswet.

⁸⁵⁹ Art. 38ter, § 2, 3° Arbeidswet.

⁸⁶⁰ Art. 6, § 1, 1°, lid 2 Arbeidsreglementenwet.

⁸⁶¹ Art. 38bis Arbeidswet.

3. Continuarbeid om technische redenen

189. WAT - De arbeidsduurgrenzen mogen ook worden overschreden voor het uitvoeren van werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken, ook wel continuerbeid genaamd.⁸⁶² Het gaat om situaties waarbij de werken om technische redenen niet onderbroken mogen worden eerder dan om economische imperatieven.⁸⁶³ Het feit dat een uit te voeren werk dringend was en belemmerd werd door de afwezigheid van een gedeelte van het personeel houdt niet in dat dit werk door zijn aard dag en nacht gedurende alle dagen van de week zonder onderbreking moest worden uitgevoerd.⁸⁶⁴

Het onderscheid is echter niet steeds eenvoudig te maken. Louter economische redenen zullen niet volstaan.⁸⁶⁵ Maar economische redenen kunnen wel een rol spelen, bijvoorbeeld doordat door het continuproces energie wordt bespaard.⁸⁶⁶ Bovendien zijn technische redenen soms ruim te interpreteren en gaat het eerder om een maatschappelijke behoefte. Zo zou bijvoorbeeld ook een spoedgevallendienst zich op continuerbeid kunnen beroepen op voorwaarde dat de activiteiten overdag en 's nachts op dezelfde manier georganiseerd worden.⁸⁶⁷ Een ander voorbeeld van een toch wel ruime technische reden is de levering van elektrische stroom en gas, waaraan dag en nacht behoefte is.⁸⁶⁸

190. VOORWAARDEN - Net als bij ploegenarbeid, is in geval van continuerbeid geen overloon verschuldigd⁸⁶⁹ en kan er worden afgeweken van de minimale rustperiode.⁸⁷⁰ Bovendien wordt de maximumgrens van 11 uur per dag en 50 uur per week bij continuerbeid echter verhoogd tot 12 uur per dag en 50 uur (of 56 uur wanneer de dagelijkse arbeidsduur 8 uur niet overschrijdt) per week.⁸⁷¹ Er geldt een uitzondering op het verbod op nachtarbeid⁸⁷² en zondagarbeid.⁸⁷³ De gewone regels rondom inhaalrust moeten wel worden gerespecteerd, en het gewone verbod om werknemers buiten de werkroosters tewerk te stellen geldt.

⁸⁶² Art. 22, 2° Arbeidswet. Daarnaast kan continuerbeid om economische redenen geregeld worden met de Wet Nieuwe Arbeidsregelingen (grote flexibiliteit) (M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 33).

⁸⁶³ J. DAEMS en J. VANTHOURNOUT, *Arbeidsduur en overloon*, Mechelen, Kluwer, 2006, 41; S. DEMEESTERE, "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, (1) 8.

⁸⁶⁴ Cass. 6 december 1977, AR 2000, www.jura.be (verkort).

⁸⁶⁵ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 43 en J. VANTHOURNOUT, *Het arbeidsreglement*, Brugge, Vanden Broele, 2007, 69.

⁸⁶⁶ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, J. VANTHOURNOUT, *Het arbeidsreglement*, Brugge, Vanden Broele, 2007; J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 69.

⁸⁶⁷ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 69; F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 265.

⁸⁶⁸ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 69.

⁸⁶⁹ Art. 29, § 2 Arbeidswet.

⁸⁷⁰ Art. 38ter, § 2, 3° Arbeidswet.

⁸⁷¹ Art. 27, § 2 Arbeidswet.

⁸⁷² Art. 36, 11° Arbeidswet.

⁸⁷³ Art. 66, 11° Arbeidswet.

4. **Bedrijfstakingen, categorieën of takken van ondernemingen waar de normale grenzen niet kunnen worden toegepast**

191. WAT - De arbeidsduurgrenzen mogen ook worden overschreden in de bedrijfstakingen, categorieën of takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast.⁸⁷⁴ Met deze uitzondering wordt ondernemingen de mogelijkheid geboden om het hoofd te bieden aan voorziene en georganiseerde overschrijdingen die noodzakelijk zijn om de bestendigheid van de werking van de onderneming te verzekeren, zoals bijvoorbeeld in de sector van de gezondheidszorg.⁸⁷⁵ Volgens de memorie van toelichting vindt de uitzondering bijvoorbeeld toepassing voor werknemers tewerkgesteld aan werkzaamheden verricht in een enkele ploeg maar die van andere werknemers in ploegenarbeid afhankelijk zijn, werknemers tewerkgesteld in de bedrijven waarvan de activiteiten alle dagen van de week moet worden onderhouden, werknemers die onderworpen zijn aan een arbeidstijdregeling welke voorziet in prestaties op één op twee zaterdagen of werknemers die tewerkgesteld zijn in de ondernemingen welke onderhevig zijn aan seizoenschommelingen, atmosferische of klimatologische omstandigheden of waarvan de bedrijvigheid blootgesteld is aan onderbrekingen van veranderlijke duur veroorzaakt door de bijzondere aard van de uitgevoerde werken.⁸⁷⁶ De afwijking is ingevoerd om een 'veiligheidsklep' te hebben.⁸⁷⁷

192. VOORWAARDEN - De Arbeidswet legt op dat er een KB moet zijn om van deze uitzondering gebruik te maken, waarvoor het PC moet worden geconsulteerd.⁸⁷⁸ Er is geen uitzondering voorzien voor inhaalrust of het werken buiten de roosters voorzien in het arbeidsreglement. Het spreekt voor zich dat het KB ook bijkomende voorwaarden of grenzen kan stellen.

Wanneer de voorwaarden worden nageleefd, is er geen overloon verschuldigd ook al worden de grenzen van artikel 29 Arbeidswet overschreden.⁸⁷⁹ Er is wel inhaalrust verschuldigd, de gewone maximumgrenzen gelden, er kan niet buiten de werkroosters worden gewerkt en ook de rusttijden en pauzen moeten worden gerespecteerd.

5. **Vorbereidend werk en nawerk**

193. WAT - De arbeidsduurgrenzen mogen ook worden overschreden voor werknemers die voorbereidend werk of nawerk verrichten, dat noodzakelijk buiten de voor de bedrijfsarbeid vastgestelde tijd moet worden uitgevoerd.⁸⁸⁰ Het gaat om de tijd voor of na de eigenlijke productieperiode.⁸⁸¹

⁸⁷⁴ Art. 23 Arbeidswet.

⁸⁷⁵ M. DE GOLDS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 36.

⁸⁷⁶ wetsontwerp betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, *Parl.St. Kamer* 1962-63, nr. 476/1, 1.

⁸⁷⁷ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 73.

⁸⁷⁸ Art. 47 Arbeidswet

⁸⁷⁹ Art. 29, § 3 Arbeidswet en art. 3 Wet Nieuwe Arbeidsregelingen.

⁸⁸⁰ Art. 24, § 1, 1° Arbeidswet

⁸⁸¹ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 74.

194. VOORWAARDEN - De Arbeidswet legt op dat er een KB moet zijn om van deze uitzondering gebruik te maken, waarvoor het PC moet worden geconsulteerd.⁸⁸² In het KB wordt dan nader bepaald wat voorbereidend werk of nawerk is.

Verder worden er geen uitzonderingen gemaakt van de Arbeidswet: er moet inhaalrust worden toegekend, de minimumrusttijden moeten worden gerespecteerd, er mag niet buiten de roosters vermeld in het arbeidsreglement worden tewerkgesteld en de uiterste maximumgrenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week gelden. Er is bovendien overloon verschuldigd wanneer de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden.

B. WLB-discussie

195. OVERZICHT - Aangezien met deze uitzonderingen mag worden afgeweken van de normale arbeidsduurgrenzen, is er uiteraard in de eerste plaats een negatieve invloed op het WLB-criterium '**beperkte werkuren**'. Enkel de maximumgrenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week gelden en bij continuarbeid zelfs van 12 uur per dag en 56 uur per week. Bovendien is geen overloon verschuldigd voor deze uren, zodat ze ook economisch niet worden ontraden. Slechts voor de uitzondering 'voorbereidend (na)werk' is overloon verschuldigd, zodat het criterium voor deze uitzondering iets minder in het gedrang komt.

Doordat lange uren worden gepresteerd, kan ook het WLB-criterium '**typische werkuren**' in het gedrang komen. Dit zal zeker het geval zijn door de aard van het werk bij ploegenarbeid, continuarbeid en voorbereidend (na-)werk. Voor ploegen- en continuarbeid komt daar nog bovenop dat er kan worden afgeweken van de minimale rustperiodes bij wisseling van ploegen, wat de uren nog minder typisch maakt.

Voor al deze uitzonderingen is echter inhaalrust verschuldigd, zodat de gemiddelde arbeidsduur niet langer zal zijn. Daardoor wordt wel tegemoet gekomen aan het WLB-criterium '**beperkte werkuren**'. Dit WLB-criterium komt ook helemaal niet in het gedrang wanneer de arbeidsduurgrens wordt verlegd omwille van een lange verplaatsing. Door de daggrens te verhogen en zo het aantal verplaatsingen per week te beperken bij lange verplaatsingen, wordt net tegemoetgekomen aan dit WLB-criterium. Zoals hoger geargumenteed bij het begrip arbeidstijd, moet 'beperkte werkuren' in het licht van WLB worden geïnterpreteerd als alle tijd dat de werknemer met het werk bezig is, met inbegrip van verplaatsingstijd.

Bij de uitzonderingen voor de ondernemingen waar de arbeidsduurgrenzen niet kunnen worden toegepast en voorbereidend (na)werk, is een KB vereist waarvoor de Koning het advies van het PC nodig heeft. Dat sluit aan bij het WLB-criterium '**sociale dialoog**'. De andere uitzonderingen voorzien niets dat aansluit bij dit WLB-criterium.

⁸⁸² Art. 47 Arbeidswet

	Omschrijving	Voorwaarden	Telling kleine flexibiliteit (art. 20bis, § 3 AW)	Inhaalrust verschuldigd (art. 26bis, § 1, lid 1 AW)	Meetellen voor gemiddelde arbeidstijd inhaalrust (art. 26bis, § 1, lid 6 en § 2bis AW)	Uiterste maximumgrens zonder KB (art. 27 AW)	Mee te rekenen voor overloon (art. 29, § 2 AW)	Afwijking verbod arbeid te presteren buiten de werkroosters (art. 38bis, § 2 AW)	Afwijking verplichte rusttijden (art. 38ter, § 2 AW)	Afwijking verplichte pauze (art. 38quater, § 4 AW)
art. 20, § 2 AW	Lange afstand	Geen bijzondere formaliteiten	Ja	Nvt (enkel daggrens wordt verlegd)	Nvt (enkel daggrens wordt verlegd)	11 uur per dag, 50 uur per week	Neen	Neen	Neen	Neen
art. 22, 1° AW	Ploegenarbeid	Geen bijzondere formaliteiten	Ja	Ja	Ja	11 uur per dag, 50 uur per week	Neen	Neen	Ja bij wisseling van ploegen	Neen
art. 22, 2° AW	Uitvoeren van werken die wegens hun aard niet mogen worden onderbroken (continuuarbeid)	Geen bijzondere formaliteiten	Ja	Ja	Ja	12 uur per dag en 56 uur per week bij daggrens van 8 uur (art. 27, § 2 AW)	Neen	Neen	Ja bij wisseling van ploegen	Neen
art. 23 AW	Bedrijfstacken, categorieën of takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast	KB	Ja	Ja	Ja	11 uur per dag, 50 uur per week	Neen	Neen	Neen	Neen
art. 24, § 1, 1° AW	Voor werknemers die voorbereidend (na)werk verrichten, dat noodzakelijk buiten de voor bedrijfsarbeid vastgestelde tijd moet worden uitgevoerd	KB	Ja	Ja	Ja	11 uur per dag, 50 uur per week	Ja	Neen	Neen	Neen

III. Overschrijden van de arbeidsduurgrenzen omdat het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen

196. INLEIDEND - De arbeidsduurgrenzen kunnen ook worden overschreden in de wettelijk opgesomde gevallen waarbij het gaat om situaties waarin het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen. Het verbod om buiten de roosters vermeld in het arbeidsreglement te werken, geldt dan niet.⁸⁸³

Het gaat om situaties waarbij de werkgever beslist dat de arbeidsduurgrenzen moeten worden overschreden. De werkgever heeft weliswaar de verplichting de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen.⁸⁸⁴ Uit de rechtspraak blijkt in uitzonderlijke gevallen echter dat de weigering door een werknemer van een wettig geval van overwerk een ontslag om dringende reden kan uitmaken.⁸⁸⁵

Werknemers die hun arbeidstijd hebben verminderd door tijdskrediet of thematisch verlof op te nemen, kunnen in principe ook de (verlaagde) arbeidsduurgrenzen overschrijden. Maar het stelselmatig meer presteren, strookt natuurlijk niet met de bedoeling van de wetgever om hen toe te staan de arbeidstijd te verminderen, zeker niet wanneer zij voor deze vermindering ook nog eens een uitkering krijgen. De RVA aanvaardt dan ook enkel een overschrijding wanneer dit niet systematisch gebeurt, vrijwillig is en er tijdig inhaalrust wordt toegekend. Zo niet, kan de RVA de uitkeringen terugvorderen voor de periode waarin de arbeidsduur werd overschreden.⁸⁸⁶

A. *Bespreking*

1. Werken aan inventarissen en balansen

197. WAT - Wanneer werken aan inventarissen en balansen worden uitgevoerd, kunnen de arbeidsduurgrenzen worden overschreden.⁸⁸⁷ Het gaat niet enkel om de jaarlijkse inventaris, maar ook om de speciale inventaris na bijvoorbeeld diefstal, brand of wijziging van productietechniek.⁸⁸⁸ Het opmaken van een verkoopbudget kan niet gelijkgesteld worden met het uitvoeren van werken van balansen en inventarissen.⁸⁸⁹

⁸⁸³ Art. 22, 3° Arbeidswet.

⁸⁸⁴ Art. 20 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸⁸⁵ Zie bijvoorbeeld Arbrb. Antwerpen 25 juni 1993, *Soc.Kron.* 1994, 371 en Arbrb. Nijvel 22 mei 1981, *JTT* 1981, 299.

⁸⁸⁶ S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 126-128.

⁸⁸⁷ Art. 22, 3° Arbeidswet.

⁸⁸⁸ wetsontwerp betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, *Parl.St.* Kamer 1962-63, nr. 476/3, 2; J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 72; M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 58.

⁸⁸⁹ Cass. 6 december 1977, AR 2000.

198. VOORWAARDEN - De arbeidsduurgrenzen mogen voor het uitvoeren van werken aan inventarissen en balansen enkel worden overschreden op voorwaarde dat deze grenzen niet méér dan zeven dagen per werknemer en per kalenderjaar worden overschreden.⁸⁹⁰ Deze zeven dagen moeten niet voor elke werknemer dezelfde zijn.⁸⁹¹ De dagen gelden niet voor de hele onderneming, enkel voor de werknemers die werken aan inventarissen en balansen uitvoeren.⁸⁹² De Arbeidswet legt verder geen bijzondere formaliteiten op voor deze uitzondering.

Worden de voorwaarden gerespecteerd, dan mag er buiten de uurroosters worden gewerkt.⁸⁹³ De gewone regels rondom inhaalrust zijn van toepassing en worden nog wat verstrengd: wanneer gebruik wordt gemaakt van deze uitzondering moet de inhaalrust worden toegekend binnen de 13 weken die volgen op de overschrijdingen van de normale arbeidsduur.⁸⁹⁴ Ook de maximumgrenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week gelden en er is overloon verschuldigd wanneer de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden.

2. Buitengewone vermeerdering van werk

199. WAT - Om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk, kunnen de arbeidsduurgrenzen worden overschreden.⁸⁹⁵ De buitengewone vermeerdering moet uitzonderlijk zijn, met andere woorden niet regelmatig (niet-cyclisch) voorkomend of voorzienbaar zoals wel het geval is bij seizoensarbeid.⁸⁹⁶ De uitzonderlijkheid kan zowel betrekking hebben op de oorzaak van de buitengewone vermeerdering van werk (bv. een onvoorziene bestelling) als op de omvang van de oorzaak (bv. een voorzienbare bestelling die groter is dan verwacht).⁸⁹⁷ Ze geldt voor alle werknemers van de onderneming of een deel daarvan.⁸⁹⁸ BLOMME wijst er nochtans op dat seizoensgebonden vermeerderingen van werk in de praktijk met de nodige soepelheid worden toegelaten.⁸⁹⁹ Het kan bijvoorbeeld gaan om een tekort aan arbeidskrachten of het inhalen van wegens slecht weer verloren werkuren, maar niet om het inhalen van verloren uren wegens werkstaking.⁹⁰⁰

200. VOORWAARDEN - Naast het akkoord van de vakbondsafvaardiging, als die er is, moet ook de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten hiervoor toestemming verlenen. Is er geen vakbondsafvaardiging, dan volstaat de toelating van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale

⁸⁹⁰ Art. 22, 3° Arbeidswet.

⁸⁹¹ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 71.

⁸⁹² *Ibid.*, 72.

⁸⁹³ Art. 38bis lid 2 Arbeidswet.

⁸⁹⁴ Art. 26bis, § 2 Arbeidswet.

⁸⁹⁵ Art. 25 Arbeidswet.

⁸⁹⁶ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 46. Buitengewone vermeerdering van werk is dus niet hetzelfde als tijdelijke vermeerdering van werk waarvoor uitzendarbeid wordt toegelaten. Tijdelijke vermeerdering van werk hoeft niet onvoorzienbaar te zijn (F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 310).

⁸⁹⁷ F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216) 185.

⁸⁹⁸ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 79.

⁸⁹⁹ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 309.

⁹⁰⁰ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 79.

Wetten.⁹⁰¹ Volgens PETIT kan wanneer zich in de onderneming regelmatig een buitengewone vermeerdering van werk voordoet het vereiste akkoord en de toelating op een algemene wijze worden gevraagd, om te vermijden dat bij elke vermeerdering van het werk te wijten aan dezelfde omstandigheden, de procedure zou moeten worden herbegonnen.⁹⁰² Ook de VDAB moet op de hoogte worden gebracht.⁹⁰³

De uitzondering laat toe dat er wordt gewerkt buiten de roosters vermeld in het arbeidsreglement, op voorwaarde dat 24 uur vooraf de alternatieve uurroosters worden aangeplakt die de gewone uurroosters zullen vervangen.⁹⁰⁴

Met deze uitzondering moet in principe inhaalrust worden toegekend. Wanneer ook gebruik werd gemaakt van de kleine flexibiliteit moet dezelfde referentieperiode worden gerespecteerd voor de inhaalrust op grond van artikel 26*bis* Arbeidswet als voor de naleving van de gemiddelde arbeidsduur op grond van artikel 20*bis*.⁹⁰⁵ De regels rondom inhaalrust zijn echter op twee vlakken soepeler.

Ten eerste kan de werknemer gebruik maken van het 'overurenkrediet' om geen inhaalrust te hoeven opnemen. Deze mogelijkheid bestaat enkel op voorwaarde dat er niet ook al gebruik wordt gemaakt van de kleine flexibiliteit van artikel 20*bis* Arbeidswet. De gemiddelde arbeidsduur mag dan aan het einde van de referentieperiode overschreden worden ten belope van 65 uur (of een bij KB hoger vastgesteld aantal na raadpleging van het PC). De inhaalrust moet dan wel worden toegekend binnen drie maanden (of binnen een bij KB vastgestelde langere periode) na de referentieperiode.⁹⁰⁶ Is de grens van het overurenkrediet bij KB verhoogd, dan kan het KB ook de interne grens verhogen.⁹⁰⁷

Ten tweede kan de werknemer zelf beslissen maximaal 91 uur per kalenderjaar inhaalrust om te zetten in loon. Het overwerk wordt dan niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde en niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens van 78/91/130/143 uur.⁹⁰⁸ De werknemer moet deze vraag gesteld hebben nog voor de betaalperiode gedurende welke de

⁹⁰¹ M. DE GOLDS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 46.

⁹⁰² J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 78.

⁹⁰³ Art. 1 *juncto* art. 5 CAO nr. 29, NAR, 29 november 1976 betreffende het verrichten van overuren, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 januari 1977, BS 8 maart 1977. De cao vermeldt artikel 26 Arbeidswet, maar artikel 25 en 26 werden door KB nr. 225, 7 december 1983 houdende maatregelen met het oog op de beperking van het overwerk, BS 15 december 1983 omgewisseld.

⁹⁰⁴ Art. 38*bis* Arbeidswet *juncto* art. 14, 1^o Arbeidsreglementenwet. BLOMME merkt met verwijzing naar VAN EECKHOUTTE terecht op dat door deze formulering de indruk wordt gewerkt dat in alle gevallen waarin zulks wettelijk mogelijk is door middel van voorafgaande aanplakking van een bericht tijdelijk mag worden afgeweken van de wettelijk vastgelegde algemene arbeidsregeling, maar dat daarbij slechts in één geval geen inbreuk wordt gepleegd op artikel 38*bis* Arbeidswet, namelijk wanneer de tijdelijke afwijking gebaseerd is op een buitengewone vermeerdering van werk (F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 668).

⁹⁰⁵ Art. 26*bis*, § 1, lid 5 Arbeidswet.

⁹⁰⁶ Art. 26*bis*, § 3, lid 1 Arbeidswet.

⁹⁰⁷ Art. 26*bis*, § 3, lid 2 Arbeidswet.

⁹⁰⁸ Art. 26*bis*, § 2*bis*, lid 1 Arbeidswet.

prestaties werden verricht, verlopen is.⁹⁰⁹ De grens van 91 uur kan echter worden verhoogd tot 130 of 143 uur volgens dezelfde procedure als de procedure om de interne grens te verhogen. Een verhoging tot 143 uur vereist een cao gesloten in een paritair orgaan, een verhoging tot 130 uur kan ook op ondernemingsniveau met een actieve rol voor de vakbondsafvaardiging en als die er niet is voor het PC.⁹¹⁰

Wanneer tegelijkertijd gebruik wordt gemaakt van de kleine flexibiliteit, dan kan het aantal uren dat over een jaar moet worden gepresteerd ten belope van 65 uur per kalenderjaar worden overschreden wanneer gebruik wordt gemaakt van deze uitzondering. Deze overschrijding is evenwel enkel toegestaan door een in het pc gesloten cao, wanneer het niet mogelijk is om over te gaan tot bijkomende aanwervingen.⁹¹¹

De maximumgrenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week moeten wel worden gerespecteerd en wanneer de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden is ook overloon verschuldigd.

3. Werken aan vervoer, laden en lossen

201. WAT - De arbeidsduurgrenzen mogen worden overschreden voor de werknemers tewerkgesteld aan werken van vervoer, laden en lossen.⁹¹² De uitzondering geldt zowel voor vervoer per schip als vervoer over de weg.⁹¹³ De uitzondering is zowel mogelijk voor vervoers-ondernemingen, voor ondernemingen die slechts een afdeling hebben die vervoer regelen als voor ondernemingen die slechts sporadisch werken van vervoer verrichten.⁹¹⁴

202. VOORWAARDEN - De Arbeidswet legt op dat er een KB moet zijn om van deze uitzondering gebruik te maken, na advies van het bevoegde PC.⁹¹⁵ Het spreekt voor zich dat het KB bijkomende voorwaarden kan opleggen.⁹¹⁶

De uitzondering laat toe te presteren buiten het werkrooster.⁹¹⁷ Bovendien kan er worden afgeweken van de verplichte rusttijden voor werknemers tewerkgesteld aan werken van vervoer. In dat geval genieten deze werknemers een werkonderbreking van zeventig opeenvolgende uren gedurende een periode van twee weken. Deze periode kan bovendien bij een algemeen

⁹⁰⁹ Art. 26bis, § 2bis, lid 2 Arbeidswet.

⁹¹⁰ Art. 26bis, § 2bis, lid 3 Arbeidswet *juncto* KB 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum uren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26bis, § 1bis en § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971, BS 19 september 2013.

⁹¹¹ Art. 20bis, § 4 Arbeidswet.

⁹¹² Art. 24, § 1, 2° Arbeidswet.

⁹¹³ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 76; F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 299.

⁹¹⁴ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 75; M. DE GOLDS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 53.

⁹¹⁵ Art. 24, § 1, 2° *juncto* art. 47 Arbeidswet.

⁹¹⁶ Zie voor een overzicht F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 300-303.

⁹¹⁷ Art. 38bis, lid 2, 6° Arbeidswet.

verbindend verklaarde cao worden verlengd op voorwaarde dat de werkonderbreking in dezelfde verhouding wordt verlengd.⁹¹⁸ De arbeidstijd wordt bij goederenvervoer van meer dan 3,5 ton en voertuigen bestemd voor personenvervoer voor meer dan 9 personen echter toch beperkt door de Europese regels rondom de rij- en rusttijden.⁹¹⁹

De maximumgrenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week blijven evenwel gelden, er zal inhaalrust verschuldigd zijn en er zal overloon verschuldigd zijn als de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden.

Bij KB, na advies van het PC, kan echter in het algemeen worden bepaald gedurende welke tijd de werknemer van vervoerondernemingen of tewerkgesteld aan werken van vervoer ter beschikking is van de werkgever, en wat dus arbeidstijd is voor deze werknemers.⁹²⁰ Bovendien kunnen bij KB op voorstel van het PC de voorwaarden worden bepaald waaronder de arbeidsduurbepalingen van toepassing zijn op de werknemers van de zeevaartondernemingen en van de ondernemingen van vervoer langs de binnenwateren.⁹²¹

4. Bedrijfstakken waarin 1° de tijd nodig voor het verrichten van de arbeid niet nauwkeurig kan worden bepaald of 2° de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden

203. WAT - Wanneer de tijd nodig voor het verrichten van de arbeid niet nauwkeurig kan worden bepaald of de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden, kunnen de arbeidsduurgrenzen worden overschreden.⁹²² De uitzondering kan enkel voor de bedrijfstak worden toegestaan.⁹²³ Dit artikel is net als artikel 23 Arbeidswet een 'veiligheidsklep'.⁹²⁴

204. VOORWAARDEN - Om van de uitzondering gebruik te kunnen maken, moet een KB (na advies van het PC) zijn gesloten voor de bedrijfstak.⁹²⁵ Bovendien moet de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten worden verwittigd.⁹²⁶

Het verbod om werknemers buiten de vermelde uurroosters te laten presteren, geldt dan niet.⁹²⁷

⁹¹⁸ Art. 38ter, § 3 Arbeidswet.

⁹¹⁹ Verord. EP en Raad nr. 561/2006, 15 maart 2006 tot harmonisatie van bepaalde voorschriften van sociale aard voor het wegvervoer, tot wijziging van Verordeningen (EEG) nr. 3821/85 en (EG) nr. 2135/98 van de Raad en tot intrekking van Verordening (EEG) nr. 3820/85 van de Raad (voor de EER relevante tekst), *Pb.L.* 11 april 2006, afl. 102, 1; Richtl. EP en Raad nr. 2002/15/EG, 11 maart 2002 betreffende de organisatie van de arbeidstijd van personen die mobiele werkzaamheden in het wegvervoer uitoefenen, *Pb.L.* 23 maart 2002, afl. 80, 35. Op deze uitzonderingssituatie wordt verder in dit proefschrift niet ingegaan, ook al omdat de uitzondering misschien wel eerder is ingegeven ter bescherming van derden en dus niet per se vanuit een WLB-perspectief interessant is.

⁹²⁰ Art. 19, lid 3, 3° *juncto* art. 47 Arbeidswet.

⁹²¹ Art. 19, lid 4 Arbeidswet.

⁹²² Art. 24, § 2 Arbeidswet.

⁹²³ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 77.

⁹²⁴ *Ibid.*, 77.

⁹²⁵ Art. 24, § 2 *juncto* art. 47 Arbeidswet.

⁹²⁶ Art. 3 CAO nr. 29, NAR, 29 november 1976 betreffende het verrichten van overuren, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 januari 1977, *BS* 8 maart 1977.

⁹²⁷ Art. 38bis, lid 2 Arbeidswet.

Er zal echter wel inhaalrust verschuldigd zijn en de gewone maximumgrenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week gelden. Worden de grenzen van artikel 29 Arbeidswet overschreden, dan is overloon verschuldigd.

B. WLB-discussie

205. OVERZICHT - Het WLB-criterium dat het meest in het gedrang komt, is uiteraard **'weinig overuren en bijkomende uren'**. Met dit WLB-criterium komen ook de WLB-criteria **'beperkte werkuren'**, **'typische werkuren'** en **'regelmatige en voorspelbare werkroosters'** in het gedrang. De normale arbeidsduurgrenzen mogen worden overschreden, maar de maximale arbeidsduurgrenzen gelden wel en er zal overloon verschuldigd zijn. Bovendien moeten, behalve voor werknemers tewerkgesteld aan vervoer, de normale rusttijden worden gerespecteerd en pauzes worden toegekend. Voor werken aan inventarissen en balansen tot slot kan maar een beperkt aantal dagen per jaar van de uitzondering gebruik worden gemaakt zodat het WLB-criterium slechts in beperkte mate in het gedrang komt.

Het is ook niet de werknemer die beslist of en wanneer er wordt overgewerkt, zodat er een negatieve invloed is op het WLB-criterium **'controle bij de werknemer'**. Weliswaar zal in de praktijk vaak gevraagd worden wie bereid is meer te werken. De toets die het onderzoek doet gaat echter over de regelgeving en de regelgeving ondersteunt het WLB-criterium 'controle bij de werknemer' op geen enkele manier. Bovendien is het maar de vraag of een werknemer bij dergelijke vrije oproep werkelijk zelf de controle heeft om erop in te gaan, dan wel bij weigering repercussies voor zijn carrière vreest of zelfs een ontslag om dringende redenen (randnr. 196).

Behalve bij werken van inventarissen en balansen, wordt in zekere mate bijgedragen aan het WLB-criterium **'sociale dialoog'**. Voor buitengewone vermeerdering van werk is immers het akkoord van de vakbondsafvaardiging nodig, tenzij die er niet is. Voor werken van vervoer, laden en lossen en wanneer de tijd niet nauwkeurig kan worden bepaald of de stoffen snel kunnen ontaarden is een KB nodig waarvoor de Koning het advies van het PC moet inwinnen.

De WLB-criteria **'autonomie in begin- en einduur'** en **'controle bij de werknemer'** worden tot slot negatief beïnvloed doordat het niet de werknemer is die kiest wanneer hij werkt, maar wel de werkgever waarbij de werkgever bovendien niet gebonden is aan de werkroosters opgenomen in het arbeidsreglement.

Bron	Omschrijving	Voorwaarden	Telling kleine flexibiliteit (art. 20bis, § 3 AW)	Inhaalrust verschuldigd (art. 26bis, § 1, lid 1 AW)	Meetellen voor gemiddelde arbeidstijd inhaalrust (art. 26bis, § 1, lid 6 en § 2bis AW)	Uiterste maximum-grens zonder KB (art. 27 AW)	Mee te rekenen voor overloon (art. 29, § 2 AW)	Afwijking verbod arbeid te presteren buiten de werkroosters (art. 38bis, § 2 AW)	Afwijking verplichte rusttijden (art. 38ter, § 2 AW)	Afwijking verplichte pauze (art. 38quater, § 4 AW)
art. 22, 3° AW	Uitvoeren van werken aan inventarissen en balansen op voorwaarde dat deze grenzen niet méér dan zeven dagen per werknemer en per kalenderjaar worden overschreden	Geen bijzondere formaliteiten	Ja	Ja en referteperiode voor inhaalrust kan maximaal 13 weken bedragen (art. 26bis, § 2 AW)	Ja	11 uur per dag, 50 uur per week	Ja	Ja	Neen	Neen
art. 25 AW	Om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van werk	Naast akkoord van VA, als die er is, moet ook de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten toestemming verlenen (art. 25 AW). Kennisgeving overuren VDAB (art. 5 CAO nr. 29)	Ja, maar overschrijding van het gemiddelde ten belope van 65 uur per kalenderjaar mogelijk (art. 20bis § 4 AW).	Ja, maar 65 uur inhaalrust kunnen worden overgedragen (art. 26bis, § 3 AW). Zelfde referentieperiode als voor art. 20bis Arbeidswet (art. 26bis, § 1, lid 5 AW).	Neen, ten belope van 91/130/143 uur op vraag van de werknemer (art. 26bis, § 2bis AW)	11 uur per dag, 50 uur per week	Ja	Ja mits toepassing van art. 14, 1° Arbeidsreglementenwet (art. 38bis § 1 AW)	Neen	Neen
art. 24, § 1, 2° AW	Voor werknemers tewerkgesteld aan werken van vervoer, laden en lossen	KB	Ja	Ja	Ja	11 uur per dag, 50 uur per week	Ja	Ja	Ja voor werknemers tewerkgesteld aan werken van vervoer (art. 38ter, § 3 AW)	Neen
art. 24, § 2 AW	Voor personeelsleden tewerkgesteld in bedrijfstakken waarin: 1° de tijd nodig voor het verrichten van de arbeid, wegens de aard van het werk, niet nauwkeurig kan worden bepaald; 2° de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden	KB en kennisgeving overuren Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (art. 3 CAO nr. 29)	Ja	Ja	Ja	11 uur per dag, 50 uur per week	Ja	Ja	Neen	Neen

IV. Overschrijden van de arbeidsduurgrenzen bij overmacht

206. INLEIDEND - In geval van overmacht is de wetgever soepeler. In al deze gevallen geldt het verbod om buiten de roosters vermeld in het arbeidsreglement te werken, niet.⁹²⁸ Aangezien het om overmachtssituaties gaat, moeten de uitzonderingen restrictief worden geïnterpreteerd.⁹²⁹

Het gaat opnieuw om situaties waarbij de werkgever beslist of en wanneer er moet worden overgewerkt. Een weigering van de werknemer van een wettige situatie van overwerk, kan een ontslag om dringende reden uitmaken (randnr. 196).

A. Bespreking

1. Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval

207. WAT - Om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval, kunnen de arbeidsduurgrenzen worden overschreden. De Arbeidswet maakt een onderscheid tussen arbeid gepresteerd om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval door de werknemers van de onderneming, of voor rekening van een derde.⁹³⁰ De arbeid moet tot doel hebben ofwel het hoofd te bieden aan of de gevolgen te beperken van een reeds voorgekomen ongeval (bv. eerste hulp toedienen), ofwel de gevolgen van een dreigend ongeval te voorkomen of te beperken (bv. zandzakjes leggen om overstroming te voorkomen).⁹³¹ Het ongeval kan betrekking hebben op personen of op goederen.⁹³² De arbeid moet ook een dringend karakter hebben zodat de uitzondering niet kan worden aangewend wanneer het ongeval voorzienbaar was en het zich dreigt voor te doen omdat bijvoorbeeld niet tijdig de nodige maatregelen werden genomen.⁹³³ De arbeid kan slechts worden aangewend om het hoofd te bieden aan de onmiddellijke gevolgen van het ongeval (bv. verzorging van slachtoffers, opruiming van lokalen, veiligheidsmaatregelen) en niet aan de onrechtstreekse gevolgen (bv. verlies van productie).⁹³⁴ Het moet tot slot om een tijdelijke of voorbijgaande situatie gaan en niet om gewone omstandigheden.⁹³⁵

⁹²⁸ Art. 22, 3° Arbeidswet.

⁹²⁹ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 51; J. DAEMS en J. VANTHOURNOUT, *Arbeidsduur en overloon*, Mechelen, Kluwer, 2006, 57; F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 319.

⁹³⁰ Art. 26, § 1, 1° en § 2, 1° Arbeidswet.

⁹³¹ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 315; M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 48.

⁹³² M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 48.

⁹³³ *Ibid.*, 48.

⁹³⁴ *Ibid.*, 48; F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216) 186.

⁹³⁵ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 48.

208. VOORWAARDEN - De Arbeidswet legt geen bijzondere formaliteiten op voor deze uitzondering en er geldt geen maximumgrens van de arbeidsduur.⁹³⁶ Aan de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten moeten de overuren wel worden meegedeeld.⁹³⁷

Het verbod om werknemers buiten de vermelde uurroosters te laten presteren, geldt niet⁹³⁸ en er kan worden afgeweken van de minimale rusttijden.⁹³⁹ Bovendien kan worden afgeweken van het recht op pauzes.⁹⁴⁰ Er zal wel overloon verschuldigd zijn als de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden.

Wanneer de arbeid wordt verricht voor de eigen werkgever, moet deze overschrijding niet worden meegeteld voor de berekening van de inhaalrust⁹⁴¹ of kleine flexibiliteit.⁹⁴² Werd de arbeid daarentegen verricht voor rekening van een derde, dan moet de tijd daaraan gespendeerd wel worden meegeteld voor de berekening van de inhaalrust en moet inhaalrust worden toegekend, al kan een krediet van 65 uur worden overgedragen. De inhaalrust moet dan wel worden toegekend binnen drie maanden (of binnen een bij KB vastgestelde langere periode) na de referentieperiode.⁹⁴³ Is de grens van het overurenkrediet bij KB verhoogd, dan kan het KB ook de interne grens verhogen.⁹⁴⁴ Dezelfde referentieperiode als de referentieperiode vastgesteld voor artikel 20*bis* geldt.⁹⁴⁵

209. WAT MET DE ARBEIDSTIJDRIJCHTIJN - Wordt gebruik gemaakt van deze uitzondering, dan is geen inhaalrust verschuldigd. De vraag is of dit conform de Arbeidstijdrichtlijn is. Voor de uitzondering kan mogelijks gebruik worden gemaakt van artikel 17, 3, f) van de Arbeidstijdrichtlijn. Maar zelfs als dat het geval zou zijn, dan laat dat artikel niet toe af te wijken van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 48 uur. Het zal in de praktijk misschien niet snel voorkomen dat door arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval de gemiddelde arbeidsduur in de referentieperiode meer dan 48 uur zal bedragen, maar strikt genomen kan het wel als geen inhaalrust moet worden toegekend. Het is dus niet duidelijk op welke manier de Belgische regelgeving de Arbeidstijdrichtlijn op dat vlak respecteert.

⁹³⁶ Art. 27, § 2 Arbeidswet.

⁹³⁷ Art. 1 *juncto* art. 3 en 4 CAO nr. 29, NAR, 29 november 1976 betreffende het verrichten van overuren, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 januari 1977, BS 8 maart 1977 (CAO nr.29). De cao vermeldt artikel 25 Arbeidswet, maar artikel 25 en 26 werden door KB nr. 225, 7 december 1983 houdende maatregelen met het oog op de beperking van het overwerk, BS 15 december 1983 omgewisseld.

⁹³⁸ Art. 38*bis*, lid 2 Arbeidswet.

⁹³⁹ Art. 38*ter*, § 2, 1° Arbeidswet.

⁹⁴⁰ Art. 38*quater*, § 4 Arbeidswet.

⁹⁴¹ Art. 26*bis*, § 1, lid 6 Arbeidswet.

⁹⁴² Art. 20*bis*, § 3 Arbeidswet.

⁹⁴³ Art. 26*bis*, § 3, lid 1 Arbeidswet.

⁹⁴⁴ Art. 26*bis*, § 3, lid 2 Arbeidswet.

⁹⁴⁵ Art. 26*bis*, § 1, lid 5 Arbeidswet. Dit artikel verwijst in het algemeen naar de artikelen 25 en 26 Arbeidswet, maar voor overschrijdingen op basis van artikel 26, § 1, 1° en 2° is geen inhaalrust verschuldigd zodat ook geen referentieperiode moet worden gerespecteerd.

2. Dringende arbeid aan machines of materieel

210. WAT - De arbeidsduurgrenzen mogen ook worden overschreden om dringende arbeid aan machines of materieel te verrichten. De Arbeidswet maakt opnieuw een onderscheid of het werk wordt uitgevoerd voor derden of voor de eigen onderneming. Wordt het werk voor de eigen onderneming uitgevoerd, dan is ook nog vereist dat de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen.⁹⁴⁶ De arbeid moet tot doel hebben om schade te voorkomen, het defect van de machines of de schade aan het materieel moet een onvoorzienbare oorzaak hebben en niet voortspuiten uit een fout en de arbeid mag slechts betrekking hebben op een tijdelijke of voorbijgaande toestand.⁹⁴⁷ Een onderneming die regelmatig onderhoudswerk verricht kan zich voor dat werk dus niet op deze uitzondering beroepen.⁹⁴⁸ De bedoeling van deze uitzondering ligt erin een belangrijke belemmering van de normale exploitatie van de onderneming te voorkomen.⁹⁴⁹

211. VOORWAARDEN - De Arbeidswet legt geen bijzondere formaliteiten op voor deze uitzondering. De Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten moet wel worden verwittigd wanneer er overuren worden gepresteerd.⁹⁵⁰

Wordt van de uitzondering gebruik gemaakt, dan geldt geen maximumgrens van de arbeidsduur.⁹⁵¹ Er kan ook worden afgeweken van de minimale rusttijden.⁹⁵² Er zal wel overloon verschuldigd zijn als de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden en er wordt niet afgeweken van het recht op pauzes.

Wanneer de arbeid wordt verricht voor de eigen werkgever, moet deze overschrijding niet worden meegeteld voor de berekening van de kleine flexibiliteit⁹⁵³ of inhaalrusturen⁹⁵⁴ zodat er geen inhaalrust zal verschuldigd zijn.

Werd de arbeid verricht voor rekening van een derde, dan moet de tijd daaraan gespendeerd wel worden meegeteld voor de berekening van kleine flexibiliteit⁹⁵⁵ en inhaalrust en moet inhaalrust worden toegekend, al kan een krediet van 65 uur worden overgedragen. De inhaalrust moet dan wel worden toegekend binnen drie maanden (of binnen een bij KB vastgestelde langere periode)

⁹⁴⁶ Art. 26, § 1, 2° en § 2, 2° Arbeidswet

⁹⁴⁷ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 49.

⁹⁴⁸ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 86.

⁹⁴⁹ F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216) 187.

⁹⁵⁰ Art. 1 *juncto* art. 3 en 4 CAO nr. 29, NAR, 29 november 1976 betreffende het verrichten van overuren, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 januari 1977, BS 8 maart 1977 (CAO nr.29). De cao vermeldt artikel 25 Arbeidswet, maar artikel 25 en 26 werden door KB nr. 225, 7 december 1983 houdende maatregelen met het oog op de beperking van het overwerk, BS 15 december 1983 omgewisseld.

⁹⁵¹ Art. 27, § 2 Arbeidswet.

⁹⁵² Art. 38ter, § 2, 1° Arbeidswet.

⁹⁵³ Art. 20bis, § 3 Arbeidswet.

⁹⁵⁴ Art. 26bis, § 1, lid 6 Arbeidswet.

⁹⁵⁵ Art. 20bis, § 3 Arbeidswet.

na de referentieperiode.⁹⁵⁶ Is de grens van het overurenkrediet bij KB verhoogd, dan kan het KB ook de interne grens verhogen.⁹⁵⁷ Dezelfde referentieperiode als de referentieperiode vastgesteld voor artikel 20*bis* geldt.⁹⁵⁸

Het verbod om werknemers buiten de vermelde uurroosters te laten presteren geldt niet voor zover een uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is.⁹⁵⁹

212. WAT MET DE ARBEIDSTIJDRIJCHLIJN - Hoewel ook deze uitzondering mogelijks onder de uitzondering 17, 3, f) van de Arbeidstijdrichtlijn valt, is het niet duidelijk in welke mate de gemiddelde arbeidsduur van 48 uur per week wordt gerespecteerd doordat er geen inhaalrust moet worden opgenomen (randnr. 209).

3. Onvoorziene noodzakelijkheid

213. WAT - Wanneer arbeid door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, kunnen de arbeidsduurgrenzen worden overschreden.⁹⁶⁰ Het moet gaan om een onvoorzienbare gebeurtenis die het noodzakelijk maakt overuren te presteren, zoals een griepepidemie. Voor verlies aan werkuren omwille van slecht weer in de winter of verhuis van de onderneming, kan geen beroep worden gedaan op de uitzondering.⁹⁶¹ Wanneer de werkgever over een andere, ook duurdere, oplossing beschikt, kan de werkgever geen gebruik maken van de uitzondering.⁹⁶² Een fout van de werkgever of andere personen die onder diens gezag staan zoals een fout in de planning van het werk of de vakantie of het bepalen van een te korte termijn in het contract, kan nooit tot overmacht leiden.⁹⁶³ Deze uitzondering geldt tot slot slechts subsidiair zodat er slechts een aantal dagen van gebruik kan worden gemaakt totdat de onderneming zich anders kan organiseren door gebruik te maken van een uitzondering waarvoor het akkoord van de werknemers of hun afgevaardigden vereist is, zoals buitengewone vermeerdering van werk.⁹⁶⁴ Het moet ook telkens om tijdelijke situaties van overwerk gaan.⁹⁶⁵

214. VOORWAARDEN - In principe moet voorafgaandelijk toelating worden gevraagd aan de vakbondsafvaardiging om van deze uitzondering gebruik te kunnen maken. Kan voorafgaandelijk

⁹⁵⁶ Art. 26*bis*, § 3, lid 1 Arbeidswet.

⁹⁵⁷ Art. 26*bis*, § 3, lid 2 Arbeidswet.

⁹⁵⁸ Art. 26*bis*, § 1, lid 5 Arbeidswet. Dit artikel verwijst in het algemeen naar de artikelen 25 en 26 Arbeidswet, maar voor overschrijdingen op basis van artikel 26, § 1, 1° en 2° is geen inhaalrust verschuldigd zodat ook geen referentieperiode moet worden gerespecteerd.

⁹⁵⁹ Art. 38*bis*, lid 2 Arbeidswet.

⁹⁶⁰ Art. 26, § 1, 3° Arbeidswet.

⁹⁶¹ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 82.

⁹⁶² M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 51.

⁹⁶³ *Ibid.*, 51; F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216) 188.

⁹⁶⁴ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 51; J. DAEMS en J. VANTHOURNOUT, *Arbeidsduur en overloon*, Mechelen, Kluwer, 2006, 57; F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216) 188.

⁹⁶⁵ J. PETIT, *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 84.

geen toelating worden gevraagd, dan volstaat echter een mededeling achteraf. In ieder geval moet de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten op de hoogte worden gebracht.⁹⁶⁶ Wanneer overloon verschuldigd is, moet bovendien de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten worden verwittigd.⁹⁶⁷

Het verbod om werknemers buiten de vermelde uurroosters te laten presteren, geldt niet⁹⁶⁸ en er kan worden afgeweken van de minimale rusttijden.⁹⁶⁹ Van de verplichte pauzes wordt niet afgeweken. De maximumgrenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week moeten nog steeds worden gerespecteerd en wanneer de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden, is overloon verschuldigd.

De werknemer is inhaalrust verschuldigd. Wanneer gebruik werd gemaakt van de kleine flexibiliteit moet dezelfde referentieperiode worden gerespecteerd voor de inhaalrust op grond van artikel 26*bis* Arbeidswet als voor de naleving van de gemiddelde arbeidsduur op grond van artikel 20*bis* Arbeidswet.⁹⁷⁰ Bovendien kan de werknemer ook zelf beslissen maximaal 91 uur per kalenderjaar inhaalrust om te zetten in loon. Het overwerk wordt dan niet aangerekend bij de berekening van het gemiddelde en niet in aanmerking genomen voor de naleving van de grens van 78/91/130/143 uur.⁹⁷¹ De werknemer moet deze vraag gesteld hebben nog voor de betaalperiode gedurende welke de prestaties werden verricht, verlopen is.⁹⁷² De grens van 91 uur kan echter worden verhoogd tot 130 of 143 uur volgens dezelfde procedure als de procedure om de interne grens te verhogen. Een verhoging tot 143 uur vereist een cao gesloten in een paritair orgaan, een verhoging tot 130 uur kan ook op ondernemingsniveau.⁹⁷³ De werknemer heeft voor deze uren dan recht op loon en overloon, voor de overige uren heeft hij recht op inhaalrust en overloon.

Voor de telling van de kleine flexibiliteit moet deze overschrijding ten belope van 65 uur niet worden meegeteld.⁹⁷⁴

⁹⁶⁶ Art. 26, § 1, 3° Arbeidswet.

⁹⁶⁷ Art. 1 *juncto* art. 3 en 4 CAO nr. 29, NAR, 29 november 1976 betreffende het verrichten van overuren, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 januari 1977, BS 8 maart 1977 (CAO nr.29). De cao vermeldt artikel 25 Arbeidswet, maar artikel 25 en 26 werden door KB nr. 225, 7 december 1983 houdende maatregelen met het oog op de beperking van het overwerk, BS 15 december 1983 omgewisseld.

⁹⁶⁸ Art. 38*bis*, lid 2 Arbeidswet.

⁹⁶⁹ Art. 38*ter*, § 2, 1° Arbeidswet.

⁹⁷⁰ Art. 26*bis*, § 1, lid 5 Arbeidswet. Dit artikel verwijst in het algemeen naar de artikelen 25 en 26 Arbeidswet, maar voor overschrijdingen op basis van artikel 26, § 1, 1° en 2° is geen inhaalrust verschuldigd zodat ook geen referentieperiode moet worden gerespecteerd.

⁹⁷¹ Art. 26*bis*, § 2*bis*, lid 1 Arbeidswet.

⁹⁷² Art. 26*bis*, § 2*bis*, lid 2 Arbeidswet.

⁹⁷³ Art. 26*bis*, § 2*bis*, lid 3 Arbeidswet *juncto* KB 11 september 2013 tot vaststelling van de onderhandelingsprocedures voor het verhogen van de interne grens van de arbeidsduur die in de loop van een referentieperiode moet worden nageleefd en van het quotum overuren waarvoor de werknemer kan afzien van de inhaalrust in toepassing van artikel 26*bis*, § 1*bis* en § 2*bis*, van de arbeidswet van 16 maart 1971, BS 19 september 2013.

⁹⁷⁴ Art. 20*bis*, § 4 Arbeidswet.

B. WLB-discussie

215. OVERZICHT - Het WLB-criterium dat het meest in het gedrang komt, is het WLB-criterium **'weinig overuren en bijkomende uren'** en daarmee samenhangend het WLB-criterium **'beperkte werkuren'**. De uitzonderingen laten immers toe de normale arbeidsduurgrenzen te overschrijden en zelfs de maximale arbeidsduurgrenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week zelfs zonder dat er inhaalrust verschuldigd is bij arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en dringende arbeid aan machines of materieel voor de eigen werkgever.

Enkel in het geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist, geldt de maximumgrens nog zodat je zou kunnen zeggen dat het criterium bij deze uitzondering minder in het gedrang komt. Bovendien is het aantal dagen waarop van onvoorziene noodzakelijkheid gebruik kan worden gemaakt beperkt.

Voor elk van de drie uitzonderingen zijn er bovendien geen verplichte rustpauzes en voor arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval (de meest ernstige vorm van overmacht), kan zelfs van de pauzes worden afgeweken. De arbeidsduur wordt weliswaar wel in zekere zin beperkt of economisch ontraden doordat overloon verschuldigd is wanneer de grenzen van artikel 29 Arbeidswet worden overschreden.

Daarmee samenhangend wordt uiteraard ook het WLB-criterium **'typische werkuren'** negatief beïnvloed. Ook het WLB-criterium **'regelmatige en voorspelbare werkroosters'** wordt negatief beïnvloed doordat bij elke uitzondering door de werkgever kan worden afgeweken van de werkroosters opgenomen in het arbeidsreglement. Het is tot slot niet de werknemer die bepaalt of en wanneer wordt overgewerkt, zodat ook de WLB-criteria **'autonoom bepalen van begin- en einduur'** en **'controle bij de werknemer'** negatief worden beïnvloed.

Aan het WLB-criterium **'sociale dialoog'** wordt in zeer beperkte mate tegemoetgekomen doordat de vakbondsafvaardiging bij onvoorziene noodzakelijkheid op de hoogte moet worden gebracht.

Tot slot kan opnieuw worden gesteld dat het niet de werknemer is die beslist of er wordt overgewerkt, zodat er een negatieve invloed is op het WLB-criterium **'controle bij de werknemer'**.

Bron	Omschrijving	Voorwaarden	Telling kleine flexibiliteit (art. 20bis, § 3 AW)	Inhaalrust verschuldigd (art. 26bis, § 1, lid 1 AW)	Meetellen voor gemiddelde arbeidstijd inhaalrust (art. 26bis, § 1, lid 6 en § 2bis AW)	Uiterste maximum-grens zonder KB (art. 27 AW)	Mee te rekenen voor overloon (art. 29, § 2 AW)	Afwijking verbod arbeid te presteren buiten de werkroosters (art. 38bis, § 2 AW)	Afwijking verplichte rusttijden (art. 38ter, § 2 AW)	Afwijking verplichte pauze (art. 38quater, § 4 AW)
art. 26, § 1, 1° AW	Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval	Kennisgeving overuren Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (art. 4 CAO nr. 29)	Neen	Neen	Neen	Geen maximale grens	Ja	Ja	Ja	Ja
art. 26, § 2, 1° AW	Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval voor rekening van een derde	Kennisgeving overuren Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (art. 4 CAO nr. 29)	Ja	Ja, maar overdraagbaar krediet van 65 uur inhaalrust (art. 26bis, § 3 AW). Zelfde referentieperiode als voor art. 20bis AW (art. 26bis, § 1, lid 5 AW).	Ja	Geen maximale grens	Ja	Ja	Ja	Ja
art. 26, § 1, 2° AW	Dringende arbeid aan machines of materieel voor zover de uitvoering ervan buiten de arbeidsuren onontbeerlijk is om een ernstige belemmering van de normale werking van het bedrijf te voorkomen	Kennisgeving overuren Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (art. 4 CAO nr. 29)	Neen	Neen	Neen	Geen maximale grens	Ja	Ja	Ja	Neen
art. 26, § 2, 2° AW	Dringende arbeid aan machines of materieel voor rekening van een derde	Kennisgeving overuren Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (art. 4 CAO nr. 29)	Ja	Ja, maar overdraagbaar krediet van 65 uur inhaalrust (art. 26bis, § 3 AW). Zelfde referentieperiode als voor art. 20bis AW (art. 26bis, § 1, lid 5 AW).	Ja	Geen maximale grens	Ja	Ja, voor zover een uitvoering ervan buiten de normale arbeidsuren onontbeerlijk is	Ja	Neen
art. 26, § 1, 3° AW	Arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist (overmacht)	Toelating van of mededeling aan VA. Inlichten Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (art. 26 § 1 3° AW). Kennisgeving overuren Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten (art. 4 CAO nr. 29)	Ja, maar het gemiddelde kan ten belope van 65 uur per kalenderjaar mogelijk (art. 20bis, § 4 AW).	Ja. Zelfde referentieperiode als voor art. 20bis AW (art. 26bis, § 1, lid 5 AW).	Neen, ten belope van 91/130/143 uur op vraag van de werknemer (art. 26bis, § 2bis AW)	11 uur per dag, 50 uur per week	Ja	Ja	Ja	Neen

Afdeling 5. Arbeidsverboden en -schorsingen

§ 1. Nachtarbeid

I. Bespreking

A. Het verbod op nachtarbeid

216. PRINCIPIEEL VERBOD OP NACHTARBEID - Werknemers mogen geen nachtarbeid verrichten.⁹⁷⁵ Nachtarbeid is de arbeid tussen 20 uur en 6 uur.⁹⁷⁶ Het principiële verbod wordt volgens REYNIERS van oudsher gelegitimeerd door de schadelijke gevolgen die dit type arbeid kan hebben voor de gezondheid (en veiligheid) van de werknemer alsook voor zijn privé- en gezinsleven, maar er worden ruime uitzonderingen toegestaan omwille van sociale, technische en economische overwegingen.⁹⁷⁷

Maar het principe kent opnieuw vele uitzonderingen. Kan de werkgever dergelijke uitzondering doen gelden, dan is sowieso een wijziging van het arbeidsreglement nodig aangezien werknemers niet mogen worden tewerkgesteld buiten de roosters vermeld in het arbeidsreglement.⁹⁷⁸ Is er daarenboven sprake van een 'arbeidsregeling met nachtprestaties', dan moeten nog andere bijzondere voorwaarden worden nageleefd.

B. Uitzonderingen

217. UITZONDERING BIJ WET - Op het principiële verbod op nachtarbeid worden de nodige uitzonderingen gemaakt. Ten eerste mogen de in de Arbeidswet opgesomde activiteiten toch 's nachts worden verricht, op voorwaarde dat de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt.⁹⁷⁹

Het gaat met name om werken of activiteiten in hotels, motels, kampeerterrainen, restaurants, restauratiebedrijven, in de traiteurszaken, in de verbruikszalen en dranksluiterijen; in ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden; in dagbladondernemingen; in agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen; in ondernemingen voor scheepsherstellingen en -onderhoud; in ondernemingen die brandstof en olie voor autovoertuigen in 't klein verkopen, doch enkel wat de werknemers betreft die met de verkoop zijn belast; in

⁹⁷⁵ Het toepassingsgebied van het verbod op nachtarbeid is hetzelfde als het algemene toepassingsgebied van de Arbeidswet (randnr. 132 en 274).

⁹⁷⁶ Art. 35 Arbeidswet.

⁹⁷⁷ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 479-482.

⁹⁷⁸ Art. 38bis Arbeidswet.

⁹⁷⁹ Art. 36 Arbeidswet. Zie voor een vergelijking met de uitzondering op zondagarbeid op basis van de aard van de instellingen of activiteiten S. DEREYMAEKER, *Temporele werkgeversflexibiliteit*, Mechelen, Kluwer, 2015, 167-170.

ondernemingen die autoparkeerterreinen exploiteren; in ondernemingen voor productie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en in de ondernemingen voor watervoorziening; in instellingen of door personen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen; voor het uitvoeren van landbouwarbeid; voor het uitvoeren van werken die wegens de aard niet mogen worden onderbroken; voor het uitvoeren van werken van vervoer, laden en lossen; in apotheken; in fotografie- en filmbedrijven, alsook in de bedrijven voor radio- en televisiedistributie⁹⁸⁰ en voor radio- en televisie-uitzendingen; in ondernemingen voor verdeling van petroleumproducten aan particulieren; voor het uitvoeren van werken van inventarissen en balansen op voorwaarde dat er per werknemer en per kalenderjaar niet meer dan zeven nachten wordt gewerkt; in artisanale brood- en banketbakkerijen; in opvoedings- en huisvestingsinrichtingen; voor het uitvoeren van toezichtswerkzaamheden en bewaking die niet op een ander ogenblik kunnen worden verricht; voor het schoonmaken, herstellen en onderhouden in zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn; en in de gevallen bedoeld bij artikel 26 van de Arbeidswet.⁹⁸¹

Het gebruik van de afwijking kan slechts voor zover en in de mate dat de aard van de werken of de activiteiten dit rechtvaardigt. In de informatieagentschappen of reisagentschappen kan er ten dienste van de cliënten bijvoorbeeld 's nachts worden gewerkt, maar dit betekent nog niet dat de nacht ook de periode is om de lokalen van het agentschap te schilderen. In elk geval zal afzonderlijk moeten worden nagegaan of de tewerkstelling 's nachts gerechtvaardigd is en zo ja gedurende heel de nacht of slechts een stuk van de nacht.⁹⁸² Er moet echter geen bijzondere procedure worden gevolgd voor deze uitzondering, de toelating tot nachtarbeid gebeurt automatisch.⁹⁸³

218. UITZONDERINGEN BIJ KB - Ten tweede kan bij KB, na advies van het PC, nachtarbeid worden toegestaan in sommige bedrijfstakken, ondernemingen of beroepen of voor het uitvoeren van sommige werken.⁹⁸⁴ De Koning moet het PC dan eerst om advies verzoeken.⁹⁸⁵ Het PC op haar beurt moet eerst onderhandelingen voeren alvorens zich uit te spreken over of het gaat om

⁹⁸⁰ Volgens het Grondwettelijk Hof wordt het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel niet geschonden omdat werkgevers die actief zijn in de sector van het verhuren van videocassettes en dvd's wel onderworpen zijn aan het verbod op nachtarbeid, in tegenstelling tot ondernemingen die actief zijn in de sector van de teledistributie. Volgens het Hof vervullen de ondernemingen die actief zijn in de sector van de teledistributie een taak van algemeen belang die is geregeld. Die activiteit kan vereisen dat een deel van hun werknemers arbeidsprestaties verrichten tussen 20 uur en 6 uur, zodat het voor hen wel degelijk gaat om een maatregel die noodzakelijk is om hun taak van algemeen belang tot een goed einde te brengen. Dergelijke verplichtingen rusten volgens het Hof niet op de personen die een videozaak beheren. De uitbaters van bioscoopzalen bieden bovendien op vaste tijdstippen een dienst op het gebied van vrijetijdsbesteding aan, die de consumenten niet de mogelijkheid biedt om de voorgestelde film te bekijken wanneer hun dat het beste uitkomt, in tegenstelling tot de door een videozaak verhuurde audiovisuele drager. De aard zelf van de activiteit van uitbater van bioscoopzalen verantwoordt bijgevolg dat de ondernemingen die actief zijn in die activiteitensector, hun diensten kunnen aanbieden op tijdstippen waarop een groot aantal consumenten toegang ertoe kan hebben. De wetgever heeft bovendien voldoende waarborgen voorzien voor de afwijking op nachtarbeid en de onevenredige gevolgen hiervan in sommige andere sectoren, zodat de wet het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel niet schendt (GwH 14 juni 2012, nr. 78/2012).

⁹⁸¹ Art. 36 Arbeidswet.

⁹⁸² M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 90 en 91.

⁹⁸³ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 470.

⁹⁸⁴ Art. 37 *juncto* art. 47 Arbeidswet.

⁹⁸⁵ Art. 47 Arbeidswet.

een in de tijd beperkte duur dan wel een niet in de tijd beperkte duur maar met een kennismakingsperiode.⁹⁸⁶ Een dergelijk KB is recent aangenomen om nachtarbeid in de e-commerce mogelijk te maken.⁹⁸⁷

219. SPECIFIEKE UITZONDERINGEN MITS HET VOLGEN VAN EEN PROCEDURE - Ten derde kan wanneer geen dergelijk KB werd gesloten, de in de Arbeidswet voorziene procedure voor een arbeidsregeling met arbeidsprestaties (randnr. 221) worden gevolgd om toch nachtarbeid toe te laten in geval van arbeid in opeenvolgende ploegen, voor het uitvoeren van werken waarvoor een permanentie noodzakelijk wordt geacht en in bedrijven waar de verwerkte stoffen zeer snel kunnen ontaarden.⁹⁸⁸

220. GROTE FLEXIBILITEIT - Ten vierde laat de grote flexibiliteit toe af te wijken van het verbod op nachtarbeid.⁹⁸⁹

C. Arbeidsregeling met nachtprestaties

1. Wat

221. TUSSEN 24 UUR EN 5 UUR - Is er sprake van een arbeidsregeling met nachtprestaties, dan moeten bijzondere voorwaarden worden gerespecteerd.

Niet elke werknemer die 's nachts werkt, is ook tewerkgesteld met een arbeidsregeling met nachtprestaties. Het gaat slechts om werknemers die tussen 24 uur en 5 uur werken.

De Arbeidswet stelt immers dat een arbeidsregeling met nachtprestaties bij KB moet worden bepaald.⁹⁹⁰ Het KB van 16 april 1998 stelt dat een arbeidsregeling met nachtprestaties een arbeidsregeling is met prestaties tussen 20 uur en 6 uur, "met uitsluiting van arbeidsregelingen waarin enkel worden tewerkgesteld: werknemers die uitsluitend prestaties verrichten tussen 6 uur en 24 uur; werknemers die gewoonlijk beginnen te werken vanaf 5 uur".⁹⁹¹ Grosso modo betekent dit dat slechts wanneer de werkgever werknemers wil tewerkstellen tussen 24 uur en 5 uur, de

⁹⁸⁶ Art 14bis, § 1 CAO nr. 46, NAR, 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij KB 10 mei 1990, BS 23 maart 1990.

⁹⁸⁷ KB 13 maart 2016 waarbij nachtarbeid wordt toegestaan voor het uitvoeren van alle werkzaamheden verbonden aan de elektronische handel in de ondernemingen die onder het Paritair Comité voor de zelfstandige kleinhandel (PC 201), het Paritair Comité voor de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202), het Paritair Comité voor de grote kleinhandelzaken (PC 311) en het Paritair Comité voor de warenhuizen (PC 312) ressorteren, BS 18 maart 2016. De werknemers van de vermelde sectoren mogen 's nachts worden tewerkgesteld voor het uitvoeren van alle werkzaamheden verbonden aan de elektronische handel, voor zover de aard van de werken of de activiteit dit rechtvaardigt. Zie voor een bespreking: J. DE MAERE, "E-commerce in de distributiesector: van de nacht een dag maken!", Or. 2016, afl. 5, (129) 128-137.

⁹⁸⁸ Art. 37 Arbeidswet.

⁹⁸⁹ Art. 2, 2° wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, BS 12 juni 1987.

⁹⁹⁰ Art. 38, § 4 Arbeidswet.

⁹⁹¹ Art. 38, § 4 Arbeidswet *juncto* art. 1 KB 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, BS 24 april 1998.

bijzondere voorwaarden voor een arbeidsregeling met nachtprestaties dus moeten worden gevolgd.⁹⁹² Voor werknemers die tot 24 uur of vanaf 5 uur worden tewerkgesteld, heeft de werkgever wel een uitzondering nodig voor het verbod op nachtarbeid, maar moeten daarom niet de voorwaarden van de arbeidsregelingen met nachtprestaties worden gevolgd.

2. Invoeringsprocedure

222. TWEE FASEN - De invoeringsprocedure bestaat uit twee fasen. Vooreerst moeten de werknemers worden geraadpleegd. Deze raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad, als die er niet is met de vakbondsafvaardiging en als ook die er niet is rechtstreeks met het personeel.⁹⁹³ De werknemers moeten worden geraadpleegd over de noodzakelijke aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden.⁹⁹⁴ Dit zijn meer bepaald de naleving van CAO nr. 46, de nodige veiligheidsmaatregelen, de mogelijkheden inzake kinderopvang, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van bezoldiging en het aantal betrokken werknemers.⁹⁹⁵ Het verslag van de raadplegingen moet overgemaakt worden aan de voorzitter van het PC.⁹⁹⁶

Vervolgens moet de werkgever een cao sluiten met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde vakbonden. Door de neerlegging van de cao bij het FOD Werkgelegenheid, wordt het arbeidsreglement automatisch gewijzigd.⁹⁹⁷ Is er geen vakbondsafvaardiging, dan wordt de arbeidsregeling met nachtprestaties ingevoerd door een gewone wijziging van het arbeidsreglement.⁹⁹⁸

3. Arbeidsvoorwaarden

223. CAO NR. 46 - Voor werknemers tewerkgesteld in een arbeidsregeling met nachtprestaties, bepaalt CAO nr. 46 afwijkende arbeidsvoorwaarden.⁹⁹⁹ De krachtlijnen van de markantste voorwaarden worden hierna uiteengezet.¹⁰⁰⁰

224. ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD - Werknemers tewerkgesteld in dergelijke arbeidsregeling moeten in principe op grond van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd worden tewerkgesteld. Zij mogen evenwel worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk in de bedrijfstakken, de ondernemingen

⁹⁹² J.-C. HEIRMAN, "La C.C.T. n° 76 relative au travail de nuit", *Ors.* 2001, (113) 116; J. DE MAERE, "E-commerce in de distributiesector: van de nacht een dag maken!", *Or.* 2016, afl. 5, (129) 129.

⁹⁹³ Art. 38, § 3 Arbeidswet.

⁹⁹⁴ Art. 38, § 3 Arbeidswet.

⁹⁹⁵ Art. 2 KB 16 april 1998 tot uitvoering van de wet van 17 februari 1997 betreffende de nachtarbeid, *BS* 24 april 1998.

⁹⁹⁶ Art. 3 *ibid.*

⁹⁹⁷ Art. 38, § 1 Arbeidswet.

⁹⁹⁸ Art. 38, § 2 Arbeidswet.

⁹⁹⁹ CAO nr. 46, NAR, 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij KB 10 mei 1990, *BS* 23 maart 1990.

¹⁰⁰⁰ De regeling met betrekking tot de vervoerskosten en gelijkwaardige rechten voor werknemers in ploegenarbeid wordt niet besproken (art. 12 en 19 *ibid.*).

en voor de categorieën van werknemers waarvoor deze vorm van arbeidsovereenkomst strookt met het gebruik of voor de uitvoering van een tijdelijk werk.¹⁰⁰¹

225. VRIJWILLIGHEID - CAO nr. 46 voorziet ook dat in principe op vrijwillige basis met deze arbeidsregeling wordt gewerkt. Zo bepaalt de cao dat werknemers bij de aanwerving alleen op vrijwillige basis in dit soort van arbeidsregelingen worden ingeschakeld. Het vrijwilligheidsbeginsel is echter niet van toepassing op de werknemers die door hun school- of beroepsopleiding hebben gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties meebrengt.¹⁰⁰² Bovendien, indien niet alle werknemers van een onderneming of van een afdeling ervan zijn tewerkgesteld met dergelijke arbeidsregeling, kunnen werknemers alleen op vrijwillige basis in één van die arbeidsregelingen worden ingeschakeld, tenzij er een cao op sector- of ondernemingsniveau is gesloten.¹⁰⁰³ Is er in de onderneming een vakbondsafvaardiging, dan moet de overstap naar dergelijke arbeidsregeling ook zijn geregeld in een cao die moet worden gesloten met alle in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigde organisaties, tenzij wanneer het gaat om een nieuw op te richten afdeling in de onderneming waarvoor nieuwe werknemers zullen worden aangeworven, of een nieuwe onderneming.¹⁰⁰⁴ Deze regeling komt erop neer dat men werknemers niet kan dwingen om in te stappen in dergelijke arbeidsregeling, tenzij men geacht wordt op basis van school- of beroepsopleiding gekozen te hebben voor een beroep met nachtwerk, of wanneer alle werknemers van de onderneming of een afdeling erbij betrokken zijn.¹⁰⁰⁵

226. UITSTAPREGELING - CAO nr. 46 bepaalt ook een uitstapregeling. Oudere werknemers met 20 jaar beroepsactiviteit als nachtarbeider, zwangere werkneemsters, of werknemers met dwingende redenen of gezondheidsproblemen kunnen vragen niet langer met deze arbeidsregeling te werken.¹⁰⁰⁶ Het gaat in principe om een recht van de werknemer om een wijziging te vragen. Enkel voor de categorie 'gezondheidsproblemen', gaat het niet om een recht van de werknemer om het te vragen, maar kan het initiatief ook van de arbeidsgeneesheer komen.

De CAO nr. 46 regelt echter niet de gevolgen wanneer de werkgever weigert of wanneer er geen ander werk voorhanden is. Slechts voor oudere werknemers bepaalt de cao dat de werknemer dan onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst kan beëindigen zonder gesanctioneerd te worden in de werkloosheidsreglementering en zelfs met een aanvullende vergoeding uit de werkloosheidsreglementering. Van een echt recht op uitstap van de regeling met nachtprestaties is dus geen sprake. Zelfs wanneer het de arbeidsgeneesheer is die aanbeveelt niet langer in nachtarbeid te

¹⁰⁰¹ Art. 2 *ibid.*

¹⁰⁰² Art. 3 *ibid.*

¹⁰⁰³ Art. 4 *ibid.* In de sectorale kader-cao die de nachtarbeid in de e-commerce invoert wordt daarentegen uitdrukkelijk bepaald dat het principe van de vrijwilligheid behouden blijft (J. DE MAERE, "E-commerce in de distributiesector: van de nacht een dag maken!", *Or.* 2016, afl. 5, (129) 132).

¹⁰⁰⁴ Art. 5 en 6 CAO nr. 46, NAR, 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij KB 10 mei 1990, *BS* 23 maart 1990.

¹⁰⁰⁵ S. DEREYMAEKER, *Temporele werkgeversflexibiliteit*, Mechelen, Kluwer, 2015, 59.

¹⁰⁰⁶ Art. 7 tot 11 *bis* CAO nr. 46, NAR, 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij KB 10 mei 1990, *BS* 23 maart 1990.

werken, is het aanbod van ander werk dat de werkgever moet doen (zelfs bij een andere onderneming van dezelfde sociaaleconomische regio), slechts een middelenverbintenis voor de werkgever.¹⁰⁰⁷

Bovendien is het onduidelijk of de Belgische wetgever op dat vlak de Arbeidstijdrichtlijn naleeft. Volgens de richtlijn moeten de lidstaten de nodige maatregelen treffen waardoor nachtarbeiders met gezondheidsproblemen waarvan vaststaat dat deze verband houden met de nachtarbeid, waar mogelijk passend dagwerk krijgen.¹⁰⁰⁸ Naar Belgisch recht hebben enkel werknemers die in een arbeidsregeling met nachtprestaties werken het recht om waar mogelijk passend dagwerk te krijgen. Nochtans is de definitie van een arbeidsregeling met nachtprestaties wellicht beperkter dan de definitie van nachttijd in de Arbeidstijdrichtlijn. Volgens de Arbeidstijdrichtlijn is nachttijd immers een tijdvak van ten minste 7 uur, zoals vastgesteld bij nationale wetgeving, dat in ieder geval de periode tussen 24 uur en 5 uur omvat.¹⁰⁰⁹

227. WERKUREN, NACHTPREMIE EN INHAALRUST - CAO nr. 46 bepaalt nog meer voorwaarden. Zo moeten de werkroosters voor de dagen waarop deze werknemers nachtprestaties leveren evenveel werkuren bevatten als een volledig dagelijks werkrooster in de onderneming, met een minimum van zes uren.¹⁰¹⁰ De werknemer kan vragen om zijn inhaalrust voor overuren in volledige dagen op te nemen.¹⁰¹¹ En CAO nr. 46 voorziet een residuaire regeling met betrekking tot het recht op een nachtpremie.¹⁰¹²

228. STRENGERE ARBEIDSDUURGRENZEN - De Arbeidswet bepaalt daarnaast dat voor nachtarbeiders in een arbeidsregeling met nachtprestaties in bepaalde omstandigheden geen gebruik kan worden gemaakt van een aantal uitzonderingen om de arbeidsduurgrenzen te overschrijden.¹⁰¹³

Het gaat om volgende uitzonderingen: ploegenarbeid (randnr. 187); continuarbeid om technische redenen (randnr.189); bedrijfstakken, categorieën of takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast (randnr. 191); voorbereidend werk of nawerk (randnr. 193); bij werken van vervoer, laden en lossen (randnr. 201) en arbeid waarvoor de nodige tijd niet nauwkeurig kan worden bepaald of arbeid met snel ontvaardende stoffen (randnr. 203).¹⁰¹⁴ Er valt niet echt een lijn in deze uitzonderingen te trekken, het gaat zowel om situaties van het verleggen van de arbeidsduurgrenzen als van overschrijden van de arbeidsduurgrenzen omdat het

¹⁰⁰⁷ B. LANTIN, "Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeid", *Arbbl.* 1997-98, vol. 28, (24) 27.

¹⁰⁰⁸ Art. 9, 1), a) Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁰⁰⁹ Art. 2, 3 Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁰¹⁰ Art. 2bis CAO nr. 46, NAR, 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij KB 10 mei 1990, BS 23 maart 1990.

¹⁰¹¹ Art. 18 *ibid.*

¹⁰¹² CAO nr. 49, NAR, 21 mei 1991 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding ten gunste van de werknemers die zijn tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij KB 4 juli 1991, BS 28 augustus 1991.

¹⁰¹³ Art. 27, § 4 *juncto* art. art. 38, § 4 Arbeidswet.

¹⁰¹⁴ Art. 27, § 4 Arbeidswet.

arbeidsvolume niet valt te voorspellen, maar niet alle uitzonderingen op de arbeidsduurgrenzen onder deze twee categorieën worden hernomen (namelijk lange verplaatsingen; werken aan inventarissen en balansen en buitengewone vermeerdering van werk).

De strengere arbeidsduurgrenzen gelden volgens de Arbeidswet enkel wanneer het werk van de nachtarbeider bijzondere risico's met zich meebrengt of belangrijke lichamelijke of geestelijke inspanningen.¹⁰¹⁵ Deze risico's of inspanningen zouden echter bij een algemeen verbindend verklaarde cao verder moeten worden uitgewerkt, maar CAO nr. 76 verwijst op haar beurt slechts naar de opgesomde uitzonderingen op de arbeidsduurgrenzen.¹⁰¹⁶ Klaarblijkelijk wordt ervan uitgegaan dat al deze uitzonderingen per definitie een bijzonder risico of belangrijke inspanning vormen, wellicht omdat de sociale partners geen overeenstemming konden bereiken over voldoende ruime en precieze criteria om deze risico's en inspanningen op een andere manier aan te duiden.¹⁰¹⁷

Gelden de strengere arbeidsduurgrenzen, dan mogen de nachtarbeiders niet meer dan 8 uur per 24 uur werken.¹⁰¹⁸ Wordt bijvoorbeeld met ploegenarbeid gewerkt, dan geldt normaal gezien een uitzondering voor de arbeidsduurgrenzen en kan tot 11 uur per dag en 50 uur per week worden gewerkt. Werken de ploegenarbeiders echter in een arbeidsregeling met nachtprestaties, dan mogen zij maar 8 uur per 24 uur werken.¹⁰¹⁹ Deze grens van acht uur geldt niet wanneer voor 18 juli 2000 een ondernemings- of sectorale cao is gesloten die voorziet in een gelijkaardige periode en/of een gelijkwaardig financieel voordeel. Na die datum kan een cao enkel nog voorzien in een gelijkwaardige periode van inhaalrust.¹⁰²⁰

II. WLB-discussie

229. OVERZICHT - Het verbod op nachtarbeid heeft in de eerste plaats een positieve invloed op het WLB-criterium '**typische werkuren**'. Dat werkroosters in een arbeidsregeling met nachtprestaties evenveel werkuren moeten bevatten als dagroosters, heeft ook een positieve invloed op het criterium. De talrijke uitzonderingen die vanuit ondernemingsmotieven zijn ingegeven versoepelen dan weer het gebruik van nachtarbeid en vormen daardoor een negatieve invloed op het WLB-criterium. Het valt ook op dat geen gradatie in atypisch werk wordt gemaakt. Werk na 17 uur en tot 20 uur is eveneens atypisch, maar wordt niet beperkt. Omgekeerd is werk van 20 uur tot 24 uur minder atypisch dan werk na 24 uur, terwijl beide in principe verboden zijn.

¹⁰¹⁵ Art. 27, § 4 *juncto* art. art. 38, § 4 Arbeidswet.

¹⁰¹⁶ Art. 1 CAO nr. 76, NAR, 18 juli 2000 tot uitvoering van artikel 27, § 4, 2de alinea van de arbeidswet van 16 maart 1971, algemeen verbindend verklaard bij KB 17 september 2000, BS 27 september 2000

¹⁰¹⁷ J.-C. HEIRMAN, "La C.C.T. n° 76 relative au travail de nuit", *Ors.* 2001, (113), 122; F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216), 211-213.

¹⁰¹⁸ Art. 2, § 2 CAO nr. 76, NAR, 18 juli 2000 tot uitvoering van artikel 27, § 4, 2de alinea van de arbeidswet van 16 maart 1971, algemeen verbindend verklaard bij KB 17 september 2000, BS 27 september 2000.

¹⁰¹⁹ J.-C. HEIRMAN, "La C.C.T. n° 76 relative au travail de nuit", *Ors.* 2001, (113) 122.

¹⁰²⁰ CAO nr. 76, NAR, 18 juli 2000 tot uitvoering van artikel 27, § 4, 2de alinea van de arbeidswet van 16 maart 1971, algemeen verbindend verklaard bij KB 17 september 2000, BS 27 september 2000.

De ‘**sociale dialoog**’ wordt op verschillende punten aangemoedigd, zoals wanneer gebruik wordt gemaakt van de uitzondering van het KB of wanneer een arbeidsregeling met nachtprestaties wordt ingevoerd.

Dat sommige uitzonderingen op het verbod op nachtarbeid komen te vervallen wanneer er bijzondere risico’s of belangrijke lichamelijke of geestelijke inspanningen zijn, heeft dan weer een positieve invloed op het WLB-criterium ‘**werkintensiteit**’. Doordat CAO nr. 76 slechts in het algemeen verwijst naar bepaalde uitzonderingen op de arbeidsduurgrenzen en geen criteria aanreikt welk werk precies bijzondere risico’s of belangrijke inspanningen met zich meebrengt, zorgt ervoor dat minder nauwkeurig met de precieze werkintensiteit wordt rekening gehouden en is dus negatief voor het criterium.

Tot slot hebben verschillende aspecten een positieve invloed op het WLB-criterium ‘**controle bij de werknemer**’, zoals dat werknemers met een arbeidsregeling met nachtprestaties in principe enkel op vrijwillige basis werken en dat er een uitstapregeling is.

§ 2. *Arbeid op zon- en feestdagen*

I. **Bespreking**

A. **Verbod op zondagarbeid**

1. **Wat**

230. PRINCIPIEEL VERBOD OP ZONDAGARBEID - Het is verboden werknemers op zondag tewerk te stellen.¹⁰²¹ Zondagwerk is werk op zondag van 0 tot 24 uur.¹⁰²² Dit verbod is van openbare orde zodat de werkgever en de werknemer er niet in onderling akkoord van kunnen afwijken.¹⁰²³ De Arbeidswet bepaalt overigens niets in het bijzonders voor werk op zaterdag en beschouwt zaterdag zelfs als een gewone werkdag.¹⁰²⁴ Verschillende PC’s bepalen wel dat de arbeidsduur verplicht over vijf dagen moet worden gespreid.¹⁰²⁵

¹⁰²¹ Art. 11 Arbeidswet. Maar het verbod op zondagarbeid van de Arbeidswet is niet van toepassing op de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provinciën, de gemeenten, de openbare instellingen die er onder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen; de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming waar gewoonlijk alleen bloedverwanten, aanverwanten of pleegkinderen arbeid verrichten onder het uitsluitend gezag van de vader, de moeder of de voogd; het varend personeel van de visserijbedrijven; het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer te water, met uitzondering van de werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor binnenschippers; en de werknemers tewerkgesteld in onderwijsinstellingen (art. 3 tot 3^{quater} Arbeidswet).

¹⁰²² V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21), 22.

¹⁰²³ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 107.

¹⁰²⁴ I. DE WILDE, R. JANVIER en L. VANHOUTTE, *Arbeidstijd bij de Vlaamse lokale besturen. Stand van zaken, knelpunten en beleidsvoorstellen*, Brugge, die Keure, 2014, 160. Enkel voor jeugdige werknemers legt de Arbeidswet een tweede rustdag op (randnr. 306).

¹⁰²⁵ F. BLOMME, *De 24-uurseconomie en het verbod van nachtarbeid en arbeid op zon-, feest- en rustdagen*, Brugge, Vanden Broele, 2012, 561.

Op dit verbod worden echter algemene en gedeeltelijke uitzonderingen voorzien.¹⁰²⁶ Het principiële verbod houdt volgens REYNIERS een waarborg in voor rust (en vrije tijd) op grond van gezondheidsoverwegingen en sociale overwegingen, de ruime uitzonderingen daarentegen zijn ingegeven omwille van sociale, technische en economische overwegingen.¹⁰²⁷

Het Grondwettelijk Hof aanvaardt dat de wekelijkse rustdag in principe op zondag moet genomen worden. Volgens het Hof heeft de wetgever rekening gehouden met godsdienstige en familiale tradities en met culturele en sportieve praktijken. Volgens het Grondwettelijk Hof heeft de wetgever redelijkerwijze verondersteld dat werknemers de zondag zouden aanwijzen indien hun keuze volledig vrij was.¹⁰²⁸ Door het verbod op zondagarbeid worden Belgische handelszaken en handelszaken gevestigd in de buurlanden wel anders behandeld. Volgens het Grondwettelijk Hof zijn de gevolgen van deze ongelijkheid, die de Belgische wetgever slechts zou kunnen verhelpen door af te zien van het verbod op zondagarbeid, echter niet onevenredig ten opzichte van de doelstelling van sociale bescherming.¹⁰²⁹

231. GEEN VERBOD IN DE ARBEIDSTIJDRIJCHLIJN OF IAO-CONVENTIE C 14 - Volgens IAO-Conventie C 14 moet de wekelijkse rustdag, wanneer dat mogelijk is, samenvallen met de traditionele of gewoonlijke rustdagen van het land of de regio.¹⁰³⁰ De Arbeidstijdrichtlijn bevatte oorspronkelijk een werkelijk verbod op zondagarbeid. Zoals echter in deel 1 besproken (randnr. 71 en 74), betwistte het Verenigd Koninkrijk de rechtsbasis van de richtlijn omdat de verkeerde rechtsgrondslag zou zijn gekozen.¹⁰³¹ Het Europees Hof van Justitie besloot dat aangezien het hoofddoel van de richtlijn de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers is, een beroep op artikel 153 (1) A VWEU voor de hand ligt, niettegenstaande de bijkomende gevolgen die een dergelijke maatregel kan hebben voor de totstandkoming en de werking van de interne markt. Ook al kan volgens het Hof niet worden uitgesloten dat de richtlijn gevolgen kan hebben voor de werkgelegenheid, is dit toch kennelijk niet haar hoofddoel.¹⁰³² Bij de concrete toetsing van de richtlijn, komt het Hof wel tot de conclusie dat de Raad heeft verzuimd om uit te leggen waarom zondag, als wekelijkse rustdag, een nauwer verband zou hebben met de

¹⁰²⁶ Zie M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 109-121 voor een inhoudelijke bespreking van de uitzonderingen.

¹⁰²⁷ K. REYNIERS, *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 504-508.

¹⁰²⁸ Arbitragehof 12 november 1992, nr. 70/92, ov. B.2.5.

¹⁰²⁹ *Ibid.*, ov. B.4.3.

¹⁰³⁰ Art. 2, § 3 Conv.IAO nr. 14 concerning the Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings van 17 november 1921, *United Nations Treaty Series*, vol. 38, 188.

¹⁰³¹ Volgens het Verenigd Koninkrijk beoogde de richtlijn in werkelijkheid werkgelegenheid en sociale politiek, waarvoor unanimitieit vereist zou zijn omdat de rechtsgronden in dat geval artikel 115 en 352 VWEU zouden zijn (zie C. BARNARD, "EU 'Social' Policy: from employment law to labour market freedom" in P. CRAIG en G. DE BÚRCA (eds.), *The evolution of EU law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (641), 653).

¹⁰³² HvJ 12 november 1996, nr. C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Verenigd Koninkrijk/Commissie, par. 15, 22 and 30; C. BARNARD, "EU 'Social' Policy: from employment law to labour market freedom" in P. CRAIG en G. DE BÚRCA (eds.), *The evolution of EU law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (641), 652. De uitspraak van het Hof is volgens C. BARNARD eerder een politieke beslissing, wat bepaalde ongerijmdheden zou verklaren (C. BARNARD, *EC Employment Law. Third Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 68).

gezondheid en veiligheid van de werknemers dan een andere dag van de week. Deze bepaling werd dan ook nietig verklaard.¹⁰³³

232. VOORKEUR VOOR ZONDAGSRUST IN HESH - Artikel 2, § 5 HESH bepaalt dat de partijen zich ertoe verbinden “een wekelijkse rusttijd te waarborgen, die zoveel mogelijk samenvalt met de dag die volgens de traditie of gewoonte in het betrokken land of in de betrokken streek als rustdag wordt erkend”. Artikel 2, § 5 omhelst twee afzonderlijke verplichtingen. Enerzijds moet werknemers het recht worden gegarandeerd op een wekelijkse rustperiode. Anderzijds, en deze verplichting is minder bindend, moet deze rustperiode zoveel mogelijk samenvallen met de dag die volgens de traditie of gewoonte in het betrokken land of in de betrokken streek als rustdag wordt erkend.¹⁰³⁴ De werknemer kan geen afstand doen van deze wekelijkse rustdag.¹⁰³⁵

Volgens het ECSR valt deze dag normaal gezien op zondag.¹⁰³⁶ Het is evenwel toegelaten niet op zondag de wekelijkse rusttijd te waarborgen, op voorwaarde dat een volledige dag per week wordt toegekend aan de werknemer. De overige rusttijd mag worden uitgesteld in welbepaalde gevallen en voor een maximum van 12 opeenvolgende dagen.¹⁰³⁷ De wekelijkse rustperiode mag ook op een andere dag dan zondag worden genomen wanneer de aard van het werk dit vereist of omwille van karakteristieken van de economie.¹⁰³⁸ In ieder geval betekent de wekelijkse rustperiode echter dat de werknemer na een periode van maximaal 12 opeenvolgende dagen recht heeft op een rustperiode van twee dagen.¹⁰³⁹

2. Algemene uitzonderingen

233. WAT - Een eerste reeks uitzonderingen heeft tot gevolg dat toch op zondag kan worden gewerkt en dit een hele dag en gedurende het hele jaar zonder beperkingen.¹⁰⁴⁰

234. NORMALE EXPLOITATIE - Ten eerste mogen de in de Arbeidswet opgesomde werkzaamheden toch op zondag worden uitgevoerd in zoverre de normale exploitatie van het bedrijf het niet mogelijk maakt ze op een andere dag van de week uit te voeren. Het gaat met name om toezicht op de bedrijfsruimte; schoonmaken, herstellen en onderhouden, in zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn, alsmede de werkzaamheden buiten de productie, die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag; arbeid verricht om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend

¹⁰³³ HvJ 12 november 1996, nr. C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, Verenigd Koninkrijk/Commissie, par. 37.

¹⁰³⁴ S. LENIA, *Fundamental social rights. Case law of the European Social Charter*, Strasbourg, Council of Europe Publishing, 2002, 2, 55; A.M. SWIATKOWSKI, *Charter of Social Rights of the Council of Europe*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, 81.

¹⁰³⁵ ECSR, Conclusies I, 82.

¹⁰³⁶ ECSR, Conclusies I, 20.

¹⁰³⁷ ECSR, Conclusies XIV-2, 387 en 672.

¹⁰³⁸ ECSR, Conclusies XIV-2, 539.

¹⁰³⁹ Het ECSR oordeelde bijgevolg dat artikel 2, 1° wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, BS 12 juni 1987, dat toestaat bij collectieve arbeidsovereenkomst of arbeidsreglement af te wijken van het verbod op zondagarbeid en de termijn voor toekenning van inhaalrust niet conform artikel 2, § 5 HESH is (ECSR, Conclusies HESH 2010, 147).

¹⁰⁴⁰ V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21), 22.

ongeval; dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist; en arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengselen te voorkomen.

Deze werkzaamheden mogen zowel door de werknemers van het bedrijf als door andere werknemers worden uitgevoerd.¹⁰⁴¹ Deze werkzaamheden mogen bovendien door elke onderneming op zondag worden uitgevoerd, wat ook de hoofdactiviteit van de onderneming is.¹⁰⁴²

235. KB - Ten tweede mogen werknemers toch op zondag worden tewerkgesteld in de ondernemingen of voor werken bepaald bij KB.¹⁰⁴³ De Arbeidswet bevat geen verdere criteria, wat volgens het Grondwettelijk Hof op zich niet ongrondwettelijk is.¹⁰⁴⁴

236. BEDRIJVEN, INSTELLINGEN, WERKZAAMHEDEN OPGESOMD IN ARBEIDSWET - Ten derde en zolang geen dergelijk specifiek KB werd genomen, mogen werknemers sowieso op zondag worden tewerkgesteld in volgende bedrijven en instellingen of voor het uitvoeren van de volgende werkzaamheden: hotels, motels, kampeerterrinen, spijshuizen, restauratiebedrijven, traiteurs-zaken, verbruikszalen en dranksluiterijen; ondernemingen van openbare vertoningen en vermakelijkheden; dagbladondernemingen; agentschappen voor inlichtingen en reisagentschappen; ondernemingen voor scheepsherstelling en -onderhoud; ondernemingen die brandstof of olie voor autovoertuigen in 't klein verkopen, doch enkel wat de werknemers betreft, die met de verkoop zijn belast; ondernemingen die autoparkeerterreinen exploiteren; ondernemingen voor productie, verwerking of overbrenging van gas, elektriciteit, stoom of kernenergie en de ondernemingen voor watervoorziening; instellingen en diensten die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen; dringende of onontbeerlijke landbouwarbeid; bedrijven waarin de arbeid wegens de aard niet kan worden onderbroken of uitgesteld; ondernemingen van vervoer te land en in de lucht, alsmede van het visserijbedrijf; apotheken, drogisterijen en winkels van genees- of heelkundige toestellen; fotografiebedrijven, alleen wat de filmoperateurs betreft, die de particulieren op de openbare weg fotograferen; filmbedrijven die het filmjournaal verzorgen, wat de werknemers betreft die belast zijn met de werken inherent aan de filmers; bedrijven waar films vervaardigd worden voor de bioscoop en de televisie, wat het arbeidspersoneel betreft dat belast is met werken aan de verlichting, de machinerie, de bouw en afbraak van decors; bedrijven voor radio- en televisiedistributie;

¹⁰⁴¹ Art. 12 Arbeidswet.

¹⁰⁴² V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21) 22.

¹⁰⁴³ Art. 13 Arbeidswet. Zie bv. KB 3 december 1987 betreffende het tewerkstellen van werknemers op zondag in de distributiesector, *BS* 8 december 1987.

¹⁰⁴⁴ Volgens het Grondwettelijk Hof volgt uit het feit dat de wetgever de Koning een ruime discretionaire bevoegdheid heeft toegekend om afwijkingen te verlenen van het principiële verbod van zondagswerk, niet dat hij Hem zou hebben gemachtigd de principes te schenden van gelijkheid en niet-discriminatie. Wanneer de wetgever in de wettekst niet de criteria heeft aangegeven volgens welke de Koning zijn discretionaire bevoegdheid moet gebruiken, komt het aan de uitvoerende macht toe uit het principe van de wet en de algemene opzet ervan de gevolgen af te leiden die, naar de geest die aan het concipiëren ervan ten grondslag heeft gelegen en de doelstellingen die zij nastreeft, daaruit voortvloeien. Indien de Koning zijn bevoegdheden overschrijdt, is het aan de rechter van de rechterlijke orde en de administratieve rechter dat het toekomt, al naar het geval, de onwettige verordening buiten toepassing te laten of te vernietigen (Arbitragehof 12 november 1992, nr. 70/92, ov. B.4.2 en Arbitragehof 10 juni 1993, nr. 45/93).

voedingsmiddelenbedrijven waarvan de producten voor dadelijk verbruik bestemd zijn; bedrijven waarin eetwaren of levensmiddelen in 't klein worden verkocht; tabakswinkels en winkels van natuurlijke bloemen; openbare badinrichtingen; ondernemingen voor het verhuren van vervoermiddelen; bureaus voor arbeidsbemiddeling; ondernemingen die zich in de spoorwegstations, in de luchthavens en in de havenstations met wisselverrichtingen bezighouden; depanneren van motorvoertuigen en van distributieautomaten; deelneming aan manifestaties van alle aard, onder meer aan salons, tentoonstellingen, musea, jaarbeurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten, braderijen, optochten en sportmanifestaties; laden, lossen en verhalen in havens, losplaatsen en spoorwegstations; en werk van de jacht- en visserijopzieners.¹⁰⁴⁵

237. GROTE FLEXIBILITEIT - Tot slot kan met het systeem van grote flexibiliteit worden afgeweken van het verbod op zondagsrust (randnr. 180).¹⁰⁴⁶

3. Gedeeltelijke uitzonderingen

238. KLEINHANDELSZAKEN - Daarnaast zijn nog uitzonderingen op het verbod op zondagarbeid mogelijk, die evenwel beperkt zijn in de tijd of slechts voor een beperkt aantal werkgevers openstaan. Zo geldt ten eerste een uitzondering voor kleinhandelszaken. In deze zaken mogen werknemers worden tewerkgesteld op zondag van 8 uur 's morgens tot 's middags. Een KB kan deze uitzondering echter beperken door in bepaalde gemeenten deze tewerkstelling weer te verbieden of de duur ervan beperken, en kan de uitzondering uitbreiden door gedurende ten hoogste zes weken per jaar toe te laten dat op andere uren of gedurende een groter aantal uren dan bepaald in het eerste lid, wanneer bijzondere omstandigheden dit vorderen, wordt gewerkt.¹⁰⁴⁷

239. BADPLAATSEN, LUCHTKUUROORDEN EN TOERISTISCHE CENTRA - Ten tweede mogen in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra de werknemers 's zondags tewerkgesteld worden in kleinhandelszaken en kapperssalons.¹⁰⁴⁸ Deze uitzondering is volgens het Grondwettelijk Hof verantwoord door de zorg om het toerisme en de vrijetijdsbesteding te bevorderen, d.w.z. een doel van algemeen belang te dienen. De wetgever heeft kunnen overwegen dat het willekeurig zou zijn geweest in die zones een onderscheid te maken tussen de handelszaken die met de toeristische activiteit zijn verbonden en die welke dat niet zouden zijn.¹⁰⁴⁹

¹⁰⁴⁵ Art. 66 Arbeidswet. De uitzondering voor ondernemingen voor het verhuren van boeken en stoelen is uit de opsomming geschrapt, nadat het Grondwettelijk Hof had geoordeeld dat niet bleek in welk opzicht het meer verantwoord zou zijn om, ongeacht of dat geschiedt om economische redenen of rekening houdend met de aard zelf van de in het geding zijnde activiteit, een werkgever toe te staan een persoon op zondag te laten werken in een onderneming voor het verhuren van boeken dan ten behoeve van een videozaak (GwH 14 juni 2012, nr. 78/2012 ; art. 21 wet 30 juli 2013 houdende diverse bepalingen, BS 1 augustus 2013).

¹⁰⁴⁶ Art. 2, 1^o wet 17 maart 1987 betreffende de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen, BS 12 juni 1987.

¹⁰⁴⁷ Art. 14, § 1 Arbeidswet.

¹⁰⁴⁸ Art. 14, § 2 Arbeidswet. Het KB van 9 mei 2007 heeft deze bepaling uitgevoerd: KB 9 mei 2007 betreffende de tewerkstelling op zondag in de kleinhandelszaken en kapperssalons gevestigd in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra, BS 3 juli 2007.

¹⁰⁴⁹ Arbitragehof 12 november 1992, nr. 70/92, ov. B.5.3; Arbitragehof 10 juni 1993, nr. 45/93.

Het aantal zondagen waarvoor een uitzondering is toegestaan heeft betrekking op het aantal zondagen waarop de werkgever één of meerdere werknemers mag tewerkstellen en niet het aantal zondagen waarop een individuele werknemer mag worden tewerkgesteld.¹⁰⁵⁰

240. SEIZOENSARBEID - Ten derde kan bij KB worden toegestaan dat de werknemers twaalf maal per jaar 's zondags tewerkgesteld worden, zonder dat evenwel meer dan vier opeenvolgende weken van dit recht mag gebruik worden gemaakt, in bedrijven die gedurende slechts een gedeelte van het jaar werken of waarin gedurende zekere seizoenen van het jaar intenser wordt gewerkt of in bedrijven die in openlucht worden uitgeoefend en waarin de arbeid kan worden belemmerd door ongunstig weder. De Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten moet dan binnen de 24 uur op de hoogte worden gebracht.¹⁰⁵¹

241. PLOEGENARBEID - Ten vierde kunnen werknemers in ploegenarbeid op zondag worden tewerkgesteld op voorwaarde dat hun arbeid een keer per week wordt onderbroken gedurende een periode van 24 opeenvolgende uur waarvan er ten minste 18 op de zondag vallen.¹⁰⁵² Dit betekent dat de laatste ploeg van de week ten laatste om 6 uur gedaan moet hebben en de eerste ploeg van de week ten vroegste om 18 uur kan starten.¹⁰⁵³

4. Distributiesector

242. MEER UITZONDERINGEN - De hierboven opgesomde uitzonderingen en de uitvoeringsbesluiten, zorgen er samen voor dat in de distributiesector meer dan in andere sectoren uitzonderingen worden gemaakt op het verbod op zondagarbeid.¹⁰⁵⁴ Het gaat dan ofwel om een algemene uitzondering waarbij zondagarbeid wordt toegelaten gedurende de hele dag en het hele jaar; om een beperkte uitzondering waarbij zondagarbeid wordt toegelaten gedurende de hele dag maar op slechts een beperkt aantal zondagen per jaar; om een uitzondering voor de distributiesector in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra; om een uitzondering waardoor zondagarbeid op zondagvoormiddag toegelaten is; of om een uitzondering voor meubel- en tuinwinkels. Soms bepalen de uitvoerings-KB's bijzondere bepalingen, zoals dat zondagarbeid maar toegelaten is voor zover de werknemer vrijwillig op zondag werkt.¹⁰⁵⁵

5. Verschil met zelfstandigen

243. GEEN SCHENDING GRONDWETTELIJK GELIJKHEIDSBEGINSEL - Zelfstandigen kunnen in principe op zondag werken. Enkel voor de kleinhandelszaken verplicht de wet van 10 november 2006 een

¹⁰⁵⁰ Cass. 10 november 2014, S.13.0100.N, Miss Polly nv/Belgische Staat, RABG 2015, 920.

¹⁰⁵¹ Art. 15 Arbeidswet.

¹⁰⁵² Art. 17 Arbeidswet.

¹⁰⁵³ V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21) 27.

¹⁰⁵⁴ Het gaat dan meer bepaald om PC's nrs. 119 ; 201; 202; 311 en 312; *ibid.* 24; J. DAEMS en J. VANTHOURNOUT, *Arbeidsduur en overloon*, Mechelen, Kluwer, 2006, 125.

¹⁰⁵⁵ V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21) 24-26; F. BLOMME, *De 24-uurseconomie en het verbod van nachtarbeid en arbeid op zon-, feest- en rustdagen*, Brugge, Vanden Broele, 2012, 56-99.

wekelijkse rustdag te houden. Deze valt in principe op zondag, maar de handelaar mag een andere dag kiezen.¹⁰⁵⁶ Dit heeft tot gevolg dat wanneer een onderneming personeel tewerkstelt (en er geen uitzondering op het verbod op zondagarbeid is), zij op zondag moeten sluiten terwijl diegenen die er geen tewerkstellen op zondag open kunnen zijn.¹⁰⁵⁷

Volgens het Grondwettelijk Hof dienen zowel de Arbeidswet als de wet van 10 november 2006 dezelfde doelstelling, namelijk de bescherming van de gezondheid van diegenen die werken. Toch wordt het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel niet geschonden door dit verschil in behandeling tussen werknemers en zelfstandigen.¹⁰⁵⁸ Het verschil is immers gestoeld op een objectief criterium. De zelfstandigen kiezen vrij hun rustdag zonder andere verplichting dan die welke zij beslissen zich op te leggen om met hun concurrenten te strijden, terwijl de werknemers ten opzichte van hun werkgever in een verhouding van ondergeschiktheid staan die het hun niet toestaat vrij te kiezen.¹⁰⁵⁹ De maatregel is volgens het Grondwettelijk Hof ook niet onevenredig met het nagestreefde doel. Een van de beklagde partijen argumenteerde onder meer dat het verbod op zondagarbeid verder gaat dan noodzakelijk is omdat hetzelfde doel had kunnen worden bekomen door de instemming van de werknemer te controleren. Het Grondwettelijk Hof wijst dit argument af omdat de werknemer, die zich in een ondergeschikt verband bevindt, geen voorkeur kan geven aan zijn persoonlijke keuze boven die van zijn werkgever.¹⁰⁶⁰ Nochtans toont het in deel 3 besproken *right to request* (randnr. 356) aan dat de wetgever de werknemer wel degelijk instrumenten in handen kan geven om zijn persoonlijke voorkeur te doen gelden. Ook in het regime van tijdskrediet zijn er maatregelen genomen waardoor de werknemer zijn persoonlijke voorkeur kan doen gelden, eventueel tegen de preferenties van de werkgever in (randnr. 271). Tot slot overweegt het Grondwettelijk Hof dat de onevenredige gevolgen van het verbod op zondagarbeid in sommige sectoren kan worden genuanceerd door de uitzonderingen die kunnen worden toegestaan.¹⁰⁶¹

6. Inhaalrust

244. ZES DAGEN - Worden door de arbeid op zondag de arbeidsduurgrenzen overschreden, dan zijn de gewone regels van artikel 26*bis* Arbeidswet van toepassing en kan dus inhaalrust verschuldigd zijn.¹⁰⁶² Daarnaast kan in het geval van zondagarbeid inhaalrust verschuldigd zijn zonder dat de arbeidsduurgrenzen overschreden zijn.

¹⁰⁵⁶ Art. 8 en 9 wet 10 november 2006 betreffende de openingsuren in handel, ambacht en dienstverlening, BS 19 december 2006.

¹⁰⁵⁷ Arbitragehof 12 november 1992, nr. 70/92, ov. A.4.3.1.

¹⁰⁵⁸ *Ibid.* Het arrest handelt nog over wet 22 juni 1960 tot invoering van een wekelijkse rustdag in nering en ambacht, BS 24 juni 1960, die is opgeheven door wet 10 november 2006 betreffende de openingsuren in handel, ambacht en dienstverlening, BS 19 december 2006

¹⁰⁵⁹ Arbitragehof 12 november 1992, nr. 70/92, ov. B.2.4.

¹⁰⁶⁰ *Ibid.*, ov. B.2.6.

¹⁰⁶¹ *Ibid.*, ov. B.2.7. In dezelfde zin: Arbitragehof 10 juni 1993, nr. 45/93; Arbitragehof 3 maart 1994, nr. 19/94.

¹⁰⁶² F. BLOMME, *De 24-uurseconomie en het verbod van nachtarbeid en arbeid op zon-, feest- en rustdagen*, Brugge, Vanden Broele, 2012, 129.

Wordt er op zondag gewerkt, dan is er inhaalrust verschuldigd in de loop van de zes dagen die op de bewuste zondag volgen, behalve wanneer op zondag wordt gewerkt door gebruik te maken van de uitzondering voor ploegenarbeid.¹⁰⁶³ De werknemer die in een stelsel van ploegenarbeid werkt, heeft dus geen recht op inhaalrust voor werk op zondag. Bij het opmaken van de roosters zal er uiteraard wel over moeten worden gewaakt dat de gemiddelde arbeidsduur wordt gerespecteerd.

De rusttijd bedraagt een volle dag, indien de zondagarbeid langer dan vier uur heeft geduurd en ten minste een halve dag indien hij niet langer dan vier uur heeft geduurd (en dit voor zowel vol- als deeltijders);¹⁰⁶⁴ in dit laatste geval moet de inhaalrust worden verleend vóór of na 13 uur en op die dag mag niet langer dan vijf uur arbeid worden verricht. Bij KB kan evenwel een andere regeling voor de inhaalrust worden opgenomen, maar de duur van de inhaalrust moet minstens gelijk zijn aan de werkelijke duur van de verrichte zondagarbeid.¹⁰⁶⁵

Het gaat om een onbetaalde inhaalrustdag,¹⁰⁶⁶ die mag vallen op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt in de onderneming bv. een zaterdag, zelfs wanneer op regelmatige basis op zondag wordt gewerkt.¹⁰⁶⁷ De inhaalrustdag mag dus in feite fictief zijn.¹⁰⁶⁸ De inhaalrustdag mag echter niet samenvallen met een (inhaalrust)dag die toegekend werd in het kader van de Feestdagenwet, noch met een inhaalrustdag op basis van artikel 26*bis* Arbeidswet of enige andere dag waarop de werknemer normaal niet zou zijn tewerkgesteld maar wel recht had op loon, zoals vakantie, arbeidsongeschiktheid waarvoor gewaarborgd loon verschuldigd is, ...¹⁰⁶⁹ De inhaalrustdag moet ook niet (fictief) worden meegeteld bij de berekening van de arbeidsduur.¹⁰⁷⁰

7. Overwerk

245. TARIEF - Overwerk op zondag is niet verboden, maar het overloontarief is wel hoger, namelijk 100 % (in plaats van 50 % op andere dagen). Alleen het overloontarief verschilt, voor de berekening van het aantal overuren gelden de gewone regels (randnr. 168).¹⁰⁷¹

¹⁰⁶³ Art. 16 Arbeidswet.

¹⁰⁶⁴ S. DEREYMAEKER, *Temporele werkgeversflexibiliteit*, Mechelen, Kluwer, 2015, 64.

¹⁰⁶⁵ Art. 16 Arbeidswet.

¹⁰⁶⁶ De gewone zondagsrust wordt immers ook niet betaald, zie M. DE GOLDS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 121.

¹⁰⁶⁷ *Ibid.*, 121; V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21) 27; T. BROECKX en J. EMBRECHTS, *Arbeidsorganisatie*, Mechelen, Kluwer, 60; S. DEREYMAEKER, *Temporele werkgeversflexibiliteit*, Mechelen, Kluwer, 2015, 64.

¹⁰⁶⁸ V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21) 27.

¹⁰⁶⁹ M. DE GOLDS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 121; V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21) 27.

¹⁰⁷⁰ V. COPPENS, "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, (21) 27; S. DEREYMAEKER, *Temporele werkgeversflexibiliteit*, Mechelen, Kluwer, 2015, 64.

¹⁰⁷¹ Art. 29 Arbeidswet.

B. Verbod op arbeid op feestdagen

1. Wat

246. PRINCIPIEEL VERBOD OP WERKEN OP FEESTDAGEN - Het is in principe ook verboden werknemers gedurende tien feestdagen per jaar, die bij KB vastliggen en in het arbeidsreglement worden vermeld, tewerk te stellen.¹⁰⁷² In tegenstelling tot wat het geval is bij zondagarbeid, heeft de werknemer recht op loon voor deze feest- (of vervangingsdag) waarop niet wordt gewerkt.¹⁰⁷³ De tien wettelijke feestdagen zijn 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag; 21 juli, Tenhemelopneming, Allerheiligen, 11 november en Kerstmis.¹⁰⁷⁴

2. Uitzonderingen

247. ZIE ZONDAGARBEID - Wanneer werken op zondag toegelaten is, is het dat ook op een feestdag.¹⁰⁷⁵ Gaat het echter om een uitzondering voor zondagarbeid die slechts gedurende een bepaalde periode van het jaar toegelaten is, dan moet de uitzondering voor het verbod om werknemers op feestdagen tewerk te stellen bij KB gebeuren.¹⁰⁷⁶

3. Vervangingsdagen

248. GEWONE ACTIVITEITSDAG - Valt de feestdag op een zondag of een gewone inactiviteitsdag (bv. bij ploegenarbeid)¹⁰⁷⁷, dan wordt hij door een gewone activiteitsdag vervangen.¹⁰⁷⁸ Feestdagen die vallen in een periode dat de werknemer afwezig is (bv. moederschapsrust), worden echter niet vervangen tenzij de werknemer wegens jaarlijkse vakantie afwezig is.¹⁰⁷⁹

De vervangingsdag wordt in principe in het PC bepaald bij algemeen verbindend verklaarde cao. Is dat niet gebeurd, dan kan de vervangingsdag door de ondernemingsraad worden bepaald. Is er geen ondernemingsraad of heeft de ondernemingsraad geen beslissing genomen, dan mogen de

¹⁰⁷² Art. 4 en 13 wet 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, *BS* 31 januari 1974 (Feestdagenwet). Deze wet is niet van toepassing op de personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut, behoudens indien zij tewerkgesteld zijn door instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of door instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, noch op de werknemers aangeworven in het kader van een PWA-overeenkomst of op de werknemers tewerkgesteld in het buitenland wanneer deze werknemers tijdens de periode van tewerkstelling in het buitenland voordelen genieten die minstens gelijkwaardig zijn aan deze waarop zij ingevolge de Feestdagenwet aanspraak kunnen maken (art. 1, 3 en 3bis Feestdagenwet). Zie uitgebreid over de feestdagenwetgeving: A. VANDERSCHAEGHE, *De feestdagenwetgeving*, Mechelen, Kluwer, 2005, 1-107.

¹⁰⁷³ Art. 14 Feestdagenwet. Zie KB 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, *BS* 24 april 1974 en KB 10 augustus 2015 tot vaststelling van bijzondere modaliteiten betreffende de toepassing op de uitzendkrachten van de wetgeving inzake de feestdagen, *BS* 2 september 2015 waarin wordt vastgelegd wanneer loon verschuldigd is, onder meer bij uitzendstreding en uitzendarbeid, en de berekening ervan.

¹⁰⁷⁴ KB 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, *BS* 24 april 1974.

¹⁰⁷⁵ Art. 10, § 1 Feestdagenwet.

¹⁰⁷⁶ Art. 10, § 2 Feestdagenwet.

¹⁰⁷⁷ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 103.

¹⁰⁷⁸ Art. 6 Feestdagenwet.

¹⁰⁷⁹ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 106.

vervangingsdagen worden bepaald tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of als die er niet is, de werknemers. Pas als op al deze verschillende niveaus geen beslissing werd genomen, worden de vervangingsdagen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer bepaald. Als dat ook niet is gebeurd, dan wordt de feestdag automatisch vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op de feestdag volgt.¹⁰⁸⁰ Een zelfde mechanisme waarbij een duidelijke voorkeur wordt gegeven aan een collectief akkoord boven een individueel akkoord, vinden we terug bij het bepalen van het tijdstip van de jaarlijkse vakantie (randnr. 263).

De vastgestelde vervangingsdagen hoeven niet noodzakelijk dezelfde dagen te zijn voor alle werknemers in de onderneming.¹⁰⁸¹

De werknemer met een onvolledige dienstbetrekking die op een vervangingsdag vastgesteld op een dag waarop hij wegens de aard van zijn dienstbetrekking normaal geen arbeid verricht, heeft geen recht op een andere vervangingsdag.¹⁰⁸²

4. Inhaalrust

249. VERSCHILLEND VAN ZONDAGARBEID - Wordt er, door gebruik te maken van een uitzondering, toch gewerkt op een feestdag, dan is inhaalrust verschuldigd.¹⁰⁸³ Op het vlak van inhaalrust zijn er toch een aantal verschillen ten opzichte van de regeling voor zondagarbeid. Ten eerste is de inhaalrust voor deeltijders gelijk aan de werkelijke duur van de verrichte arbeid op de feestdag.¹⁰⁸⁴ Ten tweede moet de inhaalrust slechts binnen de zes weken worden toegekend, tenzij een KB een andere termijn bepaalt of binnen zes weken na het einde van de schorsing of tijdelijke gevolgen van overmacht maar in ieder geval voor het verstrijken van de opzeggingstermijn.¹⁰⁸⁵ Ten derde moet de inhaalrust wel (fictief) worden meegeteld bij de berekening van de arbeidsduur en moet deze bijgevolg samenvallen met een dag waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.¹⁰⁸⁶

5. Overloon

250. TARIEF - Tot slot is net als bij zondagarbeid het overloontarief op feestdagen gelijk aan 100 %.¹⁰⁸⁷

¹⁰⁸⁰ Art. 7 tot 9 Feestdagenwet.

¹⁰⁸¹ M. DE GOLS, *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 103.

¹⁰⁸² Cass. 22 september 1980, Hendrickx/Philips NV, RW 1980-81, 1259.

¹⁰⁸³ Art. 11 Feestdagenwet.

¹⁰⁸⁴ Art. 1bis KB 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, BS 24 april 1974.

¹⁰⁸⁵ Art. 11, § 5 tot 7 Feestdagenwet.

¹⁰⁸⁶ Art. 11, § 4 Feestdagenwet.

¹⁰⁸⁷ Art. 29 Arbeidswet.

II. WLB-discussie

251. OVERZICHT - Het verbod op zon- en feestdagenarbeid heeft vooral een positieve invloed op het WLB-criterium '**typische werkuren**' en '**beperkte werkuren**' doordat daardoor een langere rustperiode wordt voorzien. Dat soms wordt vereist dat zondagarbeid maar mogelijk is voor zover de werknemer vrijwillig op zondag werkt, sluit aan bij het criterium '**controle bij de werknemer**'.

De talrijke en ruime uitzonderingen in het bijzonder in de distributiesector op de verboden zijn uiteraard negatief voor deze WLB-criteria. Bovendien valt op dat er geen bijzondere bepalingen zijn voor werk op zaterdag, wat toch ook al werk op een atypisch tijdstip is. Blijkbaar wordt enkel erg atypisch werk beperkt.

De regeling draagt weinig bij aan het criterium '**controle bij de werknemer**'. Meer nog, het verbod op zondagarbeid wordt door het Grondwettelijk Hof verdedigd omdat de werknemer omwille van zijn band van ondergeschiktheid sowieso niet de vrije keuze zou hebben, in tegenstelling tot de zelfstandige (randnr. 243). In de distributiesector wordt in uitvoerings-KB's of cao's echter soms voorzien dat werk op zondag slechts mag voor zover de werknemer dit vrijwillig doet, wat wel bijdraagt aan het criterium (randnr. 242).

Het mechanisme waarbij vervangingsfeestdagen bij voorkeur door een collectief instrument moeten worden vastgelegd, sluit aan bij het criterium '**sociale dialoog**'.

§ 3. Nachtarbeid, arbeid op zon- en feestdagen en de verhouding tot de arbeidstijdbeperkingen

252. ZELFDE WET, VERSCHILLENDE REGELS - Het arbeidstijdenrecht werd gedefinieerd als alle delen van het arbeidsrecht die bepalen of een werknemer beschikbaar moet zijn voor zijn werkgever. De beperkingen vinden we vooral terug in bepalingen rondom de arbeidstijdbeperkingen (randnr. 152). Maar het verbod op nachtarbeid en het verbod op arbeid op zon- en feestdagen spelen eveneens een belangrijke rol. Hoewel deze (grotendeels) eveneens in de Arbeidswet zijn opgenomen, staan de regels daaromtrent in grote mate los van de regels rondom de arbeidstijdbeperkingen.

Enkel voor continuarbeid; werken van vervoer, laden en lossen; voorgekomen of dreigend ongeval; dringende arbeid aan machines of materieel en onvoorziene noodzakelijkheid bestaat zowel een uitzondering op de arbeidsduurgrenzen als op het verbod op arbeid op zon- en feestdagen. Maar zelfs dan verschillen de voorwaarden soms. Voor het uitvoeren van inventarissen en balansen bestaat er een uitzondering op het verbod op nachtarbeid, maar niet op zondagarbeid. En dan zijn er nog heel veel uitzonderingen op het verbod op arbeid op zon- en feestdagen of nachtarbeid die we niet terugvinden bij de uitzonderingen op de arbeidsduurgrenzen. De uitzonderingen op het

verbod op arbeid op zon- en feestdagen of nachtarbeid sluiten nauwer aan bij elkaar, maar vertonen toch ook belangrijke verschillen.¹⁰⁸⁸

§ 4. Jaarlijkse vakantie

I. Bespreking

A. Duur van de vakantie

253. PRINCIPE - De doorsnee werknemer heeft recht op 20 dagen wettelijke vakantie per kalenderjaar.¹⁰⁸⁹ Dit komt overeen met vier weken vakantie.¹⁰⁹⁰ Het recht op jaarlijkse vakantie omvat zowel het recht om gedurende een bepaalde periode afwezig te zijn als het recht op een vergoeding (vakantiegeld) gedurende de periode dat de arbeidsovereenkomst wordt geschorst.¹⁰⁹¹ De werkgever moet vakantie toekennen en de werknemer kan geen afstand doen van dit recht.¹⁰⁹² De werkgever die nalaat het recht op jaarlijkse vakantie toe te staan waarop de werknemer recht heeft, kan gestraft worden met een sociale strafsanctie van niveau twee.¹⁰⁹³

254. UITBETALING - De vakantie kan niet worden uitbetaald in plaats van opgenomen, tenzij bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.¹⁰⁹⁴ Ook de praktijk uit de UK van *rolled up holiday pay*, waarbij geen vakantiegeld wordt uitbetaald op het moment van opname van de vakantie maar wel het gewone loon met een premie wordt verhoogd, is niet conform de Arbeidstijdrichtlijn. Volgens het Europees Hof van Justitie moet het moment van uitbetaling van het vakantiegeld zo worden vastgelegd "dat de werknemer tijdens deze vakantie in een situatie wordt geplaatst die qua beloning vergelijkbaar is met de situatie tijdens gewerkte periodes".¹⁰⁹⁵

¹⁰⁸⁸ Voor een overzicht: S. DEREYMAEKER, *Temporele werkgeversflexibiliteit*, Mechelen, Kluwer, 2015, 167-170.

¹⁰⁸⁹ De regeling rondom jaarlijkse vakantie die hier wordt besproken is van toepassing op personen die onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregelingen voor de werknemers en zeelieden ter koopvaardij. Zij is niet van toepassing op handarbeiders die onttrokken zijn aan de regeling voor de jaarlijkse vakantie van de werknemers krachtens de bepalingen die het toepassingsgebied regelen van de socialezekerheidsregeling voor werknemers, noch op de categorieën van personen die met een andere wettelijke jaarlijkse vakantieregeling zijn begunstigd (art. 1 Vakantiewet). Zie V. VERVLIET, "Jaarlijkse vakantie - algemene situering" in D. RYCKX en J. NIETVELT (eds.), *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (1-43) 6-8.

¹⁰⁹⁰ De Vakantiewet bepaalt strikt genomen dat de werknemer recht heeft op 24 vakantiedagen voor 12 maanden arbeid, maar dit is het geval wanneer de werknemer in een zesdagenweek werkt. Heeft de werknemer naast de zondag nog een rustdag per week, dan heeft hij recht op 20 vakantiedagen (art. 3 Vakantiebesluit). Het recht op jaarlijkse vakantie wordt ook verzekerd door artikel 7 Arbeidstijdrichtlijn, dat directe werking heeft (HvJ 24 januari 2012, nr. C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique en Préfet de la région Centre, ov. 36).

¹⁰⁹¹ Art. 7, § 1 Arbeidstijdrichtlijn; N. GYBELS, P. HUMBLET en R. JANVIER, "Jaarlijkse vakantie" in R. BLANPAIN (ed.), *Arbeidsrecht*, II 24a, Brugge, die Keure, 1993, (1) 7. In België heeft de werknemer recht op een enkel en dubbel vakantiegeld.

¹⁰⁹² Art. 2, lid 3 Vakantiewet.

¹⁰⁹³ Art. 15 Sociaal Strafwetboek.

¹⁰⁹⁴ Art. 7, § 2 Arbeidstijdrichtlijn. Ook bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door overlijden van de werknemer, moet een financiële vergoeding worden toegekend aan de nabestaanden (HvJ 12 juni 2014, nr. C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, Gülay Bollacke/K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG.).

¹⁰⁹⁵ HvJ 16 maart 2006, nr. C-131/04 en C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd (C-131/04), Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd en J. C. Caulfield en anderen/Hanson Clay Products Ltd (C-257/04), ov. 59; S. DEAKIN en G.S. MORRIS, *Labour law*, Oxford, Hart Publishing Ltd, 2012, 343. Volgens sommige rechtsleer neemt het Europees Hof van Justitie daarmee wel een onnodig streng standpunt in, zie bv. P. WATSON, *EU Social and*

Nochtans introduceerde de wetgever met de flexi-jobs een vorm van *rolled up holiday pay*. Het flexiloon bedraagt minimaal 8,82 euro per uur (te indexeren).¹⁰⁹⁶ Het flexivakantiegeld bedraagt 7,67 % van het flexiloon en moet samen met het flexiloon worden uitbetaald aan de werknemer.¹⁰⁹⁷ In de eerste teksten was overigens nog sprake van een flexiloon van 9,50 EUR, zonder recht op vakantiegeld. De delegatie die de werknemersorganisaties vertegenwoordigt in de NAR merkt wellicht terecht op dat de wet het recht op jaarlijkse vakantie van de flexi-jobwerknemers schendt zoals vastgelegd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en de Arbeidstijdrichtlijn.¹⁰⁹⁸

255. BIJKOMENDE VAKANTIEDAGEN - Werknemer en werkgever kunnen altijd conventioneel overeenkomen meer vakantiedagen toe te kennen, al dan niet op ondernemings- of sectorniveau. Daarnaast kan de werknemer ook recht hebben op bijkomende dagen waarop hij niet moet werken omwille van inhaalrust of arbeidsduurvermindering (ADV-dagen) om een gemiddelde grens van 38 uren of minder te respecteren (randnr. 152).

256. HANDHAVING - De wet voorziet geen sancties voor werknemers die geen gebruik maken van hun recht op vakantie en tijdens hun vakantiedagen verder arbeid presteren.¹⁰⁹⁹ Er zijn enkel sancties voor de werkgever die het recht op vakantie van zijn werknemers niet respecteert.¹¹⁰⁰

B. Vakantieopbouw

257. PRINCIPE - Vakantiedagen worden voor het ene jaar (vakantiejaar) vastgesteld in functie van hoeveel er het vorige jaar (vakantiedienstjaar) werd gewerkt.¹¹⁰¹ Heeft een werknemer in het vakantiedienstjaar dus niet voldoende gewerkt, dan wordt het aantal vakantiedagen in het vakantiejaar in verhouding gereduceerd.¹¹⁰²

258. GELIJKGESTELDE DAGEN - Verschillende dagen waarop niet wordt gewerkt, worden echter met gewerkte dagen gelijkgesteld. Voor deze dagen worden dus ook vakantierechten opgebouwd, ook al wordt er niet gewerkt. Zo worden, onder voorwaarden, afwezigheden wegens een arbeidsongeval of beroepsziekte; ongeval of ziekte andere dan een arbeidsongeval of beroepsziekte; moederschapsrust; het vervullen van militieverplichtingen, burgerplichten, of

Employment Law. Second Edition, Oxford, Oxford University Press, 2014, 271 en A.C.L. DAVIES, *EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2012, 211 met verwijzing naar A. BOGG.

¹⁰⁹⁶ Door een aanpassing voortvloeiend uit een indexoverschrijding, bedraagt vanaf 1 juni 2016 het minimumbedrag van het flexi-uurloon 9,00 EUR en het flexi-vakantiegeld 0,69 EUR per uur (totaal dus 9,69 EUR) (www.socialsecurity.be).

¹⁰⁹⁷ Art. 5 Wet 16 november 2015.

¹⁰⁹⁸ Advies NAR nr. 1971 betreffende flexi-jobs van 26 januari 2016, www.cnt-nar.be.

¹⁰⁹⁹ V. VERVLIIET, "Jaarlijkse vakantie - algemene situering" in D. RYCKX en J. NIETVELT (eds.), *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (1-43) 9.

¹¹⁰⁰ Art. 145 en 162, 3° Sociaal Strafwetboek.

¹¹⁰¹ Art. 2, lid 1 Vakantiewet *juncto* art. 35 en 60 Vakantiebesluit.

¹¹⁰² V. VERVLIIET, "Jaarlijkse vakantie - algemene situering" in D. RYCKX en J. NIETVELT (eds.), *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (1-43) 11. Het Europees Hof van Justitie bevestigt dat een onderscheid moet worden gemaakt tussen de tijdvakken waarin de werknemer volgens verschillende werkschema's werkte om het recht op minimale vakantie te kennen, aangezien het aantal opgebouwde eenheden jaarlijkse vakantie in verhouding tot het aantal gewerkte arbeidseenheden voor ieder tijdvak afzonderlijk moet worden berekend (HvJ 11 november 2015, nr. C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd, ov. 35).

openbaar ambt; de uitoefening van de functie van rechter in sociale zaken; het vervullen van een syndicale opdracht; deelname aan cursussen of studiedagen gewijd aan sociale promotie; deelname aan een staking; een lock-out; tijdelijke werkloosheid ingevolge een staking; schorsing wegens tijdelijke werkloosheid; profylactisch verlof; volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming; feestdagen en vervangingsdagen; vaderschapsverlof; adoptieverlof; economische werkloosheid voor bedienden; verlof wegens pleegzorg en borstvoedingspauzes, gelijkgesteld.¹¹⁰³ Daarnaast worden alle dagen waarvoor loon verschuldigd is, ook al werd er niet gewerkt, zoals bv. bij verlof om dwingende reden, gelijkgesteld.¹¹⁰⁴

Verskillende schorsingen van de arbeidsovereenkomst worden echter niet gelijkgesteld, zoals ouderschapsverlof, tijdskrediet en verlof om dwingende reden.

Wat betreft het ouderschapsverlof is dit mogelijk een schending van de Arbeidstijdrichtlijn. Volgens de Arbeidstijdrichtlijn moeten de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat aan alle werknemers een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend. Deze minimumperiode kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.¹¹⁰⁵ Volgens het Europees Hof van Justitie volgt hieruit dat de richtlijn de regel invoert dat de werknemer in normale omstandigheden in het belang van een doeltreffende bescherming van zijn veiligheid en gezondheid daadwerkelijke rust moet kunnen genieten.¹¹⁰⁶ Hoewel de lidstaten zelf de praktische voorwaarden van het recht op betaalde vakantie mogen regelen, mogen zij geen voorwaarden opleggen die zouden betekenen dat de werknemers niet het minimumaantal vakantiedagen kunnen genieten. Volgens het Hof strekt de jaarlijkse vakantie ertoe dat de werknemer enerzijds kan uitrusten en anderzijds over een periode van ontspanning en vrije tijd beschikt.¹¹⁰⁷ Moederschapsrust, ouderschapsverlof en het recht op gewaarborgd verlof wegens arbeidsongeschiktheid dienen een ander doel en kunnen volgens het Hof geen afbreuk doen aan het recht op jaarlijkse vakantie. Een door het gemeenschapsrecht gewaarborgd verlof kan immers niet afdoen aan het recht om een ander door dit recht gewaarborgd verlof te nemen.¹¹⁰⁸ Bovendien moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen

¹¹⁰³ Art. 3, lid 2 Vakantiewet *juncto* art. 16, 18, 36, 41, 43 en 61 Vakantiebesluit.

¹¹⁰⁴ Art. 36 Vakantiebesluit.

¹¹⁰⁵ Art. 7 Arbeidstijdrichtlijn.

¹¹⁰⁶ HvJ 26 juni 2001, nr. C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), ov. 44; HvJ 18 maart 2004, nr. C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160, María Paz Merino Gómez/Continental Industrias del Caucho SA, ov. 30; HvJ 6 april 2006, nr. C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden, ov. 29; HvJ 20 januari 2009, nr. C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) en Stringer et al./Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), ov. 23.

¹¹⁰⁷ HvJ 20 januari 2009, nr. C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) en Stringer et al./Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), ov. 23; HvJ 10 september 2009, nr. C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA, ov. 21; HvJ 22 november 2011, nr. C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, KHS AG/Winfried Schulte, ov. 31.

¹¹⁰⁸ HvJ 18 maart 2004, nr. C-342/01, ECLI:EU:C:2004:160, María Paz Merino Gómez/Continental Industrias del Caucho SA, ov. 32 en 38; HvJ 20 januari 2009, nr. C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) en Stringer et al./Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), ov. 26.

om werknemers die ouderschapsverlof opnemen te beschermen tegen een minder gunstige behandeling wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof.¹¹⁰⁹

259. AANVULLENDE VAKANTIEDAGEN - Werden onvoldoende vakantierechten opgebouwd, dan kan de werknemer aanspraak maken op aanvullende vakantiedagen om toch al recht te hebben op vakantie. Om te voldoen aan de Arbeidstijdrichtlijn en na een ingebrekestelling van de Europese Commissie werd de 'Europese vakantie' ingevoerd. Per periode van drie maanden activiteit van begin of hervatting van activiteit, kan de werknemer aanspraak maken op een week aanvullende vakantie vanaf de laatste week van de betreffende periode van drie maanden. Tijdens deze periode heeft de werknemer recht op zijn normale loon.¹¹¹⁰ Dit vakantiegeld wordt evenwel in mindering gebracht van het vakantiegeld dat de werknemer anders later zou genieten, en wordt dus door de werknemer zelf gefinancierd.

Volgens verschillende rechtsgeleerden wordt met de Europese vakantie overigens nog niet voldaan aan de Arbeidstijdrichtlijn.¹¹¹¹ In het arrest-Dominguez stelde het Europees Hof van Justitie uitdrukkelijk dat niet door een lidstaat als voorwaarde kan worden gesteld dat tijdens de door die lidstaat vastgestelde referentieperiode daadwerkelijk is gewerkt. De Arbeidstijdrichtlijn staat er volgens het Hof dus aan in de weg dat aan nationale bepalingen of praktijken op grond waarvan aan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon de voorwaarde is gekoppeld dat de werknemer in het referentietijdvak minimaal tien dagen of een maand daadwerkelijk heeft gewerkt.¹¹¹² Volgens de Europese Commissie volstaat de Europese vakantie echter als antwoord op haar ingebrekestelling.¹¹¹³

België kende daarnaast al het systeem van jeugdvakantie en seniorvakantie. Jeugdige en oudere werknemers hebben daardoor recht op aanvullende vakantiedagen zodat zij al vanaf het eerste jaar tewerkstelling recht hebben op vier weken betaalde vakantie. Voor de dagen vakantie die de werknemer op die manier opneemt, krijgt hij een soort van werkloosheidsuitkering.¹¹¹⁴ Deze aanvullende vakantiedagen worden dus gefinancierd door de werkloosheidsverzekering.

¹¹⁰⁹ Clause 5, § 4 van de bijlage bij Richtl.Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst betreffende ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 8 maart 2010, afl. 68, 13.

¹¹¹⁰ Art. 17 *bis* Vakantiewet.

¹¹¹¹ M. MORSA, "Le report du droit au congé annuel payé lorsque le travailleur tombe en incapacité temporaire de travail pendant la prise de son congé annuel payé - Arrêt de la Cour de justice de l'U.E. du 21 juin 2012- aff. C-78/11 ANGED: "un nouvelle épine pour le gouvernement belge?", (noot onder HvJ 21 juni 2012, nr. C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) et al.), *JTT* 2012, (338) 339; W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON en M. DEPREZ, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2015-2016*, Mechelen, Kluwer, 2015, 1023; B. DE WOLF en I. VAN HIEL, "Rechtspraak 2012 in een notendop", *Or.* 2013, afl. 6, (144) 149.

¹¹¹² HvJ 24 januari 2012, nr. C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique en Préfet de la région Centre, ov. 19 en 20.

¹¹¹³ B. DE WOLF en I. VAN HIEL, "Rechtspraak 2012 in een notendop", *Or.* 2013, afl. 6, (144) 149.

¹¹¹⁴ Art. 5 Vakantiewet.

260. DEELTIJDERS - Deeltijders hebben slechts recht op het aantal vakantiedagen in verhouding tot hun arbeidsprestatie.¹¹¹⁵ Dit principe komt erop neer dat iemand die halftijds werkt, maar recht heeft op 10 vakantiedagen, waarmee hij evenwel eveneens 4 weken afwezig kan zijn van het werk. Dit eenvoudige principe kan voor moeilijkheden zorgen bij de overgang van deeltijds naar voltijds werk en omgekeerd (randnr. 195).

C. Toerekening van de vakantiedagen

261. PRINCIPE - De werknemer heeft recht op 20 dagen 'echte' vakantie. Het Vakantiebesluit somt daarom op welke dagen niet als vakantiedag mogen worden beschouwd, zoals feestdagen of ziektedagen.¹¹¹⁶

262. ZIEKTE TIJDENS VAKANTIE - Een aantal dagen wordt echter slechts voorwaardelijk uitgesloten. Volgens het Vakantiebesluit worden volgende dagen slechts uitgesloten wanneer de oorzaak van de schorsing zich niet voordoet tijdens de vakantie: dagen van arbeidsonderbreking ten gevolge van arbeidsongeval of beroepsziekte, ongeval of ziekte, het vervullen van militieverplichtingen, het vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon, het vervullen van een openbaar ambt, de uitoefening van rechter in sociale zaken, het vervullen van een vakbondsopdracht, een lock-out, een profylactisch verlof en de volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming en borstvoedingspauzes.¹¹¹⁷

Het is conform de Europese rechtspraak dat wanneer een werknemer arbeidsongeschikt is voor en tijdens een vooraf geplande vakantie, hij het recht heeft deze vakantie op een ander tijdstip op te nemen.¹¹¹⁸ De Belgische regeling die bepaalt dat de werknemer zijn vakantiedagen kwijt is wanneer hij ziek wordt tijdens zijn vakantie, is strijdig met het arrest-ANGED. Volgens het Europees Hof van Justitie moet wanneer de werknemer eerst met vakantie is en vervolgens arbeidsongeschikt wordt, hij de mogelijkheid hebben om de vakantieperiode die samenvalt met het ziekteverlof te verplaatsen.¹¹¹⁹ Het Comité der Experten van de IAO wijst er overigens op dat het verliezen van deze vakantiedagen ook in strijd is met artikel 6 (2) IAO-Conventie C 132. Het vraagt België dan ook aan te geven hoe deze situatie in overeenstemming zal worden gebracht met de conventie.¹¹²⁰

¹¹¹⁵ Art. 3 Vakantiewet; HvJ 11 november 2015, nr. C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd.

¹¹¹⁶ Art. 68 Vakantiebesluit.

¹¹¹⁷ Art. 68, 2°, b) *KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers*, BS 6 april 1967, err. BS 11 augustus 1967

¹¹¹⁸ HvJ 10 september 2009, nr. C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA, ov. 22.

¹¹¹⁹ HvJ 21 juni 2012, nr. C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) et al. Zie ook M. MORSA, "Le report du droit au congé annuel payé lorsque le travailleur tombe en incapacité temporaire de travail pendant la prise de son congé annuel payé - Arrêt de la Cour de justice de l'U.E. du 21 juin 2012- aff. C-78/11 ANGED: "un nouvelle épine pour le gouvernement belge?"", (noot onder HvJ 21 juni 2012, nr. C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) et al.), *JTT* 2012, (338) 338-340.

¹¹²⁰ Conv. IAO nr. 132 concerning Annual Holidays with Pay van 24 juni 1970, *United Nations Treaty Series*, vol. 883, 98.

D. Tijdstip van de vakantie

263. OVEREENKOMST OMTRENT HET TIJDSTIP - De PC's kunnen beslissingen treffen omtrent de datum van de vakantie en de eventuele verdeling ervan.¹¹²¹ Beslist het PC niets, dan kan de ondernemingsraad dat. Heeft ook de ondernemingsraad geen beslissing genomen, dan mogen de regelingen op het vlak van de onderneming getroffen worden tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of als er geen vakbondsafvaardiging is, de werknemers zelf. Is er op geen van deze niveau's een beslissing genomen, dan worden de regelingen getroffen bij individueel akkoord tussen de werkgever en de werknemer.¹¹²²

Een collectieve regeling geniet dus duidelijk de (wettelijke) voorkeur, die bijvoorbeeld kan vastleggen dat de vakantieperiode voor alle werknemers van 1 tot 28 juli zal zijn. Het is maar bij afwezigheid van een collectieve regeling dat een individuele vaststelling van de vakantie kan gebeuren. Kon de werknemer zijn vakantie echter niet opnemen tijdens de collectieve vakantie omwille van een gebeurtenis waarvoor vakantierechten worden opgebouwd (gelijkstelling), dan kan hij alsnog zijn vakantiedagen opnemen tot het einde van het vakantiejaar.¹¹²³

Als er geen collectieve regeling is en de werknemer en werkgever komen niet tot een individueel akkoord, dan is de arbeidsrechtbank bevoegd om geschillen inzake de jaarlijkse vakantie te beslechten.¹¹²⁴ Zowel de werkgever als de werknemer hebben dus een weigeringsrecht, maar vervolgens zal de arbeidsrechtbank tussenkomen en eventueel de vakantie toekennen die eerder door (bv.) de werkgever werd geweigerd.

Als de werkgever niet akkoord gaat met de data die de werknemer voorstelt, dan moet de werknemer een procedure in kort geding starten om de voorstelde data te handhaven. Neemt hij eenzijdig toch vakantie op het tijdstip dat de werkgever afwees, ondanks protest van de werkgever, dan kan dit een dringende reden zijn in de zin van artikel 35 Arbeidsovereenkomstenwet. Heeft de werknemer daarentegen tijdig bepaalde vakantiedagen aangevraagd en reageert de werkgever niet, dan wordt de werkgever verondersteld stilzwijgend te hebben ingestemd.¹¹²⁵

264. REGELS - Het KB bepaalt een aantal regels die van toepassing zijn op de collectieve maatregelen en de individuele akkoorden:

¹¹²¹ Dit gebeurt vooral in de bouw- en textielnijverheid. Het bouwverlof kan evenwel van streek tot streek verschillen (W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON en M. DEPREZ, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2015-2016*, Mechelen, Kluwer, 2015, 1017).

¹¹²² Art. 63 Vakantiebesluit.

¹¹²³ Art. 66 Vakantiebesluit; HvJ 30 juni 2016, nr. C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, Alicja Sobczyszyn/Szkoła Podstawowa w Rzeplinie.

¹¹²⁴ Art. 70 Vakantiebesluit.

¹¹²⁵ V. VERVLIEET, "Jaarlijkse vakantie - algemene situering" in D. RYCKX en J. NIETVELT (eds.), *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, (1-43) 18 en de daar aangehaalde rechtspraak.

- De vakantie moet worden toegekend binnen de 12 maanden die op het einde van het vakantiedienstjaar volgen.¹¹²⁶ Wanneer het om gezinshoofden gaat, wordt de vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakantie.¹¹²⁷
- Een ononderbroken vakantieperiode van een week moet in elk geval worden gewaarborgd.¹¹²⁸
- Werknemers die geen 18 jaar oud zijn, hebben recht op een ononderbroken periode van drie weken tussen 1 mei en 31 oktober. Andere werknemers hebben in deze periode recht op een ononderbroken periode van twee weken. De werknemer kan echter een andere regeling vragen.¹¹²⁹
- Met betrekking tot de vakantieperiode buiten deze (twee of drie) weken, moeten de toekenningsmodaliteiten van die aard zijn dat de globale aan de productie bestede tijd maximaal wordt gevrijwaard. Indien mogelijk moeten deze vakantiedagen opgenomen worden tijdens de periodes van afnemende activiteit of naar aanleiding van gewestelijke, plaatselijke of andere feestdagen.¹¹³⁰
- De vakantie mag in principe niet bij halve dagen worden genomen.¹¹³¹ De werknemer kan slechts voor drie dagen van de vierde vakantieweek vragen halve dagen vakantie te nemen. De werkgever mag zich echter tegen deze verdeling verzetten, indien dit van aard is om het werk in de onderneming te storen.¹¹³²

265. AANEENGESLOTEN VAKANTIEPERIODES - Wanneer er geen beslissing of collectief akkoord is omtrent de data van de vakantie en de eventuele verdeling ervan, dan kan de werknemer die 18 jaar oud is bij het verstrijken van het vakantiedienstjaar vragen dat de derde vakantieweek bij de eerste twee wordt gevoegd. De werkgever kan zich hiertegen evenwel verzetten indien dit de organisatie van het werk zou kunnen verstoren. De vierde week kan op dezelfde wijze bij de andere vakantieweken gevoegd worden, ongeacht de leeftijd van de werknemer.¹¹³³

266. UITSTEL OF VERLIES VAN VAKANTIE - Zoals hoger gesteld, kan de werknemer geen afstand doen van zijn recht op vakantie.¹¹³⁴ Hij moet bovendien vakantie opnemen binnen het

¹¹²⁶ Art. 64, 1° Vakantiebesluit.

¹¹²⁷ Art. 64, 2° Vakantiebesluit.

¹¹²⁸ Art. 64, 3° Vakantiebesluit.

¹¹²⁹ Art. 64, 4° Vakantiebesluit.

¹¹³⁰ Art. 64, 5° Vakantiebesluit.

¹¹³¹ Een uitzondering wordt gemaakt als de halve vakantiedag wordt aangevuld met een halve dag gewone inactiviteit, bijvoorbeeld omdat de werknemer maar een halve dag werkt volgens het vaste werkrooster. Er wordt dus de voorkeur aan gegeven dat de werknemer een hele dag vrijaf heeft.

¹¹³² Art. 64, 6° Vakantiebesluit.

¹¹³³ Art. 65 Vakantiebesluit.

¹¹³⁴ Art. 2, lid 3 Vakantiewet.

vakantiejaar.¹¹³⁵ De werknemer mag zijn vakantie wel opnemen in het volgende jaar wanneer het niet tijdig opnemen van de vakantiedagen het gevolg is van de weigering van de werkgever om de vakantiedagen toe te kennen.¹¹³⁶

Deze situatie is in strijd met de Arbeidstijdrichtlijn. Wanneer de werknemer omwille van ziekte niet in staat is geweest om zijn vakantie in het betrokken kalenderjaar op te nemen, dan is het volgens het Hof op basis van de Arbeidstijdrichtlijn toegelaten dat de jaarlijkse vakantie tot het volgende jaar wordt uitgesteld.¹¹³⁷ De lidstaten kunnen weliswaar bepalen dat het vakantierecht vervalt na een overdrachtsperiode.¹¹³⁸ Elke overdrachtsperiode moet de duur van de referentieperiode waarvoor zij wordt toegekend, evenwel wezenlijk overschrijden.¹¹³⁹

Het Comité der Experten van de IAO wijst er bovendien op dat de Belgische situatie ook in strijd is met artikel 12 IAO-Conventie C 132 en vraagt België de wet en praktijk aan te passen. Het Belgische antwoord dat deze regeling net is genomen om te vermijden dat werknemers hun vakantiedagen overdragen naar het volgende jaar, wordt niet aanvaard.¹¹⁴⁰

II. WLB-discussie

267. OVERZICHT - De jaarlijkse vakantie draagt uiteraard bij aan het WLB-criterium '**langere onderbreking van de arbeidsprestaties**'. De verschillende inbreuken op de Arbeidstijdrichtlijn zoals de vakantie die niet kan worden overgedragen naar het volgende jaar ook al kon de werknemer zijn vakantiedagen niet opnemen omwille van ziekte en dat er geen vakantierechten worden opgebouwd in geval van ouderschapsverlof, zijn dan weer negatief voor dit WLB-criterium. In het kader van WLB kan zelfs verder worden gegaan dan de inbreuken van de richtlijn: als tijdscrediet in principe gunstig is voor het WLB-criterium langere onderbrekingen van de arbeidsprestaties, dan is het feit dat deze periode niet wordt gelijkgesteld voor de opbouw van vakantierechten dat uiteraard niet.

Doordat de regeling voorziet dat de werknemers inspraak hebben in het vastleggen van een collectieve vakantieregeling, wordt er een bijdrage geleverd aan het WLB-criterium '**sociale dialoog**'. Wordt er geen collectieve regeling overeengekomen, dan is een individueel akkoord nodig. De werkgever kan dus niet eenzijdig opleggen wanneer de vakantie moet worden opgenomen, wat bijdraagt aan het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**'. Anderzijds, door de voorkeur te geven aan de sociale dialoog zal het criterium 'controle bij de werknemer' misschien

¹¹³⁵ Art. 64, 1° Vakantiebesluit.

¹¹³⁶ Arbh. Luik (afd. Namen) 1 april 2003, *JTT* 2004, 22.

¹¹³⁷ HvJ 20 januari 2009, nr. C-350/06 en C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) en Stringer et al./Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), ov. 42.

¹¹³⁸ *Ibid.*, ov. 43; HvJ 10 september 2009, nr. C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA, ov. 19.

¹¹³⁹ HvJ 22 november 2011, nr. C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, KHS AG/Winfried Schulte, ov. 31-38; HvJ 3 mei 2012, nr. C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main, ov. 41.

¹¹⁴⁰ Conv.IAO nr. 132 concerning Annual Holidays with Pay van 24 juni 1970, *United Nations Treaty Series*, vol. 883, 98.

ook in het gedrang komen: als een collectieve regeling vastligt, heeft de werknemer weinig marge daar individueel van af te wijken.

Dat een voorkeur wordt gegeven aan een collectieve regeling, draagt er wellicht ook toe bij dat werknemers zich dan bij de opname van hun vakantie gesteund zullen voelen door de collega's die die vakantieregeling immers onderhandeld hebben. Dat sluit aan bij het criterium '**steun op de werkvloer**'.

§ 5. Klein verlet en verlof om dwingende reden

I. Bespreking

A. Klein verlet (kort verzuim)

268. WAT - De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht.¹¹⁴¹ Dit is het klein verlet, maar wordt ook wel het kort verzuim genoemd.

Om recht te hebben op het loon moet de werknemer het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan en de werkgever zo spoedig mogelijk vooraf verwittigen of, als dit onmogelijk is, achteraf. Bij KB wordt opgesomd, na advies van de NAR, welke familiegebeurtenissen, staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten alsmede welke verschijningen voor het gerecht in aanmerking komen. Bij KB wordt ook het aantal dagen vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst geschorst is naar aanleiding van deze gebeurtenissen. Op individueel of collectief niveau kunnen echter steeds gunstigere bepalingen worden overeengekomen.¹¹⁴² Het KB van 28 augustus 1963 somt de gebeurtenissen en het aantal dagen schorsing met loonbehoud op:¹¹⁴³

- huwelijk van de werknemer: twee dagen door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week;
- huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer: de dag van het huwelijk;

¹¹⁴¹ Art. 30, § 1, lid 1 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹¹⁴² Art. 30, § 1, lid 2 en 3 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹¹⁴³ KB 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, BS 11 september 1963.

- priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer: de dag van de plechtigheid;
- overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de werknemer: drie dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis;
- overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de werknemer inwoont: twee dagen door de werknemer te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis;
- overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die niet bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis;
- plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid (wanneer de plechtige communie samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt);
- deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de “vrijzinnige jeugd” daar waar dit feest plaats heeft: de dag van het feest (wanneer het feest van de “vrijzinnige jeugd” samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, dan mag de werknemer afwezig zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt);
- verblijf van de dienstplichtige werknemer in een recruiterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruiterings- en selectiecentrum: de nodige tijd met een maximum van drie dagen;
- verblijf van de werknemer-gewetensbezwaarde op het Bestuur van de medische expertise of in één van de verplegingsinrichtingen, die overeenkomstig de wetgeving houdende het statuut van de gewetensbezwaarden door de Koning zijn aangewezen: de nodige tijd met een maximum van drie dagen;

- bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter: de nodige tijd met een maximum van één dag;
- deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;
- uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd;
- uitoefening van het ambt van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen;
- uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd met een maximum van vijf dagen.

Verschillende PC's hebben met een sector-cao het recht op klein verlet uitgebreid, zowel wat dagen als wat gebeurtenissen betreft. Zo kennen sommige PC's bijvoorbeeld klein verlet toe bij een miskraam van de partner of verhuis van de hoofdverblijfplaats. Verschillende PC's hebben ook vooruitgelopen op de wetgeving door rekening te houden met nieuwe gezinsvormen: samenwonende partners, kinderen of ouders van de partner worden met eigen familie gelijkgesteld of een plechtigheid van wettelijk samenwonen wordt met een huwelijk gelijkgesteld.¹¹⁴⁴

B. Verlof om dwingende reden (familiaal verlof)

269. WAT - De werknemer heeft ook het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen, zoals bepaald bij algemeen verbindend verklaarde cao.¹¹⁴⁵ Dit verlof om dwingende reden wordt ook wel familiaal verlof genoemd. In tegenstelling tot het klein verlet, heeft de werknemer bij deze schorsing van de arbeidsovereenkomst geen recht op loon.¹¹⁴⁶ Een beperkt aantal PC's voorziet toch in een loonbehoud.¹¹⁴⁷

Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor

¹¹⁴⁴ NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels*, 15 december 2009, nr. 76, www.cnt-nar.be/RAPPORT/rapport-076-NL.pdf, 4.

¹¹⁴⁵ Art. 30bis Arbeidsovereenkomstenwet. Dit zogenaamde overmachtsverlof maakt ook deel uit van de Europese richtlijn rondom ouderschapsverlof, zie Clausule 7 van de bijlage bij Richtl.Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst betreffende ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 8 maart 2010, afl. 68, 13.

¹¹⁴⁶ Art. 2, § 1 CAO nr. 45, NAR, 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 maart 1990, *BS* 21 maart 1990.

¹¹⁴⁷ CAO nr. 20, NAR, 29 januari 1976 betreffende de toekenning van een dubbel vakantiegeld voor een gedeelte van de vierde vakantieweek, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 20bis van 3 maart 1977, nr. 20ter van 6 april 1982, nr. 20quater van 1 februari 1983 en nr. 20quinquies van 6 december 1983, 8.

zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.¹¹⁴⁸ Het verlof wordt vaak gebruikt om voor een kind te zorgen dat onverwacht ziek is en opvang nodig heeft. Enkel de eerste dag ziekte is onverwacht, voor de volgende dagen wordt men verondersteld een oplossing te vinden en kan slechts in zeer uitzonderlijke gevallen gebruik worden gemaakt van het verlof om dwingende redenen.¹¹⁴⁹

CAO nr. 45 somt deze dwingende redenen op:

- ziekte, ongeval of hospitalisatie van de partner van de werknemer of van een familielid, wanneer deze met de werknemer onder hetzelfde dak woont;
- ziekte, ongeval of hospitalisatie van een (schoon)kind of (schoon)ouder, zelfs wanneer deze niet met de werknemer onder hetzelfde dak woont;
- ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;¹¹⁵⁰
- het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.¹¹⁵¹

De werkgever en de werknemer kunnen echter in onderling akkoord andere gebeurtenissen vaststellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden.¹¹⁵²

De werknemer mag afwezig zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de problemen veroorzaakt door de hierboven opgesomde gebeurtenissen, met een maximum van tien werkdagen per kalenderjaar.¹¹⁵³ De werknemer moet zijn werkgever vooraf verwittigen van zijn afwezigheid, of indien dit niet mogelijk is, zo spoedig mogelijk achteraf. Hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer de dwingende reden bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.¹¹⁵⁴

¹¹⁴⁸ Art. 2, § 2 CAO nr. 45, NAR, 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 maart 1990, BS 21 maart 1990.

¹¹⁴⁹ S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 159.

¹¹⁵⁰ Het moet gaan om schade aan de eigen woning van de werknemer en niet aan de vakantiewoning, zie Arbrb. Dendermonde 5 september 2000, *Soc.Kron.* 2003, afl. 5, 245

¹¹⁵¹ Art. 2, § 3 en § 4 CAO nr. 45, NAR, 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen verbindend verklaard bij KB 6 maart 1990, BS 21 maart 1990.

¹¹⁵² Art. 2, § 5 *ibid.*

¹¹⁵³ Art. 4 *ibid.*

¹¹⁵⁴ Art. 5 en 6 *ibid.*

II. WLB-discussie

270. OVERZICHT - Het klein verlet en het verlof om dwingende reden sluiten aan bij het WLB-criterium '*emergency leave*' en '*controle bij de werknemer*'. Klein verlet dat in loonbehoud voorziet, heeft een meer positieve invloed dan verlof om dwingende reden.

In beide gevallen zijn de oorzaken van de schorsing echter beperkend opgesomd, wat negatief is voor de WLB-criteria. De lijst is ook verouderd en bijvoorbeeld niet aangepast aan nieuwe samenlevingsvormen. Tot slot kan worden betwijfeld of de duur dat de arbeidsovereenkomst geschorst is, voldoende is (bv. in het geval van een begrafenis van een familielid of de eerste dag ziekte van een kind).

§ 6. (Overige) schorsingsgronden

I. Bespreking (schematisch)

271. AANPAK - De overige schorsingen worden slechts schematisch besproken en onderverdeeld in drie categorieën: schorsingen waarvan de oorzaak van de schorsing in hoofde van de werknemer kan worden gesitueerd, schorsingen waarvan de oorzaak van de schorsing in hoofde van de werkgever kan worden gesitueerd en gemeenschappelijke schorsingsgronden.

A. Oorzaken van de schorsing in hoofde van de werknemer						
Wat	Bron	Duur	Belangrijkste voorwaarden	Loon	Uitkering	Ontslag- bescherming
jaarlijkse vakantie	art. 28, 1° AOW	20 dagen of 4 weken		ja	neen	neen
klein verlet (kort verzuim)	art. 30, § 1 AOW KB 28 augustus 1963	1 dag tot de tijd die nodig is, afhankelijk van de oorzaak.	oorzaak opgesomd in het KB; verwittigen van de werkgever.	ja	neen	neen
verlof om dwingende redenen (familiaal verlof)	art. 30bis AOW CAO nr. 45	maximaal 10 dagen	oorzaak opgesomd in de cao; verwittigen van de werkgever	neen	neen	neen
niet aanvatten of voortzetten van het werk (gewaarborgd dagloon)	art. 27 AOW	voor elke dag afzonderlijk moeten de voorwaarden vervuld zijn	arbeidsgeschikt zijn; zich normaal naar het werk begeven; oorzaak onafhankelijk van de wil van de werknemer	ja	neen	neen
zwangerschaps- en bevallingsrust	art. 28, 2° AOW	in principe 15 weken waarvan minimaal 1 en maximaal 6 weken vóór de bevalling.	werkgever verwittigen van de zwangerschap. Geneeskundig getuigschrift met vermoedelijke bevallingsdatum.	neen	ja	ja
borstvoedingsverlof	art. 42, § 2, 3° AW		Borstvoeding geven en in arbeidsomstandigheden werken die schadelijk zijn voor het kind zonder dat een overplaatsing mogelijk is	neen	ja	neen
zwangerschaps- onderzoeken	art. 28, 2°bis AOW en art. 39bis AW	de tijd die nodig is om de zwangerschapsonderzoeken te ondergaan wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren.	werkgever voorafgaand verwittigen; geneeskundig getuigschrift.	ja	neen	ja
zetelen in de arbeidsgerechten	art. 28, 3° AOW	de tijd dat de werknemer moet zetelen		neen	neen	neen
betaald educatief verlof	art. 28, 4°, b) AOW en Herstelwet 22 januari 1985	meestal maximaal 100 uur	werkgever voorafgaand verwittigen; in principe enkel voor voltijders; enkel voor de opgesomde (beroeps- of algemene) opleidingen; planning op ondernemingsvlak mogelijk; verwittiging van de werkgever; de cursussen met nauwgezetheid volgen; uitstel op vraag van de werkgever is mogelijk.	ja (begrensd) (werkgever krijgt forfaitaire terugbetaling van overheid)	Neen	ja

politiek verlof	art. 28, 4°, c) AOW en wet 19 juli 1976 tot instelling van een verlof voor de uitoefening van een politiek mandaat	afhankelijk van de uitgeoefende functie, bv. 2 dagen per week of volledige schorsing voor burgemeesters en schepenen en 1 dag per maand voor gemeenteraadsleden van het OCMW van grote gemeenten.	lid zijn van een provincie-, agglomeratie-, federatie-, gemeente- of districtsraad; van een gemeenschappelijke, Vlaamse of Franse gemeenschapscommissie; van een raad voor maatschappelijk welzijn; van de raad van de Duitstalige gemeenschap of het ambt bekleden van voorzitter van een van die instellingen of lid zijn van hun uitvoerend college. werkgever verwittigen	ja (werkgever krijgt terugbetaling van overheid). Geen loonwaarborg voor de werknemer die het ambt of mandaat van burgemeester, schepenen, voorzitter of lid van een bureau van een districtsraad of voorzitter van een OCMW opneemt	neen	ja
voorlopige hechtenis	art. 28, 5° AOW			neen	neen	neen
vaderschaps- of geboorteverlof	art. 30, § 2 tot § 4 AOW	10 dagen binnen de 4 maanden na de bevalling	vader of meemouder zijn; verwittiging van de werkgever	3 dagen loon	7 dagen uitkering	ja
adoptieverlof	art. 30 ^{ter} AOW	6 weken voor kinderen tot 3 jaar, 4 weken voor kinderen van 3 tot 8 jaar binnen de twee maanden na inschrijving in het bevolkingsregister	werkgever verwittigen	3 dagen loon	rest uitkering	ja
pleegzorgverlof	art. 30 ^{quater} AOW	6 dagen per jaar, te verdelen onder beide pleegouders indien zij beiden werknemer zijn.	slechts voor gebeurtenissen die verband houden met de pleegzorgsituatie en waarbij de tussenkomst van de werknemer vereist is voor zover de uitvoering van de AO deze tussenkomst onmogelijk maakt, zoals een zitting bij een gerechtelijke autoriteit; verwittiging van de werkgever	neen	Ja	neen
arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval	art. 31 AOW		Werkgever verwittigen; eventueel geneeskundig getuigschrift	1e maand: gewaarborgd loon (voor arbeiders gedeeltelijk begrensd)	na de periode van het gewaarborgd loon (+ voor arbeiders gedeeltelijke aanvulling op het gewaarborgd loon)	Bescherming tegen ontslag vanuit discriminatierecht

borstvoedings-pauze	CAO nr. 80	30 min * 2 tot 9 maanden na de geboorte van het kind	werkgever 2 maanden op voorhand verwittigen + maandelijks medisch getuigschrift	neen	Ja	ja
tijdskrediet en landingsbaan	CAO nr. 103	Met motief: maximum 48 m. Zonder motief: voltijds 12 m; halftijds 24 m en 1/5 ^e 60 m. Landingsbaan: vanaf ten vroegste 50 jaar tot pensioenleeftijd, op te nemen als halftijds of 1/5 ^{de} . Op te nemen met minimaal 3 m als het voltijds of halftijds tijdskrediet betreft, en 6 m als het 4/5 ^e tijdskrediet betreft.	werkgever verwittigen; anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden.; in ondernemingen met meer dan 10 werknemers is het een recht, met minder dan 10 werknemers is de instemming van de werkgever vereist; werkgever kan wel uitstellen.	neen	enkel voor tijdskrediet met motief en landingsbaan	ja
loopbaan-onderbreking voor palliatieve verzorging	Herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen KB 22 maart 1995	maximaal 2 maanden, op te nemen als voltijds, halftijds of 1/5 ^e ; Op te nemen met minimaal 1 m.	werkgever verwittigen met attest behandelende geneesheer; geen voorwaarden met betrekking tot de relatie tot de persoon die verzorgd wordt	neen	Ja	ja
loopbaan-onderbreking voor medische bijstand of verzorging	KB 10 augustus 1998	12 m voltijds, 24 m halftijds of 1/5 ^e . Op te nemen met minimaal 1 m, of 1 w bij ziekenhuisopname van een minderjarig kind.	werkgever verwittigen met attest behandelende geneesheer; gezinslid of familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte; werkgever kan uitstellen	neen	Ja	ja
ouderschaps-verlof	Richtlijn 2010/18/EU KB 29 oktober 1997 CAO nr. 64	4 m voltijds, 8 m halftijds, 20 m 1/5 ^e . Op te nemen met minimaal 1 m.	anciënniteits- en tewerkstellingsvoorwaarden; op te nemen tot het kind in principe 12 jaar wordt; alleen uitstel mogelijk door de werkgever	neen	Ja	ja

B. Oorzaken van de schorsing in hoofde van de werkgever						
Wat	Bron	Duur	Belangrijkste voorwaarden	Loon	Uitkering	Ontslagbescherming
voor arbeiders: technische stoornis	art. 49 AOW		Oorzaak moet binnen de onderneming liggen en aan de voorwaarden voor overmacht beantwoorden. Inhaalrust moet eerst worden opgenomen.	Zeven dagen normaal loon. Nadien geen recht op loon, maar supplement van 2 euro per dag bovenop werkloosheidsuitkering	Vanaf de achtste dag werkloosheidsuitkering.	Neen
voor arbeiders: slecht weer	art. 50 AOW		Het werk moet onmogelijk zijn, en de werkmans moet verwittigd zijn dat hij zich niet moet aanbieden. Inhaalrust moet eerst worden opgenomen.	Neen, maar supplement van 2 euro per dag bovenop werkloosheidsuitkering	Werkloosheidsuitkering met eventueel toeslag uit fonds voor bestaanszekerheid.	Neen. Na 1 maand heeft de wn wel het recht de overeenkomst zonder termijn op te zeggen.
voor arbeiders: gebrek aan werk	art. 51 AOW en CAO nr. 53	4 weken als volledige schorsing; 3 maanden als maximaal 3 arbeidsdagen per week of maximaal 1 week op twee; en meer dan 3 maanden als minimaal 3 arbeidsdagen per week of minimaal 1 arbeidsweek per 2 weken.	Economische oorzaak. Gehele of gedeeltelijke schorsing. Inhaalrust moet eerst worden opgenomen.	Neen, maar supplement van 2 euro per dag bovenop werkloosheidsuitkering	Werkloosheidsuitkering	Neen. De wn heeft wel het recht de overeenkomst zonder termijn op te zeggen.
voor bedienden: gebrek aan werk	art. 77/1 tot 77/8 AOW	Per kalenderjaar 16 kalenderweken bij volledige schorsing of 26 weken bij gedeeltelijke schorsing met ten minste 2 arbeidsdagen per week.	Enkel voor ondernemingen in moeilijkheden die gebonden zijn door een cao of een ondernemingsplan. Gehele of gedeeltelijke schorsing. Inhaalrust moet eerst worden opgenomen.	Supplement van minimum 2 euro bovenop de werkloosheidsuitkering	Werkloosheidsuitkering	Neen. De wn heeft wel het recht de overeenkomst zonder termijn op te zeggen.

C. Gemeenschappelijke oorzaken van de schorsing of oorzaken die zowel bij de werknemer als de werkgever kunnen voorkomen						
Wat	Bron	Duur	Belangrijkste voorwaarden	Loon	Uitkering	Ontslagbescherming
tijdelijke overmacht	art. 26 AOW	duur van de overmacht zolang die 'tijdelijk' is, dit is niet van lange duur		neen	Neen	neen, maar overmacht is slechts een oorzaak van beëindiging van de AO als de AO daardoor lange tijd niet kan worden uitgevoerd
exceptio non adempti contractus	Geen			neen	neen	
staking en uitsluiting	Cass. 21 december 1981 en art. 6.4 HESH			neen	eventueel premie van vakorganisatie	
conventionele schorsing	geen			neen	neen	
schorsing als tuchtmaatregel	Arbeidsreglement			neen	neen	

II. WLB-discussie

272. ALGEMEEN - Verschillende van de schorsingen waarvan de oorzaak van de schorsing bij de werknemer te zoeken is, sluiten aan bij het WLB-criterium '**langere onderbrekingen van de arbeidsprestaties**', zoals het tijdskrediet en de moederschapsrust. Andere sluiten aan bij het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**' zoals het betaald educatief verlof en het politiek verlof. Is er sprake van een echt recht dat onmiddellijk kan worden uitgeoefend (bv. palliatief verlof), dan is dit beter voor het WLB-criterium dan wanneer de uitoefening van het recht kan worden uitgesteld (bv. tijdskrediet wanneer de drempel van 5 % is bereikt) of instemming vereist is (bv. tijdskrediet in ondernemingen met maximaal 10 werknemers). Wanneer een ontslagbescherming wordt voorzien, sluit dit aan bij het WLB-criterium '**steun op de werkvloer**'.

De schorsingen waarvan de oorzaak van de schorsing in hoofde van de werkgever te zoeken is, zijn dan weer negatief voor het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**', zeker wanneer geen loonbehoud wordt voorzien.

Van de schorsingen waarvan de oorzaak zowel bij de werkgever als de werknemer kan voorkomen, heeft alleen de tijdelijke overmacht een positieve invloed, namelijk op '**emergency leave**'.

273. TIJDSKREDIET - Wanneer meer dan 5 % van de personeelsleden binnen een onderneming of een dienst hun recht op tijdskrediet gelijktijdig willen uitoefenen, dan wordt een voorkeur- en planningsmechanisme toegepast. Als de drempel bereikt is, wordt de werknemer op een wachtlijst geplaatst en kan hij het recht pas uitoefenen als er een plaats vrij komt.¹¹⁵⁵ Dit mechanisme kan op ondernemingsniveau worden vastgelegd, wat aansluit bij het WLB-criterium '**sociale dialoog**'. Is dat niet gebeurd, dan geldt het mechanisme zoals vastgelegd in CAO nr. 103. Daarbij wordt de voorkeur gegeven aan werknemers die tijdskrediet willen opnemen voor zorg (palliatieve zorgen; zwaar ziek gezins- of familielid); vervolgens voor opvoeding (bij twee werkende ouders of eenoudergezinnen); vervolgens voor oudere werknemers (50 jaar en ouder) en tot slot voor werknemers die een beroepsopleiding willen volgen.¹¹⁵⁶ Dergelijke voorrangregeling sluit aan bij het WLB-criterium '**steun op de werkvloer**'.

Afdeling 6. Enkele werknemers uitgelicht

274. TOEPASSINGSGBIED VAN DE ARBEIDSWET - Het Belgische arbeidstijdenrecht is voornamelijk neergeschreven in de Arbeidswet. De Arbeidswet is van toepassing op de werkgevers en hun werknemers. De personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten

¹¹⁵⁵ S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 119.

¹¹⁵⁶ Art. 18 CAO nr. 103, NAR, 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.

onder het gezag van een andere persoon worden voor de toepassing van deze wet gelijkgesteld met werknemers.¹¹⁵⁷ Naast werknemers in de klassieke betekenis, is de Arbeidswet in principe bijvoorbeeld ook van toepassing op vrijwilligers en studenten-stagiairs.¹¹⁵⁸

Maar de bepalingen rondom de arbeids- en rusttijden zijn niet op alle werknemers van toepassing. Grosso modo zijn enkel de bepalingen voor jongeren (hoofdstuk III, afdeling III Arbeidswet) van toepassing op familieondernemingen, varend personeel van visserijbedrijven, huisarbeiders, artsen en varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer in de lucht. Enkel de bepalingen rondom jongeren en zondagarbeid (hoofdstuk III, afdeling I Arbeidswet) zijn van toepassing op werknemers met een leidende functie of vertrouwenspost, dienstboden en handelsvertegenwoordigers. En het varend personeel tewerkgesteld aan werken van vervoer te water, met uitzondering van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor binnenschippers, en werknemers van onderwijsinstellingen zijn niet onderworpen aan de bepalingen rondom zondagsrust.¹¹⁵⁹ In het kader van dit proefschrift, worden hierna slechts enkele opzienbarende categorieën uitgelicht, namelijk jeugdige en zwangere werknemers, (kandidaat-)artsen, leidinggevenden of vertrouwenspersoneel, handelsvertegenwoordigers en thuisarbeiders of telewerkers. Daarnaast zullen de deeltijders worden besproken die een speciale behandeling krijgen in het arbeidstijdenrecht.

§ 1. *Werknemers met een 'eigen' arbeidstijdenrecht*

I. *Werknemers wiens werk wordt gecontroleerd via doelen*

A. *Bespreking*

1. *Werknemers met een leidinggevende of vertrouwensfunctie*

275. UITGESLOTEN VAN (MEESTE) REGELS RONDOM ARBEIDSTIJD - De bepalingen van de Arbeidswet zijn voor het grootste deel niet van toepassing voor personeelsleden die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden. Slechts de bepalingen rondom zondagsrust en jeugdige werknemers zijn van toepassing op de door de Koning aangewezen werknemers die

¹¹⁵⁷ Art. 1 Arbeidswet. Het proefschrift is beperkt tot de private sector. De Arbeidswet is in principe ook van toepassing op werknemers in statutair dienstverband, aangezien de Arbeidswet personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon gelijkstelt met werknemers en personen die deze gelijkgestelde werknemers tewerkstellen met werkgevers eveneens gelijkstelt (art. 1, §2, 1° en 2° Arbeidswet). Voor instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of voor instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen is de Arbeidswet dan ook in haar geheel van toepassing. Voor alle andere overheidsorganisaties zijn slechts de bepalingen rondom jeugdige werknemers van toepassing (Art. 3, § 1, 1° Arbeidswet). Voor het grootste deel van de publieke sector is volgende wet van toepassing: wet 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector, *BS* 5 januari 2001, *err. BS* 31 januari 2001. Voor een bespreking en vergelijking met de Arbeidswet, zie I. DE WILDE, R. JANVIER en L. VANHOUTTE, *Arbeidstijd bij de Vlaamse lokale besturen. Stand van zaken, knelpunten en beleidsvoorstellen*, Brugge, die Keure, 2014, 400 p..

¹¹⁵⁸ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 7-8.

¹¹⁵⁹ Art. 3 tot 3^{quater} Arbeidswet.

een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden.¹¹⁶⁰ De bepalingen rondom arbeidsduur, nachtarbeid, naleving van de uurroosters, de rusttijden en de pauzes zijn op hen niet van toepassing. Om de prestaties te meten, wordt daarom (meer dan bij andere werknemers) niet zozeer naar de aanwezige tijd gekeken, maar worden te behalen doelstellingen geformuleerd.

Volgens het Hof van Cassatie is artikel 3, § 3, 1° Arbeidswet een dwingende wetsbepaling in de zin van artikel 51 CAO-wet van 5 december 1968, zodat de omschrijving van het toepassingsgebied van een cao gesloten krachtens artikel 28 Arbeidswet, zelfs algemeen verbindend verklaard, geen afbreuk kan doen aan de wettelijke uitsluiting van bepaalde groepen van werknemers van de regels betreffende de arbeidsduur die in artikel 3 van de Arbeidswet zijn bepaald.¹¹⁶¹

Personen met een leidinggevende of vertrouwensfunctie hebben geen recht op overloon. Partijen kunnen wel conventioneel overeenkomen een 'overloon' te betalen, dat zij dan vrij kunnen vaststellen.¹¹⁶² Personen met een leidinggevende of vertrouwensfunctie hebben ook geen recht op arbeidsduurverminderingdagen op grond van artikel 28 Arbeidswet wanneer de arbeidsduur bij gemiddelde werd verlaagd. Niets belet echter dat op een andere basis conventioneel arbeidsduurverminderingdagen worden toegekend aan deze personen, zolang maar niet verwezen wordt naar artikel 28 Arbeidswet.¹¹⁶³

276. WIE - De notie leidinggevend en vertrouwenspersoneel valt niet volledig samen met die van kaderpersoneel.¹¹⁶⁴ Om te weten wie onder de uitzondering valt, moet men kijken naar de lijst van personen die in het KB van 10 februari 1965 worden opgesomd.¹¹⁶⁵ De lijst bevat een opsomming van functies die in alle sectoren gelden, en functies die in bepaalde sectoren gelden. Voor alle sectoren vermeldt de lijst onder meer de directeurs, onderdirecteurs, personen die werkelijk gezag uitoefenen en de verantwoordelijkheid dragen voor de gehele onderneming of een

¹¹⁶⁰ Art. 3, § 3, 1° Arbeidswet. Werknemers met een leidinggevende of vertrouwensfunctie worden ook vaak uitgesloten van het recht op tijdskrediet, zoals ook wordt aangetoond door het onderzoek naar de sectorafspraken en organisatiecases. CAO nr. 103 laat toe dat het PC of de onderneming bij cao sommige personeelscategorieën kunnen uitsluiten (art. 2, § 3 CAO nr. 103, NAR, 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen).

¹¹⁶¹ Cass. 10 januari 2000, nr. S.99.0127, RW 2000-01, 692, noot J.R. RAUWS.

¹¹⁶² De meeste gerechtelijke uitspraken kennen in principe wel een loon toe voor de meeruren van de werknemer die een leidende functie of vertrouwenspost bekleedt, op voorwaarde dat daarvoor één of andere rechtsbron (de arbeidsovereenkomst, het gebruik of zelfs de billijkheid) kan worden aangewezen. Het kan echter ook zijn dat het gewone maandloon de vergoeding voor deze extra uren reeds omvat (Voor een uitgebreide bespreking zie F. BLOMME, *Arbeidswetgeving in de private sector. Dossier arbeidstijd van kaderpersoneel*, Brugge, Vanden Broele, 2013, 89-98; E. RUCHAT, "Les personnes investies d'une poste de direction ou de confiance", *Ors.* 2002, (25) 31-33 en K. RASSCHAERT, "Kaderleden en overwerk", *Or.* 2000, (1) 5-6).

¹¹⁶³ F. BLOMME, "ADV-dagen: arbeidsduurvermindering via compensatiedagen", *Or.* 2015, (98) 112.

¹¹⁶⁴ F. BLOMME, "De arbeidstijd van kaderpersoneel en leidinggevend", *Or.* 2015, afl. 3, (54) 54; *Arbh.* Bergen 18 januari 2010, AR 2007/AM/20768.

¹¹⁶⁵ KB 10 februari 1965 tot aanduiding van de met leidende functie of vertrouwenspost beklede personen in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur, BS 12 februari 1965. In bepaalde sectoren wordt daarnaast een bijzondere lijst van personen bepaald. Dit KB is niet van toepassing op de openbare sector. Het Grondwettelijk Hof oordeelt dat artikel 65 Arbeidswet daarmee geen ongerechtvaardigd verschil in behandeling inhoudt. Doordat die bepaling het KB van 10 februari 1965 "tot aanwijzing van de personen die met een leidende functie of met een vertrouwenspost zijn bekleed in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur" niet opheft, heeft zij immers niet als draagwijdte, noch tot gevolg dat de Koning wordt verhinderd soortgelijke bepalingen aan te nemen voor deze categorie van werknemers. Integendeel, artikel 3, § 3, 1° kent de Koning de bevoegdheid toe een soortgelijke bepaling aan te nemen voor de openbare sector. Uit het feit dat de Koning van deze bevoegdheid geen gebruik heeft gemaakt, volgt nog niet dat artikel 65 Arbeidswet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet zou schenden (GwH 18 oktober 2012, nr. 120/2012, RABG 2013, afl. 15, 1067, noot M. DEMEDTS).

belangrijke onderafdeling ervan, de privésecretarissen verbonden aan de dienst van de werkgever, de personen die onder hun verantwoordelijkheid de onderneming tegenover derden kunnen verbinden, de filiaalhouders die al of niet personeel onder hun gezag hebben, de stalmeesters, de personen belast met de controle- en of inspectieopdrachten, welke geheel of gedeeltelijk buiten de normale werkuren uitgeoefend moeten worden¹¹⁶⁶ en de ingenieurs en de technische personeelsleden voor zover hun persoonlijke aanwezigheid voor de veiligheid van de werknemers en voor de veilige werking van de onderneming noodzakelijk is.¹¹⁶⁷ Het bekleden van een vertrouwenspost vereist volgens het Hof van Cassatie niet dat de betrokken functie een autonome beslissingsbevoegdheid inhoudt.¹¹⁶⁸

De lijst is verouderd en bevat functies die vandaag niet meer voorkomen (zoals de stenotypiste). Aangezien het KB een uitzondering vormt op de algemene regeling van de Arbeidswet, moet het nochtans beperkend worden geïnterpreteerd. Er kan echter wel rekening worden gehouden met de technologische evolutie van bepaalde beroepen die erin voorkomen. Vandaar dat het hoofd van de informaticadienst kan gelijkgesteld worden met de chefs van de mechanografie. Maar het KB kan niet zo worden geïnterpreteerd dat het wordt uitgehold of grondig gewijzigd.¹¹⁶⁹ Zeker voor wat betreft een functie die reeds bestond op het ogenblik van het opstellen van het KB, zoals hoofdverpleegster, kan het KB niet zo worden geïnterpreteerd als zou het deze functie omvatten.¹¹⁷⁰ Tot slot moet nog worden opgemerkt dat de categorie van leidinggevend of vertrouwenspersoneel niet per definitie samenvalt met kaderpersoneel.¹¹⁷¹

In een bijdrage die bedoeld is om te provoceren, laakt HUMBLET echter het stilzitten van de wetgever en de rechtspraak die functies bij analogie uitsluit van de Arbeidswet. Volgens hem zou men verwachten dat bij een afwijking van een 'vrij fundamentele verworvenheid' toch wel enige nauwkeurigheid wordt nagestreefd, wat dus niet het geval is. Daardoor bevorderen sommige werkgevers *en masse* werknemers om onder de uitzondering te vallen, HUMBLET spreekt van een onderneming in het Antwerpse waar 33 % van de werknemers tot de uitzondering behoren. Deze groep van werknemers krijgt een vaste vergoeding, werkt voor en na het werk veel thuis, moet of mag niet prikken 'omdat dat beneden hun waardigheid is' en waarvoor werkweken van 80 uur geen uitzondering zijn.¹¹⁷²

¹¹⁶⁶ Onder normale werkuren moet worden verstaan de gewone werkuren van de andere werknemers van de betrokken onderneming en niet de normale kantooruren van de ondernemingen in het algemeen (Cass. 10 november 2014, AR S.12.0114.N, Antwerp Diamond House VME/E. D., *RABG* 2015, 919).

¹¹⁶⁷ Art. 2, I KB 10 februari 1965 tot aanduiding van de met leidende functie of vertrouwenspost beklede personen in de particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven voor de toepassing van de wet betreffende de arbeidsduur, *BS* 12 februari 1965.

¹¹⁶⁸ Cass. 29 maart 2010, nr. S.09.0034.N.

¹¹⁶⁹ Arbh. Brussel 31 maart 1993, *JTT* 1994, 291. Zie F. BLOMME, *Arbeidswetgeving in de private sector. Dossier arbeidstijd van kaderpersoneel*, Brugge, Vanden Broele, 2013, 22-54 voor een overzicht van rechtspraak.

¹¹⁷⁰ Arbrb. Bergen en Charleroi 18 mei 2015, AR 13/1539/A, *JTT* 2015, 301.

¹¹⁷¹ K. RASSCHAERT, "Kaderleden en overwerk", *Or.* 2000, (1) 1.

¹¹⁷² P. HUMBLET, "Hoofdstuk 2. Apologie van het recht op uitbuiting. Een provocatie" in K. REYNIERS en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, (17) 25.

Omwille van strijdigheid met de Arbeidstijdrichtlijn (randnr. 282), werd al verschillende keren getracht de lijst te herzien, eventueel te vervangen door criteria aan de hand waarvan men kan afleiden of een functie valt onder de arbeidsduurreglementering.¹¹⁷³ Tot op heden is men daar echter nog niet in geslaagd.

2. Handelsvertegenwoordigers

277. UITGESLOTEN VAN MEESTE REGELS RONDOM ARBEIDSTIJD - Ook de handelsvertegenwoordigers worden op dezelfde manier uitgesloten. Enkel de bepalingen rondom zondagsrust en jeugdige werknemers zijn van toepassing op de handelsvertegenwoordigers.¹¹⁷⁴ De handelsvertegenwoordiger is de werknemer die tegen loon cliënteel opspoort en bezoekt met het oog op het onderhandelen over en/of het sluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, onder het gezag, voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers.¹¹⁷⁵ De taken van een handelsvertegenwoordiger worden ook eerder in doelen dan in tijd uitgedrukt, al kan de handelsvertegenwoordiger zowel met een vast loon, een commissieloon of een combinatie van beide worden vergoed.¹¹⁷⁶

3. Thuis- en telewerkers

278. UITGESLOTEN VAN BIJNA ALLE REGELS RONDOM ARBEIDSTIJD - De bepalingen rondom arbeidstijd en rusttijden in de Arbeidswet zijn, behalve voor wat betreft de bepalingen rondom jeugdige werknemers, niet van toepassing op de huisarbeiders.¹¹⁷⁷ Aangezien telewerkers (voor het overgrote deel)¹¹⁷⁸ een bijzondere categorie van huisarbeiders zijn, zijn ook op hen de bepalingen rondom nachtarbeid, zondagarbeid en arbeidsduur niet van toepassing. Bij thuisarbeiders wordt de arbeidstijd voor het bepalen van de prestaties niet gemeten en wordt het werk opnieuw eerder in te behalen doelstellingen geformuleerd.¹¹⁷⁹

¹¹⁷³ K. RASSCHAERT, "Kaderleden en overwerk", *Or.* 2000, (1) 4.

¹¹⁷⁴ Art. 3, § 3, 2° en 3° Arbeidswet.

¹¹⁷⁵ Art. 4 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹¹⁷⁶ Art. 89 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹¹⁷⁷ Art. 3bis Arbeidswet.

¹¹⁷⁸ Volgens L. SMETS en N. THOELLEN is niet elke vorm van telewerk ook thuiswerk. 'Telewerk' in telewerkcentra of telewerkkantoren zijn geen thuiswerk indien de werknemer niet kan kiezen waar er wordt gewerkt (L. SMETS en N. THOELLEN, "Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis", *Or.* 2006, afl. 4, (83) 86). Een ander voorbeeld is de werknemer die met gebruikmaking van informatietechnologie thuiswerkt, maar onder de rechtstreekse controle van de werkgever staat. Opdat er van huisarbeid sprake zou zijn, is immers vereist dat de werknemer niet onder de rechtstreekse controle of het toezicht van de werkgever staat (art. 119.1 Arbeidsovereenkomstenwet; *Arbh.* Gent (afd. Brugge) 14 juni 2013, AR 2012/AG/222, *NjW* 2013, afl. 290, 806, noot S. DE GROOF). Dergelijke werknemer is een telewerker die onder CAO nr. 85 valt, maar geen thuiswerker volgens artikel 119.1 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹¹⁷⁹ P. HUMBLET, "Hoofdstuk 2. Apologie van het recht op uitbuiting. Een provocatie" in K. REYNIERS en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, (17) 26.

279. WIE - Huisarbeiders zijn werknemers die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere door hen gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan.¹¹⁸⁰

Telewerkers zijn (voor het overgrote deel) een bijzondere categorie van huisarbeiders.¹¹⁸¹ Het zijn werknemers die, in het kader van een arbeidsovereenkomst, op regelmatige basis en niet incidenteel werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, buiten die bedrijfslocatie uitvoeren, in de woning van de werknemer of in elke andere door hem gekozen plaats met gebruikmaking van informatietechnologie.¹¹⁸² Wordt er geen gebruik gemaakt van informatietechnologie, dan kan er geen sprake zijn van telewerk.¹¹⁸³

De werknemer die af en toe thuis verderwerkt na zijn gebruikelijke arbeidsdag of die uitzonderlijk in het weekend thuis werkt, is geen thuisarbeider of telewerker.¹¹⁸⁴ Hetzelfde geldt voor de werknemer die uitzonderlijk thuiswerkt omwille van slecht weer, staking, zieke kinderen, enz.¹¹⁸⁵ Het thuiswerken moet een structurele arbeidsvoorwaarde zijn om als thuiswerker te worden beschouwd.¹¹⁸⁶ Werkt de werknemer daarentegen op regelmatige basis op een door hem gekozen andere werkplek, dan zijn de regels rondom thuisarbeid en eventueel telewerk van toepassing voor de prestaties die hij op deze andere werkplek levert en de algemene regels van de Arbeidsovereenkomstenwet voor de prestaties geleverd in de onderneming.¹¹⁸⁷ Vanaf wanneer het thuiswerken een structureel karakter krijgt, is een feitenkwestie.¹¹⁸⁸

Reizende werknemers (nomads) die eventueel gebruik maken van telecommunicatie voor het uitvoeren van hun taken (e-nomads) zijn geen thuisarbeiders en ook geen telewerkers en vallen onder de normale regels van de arbeidsduur zoals hierboven beschreven.¹¹⁸⁹

280. REDENEN VOOR UITSLUITING - Voor deze uitsluiting worden verschillende redenen gegeven. De meest gehoorde redenen houden ermee verband dat de werkgever geen rechtstreekse controle

¹¹⁸⁰ Art. 119.1 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹¹⁸¹ W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON en M. DEPREEZ, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2014-2015*, Mechelen, Kluwer, 2014, 2655.

¹¹⁸² Art. 2 en 4 CAO nr. 85, NAR, 9 november 2005 betreffende het telewerk, algemeen verbindend verklaard bij KB 13 juni 2006, BS 5 april 2006.

¹¹⁸³ S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 143.

¹¹⁸⁴ O. RIJCKAERT, "'Loin des yeux, loin du compteur?' - Essai de clarification du temps de travail des travailleurs à domicile, des télétravailleurs et des travailleurs nomades" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (309-330) 311; S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 144.

¹¹⁸⁵ S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 144.

¹¹⁸⁶ L. SMETS en N. THOELEN, "Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis", *Or.* 2006, afl. 4, (83) 85.

¹¹⁸⁷ Art. 119.2, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de werknemer thuiswerkt om na de spitsuren naar de arbeidsplaats te gaan (S. DEREYMAEKER, *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 144).

¹¹⁸⁸ *Ibid.*, 144.

¹¹⁸⁹ O. RIJCKAERT, "'Loin des yeux, loin du compteur?' - Essai de clarification du temps de travail des travailleurs à domicile, des télétravailleurs et des travailleurs nomades" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (309-330) 326.

uitoefent op het werk van de werknemers. Een rechtstreekse controle is de controle op het moment zelf van de aanwezigheid en bezigheden van de werknemer, bv. door de aanwezigheid van de werkgever of een webcam en staat tegenover een onrechtstreekse controle achteraf door bv. een kwaliteitscontrole van het geleverde werk.¹¹⁹⁰ Doordat er geen rechtstreekse controle wordt uitgeoefend, zou het voor de werkgever niet mogelijk zijn ervoor te zorgen dat zijn werknemer de arbeidstijdregels naleeft zodat deze niet zouden kunnen worden toegepast. Bovendien zou het ook niet wenselijk zijn dat de arbeidstijdregels op deze werknemers van toepassing zijn omdat de werkgever dan mogelijks strafrechtelijk zou kunnen worden gesanctioneerd bij een overtreding door zijn werknemer, terwijl hij dergelijke overtreding dus zelf niet kan controleren.¹¹⁹¹

Bij dergelijke verantwoording kunnen toch vraagtekens worden geplaatst. De werkgever zou in de huidige technologische stand van zaken wel degelijk rechtstreekse controle *kunnen* uitoefenen op de thuisarbeider.¹¹⁹² Voert de werkgever echter een rechtstreekse controle uit op de werknemer die thuiswerkt, dan zijn de bepalingen van de Arbeidswet wel gewoon van toepassing. Volgens de definitie in de Arbeidsovereenkomstenwet is de huisarbeider immers een werknemer die niet onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staat en de uitsluiting geldt enkel voor huisarbeiders.¹¹⁹³ De wetgever had bij de invoering van de uitzondering voor huisarbeiders wellicht eerder de situatie voor ogen waarbij dergelijke rechtstreekse controle niet *mogelijk* was.¹¹⁹⁴

Bovendien zijn de wetgever en de rechtsleer niet heel duidelijk over wat dat dan betekent, onder het toezicht of de rechtstreekse controle van de werkgever staan.¹¹⁹⁵ Gaat het om het controleren of een huisarbeider 'werkt' in de zin van 'productief is', dan zijn er wellicht heel veel gewone

¹¹⁹⁰ F. ROBERT, *Telewerk. Juridische aspecten en recente ontwikkelingen*, Brussel, Larcier, 2008, 114-118. Volgens het arbeidshof te Gent laat telefonische bereikbaarheid of online bereikbaarheid geen toezicht of rechtstreekse controle toe (Arbh. Gent 11 september 2009, AR 2008/AG/230, *Soc.Kron.* 2010, afl. 1, 35).

¹¹⁹¹ L. SMETS en N. THOLEN, "Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis", *Or.* 2006, afl. 4, (83) 92-93; K. SALOMEZ, "Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht?", *Soc.Kron.* 2006, afl. 3, (121) 127; O. RIJCKAERT, "'Loin des yeux, loin du compteur?' - Essai de clarification du temps de travail des travailleurs à domicile, des télétravailleurs et des travailleurs nomades" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (309-330) 315; K. SALOMEZ, "Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht?", *Soc.Kron.* 2006, afl. 3, (121) 127.

¹¹⁹² O. RIJCKAERT, "'Loin des yeux, loin du compteur?' - Essai de clarification du temps de travail des travailleurs à domicile, des télétravailleurs et des travailleurs nomades" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (309-330) 328; L. MELLA MÉNDEZ, "New Forms of 'Distance Work' in Spain: An Overview" in L. MELLA MÉNDEZ en L. SERRANI (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, (194), 195. MELLA MÉNDEZ merkt terecht op dat dergelijke controle inderdaad mogelijk is, maar dat de vraag vandaag eerder is hoe die kan worden georganiseerd zonder afbreuk te doen aan het recht op privacy van de werknemer. Het Europees Hof van Justitie oordeelde overigens reeds dat een arbeidstijdregister met daarin voor elke werknemer het begin en het einde van de arbeidstijd alsook de bijbehorende onderbrekingen of pauzes onder het begrip 'persoonsgegevens' in de zin van richtlijn 95/46/EG valt (HvJ 30 mei 2013, nr. C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355, Worten – Equipamentos para o Lar SA/Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) en HvJ (Besch.) 19 juni 2014, nr. C-683/13, ECLI:EU:C:2014:2028, Pharmacontinentale/Saúde e Higiene SA and Others v Autoridade Para As Condições do Trabalho (ACT)).

¹¹⁹³ Art. 119.1 Arbeidsovereenkomstenwet *juncto* art. 3bis Arbeidswet; Arbh. Gent (afd. Brugge) 14 juni 2013, AR 2012/AG/222, *NjW* 2013, afl. 290, 806, noot S. DE GROOF. Werknemers die thuiswerken met gebruikmaking van informatietechnologie en onder rechtstreekse controle staan van de werkgever kunnen bijgevolg wel onder CAO nr. 85 vallen, maar genieten dan niet van de uitsluiting uit de Arbeidswet.

¹¹⁹⁴ De wetgever verantwoordde de uitsluiting van huisarbeiders uit de Arbeidswet inderdaad door te stellen dat zij hun taken vervullen "zoals het hen past (wetsontwerp betreffende de arbeidsduur in de openbare en particuliere sectoren van 's lands bedrijfsleven, *Parl.St.* Kamer 1962-63, nr. 476/1, 4).

¹¹⁹⁵ F. ROBERT, *Telewerk. Juridische aspecten en recente ontwikkelingen*, Brussel, Larcier, 2008, 114. Merk op dat dit een ander begrip lijkt te zijn dan het begrip arbeidstijd, waarbij de vraag moet worden gesteld of de werknemer ter beschikking staat van de werkgever (art. 19 Arbeidswet).

werknemers bij wie de werkgever dat niet controleert of kan controleren terwijl zij wel onderworpen blijven aan de regels rondom arbeidstijd. In veel gevallen kan enkel de aanwezigheid op het werk echt rechtstreeks worden gecontroleerd, of iemand voldoende heeft gepresteerd zal veelal onrechtstreeks worden gecontroleerd door een evaluatie van het gepresteerde werk. En aanwezigheid (aan de pc thuis) lijkt nu toch echt iets dat in de huidige technologische stand van zaken even goed voor huisarbeiders kan worden gecontroleerd, zonder inbreuk te doen op de privacy van de werknemer.

Een andere reden die wordt gegeven voor de uitsluiting van telewerk is dat dit wordt gepromoot om de combinatie van werk en privéleven mogelijk te maken, wat volgens de auteurs inhoudt dat werk en privéleven sterk door elkaar lopen en de tijd dat de werknemer ter beschikking staat van de werkgever bijgevolg moeilijk kan worden bepaald.¹¹⁹⁶

281. VOORWAARDEN VOOR TELE/THUISWERK - De uitsluiting van de regels rondom arbeidstijd betekent niet dat er helemaal niets rondom arbeidstijd kan of moet worden bepaald.

Ten eerste moeten bij een deeltijdse arbeidsovereenkomst wel de werkroosters worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.¹¹⁹⁷

Ten tweede moet de overeenkomst van de huisarbeider schriftelijk worden opgesteld en onder meer de overeengekomen arbeidsregeling vermelden en/of het werkrooster en/of het overeengekomen minimale volume van de prestaties.¹¹⁹⁸ Het volstaat met andere woorden het te presteren volume te omschrijven, in dat geval is geen enkele tijdsindicatie van de te presteren arbeid meer vereist.

Voor telewerkers volgt de verplichting om een schriftelijke arbeidsovereenkomst op te stellen niet uit de Arbeidsovereenkomstenwet, maar wel uit CAO nr. 85.¹¹⁹⁹ De verplichte vermeldingen inzake arbeidstijd zijn anders: de schriftelijke overeenkomst van de telewerker moet de frequentie van het telewerk en eventueel de dagen waarop telewerk wordt verricht vermelden (en eventueel de dagen en/of uren van aanwezigheid in de onderneming) en de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke de telewerker bereikbaar moet zijn en via welke middelen.¹²⁰⁰ Uit de hoger besproken rechtspraak van het Europees Hof van Justitie en het Hof van Cassatie, kunnen deze periodes van bereikbaarheid echter niet zomaar met arbeidstijd worden gelijkgesteld. De telewerker moet wel zijn werk organiseren binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur.¹²⁰¹

¹¹⁹⁶ L. SMETS en N. THOELEN, "Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis", *Or.* 2006, afl. 4, (83) 93.

¹¹⁹⁷ Art 157 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err.* *BS* 4 april 1990.

¹¹⁹⁸ Art. 119.4, § 2, 7° Arbeidsovereenkomstenwet.

¹¹⁹⁹ Art. 119.1, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹²⁰⁰ Art. 6, § 2, 2° CAO nr. 85, NAR, 9 november 2005 betreffende het telewerk, algemeen verbindend verklaard bij KB 13 juni 2006, *BS* 5 april 2006.

¹²⁰¹ Art. 8, § 1 *ibid.*

Ten derde kan het arbeidsreglement vermelden wanneer niet mag worden getelewerkt, bv. na 20 uur, of kan de individuele arbeidsovereenkomst vermelden wanneer telewerk kan worden verricht.¹²⁰² Merk op dat dit laatste geen enkele verplichting voor de werkgever inhoudt.¹²⁰³

Tot slot bepaalt CAO nr. 85 dat het telewerk op vrijwillige basis moet plaatsvinden en dit zowel voor de werknemer als voor de werkgever. De werknemer kan een aanbod tot telewerk afwijzen of aanvaarden, net als de werkgever een verzoek tot telewerk kan afwijzen of aanvaarden. Als het telewerk geen deel uitmaakt van de oorspronkelijke functieomschrijving, kan de beslissing om telewerk te verrichten ongedaan worden gemaakt door een individuele en/of collectieve overeenkomst.¹²⁰⁴ De schriftelijke overeenkomst moet de voorwaarden en nadere regels van een terugkeer naar de bedrijfslocatie bepalen, waaronder de verwittigingstermijn.¹²⁰⁵

4. Wat met de Arbeidstijdrichtlijn?

282. ARTIKEL 17, 1) ARBEIDSTIJDRIJCHTLIJN - De Arbeidstijdrichtlijn is van toepassing op alle werknemers. Voor sommige activiteiten of werknemers zijn echter wel (beperkte) uitzonderingen mogelijk. Zo kan van de maximale wekelijkse arbeidstijd in artikel 6 Arbeidstijdrichtlijn, dat directe werking heeft,¹²⁰⁶ enkel worden afgeweken in volgende gevallen:

- wanneer de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald. De richtlijn geeft enkele voorbeelden, waaronder leidinggevend personeel of andere personen met een autonome beslissingsbevoegdheid.¹²⁰⁷ De gegeven voorbeelden zijn niet exhaustief, maar moeten wel beperkend worden geïnterpreteerd;¹²⁰⁸
- zeevissersvaartuigen;¹²⁰⁹
- opt-out.¹²¹⁰

Van de tweede en derde uitzondering is geen gebruik gemaakt, dus thuiswerkers, handelsvertegenwoordigers en leidinggevend of vertrouwenspersoneel zouden onder de eerste

¹²⁰² Art. 10, § 2 Arbeidsreglementenwet en art. 6, §2bis *ibid*.

¹²⁰³ O. RIJCKAERT, "'Loin des yeux, loin du compteur?" - Essai de clarification du temps de travail des travailleurs à domicile, des télétravailleurs et des travailleurs nomades" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (309-330) 324.

¹²⁰⁴ Art. 5 CAO nr. 85, NAR, 9 november 2005 betreffende het telewerk, algemeen verbindend verklaard bij KB 13 juni 2006, BS 5 april 2006.

¹²⁰⁵ Art. 6, § 2, 5° *ibid*.

¹²⁰⁶ HvJ 5 oktober 2004, nr. C-397/01 tot C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 'Pfeiffer et al.', ov. 106.

¹²⁰⁷ Art. 17, 1) Arbeidstijdrichtlijn.

¹²⁰⁸ HvJ 9 september 2003, nr. C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, ov. 89; Rapport (Comm.) State of Implementation of Council Directive 93-104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time, 1 december 2000, COM(2000) 787 def., 3.

¹²⁰⁹ Art. 21 Arbeidstijdsrichtlijn.

¹²¹⁰ Art. 22 Arbeidstijdsrichtlijn.

uitzondering moeten vallen opdat de Belgische regelgeving richtlijnconform zou zijn. Wellicht schendt België op dat vlak de Arbeidstijdrichtlijn.

283. EEN BEPERKTE UITZONDERING... - Vooreerst kan in vraag worden gesteld of deze werknemers wel werknemers zijn waarvan de arbeidstijd (1) niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald wegens “de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid”; of (2) door de werknemers zelf kan worden bepaald.

Er is nog niet veel concrete rechtspraak over welke werknemers onder deze uitzondering kunnen vallen of welke criteria moeten worden in acht genomen. Volgens het Europees Hof van Justitie geldt deze uitzondering enkel voor werknemers “van wie de *gehele* [eigen cursivering] arbeidstijd wegens de aard van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten of vooraf bepaald, of door de werknemers zelf kan worden bepaald”.¹²¹¹ In een concrete Franse zaak oordeelde het Hof dat uit het dossier niet bleek dat werknemers met een aanstellingsovereenkomst voor vormingswerk die incidenteel en tijdens het seizoen werkzaam zijn in vakantie- en vrijetijdscentra onder de uitzondering vallen. Het Hof overwoog dat niet wordt bewezen dat zij zelf kunnen bepalen hoeveel uren zij werken en dat niets erop wijst dat die werknemers niet verplicht zijn op vaste uren aanwezig te zijn op hun werkplek.¹²¹²

Of de werknemers met een leidinggevende of vertrouwensfunctie, de handelsvertegenwoordigers en de thuiswerkers onder deze uitzondering vallen, moet de rechtspraak beoordelen. De relatief ruime lijst van werknemers die door het KB van 1965 worden gedefinieerd als vallende onder de notie ‘leidinggevend en vertrouwenspersoneel’, is mogelijks ruimer dan de uitzondering in de richtlijn.¹²¹³ Ook de thuiswerkers in het algemeen zonder een voorbehoud voor een bepaalde functie, zijn niet onverdacht. In Zweden zijn telewerkers wel onder de algemene arbeidstijdregels gebracht, omdat de sociale partners vaststelden dat de Arbeidstijdrichtlijn geen algemene uitzondering voor telewerkers toeliet.¹²¹⁴ De Europese Commissie stelde zich ten slotte ook reeds vragen bij de handelsvertegenwoordigers.¹²¹⁵

In afwachting van een uitspraak van het Europees Hof van Justitie, zal de nationale rechter in een geschil tussen individuen de wetgeving richtlijnconform moeten interpreteren.¹²¹⁶ Omwille van een

¹²¹¹ HvJ 7 september 2006, nr. C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, Commissie van de Europese Gemeenschappen/Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, ov. 20

¹²¹² HvJ 14 oktober 2010, nr. C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre et al., ov. 42.

¹²¹³ Zie ook Rapport (Comm.) State of Implementation of Council Directive 93-104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time, 1 december 2000, COM(2000) 787 def., 6.

¹²¹⁴ E. PRYTZ, "The Relationship between Swedish Regulation of Working Hours and the EU Working Hours" in L. CARLSON, Ö. EDSTRÖM en B. NYSTRÖM (eds.), *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law. A Swedish Perspective*, Uppsala, Författarna och Iustus Förlag AB, 2016, (225) 230.

¹²¹⁵ Rapport (Comm.) State of Implementation of Council Directive 93-104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time, 1 december 2000, COM(2000) 787 def., 10.

¹²¹⁶ HvJ 5 oktober 2004, nr. C-397/01 tot C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 'Pfeiffer et al.', ov. 117. Een bepaling uit een richtlijn met directe werking kan uit zichzelf geen verplichtingen opleggen ten opzichte van andere onderdanen. Maar een werknemer kan de bepaling met directe werking wel inroepen tegen de Staat, in welke hoedanigheid dan ook dat die optreedt, bijvoorbeeld als socialezekerheidsinstelling. De nationale rechter zal dan de bepaling die strijdig is met de richtlijn

richtlijnconforme interpretatie, oordeelde het arbeidshof te Brussel overigens reeds dat een ‘Adjunct Shop Manager’ niet onder de uitzondering van het KB van 1965 kan vallen.¹²¹⁷

284. ... MET ALSNOG EEN VOORWAARDE - Bovendien, zelfs als deze werknemers onder de uitzondering kunnen vallen, dan bepaalt de richtlijn nog uitdrukkelijk dat lidstaten maar kunnen afwijken “met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers”.¹²¹⁸ België vervult deze bijzondere voorwaarde wellicht niet.

B. WLB-discussie

285. OVERZICHT - Doordat deze werknemers niet onder de beperkingen van de arbeidsduur van de Arbeidswet vallen, kunnen er in de praktijk problemen rijzen met verschillende WLB-criteria, namelijk ‘**beperkte werkuren**’, ‘**typische werkuren**’, ‘**regelmatige en voorspelbare werkroosters**’ en ‘**weinig overuren en bijkomende uren**’.

Daar staat tegenover dat deze categorie van werknemers per definitie niet onder de rechtstreekse controle van de werkgever staan en dus meer zelf controle hebben over wanneer er gewerkt wordt en wanneer er wordt gestart en geëindigd met het werk, wat aansluit bij de WLB-criteria ‘**controle bij de werknemer**’ en ‘**autonoom begin- en einduur bepalen**’. Ook het principe van vrijwilligheid bij telewerk sluit aan bij het criterium controle bij de werknemer.

Voor bepaalde werknemers zal dit inderdaad het geval zijn, maar aangezien het KB van 10 februari 1965 zowel uitgebreid als verouderd is, vallen ook werknemers onder de uitzondering die geen werkelijke controle kunnen uitoefenen over hun arbeidstijd en het begin- en einduur niet werkelijk zelf kunnen bepalen

II. Deeltijdwerkers

A. Bespreking

1. Begripsbepalingen

286. DEELTIJDWERKER - De Arbeidswet is eveneens van toepassing op deeltijdwerkers. De deeltijdwerker is de werknemer wiens normale arbeidsduur, berekend op weekbasis of als gemiddelde over een werkperiode van maximaal een jaar, minder is dan die van een voltijdse

buiten toepassing moeten laten (HvJ 24 januari 2012, nr. C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique en Préfet de la région Centre, ov. 41. De werknemer zal ook een schadevergoeding van de staat kunnen bekomen (*ibid.* ov. 43 met verwijzing naar het arrest-Frankovich).

¹²¹⁷ Arbh. Brussel 5 januari 2010, AR.2008/AB/51665, *JTT* 2010, 366.

¹²¹⁸ Art. 17, 1) Arbeidstijdrichtlijn. Zie ook HvJ 9 september 2003, nr. C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, ov. 84 en Rapport (Comm.) State of Implementation of Council Directive 93-104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time, 1 december 2000, COM(2000) 787 def., 6.

werknemer in een vergelijkbare situatie.¹²¹⁹ De vergelijkbare voltijdwerker daarentegen is de werknemer die dezelfde soort arbeidsovereenkomst heeft en hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent; en in dezelfde vestiging of, bij afwezigheid in deze vestiging van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde onderneming of, bij afwezigheid in deze onderneming van voltijdse werknemers in een vergelijkbare situatie, in dezelfde bedrijfstak als de deeltijdwerker, werkzaam is.¹²²⁰ Daarnaast wordt de tijd gespenseerd aan deeltijdwerk nog in bijzondere bepalingen geregeld, die hieronder zullen worden besproken.

287. VAST, CYCLISCH, VARIABEL ROOSTER - De regels verschillen naargelang met een vast, cyclisch of variabel rooster wordt gewerkt. Deeltijdwerkers kunnen met een vast werkrooster werken, namelijk elke week hetzelfde rooster. Het wekelijks aantal te presteren uren staat dan op voorhand vast en voor elke dag is het aantal te presteren uren bepaald.¹²²¹

Een variant daarop is het cyclische werkrooster, namelijk het vaste werkrooster dat over meer dan een week is verspreid. Het wekelijks aantal te presteren uren staat dan eveneens op voorhand vast en voor elke dag is het aantal te presteren uren bepaald.¹²²² Op elk tijdstip moet kunnen worden vastgesteld wanneer de cyclus begint. Een cyclus is de opeenvolging van dagelijkse werkroosters in een vaste orde die bepaald wordt door het arbeidsreglement.¹²²³

Zowel het vaste als het cyclische werkrooster laten uitzonderlijke variabiliteit toe (zie verder). Is deze variabiliteit echter de regel, dan spreekt men van variabele werkroosters. CAO nr. 35 verduidelijkt dat het uurrooster variabel is wanneer de arbeidsovereenkomst, gesloten voor deeltijdwerk, de wekelijkse arbeidsduur vaststelt zonder vooraf de dagen en/of de uren van het uurrooster nauwkeurig aan te geven.¹²²⁴ Het aantal te presteren uren kan dan verschillen van week tot week, maar wordt bij gemiddelde gerespecteerd.¹²²⁵ De gemiddelde arbeidsduur moet worden gerespecteerd over een periode van één trimester. Het gemiddelde moet worden berekend overeenkomstig artikel 26*bis*, § 1, zevende lid Arbeidswet. De referentieperiode kan worden verlengd tot maximum één jaar bij cao of bij ontstentenis het arbeidsreglement.¹²²⁶ De werknemer heeft dan voor elke betaalperiode recht op het loon op basis van de gemiddelde arbeidsduur.¹²²⁷ De werknemer moet bovendien in principe ten minste vijf werkdagen vooraf in kennis worden gesteld

¹²¹⁹ Art. 2 2° wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, *BS* 13 maart 2002, *err. BS* 3 april 2002. Voor een uitgebreidere bespreking deeltijdwerk, zie S. DE GROOF, "Deeltijdwerk" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 1, Brugge, die Keure, 2015, (299) 299-331. Zie ook voor een overzicht van recente rechtspraak: K. DIEU, "La durée du travail: chronique de jurisprudence 2010-2014", *Or.* 2016, afl. 4, (2) 15-22.

¹²²⁰ Art. 2 3° wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, *BS* 13 maart 2002, *err. BS* 3 april 2002.

¹²²¹ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 46.

¹²²² *Ibid.*, 47.

¹²²³ Art. 158 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990.

¹²²⁴ Art. 3 CAO nr. 35.

¹²²⁵ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 49.

¹²²⁶ Art. 11*bis*, lid3 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹²²⁷ Art. 9*quinquies* Loonbeschermingswet *juncto* art. 11*bis*, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet.

van zijn werkrooster.¹²²⁸ De werknemer moet tot slot ook worden ingelicht over de staat van zijn prestaties.¹²²⁹

2. Voorwaarden

288. EÉN-DERDE-REGEL - Er zijn heel wat (bijkomende) voorwaarden verbonden aan het organiseren van deeltijdwerk. Zo geldt de algemene regel dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uur. Van deze voorwaarde kan echter worden afgeweken bij KB of cao (randnr. 150).¹²³⁰ Specifiek voor deeltijdwerkers geldt echter dat de wekelijkse arbeidsduur minimum een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijds tewerkgestelde werknemers die in de onderneming tot dezelfde categorie behoren, moet zijn.¹²³¹ Bij KB kan echter ook van deze grens worden afgeweken, maar slechts in de bedrijfstakken, de bedrijfspcategorieën of de ondernemingstakken of voor de categorieën van werknemers of werken waarop deze grens niet kan worden toegepast.¹²³² Ook bij cao kan worden afgeweken van de minimumgrens onder dezelfde voorwaarden, zelfs bij ondernemings-cao. Het bevoegde PC moet de afwijking dan wel toestaan.¹²³³ Een werkgever kan tegelijk gebruik maken van de afwijkingen die voortvloeien uit een KB en een cao, voor zover deze compatibel zijn met elkaar.¹²³⁴ De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt als sanctie dat wanneer de overeenkomst prestaties vastlegt die lager liggen dan de grenzen die door of krachtens deze wet zijn vastgesteld, het loon toch verschuldigd is op basis van deze minimumgrenzen.¹²³⁵ Deze bepaling is van dwingend recht ten voordele van de werknemer.¹²³⁶ De geleverde arbeid verliest door deze sanctie echter niet het karakter van deeltijdwerk.¹²³⁷

289. SCHRIFTELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST - De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdwerk moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt.¹²³⁸

¹²²⁸ Art. 159 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err.* *BS* 4 april 1990.

¹²²⁹ Art. 9*quater* Loonbeschermingswet *juncto* art. 11*bis*, § 3 Arbeidsovereenkomstenwet. Zie ook art. 16 wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 23 juli 2007.

¹²³⁰ Art. 21 Arbeidswet.

¹²³¹ Art. 11*bis*, lid 5 Arbeidsovereenkomstenwet. Daarnaast geldt ook de algemene regel met haar uitzonderingen dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uren voor deeltijdwerkers.

¹²³² Art. 11*bis*, lid 6 Arbeidsovereenkomstenwet. Zie voor een toepassing: KB 21 december 1992 betreffende de afwijkingen van de minimale wekelijkse arbeidsduur van de deeltijds tewerkgestelde werknemers vastgesteld bij artikel 11*bis*, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 30 december 1992.

¹²³³ Art. 11*bis*, lid 7 en 8 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹²³⁴ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 170.

¹²³⁵ Art. 11*bis*, lid 9 Arbeidsovereenkomstenwet. Volgens het Grondwettelijk Hof schendt deze sanctie niet het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel zoals vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Volgens het Hof is het immers niet relevant, noch onevenredig een werkgever die de wettelijk voorgeschreven minimale wekelijkse arbeidsduur niet nakomt te bestraffen door hem te dwingen een loon uit te betalen alsof hij dat voorschrift was nagekomen. De wetgever handelt alsof die werkgever wordt vermoed dat voorgeschrift te zijn nagekomen. Het relatieve voordeel, aldus nog het Hof, dat de werknemer daaruit haalt, staat in verhouding tot dat vermoeden, dat ertoe strekt hem te beschermen (Arbitragehof 21 januari 2004, nr. 10/2004, *BS* 3 mei 2004).

¹²³⁶ Cass. 3 november 2008, *JTT* 2009, 71.

¹²³⁷ Cass. 31 mei 1999, AR S.98.0057.N, *JTT* 1999, 414, noot.

¹²³⁸ Art. 11*bis*, lid 1 Arbeidsovereenkomstenwet.

De schriftelijke arbeidsovereenkomst moet bovendien de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en werkroosters vermelden.¹²³⁹ Dit zorgt bij variabele werkroosters natuurlijk voor de nodige praktische bezwaren. Artikel 2 CAO nr. 35 stelt dan ook dat kan worden verwezen naar de deeltijdse arbeidsregelingen die zijn vervat in het arbeidsreglement en/of naar de deeltijdse arbeidsregelingen die door de PC's of op ondernemingsniveau zijn vastgesteld.¹²⁴⁰ Een nationale cao kan nochtans niet afwijken van een vaste bepaling in de Arbeidsovereenkomstenwet zodat deze bepaling omwille van de hiërarchie der rechtsnormen nietig is.¹²⁴¹

Werd er niet (of niet tijdig) een schriftelijke arbeidsovereenkomst opgesteld, of vermeldt de arbeidsovereenkomst de werkroosters niet (of niet correct), dan kan de werknemer de *deeltijdse* arbeidsregeling en het werkrooster kiezen die voor hem het meest voordelig zijn onder de regelingen of roosters die: ofwel in het arbeidsreglement bepaald zijn; ofwel, bij ontstentenis, uit elk ander document blijken waarvan het bijhouden is opgelegd door het KB nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten.¹²⁴² Hieruit volgt echter niet dat wanneer er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is of deze niet de werkroosters bepaalt, de werknemer recht heeft op een voltijds loon.¹²⁴³ De werknemer kan slechts een deeltijds werkrooster kiezen, de wet is duidelijk op dat vlak.¹²⁴⁴

290. ARBEIDSREGLEMENT - Het arbeidsreglement moet 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 vermelden. De Arbeidsreglementenwet bepaalt dat voor de deeltijdwerkers deze vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling moeten worden opgenomen.¹²⁴⁵ Voor deeltijdwerkers met een variabel uurrooster, kunnen per werknemer verschillende werkroosters worden opgenomen in het arbeidsreglement.¹²⁴⁶ De werkroosters moeten bovendien worden bewaard of aangeplakt op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Bij vaste werkroosters moet de werkgever een afschrift of uittreksel van de schriftelijke arbeidsovereenkomst van de deeltijdwerker met de werkroosters bewaren op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. De Koning kan evenwel "in andere gelijkwaardige

¹²³⁹ Art. 11 *bis*, lid 1 en 2 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹²⁴⁰ Art. 2 CAO nr. 35.

¹²⁴¹ W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON en M. DEPRez, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2015-2016*, Mechelen, Kluwer, 2015, 724; art. 51 CAO-wet. Bepaalde rechtsleer aanvaardt evenwel, ten onrechte, de geldigheid van artikel 2 CAO nr. 35 en stelt dat de afwijking wordt toegelaten in artikel 11 *bis* Arbeidsovereenkomstenwet (voor een overzicht, zie F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 68).

¹²⁴² Art. 11 *bis*, lid 4 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹²⁴³ Arbh. Luik 23 februari 2010, *JLMB* 2011, afl. 15, 695. Loon is immers de tegenprestatie van de arbeid die ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt verricht, zodat - behoudens afwijkende wettelijke of contractuele regeling - de werknemer geen aanspraak maakt op loon voor de periode gedurende dewelke hij, zelfs door toedoen van de werkgever, geen arbeid verricht (Cass. 16 maart 1992, *RW* 1992, 401).

¹²⁴⁴ K. DIEU, "La durée du travail: chronique de jurisprudence 2010-2014", *Or.* 2016, afl. 4, (2), 16. Contra: Arbh. Luik 23 februari 2010, *JLMB* 2011, afl. 15, 695 705.

¹²⁴⁵ Art. 6, § 1, 1° Arbeidsreglementenwet.

¹²⁴⁶ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 80.

modaliteiten voorzien".¹²⁴⁷ Uit deze verplichting volgt volgens het arbeidshof te Brussel dat het afschrift of uittreksel van de arbeidsovereenkomst moet worden bewaard op iedere plaats waar de werkgever de werknemers tewerkstelt.¹²⁴⁸ Het gaat om een individuele publicatievereiste, die voor elke deeltijdwerker afzonderlijk moet worden vervuld.¹²⁴⁹ Bij een variabel werkrooster moeten de dagelijkse werkroosters individueel door middel van aanplakking van een bericht in de lokalen van de onderneming op de plaats waar ook het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd en dit ten minste vijf werkdagen vóór het begin van de werkdag ter kennis worden gebracht.¹²⁵⁰ Deze termijn kan evenwel worden gewijzigd door een algemeen verbindend verklaarde sector-cao.¹²⁵¹ Bovendien moeten de individuele werkroosters ook collectief ter kennis worden gebracht met een bericht dat voor het begin van de arbeidsdag wordt aangeplakt in de lokalen van de onderneming op de plaats waar ook het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd.¹²⁵² De Koning kan evenwel in een andere gelijkwaardige regeling voorzien.¹²⁵³ Dit is tot op vandaag echter nog niet gebeurd.¹²⁵⁴

291. REGISTRATIEVERPLICHTING BIJ AFWIJINGEN OP WERKROOSTERS - De afwijkingen van de werkroosters zijn voor deeltijdwerkers ook strikter geregeld. De werkgever moet elke afwijking van het werkrooster eerst en vooral optekenen in een document.¹²⁵⁵ De registratieverplichting geldt zowel wanneer er te veel of te weinig wordt gewerkt, wanneer er op andere dagen wordt gewerkt of wanneer wordt afgeweken van de begin- en/of einduren.¹²⁵⁶

Er is discussie over of deze registratieverplichting betekent dat dergelijke afwijkingen ook wettelijk zijn. Volgens het arbeidshof te Luik heeft de wetgever door de registratieverplichting impliciet aangegeven dat dergelijke afwijkingen gerechtvaardigd zijn, aangezien de wetgever de afwijking heeft georganiseerd.¹²⁵⁷ Nochtans laat artikel 38*bis* Arbeidswet, behoudens strikte uitzonderingen, niet toe dat er buiten de werkroosters arbeid wordt verricht. Gebeurt dat wel, dan kunnen sociale

¹²⁴⁷ Art. 157 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990. Uiteraard kan aan deze voorwaarde niet worden voldaan wanneer een (normaal) werkrooster voor deeltijdarbeid ontbreekt (Cass. 18 februari 2002, *RW* 2002, 1573).

¹²⁴⁸ Nog volgens het arbeidshof zorgt de naleving van dit voorschrift bij tewerkstelling van werknemers op werven bij klanten, bijvoorbeeld in de schoonmaaksector, ongetwijfeld voor heel wat praktische moeilijkheden. De naleving ervan is echter wel mogelijk zonder de Wet Verwerking Persoonsgegevens te schenden (Arbh. Brussel 1 april 2011, *JTT* 2011, 379). Merk op dat artikel 163 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990 van deze verplichting geen uitzondering maakt voor werknemers die noch in de lokalen van de onderneming noch op een vaste werf zijn tewerkgesteld.

¹²⁴⁹ M. MORSA, "Les mesures de contrôle des travailleurs occupés à temps partiel sont-elles compatibles avec la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997? Ces mesures ne créent-elles pas une discrimination avec les travailleurs à temps plein et ne constituent-elles pas des obstacles de nature juridique ou administrative limitant les possibilités de travail à temps partiel : l'affaire Dai Cugini, affaire C-151/10", (noot onder HvJ (Besch.) 7 april 2011, nr. C-151/10, ECLI:EU:C:2011:223, Dai Cugini NV/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid), *JTT* 2011, (388) 390.

¹²⁵⁰ Art. 159 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990.

¹²⁵¹ Art. 159, § 3 *ibid.*

¹²⁵² Arbh. Brussel 12 mei 2005, *Soc.Kron.* 2005, 296.

¹²⁵³ Art. 159, § 2 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990.

¹²⁵⁴ W. VAN EECKHOUTTE, A. TAGHON en M. DEPREEZ, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2013-2014*, Mechelen, Kluwer, 2013, 716.

¹²⁵⁵ Art. 160 tot 165 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990. Zie ook KB 8 maart 1990 tot uitvoering van de bepalingen van de programmawet van 22 december 1989 die betrekking hebben op het toezicht op de afwijkingen van het normale werkrooster van deeltijdse werknemers, *BS* 16 maart 1990.

¹²⁵⁶ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 127.

¹²⁵⁷ Arbh. Luik 4 mei 1999, *Soc.Kron.* 2000, 84.

strafsancties van niveau 2 worden opgelegd.¹²⁵⁸ Met andere woorden, enkel wanneer er een uitzondering voorhanden is kan er buiten de roosters worden gewerkt en deeltijdwerk op zich vormt niet dergelijke uitzondering.

Dat de programmawet bijkomende voorwaarden oplegt voor de registratie van deze uren, doet daaraan geen afbreuk aangezien de programmawet geen uitzondering op artikel 38*bis* Arbeidswet maakt en dit ook niet impliciet kan worden afgeleid. De registratieregels zijn enkel een handhavingsmechanisme: voor voltijders is werken buiten de uurroosters behoudens de uitzonderingen ook verboden, ook al moet er overloon worden betaald als het wel voorkomt. De werkgever die buiten de roosters van het arbeidsreglement laat werken schendt dan sowieso artikel 38*bis* Arbeidswet met sociale strafsancities van niveau 2 tot gevolg, en schendt ook de programmawet wanneer deze uren daarenboven niet worden geregistreerd. Op deze inbreuk zijn sociale strafsancities van niveau 3 van toepassing.¹²⁵⁹ Bovendien, worden de werkroosters of afwijkingen niet correct bijgehouden dan wordt de deeltijdwerker volgens artikel 171 programmawet 22 december 1989 tot bewijs van het tegendeel vermoed voltijds te hebben gewerkt.¹²⁶⁰ Het vermoeden van artikel 171 programmawet 22 december 1989 is ingesteld ten voordele van de instellingen en ambtenaren die bevoegd zijn om zwartwerk te voorkomen en te bestrijden, zodat de werknemer zich niet op dit vermoeden kan beroepen om een voltijds loon te bekomen zonder zijn werkelijke prestaties aan te tonen.¹²⁶¹

292. BIJKOMENDE UREN - Wanneer er wordt afgeweken van de bekendgemaakte uurroosters, zal er ook sprake zijn van bijkomende uren. Bijkomende uren zijn de uren gepresteerd buiten het werkrooster wanneer er met een vast werkrooster wordt gewerkt. Wordt er met een variabel rooster gewerkt, dan zijn ook de uren die binnen het werkrooster worden gepresteerd maar boven de overeengekomen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, bijkomende uren.¹²⁶²

¹²⁵⁸ Art. 146 Sociaal Strafwetboek.

¹²⁵⁹ Art. 151 en 152 Sociaal Strafwetboek.

¹²⁶⁰ Art. 171 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990.

¹²⁶¹ Cass. 4 oktober 1999, AR S.970153.F en Cass. 28 april 1997, S.960040.N, *RW* 1997-98, 440, noot. Deze arresten betreffen weliswaar een oudere versie van artikel 171 programmawet 22 december 1989, maar in de memorie van toelichting bij de programmawet die artikel 171 wijzigde tot zijn actuele versie, werd expliciet verwezen naar dit cassatiearrest zodat ook de huidige versie van artikel 171 in die zin moet worden geïnterpreteerd (MvT bij het ontwerp van Programmawet, *Parl.St.* Kamer 2011-12, nr. 2081/001, 52). Aan het Europees Hof van Justitie werd echter gevraagd of deze regeling niet strijdig is met Richtlijn 97/81/EG. Volgens het Europees Hof van Justitie verzet Richtlijn 97/81/EG zich in principe niet tegen een nationale regeling volgens welke werkgevers de arbeidsovereenkomsten en werkroosters van deeltijdwerkers dienen te bewaren en openbaar te maken. Voorwaarde is wel dat deze regeling er niet toe leidt dat deeltijdwerkers minder gunstig worden behandeld dan voltijdwerkers in een vergelijkbare situatie. Als er wel sprake is van een verschil in behandeling, moet het verschil in behandeling worden gerechtvaardigd door objectieve redenen en niet verder gaan dan ter bereiking van de daarmee nagestreefde doelstellingen noodzakelijk is. Het staat echter aan de verwijzende rechter om daaromtrent de nodige feitelijke en juridische verificaties te verrichten (HvJ (Besch.) 7 april 2011, nr. C-151/10, ECLI:EU:C:2011:223, Dai Cugini NV/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en HvJ (Besch.) 9 december 2011, nr. C-349/11, ECLI:EU:C:2011:826, Auditeur du travail/Yangwei SPRL). Het Hof van Cassatie heeft verduidelijkt dat het de feitenrechter is die deze verificaties moet doen (Cass. 18 juni 2012, AR S.10.0153.N, *Pas.* 2012, 1417). Voor een bespreking, zie M. MORSA, "Les mesures de contrôle des travailleurs occupés à temps partiel sont-elles compatibles avec la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997? Ces mesures ne créent-elles pas une discrimination avec les travailleurs à temps plein et ne constituent-elles pas des obstacles de nature juridique ou administrative limitant les possibilités de travail à temps partiel : l'affaire Dai Cugini, affaire C-151/10", (noot onder HvJ (Besch.) 7 april 2011, nr. C-151/10, ECLI:EU:C:2011:223, Dai Cugini NV/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid), *JTT* 2011, (388) 388-392.

¹²⁶² Art. 2, § 2 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, *BS* 30 juni 1990.

Voor deze bijkomende uren zullen bepaalde deeltijdwerkers weinig hebben aan de bescherming van de Arbeidswet die overwerk maar in bepaalde gevallen toelaat, aangezien de Arbeidswet maar begint te spelen bij een overschrijding van (in principe) 8 uur per dag of 40 uur per week.¹²⁶³ Op dit principe is voor deeltijders geen uitzondering voorzien. Ook de grens voor overloon geldt voor deeltijders in principe pas vanaf 9 uur per dag of 40 uur per week of boven de lagere grenzen vastgesteld bij cao.¹²⁶⁴ Hierop is voor deeltijders wel een uitzondering voorzien: de Arbeidswet bepaalt dat bij KB sommige prestaties van deeltijdwerkers met overwerk kunnen worden gelijkgesteld voor de berekening van het overloon.¹²⁶⁵ Dit is gebeurd bij KB van 25 juni 1990.¹²⁶⁶ Worden de bijkomende uren gelijkgesteld, dan zijn de gewone overloontoeslagen verschuldigd (50 %, maar 100 % wanneer op een zondag of feestdag overuren die aanleiding geven tot overloon worden gepresteerd).¹²⁶⁷ Het KB is niet van toepassing wanneer de bijkomende uren worden uitgevoerd in toepassing van een cao die de verandering of overschrijding van de werkroosters regelen.¹²⁶⁸ Een cao kan dus andere criteria voor de berekening van bijkomende prestaties of de toegelaten overuren vastleggen.¹²⁶⁹ Prestaties die werden verricht buiten het vaste, cyclische werkrooster of variabele (bekendgemaakte) werkrooster waarbij een vaste wekelijkse arbeidsduur moet worden gerespecteerd, geven aanleiding tot overloon met uitzondering van een krediet van 12 uur per kalendermaand.¹²⁷⁰ Prestaties die werden verricht in een variabel werkrooster met een variabele arbeidsduur, geven aanleiding tot overloon wanneer (1) prestaties werden verricht buiten het variabele (bekendgemaakte) werkrooster, of (2) wanneer de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur die moest worden gerespecteerd, wordt overschreden. Het KB bepaalt echter opnieuw een krediet: 3 uur per week te vermenigvuldigen met het aantal weken in de referentieperiode bedoeld bij artikel 11*bis* Arbeidsovereenkomstenwet met een maximum van 39 uur wordt niet meegerekend voor de berekening van het overloon.¹²⁷¹ Beide kredieten kunnen echter bij cao worden gewijzigd.¹²⁷² Bovendien is er geen overloon verschuldigd wanneer er een omwisseling van werkroosters is na een schriftelijk vastgesteld akkoord van de betrokken werknemers of wanneer er een verschuiving van werkroosters is op schriftelijk verzoek van de werknemer.¹²⁷³

Volgens BLOMME volgt uit de verplichting tot betaling van overloon voor bijkomende uren boven het toegestane krediet dat het systeem van glijdende werkroosters 'moeilijk verenigbaar' is met deeltijdwerk. Bijkomende uren zijn immers ook de uren verricht buiten de werkroosters, de

¹²⁶³ Art. 19, 20, 20*bis* en 28 Arbeidswet.

¹²⁶⁴ Art. 29, § 2 Arbeidswet.

¹²⁶⁵ Art. 29, § 3 Arbeidswet.

¹²⁶⁶ KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990.

¹²⁶⁷ Art. 3 en 4 *ibid.* juncto art. 29, § 1 Arbeidswet.

¹²⁶⁸ Art. 1, § 2 *ibid.*

¹²⁶⁹ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 247.

¹²⁷⁰ Art. 3 KB 25 juni 1990 tot gelijkstelling van sommige prestaties van deeltijds tewerkgestelde werknemers met overwerk, BS 30 juni 1990.

¹²⁷¹ Art. 4 *ibid.*

¹²⁷² Art. 6 *ibid.*

¹²⁷³ Art. 5 *ibid.*

zogenaamd verschoven uren. Door het toepassen van glijdende werkroosters, verhindert men volgens BLOMME dat er sprake kan zijn van 'verschoven uren' zodat het recht van de werknemer op overloon wordt ingeperkt.¹²⁷⁴

Tot slot bepaalt CAO nr. 35 dat een sector-cao de voorwaarden voor het verrichten van bijkomende uren kan vastleggen.¹²⁷⁵ De PC's kunnen het aantal bijkomende uren bijvoorbeeld beperken of aanvullende verplichtingen opleggen voor het presteren van bijkomende uren.¹²⁷⁶ Is er geen sector-cao afgesloten, dan wordt de werknemer bij overschrijding van de werkroosters sowieso op drie manieren beschermd op grond van CAO nr. 35.

Ten eerste kan elke werknemer wiens werkrooster werd overschreden, een aanpassing van de arbeidsovereenkomst vragen.¹²⁷⁷ Werden de werkroosters gedurende een kwartaal met minstens één uur gemiddeld per week overschreden, dan vindt de aanpassing op verzoek van de werknemer sowieso plaats.¹²⁷⁸ De concrete afspraken daaromtrent worden in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer gemaakt. Wanneer de werknemer het eist, mag de aanpassing niet beneden het gemiddelde liggen van de tijdens dat kwartaal verrichte bijkomende uren.¹²⁷⁹

Ten tweede kunnen overschrijdingen van de werkroosters op verzoek van de werkgever maar voor zover de werknemer daarmee instemt.¹²⁸⁰

Ten derde kan de werknemer die op verzoek van de werkgever bijkomende uren heeft gepresteerd inhaalrust vragen. De grenzen van artikel 26*bis* Arbeidswet zullen door een deeltijder immers niet snel worden overschreden, zodat die in principe geen recht heeft op inhaalrust. De werknemer kan echter slechts inhaalrust vragen op voorwaarde dat de duur van de tijdens het kwartaal verrichte bijkomende uren gemiddeld 20 % van het overeengekomen uurrooster bereikt. De inhaalrust moet binnen de 13 weken volgend op het kwartaal worden toegekend en de concrete afspraken daaromtrent bepalen de werkgever en de werknemer in onderling akkoord. Kan er geen akkoord worden bereikt, dan moet de inhaalrust per minimumschijf van één uur worden toegekend zonder dat ze per week meer mag bedragen dan 20 % van de in de arbeidsovereenkomst vastgestelde wekelijkse arbeidsduur.¹²⁸¹ Valt er een vakantieperiode in het kwartaal, dan zal ter berekening van het gemiddelde dezelfde arbeidsduur in aanmerking worden genomen tijdens de vakantieperiode

¹²⁷⁴ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 89. Merk op dat ook bij voltijders glijdende werkroosters slechts gedoogd worden en in principe afwijken van de verplichting die op de werkgever rust om de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden vast te leggen in het werkrooster. Glijdende werkroosters worden bij voltijdse roosters echter gedoogd door de Sociale Inspectie, op voorwaarde dat er andere manieren zijn om de arbeidstijd te controleren, zoals tijdsregistratie (J.-M. SOUVEREYNS en D. DELATOUR, "Les obligations légales liées au mesurage et au contrôle du temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (217-268) 245).

¹²⁷⁵ Art. 5, § 1 CAO nr. 35.

¹²⁷⁶ F. BLOMME, *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 232.

¹²⁷⁷ Uiteraard kan een werknemer steeds een aanpassing vragen, vragen staat vrij.

¹²⁷⁸ Dit is het kwartaal dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen (art. 8 CAO nr. 35).

¹²⁷⁹ Art. 6 en 7, § 3, a) CAO nr. 35.

¹²⁸⁰ Art. 7, § 1 CAO nr. 35.

¹²⁸¹ Art. 7, § 3 b), 4 en 5 CAO nr. 35.

die tijdens de andere maanden van het betrokken kwartaal werden gepresteerd, zodat wordt vermeden dat de vakantieperiode de berekening van het gemiddelde beïnvloedt.¹²⁸²

3. Gelijke behandeling

293. PRINCIPE - Deeltijdwerkers worden omwille van het Europees recht beschermd tegen discriminatie.

In eerste instantie werd gebruik gemaakt van de figuur van indirecte discriminatie op grond van geslacht aangezien aanzienlijk minder mannen dan vrouwen deeltijds werken.¹²⁸³ Heel wat rechtspraak vloeide hieruit voort.¹²⁸⁴ Thans bepaalt clause 4 van de Kaderovereenkomst Richtlijn 97/81/EG dat deeltijdwerkers niet minder gunstig behandeld mogen worden dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.¹²⁸⁵ De richtlijn heeft tot voordeel dat nu alle deeltijdwerkers, mannen en vrouwen, worden beschermd, maar geslachtsdiscriminatie kan nog steeds worden gebruikt voor materies die niet onder de richtlijn vallen.¹²⁸⁶

Artikel 1*bis* van CAO nr. 35 herneemt letterlijk het principe van gelijke behandeling voorzien in de kaderovereenkomst.¹²⁸⁷ Ook de wet van 5 maart 2002 herneemt het principe van de kaderovereenkomst met haar uitzonderingen, maar voegt eraan toe dat de wet in geen geval discriminatie rechtvaardigt die wordt verboden door de antidiscriminatiewetten.¹²⁸⁸

Het principe van gelijke behandeling houdt in dat deeltijdwerkers met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig mogen worden behandeld dan vergelijkbare voltijders louter op grond van het feit dat zij slechts deeltijds werken.¹²⁸⁹ Clause 4 viseert daarmee zowel een direct als een indirect onderscheid gebaseerd op deeltijdwerk.¹²⁹⁰ Volgens het Hof is het principe van gelijke behandeling de uitdrukking van een beginsel van sociaal recht van de Unie dat

¹²⁸² Art. 7, § 6 CAO nr. 35.

¹²⁸³ Zie A.C.L. DAVIES, *EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2012, 183 voor een overzicht. Het bekende arrest-Bilka ging bijvoorbeeld over de weigering van een werkgever om een deeltijdse werknemer toe te laten tot het pensioenplan van de onderneming (HvJ 13 mei 1986, nr. C-170/84, ECLI:EU:C:1986:204, Bilka-Kaufhaus GmbH/Karin Weber von Hartz).

¹²⁸⁴ Zie bijvoorbeeld ook HvJ 17 juni 1998, nr. C-243/95, ECLI:EU:C:1998:298, K. Hill en A. Stapleton/The Revenue Commissioners en Department of Finance over vrouwen die na een tweelingbaan (*jobsharing*) overstappen naar een voltijdse tewerkstelling, maar daarbij lager worden ingeschaald op de salarisschaal voor voltijds werkzaam personeel dan op de plaats die zij voorheen op de salarisschaal voor in tweelingbanen werkzaam personeel innamen.

¹²⁸⁵ Clause 4 Kaderovereenkomst Richtlijn 97/81/EG. Het heeft overigens directe werking, zie HvJ 22 april 2010, nr. C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol.

¹²⁸⁶ C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 429.

¹²⁸⁷ Art. 1*bis* CAO nr. 35.

¹²⁸⁸ Art. 5 wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, BS 13 maart 2002, *err.* BS 3 april 2002. Zie wet 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, BS 8 augustus 1981; wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, BS 30 mei 2007 en wet 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, BS 30 mei 2007.

¹²⁸⁹ De verplichte openbaarmaking van de uurroosters van deeltijdwerkers (art. 22*ter* RSZ-wet) werd op deze grond aan de kaak gesteld, zie verder (HvJ (Besch.) 7 april 2011, nr. C-151/10, ECLI:EU:C:2011:223, Dai Cugini NV/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid).

¹²⁹⁰ S. BURRI en H. AUNE, *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work*, European Network of Legal experts in the Field of Gender Equality, 2013, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/sex_discrimination_in_relation_to_part_time_and_fixed_term_final_en.pdf, 7.

niet restrictief mag worden uitgelegd.¹²⁹¹ De clause voorziet echter in heel wat uitzonderingen, die werden overgenomen in zowel de cao als de wet.

Ten eerste mogen deeltijdwerkers wel ongunstiger worden behandeld wanneer het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.¹²⁹² Richtlijn 97/81/EG heeft dan wel tot voordeel dat geen toevlucht meer moet worden gezocht tot indirecte geslachtsdiscriminatie, maar heeft tot nadeel dat zelfs directe discriminatie op grond van deeltijds werk, kan worden gerechtvaardigd.¹²⁹³

Ten tweede, “wanneer zulks passend is”, wordt het *pro rata temporis*-beginsel toegepast.¹²⁹⁴ Wanneer voordelen niet zo makkelijk kunnen worden gedeeld, zoals het privégebruik van een bedrijfswagen, kan de werkgever stellen dat de toepassing van het beginsel niet passend is of een creatieve oplossing zoeken, zoals een minder waardevolle bedrijfswagen ter beschikking stellen.¹²⁹⁵ Dit beginsel vloeit overigens ook voort uit het principe van gelijke behandeling gebaseerd op indirecte discriminatie op grond van geslacht. Het Europees Hof van Justitie oordeelde dat een werknemer werd gediscrimineerd wanneer zij pas na evenveel extra uren als haar voltijdse collega aanspraak maakte op bijkomend loon. In concreto had een deeltijdse leerkracht in een bepaalde maand 2,5 uur meer gewerkt dan haar normale rooster. Ze kreeg daarvoor geen vergoeding omdat de nationale regelgeving voorzag dat extra uren maar betaald werden wanneer meer dan drie uur werd gewerkt en dit ongeacht of iemand voltijds dan wel deeltijds werkte. Het Hof besloot dat dit een discriminatie op basis van geslacht uitmaakte omdat “drie overuren een grotere last betekenen voor parttimelers dan voor fulltimelers. Als een fulltimeleraar namelijk drie uur langer moet werken dan zijn maandelijkse arbeidstijd van 98 uur, een vermeerdering met ongeveer 3 %, om vergoeding voor zijn overuren te ontvangen, dan moet een parttimeleraar drie uur langer werken dan zijn maandelijkse arbeidstijd van 60 uur, een vermeerdering met ongeveer 5 %. Omdat het aantal extra uren voor de parttimelers niet naar evenredigheid van hun arbeidstijd wordt verminderd, worden zij ten opzichte van de fulltimelers ongelijk behandeld wat de vergoeding van hun extra uren betreft”.¹²⁹⁶ Vanuit een gelijkheidsgedachte kan deze redenering natuurlijk worden verdedigd, maar je zou ook omgekeerd kunnen stellen dat werknemers die al lange(re) werkuren hebben zwaarder worden belast als zij daarbovenop nog moeten overwerken. In ieder geval is de vraag of de hoger besproken Belgische regeling (randnr. 292) een (geslachts)discriminatie uitmaakt. In tegenstelling tot bovenstaande zaak, hebben deeltijdwerkers voor uren gewerkt buiten het rooster recht op het gewone loon en dit

¹²⁹¹ HvJ 12 oktober 2004, nr. C-313/02, ECLI:EU:C:2004:607, Nicole Wippel/Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG., ov. 56; HvJ 10 juni 2010, nr. C-395/08 en C-396/08, ECLI:EU:C:2010:329, Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)/Tiziana Bruno en Massimo Pettini (C-395/08) en Daniela Lotti en Clara Matteucci (C-396/08), ov. 32.

¹²⁹² Clause 4, § 1 Kaderovereenkomst Richtlijn 97/81/EG; art. 4, lid 1 wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, BS 13 maart 2002, *err.* BS 3 april 2002; art. 1bis a CAO nr. 35.

¹²⁹³ C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 436.

¹²⁹⁴ Clause 4, § 3 Kaderovereenkomst Richtlijn 97/81/EG; art. 4, lid 2 wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, BS 13 maart 2002, *err.* BS 3 april 2002; art. 1bis b CAO nr. 35.

¹²⁹⁵ C. BARNARD, *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 437.

¹²⁹⁶ HvJ 27 mei 2004, nr. C-285/02, ECLI:EU:C:2004:320, Edeltraud Elsner-Lakeberg/Land Nordrhein-Westfalen., 185.

in dezelfde mate als voltijders dat hebben. Maar, en ondanks de bijzondere regeling voor hen uitgewerkt, zij zullen minder snel aanspraak maken op overloon. Het zal aan de rechtspraak zijn om te beoordelen of dit verschil in behandeling een legitiem doel nastreeft, pertinent en proportioneel is.

Ten derde kunnen, wanneer dit om objectieve redenen gerechtvaardigd is, drempelbepalingen worden vastgelegd waarbij de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden worden afhankelijk gesteld van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning.¹²⁹⁷ Deze drempelbepalingen moeten op gezette tijden worden gezien in het licht van het gelijkheidsbeginsel.¹²⁹⁸

294. JAARLIJKSE VAKANTIE - Een concrete toepassing vormt het recht op jaarlijkse vakantie. De deeltijdwerker heeft recht op jaarlijkse vakantie naar verhouding tot zijn dienstprestaties.¹²⁹⁹ Dit eenvoudige principe kan voor moeilijkheden zorgen bij de overgang van deeltijds naar voltijds werk en omgekeerd. De werknemer die van voltijds naar halftijds gaat, zal immers 20 dagen hebben opgebouwd wat in zijn halftijdse tewerkstelling met acht weken zou overeenstemmen. Omgekeerd zal de werknemer die van halftijds naar voltijds overgaat, slechts tien dagen hebben opgebouwd, wat zou overeenstemmen met slechts twee weken vakantie in het voltijdse arbeidsregime. De wet voorziet dan ook dat bij KB uitvoering kan worden gegeven aan dit principe bij dergelijke overgang, maar dit is tot op heden nog niet gebeurd.¹³⁰⁰

Wat het eerste geval betreft, de werknemer die te veel rechten heeft opgebouwd aangezien hij van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling overgaat, moet de werkgever de werknemer bij de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling het vertrekvakantiegeld betalen.¹³⁰¹ De werknemer zal slechts maximaal vier weken wettelijke vakantie kunnen opnemen.¹³⁰² Dit is echter in strijd met het Europees recht. In het arrest-Zentralbetriebsrat oordeelde het Europees Hof van Justitie dat opgebouwde vakantierechten als voltijdwerker niet mogen worden verminderd wanneer men gaat deeltijdwerken. Het is volgens het Hof wel passend dat een deeltijdwerker slechts verminderde vakantierechten opbouwt door het recht op vakantie te proratiseren voor de periode waarin deeltijds wordt gewerkt. Maar het *pro rata temporis*-beginsel laat volgens het Hof niet toe dat met terugwerkende kracht opgebouwde vakantierechten op basis van een voltijdse tewerkstelling worden verminderd.¹³⁰³ In een beschikking van 13 juni 2013 wijst het Hof ook nog het argument af dat de jaarlijkse vakantie niet wordt verminderd. Er werd met name geargumenteed dat de vakantieduur voor en na de overgang van voltijds werk naar deeltijdwerk in vakantieweken gelijk blijft (bv. de werknemer die van voltijds werk naar halftijds werk overstapt en

¹²⁹⁷ Art. 4, lid 3 wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers, BS 13 maart 2002, *err.* BS 3 april 2002.

¹²⁹⁸ Clause 4, § 4 Kaderovereenkomst Richtlijn 97/81/EG; art. 1 *bis* CAO nr. 35.

¹²⁹⁹ Art. 2, § 1 Vakantiewet.

¹³⁰⁰ Art. 2, § 2 gec. wetten 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, BS 30 september 1971, *err.* BS 25 december 1971

¹³⁰¹ Art. 46, § 3 Vakantiebesluit.

¹³⁰² B. DE WOLF, *Vademecum deeltijdse arbeid*, Mechelen, Kluwer, 2012, 44.

¹³⁰³ HvJ 22 april 2010, nr. C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol, ov. 28 tot 33.

daardoor zijn vakantierechten niet verminderen van 20 naar 10 dagen maar wel nog steeds 4 weken afwezig kan blijven van het werk). Volgens het Hof moet niet gekeken worden naar de periode dat de werknemer afwezig is (met inbegrip van de dagen waarop de werknemer niet moet werken), maar wel naar de dagen waarop de werknemer vrijgesteld is van arbeidsprestaties. Een deeltijdwerker die slechts drie dagen per week werkt, geniet bij een week afwezigheid dus slechts drie vakantiedagen.¹³⁰⁴ Vanuit een WLB-perspectief zou nochtans wel te verdedigen zijn dat men slechts kijkt naar de periode dat de werknemer afwezig is.

In het tweede geval, de werknemer die te weinig rechten heeft opgebouwd aangezien hij van deeltijds naar voltijds overgaat, biedt de Europese vakantie een oplossing. Het Vakantiebesluit bepaalt immers dat de deeltijdwerker die overschakelt naar een voltijds arbeidsstelsel tijdens het vakantiejaar onder 'hervatten van een activiteit' valt.¹³⁰⁵

4. Weigering en vraag om meer of minder te werken

295. WEIGERING OVER TE GAAN - De weigering van een werknemer om van voltijd- naar deeltijdwerk over te gaan of omgekeerd, mag als zodanig geen geldige reden vormen voor ontslag.¹³⁰⁶ Uit het verbod om een werknemer op deze grond te ontslaan volgt volgens het Europees Hof van Justitie echter niet dat lidstaten verplicht zijn voorzieningen te treffen die bepalen dat ingeval van een wijziging van de arbeidsomvang van deeltijd naar voltijd instemming van de werknemer vereist is.¹³⁰⁷ Er bestaat dus geen recht om deeltijds te (blijven) werken op basis van de richtlijn.¹³⁰⁸ Naar Belgisch recht zou dergelijke wijziging echter wel een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst kunnen uitmaken.

296. RECHT OM MEER TE WERKEN - Een deeltijdwerker kan bij zijn werkgever schriftelijk een aanvraag indienen om voltijds te werken of meer uren te werken dan hij nu reeds doet. De werkgever moet daarvan de ontvangst bevestigen en de aanvragen bewaren. Wanneer hij deze aanvraag heeft ingediend, dan moet de werkgever hem schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking mededelen die dezelfde functie betreft als die welke de werknemer reeds uitoefent en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit.¹³⁰⁹ Is er een dergelijke vacature en heeft de deeltijdwerker een aanvraag ingediend, dan moet hij voorrang krijgen bij de invulling

¹³⁰⁴ HvJ (Besch.) 13 juni 2013, nr. C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, Bianca Brandes/Land Niedersachsen, ov. 37 tot 41.

¹³⁰⁵ Art. 3bis, § 2 Vakantiebesluit.

¹³⁰⁶ De arbeidsovereenkomst kan volgens de richtlijn wel worden beëindigd op grond van nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken om andere redenen, zoals deze die kunnen voortvloeien uit de eisen van bedrijfsvoering van de betrokken vestiging (Clausule 5 Kaderovereenkomst Richtlijn 97/81/EG). Deze bepaling werd niet afzonderlijk omgezet naar Belgisch recht, maar een ontslag op deze grond zal geen wettig ontslagmotief uitmaken en de werknemer recht geven op een schadevergoeding (art. 9 CAO nr. 109, 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag).

¹³⁰⁷ HvJ 15 oktober 2014, nr. C-221/13, ECLI:EU:C:2014:2286, Teresa Mascellani/Ministero della Giustizia, ov. 23.

¹³⁰⁸ N. GUNDT, noot onder HvJ 15 oktober 2014, nr. C-221/13, Teresa Mascellani/Ministero della Giustizia, TRA 2015, vol. 9, afl. 1, (26) 27.

¹³⁰⁹ Art. 153 programmawet 22 december 1989, BS 30 december 1989, err. BS 4 april 1990. Zie ook clausule 5, § 3 b) Kaderovereenkomst Richtlijn 97/81/EG waarin wordt bepaald "Voor zover mogelijk, zouden de werkgevers in overweging moeten nemen (...) b) verzoeken van werknemers om van deeltijd- naar voltijdswerk over te gaan of om verlenging van hun arbeidstijd, indien de mogelijkheid zich daartoe voordoet".

ervan.¹³¹⁰ Volgens CAO nr. 35 moet hij maar voorrang krijgen wanneer hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt.¹³¹¹ De wet voorziet echter opnieuw heel wat uitzonderingen. Ten eerste kunnen bij KB werknemers worden uitgesloten van deze voorrangregeling.¹³¹² Ten tweede kunnen bij KB de gevallen worden bepaald waarin deze regels niet van toepassing zijn omdat de vacante betrekking en de reeds uitgeoefende deeltijdse betrekking onverenigbaar zijn.¹³¹³ Naar Belgisch recht zal dergelijke wijziging wel een eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst kunnen uitmaken.

297. RECHT OM MINDER TE WERKEN - Omgekeerd zouden werkgevers voor zover mogelijk de verzoeken van werknemers om van voltijd- naar deeltijdwerk over te gaan in overweging moeten nemen indien dit in de vestiging beschikbaar komt.¹³¹⁴ Ook Conventie C175 van de IAO voorziet dergelijk recht.¹³¹⁵ Beide zijn echter erg vrijblijvend geformuleerd, zodat vandaag in België geen afdwingbaar en algemeen recht op deeltijdwerk bestaat.¹³¹⁶ Wel heeft de werknemer na ouderschapsverlof het recht om een aangepast(e) arbeidsregeling of werkrooster aan te vragen voor de periode die volgt op het einde van het ouderschapsverlof. De werkgever moet de aanvraag beoordelen en er schriftelijk op antwoorden ten laatste één week voor het einde van de lopende periode van ouderschapsverlof, rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer. De werkgever moet daarbij medelen op welke wijze bij de beoordeling van de aanvraag rekening werd gehouden met de eigen behoeften en die van de werknemer.¹³¹⁷ De werknemer die terugkeert uit moederschapsrust kan bovendien twee weken postnatale rust opnemen per dag over een periode 8 weken vanaf het einde van de postnatale rust.¹³¹⁸ De werknemer die zijn mogelijkheden voor tijdskrediet heeft uitgeput op basis van de Herstelwet, heeft ook een recht op deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet in hetzelfde arbeidsregime.¹³¹⁹ Maar van een algemeen recht op deeltijdwerk is geen sprake.

¹³¹⁰ Art. 154 *ibid.*

¹³¹¹ Art. 4 CAO nr. 35

¹³¹² Art. 152 programmawet 22 december 1989, *BS* 30 december 1989, *err. BS* 4 april 1990.

¹³¹³ Art. 154, § 2 *ibid.*

¹³¹⁴ Clause 5, § 3 a) Kaderovereenkomst Richtlijn 97/81/EG. Conventie C175 van de IAO – die recent werd geratificeerd door België – voorziet een gelijkaardige bepaling, die hoewel misschien iets strenger geformuleerd, nog steeds erg vaag is (Conv. IAO nr. 175 concerning Part-Time Work van 24 juni 1994, *United Nations Treaty Series*, vol. 2010, afl. I, 34473). Volgens artikel 10 zullen, waar gepast, maatregelen worden genomen om te verzekeren dat de overgang van deeltijds naar voltijds werk en omgekeerd vrijwillig is, in overeenstemming met de nationale wetten en praktijken.

¹³¹⁵ Conventie C175 werd recent geratificeerd door België (www.werk.belgie.be). Volgens artikel 10 zullen, waar gepast, maatregelen worden genomen om te verzekeren dat de overgang van deeltijds naar voltijds werk en omgekeerd vrijwillig is, in overeenstemming met de nationale wetten en praktijken. Volgens DAVIES is deze bepaling iets strenger dan de richtlijn, maar nog steeds erg vaag is (*ibid.*).

¹³¹⁶ Volgens DAVIES wordt door de vrijblijvendheid van de clause in de richtlijn de doelstellingen van de richtlijn – te weten bescherming van de werknemer en bevordering van deeltijdwerk – niet bevorderd (A.C.L. DAVIES, *EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2012, 188).

¹³¹⁷ Art. 7/1 KB 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, *BS* 7 november 1997.

¹³¹⁸ Art. 39, § 3 Arbeidswet.

¹³¹⁹ Art. 107bis, § 1 herstelwet 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 januari 1985, *err. BS* 24 april 1990. Zie ook B. DE WOLF, *Vademecum deeltijdse arbeid*, Mechelen, Kluwer, 2012, 68; K. FEREMANS, *Beroepsloopbaanonderbreking en tijdskrediet in de privé-sector*, Brussel, Larcier, 2002, 199-207.

B. WLB-discussie

298. OVERZICHT - Deeltijdwerk is uiteraard positief voor het WLB-criterium '**bepaalde werkuren**' aangezien een deeltijder per definitie minder werkt dan zijn voltijdse collega. Een negatieve invloed is nochtans dat er pas recht is op inhaalrust, tenzij er een afwijkende sector-cao zou zijn overeengekomen, wanneer tijdens het kwartaal de bijkomende uren gemiddeld 20 % van het werkrooster bereiken.

Het WLB-criterium '**weinig overuren en bijkomende uren**' komt nochtans meer in het gedrang, enerzijds omdat er meer uren kunnen worden gepresteerd alvorens er sprake is van overloon. De werknemer moet echter (wanneer er geen afwijkende sector-cao werd overeengekomen) steeds instemmen met overschrijdingen van de werkroosters, wat een positieve invloed is.

Het WLB-criterium '**langere onderbrekingen van de arbeidsprestaties**' komt niet in het gedrang wanneer van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling wordt overgestapt. In beide gevallen, zal de werknemer immers recht hebben op 4 weken vakantie. De argumentatie van het Europees Hof van Justitie in Zentralbetriebsrat kan vanuit een WLB-perspectief niet worden gevolgd. Wanneer van deeltijds naar voltijds wordt overgeschakeld, biedt de Europese vakantie een afdoende oplossing om de werknemer voldoende lange onderbrekingen van de arbeidsprestaties te garanderen.

Het WLB-criterium '**typische werkuren**' komt bij deeltijdwerk in dezelfde mate in het gedrang als bij voltijds werk: de regelgeving voorziet op geen enkele manier dat er bij voorrang op standaarduren moet worden geroosterd. Door de aard van het deeltijdwerk, spreekt het bovendien voor zich dat (zeker bij cyclische of variabele roosters) meer op atypische uren zal worden gewerkt. Wel wordt er gedeeltelijk aan tegemoetgekomen doordat wordt opgelegd dat de duur van elke werkperiode niet korter mag zijn dan drie uur en doordat de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdwerker minimum een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemer moet bedragen. Enkel dit laatste is een specifieke regel voor deeltijders. Uitzonderingen zijn enkel mogelijk bij KB, cao of ondernemings-cao die werd goedgekeurd door het PC, zodat aan de voorwaarde van de sociale dialoog is voldaan.

Het WLB-criterium '**steun op de werkvloer**' wordt positief beïnvloed doordat de deeltijder gelijk moet worden behandeld als de voltijder.

Het grootste probleem bij deeltijdse roosters is dan ook het WLB-criterium '**regelmatige en voorspelbare werkroosters**'. Enerzijds zullen de roosters in de praktijk bij deeltijders uiteraard meer onregelmatig en onvoorspelbaar zijn doordat een grotere variatie mogelijk is als een minder aantal uur wordt gewerkt. Deze onvoorspelbaarheid zit bij variabele roosters zelf ingebakken. Anderzijds voorziet de regelgeving wel degelijk een zekere beperking. Bij cyclische roosters moet het altijd duidelijk zijn wanneer een nieuwe cyclus start en variabele roosters moeten in principe vijf werkdagen op voorhand worden bekendgemaakt. Deze termijn is echter erg kort en kan bovendien

bij sector-cao nog worden verkort, zodat het WLB-criterium wel degelijk in het gedrang komt. De registratieregels van bijkomende uren zijn enkel vanuit een antifraude- en dus handhavingsdoelstelling te lezen, en dienen op zich geen WLB-doelstellingen.

Tot slot probeert de regelgeving op verschillende manieren aan het WLB-criterium ‘**controle**’ tegemoet te komen. Ten eerste moeten de werkroosters worden overeengekomen in de arbeidsovereenkomst, zodat de werknemer (in theorie) weet of hij de functie met dat werkrooster kan en wil aannemen. Is dat niet gebeurd, dan kan de werknemer het voor hem meest gunstige rooster kiezen. Bovendien kan, tenzij er een afwijkende sector-cao werd gesloten, de werknemer wiens werkrooster werd overschreden een aanpassing van de arbeidsovereenkomst vragen en kunnen overschrijdingen van de werkroosters maar voor zover de werknemer daarmee instemt. De weigering van een werknemer om van voltijd naar deeltijd over te gaan, vormt als zodanig ook geen geldige reden tot ontslag. Maar er bestaat als zodanig noch een recht op voltijdwerk, noch een recht op deeltijdwerk. Bovendien is het systeem van glijdende roosters voor deeltijders nog precairder dan voor voltijders. Waar het voor voltijders nog wordt gedoogd door de Sociale Inspectie, staat het voor deeltijders volgens sommigen althans op gespannen voet met de regeling rondom de bijkomende uren zodat er ook een negatieve invloed is op het WLB-criterium ‘**autonoom begin- en einduur bepalen**’.

III. **Artsen, tandartsen, dierenartsen, kandidaat-geneesheren en kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op deze beroepen**

A. **Bespreking**

299. ALGEMEEN - De arbeidstijd van artsen, veeartsen, tandartsen geneesheren-specialisten in opleiding en studenten-stagiairs (hierna ‘(kandidaat-)artsen’) werd oorspronkelijk niet geregeld in de Arbeidswet, noch elders.¹³²⁰ Pas nadat de Europese Commissie België op 23 november 2009 in gebreke stelde omwille van strijdigheid van deze situatie met de Arbeidstijdrichtlijn, werd een afzonderlijke wet aangenomen die de arbeidstijd voor deze groep van werknemers regelt met ingang van 1 februari 2011.¹³²¹

De wet beperkt de arbeidstijd van de (kandidaat-)artsen, zij het in veel mindere mate dan dat de arbeidstijd van werknemers wordt beperkt die onder de Arbeidswet vallen. De grote krijtlijnen zijn als volgt: de wekelijkse arbeidsduur van deze werknemers mag niet meer bedragen dan 48 uur gemiddeld over een referentieperiode van 13 weken en mag de absolute grens van 60 uur niet

¹³²⁰ Enkel de bepalingen voor jeugdige werknemers uit de Arbeidswet waren op deze werknemers van toepassing, zie art. 3^{ter} Arbeidswet.

¹³²¹ Wet 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, de tandartsen, de dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, *BS* 22 december 2010, *err. BS* 2 januari 2011; MvT tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, tandartsen, dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, *Parl.St.* Kamer 2010-11, nr. 431/001.

overschrijden tijdens elke arbeidsweek. De duur van elke werkperiode mag nooit 24 uur overschrijden. De tijd die gepresteerd werd om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of aan arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist mits de Algemene Directie van het Toezicht op de Sociale Wetten op de hoogte wordt gebracht, telt niet mee voor de berekening van deze grenzen. Het moet gaan om werkelijke gevallen van overmacht, namelijk onvoorzienbare en dringende gebeurtenissen die niet kaderen in de gebruikelijke activiteit van het ziekenhuis en die niet voortvloeien uit een fout zoals een slechte arbeidsorganisatie.¹³²² Daarnaast moet elke arbeidsprestatie waarvan de duur tussen 12 uur en 24 uur bedraagt, gevolgd worden door een periode van minimum 12 opeenvolgende uren rust. Indien de kandidaat-artsen in het kader van hun vorming wetenschappelijk werk moeten verrichten, worden deze uren meegeteld ten belope van maximaal 4 uur per week waarvan 2 uur op de werkplek.¹³²³ Niet-naleving van de wet, kan leiden tot administratieve geldboeten of strafsancties van niveau 2.¹³²⁴

300. BEGRIP ARBEIDSTIJD - Voor het begrip arbeidstijd wordt verwezen naar artikel 19, lid 2 Arbeidswet. Met andere woorden, wachtdiensten op het werk zijn volgens de huidige stand van de rechtspraak arbeidstijd, wachtdiensten thuis zijn dat niet. Voor de (kandidaat-)artsen wordt daarom nog een bijzondere versoepeling toegelaten: bovenop de hierboven bepaalde grenzen kan nog een bijkomende arbeidstijd van maximum 12 uur per week worden toegelaten wanneer er een schriftelijk individueel akkoord met de werknemer werd bekomen, dat door een schriftelijk betekende opzegging van een maand kan worden beëindigd. Deze tijd dient volgens de wet om 'onder meer' elk type van wachtdienst te verzekeren op de werkplek. De bijkomende tijd wordt in principe vergoed. Weigert de werknemer deze bijkomende arbeidstijd te presteren, dan mag hij geen enkel nadeel ondervinden vanwege de werkgever.¹³²⁵ De werkgever moet een register bijhouden dat de geleverde prestaties volgens chronologische volgorde herneemt.¹³²⁶

Met deze bepaling wordt in beperkte mate gebruikgemaakt van de opt-out voorzien in artikel 22 van de Arbeidstijdrichtlijn. Door de uitzondering kan echter in een week tot 72 uur worden gepresteerd.¹³²⁷ Bovendien, zoals ook in de Kamer opgemerkt, is het maar de vraag in welke mate de toestemming om bijkomende uren te presteren werkelijk vrijwillig is en hoe de bepaling dat de werknemer geen enkel nadeel zal ondervinden wanneer hij weigert, in de praktijk kan worden

¹³²² MvT tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, tandartsen, dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, *Parl.St. Kamer* 2010-11, nr. 431/001, 7.

¹³²³ Art. 5 en 6 wet 12 december 2010 tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, de tandartsen, de dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, *BS* 22 december 2010, *err. BS* 2 januari 2011.

¹³²⁴ Art. 9 tot 17 *ibid.*

¹³²⁵ Art. 7 *ibid.*

¹³²⁶ Art. 8 *ibid.*

¹³²⁷ MvT tot vaststelling van de arbeidsduur van de geneesheren, tandartsen, dierenartsen, kandidaat-geneesheren in opleiding, kandidaat-tandartsen in opleiding en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op de uitoefening van deze beroepen, *Parl.St. Kamer* 2010-11, nr. 431/001, 8.

afgedwongen.¹³²⁸ De Sociale Inspectie zal geen zoden aan de dijk brengen, zij kunnen slechts controleren of er een schriftelijk akkoord is, niet of dit vrijwillig is gegeven.

B. WLB-discussie

301. OVERZICHT - De voor de hand liggende kritiek op de reglementering voor de (kandidaat)artsen, is uiteraard dat afbreuk wordt gedaan aan het WLB-criterium '**beperkte werkuren**' door de grens die vaak pas op 72 uur per week is bepaald. Ook het WLB-criterium '**weinig overuren en bijkomende uren**' komt in het gedrang doordat op individuele basis nog eens 12 uur extra kan worden gewerkt. Daarnaast wordt niets voorzien in de reglementering dat moet bijdragen aan de WLB-criteria '**regelmatige en voorspelbare roosters**' en '**typische werkuren**'. De bepalingen van de Arbeidswet zijn niet van toepassing en de wet van 12 december 2010 bepaalt daaromtrent niets. Er wordt bovendien geen rekening gehouden met het WLB-criterium '**werkintensiteit**'. De wet bepaalt slechts dat de bijkomende 12 uur dienen om 'onder meer' wachtdiensten te vervullen, en beperkt het dus geenszins daartoe. Met andere woorden, de wet maakt geen onderscheid naar welke activiteit wordt geleverd om de toepasselijke arbeidsduurgrens te bepalen.

Aan het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**' wordt wel een bijdrage geleverd doordat een individuele toestemming moet worden bekomen om bijkomende wachturen te presteren.

§ 2. Bijzondere werknemers

I. Bespreking

A. Jongeren

1. Algemeen

302. STRENGERE ARBEIDSTIJDPERKINGEN - Ook jongeren kunnen, al dan niet als werknemer, met het arbeidstijdenrecht te maken krijgen. Zo is de Arbeidswet ook van toepassing op vrijwilligers en studenten-stagiairs.¹³²⁹ De Arbeidswet bevat ook een verbod op kinderarbeid, met uitzonderingen daarop.¹³³⁰ Minderjarigen beneden 15 jaar of die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht mogen slechts werken wanneer voor de werkzaamheden een uitzondering wordt gemaakt in de Arbeidswet (bijvoorbeeld voor kindacteurs om deel te nemen aan toneelvoorstellingen of podiumwedstrijden) én ze daartoe een individuele toestemming verkrijgen van de bevoegde ambtenaar. De individuele toestemming bepaalt de voorwaarden, zoals de

¹³²⁸ *Hand.* Kamer 2010-11, 10 november 2010, nr. 431/003, 1-15.

¹³²⁹ F. BLOMME, *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 7-8.

¹³³⁰ Art. 7 Arbeidswet.

frequentie van de werkzaamheden.¹³³¹ Mogen kinderen werken (bijvoorbeeld als kindacteur), dan gelden er strengere arbeidstijdbeperkingen. Zo mogen kinderen tot en met zes jaar slechts werken tussen 8 en 19 uur;¹³³² gedurende maximaal 4 uur per dag werken;¹³³³ en met elke 2 uur een half uur pauze.¹³³⁴ Over het algemeen gelden voor jongere werknemers strengere arbeidstijdbeperkingen. Bij wijze van voorbeeld, bespreken we hieronder slechts de bepalingen rondom jeugdige werknemers.

2. Jeugdige werknemers

303. WIE - Jeugdige werknemers zijn volgens de Arbeidswet minderjarige werknemers van 15 jaar of ouder die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht.¹³³⁵

304. WAT - Wanneer delen van de Arbeidswet worden uitgesloten voor bepaalde werknemers, zoals leidinggevendenden, handelsvertegenwoordigers en thuis- en telewerkers, worden de bepalingen rondom jeugdige werknemers onverlet gelaten.¹³³⁶ De arbeidstijd wordt voor jeugdige werknemers ook per hoofd en niet per contract gerekend. Arbeidstijd is voor hen namelijk de tijd gedurende welke de jeugdige werknemer ter beschikking is van één of meer werkgevers.¹³³⁷ Bovendien wordt de tijd dat deze jongeren besteden aan het volgen van onderwijs met beperkt leerplan of aan een voor de vervulling van de leerplicht erkende vorming, als arbeidstijd beschouwd.¹³³⁸ Een werkgever die dergelijke jongere tewerkstelt, zal dus moeten weten hoeveel hij werkt bij een andere werkgever, en hoeveel tijd hij besteedt aan het volgen van onderwijs met beperkt leerplan of erkende vorming.¹³³⁹

Jeugdige werknemers mogen ook niet meer dan 4,5 uur ononderbroken werken, waarna zij recht hebben op een half uur rust. Bedraagt hun arbeidsdag meer dan 6 uur, dan hebben zij recht op een uur rust waarvan een half uur ineens moet worden genomen.¹³⁴⁰ De tijd tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid moet voor deze werknemers uit ten minste 12 opeenvolgende uren bestaan.¹³⁴¹ Zij mogen in principe geen overwerk presteren, tenzij wanneer het gaat om

¹³³¹ Art. 7.8 Arbeidswet.

¹³³² Art. 7.4, § 2 Arbeidswet.

¹³³³ Art. 2 KB 11 maart 1993 betreffende de kinderarbeid, *BS* 9 april 1993.

¹³³⁴ Art. 3 *ibid.*

¹³³⁵ Art. 2 Arbeidswet. Dit stemt overeen met het begrip adolescent in de Richtlijn 94/33/EG, zie art. 3, a) Richtl. Raad nr. 94/33/EG, 22 juni 1994 betreffende de bescherming van jongeren op het werk, *Pb.L.* 20 augustus 1994, afl. 216, 12.

¹³³⁶ Art. 3 tot 3^{quater} Arbeidswet verwijzen niet naar art. 30 en verder Arbeidswet..

¹³³⁷ Art. 30, 3^e Arbeidswet.

¹³³⁸ Art. 19^{bis} Arbeidswet.

¹³³⁹ F. VERBRUGGE, "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (161-216) 209; O. VANACHTER, "De arbeidstijd", *Or.* 1997, (42) 45.

¹³⁴⁰ Art. 34 Arbeidswet.

¹³⁴¹ Art. 34^{ter} Arbeidswet.

overmachtssituaties.¹³⁴² De inhaalrust moet worden genomen voor het einde van de week die volgt op die waarin het overwerk is verricht.¹³⁴³

305. NACTARBEID - Ook de arbeidsverboden zijn strenger. De Arbeidswet bepaalt net als voor andere werknemers een principieel verbod op nachtarbeid voor jeugdige werknemers tussen 20 uur en 6 uur. Er kan van dit verbod worden afgeweken, maar de uitzonderingen zijn strikter dan voor andere werknemers. Er kan van het verbod worden afgeweken in geval van arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval, dringende arbeid aan machines of materieel of arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist. In dat geval mogen jeugdige werknemers tot 23 uur worden tewerkgesteld, mits de Sociale Inspectie binnen de drie dagen op de hoogte wordt gebracht.¹³⁴⁴ Van het verbod kan ook worden afgeweken in geval van ploegenarbeid en continuarbeid. Het verbod op nachtarbeid voor jeugdige werknemers geldt dan slechts tussen 22 uur en 6 uur of 23 uur en 7 uur.¹³⁴⁵ Tot slot kan ook bij KB (eventueel onder de voorwaarden zoals bepaald in dat KB) worden toegelaten dat door jeugdige werknemers 's nachts wordt gewerkt in bepaalde bedrijfstakken, bedrijven of beroepen voor het uitvoeren van bepaalde werken of voor bepaalde categorieën van werknemers. Deze uitzondering is in principe enkel mogelijk voor werknemers ouder dan 16 jaar, tenzij wanneer de jeugdige werknemers werken als acteur, figurant, zanger, muzikant, danser of model.¹³⁴⁶ Maar ook dan geldt sowieso een verbod op nachtarbeid tussen middernacht en vier uur.¹³⁴⁷

306. ZON- EN FEESTDAGEN - Ook de afwijkingen op het verbod op arbeid op zon- en feestdagen zijn strenger. Jeugdige werknemers mogen enkel op zondag worden tewerkgesteld in geval van voorgekomen of dreigend ongeval, dringende herstellingen aan machines of materieel en onvoorziene noodzakelijkheid, waarna de Sociale Inspectie binnen de drie dagen schriftelijk moet worden verwittigd.¹³⁴⁸ Bij KB kunnen echter nog andere tewerkstellingen op zondag van jeugdige werknemers worden toegestaan in bepaalde bedrijfstakken, bedrijven of beroepen of door bepaalde categorieën van jeugdige werknemers.¹³⁴⁹ Jeugdige werknemers mogen in principe ook niet meer dan één zondag op twee arbeid verrichten, tenzij de Sociale Inspectie daar vooraf toelating voor geeft.¹³⁵⁰ In ieder geval hebben jeugdige werknemers die op zondagen of

¹³⁴² Er moet dan wel een KB zijn, de uiterste grenzen zijn 10 uur per dag en 50 uur per week en de werkgever moet binnen de drie dagen de met het toezicht belaste ambtenaar op de hoogte brengen (art. 31 *juncto* art. 32, § 1, lid 2 Arbeidswet).

¹³⁴³ Art. 33 Arbeidswet.

¹³⁴⁴ Art. 34*bis*, § 1, lid 2 Arbeidswet.

¹³⁴⁵ Art. 34*bis*, § 2 Arbeidswet.

¹³⁴⁶ Art. 34*bis*, § 1 lid 3 Arbeidswet. Zie bijvoorbeeld voor figuranten en acteurs KB 4 april 1972 betreffende de nachtarbeid van jeugdige werknemers, BS 21 april 1972

¹³⁴⁷ Art. 34*bis*, § 3 Arbeidswet.

¹³⁴⁸ Art. 32, § 1 Arbeidswet. Artikel 32 Arbeidswet laat merkwaardig genoeg niet toe arbeid te verrichten op de bijkomende rustdag die moet worden toegekend voor of na zondag (zie T. BROECKX en J. EMBRECHTS, *Arbeidsorganisatie*, Mechelen, Kluwer, 64).

¹³⁴⁹ Art. 32, § 2 Arbeidswet.

¹³⁵⁰ Art. 32, § 3 Arbeidswet.

bijkomende rustdagen tewerkgesteld werden, recht op inhaalrust die niet minder mag bedragen dan 36 opeenvolgende uren.¹³⁵¹

Daarbij aansluitend moet aan jeugdige werknemers naast de zondagrust ook nog een bijkomende rustdag worden toegekend, onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan de zondag.¹³⁵²

307. VAKANTIE - Jeugdige werknemers hebben tot slot meer vakantierechten. Zij hebben recht op aanvullende vakantiedagen zodat zij al vanaf het eerste jaar tewerkstelling recht hebben op vier weken betaalde vakantie.¹³⁵³ Voor de dagen vakantie die de werknemer op die manier opneemt, krijgt hij een soort van werkloosheidsuitkering.¹³⁵⁴ Deze aanvullende vakantiedagen worden dus gefinancierd door de werkloosheidsverzekering.

B. Oudere werknemers

308. STRENGERE ARBEIDSTIJDPERKINGEN EN MEER SCHORSINGSRECHTEN - Oudere werknemers krijgen ook bijzondere rechten. Zo kunnen oudere werknemers met 20 jaar beroepsactiviteit als nachtarbeider vragen niet langer met deze arbeidsregeling te werken (randnr. 226).¹³⁵⁵ CAO nr. 46 kent dat recht ook toe aan zwangere werkneemsters of werknemers met dwingende redenen of gezondheidsproblemen, maar enkel in geval van oudere werknemers bepaalt de cao dat de werknemer dan onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst kan beëindigen zonder gesanctioneerd te worden in de werkloosheidsreglementering en zelfs met een aanvullende vergoeding uit de werkloosheidsreglementering.¹³⁵⁶

Maar oudere werknemers hebben vooral meer recht om de arbeidsovereenkomst te schorsen. Zo hebben oudere werknemers, net als jeugdige werknemers, recht op aanvullende vakantiedagen zodat zij al vanaf het eerste jaar tewerkstelling recht hebben op vier weken betaalde vakantie.¹³⁵⁷

Het meest in het oog springend is het recht op landingsbanen. Werknemers vanaf 55 jaar met een loopbaan van 25 jaar als loontrekkende kunnen hun arbeidsovereenkomst met 1/5^{de} of 1/2^{de} verminderen tot aan de pensioenleeftijd, wat men daarom een landingsbaan noemt.

Sommige werknemers hebben dit recht al vanaf de leeftijd van 50 jaar. Om te verminderen met 1/2^{de} moeten zij een zwaar beroep hebben uitgeoefend gedurende een zekere tijd. Een zwaar beroep is ploegenarbeid waarbij de werknemer in verschillende ploegen werkt; continuarbeid

¹³⁵¹ Art. 33, § 2 Arbeidswet.

¹³⁵² Art. 32, § 1, lid 1 Arbeidswet.

¹³⁵³ Zonder daarvoor Europese vakantie te moeten opnemen, dat wordt afgetrokken van het vakantiegeld uitdiensttreding (randnr. 259).

¹³⁵⁴ Art. 5 Vakantiewet.

¹³⁵⁵ Art. 7 tot 11bis CAO nr. 46, NAR, 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij KB 10 mei 1990, BS 23 maart 1990.

¹³⁵⁶ B. LANTIN, "Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeid", *Arbbl.* 1997-98, vol. 28, (24) 27.

¹³⁵⁷ Art. 5 Vakantiewet.

waarbij de werknemer in onderbroken dagprestaties werkt met onderbrekingen van minstens drie uur en minimumprestaties van 7 uur (bv. prestaties van 8 uur tot 11 uur en van 14 uur tot 19 uur); of gewoonlijk werken in arbeidsregelingen met nachtprestaties zoals gedefinieerd in CAO nr. 46.¹³⁵⁸ Dit zwaar beroep moet bovendien voorkomen op de lijst van de beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat, zoals verpleegkundigen en verzorgend personeel van rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen.¹³⁵⁹

De vereisten om te verminderen met 1/5^{de} zijn minder streng. Het moet ofwel om een zwaar beroep gaan, maar het is niet vereist dat dit zwaar beroep voorkomt op de lijst van beroepen waarvoor een significant tekort aan arbeidskrachten bestaat. Daarnaast kan de arbeidsovereenkomst ook met 1/5^{de} worden verminderd als de werknemer zich kan beroepen op een sector-cao waarin dat recht wordt toegekend.¹³⁶⁰

C. Werknemers met gezinsverantwoordelijkheid

309. ZWANGERE EN BEVALLEN WERKNEEMSTERS - Op zwangere en bevallen werkneemsters zijn bijzondere arbeidstijdbeperkingen van toepassing. Zo mogen zwangere werkneemsters of werkneemsters die borstvoeding geven, niet meer dan 9 uur per dag en 40 uur per week werken, of niet langer dan een lagere grens zoals vastgesteld bij cao.¹³⁶¹

Zwangere en pas bevallen werkneemsters kunnen ook vragen niet langer nachtarbeid te verrichten. De werkneemster kan op basis van de Arbeidswet niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten gedurende een periode van acht weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling. Zij kan ook niet verplicht worden nachtarbeid te verrichten als zij een geneeskundig getuigschrift kan voorleggen waarin de noodzaak daarvan in verband met de veiligheid of de gezondheid van de werkneemster of de gezondheid van het kind wordt bevestigd gedurende andere periodes tijdens de zwangerschap en gedurende een periode van maximum vier weken die onmiddellijk volgt na het einde van het zwangerschapsverlof. De werkgever moet dan de werkneemster overplaatsen naar werk overdag. Wanneer dat technisch of objectief niet mogelijk is of om gegronde redenen redelijkerwijs niet kan worden verlangd, wordt de arbeidsovereenkomst geschorst. Nadien moet de werkneemster onder dezelfde voorwaarden als tevoren worden tewerkgesteld.¹³⁶² De werkneemster kan in principe wel op vrijwillige basis nachtarbeid blijven verrichten.¹³⁶³

¹³⁵⁸ Art. 8, § 4 CAO nr. 103, NAR, 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen. Voorbeeld afkomstig van <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=38021> (consultatie 20 juli 2016).

¹³⁵⁹ Art. 8, § 2 *ibid.*

¹³⁶⁰ Art. 8, § 3 *ibid.*

¹³⁶¹ Art. 44 Arbeidswet *juncto* art. 28 en 29 Arbeidswet. Doordat art. 44 naar art. 29 verwijst, mag wel meer worden gewerkt door zwangere werkneemsters wanneer de overschrijding volgens artikel 29, § 2, lid 2 niet als overwerk wordt aangemerkt.

¹³⁶² Art. 43 Arbeidswet.

¹³⁶³ Tenzij een maatregel genomen in uitvoering van artikel 42 Arbeidswet haar dit belet, met name wanneer er een risico is vastgesteld (A. VAN DE GEUCHTE en C. VANLAERE, *Zwangerschap en moederschap*, Mechelen, Kluwer, 2010, 57).

Daarnaast kan de werkneemster op basis van CAO nr. 46 vragen niet langer in een arbeidsregeling met nachtprestaties te werken. De periode waarin ze dat kan vragen is ruimer, maar het recht is minder afdwingbaar omdat bijvoorbeeld niet wordt bepaald wat er gebeurt als de werkgever weigert.¹³⁶⁴

310. GEZINSSITUATIE - Daarnaast kunnen werknemers in een bepaalde gezinssituatie de arbeidsovereenkomst schorsen (vaak met een uitkering). Veel van de redenen die aanleiding geven tot klein verlet (randnr. 268) of verlof om dwingende reden (randnr. 269) hebben te maken met de gezinssituatie. Ook veel van de overige schorsingsgronden (randnr. 271) hebben te maken met de gezinssituatie van de werknemer, zoals schorsingen omwille van het zwangerschaps- en bevallingsverlof,¹³⁶⁵ borstvoedingsverlof,¹³⁶⁶ zwangerschapsonderzoeken,¹³⁶⁷ vaderschaps- of geboorteverlof,¹³⁶⁸ adoptieverlof,¹³⁶⁹ pleegzorgverlof,¹³⁷⁰ borstvoedingspauze,¹³⁷¹ tijdskrediet,¹³⁷² loopbaanonderbreking voor medische bijstand of verzorging,¹³⁷³ en ouderschapsverlof.¹³⁷⁴ Wordt de arbeidsovereenkomst geschorst om een van deze redenen, dan worden de dagen waarop niet werd gewerkt ook vaak gelijkgesteld om toch vakantierechten op te bouwen.¹³⁷⁵

311. ZWANGERE EN BEVALLEN WERKNEEMSTERS VS. ANDERE ZORGVERLENERS - Hoewel alle werknemers met gezinsverantwoordelijkheid meer mogelijkheden genieten om de arbeidsovereenkomst (met een uitkering) te schorsen, genieten zwangere en bevallen werkneemsters (nog) meer schorsingsmogelijkheden dan vaders, meemoeders, adoptieouders (of surrogaatmoeders) door de toekenning van het zwangerschapsverlof, dat overigens in overeenstemming is met Richtlijn 92/85/EEG.¹³⁷⁶ Het Europees Hof van Justitie verantwoordt het voorbehouden van het (deels verplichte) zwangerschapsverlof aan vrouwen door te stellen dat zwangerschapsverlof tot doel heeft “de biologische gesteldheid van de vrouw en de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen door te voorkomen dat die

¹³⁶⁴ Art. 10 CAO nr. 46, NAR, 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij KB 10 mei 1990, BS 23 maart 1990.

¹³⁶⁵ Art. 28, 2° Arbeidsovereenkomstenwet.

¹³⁶⁶ Art. 42, § 2, 3° Arbeidswet.

¹³⁶⁷ Art. 28, 2°bis Arbeidsovereenkomstenwet en art. 39bis Arbeidswet.

¹³⁶⁸ Art. 30, § 2 tot § 4 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹³⁶⁹ Art. 30ter Arbeidsovereenkomstenwet.

¹³⁷⁰ art. 30quater Arbeidsovereenkomstenwet.

¹³⁷¹ CAO nr. 80.

¹³⁷² CAO nr. 103.

¹³⁷³ KB 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, BS 8 september 1998.

¹³⁷⁴ KB 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, BS 7 november 1997 en CAO nr. 64.

¹³⁷⁵ Namelijk in geval van moederschapsrust; profylactisch verlof; volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming; vaderschapsverlof, adoptieverlof; verlof wegens pleegzorg en borstvoedingspauzes (art. 3, lid 2 Vakantiewet *juncto* art. 16, 18, 36, 41, 43 en 61 Vakantiebesluit).

¹³⁷⁶ Richtl. Raad nr. 92/85/EEG, 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, *Pb.L.* 28 november 1992, afl. 348.

relatie wordt verstoord door de cumulatie van lasten als gevolg van een gelijktijdige beroepsuitoefening”.¹³⁷⁷

II. WLB-discussie

312. OVERZICHT - Jongere werknemers genieten strengere arbeidstijdbeperkingen, wat positief is voor het WLB-criterium **‘bepaalde werkuren’**. In het bijzonder dat de arbeidstijd van verschillende arbeidsovereenkomsten van jeugdige werknemers moet worden samengeteld, is interessant en positief voor het WLB-criterium. De landingsbanen voor 50-plussers zorgen er ook voor dat minder wordt gewerkt, wat eveneens positief is voor het criterium. Het strengere verbod op arbeid op zon- en feestdagen en nachtarbeid voor jeugdige werknemers is positief voor het WLB-criterium **‘typische werkuren’**, net als de verplichting een tweede rustdag toe te kennen voor of na de zondag. Werknemers met een bepaalde gezinssituatie kunnen in ruimere mate gebruik maken van het klein verlet en verlof om dwingende reden, wat aansluit bij het WLB-criterium **‘emergency leave’**. Jongeren en ouderen hebben tot slot een ruimer recht op vakantie, en werknemers met een bepaalde gezinssituatie kunnen meer gebruik maken van schorsingsgronden om de arbeidsovereenkomst voor langere tijd te onderbreken, wat aansluit bij het WLB-criterium **‘langere onderbrekingen’**.

Wat vooral interessant is, is dat het arbeidstijdenrecht rekening houdt met de persoonlijke (leeftijd of gezin) situatie van de werknemer om andere, strengere, regels te bepalen. Dit sluit aan bij het WLB-criterium **‘werkintensiteit’**. Daartoe wordt een aanzet gegeven aan de idee dat een uur werk niet altijd even zwaar is. Hetzelfde kan gezegd worden van de maatregel dat werknemers met zware beroepen sneller recht hebben op een landingsbaan.

¹³⁷⁷ Beide ouders hebben wel recht op ouderschapsverlof, dat wordt toegekend aan ieder van de ouders om hen in staat te stellen voor hun kind te zorgen (HvJ 16 juni 2016, nr. C-351/14, ECLI:EU:C:2016:447, Estrella Rodríguez Sánchez/Consum Sociedad Cooperativa Valenciana, overweging 44).

HOOFDSTUK 2. SECTORAFSPRAKEN EN ORGANISATIECASES

313. CONCRETE TOETS - Om de toets van het arbeidstijdenrecht meer concreet te maken, worden de WLB-criteria ook gebruikt om sector- en organisatieafspraken te toetsen.¹³⁷⁸

314. WAT - Bij het onderzoek naar de sectorafspraken, werd de vraag gesteld wat er wordt afgesproken op sectorniveau en hoe deze afspraken zich verhouden tot het wetgevende kader.

De volgende PC's werden bestudeerd:

- 318.02 paritair subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap;
- 319.01 paritair subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap;
- 327.01 paritair subcomité voor de beschutte werkplaatsen gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door de Vlaamse Gemeenschapscommissie en de sociale werkplaatsen erkend en/of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap;
- 329 paritair comité voor de socio-culturele sector; en
- 331 paritair comité voor de Vlaamse Welzijns- en gezondheidszorg.

Vervolgens werd ingezoomd op het organisatieniveau (=werkgevers actief in de sector met eigen praktijken en afspraken). In de organisaties werd gekeken wat de uitdagingen zijn op het vlak van arbeidstijd door na te gaan welke moeilijkheden de organisaties zelf rapporteerden en welke juridische onregelmatigheden werden vastgesteld. In de geselecteerde organisatiecases werd gekeken naar afspraken inzake arbeidstijdenregelingen, in het licht van regelgeving inzake arbeidstijd (dus op arbeidsrechtelijk gebied).

315. STRUCTUUR - Hierna wordt aangevat met een samenvatting van het onderzoek, om de resultaten vervolgens te bespreken en de WLB-discussie te voeren.

¹³⁷⁸ Dit onderzoek steunt op eerder onderzoek van de onderzoeker in samenwerking met het HIVA (M. LAMBERTS, J. PACOLET, F. HENDRICKX, L. TERLINDEN, J. VANORMELINGEN en S. DE GROOF, *Versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen*, Leuven, HIVA-KU Leuven, 2014, 32-41, 150-161 en 315-323; S. DE GROOF en F. HENDRICKX, *Versterking van het arbeidsvolume in de social profit-sector in Vlaanderen - Uitbreiding PC 329*, Leuven, KU Leuven, 2014, 1-35).

Afdeling 1. Samenvatting van het onderzoek

§ 1. *Mapping arbeidstijdafspraken betrokken PC's*

316. WAT - De afspraken op sectorniveau die de beschikbaarheid van de werknemer bepalen, worden eerst weergegeven.

PC 318.02 Gezins- en bejaardenhulp¹³⁸¹	
Arbeidsduur	Effectief 38 u / week (KB 13/01/1983)
Minimale arbeidstijd	2 u op za (cao 01/02/1991), zo en feestdagen (cao 22/01/2013)
Zondagarbeid	Toegelaten (cao 22/01/2013)
Nachtarbeid	Toegelaten voor bepaalde functies en bepaalde taken (cao 04/07/2013 en cao 22/01/2013)
Vorming	Algemeen (cao 07/10/2013) Syndicale vorming (cao 19/12/2002 en cao 06/12/2007)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / Vakantiedagen	Anciënniteitsgebonden: 5 j bij wg van pc 318: 1 dag / kalenderjaar 10 j bij wg van pc 318: 2 dagen / kalenderjaar (cao 18/06/1998) 35 j: 5 aanvullende verlofdagen / kalenderjaar (cao 29/03/2001, nr. 574653180) 45 j: 12 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 50 j: 24 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 55 j: 36 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar (cao 22/03/2006) Leeftijdsgebonden
Schorsingen	Tijdskrediet Nog geen algemene cao ter uitvoering van CAO nr. 103 Wel cao voor 1/5 ^e 50+(cao 19/11/2012) Uitbreiding tot 36 m met motief door cao 19/12/2002 Drempel op 8 % gebracht (cao 19/12/2002)) Zorgkrediet (cao 29/03/2001)

¹³⁸¹ Enkel de cao's met een algemeen toepassingsgebied werden nagekeken, dus niet de bijzondere cao's van toepassing op de dienstenchequewerknemers; op de doelgroepwerknemers zoals gedefinieerd in art. 2 van het B.VI.Reg. van 5 oktober 2007 of op werknemers die prestaties leveren in het kader van tewerkstellings- of doorstromingsprogramma's.

PC 319.01 Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en diensten¹³⁸²	
Arbeidsduur	Gemiddeld 38 u / week (cao 01/07/1998)
Toegelaten overschrijding arbeidsduurgrenzen	Tot 11 u / dag en 50 u / week mits respecteren van referentieperiode van 4 weken (KB 09/11/1979) (art. 23 Arbeidswet)
Forfaitaire vaststelling arbeidsduur (art. 19, derde lid, 3° Arbeidswet)	<ul style="list-style-type: none"> - Begeleiding van kostgangers buiten de inrichting mits verblijf: elke werkdag van minder dan 8 uur wordt voor 8 uur in rekening gebracht (KB 09/11/1979) - Nachtdienst met overnachting op de tewerkstellingsplaats: in elke periode van 8 uur tussen 22 uur en 8 uur wordt een inactiviteitsperiode van in totaal maximaal 5 uur niet als arbeidstijd aangezien (KB 07/01/2007) - Vakantieverblijf: <ul style="list-style-type: none"> • een dag van 0 tot 24 u wordt geteld voor 11 u • de eerste en laatste dag wordt geteld voor min. 8 u en max. 11 u • 1 u inhaalrust per dag • 8 opeenvolgende uren inhaalrust indien meer dan 7 dagen vakantieverblijf binnen de 13 weken na het einde van het verblijf (cao 01/07/1998)
Zondagarbeid	Toegelaten (KB 09/11/1979)
Nachtarbeid	Toegelaten (art 36, 18° Arbeidswet) Bijzonderheden bij overnachting: - in elke periode van 8 uren tussen 22 uur en 8 uur wordt een inactiviteitsperiode van in totaal maximaal 5 uur niet als arbeidstijd aangezien (KB 07/01/2007) - dienstverlening wordt dubbel geteld als arbeidstijd met maximum van 8 uur (cao 22/01/2007)
Vorming	Syndicaal (cao 04/05/2012)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantiedagen	<p>Leeftijdsgebonden</p> <ul style="list-style-type: none"> 35 j: 5 bijkomende conventionele verlofdagen / kalenderjaar (cao 20/02/2001) 45 j: 2 u / vrijstelling van arbeidsprestaties per week (1 uur per week = 48 uur per jaar) (noot: ~12d/jaar) 50 j: 4 u / vrijstelling van arbeidsprestaties per week 55 j: 6 u / vrijstelling van arbeidsprestaties per week. (cao 09/11/2001)
Schorsingen	<p>Tijdskrediet</p> <ul style="list-style-type: none"> Uitbreiding CAO nr. 103 omgezet op sectorniveau. Bijzonderheden: <ul style="list-style-type: none"> - Directie- en leidinggevend personeel heeft akkoord werkgever nodig (cao 19/02/2013). - Uitgebreid systeem van drempelverhoging: 10 % voor voltijders, 5 % voor 1/2^{de} en 5 % voor 1/5^{de} (cao 11/03/2002) <p>Zorgkrediet (cao 28/05/2002)</p>

¹³⁸² Enkel de cao's met een algemeen toepassingsgebied werden nagekeken, dus niet de bijzondere cao's van toepassing op huurdersbonden en de sociale verhuurkantoren; op autonoom algemeen welzijnswerk of op niet-gesubsidieerde sociaal verhuurkantoren. Daarnaast werden enkel de cao's uitsluitend van toepassing in de Vlaamse Gemeenschap nagekeken, dus niet de cao's van 319 met als toepassingsgebied opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die erkend en/of gesubsidieerd zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de opvangcentra voor asielzoekers erkend en/of gesubsidieerd door de federale overheid.

PC 327 Beschutte en sociale werkplaatsen			
		Beschutte werkplaatsen	Sociale werkplaatsen
Arbeidsduur		Gemiddeld 38 u / week (KB 08/08/1997)	Gemiddeld 38 u / week (cao 30/01/2001)
Vorming	Syndicaal verlof	(cao 14/02/2012)	(cao 10/01/2012)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantiedagen	Leeftijdsgebonden	35 j: 5 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 45 j: 7 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 55 j: 8 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar (cao 14/02/2012)	35 j: 5 extra verlofdagen / kalenderjaar (cao 26/02/2002, nr. 62484) 45 j: 7 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar 55 j: 8 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties / kalenderjaar (cao 26/02/2002 nr. 62485) Eventueel gedeeltelijke cumul bestaande extra verlofdagen (cao 26/02/2002, nr. 62485 en nr. 62484)
Schorsingen	Tijdskrediet	Uitbreiding CAO nr. 103 omgezet op sectorniveau. Bijzonderheden: - Directiefuncties en functies niveau 1 en 2: slechts mits instemming werkgever - Overleg in OR, CPBW of synd. afvaardiging vereist voor planning (cao 23/04/2013)	Uitbreiding CAO nr. 103 omgezet op sectorniveau. Bijzonderheden: voor berekening 5 %-drempel wordt in VTE's gerekend (cao 29/10/2013).
	Zorgkrediet	Voor omkaderingsfuncties (cao 10/09/2001, nr. 59101)	Idem (cao 10/09/2001, nr. 59105)
	Tijdelijke werkloosheid bedienden	Maximaal 16 weken voor volledige schorsing, 26 weken voor gedeeltelijke schorsing (cao 28/02/2012)	Idem (cao 08/05/2012)

PC 329 Socio-culturele sector	
Arbeitsduur	Gemiddeld 38 u / week (cao 31/03/1999)
Toegelaten overschrijding arbeidsduurgrenzen	Tot 11 u / dag en 50 u / week voor personeel opgesomd in art. 6 cao 25/10/1999 en mits respecteren referentieperiode van 1 semester (KB 16/06/1999) (art. 23 Arbeidswet)
Zon- en feestdagenarbeid	Toegelaten voor personen met leidende functie of vertrouwenspost en opgesomd in cao 25/10/1999. Voorwaarden: - max. 26 dagen per jaar, - 1 vrije zondag per maand, - inhaalrust binnen de 4 weken (KB 16/06/1999; cao 25/10/1999 en cao 24/03/2014)
Nachtarbeid	Toegelaten voor personeel opgesomd in art. 6 cao 25/10/1999 (KB 16/06/1999)
Grote flexibiliteit	Cao op ondernemingsvlak vereist met alle representatieve werknemersorganisaties, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging volstaat mededeling schriftelijk ontwerp aan elke werknemer (cao 24/03/2000)
Vorming	Syndicaal verlof (cao 31/03/1999)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantiedagen	Leeftijd 35 j: 5 verlofdagen / kalenderjaar (cao 20/11/2000) 45 j: 36 u / week presteren. 1 u = 6 compensatiedagen. 50 j: 34 u / week presteren. (cao 15/12/2003) 55 j: 32 u / week presteren. 1 u = 6 compensatiedagen (cao 28/11/2006)
Schorsingen	Tijdskrediet Uitbreiding CAO nr. 103 omgezet op sectorniveau. Bijzonderheden: - Directiepersoneel heeft akkoord werkgever nodig - Leerlingen, wep of dsp met anciënniteit van minder dan 1 jaar, personen met een studentenovereenkomst, personen tewerkgesteld in kader van artikel 14 KB 28/11/1969 (occasionele socioculturele arbeid) zijn uitgesloten. - Drempel op 10 % gebracht (cao 27/06/2013) Zorgkrediet Voor werknemers met arbeidsovereenkomst onbepaalde duur (cao 05/02/2001)

PC 331 Vlaamse gezondheids- en welzijnssector	
Arbeidsduur	Effectief 38 u / week (cao 12/10/1987) Maar gemiddelde op jaarbasis met max. 160 uur per 4 achtereenvolgende weken voor de diensten voor geestelijke gezondheidszorg, de diensten voor preventieve gezondheidszorg, de kinderdagverblijven en de peuterspeelweelden, de diensten voor onthaalmoeders, de centra voor levens- en gezinsvragen, de centra voor maatschappelijk werk, de centra voor tele-onthaal en de centra voor forensisch welzijnswerk (cao 26/02/1991)
Minimumduur	Algemeen: minder dan 3 u toegelaten mits verantwoording Deeltijders: lager dan 1/3 ^e mits noodzakelijkheid (cao 5/10/2009)
Toegelaten overschrijding arbeidsduurgrenzen	Tot 11 u / dag en 50 u / week mits respecteren van referentieperiode van 3 maanden Geen maximale weekgrens mits respecteren van referentieperiode van 4 weken (KB 04/03/2010) (art. 23 Arbeidswet)
Zondagarbeid	Inhaalrust binnen 4 weken (KB 15/02/1968)
Vorming	Syndicaal (cao 16/04/2012)
Vrijstelling van arbeidsprestaties / vakantiedagen	Leeftijdsgebonden Minder dan 35j: 2 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) 35 j: 2 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) + 5 bijkomende conventionele verlofdagen (cao 28/02/2001) 45 j: 3 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) + 36 u / week presteren. 1 uur = 6 compensatiedagen. (cao 16/10/2007) 50 j: 4 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) + 34 u / week presteren. (cao 16/10/2007) 55 j: 4 bijkomende vakantiedagen (cao 25/03/1991) + 32 u / week presteren. (cao 16/10/2007)
Schorsingen	Dwingende redenen Tijdskrediet Zorgkrediet Ook voor buitengewone noodzakelijkheid van bewaking van de kinderen van de werknemer (cao 26/06/1980) Uitbreiding CAO nr. 103 omgezet op sectorniveau. Bijzonderheden: Directie- en leidinggevend personeel heeft akkoord werkgever nodig (cao 25/03/2013). (cao 28/02/2001)

§ 2. Belangrijkste bevindingen organisatiecases

317. STRUCTUUR - Op organisatieniveau wordt per organisatie kort geschetst over wat voor een organisatie het ging, welke moeilijkheden de organisatie zelf rapporteerde en welke juridische onregelmatigheden werden vastgesteld.

I. PC 318.02 Gezins- en bejaardenhulp

318. KENMERKEN - In de onderzochte organisatie wordt 38 uur per week gewerkt en dit 24 uur per dag en zeven dagen op zeven naar gelang de noodzakelijkheid van de dienstverlening. Om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen, wordt gewerkt met vlinder-verzorgenden die deze dienst op vrijwillige basis verzorgen. Vlinder-verzorgenden worden tewerkgesteld in een variabel werkregime met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van minimaal 19 uur.

319. GERAPPORTEERDE MOEILIKHEDEN - De organisatie rapporteerde dat de verplichting om de werkroosters vijf dagen op voorhand bekend te maken voor praktische problemen zorgt, net als de beperkingen om werkroosters uitzonderlijk uit te breiden.

320. JURIDISCHE ONREGELMATIGHEDEN - Uit het nazicht van de documenten bleek dat de organisatie de arbeidsduur bij gemiddelde niet correct naleefde (en bijvoorbeeld geen correct gebruikmaakte van kleine of grote flexibiliteit). Het werd ook toegelaten vakantiedagen onbeperkt in halve dagen op te nemen, wat niet wettelijk is.

II. PC 319.01 (Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten)

321. KENMERKEN - In de onderzochte organisatie kunnen werknemers zeer autonoom en flexibel hun werkroosters bepalen, mits zij aanwezig zijn op vaste overlegmomenten. Er wordt gemiddeld 38 uur per week gewerkt. De variabele officiële uurroosters worden vijf werkdagen op voorhand uitgehangen, na overleg met de werknemers.

322. GERAPPORTEERDE MOEILIKHEDEN - De organisatie rapporteerde dat het verplicht op voorhand bekendmaken van de werkroosters voor problemen zorgt in de praktijk, aangezien sommige werknemers hun werkroosters liever op het moment zelf aanpassen op basis van de noden van cliënten. Daarnaast stelde de organisatie nood te hebben aan een grote arbeidstijdflexibiliteit, zodat in drukke periodes overuren kunnen worden opgebouwd om deze dan in rustigere periodes te kunnen afbouwen en zelfs minuren op te bouwen. De wetgeving laat dit onvoldoende toe.

323. JURIDISCHE ONREGELMATIGHEDEN - Uit de documentatie bleek dat de organisatie de roosters niet correct bekendmaakte of afwijkingen registreerde. De organisatie hanteerde ook te lange referentieperiodes voor de berekening van de arbeidsduur.

III. PC 327 (Beschutte en sociale werkplaatsen)

324. KENMERKEN - De onderzochte organisatie is een beschutte werkplaats. Er wordt gemiddeld 39 uur per week gewerkt, met toekenning van ADV-uren. Het arbeidsreglement bevat uitzonderlijk veel uurroosters wat moet toelaten de arbeidstijd op maat van de werknemer te organiseren. De arbeidstijd wordt dan gelijk per dag verdeeld, met eventueel een woensdagnamiddag of vrijdagnamiddag vrijaf. Echte flexibele roosters, waarbij de werknemer zelf de arbeidstijd per dag kan laten variëren, worden niet toegelaten in de organisatie. De organisatie verhoogde de drempel voor tijdskrediet naar 15 %. Tot slot wordt de uurregeling van werknemers op jaarbasis bekeken, bijvoorbeeld door een 4/5^{de} tewerkstelling te realiseren door 100 % te werken buiten vakantieperiodes en niet te werken in vakantieperiodes.

325. GERAPPORTEERDE MOEILIKHEDEN - De opname van VAP-dagen in volle dagen is een probleem in de praktijk. Werknemers vragen volgens de organisatie om vakantiedagen en VAP-dagen in uren te kunnen opnemen en de organisatie wil op deze vraag ingaan op voorwaarde dat de 'voorspelbaarheid' wordt gegarandeerd. Deze voorspelbaarheid zou echter ook kunnen worden gegarandeerd door toe te laten om deze uren op vaste momenten op te nemen, bijvoorbeeld iedere woensdagnamiddag. Daarnaast zijn zowel de organisatie als de werknemers vragende partij om de arbeidsduur gemiddeld per jaar te respecteren, zodat meeruren kunnen worden opgebouwd om in vakantieperiodes thuis te zijn. De organisatie krijgt hierdoor echter minder subsidies.

326. JURIDISCHE ONREGELMATIGHEDEN - Uit de documentatie bleek dat de organisatie de uurroosters niet correct bekendmaakte of afwijkingen registreerde. Daarnaast werd de arbeidsduur bij gemiddelde berekend, zonder dat daartoe gebruik werd gemaakt van de wettelijke mogelijkheden daartoe zoals kleine of grote flexibiliteit

IV. PC 331 (Vlaamse gezondheids- en welzijnssector)

327. KENMERKEN - De onderzochte organisatie is een kinderdagverblijf. Er wordt gemiddeld 38 uur per week gewerkt met veel variabele roosters. Sommige voltijdse werknemers werken vast 38 uur per week, anderen 39 of 40 uur mits toekenning van ADV-dagen.

De organisatie heeft zelf aangegeven de afspraken rondom arbeidstijd op zeer informele basis rechtstreeks met de werknemers te maken. Dit wordt gereflecteerd in het arbeidsreglement, dat slechts zeer algemene bepalingen bevat.

328. GERAPPORTEERDE MOEILIKHEDEN - De organisatie stelde nood te hebben aan een zeer flexibele organisatie van de arbeidstijd zodat medewerkers kunnen inspringen om de continue dienstverlening te verzekeren.

329. JURIDISCHE ONREGELMATIGHEDEN - Uit de documentatie bleek dat de organisatie ten onrechte geen ADV-dagen liet opbouwen bij afwezigheid. Daarnaast werd te flexibel omgesprongen met de opname van vakantiedagen.

V. PC 329.01 (Socio-culturele sector) - case 1

330. KENMERKEN - In de onderzochte organisatie wordt gemiddeld 36 uur per week gewerkt door middel van een effectieve arbeidstijd van 40 uur en 24 ADV-dagen. Er wordt door iedereen met glijdende werkroosters gewerkt, de niet-administratieve werknemers werken bovendien op zeer flexibele basis. Er bestaat een uitgebreide mogelijkheid tot (deeltijds) telewerk. Naast de sectoraal toegekende bijkomende vakantiedagen, worden op ondernemingsvlak nog meer schorsingen van de arbeidsovereenkomst toegekend door middel van niet-wettelijk verplichte bijkomende inhaalrust bij overwerk, bijkomende vakantiedagen op basis van anciënniteit en buitenwettelijke vakantiedagen.

331. GERAPPORTEERDE MOEILIKHEDEN - De organisatie gaf aan meer nood te hebben dan wettelijk toegelaten is om met flexibele roosters met veel avond- en weekendwerk te kunnen werken. Daarnaast stelt zij nood te hebben aan dat de arbeidsduur per gemiddelde op jaarbasis moet kunnen worden nageleefd zodat veel meeruren kunnen worden opgebouwd om in rustigere periodes (de zomermaanden) langere tijd vrij te kunnen geven

332. JURIDISCHE ONREGELMATIGHEDEN - Uit de documentatie bleek dat de organisatie het wettelijk kader schendt doordat zij eenzijdig op telewerk kan terugkomen. Daarnaast werd de arbeidsduur bij gemiddelde berekend zonder dat gebruik wordt gemaakt van kleine of grote flexibiliteit. De woon-werkverplaatsingen voor mobiele werknemers werden ook slechts gedeeltelijk als arbeidstijd geteld en ziekte of ongeval tijdens vakantiedagen bleven, ten onrechte, verloren als vakantiedagen.

VI. PC 329.01 (Socio-culturele sector) - case 2

333. KENMERKEN - In de onderzochte organisatie wordt effectief 38 uur per week gewerkt. De organisatie maakt gebruik van de afwijking toegelaten door artikel 23 Arbeidswet zoals op sectorniveau omgezet door het KB van 16/06/1999 en de cao van 25/10/1999. Naast de sectoraal toegekende bijkomende vakantiedagen, worden op ondernemingsvlak bijkomend anciënniteitsverlof toegekend en supplementaire feestdagen.

334. GERAPPORTEERDE MOEILIKHEDEN - De organisatie rapporteerde dat de werknemers zeer veel overuren opbouwen gezien zij continu onderbemand zijn. De grens vanaf wanneer inhaalrust moet worden toegekend, is dan ook te laag volgens de organisatie.

335. JURIDISCHE ONREGELMATIGHEDEN - Uit de documentatie bleek dat woon-werkverplaatsingen voor mobiele werknemers ten onrechte slechts gedeeltelijk als arbeidstijd worden geteld. Daarnaast werd de arbeidstijd bij vakantieverblijf en vorming geforfaitariseerd in het arbeidsreglement, wat wettelijk niet toegelaten is.

Afdeling 2. Bespreking

§ 1. Sectorafspraken

336. WAT - De afspraken die werden gemaakt in sector-cao's handelen over de maximale en minimale arbeidsduur, zondagarbeid, nachtarbeid, vormingstijd, bijkomende dagen vrijaf (vrijstelling van arbeidsprestaties ofwel VAP-dagen), tijdskrediet, zorgkrediet, tijdelijke werkloosheid, forfaitaire vaststelling van de arbeidsduur, grote flexibiliteit en dwingende redenen. Ze nemen meestal de vorm van een cao aan, maar kunnen ook in een KB gegoten worden.

337. AFSPRAKEN IN UITVOERING VAN EEN HOGERE RECHTSBRON - De sectorafspraken geven meestal uitvoering aan afwijkingsmogelijkheden zoals voorzien in een hogere rechtsbron. Zo wordt de minimale arbeidsduur in PC 318.02 op 2 uur bepaald, in uitvoering van artikel 21 Arbeidswet. Van veel afwijkingsmogelijkheden wordt echter geen of slechts beperkt gebruik gemaakt op sectorniveau. Bovendien verschillen de afwijkingsmogelijkheden waarvan gebruik wordt gemaakt van sector tot sector, of zijn de uitvoeringsmodaliteiten anders. Zo is in drie PC's de arbeidsduur gemiddeld tot 38 uur per week verlaagd, in twee andere effectief waardoor de grenzen voor overloon verschillend zullen zijn. In drie PC's wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid dat bij KB wordt toegestaan dat de arbeidsduurgrenzen kunnen worden overschreden in de bedrijfstakken, de categorieën van ondernemingen of de takken van ondernemingen waar deze grenzen niet kunnen worden toegepast. In één PC wordt bepaalde arbeidstijd forfaitair vastgesteld en de minimale arbeidstijd wordt in twee PC's verlaagd. Zondagarbeid wordt in drie PC's toegestaan en nachtarbeid in twee PC's.

Het overgrote merendeel van de sectorafspraken flexibiliseren het nationale kader, bijvoorbeeld door zondag- en nachtarbeid toe te laten. Een laatste vaststelling is dat de sector-cao's niet steeds in overeenstemming zijn met hogere rechtsbronnen. Naast een aantal kleinere inbreuken, viel op dat van de uitzondering voorzien in artikel 19 Arbeidswet om de arbeidstijd forfaitair te bepalen bij cao gebruik werd gemaakt, terwijl de wet duidelijk bepaalt dat dit bij KB moet gebeuren (randnr. 140).

Bovendien kan in vraag worden gesteld of het onderscheid op basis van leeftijd van de VAP-dagen de leeftijdsdiscriminatietoets zou doorstaan. De vraag is of dit directe onderscheid op basis van leeftijd kan worden gerechtvaardigd. Een rechtvaardiging is mogelijk wanneer het gaat om een

wezenlijke en bepalende beroepsvereiste.¹³⁸³ Een direct onderscheid op grond van leeftijd vormt ook geen discriminatie wanneer het objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elk ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.¹³⁸⁴

Aangezien er nog geen (althans geen gepubliceerde) Belgische rechtspraak handelt over deze vraag, kan enkel de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie als leidraad worden gebruikt. Het Europees Hof van Justitie erkent het verbod op leeftijdsdiscriminatie als een algemeen beginsel van het Unierecht, maar lijkt een ruime proportionaliteitstoets te aanvaarden.¹³⁸⁵ Enerzijds is de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie over leeftijdsgebonden loonschalen relevant. Het Europees Hof van Justitie blijkt op het vlak van loon bijzonder streng te zijn en zo goed als geen rechtvaardiging te aanvaarden om het loon rechtstreeks van de leeftijd van de werknemer te laten afhangen.¹³⁸⁶ Deze rechtspraak zou erop kunnen wijzen dat leeftijdsgebonden dagen evenmin kunnen worden gerechtvaardigd, aangezien deze ook als een vorm van beloning en dus loon kunnen worden gezien. Anderzijds is de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie over de verplichte pensioenleeftijd relevant. Het Europees Hof van Justitie lijkt op dat vlak een andere richting uit te gaan en zich bijzonder soepel op te stellen, zeker als het gaat om afspraken die steunen op een consensus van de sociale partners.¹³⁸⁷ Het Hof aanvaardt met name als legitieme doelstelling van werkgelegenheid dat werknemers worden verplicht met pensioen te gaan om plaats te maken voor jongere collega's. Deze rechtspraak zou erop kunnen wijzen dat leeftijdsgebonden dagen geen directe discriminatie vormen, aangezien uit het kwalitatieve onderzoek effectief is gebleken dat door leeftijdsgebonden dagen voor oudere werknemers jongere collega's meer kansen krijgen op het werk.

Uit deze rechtspraak blijkt dat een feitenrechter wel degelijk zou kunnen oordelen dat VAP-dagen een discriminatie op grond van leeftijd vormen. Een rechtvaardiging op basis van wezenlijke en bepalende beroepsvereiste lijkt moeilijk aangezien leeftijdsgebonden dagen aan iedereen in de sector worden toegekend vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd, zonder onderscheid te maken naar beroep. Een rechtvaardiging op grond van een doelstelling van werkgelegenheid of arbeidsmarkt zou gelet op de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie omtrent verplichte

¹³⁸³ Art. 8, § 4 Discriminatiewet maakt mogelijk dat de Koning bij besluit een lijst van situaties vastlegt waarin een bepaald kenmerk een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt. Van deze mogelijkheid is echter nog geen gebruik gemaakt in België. Uit het HIVA-onderzoek bleek bovendien dat er mogelijks een indirect onderscheid op basis van leeftijd kan voortvloeien uit deze VAP-dagen aangezien werkgevers aangaven terughoudend te zijn oudere werknemers aan te nemen omwille van deze dagen (M. LAMBERTS, J. PACOLET, F. HENDRICKX, L. TERLINDEN, J. VANORMELINGEN en S. DE GROOF, *Versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen*, Leuven, HIVA-KU Leuven, 2014, 312).

¹³⁸⁴ Art. 12, § 1 Discriminatiewet. Zie uitgebreid F. HENDRICKX, "Age and European Employment Discrimination Law" in F. HENDRICKX (ed.), *Active ageing and labour law. Contributions in honour of professor Roger Blanpain*, Antwerpen, Intersentia, 2012, (3) 3-30.

¹³⁸⁵ Zie uitgebreid *ibid.*, 3-30.

¹³⁸⁶ Zie onder meer HvJ 19 januari 2010, nr. C-555/07, ECLI:EU:C:2010:21, Seda Küçükdeveci/Swedex GmbH & Co. KG.

¹³⁸⁷ Zie onder meer HvJ 12 oktober 2010, nr. C-45/09, ECLI:EU:C:2010:601, Gisela Rosenblatt/Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH..

pensioenleeftijd wel kunnen, maar rekening houdend met de rechtspraak van het Hof omtrent leeftijdsgebonden verloning dan weer niet.

338. AFSPRAKEN NIET IN UITVOERING VAN EEN HOGERE RECHTSBRON - De onderzochte sectoren laten zich kenmerken door de ruime toekenning van dagen 'vrijstelling van arbeidsprestaties' (VAP). Deze dagen worden niet toegekend in uitvoering van een hogere rechtsbron.

Het aantal VAP-dagen zijn voor alle sectoren met uitzondering van PC 327 gelijk, maar worden nu eens uitgedrukt als zoveel uur te presteren (bv. 36 uur per week gemiddeld vanaf 45 jaar), dan weer als zoveel uur vrijstelling (bv. 2 uur vrijstelling van arbeidsprestaties vanaf 45 jaar) en dan weer als zoveel dagen vrijstelling (bv. 12 dagen vrijstelling van arbeidsprestaties per kalenderjaar vanaf 45 jaar). Dit kan in de praktijk een verschil betekenen wanneer de arbeidsduur in de organisatie gemiddeld werd verlaagd tot bijvoorbeeld 36 uur. De 45-jarige werknemer uit een sector waar de VAP-dagen worden uitgedrukt als een gemiddelde te presteren per week zal in dat geval geen recht hebben op bijkomende VAP-dagen.

De manier waarop de VAP-dagen kunnen worden opgenomen (in halve dagen, dagen of uren) verschilt ook van PC tot PC, net als de gevolgen van niet-opname bij het einde van het kalenderjaar (overdracht of niet) en uitdiensttreding (uitbetaling of niet, of meenemen naar een werkgever uit de sector). Tot slot verschilt ook van PC tot PC of VAP-dagen worden opgebouwd in (bepaalde) schorsingsperiodes van de arbeidsovereenkomst.

§ 2. Organisatiecases

339. UITDAGINGEN - In de organisatiecases werden uitdagingen vastgesteld door enerzijds de HR-verantwoordelijke zelf te bevragen wat zij als uitdaging zien in hun organisatie inzake arbeidstijd. Anderzijds werd ook naar uitdagingen gezocht door te kijken op welke vlakken de arbeidsreglementen, ondernemings-cao's en interne nota's het juridische kader schenden.

Een eerste uitdaging is het flexibel roosteren. Elke onderzochte organisatie was vragende partij om meer uren op te bouwen dan wettelijk toegelaten om dan later in te halen, of gaven dit niet als probleem aan maar bleken het juridisch kader hieromtrent te schenden. Een probleem dat daarbij aansluit is het tijdig en wettelijk verplicht bekendmaken van de werkroosters. Een laatste probleem dat vaak terugkwam is het flexibel opnemen van vakantie en VAP-dagen, namelijk de beperkte mogelijkheid om vakantie en VAP-dagen in halve dagen op te nemen.

340. VERHOUDING TOT HET WETGEVENDE KADER - In het algemeen valt op dat in alle organisaties de wetgeving rondom arbeidstijd niet (nauwkeurig) wordt nageleefd. Enerzijds laat de wetgeving niet altijd de arbeidspraktijken die de organisaties hanteren of nastreven toe, maar anderzijds moet toch ook worden vastgesteld dat de wetgeving in veel grotere mate zou kunnen worden nageleefd

indien de organisaties daartoe de nodige aanpassingen van het arbeidsreglement zouden doen of een ondernemings-cao zouden sluiten.

Er werd niet vastgesteld waarom geen gebruik werd gemaakt van de afwijkingsmogelijkheden geboden door het wetgevende kader. Mogelijks is de flexibiliteit die het nationale kader voorziet niet de flexibiliteit die ondernemingen en werknemers wensen, is de procedure daartoe te zwaar, of zijn de afwijkingsmogelijkheden simpelweg onvoldoende bekend.

Afdeling 3. WLB-discussie

341. SECTORAFSPRAKEN - In de mate dat de sector slechts uitvoert wat het wettelijk kader toelaat, werd de positieve en negatieve invloed op de WLB-criteria hierboven reeds besproken. Uit de sectorafspraken blijkt dat er op sectorniveau in zekere mate rekening wordt gehouden met het WLB-criterium '**werkintensiteit**' doordat de forfaitarisering van de arbeidstijd wordt gebruikt in geval van slapende wachten en vakantieverblijven. Tijd wordt daardoor niet in een 1-op-1 relatie in rekening gebracht, maar wordt gewogen in functie van de intensiteit van het werk.

De VAP-dagen, die geen uitvoering zijn van een afwijkingsmogelijkheid van het nationale kader, zijn positief voor de WLB-criteria '**bepaalde werkuren**' en '**langere onderbrekingen van de arbeidsprestaties**'. Door ze te laten afhangen van de leeftijd van de werknemer, zou men ook kunnen zeggen dat er daardoor een positieve invloed is op het WLB-criterium '**werkintensiteit**': hoe ouder, hoe zwaarder of fysiek meer belastend sommige functies zullen zijn. Het is ook positief voor het WLB-criterium '**sociale dialoog**' dat de VAP-dagen op sectorniveau door cao's zijn ingevoerd.

De invloed op de WLB-criteria '**controle bij de werknemer**' en '**voorspelbare en regelmatige roosters**' is complexer: voor zover de werknemer zelf kan kiezen wanneer hij deze dagen opneemt, zal er een positieve invloed zijn. De sectorafspraken bevatten echter geen waarborg dat het effectief de werknemer is die deze kan kiezen. Het HIVA-onderzoek bevestigde dat de wijze waarop de planning en de opvang en vervanging van VAP-dagen georganiseerd worden, sterk bepalend kan zijn of en in welke mate VAP-dagen een impact hebben op de betrokken werknemers.¹³⁸⁸

Juridisch wordt er niets bepaald rondom steun op de werkvloer zodat er ook geen positieve of negatieve juridische invloed is, maar interessant om mee te geven is dat uit het HIVA-onderzoek enige verdeeldheid bleek tussen werkgevers over de uitspraak dat 'jongere collega's het kunnen opnemen van VAP-dagen door hun oudere collega's ondersteunen': 34 % gaat hier (enigszins)

¹³⁸⁸ M. LAMBERTS, J. PACOLET, F. HENDRICKX, L. TERLINDEN, J. VANORMELINGEN en S. DE GROOF, *Versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen*, Leuven, HIVA-KU Leuven, 2014, 300.

mee akkoord, 34 % staat hier neutraal tegenover, 25 % gaat hier (enigszins) niet mee akkoord en 6 % kan deze uitspraak moeilijk beoordelen.¹³⁸⁹

342. ORGANISATIECASES - Op organisatieniveau is de belangrijkste vaststelling dat de praktijk in sommige gevallen veraf kan staan van het juridische kader. Dit heeft soms positieve gevolgen voor de WLB-criteria. Dat werkgevers soepel omspringen met het opnemen van vakantiedagen in halve dagen draagt bijvoorbeeld bij aan het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**'. Ook het flexibel roosteren kan daartoe bijdragen, afhankelijk van bij wie de beslissingsmacht ligt wanneer er gewerkt wordt. Het niet nauwkeurig omspringen met de regels rondom het bekendmaken van de roosters heeft dan weer een negatieve invloed op het WLB-criterium '**regelmatige en voorspelbare roosters**' en het flexibel roosteren heeft een negatieve invloed op '**typische werkuren**', '**beperkte werkuren**' en '**weinig overuren en bijkomende uren**'.

De organisatiecases tonen dan ook in het algemeen en ten eerste vooral dat de evaluatie die gemaakt werd van het juridische kader, niets zegt over de WLB van Belgische werknemers. In de bevraging (van HR-verantwoordelijken) kwam overigens dikwijls naar voor dat een strikte toepassing van de wetgeving niet mogelijk is omdat dit zowel in het nadeel van werknemers als werkgevers zou zijn. Het onderzoek van het HIVA ondersteunt dit. Bij de toets van de VAP-dagen werd gesteld dat deze positief zijn voor het WLB-criterium '**lange werkuren**'. Het HIVA toonde echter aan dat VAP-dagen worden opgevangen door andere werknemers overuren te laten presteren, wat uiteraard negatief is voor hetzelfde WLB-criterium.¹³⁹⁰ Bovendien blijkt ook dat het in veel organisaties kan gebeuren dat werknemers toch komen werken tijdens hun VAP-dag, bijvoorbeeld om een vergadering bij te wonen of om te reageren op een onverwachte situatie zoals de ziekte van een collega.¹³⁹¹ Tot slot, ook al biedt deeltijdwerk theoretisch potentieel om bij te dragen aan WLB, blijkt uit het HIVA-onderzoek dat organisaties het gebruiken omdat "de arbeidswetgeving inderdaad zo is opgesteld dat het ook zeer moeilijk is om een dienst in een volcontinuïteitstelsel te kunnen runnen met een beperkt aantal koppen. Het is voor de planning gemakkelijker om meer koppen te hebben die deeltijds werken, dan minder koppen die voltijds werken". Er werd dan ook melding gemaakt van 'onvrijwillig deeltijdwerk' in de sector.¹³⁹²

Doordat de praktijk vaak veraf staat van wat wettelijk toegelaten is, tonen de organisatiecases ook en aansluitend bij het vorige punt aan dat, wanneer aanbevelingen worden geformuleerd ten aanzien van de wetgeving om deze meer te laten bijdragen aan WLB van werknemers, er ook over moet worden nagedacht dat wat er moet gebeuren om deze wetgeving te laten naleven in de praktijk. Het spreekt voor zich dat wanneer de wetgeving niet wordt nageleefd, een verandering van de wetgeving geen effect zal hebben op de WLB van individuele werknemers.

¹³⁸⁹ *Ibid.*, 301.

¹³⁹⁰ *Ibid.*, 295.

¹³⁹¹ *Ibid.*, 296.

¹³⁹² *Ibid.*, 309.

TUSSENBSLUIT DEEL 2

343. BEANTWOORDING VAN DE DERDE SUBONDERZOEKSVRAAG - De subonderzoeksvraag die centraal stond in dit hoofdstuk luidde “Welke beperkingen of tekortkomingen laat de evaluatie van het Belgische arbeidstijdenrecht vanuit de normatieve uitspraken WLB en de toetsingsgronden die daaruit worden afgeleid, zien”?

Uit het onderzoek bleek dat de WLB-criteria ons effectief in staat stellen een evaluatie te maken van het arbeidstijdenrecht. De gehanteerde WLB-toets heeft echter ook nadelen. Door het arbeidstijdenrecht te bespreken aan de hand van juridische thema's of clusters, werden de verschillende combinatiemogelijkheden niet getoetst. Het spreekt bijvoorbeeld voor zich dat continuarbeid zowel met het juridische thema ‘ploegenarbeid’ als ‘nachtarbeid’ te maken zal hebben. De organisatiecases laten ook zien dat de praktijk soms veraf kan staan van het juridische (nationale en sectoriële) kader, zodat de toets ons niets leert over of de afspraken op organisatieniveau de WLB-criteria positief of negatief beïnvloeden. Bovendien blijkt zelfs met een toets van de organisatieafspraken niet of deze afspraken de praktijk correct reflecteren: wat in het arbeidsreglement staat, kan nog steeds verschillen van de praktijk. Tot slot laat de WLB-toets niet toe uitspraak te doen of een WLB-criterium voldoende (positief) wordt beïnvloed, het onderzoek kan alleen uitspraken doen over welke WLB-criteria en op welke manier worden beïnvloed. Met andere woorden, met de WLB-toets kan niet worden voorspeld of werknemers onderworpen aan het Belgische arbeidstijdenrecht in de praktijk veel of weinig werk-privéconflict ervaren. Uitspraak doen over de WLB van individuele werknemers, was overigens ook niet de doelstelling van het onderzoek.

De ‘beperkingen of tekortkomingen die de evaluatie van het Belgische arbeidstijdenrecht laat zien vanuit de normatieve uitspraken WLB en de toetsingsgronden die daaruit worden afgeleid’ (= de subonderzoeksvraag van dit deel) zijn dan die aspecten van het Belgische arbeidstijdenrecht die de WLB-criteria negatief beïnvloeden of die weinig (positief) worden beïnvloed.

344. BEPERKTE WERKUREN - In het Belgische arbeidstijdenrecht is de meeste aandacht gegaan naar het beperken van de werkuren. Uit het onderzoek bleek dan ook zeer vaak dat er een positieve invloed op dit WLB-criterium is in de kern van het arbeidstijdenrecht, zoals door de principiële arbeidsduurgrenzen, de rustperiodes, inhaalrust en overloon. Ook het verbod op arbeid op zon- en feestdagen zorgt voor een beperking van de werkuren. Deeltijdwerk heeft eveneens een positieve invloed op dit WLB-criterium. Op sectorvlak bleek er eveneens een positieve invloed te zijn, namelijk door de VAP-dagen.

De uitgebreide uitzonderingen hierop zijn uiteraard van negatieve invloed op dit WLB-criterium, met name de kleine en grote flexibiliteit en het verleggen van de arbeidsduurgrenzen. In deze gevallen is bijvoorbeeld in principe geen overloon verschuldigd zodat op structurele wijze wel kan worden (over)gewerkt zonder dat overloon verschuldigd is.

Bovendien is het opmerkelijk dat deze grenzen in principe per contract en niet per hoofd gelden. Door de telling van de arbeidstijd aan de hand van het begrip arbeidstijd wordt de werkgever ook niet steeds gemotiveerd om de tijd die de werknemer aan het werk spendeert zoveel mogelijk te beperken, zoals de rechtspraak rond de verplaatsingstijd en beschikbaarheidsdiensten aantoont. De uitzondering omwille van een lange verplaatsing is in dat opzicht wel interessant: door de daggrens te verhogen en zo het aantal verplaatsingen per week te beperken bij lange verplaatsingen, wordt het WLB-criterium positief beïnvloed doordat de werknemer in totaal minder tijd aan het werk zal spenderen.

345. LANGERE ONDERBREKINGEN - Het WLB-criterium 'langere onderbrekingen' komt aan bod wanneer de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, namelijk bij jaarlijkse vakantie en wanneer de arbeidsovereenkomst wordt geschorst wegens oorzaken die bij de werknemer te vinden zijn. Deze mogelijkheden staan ruim open voor werknemers en werden dus positief geëvalueerd. Interessant is ook dat dit WLB-criterium positief wordt beïnvloed op sectorvlak door de VAP-dagen.

Het onderzoek liet echter ook negatieve invloeden zien, zoals de vakantie die niet kan worden overgedragen naar het volgende jaar ook al kon de werknemer zijn vakantiedagen niet opnemen omwille van ziekte. Een ander voorbeeld van een negatieve invloed is dat er geen vakantierechten worden opgebouwd in geval van ouderschapsverlof of in periodes van tijdskrediet.

346. TYPISCHE WERKUREN - Het WLB-criterium 'typische werkuren' wordt positief beïnvloed door de beperkingen rondom nachtarbeid en arbeid op zon- en feestdagen en de minimale werkperiode. De vele uitzonderingen op het verbod op nachtarbeid, arbeid op zon- en feestdagen en de minimale werkperiode, hebben daarentegen een negatieve invloed.

Meer in het algemeen viel op dat de regelgeving (en dit in tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht) niet uitgaat van een bepaalde standaarddag zoals van 9 uur tot 17 uur. Integendeel, een werkgever kan even goed werkroosters opstellen vanaf 6 uur tot 14 uur of van 14 uur tot 22 uur.

Dit WLB-criterium wordt ook negatief beïnvloed wanneer het WLB-criterium 'beperkte werkuren' negatief wordt beïnvloed: hoe langer wordt gewerkt, hoe waarschijnlijker dat dit ook op atypische uren gebeurt. Daarom werd ook de beperking bij de kleine flexibiliteit van het aantal uren waarmee kan worden afgeweken van het standaardrooster als positief gewaardeerd: hoewel de wetgeving niets oplegt omtrent wanneer wordt gewerkt, wordt er indirect toch een bijdrage geleverd aan dit WLB-criterium wanneer het aantal uren waarmee kan worden afgeweken van het vaste rooster, beperkt is.

Verder werd opgemerkt dat door de aard van het werk 'typische werkuren' bij deeltijders meer in het gedrang zal komen dan bij voltijders. De regelgeving komt hieraan slechts bijkomend tegemoet door te bepalen dat de wekelijkse arbeidsduur van de deeltijdwerker minimum een derde van de wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemer moet bedragen, mits uitzonderingen.

Tot slot bleek uit de organisatiecases dat in de praktijk veel met flexibel roosteren wordt gewerkt, wat mogelijks een negatieve invloed heeft op het WLB-criterium.

347. REGELMATIGE EN VOORSPELBARE WERKROOSTERS - Door te bepalen dat enkel mag worden gewerkt volgens een rooster voorzien in het arbeidsreglement, wat de algemene situatie is maar ook in sommige uitzonderingsgevallen zoals grote flexibiliteit wordt opgelegd, wordt het WLB-criterium 'regelmatige en voorspelbare werkroosters' beperkt positief beïnvloed. Beperkt positief omdat niet moet worden aangegeven wie volgens welk rooster werkt. Wanneer het arbeidsreglement dus zeer veel werkroosters bevat, zal er geen positieve invloed uitgaan van deze regel. Wanneer van de verplichting om met de roosters zoals vastgelegd in het arbeidsreglement kan worden afgeweken, bijvoorbeeld bij overschrijden van de arbeidsduurgrenzen omwille van overmacht, is er een negatieve invloed. Wanneer het toepasselijke rooster slechts korte tijd voordien moet worden bekendgemaakt, zal er ook een negatieve invloed zijn op het WLB-criterium. Dit is het geval bij kleine flexibiliteit (zeven dagen) of bij variabele roosters voor deeltijders (vijf dagen). De organisatiecases lieten zien dat er veel flexibel wordt geroosterd, wat een negatieve invloed heeft op het WLB-criterium.

348. WEINIG OVERUREN EN BIJKOMENDE UREN - Met het WLB-criterium 'weinig overuren en bijkomende uren' werd gekeken of het Belgische arbeidstijdenrecht ontmoedigt dat buiten de bekendgemaakte werkroosters wordt gewerkt.

Het WLB-criterium wordt positief beïnvloed doordat als principe wordt vooruitgeschoven dat met de roosters vermeld in het arbeidsreglement moet worden gewerkt. Maar in geval van het verleggen van de arbeidsduurgrenzen omdat het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen of wegens overmacht, kan van dit principe worden afgeweken wat een negatieve invloed vormt.

Het overloon vormt een positieve invloed op het WLB-criterium: wordt er buiten de werkroosters gewerkt, met name in geval van het overschrijden van de arbeidsduurgrenzen wanneer het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen of overmacht, dan is overloon verschuldigd waardoor overwerk voor de werkgever financieel minder aantrekkelijk wordt gemaakt. Deze positieve invloed geldt minder voor deeltijders omdat er meer uren kunnen worden gepresteerd alvorens er sprake is van overloon.

349. EMERGENCY LEAVE - Vooral het klein verlet dat in loonbehoud voorziet, heeft een positieve invloed op het WLB-criterium '*emergency leave*'. De limitatieve en verouderde lijst heeft dan weer een negatieve invloed. Het verlof om dwingende reden en schorsing wegens tijdelijke overmacht, beide zonder loonbehoud, hebben eveneens een positieve invloed op dit WLB-criterium.

350. AUTONOOM BEPALEN VAN BEGIN- EN EINDUUR - Het autonoom bepalen van begin- en einduur maakt uiteraard deel uit van het WLB-criterium controle, maar werd toch voor de duidelijkheid en nauwkeurigheid afzonderlijk behandeld.

Het Belgische arbeidstijdenrecht gaat er niet van uit dat de werknemer zelf beslist wanneer hij werkt. In principe (de standaardsituatie, maar ook bij kleine en grote flexibiliteit of het verleggen van de arbeidsduurgrenzen) moet met de roosters zoals bekendgemaakt in het arbeidsreglement worden gewerkt, wat een negatieve invloed is op het WLB-criterium 'autonoom bepalen van begin- en einduur'. Wanneer kan worden afgeweken van deze roosters, is dat omdat het opleggen van een vast rooster niet mogelijk is (bijvoorbeeld bij overschrijden van de arbeidsduurgrenzen omdat het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen), niet omdat de werknemer het niet zou willen.

In de praktijk worden echter glijdende en flexibele roosters gedoogd door de sociale inspectie, wat een positieve invloed is. Uit de organisatiecases bleek dat deze ook effectief veel gebruikt worden in de praktijk. De positieve bijdrage aan het WLB-criterium is echter onzeker omdat glijdende en flexibele werkroosters slechts worden gedoogd zonder dat er een wettelijke basis is en integendeel, terwijl er in feite een strafbaar feit wordt gepleegd door de werkgever. Voor deeltijders is een systeem van glijdende en flexibele roosters volgens sommigen althans niet mogelijk omdat het op gespannen voet zou staan met de regeling rondom de bijkomende uren, zodat er voor hen geen positieve invloed is.

351. WERKINTENSITEIT - Met betrekking tot het WLB-criterium 'werkintensiteit' valt op dat het arbeidstijdenrecht weinig aandacht heeft voor dit WLB-criterium. Bij de bespreking van het begrip arbeidstijd werd uitvoerig stilgestaan bij het feit dat er ter berekening van de arbeidsduurgrenzen niet uitmaakt wat iemand doet om te weten of tijd arbeidstijd is.

Werkintensiteit komt wel eerder zijdelings aan bod. Zo hebben de pauzes een positieve invloed op dit WLB-criterium en door de bijkomende pauzes toe te kennen naar gelang de werk- (bv. omwille van omgevingstemperatuur) of persoonlijke omstandigheden (bv. voor jongeren), wordt in het arbeidstijdenrecht een aanzet gemaakt om te differentiëren naar gelang de werkintensiteit. Ook bij nachtarbeid wordt het WLB-criterium in beperkte mate positief beïnvloed. Sommige uitzonderingen op het verbod op nachtarbeid komen namelijk te vervallen wanneer er bijzondere risico's of belangrijke lichamelijke of geestelijke inspanningen zijn.

Tot slot liet het onderzoek een positieve invloed op dit WLB-criterium zien op sectorniveau: doordat de VAP-dagen worden toegekend naar gelang de leeftijd van de werknemer, zou men ook kunnen zeggen dat er daardoor een positieve invloed is op het WLB-criterium 'werkintensiteit': hoe ouder, hoe zwaarder of fysiek meer belastend sommige functies zullen zijn. De forfaitarisering van de arbeidstijd bij slapende wachten en vakantieverblijven op sectorniveau lieten zien dat arbeidstijd soms reeds wordt gewogen en niet in een 1-op-1-relatie in rekening wordt gebracht

352. CONTROLE BIJ DE WERKNEMER - Het Belgische arbeidstijdenrecht gaat er niet van uit dat het de werknemer is die controle heeft over wanneer er wordt gewerkt. Enkel wanneer het arbeidstijdenrecht niet van toepassing is, zoals bij leidinggevenden, kan de werknemer in principe zelf beslissen wanneer wordt gewerkt. De lijst die de leidinggevende en vertrouwensfuncties

opsomt, is echter verouderd. Daardoor vallen er ook werknemers onder die niet werkelijk zelf controle kunnen uitoefenen over wanneer en hoe lang er wordt gewerkt.

Over *hoe lang* wordt gewerkt kan de werknemer in principe alleen controle uitoefenen wanneer hij de arbeidsovereenkomst ondertekent. Het arbeidstijdenrecht voorziet bijvoorbeeld niet dat het de werknemer is die kan beslissen hoe de arbeidsduur wordt verminderd (ADV-dagen of niet). De werkgever kan de arbeidsovereenkomst zelfs eenzijdig schorsen, soms zelfs zonder loonbehoud.

Ook *wanneer* wordt gewerkt, gebeurt grotendeels op vraag van de werkgever. De werknemer moet met vaste roosters werken en de toegelaten uitzonderingen om de arbeidsduurgrenzen te overschrijden zijn redenen ten gunste van de werkgever, bijvoorbeeld buitengewone vermeerdering van werk. De afwijkende roosters bij kleine en grote flexibiliteit zijn ook roosters die de werkgever oplegt. Tot slot moet de werknemer die overwerkt en overloon wil vorderen, aantonen dat de werkgever hier minstens mee instemde.

Toch wordt het WLB-criterium ook op verschillende vlakken positief beïnvloed in de regelgeving: (a) de werknemer kan de arbeidsovereenkomst deeltijds of voltijds schorsen, bijvoorbeeld in geval van ouderschapsverlof; (b) werknemers met een arbeidsregeling met nachtprestaties kunnen in principe enkel op vrijwillige basis werken en er is een uitstapregeling voorzien; (c) bij kleine flexibiliteit wordt de werknemer ingelicht over de staat van zijn prestaties; (d) het tijdstip van de vakantie, als er geen collectieve regeling is, wordt in individueel overleg met de werkgever vastgelegd; (e) om bijkomende wachturen te presteren is een individuele toestemming nodig van de (kandidaat-)arts; (f) ook bij grote flexibiliteit zijn waarborgen voorzien die aansluiten bij dit WLB-criterium, zoals wanneer de regeling niet van toepassing is op alle werknemers van de onderneming of van een afdeling van een onderneming, dat de inschakeling van de werknemers in die regelingen slechts op vrijwillige basis kan gebeuren; en tot slot (g) probeert de regelgeving op verschillende manieren aan het WLB-criterium tegemoet te komen wanneer het gaat om deeltijders, bijvoorbeeld door op te leggen dat de werkroosters moeten worden overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en dat ze slechts kunnen worden overschreden wanneer de werknemer daarmee instemt.

Uit de organisatiecases blijkt ook dat vaak gebruik wordt gemaakt van flexibel roosteren, wat bij kan dragen aan het WLB-criterium afhankelijk van bij wie de beslissingsmacht ligt wanneer er gewerkt wordt.

353. STEUN OP DE WERKVLOER - Het WLB-criterium 'steun op de werkvloer' kwam weinig aan bod in het Belgische arbeidstijdenrecht. Misschien kan dit niet verbazen, aangezien dit een WLB-criterium is dat traditioneel niet door het recht wordt ingevuld.

Wat wel een positieve invloed had op dit WLB-criterium, was dat een voorrangsregeling moet worden opgesteld bij tijdskrediet, net als dat het tijdstip van de vakantie wanneer het om gezinshoofden gaat, bij voorkeur wordt toegekend tijdens de schoolvakantie.

Ook de gelijke behandeling van deeltijders ten opzichte van voltijders waardeerde het onderzoek als positief voor dit WLB-criterium. Tot slot heeft ook de ontslagbescherming bij sommige schorsingen waarvan de oorzaak bij de werknemer ligt, een positieve invloed op dit WLB-criterium.

354. SOCIALE DIALOOG - Er is een positieve invloed op het WLB-criterium 'sociale dialoog' wanneer het PC op één of andere manier wordt betrokken (bv. de forfaitisering van de arbeidstijd), het sluiten van een cao wordt gestimuleerd (bv. het omzetten van overloon in bijkomende inhaalrust), een wijziging van het arbeidsreglement wordt gestimuleerd (bv. de verlenging van de referentieperiodes voor inhaalrust of de wijziging van de uurroosters), de ondernemingsraad wordt betrokken (bv. bij het bepalen van het tijdstip van de jaarlijkse vakantie) of de vakbondsafvaardiging wordt ingelicht (bv. bij onvoorziene noodzakelijkheid).

Zoals gezegd laten de WLB-criteria niet toe uitspraak te doen of er voldoende sociale dialoog is. Zo werd opgemerkt dat in vraag kan worden gesteld of een wijziging van het arbeidsreglement volstaat voor de sociale dialoog. In het uiterste geval kan een wijziging van het arbeidsreglement immers reeds worden doorgevoerd door individuele werknemers slechts de mogelijkheid te geven opmerkingen te maken. Een individuele werknemer is misschien niet goed geplaatst om (zonder ontslagbescherming of zonder de mogelijkheid dit anoniem te doen) opmerkingen te plaatsen bij het arbeidsreglement. Ook het inlichten van de vakbondsafvaardiging zal weliswaar de sociale dialoog stimuleren, maar wellicht toch ook niet heel veel. Met behulp van de WLB-criteria kan geen uitspraak worden gedaan of de sociale dialoog voldoende wordt gestimuleerd.

DEEL 3: NAAR EEN MODERN ARBEIDSTIJDENRECHT

355. INLEIDEND - De subonderzoeksvraag die in dit deel centraal staat, luidt: "Welke aanbevelingen zijn mogelijk ten aanzien van de tekortkomingen of beperkingen (die deel 2 lieten zien), rekening houdend met de normatieve uitspraken WLB (die in deel 1, hoofdstuk 2 werden vastgesteld) en het normatief kader arbeidstijdenrecht (dat in deel 1, hoofdstuk 1 werd vastgesteld)".

Het doel is met andere woorden om *de lege ferenda* (in ruime zin) exploratieve aanbevelingen te formuleren van waar het Belgische arbeidstijdenrecht naar toe moet evolueren, ook wel te beschouwen als mogelijke werven van het Belgische arbeidstijdenrecht.¹³⁹³ De aanbeveling werden zo concreet mogelijk gemaakt, maar het kan niet worden uitgesloten dat een andere concretisering ervan ook mogelijk is.

Voor deze mogelijke aanbevelingen werd in buitenlandse rechtssystemen op zoek gegaan naar regelgeving die een positieve invloed lijkt te hebben op de WLB-criteria. De buitenlandse rechtssystemen ter inspiratie zijn Nederland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Spanje, Zweden en Denemarken. In het begin van elke exploratieve aanbeveling wordt weergegeven bij welk WLB-criterium de aanbeveling aansluit. Bij de terugkoppeling naar België wordt aangegeven hoe de aanbeveling strookt met de functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht.

Afdeling 1. Individuele aanpassing van de arbeidstijd (volume en rooster)

356. INLEIDEND - De mogelijkheid om een aanpassing van de arbeidstijd te vragen of te verkrijgen wordt in de literatuur druk besproken en is een bekend fenomeen in de verschillende onderzochte landen. Uiteraard kan elke werknemer een wijziging aan de arbeidstijd vragen, maar bepaalde werknemers hebben daar een bijzonder gewaarborgd recht toe.¹³⁹⁶ Sommige landen voorzien een afdwingbaar recht op aanpassingen, andere een recht om een aanpassing te vragen dat ook kan worden afgewezen door de werkgever.¹³⁹⁷

Dergelijk recht sluit aan bij het WLB-criterium **controle bij de werknemer**. Volgens GOLDEN is dergelijk recht wellicht meer gepast om de WLB van werknemers tegemoet te komen dan een 'one-size fits all'-aanpak.¹³⁹⁸

¹³⁹³ Dit deel heeft daardoor een aanbevelende onderzoeksdoelstelling. L. KESTEMONT, "A Meta-Methodological Study of Dutch and Belgian PhDs in Social Security Law: Devising a Typology of Research Objectives as a Supporting Tool", *EJSS* 2015, vol. 17, afl. 3, (361) 375.

¹³⁹⁶ EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 87.

¹³⁹⁷ A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016) 35.

¹³⁹⁸ L. GOLDEN, B. WIENS-TUERS, S.J. LAMBERT en J.R. HENLY, "Working time in the employment relationship: working time, perceived control and work-life balance" in K. TOWNSEND en A. WILKINSON (eds.), *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, (188) 206-207.

Maar hoe dat recht vorm wordt gegeven, kan sterk verschillen. COLLINS onderscheidt drie mogelijke modellen: een verplichting om te goeder trouw te onderhandelen; een mogelijke afwijzing op objectieve gronden; of een verplichting tot redelijke accommodatie.¹³⁹⁹ De onderzochte landen laten zien dat er inderdaad een veelvoud aan mogelijke rechten zijn die in meer of mindere mate afdwingbaar zijn.¹⁴⁰⁰

De werknemer kan vragen om minder te werken (bijvoorbeeld van voltijds naar halftijds), om meer te werken (bijvoorbeeld van halftijds naar 4/5^{de}) of kan een aanpassing van de werkroosters vragen (bijvoorbeeld door een *compressed working week* te vragen, waardoor de werknemer meer werkt op bepaalde dagen om daardoor van langere weekends te genieten of gedurende de schoolvakanties thuis te zijn).¹⁴⁰¹ Het meest bekend in de Europese lidstaten is de vermindering van de arbeidstijd.¹⁴⁰² FAGAN wijst nochtans op het belang om ook een recht te hebben om meer te werken om ervoor te zorgen dat deeltijdwerk geen val wordt op lange termijn.¹⁴⁰³ Dergelijk afdwingbaar recht om meer te werken is veel minder gekend, maar bestaat bijvoorbeeld in Nederland.

§ 1. *Inspiratie*

I. **Verplichting om te goeder trouw te handelen**

357. ALGEMEEN - Een eerste mogelijkheid is dat van de werkgever slechts wordt verlangd dat die over de voorgestelde aanpassing te goeder trouw of volgens een analoge standaard onderhandelt. Dergelijk recht is weliswaar eerder zwak te noemen, maar kan minstens de verplichting voor de werkgever inhouden om te luisteren naar het verzoek, de gevolgen ervan onderzoeken en een tegenvoorstel te doen wat ook uit een simpele verwerping van het verzoek kan bestaan.¹⁴⁰⁴

358. KADERRICHTLIJN DEELTIJDWERK - In de Kaderrichtlijn Deeltijdwerk wordt bijvoorbeeld opgelegd dat werkgevers voor zover mogelijk verzoeken in overweging moeten nemen van

¹³⁹⁹ COLLINS beschrijft deze modellen als drie modellen van een recht op flexibiliteit, zie H. COLLINS, "The Right to Flexibility" in J. CONAGHAN en K. RITTICH (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, (99) 117. Zie ook H. COLLINS, *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 97.

¹⁴⁰⁰ ROOZENDAAL wijst er overigens op dat dergelijk 'responsief arbeidsrecht' in Nederland waarbij van de werkgever sedert de jaren '90 wordt gevraagd dat hij zou rekening houden met individuele behoeften en kenmerken van werknemers revolutionair is. Tot dan toe werden persoonlijke belangen van de werknemer collectief en vaak rigide beschermd (W.L. ROOZENDAAL, *Werk en privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer, Kluwer, 2011, 465).

¹⁴⁰¹ J. CARBY-HALL, "The Work-Life Balance Concept in the UK" in L. MELLA MÉNDEZ en L. SERRANI (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, (2) 31.

¹⁴⁰² A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016) 8.

¹⁴⁰³ C. FAGAN, H. NORMAN, M. SMITH en M.C. GONZÁLEZ MENÉNDEZ, *In search of good quality part-time employment*, Geneva, International Labour Office, 2014, 55-56.

¹⁴⁰⁴ H. COLLINS, "The Right to Flexibility" in J. CONAGHAN en K. RITTICH (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, (99) 118-119.

werknemers om van voltijd- naar deeltijdwerk over te gaan indien dit in de vestiging beschikbaar komt en omgekeerd indien de mogelijkheid zich daartoe voordoet.¹⁴⁰⁵

359. SPANJE - De Spaanse arbeidstijdregeling kent een regeling die daarbij aansluit. Volgens het Spaanse grondwettelijk hof heeft de werkgever, zelfs wanneer de werknemer geen wettelijk recht heeft op een aanpassing van het volume of het rooster, ook niet het recht om dergelijke vraag zonder meer te verwerpen wanneer de werknemer familiale omstandigheden inroept.¹⁴⁰⁶ De maatregelen die gericht zijn op het verzoenen van werk en familielevens kennen volgens dat hof immers 'een constitutionele dimensie' omwille van zowel het grondwettelijk recht op niet-discriminatie op basis van geslacht als omwille van de grondwettelijke rechten ter bescherming van de familie en het gezin.¹⁴⁰⁷ De werkgever moet daarom "de specifieke persoonlijke en familiale gronden van de verzoekende werknemer overwegen en de organisatie van het werk in de onderneming om vervolgens te beslissen of een weigering van de vraag om de nachtshift te vervullen al dan niet een gerechtvaardigd obstakel vormt voor work-family balance".¹⁴⁰⁸ Het *right to request* gaat dan hand in hand met een principe van *balancing*: de werknemer mag een aanpassing of vermindering van de arbeidsuren vragen, maar de werkgever mag dwingende ondernemingsnoden naar voor schuiven om deze vraag af te wijzen.¹⁴⁰⁹

360. FRANKRIJK - De vragen tot aanpassing zijn niet steeds beperkt tot familiale omstandigheden. In Frankrijk kan elke werknemer bijvoorbeeld ook een wijziging van het rooster vragen, binnen de mogelijkheden van de onderneming, om op een regelmatige basis sport te kunnen beoefenen.¹⁴¹⁰

II. Afwijzing op objectieve gronden

361. ALGEMEEN - Een tweede model probeert het onderhandelingsproces meer te omkaderen door aan te geven dat de werkgever enkel aanvragen tot aanpassingen kan weigeren op grond van specifieke redenen. Dit sluit aan bij wat DAVIES voorstelt. Volgens haar is er bewijs dat werknemers die werk en gezin willen combineren vaak een functie aanvaarden waarvoor ze overgekwalificeerd zijn, omdat werkgevers terughoudend zijn om toe te staan dat functies op een hoger niveau deeltijds worden uitgeoefend. Om dat tegen te gaan, stelt ze voor dat werknemers het recht hebben te vragen eender welke functie deeltijds uit te oefenen, waarna de werkgever de

¹⁴⁰⁵ Richtl.Raad nr. 97/81/EG, 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9.

¹⁴⁰⁶ A. GINÈS I FABRELLAS en M. LUQUE PARRA, "Working time and flexibility in Spain", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (54), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 61.

¹⁴⁰⁷ *Ibid.*, 60-61.

¹⁴⁰⁸ *Ibid.*, 60.

¹⁴⁰⁹ A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016) 42.

¹⁴¹⁰ Art. L3122-28 Code du Travail.

mogelijkheid wordt gegeven te rechtvaardigen waarom deeltijdwerk voor die bepaalde functie niet mogelijk is.¹⁴¹¹

362. VERENIGD KONINKRIJK - Een voorbeeld hiervan is het *right to request* in het Verenigd Koninkrijk. Werknemers kunnen een verandering in het aantal uren en/of in het werkrooster vragen, en/of vragen om thuis te werken.¹⁴¹² Sinds de invoering van dat recht, zouden werkgevers beduidend meer vragen tot aanpassingen van de werkroosters of het arbeidsvolume toestaan, al is het causaal verband niet duidelijk en zou het kunnen dat werkgevers sowieso meer geneigd zijn dergelijke aanpassingen toe te staan of dat zij de wet verkeerd hebben begrepen en denken dat ze een aanvraag niet kunnen weigeren.¹⁴¹³ Oorspronkelijk stond het recht enkel open voor werknemers van jonge of gehandicapte kinderen, maar het recht werd regelmatig uitgebreid. Vandaag kunnen alle werknemers die ononderbroken voor hun werkgever werken gedurende ten minste 26 weken op het moment van de aanvraag en die geen eerdere officiële aanvraag hebben gedaan in de afgelopen 12 maanden, een aanvraag indienen.¹⁴¹⁴ Voorbeelden van een mogelijke vraag zijn deeltijdwerk, thuiswerk, *job-sharing* en *compressed hours*.¹⁴¹⁵ De aanvraag moet schriftelijk gebeuren en de werknemer moet aangeven welk effect hij denkt dat zijn aanvraag zal hebben op de werkgever alsook op welke manieren daarmee kan worden omgesprongen.

De werkgever mag weigeren omwille van de last van bijkomende kosten; het negatieve effect om klanteneisen tegemoet te komen; de onmogelijkheid om het werk te herorganiseren over de rest van het personeel; de onmogelijkheid om bijkomend personeel aan te werven; de negatieve impact op de kwaliteit van het werk; de negatieve impact op prestaties; onvoldoende werk in de periodes waarin de werknemer voorstelt om te werken en geplande structurele veranderingen.¹⁴¹⁶ Hoewel de wet eerst een procedure oplegde van hoe werkgevers met deze vraag moesten omgaan, bepaalt de wet nu nog slechts dat werkgevers met de vraag moeten omgaan 'op een redelijke manier'.¹⁴¹⁷ De werknemer kan een weigering van de werkgever dan maar in vraag stellen wanneer een ontoelaatbare reden is gegeven of de afwijzing gebaseerd is op onjuiste feiten. Werknemers kunnen zich ook tot de rechtbank wenden als de werkgever de vraag niet in redelijke overweging neemt of binnen de opgelegde termijn van drie maanden, of de werknemer nadelig behandelt omwille van de vraag.¹⁴¹⁸ De rechtbank heeft, in vergelijking met Nederland en

¹⁴¹¹ A.C.L. DAVIES, *EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2012, 188.

¹⁴¹² Art. 80F Employment Rights Act.

¹⁴¹³ H. COLLINS, "The Right to Flexibility" in J. CONAGHAN en K. RITTICH (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, (99) 120. Hoewel werkgevers niet verplicht zijn dergelijke aanvraag te aanvaarden, blijken zij tot 61 % van de aanvragen toe te staan (EUROFOUND, *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 49).

¹⁴¹⁴ Art. 80F Employment Rights Act.

¹⁴¹⁵ EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 87.

¹⁴¹⁶ Art. 80F Employment Rights Act; M. BUTLER, "Working time and flexibility in the United Kingdom", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (66), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 70.

¹⁴¹⁷ A. BLACKHAM, "Rethinking Working time to support Older Workers", *Int J Comp LLIR* 2015, vol. 31, afl. 2, (119) 123.

¹⁴¹⁸ A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015,

Duitsland, maar een beperkte ruimte om het oordeel van de werkgever te evalueren.¹⁴¹⁹ De rechtbank kan niet beoordelen of de werkgever ook eerlijk en redelijk heeft gehandeld in het afwijzen van de vraag.¹⁴²⁰

Wordt de vraag toegestaan, dan wordt de overeenkomst permanent gewijzigd. De werknemer heeft geen recht om terug te keren naar het oude werkpatroon, maar zal daartoe opnieuw een vraag kunnen stellen die op een redelijke manier moet worden overwogen door de werkgever.¹⁴²¹

363. FRANKRIJK - In Frankrijk kan elke werknemer vragen de arbeidstijd te verminderen voor een periode van minstens een week om familiale redenen. Daardoor kan de werknemer periodes waarin hij voltijds werkt, afwisselen met periodes waarin hij minder (of niet) werkt. Als de werkgever aanvaardt, wordt er een bijlage bij de arbeidsovereenkomst afgesloten die de periodes vastlegt waarin er niet wordt gewerkt.¹⁴²² Deze vermindering kan bijvoorbeeld worden gebruikt om tijdens de schoolvakanties op de kinderen te passen.¹⁴²³ De werkgever kan de aanvraag evenwel weigeren voor objectieve redenen die verband houden met de behoeften inzake het goed functioneren van de onderneming.

III. Verplichting tot redelijke aanpassing

364. ALGEMEEN - Een laatste mogelijkheid is de situatie waarbij de werkgever verplicht wordt tot redelijke aanpassing in functie van de noden van de werknemer. Dergelijk recht kennen we natuurlijk het beste vanuit het discriminatierecht en met name vanuit de verplichting tot redelijke aanpassing voor gehandicapte werknemers. In het arrest-HK Danmark, meenden twee werknemers die werden ontslagen omdat zij voor een lange tijd slechts deeltijds konden werken omwille van rugklachten, dat hun ontslag een discriminatie op grond van handicap uitmaakte. Het Hof aanvaardde een sociale (in plaats van medische) opvatting van handicap, en stelde dat een vermindering van de arbeidstijd een redelijke aanpassing kan uitmaken zoals opgelegd in artikel 5 Richtlijn 2000/78/EG.¹⁴²⁴ Maar de verplichting tot redelijke aanpassing vinden we ook terug in het

<http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 44.

¹⁴¹⁹ A. BLACKHAM, "Rethinking Working time to support Older Workers", *Int J Comp LLIR* 2015, vol. 31, afl. 2, (119) 124-125.

¹⁴²⁰ R. HORTON, "Care-giving and reasonable adjustment in the UK" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (137) 140.

¹⁴²¹ *Ibid.*, 140 die er ook op wijst dat er in Nieuw- Zeeland wel een recht is om een tijdelijke wijziging te vragen.

¹⁴²² Art. L3123-7 Code du Travail; A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 37.

¹⁴²³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2243>.

¹⁴²⁴ HvJ 11 april 2013, nr. C-335/11 en C-337/11, ECLI:EU:C:2013:222, HK Danmark/Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) en Dansk Arbejdsgiverforening (C-337/11); F. HENDRICKX, "Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law" in F. HENDRICKX (ed.), *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, (61) 64.

arbeidstijdenrecht.¹⁴²⁵ Dit model vereist het meest van de werkgever en plaatst de werknemer in de beste onderhandelingspositie.¹⁴²⁶

In sommige landen is de mogelijkheid om een verzoek tot aanpassing (in sommige gevallen) te weigeren zodanig beperkt, dat het eerder een verplichting tot redelijke aanpassing is. Veelal bestaat er dergelijk sterk recht wanneer zich bepaalde familiale omstandigheden voordoen.

365. SPANJE - Zo geeft de wetgeving in Spanje de individuele werknemers het recht hun arbeidstijd te verminderen (zonder vergoeding) wanneer zich bepaalde persoonlijke omstandigheden voordoen zoals de zorg voor een kind tot de leeftijd van 12 jaar of hospitalisatie van een kind tot 18 jaar.¹⁴²⁷ De werknemer kan dan eenzijdig, zonder dat de werkgever zich kan verzetten, de periode van de vermindering kiezen. Of hij ook het nieuwe werkrooster volledig vrij kan kiezen, wordt nog bediscussieerd in de rechtsleer.¹⁴²⁸ Het recht wordt niet in de tijd beperkt, behalve dan doordat bijvoorbeeld het kind een leeftijd heeft bereikt waardoor er geen recht meer is.¹⁴²⁹ Daarnaast hebben ouders van kinderen tot de leeftijd van negen maanden het recht hun arbeidstijd met een uur per dag te verminderen (met een vergoeding). De ouders mogen de arbeidstijd niet op hetzelfde moment verminderen.¹⁴³⁰

366. NEDERLAND - De Wet Aanpassing Arbeidsduur voerde voor werknemers het recht in om een vermindering, maar ook een vermeerdering van het aantal uren te vragen.¹⁴³¹ Sinds 1 januari 2016 werd de wet aangevuld en van naam veranderd, namelijk de Wet Flexibel Werken.¹⁴³² De Wet Flexibel Werken versoepelde de procedurele eisen voor een verzoek tot aanpassing van

¹⁴²⁵ HENDRICKX wijst erop dat beide rechtsdomeinen sterk verbonden zijn met elkaar en een gelijk doel dienen: een inclusieve arbeidsmarkt waarbij de werknemer centraal staat (F. HENDRICKX, "Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law" in F. HENDRICKX (ed.), *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, (61) 71).

¹⁴²⁶ H. COLLINS, "The Right to Flexibility" in J. CONAGHAN en K. RITTICH (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, (99), 121. Zie ook DAVIDOV en MUNDLAK die de mogelijkheden van een universele verplichting tot aanpassing verkennen (G. DAVIDOV en G. MUNDLAK, "Accommodating All? (or: 'Ask Not What You Can Do for the Labour Market; Ask What the Labour Market Can Do for You')" in F. HENDRICKX (ed.), *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, (191) 191-208).

¹⁴²⁷ Art. 37 Estatuto de los Trabajadores.

¹⁴²⁸ A. GINÉS I FABRELLAS en M. LUQUE PARRA, "Working time and flexibility in Spain", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (54), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 59-60.

¹⁴²⁹ A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 39.

¹⁴³⁰ *Ibid.*, 39. Naast deze bijzondere omstandigheden kent de Spaanse arbeidstijdregeling werknemers het recht toe "met het oog op de verzoening van persoonlijk, familiaal en werklevens" de duur en verdeling van hun arbeidstijd aan te passen. Werknemers kunnen echter niet eenzijdig een wijziging opleggen, het recht om de arbeidstijd te wijzigen (buiten de situatie van verminderen om) vereist steeds een cao of individueel akkoord met de werkgever (art. 34, § 8 Estatuto de los Trabajadores; A. GINÉS I FABRELLAS en M. LUQUE PARRA, "Working time and flexibility in Spain", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (54), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 60).

¹⁴³¹ Wet Aanpassing Arbeidsduur 19 februari 2000 houdende regels inzake het recht op aanpassing van de arbeidsduur, *Stb.* 2000, 114.

¹⁴³² Wet van 9 juni 2015 tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen, *Stb.* 2015, 245. Zie ook H. VAN DRONGELEN en N.H. VEENDAM, "De Wet flexibel werken", *PS Documenta* 2015, afl. 8, (629) 629-636.

de arbeidsduur.¹⁴³³ Bovendien kan sinds de Wet Flexibel Werken de werknemer ook verzoeken volgens een zelfgekozen rooster te werken.¹⁴³⁴ Net als in het Verenigd Koninkrijk moet de werknemer geen bijzondere familiale redenen hebben om een aanpassing te verzoeken, het verzoek moet zelfs niet worden gemotiveerd.¹⁴³⁵ Maar de mogelijkheid voor de werkgever om het verzoek te weigeren is veel beperkter dan in het Verenigd Koninkrijk.¹⁴³⁶

Toch zijn er begrenzings aan het verzoek. De vermeerdering van het aantal uren kan maar tot aan het maximum aantal uren dat in de organisatie voor een voltijdse tewerkstelling geldt. Het kan ook alleen maar om een uitbreiding van de eigen functie gaan, een deeltijds werkzame secretaresse kan zich binnen de onderneming niet beroepen op deze wet om in aanmerking te komen voor bijkomende uren als receptioniste.¹⁴³⁷ Een aanvraag is maar mogelijk wanneer de werknemer reeds gedurende minstens 26 weken in dienst was van de werkgever, behoudens onvoorziene omstandigheden.¹⁴³⁸ De aanvraag moet bovendien ten minste twee maanden voor de beoogde aanvangsdatum schriftelijk plaatsvinden.¹⁴³⁹ De werkgever heeft daardoor een redelijke termijn om het werk af te stemmen op de gewijzigde arbeidsduur van de werknemer en eventueel een deeltijdse vervanging te voorzien.¹⁴⁴⁰ De werknemer kan volgens de wet ook maar om het jaar een verzoek tot wijziging doen.¹⁴⁴¹ Deze voorwaarde moet echter worden genuanceerd. VAN DRONGELEN wijst erop dat wanneer er zich gewijzigde omstandigheden voordoen, de werkgever omwille van het goed werkgeverschap de werknemer niet kan tegenwerpen eerder opnieuw een verzoek te doen, maar dit verzoek zal de werknemer dan wel moeten motiveren.¹⁴⁴² Van het recht om een vermeerdering van de arbeidsduur of aanpassing van de werktijd te vragen, kan tot slot ook worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke

¹⁴³³ S.E. HEEGER-HERTTER en A.G. VELDMAN, "Het nieuwe werken' in nieuwe wetgeving?", *ArbeidsRecht* 2015, vol. 28, afl. 6/7, (3), 5.

¹⁴³⁴ Art. 2, lid 1 Wet Flexibel Werken. Daarnaast kan de werknemer nog een verzoek doen om de arbeidsplaats aan te passen en bijvoorbeeld om thuiswerk te verzoeken, maar dat recht zal in het kader van dit proefschrift niet worden besproken. Het weigeren van een verzoek om de werkplek te wijzigen kent een lichtere toets en past wellicht beter onder het eerste model van de verplichting om te goeder trouw te handelen. Als de werknemer een aanpassing van de arbeidsplaats heeft gevraagd, moet de werkgever enkel overleggen met de werknemer en het verzoek overwegen (art. 2, lid 6 Wet Flexibel werken; H. VAN DRONGELEN en N.H. VEENDAM, "De Wet flexibel werken", *PS Documenta* 2015, afl. 8, (629) 634).

¹⁴³⁵ A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 37.

¹⁴³⁶ A. BLACKHAM, "Rethinking Working time to support Older Workers", *Int J Comp LLIR* 2015, vol. 31, afl. 2, (119) 137.

¹⁴³⁷ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 213.

¹⁴³⁸ Art. 2, lid 1 Wet Flexibel Werken.

¹⁴³⁹ Art. 2, lid 3 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁴⁰ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 214.

¹⁴⁴¹ Art. 2, lid 3 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁴² J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 215.

overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.¹⁴⁴³

De wet zorgt er ook voor dat de werkgever tijdig een beslissing neemt. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.¹⁴⁴⁴ Maar de werkgever mag zich ook bedenken: de werkgever is bevoegd na overleg met de werknemer een beslissing te herzien op grond van na die beslissing of aanpassing opgekomen zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.¹⁴⁴⁵

Tot slot is de hele wettelijke regeling niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan tien werknemers.¹⁴⁴⁶ Het moet gaan om een afzonderlijke rechtspersoon, de werkgever kan niet argumenteren dat in een bepaalde vestiging minder dan tien werknemers werkzaam zijn om onder de uitzondering te vallen.¹⁴⁴⁷ Maar dergelijke werkgevers moeten wel een regeling treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.¹⁴⁴⁸ Ontbreekt dergelijke regeling, dan blijft het uitgangspunt dat de werknemer een recht op aanpassing heeft en zal de rechter moeten toetsen aan wat een 'goed werkgever' zou hebben gedaan.¹⁴⁴⁹

De werkgever moet met de werknemer 'overleg plegen' over zijn verzoek.¹⁴⁵⁰ Het uitgangspunt van de wet is dat de werkgever een verzoek om aanpassing inwilligt wat betreft het tijdstip van aanvang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.¹⁴⁵¹ Slechts wanneer er zich werkelijk knelpunten voordoen, kan de werkgever zich dus verzetten tegen het verzoek waarbij de werkgever moet argumenteren waarom hij afwijst met het oog op eventuele rechterlijke procedures.¹⁴⁵² De wet somt een aantal situaties op die een geldige reden tot afwijzing vormen. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van de veiligheid, of van roostertechnische aard.¹⁴⁵³ Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen van financiële of organisatorische aard, wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of omdat

¹⁴⁴³ Art. 2, lid 15 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁴⁴ Art. 2, lid 12 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁴⁵ Art. 2, lid 13 en 14 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁴⁶ Art. 2, lid 16 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁴⁷ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 218.

¹⁴⁴⁸ Art. 2, lid 16 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁴⁹ H. VAN DRONGELEN en N.H. VEENDAM, "De Wet flexibel werken", *PS Documenta* 2015, afl. 8, (629) 636.

¹⁴⁵⁰ Art 2, lid 4 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁵¹ Art. 2, lid 5 Wet Flexibel Werken. Deze beperking geldt niet wanneer de werkgever het verzoek om een wijziging van de arbeidsplaats afwijst, de wet voorziet dan slechts dat de werkgever overleg pleegt en beperkt de redenen die voor de afwijziging in aanmerking komen niet.

¹⁴⁵² Art. 2, lid 8 Wet Flexibel Werken; J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 216.

¹⁴⁵³ Art. 2, lid 9 Wet Flexibel Werken.

de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.¹⁴⁵⁴ In geval van een verzoek tot aanpassing van de arbeidstijd is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang indien de aanpassing leidt tot ernstige problemen: (a) op het gebied van veiligheid, (b) van roostertechnische aard, of (c) van financiële of organisatorische aard.¹⁴⁵⁵ Deze lijst is niet exhaustief, de rechtspraak heeft bijvoorbeeld volgende situaties ook al als geldige reden tot afwijzing aanvaard: het vervullen van een sleutelfunctie, organisatorische problemen, het vervullen van een andere functie en het behoud van vakbekwaamheid.¹⁴⁵⁶

367. ZWEDEN - In Zweden hebben werknemers die een verminderd aantal uren werken (omwille van de zorg voor een kind tot maximaal 12 jaar), relatief sterke rechten om de werkorganisatie daarvan te bepalen.¹⁴⁵⁷ Zo voorziet de wetgeving dat ouders en hun vakbond die een bepaald werkschema vragen twee weken voor de aanvang ervan op de hoogte moeten worden gebracht van een negatieve beslissing om nog onderhandelingen toe te laten.¹⁴⁵⁸ De werkgever is bovendien verplicht het gevraagde schema toe te kennen, tenzij hij kan aantonen dat dit voor een 'manifeste ontwrichting' van de arbeidsplaats zou zorgen.¹⁴⁵⁹ De vraag is natuurlijk hoe streng dit criterium wordt beoordeeld.¹⁴⁶⁰ Uit de rechtspraak blijkt dat de werkgever het argument van manifeste ontwrichting toch enige kracht moet bijzetten. Zo is er een uitspraak over een werkgever die de aanvraag van een vader die 25 % wou werken en dit gedurende de weekendshifts, weigerde. Volgens de werkgever waren dit de meest lucratieve shifts en zou het dus erg moeilijk zijn voor de werkgever om iemand te vinden die slechts 75 % zou willen werken op wekdagen. De rechtbank verwierp het argument van de werkgever omdat de werkgever niet kon aantonen dat hij effectief had geprobeerd iemand te vinden die op die tijdstippen en aan dat percentage wilde werken.¹⁴⁶¹ Bovendien, zelfs als de werkgever een goede reden heeft om het door de werknemer gevraagde schema te weigeren, dan moet hij het verlof toestaan gespreid over de gehele normale werkweek. Hij mag het verlof niet opdelen in meerdere kleinere tijdsblokken en moet het aan het begin of het einde van de werkdag inplannen.¹⁴⁶²

¹⁴⁵⁴ Art. 2, lid 10 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁵⁵ Art. 2, lid 11 Wet Flexibel Werken.

¹⁴⁵⁶ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 216-217.

¹⁴⁵⁷ § 14 Föräldraledighetslag (1995:584); A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 49.

¹⁴⁵⁸ L. CARLSON, *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law*, Uppsala, Författaren och Iustus Förlag AB, 2007, 136.

¹⁴⁵⁹ § 14 Föräldraledighetslag (1995:584); *ibid.*, 136; L. GELLNER en L. SYDOLF, *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 132.

¹⁴⁶⁰ H. COLLINS, "The Right to Flexibility" in J. CONAGHAN en K. RITTICH (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, (99) 120.

¹⁴⁶¹ L. CARLSON, *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law*, Uppsala, Författaren och Iustus Förlag AB, 2007, 190; S. PRECHAL, A. MASSELOT, S. BURRI, C. VAN DEN BERG, G. DE GRAAFF en I. VAN SEGGELEN, *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*, Commission's network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, 2006, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2007report_pregnancy_en.pdf, 120.

¹⁴⁶² § 14 Föräldraledighetslag (1995:584); L. GELLNER en L. SYDOLF, *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 132-133.

Maar ook buiten deze bijzondere situatie is de aanpassingsgedachte van werk aan de werknemer zeer sterk aanwezig in het Zweedse recht. Ten eerste legde het discriminatierecht reeds vroeg en uitgebreid op dat de werkgever actieve maatregelen moet nemen in het licht van discriminatie op grond van geslacht, en later etniciteit, religie en geloof.¹⁴⁶³ Werkgevers moeten zich engageren om actief gelijke rechten en kansen te realiseren op deze gebieden, en deze actieve maatregelen moeten onder meer zowel mannen als vrouwen helpen werk en gezin te verzoenen.¹⁴⁶⁴ De aanpassingsgedachte is ook zeer sterk aanwezig in de *Work Environment Act*, op basis waarvan de werkomstandigheden moeten worden aangepast in functie van ieders fysieke en mentale capaciteiten (randnr. 403).¹⁴⁶⁵

§ 2. Terugkoppeling naar België

368. VERMINDERING - Er bestaat in België geen algemeen en gewaarborgd recht om minder te werken (randnr. 296). De werknemer heeft slechts het recht dergelijke aanvraag te doen na een periode van ouderschapsverlof, moederschapsverlof of tijdskrediet. Mogelijks kan de werknemer gebruik maken van het discriminatierecht (randnr. 442).

369. VERMEERDERING - De deeltijdwerker heeft in België slechts het recht een aanvraag te doen om meer te werken, waarna de werkgever hem schriftelijk elke vacante voltijdse of deeltijdse dienstbetrekking moet meedelen die dezelfde functie betreft en waarvoor hij de vereiste kwalificaties bezit. De deeltijdwerker krijgt dan voorrang als zich dergelijke functie aandient, op voorwaarde tenminste dat hij de voorgestelde uurregeling aanvaardt. Bovendien kunnen uitzonderingen worden bepaald bij KB (randnr. 296). Van een bijzonder gewaarborgd recht om meer te werken, is naar Belgisch recht dus vooralsnog geen sprake.

370. WERKROOSTER - Voor werknemers in een arbeidsregeling met nachtprestaties, bepaalt CAO nr. 46 een uitstapregeling. Oudere werknemers met 20 jaar beroepsactiviteit als nachtarbeider, zwangere werkneemsters, of werknemers met dwingende redenen of gezondheidsproblemen kunnen vragen niet langer met deze arbeidsregeling te werken. Van een echt gewaarborgd recht op uitstap van de regeling met nachtprestaties is echter geen sprake aangezien CAO nr. 76 niet de gevolgen regelt wanneer de werkgever weigert of wanneer er geen ander werk voorhanden is. Slechts voor oudere werknemers bepaalt de cao dat de werknemer dan onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst kan beëindigen zonder gesanctioneerd te worden in de werkloosheidsreglementering en zelfs met een aanvullende vergoeding uit de werkloosheidsreglementering (randnr. 226). Daarnaast kan de werknemer enkel voor de periode onmiddellijk na het ouderschapsverlof een wijziging van het werkrooster aanvragen (randnr. 297).

¹⁴⁶³ M. RÖNNMAR, "Non-discrimination, Reasonable Accommodation and Swedish Law: With a Special Focus on Disability" in F. HENDRICKX (ed.), *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, (89) 93 en 98.

¹⁴⁶⁴ *Ibid.*, 98.

¹⁴⁶⁵ *Ibid.*, 99.

Van een algemeen en bijzonder gewaarborgd recht om een aanpassing van het werkrooster te vragen, is dus vooralsnog opnieuw geen sprake in België.

371. **BELONEN IN TIJD** - Aansluitend bij de idee van een individuele aanpassing van de arbeidstijd, zijn er al praktijkvoorbeelden te vinden waarbij arbeidstijd wordt geïndividualiseerd en de werknemer meer inspraak wordt verleend over hoeveel en wanneer er wordt gewerkt. Zo voeren meer en meer ondernemingen cafetariaplannen in waarbij werknemers de keuze wordt gelaten om bijvoorbeeld de eindejaarspremie in bijkomende vakantie om te zetten.¹⁴⁶⁶

372. **MOGELIJKE PISTE** - Een algemeen recht op aanpassing (een vermeerdering van de arbeidstijd, vermindering van de arbeidstijd of ander werkrooster) zou technisch slechts een kleine ingreep zijn in het arbeidstijdenrecht, maar zou – zoals uit het voorbeeld van de UK blijkt – een belangrijke mentaliteitswijziging met zich mee kunnen brengen. Bovendien zou dergelijk recht voor een belangrijke verandering van uitgangspunt zorgen in het arbeidstijdenrecht en bij uitbreiding het hele arbeidsrecht, omdat daarmee zou worden opgeschoven in de richting dat het werk rond het privéleven wordt georganiseerd, in plaats van het privéleven rond het werk. Wanneer naar Engels voorbeeld slechts het recht wordt gecreëerd om een aanpassing te vragen met de mogelijkheid voor de werkgever om af te wijzen op objectieve gronden, lijkt dit een goed compromis te zijn tussen de **arbeidsmarktfunctie** en meer bepaald de **rentabiliteitsdoelstelling** en de **afbakingsfunctie** en meer bepaald de **WLB-doelstelling**.

Afdeling 2. Overmachtsverlof

373. **INLEIDEND** - Verschillende landen kennen een vorm van overmachtsverlof, namelijk het recht voor de werknemer om voor (zeer) korte termijn het werk te onderbreken om aan een noodsituatie te beantwoorden.¹⁴⁶⁷ De duur van het overmachtsverlof verschilt wel, net als het bezoldigde karakter ervan en wat als noodsituatie wordt omschreven.

Dergelijk verlof sluit uiteraard aan bij het WLB-criterium **emergency leave**.

§ 1. *Inspiratie uit het buitenland*

374. **VERENIGD KONINKRIJK** - In het Verenigd Koninkrijk mogen werknemers een redelijke tijd (onbezoldigd) vrij nemen of dringende hulp verlenen aan afhankelijkken om bijstand te verlenen

¹⁴⁶⁶ Andere ondernemingen gaan nog een stap verder en belonen met extra vrije tijd, in plaats van met geld. Bij PwC in de VS zijn ze voor het eerst gestart met het toekennen van vakantieperiodes van 3 weken wanneer werknemers een belangrijke promotie krijgen.

¹⁴⁶⁷ Dit is overigens een Europese verplichting, zie clause 7 Bijl. Richtl. Raad nr. 2010/18/EU, 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst betreffende ouderschapsverlof en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG, *Pb.L.* 8 maart 2010, afl. 68, 13 waarin wordt bepaald dat de lidstaten en/of de sociale partners de nodige maatregelen nemen om de werknemers toe te staan hun werk overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten en/of de nationale gebruiken te verzuimen door overmacht in verband met onvoorziene gezinsomstandigheden in gevallen van ziekte of ongeval, waardoor de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereist is. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van clause 7.1 preciseren en dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar en/of per geval.

wanneer een afhankelijke ziek wordt, bevalt, gekwetst of aangevallen is; om de nodige zorgregelingen te treffen wanneer een afhankelijke ziek of gekwetst is; wanneer een afhankelijke gestorven is; wanneer de zorgregeling voor een afhankelijke plots wordt onderbroken of beëindigd en tot slot om te reageren op een incident waarbij een kind van de werknemer is betrokken en dat onverwachts voorvalt in een periode waarin een onderwijsinstelling voor hem verantwoordelijk is. De werknemer moet de werkgever dan zodra als praktisch mogelijk is op de hoogte brengen van de reden voor zijn afwezigheid en de vermoedelijke duur van zijn afwezigheid. Afhankelijk is zowel een echtgenoot als wettelijke partner, een kind, een ouder en een persoon die in het huishouden van de werknemer leeft of eender wie die redelijkerwijze op de werknemer steunt voor bijstand wanneer die persoon ziek wordt, gekwetst of gewond raakt, of voor het regelen van zorg.¹⁴⁶⁸

De redenen die aanleiding geven tot overmachtsverlof lijken dus vrij ruim te zijn, maar uiteraard zijn er grenzen aan het recht. Dit recht laat toe dat de werknemer een redelijke tijd (onbezoldigd) vrijaf kan nemen voor onverwachte of plotse omstandigheden, wat veronderstelt dat het om een betrekkelijk korte periode gaat.¹⁴⁶⁹ Het beslissende element is of de werknemer een voorafgaande waarschuwing kreeg.¹⁴⁷⁰ Wat een redelijke termijn is, hangt af van wat er gebeurd is en van de persoonlijke omstandigheden van de individuele werknemer. De operationele noden van de werkgever zijn niet relevant om te beoordelen wat redelijk is.¹⁴⁷¹

375. NEDERLAND - In Nederland sluit het calamiteiten- en ander kortverzuimverlof en kortdurend zorgverlof aan bij wat we overmachtsverlof noemen.¹⁴⁷²

De werknemer heeft recht op calamiteiten- en ander kortverzuimverlof met behoud van loon in situaties waarin hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen en in geval van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden.¹⁴⁷³ De regering noemde als voorbeeld een inbraak in de woning of een ongeluk van een persoon in de naaste omgeving.¹⁴⁷⁴ De wet somt, niet-exhaustief, enkele zeer persoonlijke omstandigheden op.¹⁴⁷⁵ Zo kan de werknemer gebruik maken van het verlof omwille van de noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag door bepaalde personen.¹⁴⁷⁶ Het artsbezoek dat redelijkerwijze niet buiten de normale werkuren kan worden gepland, geeft ook aanleiding tot

¹⁴⁶⁸ Art. 57A Employment Regulations Act.

¹⁴⁶⁹ S. DEAKIN en G.S. MORRIS, *Labour law*, Oxford, Hart Publishing Ltd, 2012, 750.

¹⁴⁷⁰ EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 88.

¹⁴⁷¹ S. DEAKIN en G.S. MORRIS, *Labour law*, Oxford, Hart Publishing Ltd, 2012, 750.

¹⁴⁷² S. PRECHAL, A. MASSELOT, S. BURRI, C. VAN DEN BERG, G. DE GRAAFF en I. VAN SEGGELEN, *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*, Commission's network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, 2006, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2007report_pregnancy_en.pdf, 90.

¹⁴⁷³ Art. 4:1, lid 1 Wet Arbeid en Zorg; J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 320.

¹⁴⁷⁴ S.E. HEEGER-HERTTER en A.G. VELDMAN, "Het nieuwe werken' in nieuwe wetgeving?", *ArbeidsRecht* 2015, vol. 28, afl. 6/7, (3) 4.

¹⁴⁷⁵ Art. 4:1, lid 2 Wet Arbeid en Zorg.

¹⁴⁷⁶ Art. 4:1, lid 2, d Wet Arbeid en Zorg

verlof voor de werknemer en de noodzakelijke begeleider.¹⁴⁷⁷ De periode waarin de werknemer van het verlof gebruik kan maken, moet in billijkheid worden vastgesteld, maar is steeds kort.¹⁴⁷⁸ De werkgever kan achteraf aan de werknemer vragen aannemelijk te maken dat hij terecht een beroep heeft gedaan op het verlof. Slaagt de werknemer daar niet in, dan kan de werkgever het loon inhouden van de niet-gewerkte uren.¹⁴⁷⁹

Daarnaast geeft het kortdurend zorgverlof de werknemer een recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging voor een zorgbehoefstig persoon met een loonbehoud van in principe 70 % van zijn loon.¹⁴⁸⁰ De werknemer kan daarvan per jaar gebruik maken op twee keer het aantal contracturen per week. De wet somt op wie verlof kan opnemen: de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont; een eigen kind, pleegkind of een kind van een van de personen hiervoor opgesomd; een bloedverwant in de eerste of tweede graad; degene die zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.¹⁴⁸¹ Volgens de regering wordt door deze laatste toevoeging vrijwilligerswerk uitgesloten. Het is de werknemer die aannemelijk moet maken dat aan de voorwaarden is voldaan.¹⁴⁸²

De werknemer heeft ook nog recht op een langdurend zorgverlof met een maximum van zes weken voor de verzorging van een in de wet opgesomde persoon, maar zonder loonbehoud.¹⁴⁸³ De werkgever kan zowel het kortdurend als langdurend zorgverlof om zwaarwegend bedrijfsbelang weigeren of beëindigen.¹⁴⁸⁴

376. ZWEDEN - In Zweden tot slot heeft een werknemer het recht afwezig te zijn van het werk (met een uitkering) bij ziekte van zijn kind met een maximum van 120 dagen per kind en per jaar.¹⁴⁸⁵

¹⁴⁷⁷ Art. 4:1, lid 2, c Wet Arbeid en Zorg; zie ook S.E. HEEGER-HERTTER en A.G. VELDMAN, "'Het nieuwe werken' in nieuwe wetgeving?", *ArbeidsRecht* 2015, vol. 28, afl. 6/7, (3) 4 die verduidelijkt dat dit voorbeeld in de wet er is gekomen omdat er vragen reden in de Kamer over verlof bij ivf-behandelingen.

¹⁴⁷⁸ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 330.

¹⁴⁷⁹ Art. 4:4 Wet Arbeid en Zorg; *ibid.*, 323.

¹⁴⁸⁰ Art. 5:6 Wet Arbeid en Zorg.

¹⁴⁸¹ Art. 5:1, lid 2 Wet Arbeid en Zorg.

¹⁴⁸² S.E. HEEGER-HERTTER en A.G. VELDMAN, "'Het nieuwe werken' in nieuwe wetgeving?", *ArbeidsRecht* 2015, vol. 28, afl. 6/7, (3) 5.

¹⁴⁸³ Art. 5:9 Wet Arbeid en Zorg.

¹⁴⁸⁴ Art. 5:4, lid 2 en 5:11, lid 3 Wet Arbeid en Zorg.

¹⁴⁸⁵ § 8 Föräldraledighetslag (1995:584), https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584/, consultatie 12 april 2016; L. GELLNER en L. SYDOLF, *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 136.

§ 2. Terugkoppeling naar België

377. KLEIN VERLET EN DWINGENDE REDEN - De werknemer heeft in België het recht om van het werk afwezig te zijn met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van familiegebeurtenissen, voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in geval van verschijning voor het gerecht (klein verlet). Deze gebeurtenissen worden limitatief opgesomd (randnr. 268). Onder meer het overlijden van een familielid wordt vermeld, wat bij overmachtsverlof aansluit.

Voor andere onvoorziene omstandigheden, kan de werknemer gebruik maken van het verlof om dwingende reden. Bij deze schorsing van de arbeidsovereenkomst is (in principe) geen loonbehoud voorzien en de werknemer kan er maar maximaal tien dagen per jaar gebruik van maken. Ook deze redenen worden limitatief opgesomd (randnr. 269).

378. MOGELIJKE PISTE - Om aan te sluiten bij het WLB-criterium *emergency leave*, moet er een uitgebreider overmachtsverlof bestaan in België. Opdat er van een echt overmachtsverlof sprake zou kunnen zijn, kan het immers niet worden beperkt tot een aantal dagen per jaar maar moet de werknemer de arbeidsovereenkomst kunnen schorsen ongeacht hoeveel keer zich dat voordoet. Dit zou dan aansluiten bij de **WLB-doelstelling** van een modern arbeidstijdenrecht. De **rentabiliteitsdoelstelling** kan worden nagestreefd door de periode waarin de overmachtssituatie wordt vergoed (met loon of met een uitkering), te beperken.

Concreet zouden de redenen die aanleiding geven tot het (betaald) klein verlet kunnen worden herzien en uitgebreid door bepaalde andere overmachtssituaties toe te voegen zoals de zorg voor een ziek kind of samenwonend familielid. Daarnaast kan het (onbetaalde) verlof om dwingende reden worden herzien om een algemeen en onbeperkt recht op schorsing van de arbeidsovereenkomst te bepalen in geval van een overmachtssituatie.

Afdeling 3. Eerlijk roosteren

379. INLEIDEND - Een andere piste is die van het eerlijk roosteren.¹⁴⁸⁶ Enerzijds moeten de roosters eerlijk worden opgemaakt, anderzijds moet de werknemer voldoende lang op voorhand weten dat de roosters worden gewijzigd. Door deze piste wordt erkend dat ook tijdsomstandigheden van belang zijn voor iemands tijdsbeleving, een uur werken op zondag is nu eenmaal niet hetzelfde als een uur werken op maandag.

Maatregelen gericht op het eerlijk roosteren sluiten in eerste instantie aan bij de WLB-criteria rondom 'wanneer' er wordt gewerkt (arbeidstijdorganisatie) en meer bepaald **typische werkuren, regelmatig en voorspelbare roosters en autonoom bepalen van begin- en einduur.**

¹⁴⁸⁶ Geïnspireerd op het principe van 'fair scheduling' uit San Francisco, zie <http://retailworkerrights.com/get-the-facts/>.

§ 1. Inspiratie

I. Opmaken van de werkroosters

380. ALGEMEEN - Het eerlijk opmaken van de werkroosters omhelst dat niet-standaardwerkuren worden geregeld en beperkt, bijvoorbeeld door nachtwerk te beperken of door bij voorkeur op typische werkuren te roosteren, of dat er regels zijn omtrent het beter roosteren van shiftwerk.¹⁴⁸⁷ Een ander aspect is dat de werknemer inspraak wordt gegeven in het opmaken van de werkroosters, bijvoorbeeld door glijdende werkroosters of zelfroosteren. Zelfroosteren is een systeem waarbij de werknemer zelf vrij kiest van week tot week, van maand tot maand of zelfs van jaar tot jaar, volgens welke roosters hij zal werken. De werknemer kan bij glijdende roosters ook in zekere mate kiezen, maar zijn keuze is beperkter door de aangegeven uiterste grenzen waartussen hij moet werken. Het werkelijk zelf plannen van werktijd laat toe dat werk rond privé wordt gepland, in plaats van omgekeerd.

381. DENEMARKE - In Denemarken bepalen sector-cao's vaak dat de arbeidstijd binnen een bepaald dagelijks tijdsinterval moet vallen, bijvoorbeeld tussen 6 uur en 17 uur. Bovendien blijkt uit de rechtspraak dat de werkgever zelfs binnen dat tijdsinterval niet volledig vrij de roosters kan bepalen. De werkgever mag zich bij zijn keuze laten leiden door het goede management van de onderneming en heeft een *business reason* nodig. Dergelijke reden wordt weliswaar zeer ruim opgevat, maar hij kan de keuze voor bepaalde roosters maar maken nadat de werknemers zijn geconsulteerd en waarbij hij rekening moet houden met de wensen van de werknemers als dat mogelijk is.¹⁴⁸⁸ Het spreekt voor zich dat hoe beter de reden van de werknemer is, hoe groter de verantwoordelijkheid bij de werkgever om hier rekening mee te houden.¹⁴⁸⁹ Komt de werkgever deze voorwaarden niet na, dan schendt hij een cao en kan hij veroordeeld worden tot het betalen van een boete.¹⁴⁹⁰ Dit systeem combineert aldus sectorale kaderafspraken rondom wanneer kan worden gewerkt, maar laat daarnaast ruimte voor de onderneming en het individu om precies te bepalen welk rooster van toepassing zal zijn.¹⁴⁹¹

382. FRANKRIJK - In Frankrijk kan sinds 1970 met glijdende werkroosters worden gewerkt. De werkgever kan beslissen niet langer met een collectief rooster te werken, maar wel met bepaalde tijdsperiodes per dag waarbinnen de werknemer vrij het begin- en einduur kan kiezen.¹⁴⁹² Voorwaarde is wel dat het comité of de vakbondsafvaardiging zich niet verzet en de sociale inspectie wordt verwittigd.¹⁴⁹³ Is er geen vakbondsafvaardiging, dan is dergelijk geïndividualiseerd

¹⁴⁸⁷ C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 40.

¹⁴⁸⁸ O. HASSELBALCH, *Labour Law in Denmark*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2012, randnr. 307.

¹⁴⁸⁹ Mondeling, Nicole Christiansen, 21 maart 2016.

¹⁴⁹⁰ O. HASSELBALCH, *Labour Law in Denmark*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2012, randnr. 307.

¹⁴⁹¹ EUROFOUND, *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 28.

¹⁴⁹² J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 810.

¹⁴⁹³ Art. L3122-23 Code du Travail.

rooster toegelaten op voorwaarde dat de sociale inspectie het akkoord van de werknemers vaststelt.¹⁴⁹⁴ Dergelijk rooster laat ook toe dat de ene week meer wordt gewerkt dan de andere, wat niet tot overloon leidt op voorwaarde dat het overdragen van uren op vraag van de werknemer gebeurde.¹⁴⁹⁵

383. NEDERLAND - In Nederland moet de werkgever een zo goed mogelijk beleid van arbeids- en rusttijden voeren en moet hij daarbij rekening houden, voor zover dat redelijkerwijze van hem kan worden gevergd, met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers.¹⁴⁹⁶ Bovendien moet de werkgever, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, zoals de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. Het gaat om een inspanningsverplichting van de werkgever, de werknemer heeft geen individueel afdwingbaar recht op aanpassing (zie daarover randnr. 366), maar de wensen en verlangens van de werknemer over de organisatie van het werk kunnen wel worden afgewogen tegenover de belangen van de werkgever.¹⁴⁹⁷

Bovendien en voorzover de vakantie niet is vastgesteld bij schriftelijke overeenkomst dan wel bij of krachtens collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan of de wet, moet de werkgever in Nederland de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vaststellen overeenkomstig de wensen van de werknemer. Gebeurt de aanvraag schriftelijk, dan moet de werkgever binnen twee weken reageren.¹⁴⁹⁸ Hij kan het voorstel van de werknemer slechts omwille van gewichtige redenen afwijzen. Reageert hij niet tijdig, dan staat de vakantie vast volgens de wensen van de werknemer. Een gewichtige reden is een ernstige verstoring van de bedrijfsvoering wanneer de vakantie zou worden vastgesteld volgens de wensen van de werknemer. De gevolgen van de verstoring moeten worden afgewogen tegen de gevolgen die het niet-inwilligen voor de werknemer heeft. Een voorbeeld van een gewichtige reden is de situatie waarbij in een seizoenbedrijf werknemers hun vakantie willen opnemen tijdens de seizoenpiek of een klein bedrijf dat zou moeten worden gesloten als de vakantie wordt toegestaan omdat niet kan worden voorzien in een vervanging. Het belang van de werkgever zal zo zwaar moeten zijn dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.¹⁴⁹⁹

384. ZWEDEN - In Zweden heeft de werknemer het recht ten minste vier weken van zijn vakantie te nemen tussen 1 juni en 31 augustus, tenzij bijzondere omstandigheden daaraan in de weg staan. Verder is het in principe aan de werkgever om te bepalen wanneer vakantie wordt genomen.

¹⁴⁹⁴ Art. L3122-24 Code du Travail.

¹⁴⁹⁵ Art. L3122-25 Code du Travail.

¹⁴⁹⁶ Art. 4:1 Arbeidstijdenwet.

¹⁴⁹⁷ H. VAN DRONGELEN, *Deel 4. Arbeidstijdenwet (inclusief Arbeidstijdenbesluit)*, Zutphen, Paris, 2013, 66-67.

¹⁴⁹⁸ Art. 7:638 Burgerlijk Wetboek.

¹⁴⁹⁹ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 294.

De werkgever moet weliswaar rekening houden met de wensen van de werknemer, waardoor de werknemer in de praktijk een grote invloed heeft op de timing van zijn vakantie.¹⁵⁰⁰

Uit Zweden komt ook het model dat sommige ondernemingen in de zorgsector gebruiken om werknemers de eigen roosters te laten kiezen, genaamd *Tvättstugemodellen*.¹⁵⁰¹ De werkgever hangt uit hoeveel mensen en met welke competenties hij op elk ogenblik nodig heeft, waarbij de werknemers zelf aan de hand van gekleurde magneten aanduiden welke shift zij graag op zich nemen. Vervolgens wordt er geruild en gepuzzeld tot het finale rooster vastligt, waarbij uiteraard ook rekening wordt gehouden met de maximale arbeidstijden en minimale rusttijden.¹⁵⁰²

Tot slot moeten in Zweden de arbeidsvoorwaarden worden aangepast aan de verschillende fysieke en mentale capaciteiten van werknemers waarbij werknemers de kans moeten krijgen inspraak te hebben in het design van de werkorganisatie.¹⁵⁰³

II. Verwittigingstermijn voor (wijzigingen aan) roosters

385. ALGEMEEN - Het arbeidstijdenrecht zou tot slot moeten waarborgen dat de werknemer voldoende lang op voorhand zijn werkrooster kent. Een groep van Franse rechtsgeleerden stelt terecht dat het Franse arbeidstijdenrecht zo moet worden herschreven dat de voorzienbaarheid van vrije tijd wordt gegarandeerd.¹⁵⁰⁴

386. DENEMARKEN - De werkgever bepaalt de toepasselijke werkroosters in de onderneming, tenzij de cao het anders oplegt.¹⁵⁰⁵ Maar in realiteit wordt dit recht van de werkgever toch vaak beperkt. Zo bepalen sector-cao's vaak dat de werkgever die de werkroosters wil wijzigen, een zekere termijn moet respecteren van gewoonlijk twee weken voor kleinere wijzigingen en drie maanden voor grotere wijzigingen.¹⁵⁰⁶

387. ZWEDEN - In Zweden moeten wijzigingen aan het werkrooster minstens twee weken op voorhand worden bekendgemaakt aan de werknemer. Een kortere verwittigingstermijn is echter mogelijk als dit vereist is door 'de aard van de activiteiten' of 'onvoorzienbare omstandigheden'.¹⁵⁰⁷

¹⁵⁰⁰ F. SCHWARZ en J. ENKEGAARD, *Scandinavian Employment Law*, Copenhagen, Thomson Reuters Professional A/S, 2009, 113.

¹⁵⁰¹ Letterlijk 'wasmodel' naar een systeem waarbij bewoners van een appartementsblok de gemeenschappelijke wasmachine konden reserveren op een bepaald tijdstip.

¹⁵⁰² Zie bijvoorbeeld <http://www.ystadsallehanda.se/skurup/okad-arbetsgladje-med-tvattstugemodell/> voor een beschrijving. Dank ook aan Niklas Selberg voor de praktische toelichting.

¹⁵⁰³ Chapter 2, section 1 Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>, (consultatie 12 april 2016).

¹⁵⁰⁴ E. DOCKÈS, J.-F. AKANDJI-KOMBÉ, G. AUZERO, D. BAUGARD, P.-E. BERTHIER, M. BONNECHÈRE, L. CAMAJI, F. DEBORD, J. DIRRINGER, C. GIRAUDET, F. HÉAS, A. JOHANSSON, J. ICARD, M. KEIM-BAGOT, M. KELLER, S. LAULOM, C. NICOD, S. ROZEZ, M. SWEENEY, S. TOURNAUX en C. VIGNEAU, "Pour un autre droit du temps de travail", *Dr. soc.* 2016, (422) 424.

¹⁵⁰⁵ O. HASSELBALCH, *Labour Law in Denmark*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2012, randr. 307.

¹⁵⁰⁶ Mondeling, Nicole Christiansen, 21 maart 2016.

¹⁵⁰⁷ Section 12 Arbetstidslag (1982:673)

Op deeltijdwerkers rust minder dan op voltijdwerkers de verplichting om buiten hun rooster te werken.¹⁵⁰⁸

388. VERENIGD KONINKRIJK - De arbeidstijdregeling in het Verenigd Koninkrijk laat in principe niet toe dat de werkgever eenzijdig de werkroosters wijzigt. De arbeidstijd en werkroosters zijn immers een essentieel element van de arbeidsovereenkomst. De werkgever en de werknemer kunnen evenwel contractueel overeenkomen dat de werkgever de werkroosters eenzijdig mag wijzigen. De werkgever moet zelfs wanneer die toestemming werd gegeven echter omzichtig te werk gaan. Ten eerste mag de wijziging geen impact hebben op het loon van de werknemer. Ten tweede is het gebruik door werkgevers van uitdrukkelijke clausules toch beperkt tot een redelijk gebruik ervan. De werkgever mag van de clausule geen gebruik maken op een onredelijke manier waardoor het de goede vertrouwensrelatie tussen de werkgever en de werknemer ernstige schade toebrengt. Zowel een wijziging van het loon als een onredelijk gebruik zou leiden tot een contractbreuk.¹⁵⁰⁹

389. FRANKRIJK - Zoals hierboven toegelicht, mogen deeltijders slechts bijkomende uren presteren wanneer de individuele arbeidsovereenkomst dat voorziet.¹⁵¹⁰ Maar zelfs wanneer de werknemer dat is overeengekomen, dan moet hij minstens drie dagen op voorhand worden gevraagd bijkomende uren te presteren. Weigert hij, dan is dat geen fout of reden tot ontslag.¹⁵¹¹

390. SPANJE - De Spaanse arbeidstijdregeling laat variabel roosteren voor voltijders toe. Het variabel roosteren kan worden geïntroduceerd in de onderneming door een cao of collectief akkoord. Sinds 2012 kan de werkgever bovendien tot 10 % van het arbeidstijdvolume eenzijdig wijzigen op voorwaarde dat hij ten minste vijf dagen vooraf de nieuwe roosters mededeelt.¹⁵¹²

§ 2. Terugkoppeling naar België

391. OPMAKEN VAN DE WERKROOSTERS - Het Belgische arbeidstijdenrecht beperkt enkel niet-standaard werkuren door het verbod op nachtarbeid en arbeid op zon- en feestdagen. Op dit verbod worden echter zeer veel uitzonderingen gemaakt (randnrs. 216, 230 en 246). Bovendien beperken deze verboden enkel erg atypisch werk, een voorkeur voor meer typische werkuren (bv. 9 uur tot 17 uur in plaats van 6 uur tot 14 uur; of werk op vrijdag in plaats van op zaterdag) kennen we binnen de Belgische wetgeving op dit moment niet (randnr. 346).

De wetgeving legt wel op dat de werknemer niet mag worden tewerkgesteld buiten de roosters vermeld in het arbeidsreglement (randnr. 162). Bij het opmaken en wijzigen van het

¹⁵⁰⁸ L. GELLNER en L. SYDOLF, *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 123.

¹⁵⁰⁹ M. BUTLER, "Working time and flexibility in the United Kingdom", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (66), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 69.

¹⁵¹⁰ Art. L3123-14 Code du Travail.

¹⁵¹¹ Art. L3123-20 Code du Travail.

¹⁵¹² Art. 34, § 2 Estatuto de los Trabajadores; A. GINÈS I FABRELLAS en M. LUQUE PARRA, "Working time and flexibility in Spain", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (54), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 57-58.

arbeidsreglement, hebben werknemers een zekere inspraak. Toch blijkt in de praktijk vaak dat het arbeidsreglement zeer veel roosters bevat, om de werkgever de maximale vrijheid te geven.

Glijdende werkroosters worden reeds gedoogd door de Sociale Inspectie en er ligt een wetsontwerp ter advies voor bij de Raad van Tien (randnr. 163). Een echt systeem van zelfroosteren is wettelijk niet geregeld, maar ook niet verboden.¹⁵¹³ Toch moet er voldoende voorzichtig mee worden omgesprongen. Het variabel roosteren voor voltijders is bijvoorbeeld ook niet wettelijk verboden, wat nog niet betekent dat het toegelaten is. Volgens de Sociale Inspectie wordt het alleszins maar gedoogd, naar analogie met het variabel roosteren voor deeltijders (randnr. 164). Bij zelfroosteren wordt er meestal met een variabel rooster gewerkt, zodat de vraag zal zijn of dit ook gedoogd wordt door de Sociale Inspectie.

Er wordt wel een collectieve, en bij afwezigheid individuele, inspraak geregeld van de jaarlijkse vakantie (randnr. 263). Bovendien wordt met zekere noden van de werknemer rekening gehouden. Zo moet de vakantie van gezinshoofden bij voorkeur worden toegekend tijdens de schoolvakanties (randnr. 264). Inzake de tien jaarlijkse wettelijke feestdagen hebben de werknemer en de werkgever weinig keuzevrijheid, aangezien er een verbod van tewerkstelling op feestdagen geldt (randnr. 246).

392. VERWITTIGINGSTERMIJNEN - Deeltijders die met een variabel werkrooster werken, moeten ten minste vijf dagen vooraf hun werkrooster kennen (randnr. 287). Dezelfde regel wordt naar analogie voor voltijders toegepast (randnr. 164).

393. MOGELIJKE PISTE - De Belgische wetgever kan naar Deens voorbeeld de sociale partners de mogelijkheid geven tijds-kaders af te spreken waarbinnen de werkgever vrij kan roosteren, en tijds-kaders waarvoor een voorafgaandelijk overleg nodig is. Daardoor kan een evenwicht worden gevonden tussen de **afbakeningsfunctie** en de **arbeidsmarktfunctie**. Werkelijk atypisch werk, zoals nachtwerk en zondagwerk, moet de wetgever beperken, waarbij omwille van de **orderingsfunctie** de uitzonderingen op het verbod op zondagarbeid, nachtarbeid en de arbeidstijdbepalingen beter op elkaar moeten worden afgestemd en slechts verschillen voor zover daar een reden toe is (randnr. 252). Het promoten van meer typische werkuren sluit ook aan bij de doelstelling van een **actief burgerschap**.

Een andere piste is dat als deel van het welzijnsbeleid van de werkgever wordt bepaald dat bij het roosteren indien mogelijk rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werknemers, waarbij de werkgever daarover ook moet rapporteren hoe dat is gebeurd, wat zou aansluiten bij de **afbakeningsfunctie**.

¹⁵¹³ Zelfroosteren komt wel al voor in België, de onderneming Déhora biedt de nodige (informatica-)ondersteuning aan om dergelijk systeem in te voeren (www.dehora.be).

Nog een andere piste is dat de wet omschrijft of toelaat dat bij cao of individuele overeenkomst wordt bepaald onder welke voorwaarden de werknemer een werkrooster kan weigeren, bijvoorbeeld hoe vaak of om welke redenen.

Maar om zeker te zijn dat er rekening wordt gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, is het natuurlijk beter de werknemer zoveel mogelijk zelf te laten roosteren. Daarom moet het systeem van glijdende werkroosters, dat reeds breed wordt toegepast, wettelijk worden geregeld, wat ook aansluit bij de **ordeningsfunctie** van het arbeidstijdenrecht. Hetzelfde kan gezegd worden van het variabel roosteren voor voltijdse werknemers. Bij variabel roosteren voor zowel voltijders als voor deeltijders zou ook een zekere inspraak door de werknemer kunnen worden georganiseerd of minstens een manier waarop de werknemer zijn voorkeur kenbaar kan maken. Het meest verregaand daarin is een systeem van zelfroosteren wettelijk omkaderen. Een minder verregaand systeem is een systeem van *buddy arrangements* wettelijk omkaderen, waarbij duo's van werknemers zich kunnen engageren dat de shiften zullen worden opgevuld, maar dat zij onderling afspreken wie welke shift voor zijn rekening neemt.¹⁵¹⁴ De werknemer zoveel mogelijk zelf laten roosteren, sluit aan bij de **WLB-doelstelling** van het arbeidstijdenrecht.

Door in het roosteren rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zou ook worden bijgedragen aan de doelstelling van **rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden** en daarbij aansluitend de **tewerkstellingsdoelstelling**. Het maakt voor werknemers immers een groot verschil wanneer er wordt gewerkt en wat de voorspelbaarheid van het werk is, waardoor sommige werknemers ook meer de kans zullen zien om te werken. Uiteraard moet er een evenwicht worden gezocht met de **arbeidsmarktfunctie**.

Wat de verwittigingstermijnen betreft, kan worden gewerkt met zeer korte termijnen in geval van een overmachtssituatie (bijvoorbeeld onverwachte ziekte van een werknemer), maar lange verwittigingstermijnen van enkele weken of zelfs maanden bij een voorzienbare reden (bijvoorbeeld toegekende vakantie van een werknemer). De wet zou ook het principe kunnen vooruitschuiven dat de werkroosters halfjaarlijks of jaarlijks moeten worden opgemaakt, en slechts op een kortere termijn kunnen worden opgemaakt als de werkgever aantoont dat hij daartoe gerechtvaardigde redenen heeft. Op die manier kan naar een evenwicht worden gezocht tussen de **arbeidsmarktfunctie** en de **afbakeningsfunctie** van een modern arbeidstijdenrecht.

Afdeling 4. Intensiteit van arbeidstijd

394. INLEIDEND - Het arbeidstijdenrecht moet ook rekening houden met de tijdsintensiteit van arbeidstijd, wat aansluit bij het WLB-criterium **werkintensiteit**. Concrete voorbeelden waarbij het arbeidstijdenrecht daarmee rekening houdt zijn de wachtdiensten, de verplaatsingstijd en wanneer met de fysieke en mentale belasting van werk rekening wordt gehouden.

¹⁵¹⁴ Zie de praktijk die zo al bestaat bij BMW: M. HALL en A. RATHBONE, "BMW Group Case Study: Help a Workforce to Age" in S. MANFREDI en L. VICKERS (eds.), *Challenges of Active Ageing*, London, Springer Nature, 2016, (257) 261.

§ 1. *Inspiratie*

I. Wachtdiensten

395. ALGEMEEN - Wachtdiensten kunnen worden opgesplitst in beschikbaarheidsdiensten, waarbij de werknemer niet op het werk hoeft te zijn maar wel een oproep moet beantwoorden, en aanwezigheidsdiensten waarbij aanwezigheid op de werkplaats wel vereist is.

396. DE ARBEIDSTIJDRIJCHLIJN - Volgens het Europees Hof van Justitie zijn beschikbaarheidsdiensten volgens de Arbeidstijdrichtlijn geen arbeidstijd, en aanwezigheidsdiensten wel (randnr. 136). De Arbeidstijdrichtlijn moet echter worden herzien, en precies dit onderwerp vormt een belangrijke struikelblok bij de herzieningspogingen.¹⁵¹⁵ In de herzieningspogingen van de Arbeidstijdrichtlijn werd voorgesteld een derde tijds categorie in te voeren, namelijk on-calltijd waarvoor andere grenzen zouden gelden, maar daarover kon geen overeenstemming worden bereikt.¹⁵¹⁶ In het arrest-SIMAP hield het Hof overigens ook reeds in zekere mate rekening met de tijdsbeleving van de werknemer. Het Hof overwoog dat aanwezigheidsdiensten niet te vergelijken zijn met bereikbaarheidsdiensten omdat artsen "in die situatie hun tijd vrijer besteden en zich met hun eigen zaken bezighouden".¹⁵¹⁷

397. NEDERLAND - Nederland kent bijzondere regels voor aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten.

De tijd waarin de werknemer slechts bereikbaar moet zijn bij onvoorziene omstandigheden, telt niet als arbeidstijd.¹⁵¹⁸ Enkel de opgeroepen tijd telt als arbeidstijd. Bovendien mag de wekelijkse rusttijd en pauze worden onderbroken bij een oproep.¹⁵¹⁹ Maar er worden wel bijzondere beperkingen gesteld aan deze bereikbaarheidsdiensten. Zo mag de werknemer per 4 weken maar maximaal 14 dagen oproepbaar zijn en moet hij minimaal 2 aaneengesloten dagen niet werken en ook niet oproepbaar zijn. 11 uur vóór een nachtdienst en 14 uur erna mag een werknemer niet oproepbaar zijn. En tot slot als een werknemer binnen 16 weken 16 keer of meer oproepbaar is

¹⁵¹⁵ Voor een bespreking, zie S. DE GROOF, "Europese Arbeidstijdenrichtlijn. Noodzaak tot en stand van zaken van de herziening.", *NjW* 2013, vol. 273, (788) 788-796.

¹⁵¹⁶ Med. (Comm.) Herziening van de arbeidstijdenrichtlijn (eerste fase van de raadpleging van de sociale partners op het niveau van de Europese Unie krachtens artikel 154 van het VWEU), 24 maart 2010, COM(2010)106, 8.

¹⁵¹⁷ HvJ 3 oktober 2000, nr. C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ov. 50.

¹⁵¹⁸ Met bereikbaarheidsdienst wordt hier zowel consignatie als bereikbaarheid bedoeld. Beide zijn tijdsperiodes waarbij de werknemer niet op de werkplaats is en opgeroepen kan worden. Bij bereikbaarheid in de strikte zin is een oproep een normaal deel van de functie, bijvoorbeeld in de kraamzorg. Gaat het over een consignatiedienst, dan gebeurt er enkel een oproep in onvoorziene omstandigheden (J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 227).

¹⁵¹⁹ Art. 5: 9 Arbeidstijdenwet, http://wetten.overheid.nl/BWBR0007671/2016-01-01/0/#Hoofdstuk5_Paragraaf5.2_Subparagraaf_8_Artikel5:11; J. VAN DRONGELEN (ed.), *Arbeidsomstandighedenrecht. Deel 2 Arbeidstijden gebundeld. Over misverstanden, onbegrip en de uitleg van de Arbeidstijdenrichtlijn 2003 en andere internationale verplichtingen*, Zutphen, Paris, 2011, 42.

tussen 00.00 uur en 06.00 uur, dan mag hij niet meer dan gemiddeld 40 uur per week werken binnen die 16 weken.¹⁵²⁰

De tijd gespendeerd aan een aanwezigheidsdienst telt daarentegen in principe gewoon als arbeidstijd mee en is dus ook onderworpen aan de gewone arbeidsduurgrenzen. Daarnaast legt de wet nog bijzondere beperkingen op aan aanwezigheidsdiensten. Zo mag een aanwezigheidsdienst niet langer dan 24 uur duren, inclusief wacht- of slaapuren. In een periode van 26 weken mag een werknemer maximaal 52 keer in een aanwezigheidsdienst werken en ten hoogste gemiddeld 48 uur per week werken.¹⁵²¹ Maar wanneer regelmatig of voor een aanzienlijk deel in aanwezigheidsdiensten wordt gewerkt en het daardoor niet meer mogelijk is aan de gewone regels te voldoen, dan kunnen voor de aanwezigheidsdiensten soepelere bijzondere regels inzake dagelijkse en wekelijkse rusttijden, nachtarbeid en arbeidstijd gelden.¹⁵²² De wet legt weliswaar op dat de werknemer direct voor en na een aanwezigheidsdienst recht heeft op een rustperiode van in principe 11 uur waarin hij niet mag werken, maar voorziet evenveel uitzonderingen op dit principe.¹⁵²³ Tot slot kunnen de werkgever en werknemer ook in overleg gebruikmaken van de *opt-out* en overeenkomen om tot 60 uur per week te werken.¹⁵²⁴ In de rechtsleer zijn terecht kritische geluiden te horen of de regeling wel in overeenstemming is met de Arbeidstijdrichtlijn, meer bepaald met de minimale dagelijkse en wekelijkse rustperiodes.¹⁵²⁵

398. ZWEDEN - In Zweden geldt voor normale arbeidstijd een arbeidsduurgrens van 40 uur per week, wat evenwel per gemiddelde over een periode van 4 weken mag worden berekend.¹⁵²⁶ Voor aanwezigheidsdiensten geldt echter een hogere grens: de som van de aanwezigheidsdienst en de gewone arbeidstijd mag in totaal 48 uur per week bedragen.¹⁵²⁷ Een aanwezigheidsdienst is de dienst waarin de werknemer beschikbaar is op de arbeidsplaats om taken uit te voeren op vraag van de werkgever zonder dat van hem continu wordt verwacht dat hij taken uitvoert, zelfs wanneer deze taken in de praktijk voornamelijk bestaan uit het louter beschikbaar zijn zoals bij een bewakingsopdracht of toezicht houden op automatische productieprocessen.¹⁵²⁸ Beschikbaarheidsdiensten zijn geen arbeidstijd.¹⁵²⁹

¹⁵²⁰ X., *De Arbeidstijdenwet. Informatie voor werkgevers en werknemers*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010, file:///C:/Users/u0064813/Downloads/brochure-de-arbeidstijdenwet%20(1).pdf, 8.

¹⁵²¹ Art. 4.8:1 Arbeidstijdenbesluit.

¹⁵²² H. VAN DRONGELEN, *Deel 4. Arbeidstijdenwet (inclusief Arbeidstijdenbesluit)*, Zutphen, Paris, 2013, 164-169.

¹⁵²³ Per week mag deze rust 1 keer ingekort worden tot 10 uren en 1 keer tot 8 uren, als de aard van het werk of de bedrijfsomstandigheden dit nodig maken en dit collectief wordt afgesproken. In elke aaneengesloten periode van 7 maal 24 uren bedraagt de rusttijd minstens 90 uren. Die rusttijd moet minstens omvatten een onafgebroken rustperiode van ten minste 24 uren, alsook vier onafgebroken rustperiodes van ten minste 11 uren, een onafgebroken rustperiode van ten minste 10 uren, en een onafgebroken rustperiode van ten minste 8 uren, waarbij onafgebroken rustperiodes aaneengesloten kunnen zijn.

¹⁵²⁴ X., *De Arbeidstijdenwet. Informatie voor werkgevers en werknemers*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010, file:///C:/Users/u0064813/Downloads/brochure-de-arbeidstijdenwet%20(1).pdf, 9.

¹⁵²⁵ H. VAN DRONGELEN, *Deel 4. Arbeidstijdenwet (inclusief Arbeidstijdenbesluit)*, Zutphen, Paris, 2013, 163-169.

¹⁵²⁶ Section 5 Arbetstidslag (1982:673).

¹⁵²⁷ Section 6 Arbetstidslag (1982:673)

¹⁵²⁸ L. GELLNER en L. SYDOLF, *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 121.

¹⁵²⁹ *Ibid.*, 123.

399. FRANKRIJK - In Frankrijk zijn beschikbaarheidsdiensten evenmin arbeidstijd en kunnen ze als rustperiode worden meegeteld. Maar de wet legt wel op dat de werkgever moet bepalen (na overleg met het comité of de vakbondsafvaardiging en mits mededeling aan de sociale inspectie) wat de vergoeding of compenserende rusttijd voor deze beschikbaarheidsdienst is. De werknemer moet de planning van deze beschikbaarheidsdiensten ook minstens 15 dagen op voorhand kennen. In uitzonderlijke omstandigheden is een termijn van 1 dag voldoende.¹⁵³⁰

II. Verplaatsingstijd

400. FRANKRIJK - In Frankrijk bepaalt de wet dat verplaatsingstijd in principe geen arbeidstijd is. Wanneer de verplaatsingstijd echter langer is dan het normale traject van thuis naar de gewoonlijke werkplaats, dan krijgt de werknemer voor deze tijd een compensatie in geld of in tijd.¹⁵³¹

401. NEDERLAND - In Nederland zal de vraag of verplaatsingstijd arbeidstijd is, afhangen van de feiten en omstandigheden van het geval aangezien men zal moeten nagaan of de werknemer onder het gezag van de werkgever staat tijdens de verplaatsingstijd. Daarbij zal ook rekening worden gehouden met de aard van de werkzaamheden.¹⁵³² Zo zal de woon-werkverplaatsing van de werknemer die van thuis uit op pad wordt gestuurd om op verschillende adressen arbeid te verrichten, arbeidstijd zijn.¹⁵³³ Hetzelfde geldt wanneer een werknemer de opdracht heeft gekregen zijn collega's op te halen en samen naar de eerste werkplaats te gaan. Zowel de chauffeur als de collega's staan zodra zij instappen onder het gezag van de werkgever, zodat hun verplaatsingstijd arbeidstijd zal zijn.¹⁵³⁴

402. ARBEIDSTIJDRIJCHTIJN - Volgens het Europees Hof van Justitie kan verplaatsingstijd arbeidstijd zijn (randnr. 139). Net als bij de aanwezigheidsdiensten, neemt het Hof in zekere mate de tijdsbeleving van de werknemer in acht. Werknemers hebben tijdens deze verplaatsingstijd volgens het Hof meer vrijheid dan wanneer zij bij een klant zijn, zolang zij maar op het afgesproken tijdstip bij de klant aankomen. En toch, zo vervolgt het Hof, staat de werknemer tijdens deze tijd ter beschikking van de werkgever omdat gedurende de tijd die nodig is om de reis te maken en meestal niet kan worden verkort, de werknemer niet vrij over zijn tijd kan beschikken en zich niet met zijn eigen zaken kan bezighouden.¹⁵³⁵

¹⁵³⁰ Art. L3121-6 tot L3121-8 Code du Travail.

¹⁵³¹ Art. L3121-4 Code du Travail. Zie ook A. FABRE, "Le temps de trajet des travailleurs nomades devant la Cour de justice: la mobilité vue de plus haut", *Droit Social* 2016, afl. 1, (58) 58-63 over de mogelijke impact van het arrest HvJ 10 september 2015, C-266/14.

¹⁵³² H. VAN DRONGELEN, *Deel 4. Arbeidstijdenwet (inclusief Arbeidstijdenbesluit)*, Zutphen, Paris, 2013, 91-92.

¹⁵³³ H.L. DOORN en S.A. VAN DER VELDE, "Ben jij ambulant? Tel uit je winst!", *ArbeidsRecht* 2016, afl. 15, (20) 21.

¹⁵³⁴ H. VAN DRONGELEN, *Deel 4. Arbeidstijdenwet (inclusief Arbeidstijdenbesluit)*, Zutphen, Paris, 2013, 91-92.

¹⁵³⁵ HvJ 10 september 2015, nr. C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL en Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.

III. Fysieke en mentale belasting

403. ZWEDEN - Zweden en Denemarken vormden voorlopers door reeds eind jaren '70 psychosociale risico's op de arbeidsplaats te erkennen en wetgeving daarrond te ontwikkelen.¹⁵³⁶ In dat verband is een recente interessante evolutie in Zweden aan de gang. De werkgever heeft een grote verantwoordelijkheid inzake het welzijn van de werknemer op het werk en de wetgever hanteert een holistische visie op welzijn van de werknemer.¹⁵³⁷ De wet bepaalde dan ook reeds dat de arbeidsvoorwaarden moeten worden aangepast aan de verschillende fysieke en mentale capaciteiten van werknemers waarbij werknemers de kans moeten krijgen inspraak te hebben in het design van de werkorganisatie.¹⁵³⁸ In de planning en de organisatie van het werk moest de werkgever reeds ermee rekening houden dat ieders geschiktheid om te werken verschilt.¹⁵³⁹ Met ingang van 1 april 2016 heeft de wetgever deze verplichting echter nog concreter gemaakt. De werkgever moet er nu voor zorgen dat de werktaken en controle over het werk geen aanleiding geven tot ongezonde werkdruk bij de werknemer.¹⁵⁴⁰ Meer nog, de werkgever moet de nodige stappen ondernemen om het negatieve effect van ongezonde werkroosters tegen te gaan. In de algemene overwegingen verduidelijkt de wetgever dat deze bepaling nodig is omdat de Zweedse arbeidstijdenwet enkel maximale arbeidstijden bepaalt, maar niets bepaalt rondom het roosteren zelf.¹⁵⁴¹

404. VERENIGD KONINKRIJK - In het Verenigd Koninkrijk moet de werkgever rekening houden met de werkintesteit. Het volgt immers uit de zorgplicht van de werkgever dat de werknemer niet in een situatie wordt geplaatst van overmatige fysieke of mentale druk door overwerk, zelfs wanneer de werknemer (eventueel schriftelijk) akkoord gaat met deze werkomstandigheden. Zo kan de werkgever niet voorhouden dat hij niet aansprakelijk is voor een ziekte als gevolg van lange werkuren louter en alleen door te stellen dat de werknemer akkoord ging met deze lange werkuren. De relevante standaard is die van een 'redelijke werkgever'. Werkgevers zijn bijgevolg niet steeds aansprakelijk voor de gevolgen van arbeidsomstandigheden die tot stress leiden bij de werknemer. De rechtbank zal daarentegen het risico op schade voor de werknemer en de mate van voorspelbaarheid hiervan afwegen ten opzichte van de kost en praktische haalbaarheid van preventiemaatregelen.¹⁵⁴²

405. SPANJE - De Spaanse arbeidstijdregeling laat toe dat het ministerie van werk en sociale zekerheid na consultatie met de meest representatieve vakbondsorganisaties en werkgevers-

¹⁵³⁶ X., *Workplace stress: a collective challenge*, Turin, International Labour Office, 2016, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf (consultatie 12 juli 2016), 12.

¹⁵³⁷ P. ANDERSSON, *Take all precautions necessary. A legal study of the employer's responsibility to prevent stress related ill-health and to achieve a sound psychosocial work environment*, onuitg., Göteborg Universitet, 2013, 442.

¹⁵³⁸ Chapter 2, section 1 Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>, (consultatie 12 april 2016).

¹⁵³⁹ Chapter 3, section 3 (AFS 2015:4).

¹⁵⁴⁰ Section 9 Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>.

¹⁵⁴¹ Section 12 (AFS 2015:4).

¹⁵⁴² S. DEAKIN en G.S. MORRIS, *Labour law*, Oxford, Hart Publishing Ltd, 2012, 353.

organisaties de arbeidstijdgrenzen en rustperiodes verhoogt of verlaagt voor die sectoren en taken die een bijzondere regeling vragen.¹⁵⁴³ In uitvoering daarvan is een koninklijk besluit genomen met bijzondere arbeidstijdregels voor bepaalde beroepen. Zo werd de arbeidsduurgrens opgetrokken tot 12 uur per dag voor onder meer bewakers, werknemers op zee, en werknemers in de agrarische sector wanneer seizoensomstandigheden om een intensivering van het werk vragen. De maximale arbeidstijd werd daarentegen verkort voor werknemers die worden blootgesteld aan bijzondere arbeidsrisico's. De maximale arbeidstijd bedraagt bijvoorbeeld 35 uur per week voor werk in mijnen. De rustperiode bij ondergrondse werkzaamheden werd uitgebreid tot twee dagen.¹⁵⁴⁴ Nog volgens het Spaanse arbeidstijdenrecht mogen nachtarbeiders niet overwerken.¹⁵⁴⁵

406. ARBEIDSTIJDRIJCHTIJN - Volgens de Arbeidstijdrichtlijn moeten de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat werkgevers die voornemens zijn de werkzaamheden volgens een bepaald rooster in te delen, vooral wat de pauzes tijdens de arbeidstijd betreft, rekening houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens, met name teneinde monotone en tempogebonden arbeid, afhankelijk van het soort werk en de veiligheids- en gezondheids-eisen, te verlichten.¹⁵⁴⁶ Dit sluit aan bij het principe van *humanisation of work* dat uit het Duitse recht komt.¹⁵⁴⁷ De bepaling heeft echter zo goed als geen effect gehad.¹⁵⁴⁸

Dat werk of arbeidstijden een andere fysieke en mentale belasting kunnen kennen, krijgt in de richtlijn ook uitdrukking doordat artikel 12 oplegt dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat nachtarbeiders en werknemers in ploegendiensten "ten aanzien van hun veiligheid en gezondheid een mate van bescherming genieten die op de aard van hun werk is afgestemd".¹⁵⁴⁹ Tegelijkertijd zien we net dat de richtlijn een uitzondering voorziet voor ploegenarbeid, waardoor werknemers in dergelijk stelsel net makkelijker meer kunnen worden tewerkgesteld.¹⁵⁵⁰

§ 2. Terugkoppeling naar België

407. WACHTDIENSTEN EN VERPLAATSINGSTIJD - Naar Belgisch recht tellen aanwezigheidsdiensten zoals gewone arbeidstijd mee voor de gewone arbeidsduurgrenzen. Beschikbaarheidsdiensten worden helemaal niet meegeteld (randnr. 137).

Woon-werkverplaatsingen zijn in België in principe geen arbeidstijd, wat ertoe kan leiden dat de werkgever er gebaat bij is te vragen dat de werknemer eerst naar de vaste werkplaats komt en dan

¹⁵⁴³ Art. 34, § 7 Estatuto de los Trabajadores.

¹⁵⁴⁴ A. GINÈS I FABRELLAS en M. LUQUE PARRA, "Working time and flexibility in Spain", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (54), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 55.

¹⁵⁴⁵ K. BOONSTRA, R. KNEGT en M.H. SCHAAPMAN, *Regels voor arbeids- en rusttijden in negen Europese landen*, Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam, 2004, 94.

¹⁵⁴⁶ Art. 13 Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁵⁴⁷ S. DEAKIN en G.S. MORRIS, *Labour law*, Oxford, Hart Publishing Ltd, 2012, 340; J. KENNER, *EU Employment Law*, Oxford, Hart Publishing, 2003, 170.

¹⁵⁴⁸ A.C.L. DAVIES, *EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2012, 203.

¹⁵⁴⁹ Art. 12 Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁵⁵⁰ Art. 17, 4), a) Arbeidstijdrichtlijn.

pas naar de eerste plaats van tewerkstelling. Ook al is de werknemer dan langer onderweg, kan er dan toch een kortere arbeidstijd gelden (randnr. 138). Volgens DAVAGLE is een wetgevend ingrijpen daarom nodig.¹⁵⁵¹

408. FYSIEKE EN MENTALE BELASTING - Het Belgische arbeids(tijden)recht houdt al in zekere mate rekening met de fysieke en mentale belasting van bepaalde arbeidstijd. Zo kunnen zware beroepen doorgaans vroeger met pensioen gaan. Bovendien wordt in veel sectoren bijkomende vakantiedagen toegekend aan oudere werknemers voor wie het werk zwaarder wordt. De werkintensiteit komt ook aan bod in de Welzijnswet. De werkgever moet immers situaties identificeren die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk, de risico's ervan bepalen en evalueren en passende preventiemaatregelen nemen.¹⁵⁵² Psychosociale risico's zijn de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie (zoals de intensiteit van het werk), de arbeidsvoorwaarden (zoals nachtarbeid, ploegarbeid, atypische werkuren,...), de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.¹⁵⁵³ De werkgever moet ook een stressbeleid voeren.¹⁵⁵⁴ Tot slot wordt op het niveau van de PC's al in zekere zin rekening gehouden met de werkintensiteit wanneer bepaalde tijd wordt geforfaitariseerd, bijvoorbeeld wanneer een overnachting van 23 uur tot 7 uur wordt meegeteld voor 5 uur arbeidstijd.

409. MOGELIJKE PISTE - Het arbeidstijdenrecht moet rekening houden met de tijdsbeleving van arbeidstijd door rekening te houden met de impact van werk op het privéleven en de mate dat het werk het privéleven toelaat.

Dit kan door ten eerste rekening te houden met de intensiteit van arbeidstijd: een uur opereren is nu eenmaal niet hetzelfde als een uur slapen in het ziekenhuis. Enerzijds kan het zijn dat werktijd zodanig intensief is dat een (overmatig) deel van de privétijd nodig zal zijn om te recupereren, bv. de dokter die na een zware operatie thuis komt en niet meteen in staat is voor de kinderen te zorgen. Anderzijds kan het zijn dat de werktijd zodanig licht is dat de druk op het privéleven net kan worden weggenomen, bv. de dokter die tijdens een wachtdienst op het werk de kans ziet te slapen of zijn belastingen in te vullen.

¹⁵⁵¹ M. DAVAGLE, "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (403) 417.

¹⁵⁵² A. VAN REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. VAN PUYVELDE en V. VERVLIET, *Handboek Welzijn op het Werk*, Brugge, die Keure, 2015, 213.

¹⁵⁵³ Art. 32/2 Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, BS 18 september 1996 en art. 2, 3° KB 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, BS 24 april 2014; A. VAN REGENMORTEL, J. BUELENS, K. REYNIERS, I. VAN PUYVELDE en V. VERVLIET, *Handboek Welzijn op het Werk*, Brugge, die Keure, 2015, 208. Zie ook K. REYNIERS, "Hoofdstuk 3. Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's. Een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in K. REYNIERS en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, (31) 31-56.

¹⁵⁵⁴ CAO nr. 72, NAR, 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk.

Concreet zou dit kunnen worden vormgegeven door aanwezigheidsdiensten als een andere tijds categorie te behandelen met andere, soepelere, begrenzings dan arbeidstijd, wat ook door meer en meer auteurs en beleidsmakers wordt voorgesteld.¹⁵⁵⁵ De soepelere begrenzings laten doe dat rekening wordt gehouden met de **rentabiliteitsdoelstelling** van het arbeidstijdenrecht. Omwille van de **afbakeningsfunctie** zouden beschikbaarheidsdiensten echter ook moeten worden beperkt, met weliswaar soepelere grenzen (bijvoorbeeld slechts een beperkt aantal beschikbaarheidsdiensten per maand of een beperkt aantal uren beschikbaarheidsdienst per jaar). Aanwezigheidsdiensten en beschikbaarheidsdiensten zijn immers beide noch helemaal arbeidstijd, noch helemaal rusttijd.

Voor verplaatsingstijd kan wettelijk worden vastgelegd dat wanneer de werknemer die gewoonlijk op een vaste arbeidsplaats werkt op eigen initiatief rechtstreeks naar de eerste klant rijdt, slechts de fictieve verplaatsingstijd van de werkplaats naar de eerste klant op bevel van de werkgever gebeurt en dus arbeidstijd is.¹⁵⁵⁶ VAN DRONGELEN noemt dit een forfaitaire reistijd: als de werknemer gewoonlijk een woon-werkverplaatsing van 30 minuten heeft maar uitzonderlijk naar een klant moet waarvoor hij 70 minuten moet rijden, dan stelt hij voor dat 40 minuten als arbeidstijd in rekening zou worden gebracht en 30 minuten als forfaitaire reistijd die niet meetelt voor de berekening van bijvoorbeeld overloon.¹⁵⁵⁷ Voor deze fictive verplaatsingstijd kunnen dan bovendien andere, soepelere, grenzen gelden omdat gedurende de verplaatsingstijd de werknemer niet helemaal vrij is om te doen wat hij wil, maar toch vrijer dan gedurende bepaalde gewone arbeidstijd. Op die manier wordt een evenwicht gezocht tussen de **afbakeningsfunctie** en de **arbeidsmarktfunctie** van een modern arbeidstijdenrecht.

Het bovenstaande blijven echter maar maatregelen in de marge. Om een meer omvattend nieuw evenwicht te vinden tussen de **afbakeningsfunctie** en de **arbeidsmarktfunctie**, zou in het algemeen bij de beperking van arbeidstijd rekening kunnen worden gehouden met het soort werk en de fysieke en mentale belasting van dat werk. In sommige gevallen zou dit leiden tot een hogere arbeidsduurgrens en in andere gevallen tot een lagere arbeidsduurgrens dan thans het geval is. In zekere mate gebeurt dit al doordat er op sectorniveau afspraken rondom arbeidstijd kunnen worden gemaakt, maar uit het gevoerde sectoronderzoek bleek niet dat er rekening werd

¹⁵⁵⁵ Zie in de Belgische rechtsleer bijvoorbeeld F. KÉFER en J. CLESSE, "Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos", *Rev. Dr. ULg.* 2006, (157) 168. E. GENIN stelt het theoretische concept van *time porosity* voor, een tijds categorie tussen werktijd en privé tijd waarin beide elkaar beïnvloeden (E. GENIN, "Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity", *Int J Comp LLIR* 2016, (280), 2 en 10). Soms wordt als criterium weerhouden om te bepalen wat arbeidstijd is in welke mate de werknemer beperkt is om persoonlijke activiteiten te ondernemen (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Hours of Work: From Fixed to Flexible? Reviews law and practice of ILO Member States relating to hours of work, with particular reference to the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1) and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)*, Geneva, International Labour Office, 2005, www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf (consultatie 4 juli 2016), 19).

¹⁵⁵⁶ Een voorbeeld kan dit verduidelijken: een werknemer woont in Gent en werkt gewoonlijk in Brussel (Gent-Brussel zonder files: 42 min.). Op een dag moet hij echter om 9 u in Dilbeek zijn. Wij stellen voor dat enkel de fictieve verplaatsingstijd tussen Brussel en Dilbeek op bevel van de werkgever gebeurt, en dus arbeidstijd is (Brussel-Dilbeek zonder files: 17 min.); zie ook M. DAVAGLE, "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (403) 410-411; 416 en J. DAEMS en J. VANTHOURNOUT, *Arbeidsduur en overloon*, Mechelen, Kluwer, 2006, 17.

¹⁵⁵⁷ H. VAN DRONGELEN en G.G.C. DIENDER, "Arbeidsomstandigheden en arbeidstijden", *Arbeid Integraal* 2002, afl. 1, (27) 29.

gehouden met de zwaarte van de functie om de arbeidsduurgrenzen te verhogen of te verlagen. De afspraken op sectorniveau zouden alleszins kunnen worden aangemoedigd door toe te laten dat, mits de grenzen van de Arbeidstijdrichtlijn worden gerespecteerd, arbeidstijd forfaitair bij sector-cao kan worden bepaald, zoals in de praktijk al gebeurt (randnr. 337). Dit zou aansluiten bij de **ordeningsfunctie** van het arbeidstijdenrecht.

Afdeling 5. Porositeit van vrije tijd

410. INLEIDEND - Het arbeidstijdenrecht moet vrije tijd ook beschermen door te waken over de porositeit van vrije tijd ofwel de mate waarin het werk kan doordringen in het privéleven.¹⁵⁵⁸ Werk kan doordringen in het privéleven wanneer vrije tijd arbeidstijd wordt, zoals het geval is bij overuren. Het arbeidstijdenrecht moet dan onvrijwillige overuren en bijkomende uren beperken, en vrijwillige overuren en bijkomende uren omkaderen. Daarnaast moet het arbeidstijdenrecht ook de bereikbaarheid van de werknemer in zijn vrije tijd beperken, wat onder meer een *right to disconnect* kan omvatten, een recht om in de vrije tijd niet bereikbaar te zijn. Deze piste sluit aan bij de WLB-criteria 'weinig overuren en bijkomende uren', 'controle bij de werknemer', 'beperkte werkuren' en 'regelmatige en voorspelbare werkroosters'.

§ 1. Inspiratie

I. Beperking van onvrijwillige overuren en bijkomende uren

411. ALGEMEEN - Vrije tijd kan worden beschermd door uren die de werknemer moet presteren boven het overeengekomen of wettelijke maximum aantal uren op dag-, week- of langere basis te beperken, bijvoorbeeld door ze te verbieden of financieel onaantrekkelijk te maken voor de werkgever.

412. ZWEDEN - In Zweden is er (slechts) sprake van overwerk in de zin van de wet wanneer de arbeidstijd van de werknemer de maximale weekgrens overschrijdt die werd vastgelegd in de wet of bij cao, of in geval van deeltijdwerk langer is dan de gewoonlijke werktijd.¹⁵⁵⁹ Prestaties buiten het normale uurrooster zijn niet per definitie overwerk. De wet heeft immers tot doel de gezondheid van de werknemers te beschermen door hen te beschermen tegen een lange arbeidsduur.¹⁵⁶⁰ Overwerk in de zin van de wet is enkel toegelaten wanneer er een bijzondere nood is aan een langere arbeidsduur en mag dus geen gewoonlijk aspect van de arbeidsovereenkomst vormen. Overwerk is beperkt tot 48 uur in een periode van 4 weken, of 50 uur per kalendermaand met een

¹⁵⁵⁸ E. GÉNIN stelt het theoretische concept van *time porosity* voor, dat zij evenwel anders invult, namelijk als een tijds categorie tussen werktijd en privétijd waarin beide elkaar beïnvloeden (E. GENIN, "Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity", *Int J Comp LLIR* 2016, (280), 2 en 10).

¹⁵⁵⁹ Section 7 en 10 Arbetstidslag (1982:673).

¹⁵⁶⁰ L. GELLNER en L. SYDOLF, *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 122.

maximum van 200 uren per kalenderjaar.¹⁵⁶¹ Daarbovenop is 'extra-overwerk' mogelijk met een maximum van 150 uur per jaar per werknemer als daar speciale gronden voor zijn en er geen andere redelijke oplossing mogelijk was.¹⁵⁶² In geval van onvoorziene omstandigheden, zoals een ongeval of overmachtssituatie waardoor het productieproces onderbroken was of er een risico is op dergelijke onderbreking of schade aan leven, gezondheid of eigendom, kan er 'nood-overwerk' gepresteerd worden.¹⁵⁶³ Cao's hanteren echter vaak een andere definitie van overwerk die wordt gebruikt om het overloon te berekenen.¹⁵⁶⁴

413. FRANKRIJK - In Frankrijk werd de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd met twee wetten in 1998 en 2000 (Loi Aubry 1 en 2) verlaagd van 39 uur naar 35 uur per week.¹⁵⁶⁵ In ruil voor de arbeidstijdvermindering, werden de regels rondom arbeidstijd echter geflexibiliseerd.¹⁵⁶⁶ Zo kan de arbeidstijd bij gemiddelde worden gerespecteerd, zolang de jaargrens van 1607 uur wordt gerespecteerd.¹⁵⁶⁷ Er is dan pas overloon verschuldigd als de jaargrens van 1607 uur wordt overschreden of wanneer de gemiddelde arbeidstijd in de referentieperiode niet wordt gerespecteerd.¹⁵⁶⁸ Er gelden wel steeds bepaalde dagelijkse, wekelijkse en 12-wekelijkse maximumgrenzen.¹⁵⁶⁹

Wordt de wettelijke of conventionele arbeidsduurgrens overschreden, dan is er sprake van overwerk waarvoor overloon verschuldigd is.¹⁵⁷⁰ Het overloontarief wordt bepaald bij overeenkomst en is minstens gelijk aan 10 %. Is er geen overeenkomst gesloten, dan is het tarief voor de eerste 8 aanvullende uren per week gelijk aan 25 % (van het 36^e uur tot het 43^e uur), en voor de daaropvolgende uren gelijk aan 50 %.¹⁵⁷¹

Per jaar mogen niet meer dan 220 uren worden gepresteerd, al kan dit contingent worden verhoogd bij overeenkomst of kan bij overeenkomst worden toegelaten het contingent te overschrijden. Wordt het contingent overschreden, dan moet bijkomende inhaalrust worden toegekend. Is er geen overeenkomst, dan moet 50 % van de overuren uren worden ingehaald voor ondernemingen met maximum 20 werknemers, en 100 % voor ondernemingen met meer dan 20 werknemers.¹⁵⁷²

¹⁵⁶¹ Section 8 Arbetstidslag (1982:673).

¹⁵⁶² Section 8a Arbetstidslag (1982:673).

¹⁵⁶³ Section 9 Arbetstidslag (1982:673).

¹⁵⁶⁴ L. GELLNER en L. SYDOLF, *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 122.

¹⁵⁶⁵ Art. L3121-10 Code du Travail. Zie ook voor meer achtergrond: P. ASKENAZY, "Working time regulation in France from 1996 to 2013", *Cambridge Journal of Economics* 2013, afl. 37, (323) 323-347

¹⁵⁶⁶ J. FAGNANI en M.-T. LETABLIER, "Work and Family Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France", *Work Employment Society* 2004, vol. 18, afl. 3, (551) 551-553.

¹⁵⁶⁷ L3122-4 Code du Travail.

¹⁵⁶⁸ Art. L3122-4 Code du Travail; J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 797.

¹⁵⁶⁹ Art. L3121-34 tot L3121-36 Code du Travail. Zie ook <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1911>. Daarnaast moeten dagelijkse, wekelijkse en jaarlijkse rustperiodes worden gerespecteerd, met daarop de nodige uitzonderingen (art. L3131-1 tot art. L3131-31 Code du Travail).

¹⁵⁷⁰ Art. L3121-15 Code du Travail; art. L3122-4 Code du Travail; J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 797.

¹⁵⁷¹ Art. L3121-22 Code du Travail.

¹⁵⁷² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>.

Deeltijders mogen niet meer dan 10 % van de wekelijkse of maandelijkse arbeidsduur overwerken, wat evenwel kan verhoogd worden naar 33 % als een overeenkomst of akkoord op onderneming- of sectorniveau dat voorziet.¹⁵⁷³ Worden de grenzen voor een voltijdse tewerkstelling bereikt, dan kan de werknemer een omzetting naar een voltijdse arbeidsovereenkomst vragen. Voor elk bijkomend uur dat meer wordt gepresteerd maar minder is dan de 10 %-regel, is een overloontoeslag van 10 % verschuldigd.¹⁵⁷⁴ Voor elk bijkomend uur dat meer wordt gepresteerd dan de 10 %-regel maar minder is dan de 33 %-regel, is een overloontoeslag van 25 % verschuldigd. Een sectorakkoord of -overeenkomst kan evenwel een andere toeslag bepalen met een minimum van 10 %.¹⁵⁷⁵

II. Regelen van vrijwillige overuren en bijkomende uren

414. ALGEMEEN - Een ander aspect zou kunnen zijn dat wordt gewaarborgd dat de werknemer slechts op vrijwillige basis overuren en bijkomende uren kan presteren. Dit kan bijvoorbeeld door de werknemer het recht te geven overuren of bijkomende uren te weigeren, wat volgens GOLDEN opnieuw wellicht meer geschikt is om WLB te realiseren voor werknemers dan een 'one size fits all'-aanpak.¹⁵⁷⁶

415. SPANJE - De Spaanse arbeidstijdregeling voorziet dat werknemers enkel vrijwillig overwerk kunnen presteren. Enkel wanneer overwerk is overeengekomen in een cao, kan het worden opgelegd door de werkgever.¹⁵⁷⁷ Ook deeltijders mogen niet overwerken. Zij mogen enkel bijkomende uren presteren, waartoe evenwel ofwel bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst een individueel akkoord werd gegeven, ofwel op het ogenblik van het presteren ervan. Werd het akkoord bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst gegeven, dan kan de werknemer dit akkoord na een jaar anciënniteit opzeggen omwille van bepaalde familiale omstandigheden, opleiding of een ander deeltijds contract.¹⁵⁷⁸

416. DENEMARKEN - Deense cao's maken een onderscheid tussen 'overuren' en 'bijkomende uren'. Bijkomende uren zijn uren die weliswaar buiten het normale werkrooster worden gepresteerd, maar met de toestemming of op vraag van de werknemer.¹⁵⁷⁹ Bijkomende uren zijn enkel mogelijk binnen het tijdsinterval dat de cao vastlegt: uren gepresteerd buiten het tijdsinterval zijn sowieso overuren, al kan daar opnieuw bij cao van worden afgeweken.¹⁵⁸⁰

¹⁵⁷³ Art. L3123-17 en L3123-18 Code du Travail.

¹⁵⁷⁴ Art. L3123-17 Code du Travail.

¹⁵⁷⁵ Art. L3123-19 Code du Travail.

¹⁵⁷⁶ L. GOLDEN, B. WIENS-TUERS, S.J. LAMBERT en J.R. HENLY, "Working time in the employment relationship: working time, perceived control and work-life balance" in K. TOWNSEND en A. WILKINSON (eds.), *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, (188) 206-207.

¹⁵⁷⁷ A. GINÉS I FABRELLAS en M. LUQUE PARRA, "Working time and flexibility in Spain", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (54), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 56.

¹⁵⁷⁸ Art. 12, § 5 Estatuto de los Trabajadores; *ibid.*, 62.

¹⁵⁷⁹ Mondeling, Nicole Christiansen, 21 maart 2016.

¹⁵⁸⁰ O. HASSELBALCH, *Labour Law in Denmark*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2012 randnr. 308.

Overuren daarentegen worden eenzijdig opgelegd door de werkgever, zijn strikt vastgelegd en kunnen aanleiding geven tot overloon. Overuren zijn de uren gepresteerd buiten de dagelijkse of wekelijkse maximale arbeidstijd of buiten het in de sector-cao bepaalde tijdsinterval.

In de rechtspraak wordt aanvaard dat de werkgever het recht heeft om overwerk te vragen, en dat de werknemer een overeenstemmende verplichting daartoe heeft, als daartoe een gebruik of gewoonte bestaat of als de cao bepalingen bevat rondom overwerk zelfs wanneer deze bepalingen enkel betrekking hebben op de betaling van overloon.¹⁵⁸¹ Dit recht van de werkgever is echter niet onbeperkt. In veel cao's wordt uitdrukkelijk bepaald hoeveel overuren toegelaten zijn, een afwijking is dan enkel mogelijk als de vakbond daarmee instemt. Bovendien mag de werkgever geen misbruik maken van zijn recht overuren te laten presteren door buitensporig veel overwerk te vragen of op een systematische basis. Is het misbruik van de werkgever manifest, dan kan de vakbond een beslissing bekomen van de arbeidsrechtbank of van de 'industriële arbitragecommissie' en kan de werkgever veroordeeld worden tot het betalen van een boete.¹⁵⁸² Tot slot kan de werknemer omwille van dringende persoonlijke omstandigheden overwerk weigeren. De werknemer moet zijn werkgever dan op de hoogte brengen van deze omstandigheden zodat deze kan oordelen of ze een geldige reden vormen.¹⁵⁸³ Heeft de werkgever niet enkele uren van tevoren gewaarschuwd dat er zou moeten worden overgewerkt, dan zal de rechtspraak sneller dringende persoonlijke omstandigheden aanvaarden.¹⁵⁸⁴ Over het algemeen is het aanvoelen echter dat de rechtspraak redelijk streng is in het aanvaarden van een dringende persoonlijke omstandigheid. Zo werd geoordeeld dat een vader die stelde dat hij niet kon overwerken omdat hij geen babysit kon vinden, geen geldige 'dringende persoonlijke omstandigheid' vormde.¹⁵⁸⁵

417. ZWEDEN - Uit de rechtsleer blijkt dat werknemers in Zweden verwacht worden overtijd te presteren, maar binnen redelijke grenzen.¹⁵⁸⁶ Er was een principe van vrijwilligheid voor niet-sociale werkuren, maar dit principe is recent afgezwakt doordat nu ook een collectieve toestemming mogelijk is in plaats van een individuele toestemming.¹⁵⁸⁷

418. FRANKRIJK - In Frankrijk kunnen uren boven de wettelijke of conventionele arbeidsduurgrens maar worden gepresteerd op vraag (mondeling of schriftelijk) van de werkgever. De werknemer moet deze overuren presteren behalve wanneer de werkgever rechtsmisbruik

¹⁵⁸¹ *Ibid.*, randnr. 311.

¹⁵⁸² *Ibid.*, randnr. 313.

¹⁵⁸³ *Ibid.*, randnr. 320.

¹⁵⁸⁴ *Ibid.*, randnr. 314.

¹⁵⁸⁵ Mondeling, Nicole Christiansen, 21 maart 2016.

¹⁵⁸⁶ A. ADLERCREUTZ en B. NYSTRÖM, *Labour Law in Sweden*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2015, 93.

¹⁵⁸⁷ H. NICOLAISEN, "Changes in the regulation of overtime under different collective bargaining regimes: A comparison of Irish, Norwegian and Swedish banking", *European Journal of Industrial relations* 2011, (7) 259.

begaat. De werknemer kan bijvoorbeeld niet worden gesanctioneerd wanneer hij niet voldoende lang op voorhand wist dat hij meer zou moeten werken.¹⁵⁸⁸

Maar met een *convention de forfait en heures* kan de werknemer op voorhand toestemming verlenen dat in een bepaalde periode meer zal worden gewerkt. Het grote verschil met het *convention de forfait en jours* is dat de regels rondom maximale arbeidstijd, rusttijden en overloon bij een *forfait en heures* blijven gelden.¹⁵⁸⁹ De overeenkomst bepaalt een aantal bijkomende en vergoede uren, zonder de gewone arbeidstijdgrenzen te mogen overschrijden. Werkt de werknemer meer dan het afgesproken forfait, dan gelden de gewone regels. Het loon stemt overeen met het gewone loon, verhoogd met eventuele overloontoeslagen.¹⁵⁹⁰ Het grote voordeel is dat de werkgever en de werknemer met deze overeenkomst een vast loon overeenkomen voor een bepaald aantal uren, zonder een onderscheid te maken tussen gewone uren en overuren.¹⁵⁹¹

Dergelijke overeenkomst kan voor elke werknemer door middel van een individuele overeenkomst wanneer het gaat om een periode van een week of een maand.¹⁵⁹² Wanneer de onderneming bijvoorbeeld veel werk heeft op het einde van het jaar, is het mogelijk op voorhand een overeenkomst te tekenen voor 15 bijkomende uren in december.¹⁵⁹³

Er kan ook een forfait in uren worden afgesproken op jaarbasis, op voorwaarde dat er een collectief akkoord of cao is afgesloten.¹⁵⁹⁴ Dergelijk forfait is maar mogelijk voor volgende werknemers: a) kaderleden die door de aard van de functie geen werkrooster volgen dat van toepassing is op de werkplaats, de dienst of de ploeg waarin zij werken;¹⁵⁹⁵ en b) werknemers die over een werkelijke autonomie beschikken inzake de organisatie van de arbeidstijd.¹⁵⁹⁶

Deeltijders kunnen slechts extra uren presteren als de arbeidsovereenkomst dat voorziet, mits de grenzen die eveneens in de overeenkomst worden bepaald, worden gerespecteerd.¹⁵⁹⁷ Weigert de werknemer bijkomende uren boven de grenzen die zijn vastgelegd in overeenkomst, dan is dat geen fout of reden tot ontslag.¹⁵⁹⁸

419. NEDERLAND - In Nederland moet voor een goed begrip een onderscheid worden gemaakt tussen publiekrechtelijk overwerk en privaatrechtelijk overwerk. Bij publiekrechtelijk overwerk gaat het om langer werken dan de arbeidstijd aangegeven in de Arbeidstijdenwet en het

¹⁵⁸⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>.

¹⁵⁸⁹ J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 804.

¹⁵⁹⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>.

¹⁵⁹¹ J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 801.

¹⁵⁹² Art. L3121-55 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁵⁹³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19261>.

¹⁵⁹⁴ Art. L3121-63 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁵⁹⁵ Kaderleden-directieleden zijn sowieso uitgesloten van de regels rondom arbeidstijd, rusttijd en vakantie (art. L3111-2 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016)).

¹⁵⁹⁶ Art. L3121-56 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁵⁹⁷ Art. L3123-14 Code du Travail.

¹⁵⁹⁸ Art. L3123-20 Code du Travail.

Arbeidstijdenbesluit. De werknemer van 18 jaar of ouder mag in Nederland bijvoorbeeld ten hoogste gedurende 12 uur per dienst werken, 60 uur per week en 48 uur per week over een referentieperiode van 16 weken.¹⁵⁹⁹ De werkgever kan dan van een werknemer niet verlangen over te werken in strijd met de wettelijke arbeids- en rusttijden. De werknemer kan ook niet op staande voet worden ontslagen omwille van deze weigering, omdat de opdracht van de werkgever om over te werken in strijd met de wet niet redelijk is. Volgens sommige rechtspraak moet de werknemer wel de weigering om over te werken tijdig melden aan de werkgever, zo niet zou toch een ontslag op staande voet gerechtvaardigd zijn.

Bij privaatrechtelijk overwerk gaat het om langer werken dan een bepaalde overeengekomen werktijd (overeengekomen bv. bij individuele arbeidsovereenkomst of bij cao) overeengekomen werktijd, of, wanneer dergelijke werktijd ontbreekt, om langer werken dan voor de werknemer gebruikelijk is. De werknemer kan verplicht zijn dergelijk overwerk te presteren als dergelijke verplichting is opgenomen in een individuele overeenkomst of cao of zelfs in bepaalde omstandigheden in een personeelsgids of -handboek. En zelfs als het onduidelijk is of de werknemer verplicht is over te werken, brengt het goed werkgever- en goed werknemerschap met zich mee dat overwerk moet worden verricht. Er moet dan een afweging naar redelijkheid en billijkheid worden gemaakt van de verschillende belangen bij het overwerk.¹⁶⁰⁰

III. The right to disconnect

420. ALGEMEEN - Het hoeft niet te worden uitgelegd dat de digitalisering ervoor zorgt dat werk en privé meer en meer vermengd geraken.¹⁶⁰¹ Van de werknemers in Europa, stelt 45 % dat zij in hun vrije tijd werken om het werk rond te krijgen.¹⁶⁰² Soms wordt dan voorgesteld dat werknemers het recht moeten hebben niet altijd beschikbaar te zijn.¹⁶⁰³ Het beperken van de arbeidstijd is dan niet langer voldoende, maar moet worden aangevuld met een *right to disconnect*.

Een aantal bedrijven namen reeds concrete maatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers niet bereikbaar zijn in hun vrije tijd. Zo werd bij Volkswagen in Duitsland in een cao overeengekomen dat e-mails worden geblokkeerd tussen 18u15 en 7u en op weekend- en feestdagen voor

¹⁵⁹⁹ Art. 5:7, lid 2 Arbeidstijdenwet.

¹⁶⁰⁰ H. VAN DRONGELEN, *Deel 4. Arbeidstijdenwet (inclusief Arbeidstijdenbesluit)*, Zutphen, Paris, 2013, 138-141.

¹⁶⁰¹ EUROPEAN COMMISSION, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2010, 6. In dit rapport wordt ook beschreven dat digitalisering ook zorgt voor uitdagingen met betrekking tot richtlijn 89/391/EEG, bijvoorbeeld omdat er wellicht geen ergonomische houding wordt aangenomen wanneer e-mails worden beantwoord op een smartphone.

¹⁶⁰² EUROFOUND, *Eerste resultaten: Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2015, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/

[field_ef_document/ef1568nl.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568nl.pdf) (consultatie 5 september 2016). 3 % doet dit op regelmatige basis, 7 % meermaals per week en 13 % meermaals per maand.

¹⁶⁰³ EUROPEAN COMMISSION, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2010, 69.

werknemers die geen managers zijn. Later volgde BMW, Daimler en anderen. Uit een onderzoek van POPMA, blijkt echter dat dit voorlopig nog een marginaal fenomeen is.¹⁶⁰⁴

421. FRANKRIJK - Frankrijk voerde in de wet een *droit à la déconnexion* in. Met het oog op het respect voor rusttijden, vakantie, privé- en familielevens zullen ondernemingen vanaf 2017 jaarlijks moeten onderhandelen over de manieren waarop de werknemer zijn *droit à la déconnexion* kan uitoefenen en over de invoering door de onderneming van bepalingen ter regeling van het gebruik van informatietechnologie (*outils numériques*). Als er geen akkoord is, dan bepaalt de werkgever hoe het *droit à la déconnexion* kan worden uitgeoefend, en voorziet sensibiliserings- en opleidingsmaatregelen voor werknemers, kader- en directieleden voor een redelijk gebruik van informatietechnologie.¹⁶⁰⁵ Voorbeelden van dit *droit à la déconnexion* zijn het recht om geen e-mails te beantwoorden buiten de werkuren, opleidingsinitiatieven waarin op de risico's van het permanent beschikbaar zijn wordt gewezen, en e-mailloze dagen.¹⁶⁰⁶

§ 2. Terugkoppeling naar België

422. BEPERKING VAN ONVRIJWILLIGE OVERUREN EN BIJKOMENDE UREN - Overuren en bijkomende uren worden in België reeds in ruime mate beperkt, ten eerste doordat de grenzen van artikel 19 Arbeidswet slechts in uitzonderlijke, beperkend opgesomde gevallen, mogen worden overschreden (randnr. 152), ten tweede doordat meestal inhaalrust moet worden toegekend (randnr. 157) en ten derde door de verplichting om overloon te betalen (randnr. 168). Bij de uitzonderingen voorgekomen of dreigend ongeval en dringende arbeid aan machines of materieel is echter geen inhaalrust verschuldigd, zodat in deze uitzonderingssituaties wel degelijk veel uren kunnen worden opgestapeld, wat overigens mogelijks ook niet conform de Arbeidstijdrichtlijn is (randnr. 209).

Voor deeltijders geldt dezelfde grens van artikel 19 Arbeidswet. Een werkgever kan een deeltijder die volgens zijn normale werkrooster 20 uur per week zou moeten werken, dus vragen 18 bijkomende uren te presteren die week omdat pas dan de weekgrens zal worden overschreden. De grenzen voor overloon zijn wel verlaagd, maar procentueel gezien zal een deeltijder wel meer kunnen overwerken alvorens hij recht heeft op overloon (randnr. 293).

423. REGELEN VAN VRIJWILLIGE OVERUREN EN BIJKOMENDE UREN - De Belgische wetgeving voorziet niet dat de werkgever, wanneer hij een wettige reden voor overwerk heeft, bij voorkeur werknemers die willen overwerken, laat overwerken. De werkgever heeft bovendien weliswaar de verplichting de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, maar uit de rechtspraak blijkt dat de weigering door een werknemer van een wettig geval van overwerk een ontslag om dringende reden kan uitmaken (randnr. 196). De wet bepaalt ook geen

¹⁶⁰⁴ J.R. POPMA, *Techno-stress and the right to disconnect*, onuitg. conference paper LLRN Amsterdam 2015, Universiteit van Amsterdam, 2015.

¹⁶⁰⁵ Art. L2242-8 Code du Travail (versie geldig op 1 januari 2017).

¹⁶⁰⁶ <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/LoiTravail/quelles-sont-les-principales-mesures-de-la-loi-travail/article/droit-a-la-deconnexion#> (consultatie 30 augustus 2016).

verwittingstermijn om het overwerk aan te kondigen indien dat mogelijk is, noch dat de werkgever moet rekening houden met de persoonlijke voorkeuren van de werknemer voor de organisatie van dat overwerk. De werkgever moet uiteraard wel artikel 1134 BW in acht nemen en de arbeidsovereenkomst te goeder trouw uitvoeren. Enkel voor deeltijders bepaalt CAO nr. 35 dat bijkomende uren op vraag van de werkgever maar kunnen voor zover de werknemer daarmee instemt, maar het is onduidelijk hoe deze bepaling in de praktijk wordt afgedwongen (randnr. 292).

Daarbij aansluitend bepaalt de Belgische wetgeving ook niet expliciet hoe de tijd die de werknemer vrijwillig meer werkt, moet worden gekwalificeerd, bijvoorbeeld wanneer de werknemer na een gewone werkdag vrijwillig thuis verderwerkt. De rechtspraak zal deze vraag moeten beantwoorden door na te gaan of de werknemer ter beschikking staat van de werkgever. De vraag is wel al onrechtstreeks aan bod gekomen wanneer een werknemer overloon vordert. Om recht te hebben op overloon zal de werkgever moeten aantonen dat de werkgever hem, minstens impliciet, vroeg over te werken (randnr. 171)

424. THE RIGHT TO DISCONNECT - België kent nog geen uitdrukkelijk *right to disconnect*. Beschikbaarheidsdiensten zijn volgens het Hof van Cassatie ook geen arbeidstijd (randnr. 137).

425. MOGELIJKE PISTE - Behalve in geval van voorgekomen of dreigend ongeval en dringende arbeid aan machines of materieel en voor deeltijders, worden overuren in België reeds in ruime mate beperkt door heel wat regels en uitzonderingen. In overeenstemming met de ordeningsfunctie van het arbeidstijdenrecht zou dan naar Zweeds voorbeeld met ruimere categorieën van overwerk kunnen worden gewerkt. Tot een bepaald aantal uren verplicht overwerk zouden minder strenge vereisten gelden, daarboven zou de werkgever een economische reden moeten aantonen en nog hoger een overmachtsreden. Daardoor kan dan een evenwicht worden gevonden tussen de **afbakeningsfunctie** en de **arbeidsmarktfunctie** van het arbeidstijdenrecht.

Om een evenwicht te vinden met de **arbeidsmarktfunctie**, zou de wet dan meer moeten toelaten op vrijwillige basis over te werken. Omwille van de **afbakeningsfunctie** en de **tewerkstellingsdoelstelling**, moet er dan wel een uiterste maximumgrens worden bepaald. Overwerk kan dan enkel wanneer de werknemer daarmee op voorhand, door bijvoorbeeld een jaarlijks te hernieuwen akkoord, of op het moment zelf, uitdrukkelijk mee instemt. Pas wanneer er geen vrijwilligers worden gevonden, kan de werkgever overwerk om economische of overmachtsredenen opleggen. Met betrekking tot het vrijwillig thuis verderwerken, kan dit vanuit het arbeidstijdenrecht worden geregeld door terug te grijpen naar de definitie van arbeidstijd. Staat de werknemer tijdens deze tijd ter beschikking van de werkgever, dan is dat arbeidstijd en gelden de normale regels. Men zou dan kunnen zeggen dat de werknemer ter beschikking staat wanneer hij in werkelijkheid geen vrije keuze had om thuis verder te werken, bijvoorbeeld omdat de werklast zodanig groot is dat de werknemer wel moet verderwerken, of omdat de werkgever verwacht dat de werknemer 's avonds nog e-mails beantwoordt. Natuurlijk zal het onvrijwillig karakter van het thuis verderwerken voor de werknemer niet makkelijk aan te tonen zijn, daarom kan in een

omkering van bewijslast worden voorzien wanneer blijkt dat de werkgever geen adequaat stressbeleid voert (randnr. 408).

Wat het overloon betreft, zou het recht hierop zowel voor voltijders als voor deeltijders kunnen ontstaan als een bepaald percentage van de tewerkstelling wordt overschreden. Op die manier wordt vermeden dat overwerk door deeltijders goedkoper te organiseren is dan overwerk door voltijders, wat aansluit bij de **non-discriminatie-doelstelling** van een modern arbeidstijdenrecht.

Wat tot slot het *right to disconnect* betreft, werd hierboven reeds voorgesteld beschikbaarheidsdiensten wettelijk te beperken en rekening te houden met de fysieke en mentale belasting van werk (randnr. 409). De werkgever moet ook een beleid voeren rond psychosociale risico's, waartoe continue beschikbaarheid zou moeten behoren. Een afzonderlijk *right to disconnect* lijkt op dit moment weinig extra bij te dragen en integendeel het arbeidstijdenrecht verder onnodig te compliceren, zodat het omwille van de **ordeningsfunctie** van het arbeidstijdenrecht geen prioriteit moet krijgen.

Afdeling 6. Tijdonafhankelijk werken (volume en rooster)

426. INLEIDEND - Hoewel de technologie toelaat arbeidstijd precies te registeren, blijkt dat in veel landen veel werknemers in feite tijdonafhankelijk werken. Soms is het arbeidstijdenrecht niet van toepassing binnen de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld voor kaderleden. Daarnaast wordt het arbeidstijdenrecht soms buitenspel gezet door met meerdere arbeidsovereenkomsten te werken. Dit tijdonafhankelijk werken heeft voor gevolg dat zowel het arbeidstijdvolume als de werkroosters niet aan de normale begrenzingsen onderworpen zijn. Door een antwoord te zoeken op de opkomende trend van tijdonafhankelijk werken wordt met deze piste in eerste instantie bijgedragen aan de WLB-criteria 'beperkte werkuren' en 'typische werkuren'.

§ 1. *Inspiratie uit het buitenland*

I. Tijdonafhankelijkheid binnen één arbeidsovereenkomst

427. ALGEMEEN - Verschillende landen laten toe dat bepaalde werknemers worden uitgesloten van de regels rondom arbeidstijd, omdat hun positie (bv. directieleden) en/of de aard van hun werk (bv. werknemers die over een reële autonomie beschikken in de uitvoering van hun werk) dergelijke regels niet zouden toelaten.

428. ARBEIDSTIJDRIJCHLIJN - De Arbeidstijdrichtlijn kan (deels) buitenspel worden gezet naar gelang de aard van het werk of de werkorganisatie, de sector waarin wordt gewerkt, uitzonderlijke omstandigheden of kenmerken van de arbeidsorganisatie.¹⁶⁰⁷ Anderzijds bestaan ook uitgebreide

¹⁶⁰⁷ Art. 17, 20 en 21 Arbeidstijdrichtlijn.

afwijkingsmogelijkheden die niet gelieerd zijn aan het werk of de werkorganisatie op voorwaarde dat een collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners wordt gesloten.¹⁶⁰⁸ Volgens DEAKIN en MORRIS kunnen vijf breed gedefinieerde categorieën van uitzonderingen worden onderscheiden: er kan worden afgeweken van de richtlijn voor werknemers met een belangrijke controle over hun arbeidstijd, voor werknemers voor wie arbeidstijd niet geschikt of onpraktisch zijn, voor werknemers die in ploegen werken, wanneer een cao een uitzondering bepaalt of wanneer voor een individuele *opt-out* werd gekozen.¹⁶⁰⁹

Een bijzondere ontsappingsmogelijkheid is de *opt-out*. Een lidstaat kan, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, besluiten de maximale wekelijkse arbeidstijd niet toe te passen.¹⁶¹⁰ Van de maximale wekelijkse (gemiddelde) arbeidstijd kan enkel worden afgeweken als de werknemer eerst zijn toestemming verleent.¹⁶¹¹ Volgens het Europees Hof van Justitie is de individuele toestemming van de werknemer vereist.¹⁶¹² Het is niet voldoende dat de arbeidsovereenkomst van de belanghebbende verwijst naar een cao die een dergelijke overschrijding toestaat.¹⁶¹³ De toestemming van de werknemer moet individueel, uitdrukkelijk en vrij worden gegeven.¹⁶¹⁴ Daarnaast mag de werknemer geen enkel nadeel ondervinden wanneer hij de *opt-out* weigert, moet de werkgever registers bijhouden van alle werknemers die dergelijke arbeid verrichten en ter beschikking houden van de bevoegde autoriteiten en moet de werkgever de bevoegde autoriteiten inlichtingen verschaffen over de gevallen waarin de werknemers met de *opt-out* hebben ingestemd.¹⁶¹⁵

De *opt-out* wordt door meer en meer lidstaten gebruikt omwille van de ruime interpretatie van het begrip arbeidstijd door het Europees Hof van Justitie.¹⁶¹⁶ Zowel het bestaan in de Arbeidstijdrichtlijn als het gebruik in het Verenigd Koninkrijk van de *opt-out* wordt echter fel bekritiseerd. Door de *opt-out* worden ontsnapt aan het gemeenschappelijke minimum dat de richtlijn bepaalt. Daardoor wordt afbreuk gedaan aan zowel de doelstelling van de Arbeidstijdrichtlijn van het vormen van een gemeenschappelijke markt, als aan de doelstelling van het corrigeren van de gemeenschappelijke markt.¹⁶¹⁷

¹⁶⁰⁸ Art. 18 Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁶⁰⁹ S. DEAKIN en G.S. MORRIS, *Labour law*, Oxford, Hart Publishing Ltd, 2012, 347.

¹⁶¹⁰ Art. 22, 1) Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁶¹¹ Art. 22, 1), a) Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁶¹² HvJ 3 oktober 2000, nr. C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, ov. 73.

¹⁶¹³ HvJ 5 oktober 2004, nr. C-397/01 tot C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, 'Pfeiffer et al.', ov. 86.

¹⁶¹⁴ *Ibid.*, ov. 84.

¹⁶¹⁵ Art. 22, 1), b) tot e) Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁶¹⁶ Med. (Comm.) aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's en de sociale partners op communautair niveau over de herziening van richtlijn 93/104/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 30 december 2003, (COM)843, 16; C. BARNARD, *EC Employment Law. Third Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 590-591.

¹⁶¹⁷ C. BARNARD, "EU 'Social' Policy: from employment law to labour market freedom" in P. CRAIG en G. DE BÚRCA (eds.), *The evolution of EU law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (641) 652; R. ROGOWSKI, "Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom" in J.-C. BARBIER, R. ROGOWSKI en F. COLOMB (eds.), *The sustainability of the European Social Model. EU governance, social protection and employment policies in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, (231-252) 244.

429. VERENIGD KONINKRIJK - Het Verenigd Koninkrijk heeft als eerste lidstaat uitgebreid gebruik gemaakt van de *opt-out*. Bovendien werden de regels nog versoepeld: waar in de eerste nationale wetgeving nog werd vereist dat onder meer werd geregistreerd hoeveel uren de werknemers die van de *opt-out* gebruikmaakten, werken, wordt nu nog slechts vereist dat de werkgever registreert welke werknemers met de *opt-out* werken.¹⁶¹⁸ In de rechtsleer is daarom te horen dat de geldigheidsvoorwaarden voor de *opt-out* niet voldoende zijn om ervoor te zorgen dat de toestemming van de werknemer vrij werd gegeven, met name in sectoren waar een laag loon en lange werkuren de norm zijn.¹⁶¹⁹

430. FRANKRIJK - In Frankrijk kunnen een heel aantal werknemers zelf hun werktijd indelen. Directiekaderleden zijn bijvoorbeeld uitgesloten van de bepalingen rondom arbeidstijd, rusttijd en feestdagen. Om tot deze categorie te behoren, moet de werknemer verantwoordelijkheden hebben waarvan het belang ervan een grote onafhankelijkheid inhoudt in de besteding van hun arbeidstijd, moet hij bevoegd zijn beslissingen te nemen op een grotendeels autonome manier en moet hij een loon hebben dat bij de hoogste lonen van de onderneming hoort.¹⁶²⁰ Het moet ook gaan om een beperkt aantal werknemers van de onderneming.¹⁶²¹

Daarnaast kunnen werknemers een *convention de forfait en jours sur l'année* sluiten. Dit laat toe dat de arbeidstijd niet in uren, maar in dagen wordt geteld.¹⁶²² Werknemers met een forfaitarisering per dag zijn niet meer onderworpen aan de bepalingen rondom de maximale arbeidstijd.¹⁶²³ Zij zijn wel onderworpen aan de bepalingen rondom dagelijkse en wekelijkse rusttijden, wat erop neerkomt dat zij tot 78 uur per week mogen werken.¹⁶²⁴ Er kan enkel worden gewerkt met dergelijke forfaitarisering wanneer een ondernemings- of sectorakkoord dat voorziet.¹⁶²⁵ De werknemer moet ook een individueel akkoord sluiten.¹⁶²⁶ De mogelijkheid staat enkel open voor twee categorieën van werknemers:

- kaderleden die over een autonomie inzake de organisatie van de arbeidstijd beschikken en waarvan de aard van de functies hen niet ertoe brengt een gezamenlijke rooster dat van toepassing is in de werkplaats, de dienst of de ploeg waarin zij werken, te volgen;

¹⁶¹⁸ S. DEAKIN en G.S. MORRIS, *Labour law*, Oxford, Hart Publishing Ltd, 2012, 348; R. ROGOWSKI, "Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom" in J.-C. BARBIER, R. ROGOWSKI en F. COLOMB (eds.), *The sustainability of the European Social Model. EU governance, social protection and employment policies in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, (231-252) 239.

¹⁶¹⁹ J. KENNER, *EU Employment Law*, Oxford, Hart Publishing, 2003, 172.

¹⁶²⁰ Art. L3111-2 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶²¹ J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 786.

¹⁶²² L. GAMET, "Ubu et le forfait-jours", *Dr. soc.* 2015, afl. 5, (447) 447.

¹⁶²³ Art. L3121-62 Code du Travail.

¹⁶²⁴ M. BROUARD en F. KESSLER, "Working time and flexibility in France", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (12), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 14.

¹⁶²⁵ Art. L3121-63 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶²⁶ Art. L3121-55 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

- werknemers waarvan de arbeidstijd niet vooraf kan worden vastgesteld en die over een reële autonomie beschikken in de organisatie van de arbeidstijd voor de uitoefening van de verantwoordelijkheden die hen zijn toevertrouwd.¹⁶²⁷

Het systeem van *forfait-jours* kwam onder druk te staan door een beslissing van 23 juni 2010 van het ECSR. Volgens het ECSR is een systeem van flexibele arbeidstijd maar in overeenstemming met het (H)ESH voor zover dat systeem (i) onredelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd voorkomt; (ii) opereert binnen een wettelijk kader met geschikte garanties en (iii) redelijke referentieperiodes voor de berekening van de gemiddelde arbeidstijd oplegt. Het ECSR komt tot de conclusie dat de grens van 78 uur per week manifest excessief is en niet redelijk kan worden genoemd in het licht van artikel 2, § 1 (H)ESH.¹⁶²⁸ Hoewel het ECSR niet juridisch bindend is en slechts een moreel gezag heeft, heeft deze uitspraak een concreet gevolg gehad in Frankrijk.¹⁶²⁹ Het Franse Hof van Cassatie besliste voor het eerst op 29 juni 2011 dat “elk collectief akkoord dat een forfaitarisering in dagen toelaat bepalingen moet bevatten waardoor redelijke arbeidstijden en dagelijkse en wekelijkse rusttijden worden gegarandeerd”.¹⁶³⁰ Zo niet, kan de werknemer toch overloon, achterstallig vakantiegeld en andere vergoedingen vorderen.

De wet werd daarop aangepast. Voortaan moet het ondernemings- of sectorakkoord het volgende bepalen: welke categorieën van werknemers met het forfait mogen werken; de referentieperiode van het forfait met een maximum van 12 maanden; het aantal dagen dat in het forfait begrepen is met een maximum van 218 dagen; en wat met afwezigheden moet gebeuren en in- en uitdiensttredingen in de loop van de referentieperiode.¹⁶³¹ Ook de individuele overeenkomst moet het maximum aantal dagen bepalen.¹⁶³² De individuele overeenkomst moet eveneens het aantal dagen bepalen dat in het forfait is inbegrepen.¹⁶³³ Elk jaar moet er ook een individuele bespreking plaatsvinden met de werknemer over de werkdruk, de organisatie van het werk in de onderneming, de ‘aansluiting’ tussen werk en persoonlijk en privéleven en het loon.¹⁶³⁴ De individuele overeenkomst moet vastleggen hoe de werknemer en de werkgever hierover zullen communiceren

¹⁶²⁷ Art. L3121-58 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶²⁸ ECSR 23 juni 2010, nr. 55/2009, Confédération générale du travail (CGT)/France, ov. 52.

¹⁶²⁹ F. COLOMB, "The unexpected consequences of the application of the EU Working Time Directive in France" in J.-C. BARBIER, R. ROGOWSKI en F. COLOMB (eds.), *The sustainability of the European Social Model. EU governance, social protection and employment policies in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, (193-205) 200.

¹⁶³⁰ Het Franse Hof van Cassatie verwees daarbij naar naar art. 151 VWEU dat op haar beurt naar het (H)ESH en het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten verwijst, art. 17 Arbeidstijdrichtlijn en art. 31 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Cour de Cassation, chambre sociale, 7 juli 2015, nr. 1239, https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2015_6953/juillet_7160/1239_7_32386.html; Cour de Cassation, chambre sociale, 4 februari 2015, nr. 230, https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2015_6953/fevrier_6955/230_4_31070.html; Cour de Cassation, chambre sociale, 13 november 2014, nr. 2073, https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2014_5884/novembre_6829/2_073_13_30545.html; Cour de Cassation, chambre sociale, 11 juni 2014, nr. 1197, https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2014_5884/juin_6445/1197_11_29653.html; Cour de Cassation, chambre sociale, 29 juni 2011, nr. 1656, https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1656_29_20460.html).

¹⁶³¹ Art. L3121-64 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶³² Art. L3121-64 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶³³ Art. L3121-64 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶³⁴ Art. L3121-60 en L3121-64 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

en moet bepalen hoe de werkgever de evaluatie en regelmatige opvolging van de werkdruk zal nagaan.¹⁶³⁵

Een werknemer die het forfait aanvaardt, kan afstand doen van een deel van zijn rustdagen mits hij een salarisverhoging ontvangt van ten minste 10 %.¹⁶³⁶ Bovendien kunnen alle werknemers die met het forfait werken naar de rechter stappen om een vergoeding te eisen wanneer zij een loon ontvangen dat manifest te laag is rekening houdende met de werklust die op hen rust. De rechter kan dan een vergoeding toekennen rekening houdende met het gewoonlijke loon dat gebruikelijk is in de onderneming en de kwalificatie van de werknemer.¹⁶³⁷

Tot slot kunnen ondernemingen in Frankrijk in sectoren waarin het werkaanbod aan sterke schommelingen onderhevig is, arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde duur sluiten waarin in bepaalde periodes veel en in andere niet wordt gewerkt.¹⁶³⁸ Het gaat dan bijvoorbeeld om schommelingen omwille van schoolactiviteiten, door de seizoenen of het toerisme.¹⁶³⁹ Dergelijke overeenkomst (genoemd *travail intermittent*) is te onderscheiden van een deeltijdse arbeidsovereenkomst.¹⁶⁴⁰ Er moet minstens een ondernemings- of vestigingsakkoord zijn om met dergelijke overeenkomst te kunnen werken.¹⁶⁴¹ De individuele arbeidsovereenkomst moet onder meer de minimale jaarlijkse arbeidsduur bepalen, de loonelementen en de periodes en tijdstippen waarin zal worden gewerkt.¹⁶⁴² De jaarlijkse arbeidsduur die werd overeengekomen, mag met een derde worden overschreden.¹⁶⁴³ Worden de maximale arbeidsduurgrenzen overschreden, dan heeft de werknemer wel recht op overloon.¹⁶⁴⁴ In sectoren waarin de aard van het werk niet toelaat precies te bepalen wanneer er zal moeten worden gewerkt, moet het collectieve akkoord bepalen onder welke omstandigheden de werknemer de hem voorgestelde data en uren kan weigeren.¹⁶⁴⁵ Dergelijk akkoord kan ook bepalen dat de werknemer recht heeft op het gemiddelde loon en dus ook loon ontvangt in de maanden dat hij niet werkt.¹⁶⁴⁶

431. NEDERLAND - Werknemers die minstens driemaal het minimuminkomen verdienen, worden in Nederland uitgesloten van de regels rondom arbeidstijd, tenzij wanneer het gaat om gevaarlijk werk, nachtwerk, ploegenarbeid of niet-leidinggevende posities in de mijnsector.¹⁶⁴⁷ Het moet gaan

¹⁶³⁵ Art. L3121-64 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶³⁶ Art. L3121-59 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶³⁷ Art. L3121-61 Code du Travail (versie geldig op 1 oktober 2016).

¹⁶³⁸ Art. 3123-31 Code du Travail.

¹⁶³⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2247>.

¹⁶⁴⁰ Cour de Cassation, chambre sociale, 2 maart 2016, nr. 467, https://www.courdecassation.fr/publications_26/arrets_publics_2986/chambre_sociale_3168/2016_7412/mars_7415/467_2_33763.html.

¹⁶⁴¹ Art. 3123-31 Code du Travail.

¹⁶⁴² Art. 3123-32 Code du Travail.

¹⁶⁴³ Art. 3123-34 Code du Travail.

¹⁶⁴⁴ Art. 3123-36 Code du Travail en <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2247>.

¹⁶⁴⁵ Art. 3123-35 Code du Travail.

¹⁶⁴⁶ Art. 3123-37 Code du Travail.

¹⁶⁴⁷ Omgekeerd worden de regels soms wel toegepast in geval van zelfstandigen, zoals in de transportsector. Art. 2 :1, § 1 Arbeidstijdenwet en art. 2.1 :1 Arbeidstijdenbesluit; E. SOL en N. RAMOS MARTIN, "Governance of EU labour law:

om het jaarlijks in geld vastgesteld loon dat vooraf bekend is, dat wel het vakantiegeld en de eindejaarspremie omvat, maar niet winstdelingen of overwerkvergoedingen.¹⁶⁴⁸ Daarnaast bestaan er uitzonderingen voor beroepssporters, wetenschappelijke onderzoekers, werknemers die vrijwilligerswerk verrichten, huisouders, podiumkunstenaars, medisch en tandheelkundig specialisten, verpleeghuisartsen, huisartsen en sociaal geneeskundigen en begeleiders van school- en vakantiecampen.¹⁶⁴⁹ Nederland maakt ook gebruik van de *opt-out* uit de Arbeidstijdrichtlijn voor werknemers die regelmatig in aanwezigheidsdiensten werken. Zij kunnen met de werkgever een schriftelijke overeenkomst sluiten waarin ze akkoord gaan tot 60 uur per week te werken.¹⁶⁵⁰

432. SPANJE - Het Spaanse arbeidstijdenrecht bepaalt eveneens dat hoger personeel, namelijk werknemers die met een autonome verantwoordelijkheid bevoegdheden uitoefenen namens de eigenaren van de onderneming, van de regels rondom arbeidstijd zijn uitgezonderd. Slechts de afspraken die in de individuele arbeidsovereenkomst zijn neergelegd, gelden voor hen.¹⁶⁵¹

433. ZWEDEN - In Zweden zijn de regels rondom arbeidstijd (onder meer) niet van toepassing wanneer het toezicht op hoe het werk wordt georganiseerd niet de verantwoordelijkheid van de werkgever kan zijn, of wanneer het gaat om werknemers die, gelet op hun verantwoordelijkheden, zelf de organisatie van hun werk kunnen bepalen, zonder dat er een specifieke loongrens wordt gesteld (autonome werknemers).¹⁶⁵² Daarnaast kunnen de regels ook buitenspel worden gezet door een cao, op voorwaarde dat de grenzen van de Arbeidstijdrichtlijn worden gerespecteerd. In de praktijk hebben veel sectoren inderdaad cao's afgesloten die meer flexibiliteit toestaan dan de wet voorziet, bijvoorbeeld in het geval van *trust work* waarbij werknemers vrij zijn hun eigen arbeidsuren te bepalen zolang zij genoeg uur per week en per jaar werken.¹⁶⁵³

In de rechtsleer worden evenwel vragen gesteld of deze uitsluiting voor autonome werknemers in lijn is met de uitzonderingen die de Arbeidstijdrichtlijn voorziet. Volgens PRYTZ speelt de

implementation of the EU Working Time Directive in the Netherlands" in J.-C. BARBIER, R. ROGOWSKI en F. COLOMB (eds.), *The sustainability of the European Social Model. EU governance, social protection and employment policies in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, (206-230) 211.

¹⁶⁴⁸ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 221.

¹⁶⁴⁹ Art. 2.1:2 Arbeidstijdenbesluit.

¹⁶⁵⁰ X., *De Arbeidstijdenwet. Informatie voor werkgevers en werknemers*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010, file:///C:/Users/u0064813/Downloads/brochure-de-arbeidstijdenwet%20(1).pdf 9; E. SOL en N. RAMOS MARTIN, "Governance of EU labour law: implementation of the EU Working Time Directive in the Netherlands" in J.-C. BARBIER, R. ROGOWSKI en F. COLOMB (eds.), *The sustainability of the European Social Model. EU governance, social protection and employment policies in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, (206-230) 214.

¹⁶⁵¹ K. BOONSTRA, R. KNEGT en M.H. SCHAAPMAN, *Regels voor arbeids- en rusttijden in negen Europese landen*, Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam, 2004, 58.

¹⁶⁵² Section 2, § 1 en 2 Arbetstidslag (1982:673). Zie bijvoorbeeld art. 4.1.1. http://www.unionen.se/sites/default/files/255_avtalstryck_2013-2015.pdf: "The employer and the employee can make an agreement about remuneration for overtime work if the employee gets higher salary and/or five extra days holiday. Such agreement can only be made with an employee in a manager position and who's working time is difficult to control or who has the freedom to organise his working hours. In other cases, there shall be a special reason." Met veel dank aan professor Annamaria Westregård voor de informatie en vertaling. De wet legt geen minimumloon op om gebruik te kunnen maken van de uitzondering. Daarnaast kunnen de regels ook buitenspel worden gezet door een cao, op voorwaarde dat de grenzen van de Arbeidstijdrichtlijn worden gerespecteerd (section 3 Arbetstidslag (1982:673)).

¹⁶⁵³ EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 46.

uitzondering van artikel 17 van de richtlijn enkel wanneer iemand niet alleen de organisatie, maar ook de duur van het werk of het werk zelf kan bepalen. De nationale uitzondering voor *executive* functies wordt echter zo ruim toegepast dat wellicht niet iedereen die eronder valt ook iets te zeggen heeft over de duur van het werk. Meer nog, het is best mogelijk dat in de toekomst nog meer werknemers autonoom zullen werken en dat onafhankelijkheid in de zin van zelf beslissen waar en wanneer men werkt een interessante beloningsstrategie kan worden. Maar dergelijke werknemers zullen wellicht niet kunnen beslissen hoeveel taken zij moeten uitvoeren en hebben wellicht weinig invloed op hoe uitgebreid deze taken moeten worden uitgevoerd en zouden volgens PRYTZ niet onder de uitzondering van de Arbeidstijdrichtlijn vallen.¹⁶⁵⁴

II. Tijdonafhankelijkheid door verschillende arbeidsovereenkomsten

434. ALGEMEEN - De regels rondom arbeidstijd spelen pas wanneer er een arbeidsovereenkomst is en zijn vaak beperkt tot die arbeidsovereenkomst. Wordt gebruik gemaakt van verschillende arbeidsovereenkomsten, dan zal de werknemer *de facto* veel meer of vaker kunnen of moeten werken dan de grenzen voorzien in het arbeidstijdenrecht.

Een bijzondere situatie zijn de oproepovereenkomsten. Oproepovereenkomsten bestaan in zeer veel vormen.¹⁶⁵⁵ Het gaat om de situatie waarbij de werkgever met de werknemer afsprekt dat hij hem mogelijks zal oproepen en de werknemer die oproep mogelijks zal beantwoorden. Zo gedefinieerd gaat het natuurlijk nog niet om een overeenkomst omdat geen van de partijen zich tot iets verbindt. Maar waar de partijen zich dan wel toe verbinden kan sterk verschillen. De overeenkomst kan bepalen welk loon zal worden betaald als de werknemer wordt opgeroepen en zal de omstandigheden bepalen waarin het werk zal worden verricht;¹⁶⁵⁶ er kan een minimum aantal uren worden overeengekomen¹⁶⁵⁷ of er kan een niet-concurrentieverplichting van de werknemer worden opgenomen. Sommige overeenkomsten vereisen dat de werknemer bereikbaar blijft, andere overeenkomsten bevatten bepalingen waarin het de werknemer verboden wordt ander aanvullend werk te vinden.¹⁶⁵⁸ De oproepovereenkomst kan een arbeidsovereenkomst zijn, maar kan ook louter een voorovereenkomst zijn.¹⁶⁵⁹ De grens met tijdelijke werknemers is niet altijd duidelijk te trekken, maar bij oproepovereenkomsten gaat het, meer dan bij tijdelijke werknemers,

¹⁶⁵⁴ E. PRYTZ, "The Relationship between Swedish Regulation of Working Hours and the EU Working Hours" in L. CARLSON, Ö. EDSTRÖM en B. NYSTRÖM (eds.), *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law. A Swedish Perspective*, Uppsala, Författarna och lustus Förlag AB, 2016, (225) 230-231.

¹⁶⁵⁵ We hebben het hier niet over werknemers met een standaard arbeidsovereenkomst die af en toe of geregeld oproepbaar zijn buiten de reguliere arbeidstijd (bereikbaarheidsdiensten) (randnr. 136).

¹⁶⁵⁶ M. GOLDFAYS, "Travailleurs à la demande - 'Zero hours contracts'", *Or.* 2014, afl. 8, (2) 2. Een voorbeeld daarvan zijn onze flexi-jobs, zie voor een bespreking S. DE GROOF, "Ontwikkelingen in het arbeidstijdenrecht: flexi-jobs, glijdende uurroosters en vereenvoudiging van deeltijdwerk" in VRG ALUMNI (ed.), *Recht in beweging. 23ste VRG-Alumnidag 2016*, Antwerpen, Maklu, 2012, (23) 26-32.

¹⁶⁵⁷ De Nederlandse min-maxcontracten worden ook oproepovereenkomsten genoemd.

¹⁶⁵⁸ A. REILLY, "Precarious Work and Work-Family Reconciliation: New Zealand Perspectives", *onuitg.* 2015, (1) 5.

¹⁶⁵⁹ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 60.

om een voortdurende relatie met de werkgever.¹⁶⁶⁰ Wat wel duidelijk is, is dat oproepovereenkomsten meer en meer voorkomen in de Europese Unie.¹⁶⁶¹

435. ARBEIDSTIJDRIJCHLIJN - In de herzieningspogingen van de Arbeidstijdrichtlijn werd door het Europees Parlement voorgesteld een overweging in te voeren volgens welke een werknemer met meer dan één arbeidsovereenkomst de arbeidstijd uit hoofde van elk van die overeenkomsten meegerekend moet worden bij de berekening van de arbeidstijd. Hoewel de Europese Commissie het ermee eens is dat dit meer in overeenstemming zou zijn met de doelstellingen van de richtlijn, stelt zij op dat vlak grote verschillen vast tussen de lidstaten waardoor een overeenstemming bereiken in de Raad onmogelijk zou zijn. De Europese Commissie wees het amendement dan ook af.¹⁶⁶²

436. FRANKRIJK - In Frankrijk gelden de arbeidsduurgrenzen over verschillende arbeidsovereenkomsten heen. De arbeidstijd van de verschillende overeenkomsten moet worden opgeteld om na te gaan of de grenzen zijn gerespecteerd.¹⁶⁶³

437. VERENIGD KONINKRIJK - In het Verenigd Koninkrijk vallen de zogenaamde *zero-hours contracts* onder de algemene noemer van oproepcontracten. Meestal wordt geen minimum aantal uren afgesproken, laat staan een werkrooster.¹⁶⁶⁴ De activiteiten van deze werknemers hangen dan af van de hoeveelheid werk en kan een paar dagen tot verschillende weken bedragen.¹⁶⁶⁵ De werkgever heeft geen verplichting om werk te verschaffen. De werknemer is soms verplicht het werk te aanvaarden, maar niet altijd.¹⁶⁶⁶ In feite blijkt er geen vaste definitie te zijn van *zero-hours contracts*, wat misschien wel het grootste probleem is van wat volgens velen één van de grootste uitdagingen voor het arbeidsrecht is in het Verenigd Koninkrijk.¹⁶⁶⁷ De term verhult in feite zeer veel mogelijkheden, gaande van een redelijk regelmatige en consistente vorm van tewerkstelling tot werkelijk zeer punctuele tewerkstelling. Het kan gaan van een tewerkstelling die goed betaald, zeker is en aansluit bij de individuele keuze, tot een zeer kwetsbare tewerkstellings situatie in slechte arbeidsomstandigheden.¹⁶⁶⁸

¹⁶⁶⁰ A. REILLY, "Precarious Work and Work-Family Reconciliation: New Zealand Perspectives", *onuitg.* 2015, (1) 5.

¹⁶⁶¹ EUROFOUND, *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 79.

¹⁶⁶² Adv. (Comm.) overeenkomstig artikel 251, lid 2, derde alinea, onder c), van het EG-Verdrag over de amendementen van het Europees Parlement op het gemeenschappelijk standpunt van de Raad betreffende het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd houdende wijziging van het voorstel van de Commissie overeenkomstig artikel 250, lid 2 van het EG-verdrag, 4 februari 2009, COM(2009)57 def., 12.

¹⁶⁶³ Art. L8261-1 Code du Travail; J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 788.

¹⁶⁶⁴ J. CARBY-HALL, "The Work-Life Balance Concept in the UK" in L. MELLA MÉNDEZ en L. SERRANI (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, (2) 28.

¹⁶⁶⁵ X., "On-call work and "zero hours" contracts" in X (ed.), *Factsheets*, Genève, International Labour Office, 2004, (1), www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf (consultatie 9 juli 2015), 1.

¹⁶⁶⁶ A. ADAMS, M. FREEDLAND en J. PRASSL, "The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?", *Oxford Legal Studies Research Paper* 2015, afl. 11, (1) 6.

¹⁶⁶⁷ *Ibid.*, 2.

¹⁶⁶⁸ *Ibid.*, 5.

Zero-hours contracts zijn niet verboden in het Verenigd Koninkrijk, maar ook niet geregeld. Het enige wat wordt verboden is de opname van een exclusiviteitsvoorwaarde in dergelijke overeenkomst.¹⁶⁶⁹ De werknemer heeft wel recht op het minimumloon wanneer hij beschikbaar moet zijn en zich bij een oproep naar het werk moet begeven zelfs wanneer er geen werk voorhanden is.¹⁶⁷⁰

438. NEDERLAND - In Nederland kunnen oproepkrachten met twee soorten arbeidsovereenkomsten werken: een nulurencontract en een min-maxcontract.¹⁶⁷¹

Een nulurencontract is een arbeidsovereenkomst waarin de werknemer met de werkgever afsprekt dat hij alleen arbeid verricht als hij wordt opgeroepen en dat hij voor deze gewerkte uren loon ontvangt.¹⁶⁷² Iedere keer dat de werkgever de werknemer oproept, heeft deze werknemer recht op minimaal drie uur loon, ook al werkt hij minder.¹⁶⁷³ Op die manier wilde de wetgever werkgevers aansporen om minimale oproepen te beperken, maar ook een bepaalde inkomenszekerheid genereren voor de werknemer.¹⁶⁷⁴

In het min-maxcontract spreekt de werkgever met de werknemer af dat hij altijd een minimum aantal uren per week, maand of jaar werkt en daar ook voor wordt betaald ook als hij niet effectief wordt opgeroepen.¹⁶⁷⁵ Boven dit minimum kan de werkgever de werknemer oproepen waarna de werknemer deze oproep moet beantwoorden. De werkgever kan de werknemer niet verplichten meer dan het maximum aantal uren te werken.¹⁶⁷⁶ Er zijn geen wettelijke beperkingen aan de verhouding tussen het minimum en maximum aantal uren.

De werknemer wordt beschermd doordat hij aanspraak kan maken op minimum drie uur loon ook al zou hij tijdens een oproep minder hebben gewerkt. Dit is het geval bij sommige min-maxcontracten, namelijk wanneer een arbeidsomvang van (a) minder dan 15 uur per week is overeengekomen en (b) de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd. Bij een nulurencontract kan de werknemer sowieso aanspraak maken op minimum drie uur loon per oproep.¹⁶⁷⁷

¹⁶⁶⁹ M. BUTLER, "Working time and flexibility in the United Kingdom", *IUSLabor* 2016, afl. 1, (66), www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf, 73.

¹⁶⁷⁰ J. CARBY-HALL, "The Work-Life Balance Concept in the UK" in L. MELLA MÉNDEZ en L. SERRANI (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, (2) 28.

¹⁶⁷¹ Uiteraard kan er ook met een kaderovereenkomst worden gewerkt die zelf geen arbeidsovereenkomst is, waarbij een contract van bepaalde duur tot stand komt zodra de werknemer wordt opgeroepen. VANDRONGELEN spreekt in dat verband van de 'voorovereenkomstconstructie' (J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 60).

¹⁶⁷² X., *Werkgevers en oproepcontracten*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015, file:///C:/Users/u0064813/Downloads/82743-02-wgr-factsheets-wwz-3-3-3.pdf 1.

¹⁶⁷³ Art. 7:628a Burgerlijk Wetboek.

¹⁶⁷⁴ E.A.M. HEIDSTRA, "Artikel 7:628a BW: letterlijk of redelijk? Tot hoe ver dient de werknemersbescherming te strekken?", *ArbeidsRecht* 2013, afl. 62, (1) 3.

¹⁶⁷⁵ X., *Werkgevers en oproepcontracten*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015, file:///C:/Users/u0064813/Downloads/82743-02-wgr-factsheets-wwz-3-3-3.pdf 1.

¹⁶⁷⁶ E. KNIPSCHILD en T. RIDDER, "De voordelen en risico's van een min-maxovereenkomst anno 2015", *ArbeidsRecht* 2015, afl. 22, (1) 1.

¹⁶⁷⁷ Art. 7:628a Burgerlijk Wetboek.

Of de werknemer recht heeft op loon als er geen oproep is, is minder duidelijk. De werknemer behoudt in principe het recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever is, zoals onvoldoende werk.¹⁶⁷⁸ Dat er geen bepaald aantal arbeidsuren is afgesproken, zou er volgens bepaalde rechtspraak niet aan in de weg staan dat de werknemer recht heeft op loon.¹⁶⁷⁹ Maar het is niet duidelijk op welk loon de werknemer met een nulurencontract of min-maxcontract dan aanspraak kan maken.¹⁶⁸⁰ Bovendien kan de werkgever gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst de loondoorbetalingsverplichting uitsluiten.¹⁶⁸¹ Tot slot kan bij cao de loondoorbetalingsverplichting ook voor een langere periode worden uitgesloten op voorwaarde dat het om in de cao bepaalde incidentele werkzaamheden gaat en dat de werkzaamheden geen vaste omvang hebben. Dit is bijvoorbeeld het geval bij piekwerkzaamheden of vervanging bij ziekte.¹⁶⁸²

§ 2. Terugkoppeling naar België

439. TIJDONAFHANKELIJKHEID BINNEN DE ARBEIDSOVEREENKOMST - Werknemers met een leidinggevende of vertrouwensfunctie, handelsvertegenwoordigers en thuis- en telewerkers worden in het Belgische arbeidstijdenrecht reeds uitgesloten (randnr. 275 en verder).¹⁶⁸³ België maakt ook reeds gebruik van de mogelijkheid om de maximale wekelijkse arbeidsduurgrens van 48 uur in de Arbeidstijdrichtlijn niet toe te passen voor de artsen (randnr. 299).

440. TIJDONAFHANKELIJKHEID DOOR VERSCHILLENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN - De arbeidstijd wordt in België gemeten en beperkt per arbeidsovereenkomst, behalve voor wat de jongeren betreft (randnr. 135). Oproepovereenkomsten zijn in België veel minder gebruikelijk dan in het buitenland, mede omdat het juridische kader ervan onduidelijk is.¹⁶⁸⁴ Over de geldigheid ervan bestaat in België veel betwisting.¹⁶⁸⁵ Volgens GOLDFAYS zal de werknemer in ieder geval voor een minimumperiode van drie uur moeten worden tewerkgesteld als hij wordt opgeroepen, aangezien artikel 21 van de Arbeidswet op hem van toepassing zal zijn. Bovendien kan hij maar worden

¹⁶⁷⁸ Art. 7:628 Burgerlijk Wetboek; X., *Werkgevers en oproepcontracten*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015, file:///C:/Users/u0064813/Downloads/82743-02-wgr-factsheets-wwz-3-3-3.pdf 1.

¹⁶⁷⁹ B. BARENTSEN en R.A.A. DUK, "Het ontslagrecht van de WWZ. De honden blaffen, maar de karavaan trekt verder", *TRA* 2015, afl. 67, (1) 6. Via een rechtsvermoeden omvang van de arbeid (art. 7:610b BW) zou ook aanspraak kunnen worden gemaakt op loon als een nul-urencontract een contract voor een vast aantal uren is geworden.

¹⁶⁸⁰ *Ibid.*, 4.

¹⁶⁸¹ Voor de Wet Werk en Zekerheid kon het risico van te weinig werk voor onbepaalde duur op de werknemer worden afgewenteld, zie N. GUNDT, "Employment and Security in the Netherlands", *ELLJ* 2016, (364) 365.

¹⁶⁸² Art. 7:628 Burgerlijk Wetboek; X., *Werkgevers en oproepcontracten*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015, file:///C:/Users/u0064813/Downloads/82743-02-wgr-factsheets-wwz-3-3-3.pdf, 1.

¹⁶⁸³ Soms worden de strenge arbeidstijdregels in de praktijk ook losser toegepast. Zo worden glijdende werkroosters (randnr. 163) en variabele werkroosters voor voltijders (randnr. 164) reeds gedoogd door de Sociale Inspectie, op voorwaarde evenwel dat er een tijdsregistratie gebeurt. Van tijdonafhankelijkheid kunnen we dan niet spreken.

¹⁶⁸⁴ M. GOLDFAYS, "Travailleurs à la demande - 'Zero hours contracts'", *Or.* 2014, afl. 8, (2) 2.

¹⁶⁸⁵ Zie uitgebreid *ibid.*, 2-17 die stelt dat het om een arbeidsovereenkomst *sui generis* gaat, maar toegeeft dat de meerderheid van de doctrine de geldigheid van een oproepovereenkomst niet aanvaardt. Veel gehoorde zouden bezwaren zijn dat er geen 'object' is in de overeenkomst: geen verplichting van werkgeverszijde of als er al een object zou zijn, dat het om een potestatieve voorwaarde gaat.

tewerkgesteld volgens een werkrooster opgenomen in het arbeidsreglement en zal hij recht hebben op vakantie in verhouding tot zijn prestaties.¹⁶⁸⁶

441. MOGELIJKE PISTES - Meer en meer werknemers werken tijdonafhankelijk en het is aannemelijk dat deze trend zich nog verder zal doorzetten. Een modern arbeidstijdenrecht moet deze trend omwille van de **arbeidsmarktfunctie** niet proberen tegen te houden. Om aan te sluiten bij de **ordeningsfunctie**, moet een en ander wel in een juridisch kader opereren. Bovendien moet een modern arbeidstijdenrecht erover waken dat daarbij de andere functies en meer bepaald de **afbakeningsfunctie** eveneens worden nagestreefd.

De WLB-criteria kunnen hierbij richtinggevend zijn: als de arbeidsduurgrenzen niet meer van toepassing zijn, komt daardoor mogelijks onder meer het criterium 'lange werkuren' in het gedrang. Voor deze werknemers zouden dan andere WLB-criteria moeten worden gestimuleerd en in het bijzonder het WLB-criterium 'controle bij de werknemer'. Werknemers zouden dan enkel tijdonafhankelijk mogen werken, wanneer zij zelf mee kunnen beslissen wanneer en hoeveel zij werken.

Concreet zou dit betekenen dat de arbeidstijd van handelsvertegenwoordigers, thuiswerkers en leidinggevend personeel niet mag worden gecontroleerd, tenminste als de werkgever wil dat de arbeidstijdgrenzen niet van toepassing zijn. De werkgever mag wel controleren of het werk gedaan wordt en kan ook eisen dat de werknemer gedurende bepaalde tijdstippen bereikbaar is, maar mag niet controleren of de werknemer op dat ogenblik ook aan het werk is. Doet de werkgever dat wel, dan aanvaardt hij dat de arbeidstijdgrenzen wel van toepassing zijn. Daardoor wordt ook tegemoet gekomen aan de **ordeningsfunctie** van het arbeidstijdenrecht. Er kan immers maar een wettig gebruik worden gemaakt van de uitzondering in de Arbeidstijdrichtlijn voor gevallen wanneer "de duur van de arbeidstijd wegens de bijzondere kenmerken van de verrichte werkzaamheid niet wordt gemeten en/of vooraf bepaald, of door de werknemers *zelf* [eigen cursivering] kan worden bepaald" (randnr. 282).

Omwille van de **ordeningsfunctie**, zou het KB van 1965 dat sterk verouderd is, ook moeten worden herzien. Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat het KB enkel de directeurs en onderdirecteurs uitsluit van de regels rondom arbeids- en rusttijden, maar dat daarnaast wordt toegelaten dat met bepaalde waarborgen ook in andere functies tijdonafhankelijk wordt gewerkt. Naar Frans voorbeeld zou dan voor alle functies kunnen worden toegestaan dat met een forfaitarisering van de arbeidstijd wordt gewerkt waarbij er opnieuw over moet worden gewaakt dat de werknemer in dat geval zelf beslist wanneer hij werkt. Om tegemoet te komen aan de **afbakeningsfunctie** zou kunnen worden opgelegd dat maar met een forfait kan worden gewerkt als er een individueel akkoord is, en als er jaarlijks een gesprek met de werknemer plaatsvindt over onder meer de werkdruk en de werk-privébalans. De suggesties van de Europese Commissie ten aanzien van de *opt-out* in de Arbeidstijdrichtlijn kunnen richtinggevend zijn voor het individueel

¹⁶⁸⁶ *Ibid.*, 15.

akkoord. In de herzieningspogingen van de Arbeidstijdrichtlijn, stelde de Commissie onder meer voor dat de *opt-out* schriftelijk moet worden ondertekend en niet geldig is wanneer ze bij het begin van de arbeidsovereenkomst of in de proefperiode wordt ondertekend; dat de geldigheidsduur ervan beperkt zou zijn tot maximum één jaar; dat zelfs met het tekenen van een *opt-out* er een maximale wekelijkse arbeidsduur blijft gelden van 65 uur per week, tenzij de cao of een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners anders bepalen; en dat de werkgever registers moet bijhouden van alle werknemers die met de *opt-out* werken en van het aantal feitelijk gewerkte uren zodat kan worden nagegaan of de andere bepalingen van de richtlijn die ook met de *opt-out* blijven gelden, zoals de dagelijkse en wekelijkse rusttijden, gerespecteerd worden.¹⁶⁸⁷

Met betrekking tot de tijdonafhankelijkheid door verschillende arbeidsovereenkomsten, zou omwille van de **afbakeningsfunctie** de arbeidstijd van verschillende arbeidsovereenkomsten moeten worden opgeteld. Omwille van de **arbeidsmarktfunctie**, kunnen dan eventueel hogere arbeidsduurgrenzen tellen. De totale arbeidstijd die met oproepovereenkomsten wordt gewerkt, wordt daardoor eveneens beperkt. Maar er kan verder worden gegaan in het regelen van oproepovereenkomsten. In de rechtsleer zijn immers veel kritische geluiden te horen ten aanzien van oproepovereenkomsten. Volgens HUMBLET omzeilen oproepcontracten de strikte regels van uitzendwerk en dreigen uitzendwerk te verdringen.¹⁶⁸⁸ Volgens ADAMS, FREEDLAND en PRASSL is het grote probleem van dergelijke overeenkomsten dat het risico dat er geen werk voorhanden is, volledig bij de werknemer wordt gelegd terwijl het historisch volgens hen een van de belangrijkste doelstellingen van het arbeidsrecht was om dat risico eerlijk te verdelen. Met een *zero-hours contract* moet een werkgever zelfs niet tot ontslag overgaan, hij kan gewoon stoppen met werk aan te bieden.¹⁶⁸⁹ Een eerste stap voor het uitgebreider regelen van oproepcontracten is het expliciet bepalen dat de werknemer het recht heeft een oproep te weigeren. Naar Engels voorbeeld zou omwille van de **afbakeningsfunctie** ook kunnen worden bepaald dat de kaderovereenkomst geen exclusiviteitsclausule mag bevatten, zodat de werknemer ook de werkelijke vrijheid heeft een oproep al dan niet te beantwoorden. Naar Nederlands voorbeeld zou kunnen worden bepaald dat bij een oproepovereenkomst niet mag worden afgeweken van de minimale tewerkstelling van drie uren zoals voorzien in artikel 21 Arbeidswet. Omwille van de **arbeidsmarktfunctie**, zou naar Nederlands voorbeeld min-maxcontracten kunnen worden ingevoerd waardoor de werknemer weet dat hij minstens een aantal uren zal worden tewerkgesteld, maar de werkgever kan beslissen de werknemer meer te laten werken. Mogelijks zullen ondernemingen door dergelijke overeenkomst ook minder de noodzaak voelen gebruik te maken van oproepovereenkomsten zonder minimum.

¹⁶⁸⁷ Med. (Comm.) Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, 22 september 2004, COM(2004) 607 def., 6 en 11-12; A.C.L. DAVIES, *EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2012, 205-206. Merk wel: het individuele akkoord om met een forfaitarisering van de arbeidstijd te werken zou geen opt-out van de Arbeidstijdrichtlijn zijn in de zin van artikel 22 Arbeidstijdrichtlijn, maar wel een toepassing van de uitzondering voorzien in artikel 17, 1), a) Arbeidstijdrichtlijn.

¹⁶⁸⁸ P. HUMBLET, "Hoofdstuk 2. Apologie van het recht op uitbuiting. Een provocatie" in K. REYNIERS en A. VAN REGENMORTEL (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, (17) 27.

¹⁶⁸⁹ A. ADAMS, M. FREEDLAND en J. PRASSL, "The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?", *Oxford Legal Studies Research Paper* 2015, afl. 11, (1) 19.

Afdeling 7. Vrije keuze om al dan niet te werken

442. INLEIDEND - Een exploratieve aanbeveling is ook dat het arbeidstijdenrecht de vrije keuze zou moeten garanderen van werknemers om al dan niet deel te nemen aan het arbeidsproces, een aanbeveling die ook door SUPLOT wordt ondersteund (randnr.94). Het gaat om het creëren van gelijke kansen zodat de werknemer zelf kan kiezen of hij werkt, dan wel zorgtaken opneemt of andere private keuzes maakt. Daardoor wordt aangesloten bij het WLB-criterium '**controle bij de werknemer**'.

Het recht moet niet, zo wordt in dit proefschrift verdedigd, een meer gelijke verdeling op zich promoten tussen betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen, maar wel de gelijke kansen van elk om betaald en/of onbetaald werk te doen.¹⁶⁹⁰ In veel landen is er echter een (expliciete of impliciete) vooronderstelling dat vrouwen zorgtaken op zich moeten nemen.¹⁶⁹¹ Het recht is in staat dergelijke vooronderstellingen te veranderen, maar het bewaken van de vrije keuze komt dan vaak neer op maatregelen die erop gericht zijn vrouwen aan het werk te krijgen.¹⁶⁹² In de rechtsliteratuur wordt dan een discussie gevoerd of deze maatregelen nu tot doel hebben de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen, dan wel een economische doelstelling dienen om vrouwen aan het werk te krijgen.¹⁶⁹³ Rechtsgeleerden proberen te achterhalen wat de werkelijke doelstelling van beleidsmakers is door zelf een descriptieve onderzoeksdoelstelling te hanteren. De exploratieve aanbeveling in dit deel is anders en normatief van aard: er wordt nagegaan hoe het recht kan bijdragen om de vrije keuze van elke werknemer te vrijwaren, wat overigens duidelijk een andere doelstelling is dan het garanderen van een gelijke uitkomst.

Dergelijke vrije keuze kan op vele manieren worden gerealiseerd. Een eerste, reeds beschreven, manier is de individuele aanpassing van de arbeidstijd (randnr. 364).

Een andere voor de hand liggende mogelijkheid is het beroep doen op het discriminatierecht. Discriminatierecht heeft voornamelijk betrekking op gelijke uitkomsten, maar stuit daarbij op grenzen. Sommigen pleiten voor een uitbreiding van het antidiscriminatierecht tot zorgverleners.¹⁶⁹⁴ Anderen, vooral in feministisch rechtstheoretisch onderzoek, tonen echter de tekortkomingen van het antidiscriminatierecht aan en dit vooral in geval van structurele vormen van discriminatie.¹⁶⁹⁵ Zo stelt PETERSON treffend dat gelijke behandeling niet tot gelijke uitkomsten kan leiden in een wereld

¹⁶⁹⁰ Contra C. FAGAN, C. LYONETTE, M. SMITH en A. SALDAÑA-TEJEDA, *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 40.

¹⁶⁹¹ N. BUSBY en G. JAMES, "Introduction" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (1) 4.

¹⁶⁹² *Ibid.* 4.

¹⁶⁹³ Zie bijvoorbeeld J. JULÉN VOTINIUS, "Normative Perceptions Twisting the Law" in A. NUMMHAUSER-HENNING en M. RÖNNMAR (eds.), *Fifteen years with the Norma Research Programme*, Lund University, The Norma Research Programme, 2010, (47) 47-55.

¹⁶⁹⁴ Bv. R. HORTON, "Care-giving and reasonable adjustment in the UK" in N. BUSBY en G. JAMES (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, (137) 144.

¹⁶⁹⁵ S. BURRI, *Tijd delen. Deeltijd, gelijkheid en gender in Europees- en nationaalrechtelijk perspectief*, Utrecht, Kluwer, 2000, 638.

die wordt gekenmerkt door structurele ongelijkheid.¹⁶⁹⁶ Een ander probleem is dat het discriminatierecht erop is gestoeld mannen en vrouwen gelijk te behandelen, wat in geval van bijvoorbeeld zwangerschap uiteraard niet kan.¹⁶⁹⁷ Het negeren van echte verschillen in het licht van (valse) gelijkheid, is volgens CHAN niet de goede manier om rechtvaardigheid te bekomen.¹⁶⁹⁸ Het discriminatierecht verliest volgens haar uit het oog dat het neerkomt op het creëren van gelijke kansen, eerder dan gelijke uitkomsten.¹⁶⁹⁹

Nog een andere manier zijn de verlofstelsels. Volgens VAN DRONGELEN zijn de verlofstelsels vaak een voorwaarde om te kunnen deelnemen aan het arbeidsproces, denk daarbij bijvoorbeeld aan zwangerschapsverlof, ziekteverlof, palliatief verlof enzoverder. Zij zijn in dat opzicht te onderscheiden van vakantie. Vakantie is vrije tijd van de werknemer, terwijl verlof niet om ontspanning draait maar om tijd ter beschikking krijgen om aan andere verplichtingen te voldoen die niet uit de arbeidsrelatie voortvloeien.¹⁷⁰⁰ Ouderschapsverlof of flexibele arbeidstijden bieden bijvoorbeeld het potentieel werk en familieleven te verzoenen. Voorwaarde is wel dat daarbij ook aandacht is voor de onderliggende vooroordelen en discriminaties.¹⁷⁰¹

Uit deze drie manieren blijkt alleszins dat het recht om werkelijk de vrije keuze te bevorderen zich wel moet inlaten met privéomstandigheden.¹⁷⁰² Volgens SUPLOT moet de gelijkheidsgedachte immers worden samengelezen met de bescherming van het privé- en familieleven zoals beschermd in artikel 8 EVRM: enkel als het recht zich niet inlaat met het privéleven, zal een werkelijke gelijkheid kunnen worden nagestreefd (randnr. 94). Door rekening te houden met privéomstandigheden is het arbeidsrecht in staat ervoor te zorgen dat het werk of de werkplaats worden aangepast aan de werknemer, met andere woorden een integratieve doelstelling die we in het arbeidsrecht kennen vanuit arbeidsongeschiktheid en veiligheid en gezondheid op het werk.¹⁷⁰³ Gezien de historische nauwe verbondenheid van het arbeidstijdenrecht met veiligheid en gezondheid op het werk, is het evident dat met name het arbeidstijdenrecht daarin een belangrijke rol kan spelen.

De vraag is dan of het arbeidstijdenrecht met alle privéomstandigheden moet rekening houden en zo ja, in welke volgorde van voorkeur. In dit proefschrift wordt verdedigd dat het arbeidstijdenrecht bepaalde privéomstandigheden preferentieel kan behandelen. In de grondslag 'sociale

¹⁶⁹⁶ H. PETTERSSON, "Discrimination against Part-Time and Fixed-Term Workers: A Critical Legal Positivist Analysis", *Int J Comp LLIR* 2015, vol. 31, afl. 1, (47) 48.

¹⁶⁹⁷ M. RÖNNMAR, "Labour and equality law" in C. BARNARD en S. PEERS (eds.), *European Union Law*, Oxford, Oxford University Press, 2014, (591) 614.

¹⁶⁹⁸ W. CHAN, "Mothers, Equality and Labour Market Opportunities", *Ind. L. J.* 2013, (224) 228.

¹⁶⁹⁹ *Ibid.*, 225.

¹⁷⁰⁰ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 277.

¹⁷⁰¹ S. BORNSTEIN, J.C. WILLIAMS en G.R. PAINTER, "Discrimination against Mothers Is the Strongest Form of Workplace Gender Discrimination: lessons from US Caregiver Discrimination Law", *Int J Comp LLIR* 2012, afl. 1, (45) 62.

¹⁷⁰² W. CHAN, "Mothers, Equality and Labour Market Opportunities", *Ind. L. J.* 2013, (224) 246.

¹⁷⁰³ F. HENDRICKX, "Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law" in F. HENDRICKX (ed.), *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, (61) 71.

rechtvaardigheid' van het arbeidsrecht, zit immers ook een maatschappelijke dimensie vervat (randnr. 41). Privéomstandigheden die we maatschappelijk waardevol vinden, kunnen dan voorrang genieten, zoals de zorg voor kinderen of voor ouderen.

§ 1. *Inspiratie*

I. **Zorg voor jonge kinderen**

443. ALGEMEEN - Om het bos nog door de bomen te zien, hebben we in eerste instantie naar voorbeelden gekeken die erop gericht zijn de vrije keuze om te werken dan wel om zorg te verlenen aan jonge kinderen te vrijwaren. Het recht op redelijke aanpassing kwam hierboven reeds aan bod en wordt hier niet herhaald (randnr. 364).

444. ZWEDEN - Zweden kent uitgebreide schorsingsmogelijkheden die te maken hebben met ouderschap.¹⁷⁰⁴ Het doel van dit ouderschapsverlof was ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen in gelijke mate zorgtaken op zich nemen en gelijke toegang tot werk hebben. Daardoor zou gelijkheid tussen mannen en vrouwen vanzelf bewerkstelligd worden, omdat vrouwen economisch onafhankelijk zijn en omdat werkgevers geen reden meer zullen hebben om bijvoorbeeld terughoudend te zijn vrouwen aan te nemen.¹⁷⁰⁵

De tijd waarin de werknemer thuis kan blijven met een uitkering bij geboorte of adoptie, wordt uitgedrukt per kind en niet per werknemer: voor elk kind kan de ouder of kunnen de ouders 480 dagen thuisblijven. Het zwangerschapsverlof wordt in mindering gebracht van deze dagen. De ouders kunnen dit ouderschapsverlof uitoefenen tot het kind 12 jaar wordt, maar hebben maar een recht om voltijds thuis te zijn (met een uitkering) tot het kind 18 maanden oud is.¹⁷⁰⁶ Later hebben zij in principe slechts het recht om hun arbeidsovereenkomst te verminderen (met een uitkering) met 12,5 %, 25 %, 50 % of 75 %.¹⁷⁰⁷ Zij kunnen in principe voor elke dag een uitkering vragen, maar kunnen ook enkel een uitkering en verlof vragen voor de dagen waarop ze normaal werken, om zo een langere periode thuis te kunnen zijn. Met de rugzak van 480 dagen kunnen zo relatief

¹⁷⁰⁴ Daarnaast bestaat nog verlof om dwingende familiale omstandigheden (met uitkering) zoals ongeval of ziekte van een familielid (§ 1 Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-1998209-om-ratt-till-le_sfs-1998-209/ (consultatiedatum 12 april 2016) en EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 46); verlof voor een ernstig ziek familielid (met uitkering) (Lag (1988:1465) om ledighet för närståendevård, [/www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-19881465-om-ledighet-fo_sfs-1988-1465/](http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Lag-19881465-om-ledighet-fo_sfs-1988-1465/) (consultatiedatum 12 april 2016); verlof voor persoonlijke redenen of om een andere job te proberen (zie A. ADLERCREUTZ en B. NYSTRÖM, *Labour Law in Sweden*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2015, 111); verlof om een onderneming op te zetten, verlof voor nieuwe immigranten om Zweeds te leren of verlof om een opleiding te volgen (L. CARLSON, *The Fundamentals of Swedish Law*, Lund, Studentlitteratur, 2012, 434). Voor een vergelijkend overzicht, zie EUROFOUND, *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 54.

¹⁷⁰⁵ L. CARLSON, *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law*, Uppsala, Författaren och Lustus Förlag AB, 2007, 81 en 363. Carlson toont in haar proefschrift aan in het nastreven van gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen de focus in Zweden eerder lag op het wegnemen van bestaande hindernissen eerder dan op discriminatie op zich, in tegenstelling tot de VS (*ibid.*, 82).

¹⁷⁰⁶ § 5 Föräldraledighetslag (1995:584).

¹⁷⁰⁷ §6 Föräldraledighetslag (1995:584).

lange periodes van verminderde werkuren worden gefinancierd.¹⁷⁰⁸ Wanneer de rugzak op is, hebben de werknemers nog steeds het recht de arbeidsovereenkomst te verminderen met 25 % (zonder uitkering) tot wanneer het kind 8 jaar oud is.¹⁷⁰⁹ Ouders kunnen er ook voor kiezen een deel van hun dagen schorsingsverlof over te dragen aan iemand waarmee ze samenleven, op voorwaarde dat zij samen al kinderen hebben gehad, getrouwd zijn of wettelijk samenwonen.¹⁷¹⁰

Dit systeem kent echter blijkbaar ook zijn grenzen. Recent wordt meer en meer afgestapt van de idee dat het gezin zelf beslist wie hoeveel dagen opneemt. Een deel van de rugzak van 480 dagen moet nu immers door de andere partner worden opgenomen (momenteel minstens 90 dagen). Deze dagen zijn beter gekend als de ‘papa-dagen’ en zijn er gekomen om vaders aan te moedigen meer tijd met hun kinderen door te brengen.¹⁷¹¹ Uit een overheidsrapport bleek immers dat de wetgeving op zich niet een van beide ouders discrimineert en hen in tegendeel gelijke kansen bood om ouderschapsverlof op te nemen, maar dat de effectieve verdeling tussen ouders nog tot een sterk ongelijke verdeling leidde.¹⁷¹² De ouders worden ook financieel aangemoedigd de dagen gelijk te verdelen onder hen.¹⁷¹³

Bovendien is er ook een negatief effect voor vrouwen. Vrouwen hebben recht op zwangerschapsverlof en dit minstens zeven weken voor en zeven weken na de vermoedelijke bevallingsdatum.¹⁷¹⁴ Willen zij voor die dagen een uitkering, dan wordt dat in mindering gebracht van de hierboven vermelde 480 dagen. Ten vroegste 60 dagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum kan aanspraak worden gemaakt op een uitkering.¹⁷¹⁵ Wordt een werknemer eerder ziek tijdens de zwangerschap waardoor zij niet langer kan werken, dan heeft zij recht op een ziekte-uitkering. Zij heeft echter geen recht op een ziekte-uitkering wanneer de ziektesymptomen normaal zijn voor een zwangerschap, zoals rugpijn of vermoeidheid. Met andere woorden: klachten die zonder zwangerschap toelaten een ziekte-uitkering te krijgen, geven geen aanleiding tot een ziekte-uitkering wanneer de klachten door een zwangerschap komen omdat zwangerschap niet als een ziekte wordt beschouwd. Enkel wanneer er uitzonderlijke zware klachten zijn, kan de werkneemster na een recente wijziging toch aanspraak maken op een ziekte-uitkering.¹⁷¹⁶

¹⁷⁰⁸ A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 39. De uitkering bedraagt 80 % van het loon en is in 2016 geplafoneerd op 942 SEK (ongeveer 102 EUR) (www.forsakringskassan.se).

¹⁷⁰⁹ § 7 Föräldradighetslag (1995:584).

¹⁷¹⁰ <https://www.forsakringskassan.se>.

¹⁷¹¹ L. CARLSON, *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law*, Uppsala, Författaren och Lustus Förlag AB, 2007, 135 en 139.

¹⁷¹² *Ibid.*, 144. In 2011 werd 76 % van de ouderschapsverlofdagen door vrouwen opgenomen (L. CARLSON, *The Fundamentals of Swedish Law*, Lund, Studentlitteratur, 2012, 436).

¹⁷¹³ <https://www.forsakringskassan.se>.

¹⁷¹⁴ § 4 Föräldradighetslag (1995:584); L. GELLNER en L. SYDOLF, *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 131.

¹⁷¹⁵ *Ibid.*, 135.

¹⁷¹⁶

https://www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder/vantar_barn!/ut/p/a1/rZZdc6lwGIV_y15wiQn5gLh30VqqtFZEbOXGCTYoqwlFitv99Rs7O7OVsba7wFUIb56ccE4yAQF4BEEiqngtyjhNxO74HphLcnPVN-w-dO4H_R7kjh66t_TacMaWklioAvjBw2FtPPWu1Pih8y9ARr0EHgAAQhWSZmVg7BYpUkpk7KQy1wWWZoUcSU1mOVxJc

445. SPANJE - Spanje heeft de wetgeving na het arrest-Rocca Alvarez aangepast. Waar voorheen 'borstvoedingsverlof' (te vergelijken met het zwangerschapsverlof in België) enkel werd toegekend aan moeders of aan moeders en vaders wanneer beiden werknemers zijn, wordt het nu toegekend aan "werknemers, ongeacht of zij man of vrouw zijn" wat ook discussies over het recht op borstvoedingsverlof bij homokoppels zou moeten oplossen.¹⁷¹⁷ In een zaak die uiteindelijk voor het EHRM is gekomen omdat de redelijke termijn was overschreden, was het Spaanse Grondwettelijk Hof overigens tot de conclusie gekomen dat het weigeren van een aanpassing van de arbeidstijd om voor haar kind te kunnen zorgen, een geslachtsdiscriminatie uitmaakte.¹⁷¹⁸

446. VERENIGD KONINKRIJK - Het Verenigd Koninkrijk heeft in haar beleid sterk de nadruk gelegd op een *family friendly workplace*.¹⁷¹⁹ Dit bleek al uit het hierboven beschreven *right to request*. Daarnaast kunnen 50 van de 52 weken van het moederschapsverlof worden overgedragen aan de partner van de moeder of de vader van het kind.¹⁷²⁰ Deze maatregel had zowel tot doel vaders toe te laten meer zorgtaken op zich te nemen als moeders toe te laten nauw verbonden te blijven met de werkplek.¹⁷²¹ Om het moederschapsverlof te kunnen overdragen, moeten beide partners gedurende een zekere tijd in dienst zijn van de werkgever; de werkgever moet acht weken op voorhand worden verwittigd; elke ouder moet de eigen werkgever informeren over wanneer hij verlof zal opnemen en elke ouder moet ook zijn akkoord meedelen aan de werkgever van de partner. Het verlof moet worden opgenomen voor het kind een jaar wordt.

447. EUROPEES HOF VAN JUSTITIE - Met betrekking tot discriminatie was een grote stap dat het Europees Hof van Justitie aanvaardde dat discriminatie op grond van geslacht ook elke minder

pM5oUGozQXuyeZa7ASSSnyZSjy5IjIVvETWMjQRFBSopsMQ50whPSQCaF3VwhFRhc9SRz9kXxB0ydLfpP8yaJrjDEhkPs92_FgD09uab2A2ZhC7k4MT07RaORBMALEpeGbxYseBJitgZBLiOZy7zzkquvTVImxXcNavBwOHTWabreyU6o_te5EZu0KMhJSSHwZHKc5ISorfQbFvcZHiKHv7HiH8_PAVcuHd35qTDnbUr30VaD25ek2lpsqYwqtkmcrOtTQH9-DfmQJO-Y6yPik8tTaLaovRiLMt6-a4KF8tD60MOpBby_oYgopVZEqL6CoaUTyqguDNVCEQ2xFLjbxawOtG0VJG64LnQmDrYtszHQc5VCw5-im6kJHdRY4WkuvWFjhbV_aLUOpG0DSVMgozMD8jtm8anRM-BVc5edudo_g97AH3FiT5HZrkLyH8EefXYCf32HnzulL8eyP0PvBX_peL68E8dGU2BNIYRtA1HbwJaXPJiTdoHOHP8zcPSFi0WDWJ7eD7K9v2f4Vd9O2SveVZtdtX_QRcgpln1axbt98vx-KTj_OfXA__2G63mCj8!/?1dmy&urile=wcm%3apath%3a%2Fcontentse_responsive%2Fprivatpers%2Fforalder%2Fvantar_barn%2Fsjuk-under-graviditeten

¹⁷¹⁷ J. SERRANO GARCÍA, "Alterations to the Working Day and the Distribution of Working Time Versus the Rights of Reconciliation" in L. MELLA MÉNDEZ en L. SERRANI (eds.), *Work-life balance and the Economic Crisis*, Cambridge, Cambridge Scholars Publishing, 2015, (127) 130; A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 35.

¹⁷¹⁸ EHRM 19 februari 2013, nr. 38285/09, Garcia Mateos/Espagne.

¹⁷¹⁹ L. CARLSON, *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law*, Uppsala, Författaren och Iustus Förlag AB, 2007, 358.

¹⁷²⁰ Children and Families Act 2014; A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 62.

¹⁷²¹ G. MITCHELL, "Encouraging Fathers to Care: The Children and families Act 2014 and Shared Parental Leave", *Ind. L. J.* 2015, vol. 44, afl. 1, (123) 123.

gunstige behandeling inhoudt van vrouwen in verband met zwangerschap.¹⁷²² Later werd dit principe in Richtlijn 2006/54/EG ingeschreven.¹⁷²³

Het standpunt van het Europees Hof van Justitie over de gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen, is complexer. In het arrest-Hoffman, een zaak over zwangerschapsverlof, oordeelde het Europees Hof van Justitie dat het geen vragen moet oplossen met betrekking tot het gezin of de verdeling van verantwoordelijkheden tussen ouders.¹⁷²⁴ Maar het Hof verantwoordt anderzijds wel het voorbehouden van (deels verplicht) zwangerschapsverlof aan vrouwen omdat vrouwen moeten herstellen van de bevalling én om de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen (randnr. 311). Bovendien werden sinds het arrest-Hoffman door de EU geregeld maatregelen genomen om de verzoening van werk en privéleven mogelijk te maken voor zowel mannen als vrouwen en werden in het bijzonder mannen aangemoedigd een gelijk aandeel van zorgtaken op zich te nemen, zodat de uitspraken die het Hof deed in het arrest-Hoffman vandaag mogelijks geen stand meer houden.¹⁷²⁵

II. Loopbaansparen

448. INLEIDEND - Om de werknemer meer controle te geven over wanneer hij wel en niet werkt, zou ook kunnen worden gedacht aan een concept van loopbaansparen.¹⁷²⁶ Het concept is innovierend doordat het de volledige loopbaan van de werknemer in overweging neemt en sluit zo aan bij een levensloopbenadering.¹⁷²⁷ De basisidee is daarbij dat werknemers verlofrechten opbouwen door te werken. Wie meer of langer werkt heeft meer verlofrechten, waarmee hij onder meer zijn competenties grondiger kan onderhouden en zo langer actief kan blijven.¹⁷²⁸ Dergelijk concept zou een meer holistische visie op arbeidstijd toelaten door niet langer te focussen op specifieke gebeurtenissen, fases of demografische groepen maar de gehele levensloop in overweging te nemen als raamwerk voor een beleid.¹⁷²⁹

¹⁷²² HvJ 8 november 1990, nr. C-177/88, ECLI:EU:C:1990:383, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker/Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV Centrum).

¹⁷²³ Richtl. EP en Raad nr. 2006/54/EG, 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), *Pb.L.* 26 juli 2006, afl. 204, 23.

¹⁷²⁴ HvJ 12 juli 1984, nr. C-184/83, ECLI:EU:C:1984:273, Ulrich Hofmann/Barmer Ersatzkasse, overweging 24.

¹⁷²⁵ S. PRECHAL, A. MASSELOT, S. BURRI, C. VAN DEN BERG, G. DE GRAAFF en I. VAN SEGGELEN, *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*, Commission's network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, 2006, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2007report_pregnancy_en.pdf, 9.

¹⁷²⁶ Wat volgt steunt op eerder onderzoek van de onderzoeker in samenwerking met IDEA Consult NV (A. DE COEN, T. SCHOOREEL, D. VALSAMIS, S. DE GROOF, F. HENDRICKX en L. SELS, *Haalbaarheidsstudie omtrent de organisatie van het loopbaansparen in België*, IDEA Consult NV, 2016, <http://www.werk.belgie.be/> (consultatie 1 oktober 2016), 1-59).

¹⁷²⁷ M. WEISS, "Work-Life Balance: the German Experience" in L. MELLA MÉNDEZ en L. SERRANI (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, (59) 73; A. BLACKHAM, "Rethinking Working time to support Older Workers", *Int J Comp LLIR* 2015, vol. 31, afl. 2, (119) 130-131. Een ander voorbeeld van een levensloopbenadering is een systeem van levenslang leren, zie D. ANXO en J.-Y. BOULIN, "The organisation of time over the life course: European trends", *European Societies* 2006, (319) 331.

¹⁷²⁸ A. DE COEN, D. VALSAMIS en L. SELS, *Arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden*, Brussel, IDEA Consult, 2013, 50.

¹⁷²⁹ Zie D. ANXO en J.-Y. BOULIN, "The organisation of time over the life course: European trends", *European Societies* 2006, (319), 319. De auteurs wijzen er evenwel op dat dergelijke loopbaangedachte of levensloopgedachte nog niet veel voorkomt in Europa in het beleid. In de meeste gevallen zijn arbeidstijdopties wel degelijk beperkt tot welbepaalde levensfasen of -evenementen.

Loopbaansparen moet werknemers in staat stellen om tijd en/of loon te accumuleren om vervolgens gebruikt te kunnen worden om de loopbaan tijdelijk te onderbreken en niet-actieve perioden mee te financieren.¹⁷³⁰ Het accumuleren van tijd is bijvoorbeeld het opsparen van overuren. Een voorbeeld van het accumuleren van loon is de eindejaarspremie. Op het moment dat de werknemer de loopbaan dan wil onderbreken of verminderen, kan hij dat financieren door de opgespaarde overuren in te zetten of de eindejaarspremie. Het sluit aan bij de WLB-criteria 'controle bij de werknemer' en 'langere onderbrekingen van het werk'.

In de Engelstalige literatuur wordt dit *working time accounts* genoemd.¹⁷³¹ Enkel een systeem van langetermijnsparen sluit aan bij de loopbaangedachte, op kortere termijn zouden wij dit eerder een systeem van glijdende werkroosters noemen.¹⁷³² Natuurlijk bestaan in België al diverse manieren om tijd op te sparen en later op te nemen (bv. inhaalrust) of geld om te zetten in tijd (bv. het omzetten van overloon in bijkomende inhaalrust), maar er is nog geen visie om dit ook over een langere periode dan een jaar te doen.

449. NEDERLAND - In Nederland bestond een fiscaal vriendelijk regime om werknemers toe te laten geld te sparen en dat geld later aan te wenden om minder te werken met het oog op bijvoorbeeld ouderschapsverlof, zorgverlof of een sabbatical of educatief verlof, genaamd de levensloopregeling.¹⁷³³ De werknemer kon een tegoed opbouwen in geld. Voor de uitoefening van dat recht en dus het opnemen van tijd, moest hij evenwel de goedkeuring van de werkgever hebben. De werknemer mocht jaarlijks maximaal 12 % van zijn loon sparen en zo in totaal maximum 2,1 jaar verlof financieren.¹⁷³⁴

450. FRANKRIJK - Het systeem van loopbaansparen is in Frankrijk ingevoerd om een individuele financiering van loopbaanonderbreking door de werkgever mogelijk te maken.¹⁷³⁵ In Frankrijk kan een systeem van loopbaansparen enkel worden ingevoerd door middel van een cao of akkoord op ondernemingsniveau. Als dat er niet is, is een cao of akkoord op sectorniveau voldoende.¹⁷³⁶ Werknemers kunnen overuren of hun vijfde verlofweek opsparen om deze tijd te gebruiken

¹⁷³⁰ A. DE COEN, T. SCHOOREEL, D. VALSAMIS, S. DE GROOF, F. HENDRICKX en L. SELS, *Haalbaarheidsstudie omtrent de organisatie van het loopbaansparen in België*, IDEA Consult NV, 2016, <http://www.werk.belgie.be/> (consultatie 1 oktober 2016), 1.

¹⁷³¹ D. ANXO en J.-Y. BOULIN, "The organisation of time over the life course: European trends", *European Societies* 2006, (319) 331.

¹⁷³² E. HILDEBRANDT, "Balance between Work and Life - New Corporate Impositions through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?", *European Societies* 2006, (319) 257.

¹⁷³³ S. PRECHAL, A. MASSELOT, S. BURRI, C. VAN DEN BERG, G. DE GRAAFF en I. VAN SEGGELEN, *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*, Commission's network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, 2006, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2007report_pregnancy_en.pdf, 12 en 90.

¹⁷³⁴ J. VAN DRONGELEN en W.J.P.M. FASE, *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 287.

¹⁷³⁵ J. PÉLISSIER, G. AUZERO en E. DOCKÈS, *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 837.

¹⁷³⁶ Art. L3151-1 Code du Travail.

wanneer ze willen of om te zetten in een bonus.¹⁷³⁷ De cao of het akkoord bepaalt hoe tijd of geld kan worden opgespaard op initiatief van de werknemer of de werkgever.¹⁷³⁸

Het systeem is nog in voege, maar ligt in bepaalde rechtsleer trouwens onder vuur. Als de werknemers willen sparen, zo wordt gezegd, kunnen ze dat doen. Maar het is niet nodig dat ze daartoe verplicht worden, noch dat ze dat verplicht moeten doen op een rekening naar keuze van de werkgever. Bovendien is het normaal dat er gewerkt wordt alvorens men betaald wordt, maar moet er minstens voor gezorgd worden dat deze betaling niet met ettelijke jaren wordt uitgesteld.¹⁷³⁹

§ 2. Terugkoppeling naar België

451. MOGELIJKE PISTE - Het recht moet zoals gezegd rekening houden met privéomstandigheden. Hoewel het arbeidstijdenrecht dit ook doet, houdt het soms eerder rekening met privéomstandigheden die eerder archaisch aandoen. Zo genieten gezinshoofden nog steeds de voorkeur bij de planning van de jaarlijkse vakantie (randnr. 264), al is het in het huidige tweeverdienersmodel wellicht niet meer eenvoudig vast te stellen wie dat is. Een aanbeveling is dan ook dat beter elke werknemer met gezinslast of ouderzorg de voorkeur zou krijgen. Daarnaast zouden bijvoorbeeld de redenen die aanleiding geven tot klein verlet (randnr. 268) kunnen worden aangevuld met een te bepalen aantal dagen voor het doormaken van een echtscheiding. Dit sluit aan bij de **rechtvaardigheidsfunctie** van het arbeidstijdenrecht, maar ook bij de **tewerkstellingsdoelstelling**.

Een tweede aanbeveling gaat over de bestaande discriminaties in de verlofstelsels. België kent al heel wat verlofstelsels, maar zoals hierboven gezegd moet erover worden gewaakt dat deze zelf geen discriminaties in het leven roepen. We signaleren nochtans drie problemen, de voorgestelde aanbevelingen sluiten aan bij de **non-discriminatie-doelstelling**. Ten eerste zal wanneer de werknemer in België ouderschapsverlof opneemt, hij tijdens die periode geen vakantierechten opbouwen voor het volgende jaar. Een werknemer die in 2016 voltijds werkt maar drie maanden ouderschapsverlof opneemt, zal in 2017 maar recht hebben op 15 vakantiedagen.¹⁷⁴⁰ Dit is mogelijk in strijd is met het Europees recht (randnr. 258). Een mogelijke piste zou dan zijn het ouderschapsverlof gelijk te stellen voor de opbouw van vakantiedagen, net als dat voor bijvoorbeeld moederschapsrust is gebeurd. Ten tweede zullen bepaalde werknemers die verlof

¹⁷³⁷ A. MCCOLGAN, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016), 51.

¹⁷³⁸ Art. L3151-2 Code du Travail.

¹⁷³⁹ E. DOCKÈS, J.-F. AKANDJI-KOMBÉ, G. AUZERO, D. BAUGARD, P.-E. BERTHIER, M. BONNECHÈRE, L. CAMAJI, F. DEBORD, J. DIRRINGER, C. GIRAUDET, F. HÉAS, A. JOHANSSON, J. ICARD, M. KEIM-BAGOT, M. KELLER, S. LAULOM, C. NICOD, S. ROZEZ, M. SWEENEY, S. TOURNAUX en C. VIGNEAU, "Pour un autre droit du temps de travail", *Dr. soc.* 2016, (422) 426.

¹⁷⁴⁰ Als hij nog dagen over heeft, kan hij die wel aanvullen met Europese vakantie, maar dan zal hij minder vakantiegeld uitdiensttreding ontvangen.

hebben opgenomen recht hebben op een lagere opzeggingsvergoeding. Bij ouderschapsverlof, gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en palliatief verlof moet zowel de opzeggingsvergoeding als de opzeggingstermijn op het (fictieve) voltijdse loon worden berekend. Bij andere vormen van tijdskrediet moet de opzeggingsvergoeding op het deeltijdse loon worden berekend. Het arbeidshof te Gent kwam echter tot het besluit dat dit een discriminatie op grond van geslacht uitmaakt aangezien vooral vrouwen tijdskrediet opnemen.¹⁷⁴¹ Een mogelijke piste zou daarom kunnen zijn wettelijk te bepalen dat in geval van tijdskrediet (met motief) de opzeggingvergoeding op het (fictieve) voltijdse loon moet worden berekend. Ten derde is zwangerschapsverlof in België voorbehouden aan moeders, wat door het Europees Hof van Justitie wordt verantwoord door onder meer de bijzondere relatie tussen moeder en kind die moet worden beschermd (randnr. 311). Het is niet duidelijk waarom de bijzondere relatie tussen vader en kind niet zou moeten worden beschermd. CARACCILO DI TORELLA en FOUBERT stellen daarom voor het zwangerschapsverlof op te splitsen: een eerste periode van (bijvoorbeeld) zes tot acht weken om fysiek te herstellen, en een volgende periode dat duidelijk zorgverlof is en toegekend wordt aan de moeder, vader of wie dan ook die voor het kind zorgt.¹⁷⁴² Wij sluiten ons bij dit voorstel aan. Daarbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat ook dergelijk (beperkt) recht dat wordt voorbehouden voor vrouwen, niet enkel te verantwoorden valt door het fysieke herstel. Wanneer de eerste periode werkelijk enkel gericht zou zijn op het fysieke herstel van de moeder, dan zou een individuele beoordeling door een arts wellicht meer aangewezen zijn. Een forfaitaire vaststelling is nochtans te verantwoorden, omdat fysiek herstel en zorg niet kan losgekoppeld worden van elkaar. De zorg vat natuurlijk aan zodra het kind geboren is, net als het fysieke herstel. Vakantiedagen waarop de werknemer ziek wordt, kunnen worden uitgesteld tot wanneer de werknemer er echt van kan genieten.¹⁷⁴³ Maar zorgdagen kunnen niet worden uitgesteld en het fysiek herstel zal mogelijks langer duren wanneer de bevallen werkneemster veel van de zorg op zich neemt.¹⁷⁴⁴

Een laatste aanbeveling en aansluitend op dit laatste voorstel voor het zwangerschapsverlof, zou het Belgische arbeidstijdenrecht met een rugzakmodel voor zorgverlof moeten werken. Een zorgbehoevende ontvangt dan een rugzak met zorgdagen die iemand anders kan opnemen om te zorgen voor de zorgbehoevenden. Naar Zweeds voorbeeld zou bij de geboorte van een kind bijvoorbeeld een aantal dagen kunnen worden toegekend, waarbij de ouders beslissen wie het verlof opneemt met eventueel een aantal maanden die door elke partner moeten worden opgenomen. Een alleenstaande krijgt dan evenveel dagen als een koppel en er kunnen ook dagen worden overgedragen naar bijvoorbeeld een nieuwe partner. Maar het systeem zou nog verder kunnen worden doorgedacht waarbij ook in andere zorgsituaties een rugzak met zorgdagen

¹⁷⁴¹ Arbh. Gent (afd. Brugge) 14 juni 2013, AR 2012/AG/222, *NjW* 2013, afl. 290, 806, noot S. DE GROOF.

¹⁷⁴² E. CARACCILO DI TORELLA en P. FOUBERT, "Surrogacy, pregnancy and maternity rights: a missed opportunity for a more coherent regime of parental rights in the EU+", *European Law Review* 2015, vol. 40, afl. 1, (52) 52-69. Zie ook LAI die stelt dat het voorstel onrealistisch is (A. LAI, "Women Can and Should Have it Both Ways", *European Journal of Law Reform* 2010, afl. 12, (3) 361).

¹⁷⁴³ HvJ 21 juni 2012, nr. C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) et al.

¹⁷⁴⁴ S. DE GROOF, "Commentary: Maternity Leave and Discrimination before the European Court of Justice: Clarity Still Required", *International Labor Rights Case Law* 2015, afl. 1, (328) 328-331.

ontstaat, bijvoorbeeld wanneer iemand zwaar of terminaal ziek is geworden waardoor de naaste omgeving tijd krijgt voor de zorg. Dergelijke aanbeveling zou aansluiten bij de **non-discriminatie**doelstelling en de **WLB**-doelstelling van het arbeidstijdenrecht.

Wat het loopbaansparen betreft, moet naar Belgisch vigerend recht inhaalrust maximaal over een periode van een jaar worden opgenomen. Ook de ADV-dagen moeten, zo wordt doorgaans aangenomen, maximaal jaarlijks worden opgenomen, net als de wettelijke jaarlijkse vakantie. Enkel de rechtsbron die het recht op bijkomende vakantie toekent, zou kunnen toestaan dat deze vakantie wordt opgespaard om later in de loopbaan een langere periode afwezig te kunnen blijven. Een voorontwerp van wet dat het recht op loopbaansparen zou invoeren, is in juli 2016 wel ter advies voorgelegd aan de Groep van Tien. Hoewel een loopbaangedachte zeker een moderne gedachte is voor het arbeidstijdenrecht, zijn er toch wel belangrijke kanttekeningen te plaatsen. De belangrijkste is dat het arbeidstijdenrecht op dit moment al zodanig gecompliceerd is, dat het wellicht omwille van de **ordeningsfunctie** van een modern arbeidstijdenrecht niet wenselijk is het recht verder te compliceren alvorens eerst te vereenvoudigen. Bovendien blijkt uit onderzoek de loutere mogelijkheid om (over)uren op te sparen minder een positief effect te hebben op de tevredenheid inzake WLB (randnr. 116).

Tussenbesluit deel 3

452. BEANTWOORDING VAN DE VIERDE SUBONDERZOEKSVRAAG - De subonderzoeksvraag die in dit deel centraal stond, luidde: “Welke aanbevelingen zijn mogelijk ten aanzien van de tekortkomingen of beperkingen (die deel 2 lieten zien), rekening houdend met de normatieve uitspraken WLB (die in deel 1, hoofdstuk 2 werden vastgesteld) en het normatief kader arbeidstijdenrecht (dat in deel 1, hoofdstuk 1 werd vastgesteld)”.

Om deze vraag te beantwoorden, werd inspiratie gezocht in het arbeidstijdenrecht van Nederland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Spanje, Zweden en Denemarken. Daarbij werd specifiek op zoek gegaan naar regelgeving die een positieve invloed leek te hebben op de WLB-criteria. Maar hoewel de selectie van aanbevelingen gebeurde door het WLB-onderzoek, werd de regelgeving zo besproken dat ook aandacht werd gegeven aan de functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht. De WLB-criteria en functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht werden op die manier normatief aangewend.

Op basis van deze inspiratie werden aanbevelingen geformuleerd die een richting aangeven waarnaartoe het Belgische arbeidstijdenrecht moet evolueren. De aanbevelingen werden zo concreet mogelijk gemaakt, maar een andere concretisering waarbij een ander evenwicht zou worden gevonden tussen de functies en doelstellingen van het arbeidstijdenrecht is wellicht ook mogelijk. We overlopen hierna de pistes één voor één.

453. INDIVIDUELE AANPASSING VAN DE ARBEIDSTIJD - Het Belgische arbeidstijdenrecht moet een algemeen recht op aanpassing (een vermeerdering van de arbeidstijd, vermindering van de arbeidstijd of ander werkrooster) omvatten, waarbij de werkgever op objectieve gronden de vraag kan afwijzen. Dit zou technisch slechts een kleine ingreep zijn in het arbeidstijdenrecht, maar zou een belangrijke mentaliteitswijziging met zich mee kunnen brengen en voor een nieuw uitgangspunt zorgen in het arbeidstijdenrecht omdat daarmee zou worden opgeschoven in de richting dat het werk rond het privéleven wordt georganiseerd, in plaats van het privéleven rond het werk.

454. OVERMACHTSVERLOF - Het Belgische arbeidstijdenrecht moet ook een uitgebreider overmachtsverlof invoeren, wat zou kunnen gebeuren door de redenen die aanleiding geven tot het (betaald) klein verlet te herzien en uit te breiden door bepaalde andere overmachtssituaties toe te voegen, zoals de zorg voor een ziek kind of samenwonend familielid. Daarnaast zou het (onbetaalde) verlof om dwingende reden kunnen worden herzien om een algemeen en onbeperkt recht op schorsing van de arbeidsovereenkomst te bepalen in geval van een overmachtssituatie.

455. EERLIJK ROOSTEREN - Door eerlijk roosteren wettelijk vorm te geven, zou in het arbeidstijdenrecht worden erkend dat tijdsomstandigheden van arbeidstijd deel uitmaken van

iemands tijdsbeleving. Het maakt voor werknemers immers een groot verschil wanneer er wordt gewerkt en wat de voorspelbaarheid van het werk is.

Een eerste aspect van eerlijk roosteren is dan dat het Belgische arbeidstijdenrecht een voorkeur moet geven aan typische werkroosters. Dit kan door toe te laten dat tijdskaders worden afgesproken waarbinnen de werkgever vrij kan roosteren, en tijdskaders waarvoor een voorafgaandelijk overleg nodig is. Werkelijk atypisch werk, zoals nachtwerk en zondagwerk, moet worden beperkt en de uitzonderingen op het verbod op zondagarbeid, nachtarbeid en de arbeidstijdbeperkingen moeten beter op elkaar worden afgestemd.

Een tweede aspect van eerlijk roosteren is dat de werkgever rekening moet houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bij het roosteren. Dit kan door het rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bij het roosteren expliciet deel te laten uitmaken van de bepalingen rondom veiligheid en gezondheid op het werk, of door een recht van de werknemer te creëren om een werkrooster te weigeren. Een verregaander idee is dat de werknemer zoveel mogelijk zelf moet kunnen roosteren, bijvoorbeeld door glijdende werkroosters wettelijk te regelen of een inspraak te regelen in de wettelijke regeling van variabele roosters voor voltijdse werknemers, of door zelfroosteren wettelijk te omkaderen.

Een derde aspect is dat het arbeidstijdenrecht de voorspelbaarheid van het werk moet beschermen. Er zou kunnen worden gewerkt met zeer korte verwittigingstermijnen in geval van een overmachtssituatie (bijvoorbeeld onverwachte ziekte van een werknemer), maar lange verwittigingstermijnen van enkele weken of zelfs maanden bij een voorzienbare reden (bijvoorbeeld toegekende vakantie van een andere werknemer). De wet zou ook het principe kunnen vooruitschuiven dat de werkroosters halfjaarlijks of jaarlijks moeten worden opgemaakt, en slechts op een kortere termijn kunnen worden opgemaakt als de werkgever aantoont dat hij daartoe gerechtvaardigde redenen heeft.

456. INTENSITEIT VAN ARBEIDSTIJD - Het arbeidstijdenrecht moet ook rekening houden met de tijdsbeleving van arbeidstijd door rekening te houden met de impact van werk op het privéleven en de mate dat het werk het privéleven toelaat. Dit kan door rekening te houden met de intensiteit van arbeidstijd. Enerzijds kan het zijn dat werktijd zodanig intensief is dat een (overmatig) deel van de privétijd nodig zal zijn om te recupereren, anderzijds kan het zijn dat de werktijd zodanig licht is dat de druk op het privéleven net kan worden weggenomen.

Rekening houden met de tijdsintensiteit zou al kunnen gebeuren door aanwezigheidsdiensten en beschikbaarheidsdiensten beide te beperken, maar met andere arbeidsduurgrenzen. Aanwezigheidsdiensten en beschikbaarheidsdiensten zijn immers beide noch helemaal arbeidstijd, noch helemaal rusttijd.

Een meer omvattende idee van rekening houden met tijdsintensiteit zou echter zijn dat bij de beperking van arbeidstijd in het algemeen rekening wordt gehouden met het soort werk en de

fysieke en mentale belasting van dat werk, wat in sommige gevallen zou leiden tot een hogere arbeidsduurgrens en in andere gevallen tot een lagere arbeidsduurgrens dan thans het geval is.

457. POROSITEIT VAN VRIJE TIJD - Het arbeidstijdenrecht moet tot slot ook rekening houden met de tijdsbeleving van vrije tijd door rekening te houden met de porositeit van vrije tijd. De porositeit van vrije tijd duidt op het precaire karakter van vrije tijd, ofwel omdat vrije tijd arbeidstijd kan worden zoals het geval is bij overuren, ofwel omdat de werknemer ook in de vrije tijd kan gestoord worden met werk.

Onvrijwillige overuren en bijkomende uren moeten worden beperkt, wat in België reeds met vele regels gebeurt. De Belgische regelgeving moet echter vooral worden vereenvoudigd om zo beter te kunnen worden nageleefd en afgedwongen. Dit kan door bijvoorbeeld tot een bepaald aantal uren onvrijwillig overwerk geen bijkomende eisen te stellen; bij meer overuren te eisen dat de werkgever een economische reden aantoont voor het overwerk en eerst werknemers zoekt die vrijwillig willen overwerken; en bij nog meer uren te eisen dat de werkgever overmachtsredenen aantoont.

Vrijwillige overuren zouden dan in ruimere mate moeten worden toegelaten, met een bepaalde maximumgrens. Vrijwillig overwerk kan dan bijvoorbeeld enkel wanneer de werknemer daarmee op voorhand instemt door bijvoorbeeld een jaarlijks te hernieuwen akkoord, of een op het moment zelf te geven akkoord.

Tot slot zou het vrijwillig karakter van het vrijwillig thuis verderwerken moeten worden beschermd. Als de werklast zodanig is dat de werknemer niet anders kan dan thuis verder te werken of als de werkgever verwacht dat de werknemer na de werkuren nog e-mails beantwoordt, moet deze tijd als arbeidstijd worden gezien. Wanneer blijkt dat de werkgever geen adequaat stressbeleid voert, zou in een omkering van bewijslast kunnen voorzien worden, waardoor de werkgever moet aantonen dat de werknemer vrijwillig thuis verderwerkte.

Een afzonderlijk *right to disconnect* moet op dit moment niet worden ingevoerd in het Belgische arbeidstijdenrecht, maar de werkgever moet wel een beleid voeren rond psychosociale risico's, waaronder continue beschikbaarheid moet worden begrepen.

458. TIJDONAFHANKELIJK WERKEN - Het arbeidstijdenrecht moet de tendens van tijdonafhankelijk werken niet proberen tegen te houden, maar de afbakeningsfunctie zal bij dit soort werk op een andere manier moeten worden ingevuld. Daarvoor kunnen de WLB-criteria nuttig zijn. Dergelijke werknemers werken mogelijks langer en op meer atypische werkuren, maar het negatieve effect daarvan op hun WLB kan worden tegengegaan door andere WLB-criteria te promoten zoals de controle bij de werknemer. Werknemers zouden dan enkel tijdonafhankelijk mogen werken, wanneer zij zelf mee kunnen beslissen wanneer en hoeveel zij werken.

Concreet zou dit betekenen dat de arbeidstijd van handelsvertegenwoordigers, thuiswerkers en leidinggevend personeel niet mag worden gecontroleerd, tenminste als de werkgever wil dat de

arbeidstijdgrenzen niet van toepassing zijn. De werkgever mag wel controleren of het werk gedaan wordt en kan ook eisen dat de werknemer gedurende bepaalde tijdstippen bereikbaar is, maar mag niet controleren of de werknemer op dat ogenblik ook aan het werk is.

Het KB van 1965, dat sterk verouderd is, moet ook worden herzien. Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat het KB enkel de directeurs en onderdirecteurs uitsluit van de regels rondom arbeids- en rusttijden, maar dat daarnaast wordt toegelaten dat met bepaalde waarborgen ook in andere functies tijdonafhankelijk wordt gewerkt op voorwaarde dat de werknemer daartoe zijn individueel akkoord heeft gegeven en dat er jaarlijks een gesprek is met de werknemer over onder meer de werkdruk en de werk-privébalans.

De arbeidstijd gepresteerd met verschillende arbeidsovereenkomsten zou moeten worden opgeteld. De totale arbeidstijd die met oproepovereenkomsten wordt gewerkt, wordt daardoor eveneens beperkt, maar oproepovereenkomsten moeten nog meer wettelijk worden omkaderd. Een eerste stap zou kunnen zijn dat de wet expliciet bepaalt dat de werknemer bij een oproepcontract steeds de mogelijkheid heeft om te weigeren. Daarnaast zou ook kunnen worden bepaald dat de kaderovereenkomst geen exclusiviteitsclausule mag bevatten en dat bij een oproep niet mag worden afgeweken van de minimale tewerkstelling van drie uur zoals voorzien in artikel 21 Arbeidswet.

459. VRIJE KEUZE OM AL DAN NIET TE WERKEN - Tot slot moet het arbeidstijdenrecht rekening houden met privéomstandigheden om de vrije keuze om al dan niet te werken van elke werknemer te beschermen. Het huidige arbeidstijdenrecht moet worden aangepast om meer rekening te houden met de noden van moderne gezinnen. Zo zou in plaats van het gezinshoofd elke werknemer met gezinslast of ouderzorg de voorkeur moeten krijgen bij de vakantieplanning of zouden de redenen die aanleiding geven tot klein verlet moeten worden aangevuld met een te bepalen aantal dagen voor het doormaken van een echtscheiding.

Bij dit rekening houden met privéomstandigheden, heeft het Belgische arbeidstijdenrecht echter nieuwe discriminaties in het leven geroepen. Daarom moet het arbeidstijdenrecht worden aangepast zodat de werknemer die ouderschapsverlof opneemt tijdens die periode vakantierechten opbouwt; zodat werknemers die deeltijds tijdskrediet hebben opgenomen net als werknemers met ouderschapsverlof recht hebben op de berekening van een opzeggingsvergoeding gebaseerd op het fictieve voltijdse loon; en zodat het zwangerschapsverlof wordt opgesplitst in een herstelperiode en een vrij te besteden zorgperiode.

Tot slot moet het Belgische (arbeidstijden)recht een zorgbehoevende een rugzak met zorgdagen toekennen die iemand anders kan opnemen om te zorgen voor de zorgbehoevenden, bijvoorbeeld bij de geboorte van een kind of wanneer iemand zwaar of terminaal ziek is geworden waardoor de naaste omgeving tijd krijgt voor de zorg.

460. BEVESTIGING VAN DE ONDERZOEKSHYPOTHESE - Het onderzoek vertrok vanuit de hypothese dat arbeidstijdenrecht kan passen in en bijdragen aan een WLB-strategie, zonder dat het arbeids-(tijden)recht daarbij haar eigen doelstellingen moet opgeven. De hypothese werd voorlopig bevestigd in het eerste deel omdat er WLB-criteria werden geformuleerd die niet botsen met de functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht. Het onderzoek in dit derde deel bevestigt de hypothese door concrete aanbevelingen te laten zien voor aanpassingen van het arbeidstijdenrecht in overeenstemming met de eigen functies en doelstellingen.

BESLUIT

Het onderzoek in een notendop

461. HERDENKEN VAN ARBEIDSTIJDENRECHT VANUIT WLB - Het onderzoek vertrok vanuit de vaststelling dat het arbeidstijdenrecht met een spanningsveld wordt geconfronteerd: enerzijds woedt er een moderniseringsdebat in het arbeidsrecht, anderzijds worden allerlei normatieve claims ten aanzien van het arbeidstijdenrecht geformuleerd vanuit WLB. Het arbeidstijdenrecht werd gedefinieerd als dat deel van het arbeidsrecht dat bepaalt of een werknemer ter beschikking staat of moet staan van zijn werkgever. Vanuit de onderzoeksassumptie dat een WLB-strategie nodig is, werd de onderzoekshypothese onderzocht dat het arbeidstijdenrecht kan passen in en bijdragen aan een WLB-strategie, zonder dat het arbeids(tijden)recht daarbij haar eigen doelstellingen moet opgeven. De centrale onderzoeksvraag van het onderzoek luidde: “Kan het arbeidstijdenrecht bijdragen aan een WLB-strategie?”.

462. BEANTWOORDING VAN DE EERSTE SUBONDERZOEKSVRAAG: FUNCTIES VAN EEN MODERN ARBEIDSTIJDENRECHT - In het eerste hoofdstuk van deel één werden de functies van een modern arbeidstijdenrecht onderzocht door de historische doelstellingen te toetsen aan de moderne rechtsliteratuur. Daarmee werd de eerste subonderzoeksvraag beantwoord, die luidde: “Wat zijn de functies van een modern arbeidstijdenrecht?”

We onderscheidde drie historische functies van het arbeidstijdenrecht. Ten eerste stelden we een **afbakeningsfunctie** vast, waarmee wordt bedoeld dat het arbeidstijdenrecht een grens moet stellen tussen arbeidstijd en vrije tijd. Aangezien het uitgangspunt van het arbeidsrecht van persoonlijke afhankelijkheid niet is veranderd, moet het arbeids(tijden)recht nog steeds zorgen voor een afbakening tussen arbeidstijd en vrije tijd, maar de manier waarop deze functie kan worden nagestreefd zal vandaag anders zijn dan bij de totstandkoming van het arbeidstijdenrecht, gelet op de veranderde omstandigheden. We deelden de afbakeningsfunctie op in een doelstelling van de bescherming van de fysieke en mentale gezondheid, een ontplooiingsdoelstelling, een doelstelling tot het bevorderen van een actief burgerschap en een WLB-doelstelling.

Ten tweede stelden we de **rechtvaardigheidsfunctie** vast die bestaat uit de doelstelling van het nastreven van rechtvaardige arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, wat in eerste instantie nauw aansloot bij de doelstelling van de bescherming van de gezondheid. Later zou deze functie meer aansluiten bij de grondslag van het arbeidsrecht dat arbeid niet (louter) koopwaar is. De rechtvaardigheidsfunctie bestaat ook uit een non-discriminatiedoelstelling, wat betekent dat het arbeidstijdenrecht zelf niet discriminatoir mag zijn en dat het arbeidstijdenrecht moet voorkomen dat werknemers worden gediscrimineerd op basis van hun arbeidstijdregime. De non-discriminatiedoelstelling houdt tot slot in dat de arbeidstijd geen hindernis mag vormen voor de toegang tot de arbeid.

Ten derde stelden we de **arbeidsmarktfunctie** vast. Deze functie bestaat uit de doelstelling van de rentabiliteit van de ondernemingen, met name de doelstelling van het verhogen of beschermen van de productiviteit (interne rentabiliteit) en de doelstelling om de concurrentiepositie van de ondernemingen te beschermen of verhogen (externe rentabiliteit). Deze functie bestaat ook uit de tewerkstellingsdoelstelling wat betekent dat het arbeidstijdenrecht sociale concurrentie moet inperken en de beschikbaarheid van arbeidskrachten moet bewaken. Tot slot houdt de tewerkstellingsdoelstelling in dat het arbeidstijdenrecht een hoge tewerkstellingsgraad moet nastreven door de herverdeling van de beschikbare arbeid en de bescherming van de individuele arbeidsplaats van de werknemer, bijvoorbeeld door de schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Uit het onderzoek bleek dat alle historische doelstellingen konden worden weerhouden. Enkel de doelstelling van het beschermen van het gezin bleek in latere wetgevende initiatieven te moeten worden geherformuleerd als het beschermen van de zorgfunctie van de werknemer. Met de toets van de moderne rechtsleer zagen we dat deze doelstellingen aansluiten bij de ruimere WLB-doelstelling.

Met de toets van de moderne rechtsleer werd nog een vierde functie toegevoegd, namelijk de **ordeningsfunctie**, waardoor maatschappelijk verkeer wordt geordend dankzij de regels die het recht op dat vlak stelt. In het historische onderzoek werd de functie niet afzonderlijk vastgesteld, maar het hele bestaan van het arbeidstijdenrecht duidt op het bestaan van de functie.

463. BEANTWOORDING VAN DE TWEDE SUBONDERZOEKSVRAAG: NORMATIEVE UITSPRAKEN WLB - Vervolgens gingen we in het tweede hoofdstuk van deel één in het WLB-onderzoek op zoek naar WLB-indicatoren die in deel twee evaluatief kunnen worden aangewend. De tweede subonderzoeksvraag luidde: “Welke mogelijke normatieve uitspraken kunnen worden afgeleid uit de WLB-literatuur ten aanzien van het arbeidstijdenrecht en welke daarvan zijn inpasbaar in de functies van een modern arbeidstijdenrecht?”.

Het meeste onderzoek naar WLB is uitgegaan naar *work-family conflict* waarbij van zelfevaluaties gebruikt wordt gemaakt waarin werknemers de mate van comptabiliteit of conflict dat zij ervaren tussen werk en privéleven aangeven. Het onderzoek onderscheidt drie mogelijke conflicten: 1. *time-based*, wanneer de tijd die in één rol wordt geïnvesteerd het moeilijk maakt om een andere rol te vervullen; 2. *strain-based*, wanneer de druk die wordt ervaren in één rol deelname aan een andere rol verstoort en ermee interfereert; en 3. *behavior-based*, wanneer het gedrag dat vereist wordt in één rol conflicteert met het gedrag dat vereist wordt in een andere rol. In later onderzoek wordt een onderscheid gemaakt met betrekking tot de richting van het conflict. *Work-to-family conflict* betekent dat deelname aan een werkactiviteit een individu verhindert deel te nemen aan een familieactiviteit, *family-to-work conflict* betekent dat deelname aan een familieactiviteit een individu verhindert deel te nemen aan een werkactiviteit. In nog recenter onderzoek is er meer aandacht voor de positieve invloed van werk op privé en omgekeerd. Naast werk-privéconflict, kan er dan eveneens sprake zijn van *work-family enrichment*. De basispremissie daarbij is dat energie een rekbare entiteit is. Meerdere rollen kunnen iemands energie net verhogen door bijvoorbeeld

een hogere zelfwaardering of meer beschikbare middelen om met de verschillende vereisten om te gaan.

Aangezien het meeste onderzoek tot op heden naar *work-life conflict* is verricht, zijn de WLB-indicatoren vooral van dit onderzoek afkomstig. Het blijkt dat arbeidstijdorganisatie een cruciale rol speelt in WLB-uitkomsten. Er werden meer inhoudelijke indicatoren afgeleid: 'hoeveel' wordt er gewerkt (bestaande uit de indicatoren beperkte werkuren, en langere onderbrekingen van het werk); 'wanneer' wordt er gewerkt (bestaande uit de indicatoren typische werkuren, regelmatige en voorspelbare werkroosters, weinig overuren en bijkomende uren, *emergency leave*, en autonoom bepalen van begin- en einduur); en 'wat' doet men wat aansluit bij de intensiteit van werk. Daarnaast werden ook meer procedurele indicatoren weerhouden: controle bij de werknemer, steun op de werkvloer, en sociale dialoog. Zijn deze indicatoren aanwezig, dan zal de werknemer wellicht minder *work-life conflict* rapporteren.

464. BEANTWOORDING VAN DE DERDE SUBONDERZOEKSVRAAG - De derde subonderzoeksvraag luidde: "Welke beperkingen of tekortkomingen laat de evaluatie van het Belgische arbeidstijdenrecht vanuit de normatieve uitspraken WLB en de toetsingsgronden die daaruit worden afgeleid, zien"? De WLB-indicatoren werden dan evaluatief gehanteerd en daarom ook WLB-criteria genoemd.

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden werd in het eerste hoofdstuk van het tweede deel van het onderzoek het nationale arbeidstijdenrecht eerst beschreven om dan de WLB-evaluatie te maken per onderdeel in het arbeidstijdenrecht. In een tweede hoofdstuk werden ook sector- en organisatieafspraken getoetst. Bij het onderzoek naar de sectorafspraken, werd de vraag gesteld wat er wordt afgesproken op sectorniveau, en hoe deze afspraken zich verhouden tot het wetgevende kader. Op organisatieniveau werd gekeken wat de uitdagingen zijn op het vlak van arbeidstijd, en hoe de organisatieafspraken zich verhouden tot het wetgevende kader van werkgevers actief in de sector. Vervolgens werden deze afspraken geëvalueerd in het licht van de WLB-criteria. Het onderzoek naar sector- en organisatieafspraken liet toe afspraken te evalueren die dichter bij de realiteit staan dan het wetgevende kader, een oefening die van groot belang was voor het onderzoek omdat er weinig rechtspraak rond arbeidstijdenrecht bestaat. Rechtspraak waarin arbeidstijd wel aan bod komt, gaat bovendien vaker over achterstallig (over)loon dan over de naleving van de norm zelf.

In het nationale arbeidstijdenrecht is de meeste aandacht gegaan naar het WLB-criterium **beperkte werkuren**. Uit het onderzoek bleek dan ook zeer vaak dat er een positieve invloed op dit WLB-criterium is in de kern van het arbeidstijdenrecht, zoals door de principiële arbeidsduurgrenzen, de rustperiodes, inhaalrust en overloon. Ook het verbod op arbeid op zon- en feestdagen zorgt voor een beperking van de werkuren. Deeltijdwerk heeft eveneens een positieve invloed op dit WLB-criterium. Op sectorvlak bleek er eveneens een positieve invloed te zijn, namelijk door de VAP-dagen. De uitgebreide uitzonderingen hierop zijn echter van negatieve invloed op dit WLB-criterium. Bovendien is het opmerkelijk dat deze grenzen in principe per

contract en niet per hoofd gelden. Door de telling van de arbeidstijd aan de hand van het begrip arbeidstijd wordt de werkgever ook niet steeds gemotiveerd om de tijd die de werknemer aan het werk spendeert zoveel mogelijk te beperken, zoals de rechtspraak rond de verplaatsingstijd en beschikbaarheidsdiensten aantoont.

Het WLB-criterium **langere onderbrekingen** komt aan bod in het nationale arbeidstijdenrecht wanneer de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, namelijk bij jaarlijkse vakantie en wanneer de arbeidsovereenkomst wordt geschorst wegens oorzaken die bij de werknemer te vinden zijn. Deze mogelijkheden staan ruim open voor werknemers en werden dus positief geëvalueerd. Interessant is ook dat dit WLB-criterium positief wordt beïnvloed op sectorvlak door de VAP-dagen. Het onderzoek liet echter ook negatieve invloeden zien, bijvoorbeeld omdat er geen vakantierechten worden opgebouwd in geval van ouderschapsverlof of in periodes van tijdskrediet.

Het WLB-criterium **typische werkuren** wordt in het nationale recht positief beïnvloed door de beperkingen rondom nachtarbeid en arbeid op zon- en feestdagen en de minimale werkperiode. De vele uitzonderingen hierop hebben daarentegen een negatieve invloed. Meer in het algemeen viel op dat de regelgeving (en dit in tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht) niet uitgaat van een bepaalde standaarddag zoals van 9 uur tot 17 uur. Integendeel, een werkgever kan evengoed werkroosters opstellen vanaf 6 uur tot 14 uur of van 14 uur tot 22 uur. Bij deeltijders kan het criterium door de aard van het werk meer in het gedrang komen dan bij voltijders, maar de regelgeving komt hieraan slechts zijdelings tegemoet. Tot slot bleek uit de organisatiecases dat in de praktijk veel met flexibel roosteren wordt gewerkt, wat mogelijks een negatieve invloed heeft op het WLB-criterium.

Het nationale arbeidstijdenrecht om **regelmatige en voorspelbare werkroosters** te stimuleren lijkt verouderd doordat werkgevers in de praktijk zeer veel werkroosters in het arbeidsreglement opnemen om zoveel mogelijk vrijheid te behouden in het roosteren. Bovendien kan in verschillende uitzonderingsgevallen buiten de werkroosters worden gewerkt en worden variabele roosters voor voltijders gedoogd door de sociale inspectie. In sommige gevallen moet het toepasselijke rooster ook maar korte tijd voordien worden bekendgemaakt, namelijk bij kleine flexibiliteit (zeven dagen) of bij variabele roosters voor deeltijders (vijf dagen). De organisatiecases lieten zien dat er effectief vaak erg flexibel wordt geroosterd.

Het WLB-criterium **weinig overuren en bijkomende uren** wordt positief beïnvloed in het nationale recht doordat de uitzonderingen die overwerk toelaten, limitatief worden opgesomd in de Arbeidswet. Maar de soms uitgebreide uitzonderingen vormen een negatieve invloed. Het overloon vormt echter opnieuw een positieve invloed op het WLB-criterium: wordt er buiten de werkroosters gewerkt, dan is in de meeste gevallen overloon verschuldigd. Daardoor is het voor de werkgever, althans in het arbeidstijdenrecht, financieel minder aantrekkelijk om te laten overwerken. Deze positieve invloed geldt minder voor deeltijders omdat er meer uren kunnen worden gepresteerd alvorens er sprake is van overloon.

Vooraf het klein verlet dat in loonbehoud voorziet, heeft een positieve invloed op het WLB-criterium **emergency leave**. De limitatieve en verouderde lijst heeft dan weer een negatieve invloed. Het verlof om dwingende reden en schorsing wegens tijdelijke overmacht, beide zonder loonbehoud, hebben eveneens een positieve invloed op dit WLB-criterium.

Met betrekking tot het WLB-criterium **werkintensiteit** valt op dat het arbeidstijdenrecht weinig aandacht heeft voor dit WLB-criterium. Om te weten welke tijd arbeidstijd is, maakt het bijvoorbeeld niet uit wat iemand doet in deze tijd. Werkintensiteit komt wel zijdelings aan bod in het nationale arbeidstijdenrecht, bijvoorbeeld door het opleggen van pauzes. Bovendien kunnen werkomstandigheden of persoonlijke omstandigheden tot gevolg hebben dat meer pauzes moeten worden toegekend, wat reeds een aanzet is om te differentiëren naar gelang de werkintensiteit. Ook bij nachtarbeid wordt het WLB-criterium in beperkte mate positief beïnvloed. Sommige uitzonderingen op het verbod op nachtarbeid komen namelijk te vervallen wanneer het werk bijzondere risico's of belangrijke lichamelijke of geestelijke inspanningen met zich meebrengt. Op sectorniveau lijkt er meer aandacht te zijn voor de werkintensiteit. Zo worden VAP-dagen toegekend naar gelang de leeftijd van de werknemer. De forfaitarisering van de arbeidstijd bij slapende wachten en vakantieverblijven op sectorniveau lieten zien dat arbeidstijd op sectorniveau soms wordt gewogen en niet in een 1-op-1-relatie in rekening wordt gebracht.

Het WLB-criterium **autonoom bepalen van begin- en einduur** liet zien dat het Belgische arbeidstijdenrecht er niet van uitgaat dat de werknemer zelf beslist wanneer hij werkt. In principe (de standaard situatie, maar ook bij kleine en grote flexibiliteit of het verleggen van de arbeidsduurgrenzen) moet met de roosters zoals bekendgemaakt in het arbeidsreglement worden gewerkt. Van deze roosters kan worden afgeweken omdat het opleggen van een vast rooster niet mogelijk is (bijvoorbeeld bij overschrijden van de arbeidsduurgrenzen omdat het arbeidsvolume moeilijk valt te voorspellen), niet omdat de werknemer het niet zou willen. In de praktijk worden echter glijdende en flexibele roosters gedoogd door de sociale inspectie, wat een positieve invloed vormt op het WLB-criterium. Uit de organisatiecases bleek dat deze ook effectief veel gebruikt worden in de praktijk. Als de werknemer dan zelf kan beslissen wanneer hij begint en eindigt met het werk is er een positieve bijdrage. De positieve bijdrage is echter onzeker omdat glijdende en flexibele werkroosters slechts worden gedoogd zonder dat er een wettelijke basis en omkadering is.

Op het ruimere WLB-criterium **controle bij de werknemer** werden opnieuw weinig positieve invloeden vastgesteld. Enkel wanneer het arbeidstijdenrecht niet van toepassing is, zoals bij leidinggevenden, kan de werknemer in principe zelf beslissen wanneer wordt gewerkt. De lijst die de leidinggevende en vertrouwensfuncties opsomt, is echter verouderd waardoor er ook werknemers onder vallen die niet werkelijk zelf controle kunnen uitoefenen over wanneer en hoe lang er wordt gewerkt. Over *hoe lang* wordt gewerkt kan de werknemer in principe alleen controle uitoefenen wanneer hij de arbeidsovereenkomst ondertekent. Ook *wanneer* wordt gewerkt, gebeurt grotendeels op vraag van de werkgever. De werknemer moet met vaste roosters werken en de

toegelaten uitzonderingen om de arbeidsduurgrenzen te overschrijden zijn redenen ten gunste van de werkgever, bijvoorbeeld buitengewone vermeerdering van werk. De afwijkende roosters bij kleine en grote flexibiliteit zijn ook roosters die de werkgever oplegt. Tot slot moet de werknemer die overwerkt en overloon wil vorderen, aantonen dat de werkgever hier minstens mee instemde. Maar de organisatiecases nuanceerden dit beeld toch: blijkbaar wordt zeer vaak gebruik gemaakt van flexibel en variabel roosteren, wat een positieve invloed zou kunnen hebben op het WLB-criterium als de werknemer ook inspraak heeft in wanneer hij werkt. Bovendien blijkt het WLB-criterium toch ook op verschillende vlakken positief te worden beïnvloed in de regelgeving, bijvoorbeeld doordat de werknemer de arbeidsovereenkomst deeltijds of voltijds kan schorsen in geval van ouderschapsverlof of tijdskrediet. Een ander voorbeeld van een positieve invloed is dat werknemers met een arbeidsregeling met nachtprestaties in principe enkel op vrijwillige basis kunnen werken en er voor hen een uitstapregeling is voorzien. Een laatste voorbeeld zijn de maatregelen getroffen voor deeltijders. Het werkrooster van de deeltijder moet in principe worden overeengekomen in de arbeidsovereenkomst en kan maar worden overschreden wanneer de werknemer daarmee instemt.

Het WLB-criterium **steun op de werkvloer** kwam weinig aan bod in het Belgische arbeidstijdenrecht. Misschien kan dit niet verbazen, aangezien dit een WLB-criterium is dat traditioneel niet door het recht wordt ingevuld. Wat wel bijvoorbeeld een positieve invloed had op dit WLB-criterium, was dat een voorrangregeling moet worden opgesteld bij tijdskrediet.

Op het WLB-criterium **sociale dialoog** werden verschillende positieve invloeden vastgesteld, bijvoorbeeld wanneer het PC op één of andere manier wordt betrokken, het sluiten van een cao wordt gestimuleerd of de ondernemingsraad wordt betrokken. Maar de WLB-criteria laten niet toe uitspraak te doen of er voldoende sociale dialoog is.

465. BEANTWOORDING VAN DE VIERDE SUBONDERZOEKSVRAAG - De vierde subonderzoeksvraag luidde: "Welke aanbevelingen zijn mogelijk ten aanzien van de tekortkomingen of beperkingen (die deel 2 lieten zien), rekening houdend met de normatieve uitspraken WLB (die in deel 1 hoofdstuk 2 werden vastgesteld) en het normatief kader arbeidstijdenrecht (dat in deel 1 hoofdstuk 1 werd vastgesteld)?"

Om deze vraag te beantwoorden, inspireerde het arbeidstijdenrecht van Nederland, Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Spanje, Zweden en Denemarken. Daarbij werd specifiek op zoek gegaan naar regelgeving die een positieve invloed leek te hebben op de WLB-criteria. Bij de bespreking van de regelgeving ging ook aandacht naar de functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht. De WLB-criteria en functies en doelstellingen van een modern arbeidstijdenrecht werden op die manier normatief aangewend. Op basis van deze inspiratie formuleerden we aanbevelingen die een richting aangeven waarnaartoe het Belgische arbeidstijdenrecht moet evolueren. De aanbevelingen werden zo concreet mogelijk gemaakt, maar een andere concretisering waarbij een ander evenwicht zou worden gevonden tussen de functies en doelstellingen van het arbeidstijdenrecht is wellicht ook mogelijk.

- Het Belgische arbeidstijdenrecht moet **een algemeen recht op aanpassing** (een vermeerdering van de arbeidstijd, vermindering van de arbeidstijd of ander werkrooster) omvatten, waarbij de werkgever op objectieve gronden de vraag kan afwijzen. Deze technisch slechts kleine ingreep in het arbeidstijdenrecht zou een belangrijke mentaliteitswijziging met zich mee brengen. Daarmee wordt ook een aanzet gegeven in het arbeidstijdenrecht om het werk rond het privéleven te organiseren, in plaats van het privéleven rond het werk.
- Het Belgische arbeidstijdenrecht moet ook een uitgebreider **overmachtsverlof** invoeren, wat zou kunnen gebeuren door de redenen die aanleiding geven tot het (betaald) klein verlet te herzien en uit te breiden door bepaalde andere overmachtssituaties toe te voegen, zoals de zorg voor een ziek kind of samenwonend familielid. Daarnaast kan het (onbetaalde) verlof om dwingende reden worden herzien om een algemeen en onbeperkt recht op schorsing van de arbeidsovereenkomst te bepalen in geval van een overmachtssituatie.
- Het Belgisch arbeidstijdenrecht moet het **eerlijk roosteren** een wettelijke vorm geven. Een eerste aspect van eerlijk roosteren is dat het Belgische arbeidstijdenrecht een voorkeur moet geven aan *typische* werkroosters. Dit kan door toe te laten dat tijdskaders worden afgesproken waarbinnen de werkgever vrij kan roosteren, en tijdskaders waarvoor een voorafgaandelijk overleg nodig is. Werkelijk atypisch werk, zoals nachtwerk en zondagwerk, moet worden beperkt en de uitzonderingen op het verbod op zondagarbeid, nachtarbeid en de arbeidstijdbeperkingen moeten beter op elkaar worden afgestemd. Een tweede aspect van eerlijk roosteren is dat de werkgever bij het roosteren rekening moet houden met de *persoonlijke omstandigheden* van de werknemer. Dit kan door het rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bij het roosteren expliciet deel te laten uitmaken van de bepalingen rondom veiligheid en gezondheid op het werk, of door een recht van de werknemer te creëren om een werkrooster te weigeren. Een verregaander idee is dat de werknemer zoveel mogelijk zelf moet kunnen roosteren, bijvoorbeeld door glijdende werkroosters wettelijk te regelen of een inspraak te regelen in de wettelijke regeling van variabele roosters voor voltijdse werknemers, of door zelfroosteren wettelijk te omkaderen. Een derde aspect is dat het arbeidstijdenrecht de *voorspelbaarheid* van het werk moet beschermen. Er kan worden gewerkt met zeer korte verwittigingstermijnen in geval van een overmachtssituatie (bijvoorbeeld onverwachte ziekte van een werknemer), maar lange verwittigingstermijnen van enkele weken of zelfs maanden bij een voorzienbare reden (bijvoorbeeld toegekende vakantie van een andere werknemer). De wet zou ook het principe kunnen hanteren dat de werkroosters halfjaarlijks of jaarlijks moeten worden opgemaakt, en slechts op een kortere termijn kunnen worden opgemaakt als de werkgever aantoont dat hij daartoe gerechtvaardigde redenen heeft.

- Het arbeidstijdenrecht moet rekening houden met de **intensiteit van arbeidstijd**. Enerzijds kan het zijn dat werktijd zodanig intensief is dat een (overmatig) deel van de privétijd nodig zal zijn om te recupereren, anderzijds kan het zijn dat de werktijd zodanig licht is dat de druk op het privéleven net kan worden weggenomen. Rekening houden met de tijdsintensiteit zou al kunnen gebeuren door aanwezigheidsdiensten en beschikbaarheidsdiensten beide te beperken, maar met andere arbeidsduurgrenzen. Aanwezigheidsdiensten en beschikbaarheidsdiensten zijn immers beide noch helemaal arbeidstijd, noch helemaal rusttijd. Een meer omvattende idee van rekening houden met tijdsintensiteit zou echter zijn dat bij de beperking van arbeidstijd in het algemeen rekening wordt gehouden met het soort werk en de fysieke en mentale belasting van dat werk. In sommige gevallen zou dit leiden tot een hogere arbeidsduurgrens dan thans het geval is, en in andere gevallen tot een lagere arbeidsduurgrens.
- Het arbeidstijdenrecht moet de **porositeit van vrije tijd** omkaderen. De porositeit van vrije tijd duidt op het precaire karakter van vrije tijd, ofwel omdat vrije tijd arbeidstijd kan worden zoals het geval is bij overuren, ofwel omdat de werknemer ook in de vrije tijd kan gestoord worden met werk. Onvrijwillige overuren en bijkomende uren moeten daarom worden beperkt. Overuren en bijkomende uren worden in België reeds in ruime mate beperkt, maar de verboden en uitzonderingen daarop moeten worden vereenvoudigd. Dit kan door bijvoorbeeld tot een bepaald aantal uren onvrijwillig overwerk geen bijkomende eisen te stellen; bij meer overuren te eisen dat de werkgever een economische reden aantoont voor het overwerk en eerst werknemers zoekt die vrijwillig willen overwerken; en bij nog meer uren te eisen dat de werkgever overmachtsredenen aantoont. Vrijwillige overuren zouden dan in ruimere mate moeten worden toegelaten, met een bepaalde maximumgrens. Vrijwillig overwerk kan dan bijvoorbeeld enkel wanneer de werknemer daarmee op voorhand instemt door bijvoorbeeld een jaarlijks te hernieuwen akkoord, of een op het moment zelf te geven akkoord. Tot slot zou het vrijwillig karakter van het 'vrijwillig' thuis voortwerken moeten worden beschermd. Als de werklast zodanig is dat de werknemer niet anders kan dan thuis voort te werken of als de werkgever verwacht dat de werknemer na de werkuren nog e-mails beantwoordt, moet deze tijd als arbeidstijd worden gezien. Wanneer blijkt dat de werkgever geen adequaat stressbeleid voert, kan in een omkering van bewijslast worden voorzien waardoor de werkgever moet aantonen dat de werknemer vrijwillig thuis voortwerkte.
- Het arbeidstijdenrecht moet de tendens van **tijdonafhankelijk werken** niet proberen tegen te houden, maar de afbakeningsfunctie zal bij dit soort werk op een andere manier moeten worden ingevuld. Daarvoor kunnen de WLB-criteria nuttig zijn. Dergelijke werknemers werken mogelijks langer en op minder typische werkuren, maar het negatieve effect daarvan op hun WLB kan worden tegengegaan door andere WLB-criteria te promoten zoals de controle bij de werknemer. Werknemers zouden dan

enkel tijdonafhankelijk mogen werken wanneer zij zelf mee kunnen beslissen wanneer en hoeveel zij werken. Concreet zou dit betekenen dat de arbeidstijd van handelsvertegenwoordigers, thuiswerkers en leidinggevend personeel niet mag worden gecontroleerd, tenminste als de werkgever wil dat de arbeidstijdgrenzen niet van toepassing zijn. De werkgever mag wel controleren of het werk gedaan wordt en kan ook eisen dat de werknemer gedurende bepaalde tijdstippen bereikbaar is, maar mag niet controleren of de werknemer op dat ogenblik ook aan het werk is. Het KB van 1965, dat sterk verouderd is, moet ook worden herzien. Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat het KB enkel de directeurs en onderdirecteurs uitsluit van de regels rondom arbeids- en rusttijden, maar dat daarnaast wordt toegelaten dat met bepaalde waarborgen ook in andere functies tijdonafhankelijk wordt gewerkt. Als voorwaarde kan worden gesteld dat de werknemer daartoe zijn individueel akkoord heeft gegeven en dat er jaarlijks een gesprek is met de werknemer over onder meer de werkdruk en de werk-privébalans. De arbeidstijd gepresteerd met verschillende arbeidsovereenkomsten zou ook moeten worden opgeteld. De totale arbeidstijd die met oproepovereenkomsten wordt gewerkt, wordt daardoor eveneens beperkt, maar oproepovereenkomsten moeten nog meer wettelijk worden omkaderd. Een eerste stap zou kunnen zijn dat de wet expliciet bepaalt dat de werknemer bij een oproepcontract steeds de mogelijkheid heeft om te weigeren. Daarnaast zou ook kunnen worden bepaald dat de kaderovereenkomst geen exclusiviteitsclausule mag bevatten en dat bij een oproep niet mag worden afgeweken van de minimale tewerkstelling van drie uren zoals voorzien in artikel 21 Arbeidswet.

- Tot slot moet het arbeidstijdenrecht rekening houden met privéomstandigheden om de **vrije keuze om al dan niet te werken** van elke werknemer te beschermen. Het huidige arbeidstijdenrecht moet worden aangepast om meer rekening te houden met de noden van moderne gezinnen. Zo zou in plaats van het gezinshoofd elke werknemer met gezinslast of ouderzorg de voorkeur moeten krijgen bij de vakantieplanning of zouden de redenen die aanleiding geven tot klein verlet moeten worden aangevuld met een te bepalen aantal dagen voor het doormaken van een echtscheiding. Bij dit rekening houden met privéomstandigheden heeft het Belgische arbeidstijdenrecht echter nieuwe discriminaties in het leven geroepen. Daarom moet het arbeidstijdenrecht worden aangepast zodat de werknemer die ouderschapsverlof opneemt tijdens die periode vakantierechten opbouwt; zodat werknemers die deeltijds tijdskrediet hebben opgenomen net als werknemers met ouderschapsverlof recht hebben op de berekening van een opzeggingsvergoeding gebaseerd op het fictieve voltijdse loon; en zodat het zwangerschapsverlof wordt opgesplitst in een herstelperiode en een vrij te besteden zorgperiode. Tot slot moet het Belgische (arbeidstijden)recht een zorgbehoevende een rugzak met zorgdagen toekennen die iemand anders kan opnemen om te zorgen voor de zorgbehoevende, bijvoorbeeld bij de geboorte van een kind of mantelzorg.

466. BEANTWOORDING VAN DE CENTRALE ONDERZOEKSVRAAG - De mogelijke aanbevelingen die uit de derde subonderzoeksvraag naar boven kwamen, lieten zien dat het arbeidstijdenrecht effectief kan bijdragen aan een WLB-strategie. De centrale onderzoeksvraag werd daardoor beantwoord.

De onderzoeksassumptie werd aannemelijk gemaakt omdat werd vastgesteld dat de afbakeningsfunctie van het arbeidstijdenrecht onder meer een WLB-doelstelling omvat en omdat het uitgebreide onderzoek naar WLB in de sociologie, economie en psychologie aantoont dat deze wetenschappen ervan uitgaan dat een WLB-strategie nodig is.

De onderzoekshypothese werd tot slot positief bevestigd. Het feit dat een van de moderne doelstellingen van het arbeidstijdenrecht net WLB is, liet ons reeds vermoeden dat het arbeidstijdenrecht kan passen in en bijdragen aan een WLB-strategie zonder dat het arbeids(tijden)recht daarbij haar eigen doelstellingen moet opgeven. Bovendien bleek uit het onderzoek dat de WLB-indicatoren niet botsen met een modern arbeidstijdenrecht, maar dat de concrete uitwerking ervan wel kan botsen. Daarom werden slechts concrete aanbevelingen gedaan die stroken met de functies en doelstellingen van het arbeidstijdenrecht.

Uitleidende beschouwingen

467. EEN RODE DRAAD VOOR TOEKOMSTIGE AANPASSINGEN - De aanbevelingen die uit de derde subonderzoeksvraag voortvloeiden, werden zo concreet mogelijk gemaakt. Onderliggend daaraan kunnen op basis van het gevoerde onderzoek vier minder concrete handvatten worden aangereikt voor toekomstige wijzigingen van het Belgische arbeidstijdenrecht, die als het ware als een rode draad zouden moeten fungeren doorheen een moderniseringsoefening. Toekomstige aanpassingen van het Belgische arbeidstijdenrecht moeten kaderen in een streven naar verduidelijking en vereenvoudiging, naar een eerlijke balans tussen WLB-criteria, naar een concept van tijdsbeleving in plaats van kloktijd en naar een nieuwe invulling van de afbakening tussen arbeidstijd en vrije tijd.

468. VERDUIDELIJK EN VEREENVOUDIG - Ten eerste was al van bij de aanvang van het proefschrift duidelijk dat het Belgische arbeidstijdenrecht een technische en complexe aangelegenheid is. Het aantal regels en uitzonderingen daarop op nationaal vlak zijn ook veel uitgebreider dan in verschillende bestudeerde landen. In eerste instantie zou het bestaande arbeidstijdenrecht er dan ook baat bij hebben dat het beter wordt uitgelegd, er is nood aan een betere informatie.¹⁷⁴⁵ Het proefschrift trachtte daar een bijdrage toe te leveren door te synthetiseren, wat vooral in de beschrijvende luiken een uitdaging was. Maar daarnaast moet het arbeidstijdenrecht ook worden

¹⁷⁴⁵ Na een evaluatie van de Nederlandse Arbeidstijdenwet, werd ook voorgesteld een informatiecampagne op te starten om zowel de kennis te vergroten als de toegankelijkheid te verbeteren, wat volgens Van Drongelen inderdaad geen overbodige luxe zou zijn (J. VAN DRONGELEN (ed.), *Arbeidsomstandighedenrecht. Deel 2 Arbeidstijden gebundeld. Over misverstanden, onbegrip en de uitleg van de Arbeidstijdenrichtlijn 2003 en andere internationale verplichtingen*, Zutphen, Paris, 2011, 59).

vereenvoudigd.¹⁷⁴⁶ De teksten moeten beter leesbaar worden gemaakt teneinde de concrete toepassing ervan te verbeteren. Dergelijke doelstelling is duidelijk te onderscheiden van een deregulering met het oog op een verminderd niveau van bescherming. VÉRICEL zou spreken van een 'technische' doelstelling, in tegenstelling tot een 'politieke' doelstelling.¹⁷⁴⁷ Het verwijt is daarbij niet dat het arbeidstijdenrecht complex *an sich* is, wel dat het onnodig complex is door een veelheid aan vaak tegenstrijdige normen die vragen oproepen inzake leesbaarheid, begrip en toepassing.¹⁷⁴⁸ Deze bijzondere complexiteit, vaak verantwoord door de noodzaak om precieze en gedetailleerde regels uit te vaardigen voor de bescherming van de werknemer, dient in werkelijkheid deze belangen niet wanneer noch de werknemersvertegenwoordigers noch de werkgevers begrijpen wat werkelijk van hen wordt gevraagd of wanneer de teksten in feite meerdere interpretaties toelaten.¹⁷⁴⁹ De structuur die in het tweede deel werd gebruikt om het Belgisch arbeidstijdenrecht te beschrijven, kan richtinggevend zijn voor dergelijke vereenvoudigingsoefening.

469. BALANCEREN van WLB-CRITERIA - Ten tweede moeten toekomstige aanpassingen een afweging maken op basis van de WLB-criteria. Dergelijke afweging is inherent aan de WLB-criteria omdat sommige criteria elkaar tegenspreken. Voorspelbare roosters en controle bij de werknemer staan bijvoorbeeld haaks op elkaar wanneer voorspelbaarheid wordt behaald door met vaste roosters te werken. Bovendien bleek uit onderzoek ook soms dat het effect van een bepaald WLB-criterium verschilt wanneer men controleert op andere WLB-criteria. Omgekeerd bleek echter ook dat het negatieve effect van bepaalde criteria kan worden gecompenseerd door andere criteria positief te beïnvloeden.

Een belangrijk uitgangspunt bij het balanceren is dat een goede balans afhangt van de functie, van de werkgever en van de werknemer. Zo kunnen bepaalde WLB-criteria in een functie gemakkelijker positief worden beïnvloed dan andere. Zo zou bij de werkplanning aan een chauffeur van De Lijn meer controle kunnen worden gegeven over wanneer hij werkt dan aan een vaste chauffeur van een schoolbus.¹⁷⁵⁰ Een grotere werkgever heeft misschien meer mogelijkheden om een langere onderbreking van de loopbaan toe te staan, maar een kleinere werkgever heeft misschien meer mogelijkheden om sneller een individuele oplossing te zoeken in wanneer er wordt gewerkt. Tot slot heeft ook niet elke werknemer nood aan dezelfde maatregelen. Wanneer een bepaald criterium minder wordt beschermd door een beoogde hervorming, moet erover worden gewaakt dat andere criteria meer worden beschermd. Iemand die erg lange uren werkt, zal bijvoorbeeld wellicht meer nood hebben aan zelf in zekere mate controle hebben over wanneer

¹⁷⁴⁶ Zie ook M. DE GOLS, "Quelques réflexions sur l'épargne ou la répartition du temps de travail: des réponses à des aspirations fort différentes" in S. GILSON en L. DEAR (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, (419-429) 429 die stelt dat het arbeidstijdenrecht reeds veel flexibiliteit toelaat, maar een grotere transparantie zou toelaten te bepalen waar nog echt nood aan is, voor werkgevers dan wel voor werknemers.

¹⁷⁴⁷ M. VÉRICEL, "Que faut-il entendre par simplification du droit du travail", *Droit Social* 2015, afl. 10, (833) 833.

¹⁷⁴⁸ *Ibid.*, 835.

¹⁷⁴⁹ *Ibid.*, 835.

¹⁷⁵⁰ <http://www.thirdpath.org/wp-content/uploads/2014/02/Four-Ways-to-Flex.pdf>. Andere voorbeelden zijn dat iemand die data moet ingeven meer controle kan hebben over waar hij werkt dan een receptionist; een griffier kan halfweg een proces worden vervangen door een andere griffier, maar de rechter kan niet worden vervangen; en een brandweerinspecteur kan veel meer controle hebben over het werkritme en werkvolume dan een brandweerman.

wordt gewerkt dan iemand die sowieso al weinig uren werkt. Iemand die met erg onregelmatige uren werkt, zal er meer nood aan hebben dat hij lang genoeg op voorhand weet wanneer hij bijvoorbeeld 's nachts of op een feestdag moet werken of zal meer dan iemand anders er baat bij hebben dat hij zelf kan kiezen welk rooster hij opneemt.

Het balanceren van WLB-criteria betekent ook dat sommige criteria die nu veel aandacht krijgen in het arbeidstijdenrecht, minder aandacht kunnen krijgen om toch de WLB-doelstelling van het arbeidstijdenrecht na te streven. In het licht van de arbeidsmarktfunctie, is dat mogelijks ook de enige manier om andere WLB-criteria te promoten. Zo bleek het WLB-criterium beperkte werkuren veel aandacht te hebben gekregen. Een negatieve invloed op dit criterium moet wellicht worden aanvaard om andere criteria te kunnen bevorderen.

470. TIJDSBELEVING - Tot slot moet er in het arbeidstijdenrecht plaats zijn voor tijdsbeleving. Het concept van tijdsbeleving sluit aan bij de idee van HEIDEGGER dat tijd niet louter objectief is, omdat tijd niet buiten het *er zijn* staat. Maar, zo nuanceert HEIDEGGER, tijd is ook niet louter subjectief omdat tijd zich niet louter inwendig afspeelt. Tijd is beide tegelijk: objectief omdat het inherent is aan de wereld en alle andere voorwerpen zich aandienen binnen deze tijdsconditie; en subjectief omdat tijd geworteld is in het menselijk bestaan en er zelfs de bestaansvoorwaarde voor biedt. Kloktijd reduceert tijd echter tot een opeenstapeling van 'nu'-momenten, wat als concept weliswaar zijn verdiensten kent, maar niet de 'ware' tijd is.¹⁷⁵¹ In het arbeidsrecht stelt SUPLOT voor dat arbeidstijd niet alleen kwantitatief, maar ook kwalitatief moet worden benaderd. Het huidige arbeidstijdenrecht gaat nog te veel uit van kloktijd.

In deel drie werden reeds aanbevelingen gedaan die met de tijdsbeleving rekening houden. Zo houdt het principe van eerlijk roosteren in dat wordt rekening gehouden met tijdsomstandigheden. Ook het voorstel om maatregelen te nemen rond de intensiteit van arbeidstijd en de porositeit van vrije tijd sluiten aan bij een concept van tijdsbeleving. Dit concept laat dan zien dat het arbeidstijdenrecht nauw verbonden is met de wetgeving rond veiligheid en gezondheid op het werk. Zo werd bijvoorbeeld voorgesteld de continue bereikbaarheid van werknemers via de wetgeving rond psychosociale risico's te beperken. De nauwe verbondenheid tussen arbeidstijdenrecht en veiligheid en gezondheid op het werk is historisch te verklaren, maar is ook een belangrijke piste voor de toekomst.

471. ARBEIDSTIJD EN VRIJE TIJD - Tot slot heeft het arbeidstijdenrecht (nog steeds) een belangrijke rol te spelen in de afbakening tussen arbeidstijd en vrije tijd. Elke arbeidsrelatie veronderstelt immers de macht voor de werkgever om te bevelen en een verplichting voor de werknemer om te gehoorzamen. Zolang het uitgangspunt van het arbeidsrecht persoonlijke afhankelijkheid is, moet het arbeidsrecht deze macht beperken. Waar het ontslagrecht de vrijheid van de werknemer na de arbeidsrelatie beschermt, beschermt (onder meer) het arbeidstijdenrecht de vrijheid van de werknemer tijdens de arbeidsrelatie.

¹⁷⁵¹ M. HEIDEGGER en M. WILDSCHUT, *Zijn en tijd*, Nijmegen, Sun, 1998, 519-530; J. VAN SLUIS, *Leeswijzer bij Zijn en tijd van Martin Heidegger*, Budel, Damon, 1998, 90-92.

De manier waarop het arbeidstijdenrecht deze doelstelling vandaag echter kan vervullen, zal helemaal anders zijn dan bij de totstandkoming van het arbeidstijdenrecht. Het historische onderzoek liet zien dat de scheiding tussen werktijd en vrije tijd en tussen arbeid en gezin pas dateert van de industrialisering van de samenleving in de 19^{de} eeuw. In onze post-industriële samenleving brokkelt deze scheiding echter opnieuw af. De uitdaging van het arbeidstijdenrecht is dan de afbakeningsfunctie opnieuw of beter vorm te geven in deze gewijzigde omstandigheden zonder daarbij het evenwicht met de andere functies en doelstellingen van het arbeidstijdenrecht en de opportuniteiten voor deze functies uit het oog te verliezen. Deze uitdaging om het arbeidstijdenrecht te hervormen werd met dit proefschrift aangegaan.

LITERATUURLIJST

ADAMS, A., FREEDLAND, M. en PRASSL, J., "The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?", *Oxford Legal Studies Research Paper* 2015, afl. 11, 1-21.

ADAPT, *Let's Improve Bargaining, Relations and Agreements on work and life times balance*, Modena, Adapt Associazione, 2013, 367 p.

ADLERCREUTZ, A. en NYSTRÖM, B., *Labour Law in Sweden*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2015, 273 p.

ANDERSON, S.E., COFFEY, B.S. en BYERLY, R.T., "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes", *Journal of Management* 2002, vol. 28, afl. 6, 787-810.

ANDERSSON, P., *Take all precautions necessary. A legal study of the employer's responsibility to prevent stress related ill-health and to achieve a sound psychosocial work environment*, onuitg., Göteborg Universitet, 2013, 468 p.

ANXO, D. en BOULIN, J.-Y., "The organisation of time over the life course: European trends", *European Societies* 2006, 319-341.

ARTHURS, H., *Fairness at Work. Federal Labour Standards for the 21st Century*, Québec, Human Resources and Skills Development Canada, 2006, 295 p.

ASKENAZY, P., "Working time regulation in France from 1996 to 2013", *Cambridge Journal of Economics* 2013, afl. 37, 323-347.

BALLARIN, L. en LANTIN, B., *Gestion de l'espace-temps*, Waterloo, Kluwer, 2010, 179 p.

BARENTSEN, B. en DUK, R.A.A., "Het ontslagrecht van de WWZ. De honden blaffen, maar de karavaan trekt verder", *TRA* 2015, afl. 67, 1-12.

BARNARD, C., "EU 'Social' Policy: from employment law to labour market freedom" in CRAIG, P. en DE BÚRCA, G. (eds.), *The evolution of EU law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 641-686.

BARNARD, C., *EC Employment Law. Third Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 936 p.

BARNARD, C., *EU Employment Law. Fourth Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2012, 739 p.

BARNETT, R.C. en GAREIS, K.C., "Role Theory Perspectives on Work and Family" in PITT-CATSOUPHES, M., KOSSEK, E.E. en SWEET, S. (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, 209-218.

BELL, D. en ELIAS, P., *The definition, classification and measurement of working time arrangement*, Geneva, International Labour Office, 2003, 37 p.

BELLAVIA, G.M. en FRONE, M.R., "Work-Family Conflict" in BARLING, J., KELLOWAY, K.E. en FRONE, M.R. (eds.), *Handbook of Work Stress*, Thousand Oaks CA, Sage Publications, 2005, 113-145.

BLACKHAM, A., "Rethinking Working time to support Older Workers", *Int J Comp LLIR* 2015, vol. 31, afl. 2, 119-140.

BLANKE, T., "Fair and just working conditions (Article 31)" in BERCUSSON, B. (ed.), *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, Baden-Baden, Nomos, 2006, 357-377.

BLANPAIN, R. en ENGELS, C., "Belgium" in BLANPAIN, R., KÖHLER, E. en ROJOT, J. (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, 205-237.

BLANPAIN, R., "The world of work in the XXI century. From globalization to flexicurity" in HENDRICKX, F. (ed.), *Flexicurity and the Lisbon agenda. A cross-disciplinary reflection*, Antwerp, Intersentia, 2008, 1-32.

BLOMME, F., "ADV-dagen: arbeidsduurvermindering via compensatiedagen", *Or.* 2015, 98-112.

BLOMME, F., "De arbeidstijd van kaderpersoneel en leidinggevenden", *Or.* 2015, afl. 3, 54-68.

BLOMME, F., *Arbeidsduur in de private en openbare sector. Rigiditeit en flexibiliteit*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 921 p.

BLOMME, F., *Arbeidswetgeving in de private sector. Dossier arbeidstijd van kaderpersoneel*, Brugge, Vanden Broele, 2013, XII+126 p.

BLOMME, F., *Arbeidswetgeving in de private sector. Dossier recuperatie en inhaalrust*, Brugge, Vanden Broele, 2014, 220 p.

BLOMME, F., *Arbeidswetgeving in de private sector. Dossier wachtdiensten*, Brugge, Vanden Broele, 2013, XII+157 p.

BLOMME, F., *De 24-uurseconomie en het verbod van nachtarbeid en arbeid op zon-, feest- en rustdagen*, Brugge, Vanden Broele, 2012, XXXVIII + 704 p.

BLOMME, F., *Deeltijdse arbeid*, Brugge, Vanden Broele, 2011, 509 p.

BLYTON, P., "Working Time and Work-Life Balance" in BLYTON, P., HEERY, E., BACON, N.A. en FIORITO, J. (eds.), *The SAGE Handbook of Industrial relations*, Thousand Oaks CA, SAGE Publications USA, 2009, 513-528.

BLYTON, P., "Working Time, Work-Life Balance, and the Persistence of Inequality", *Int J Comp LLIR* 2011, 129-138.

BOONSTRA, K., KNEGT, R. en SCHAAPMAN, M.H., *Regels voor arbeids- en rusttijden in negen Europese landen*, Amsterdam, Hugo Sinzheimer Instituut, Universiteit van Amsterdam, 2004, 131 p.

BORNSTEIN, S., WILLIAMS, J.C. en PAINTER, G.R., "Discrimination against Mothers Is the Strongest Form of Workplace Gender Discrimination: lessons from US Caregiver Discrimination Law", *Int J Comp LLIR* 2012, afl. 1, 45-62.

BOURDEAUD'HUI, R. en VANDERHAEGHE, S., *Informatiedossier. Vlaamse Werkbaarheidsmonitor werknemers 2013*, Brussel, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, 2013, 56 p.

BOURDEAUD'HUI, R. en VANDERHAEGHE, S., *Informatiedossier. Wat maakt werk werkbaar 2004-2007-2010-2013? Werknemers. Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004-2007-2010-2013 voor werknemers*, Brussel, SERV-Stichting Innovatie & Arbeid, 2014, 61 p.

BOWLING, N.A., ALARCON, G.M., BRAGG, C.B. en HARTMAN, M.J., "A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload", *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations* 2015, vol. 29, afl. 2, 95-113.

BROECKX, T. en EMBRECHTS, J., *Arbeidsorganisatie*, Mechelen, Kluwer, 91 p.

BRONSTEIN, A., *International and Comparative Labour Law*, Geneva, International Labour Office, 2009, 285 p.

BROUARD, M. en KESSLER, F., "Working time and flexibility in France", *IUSLabor* 2016, afl. 1, 12-22, www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf.

BROWNSWORD, R., "An Introduction to Legal Research", 2006, 1-24, www.wellcome.ac.uk/stellent/groups/corporatesite/@msh_grants/documents/web_document/wtx030897.pdf (consultatie 9 februari 2012).

BROWNSWORD, R., "Maps, Methodologies and Critiques: Confessions of a Contract Lawyer" in VAN HOECKE, M. (ed.), *Methodologies of Legal Research. Which Kind of Method for What Kind of Discipline?*, Oxford, Hart Publishing, 2011, 133-153.

BUELENS, J., *Collectief overleg in (onder)aannemingsverhoudingen*, Brugge, die Keure, 2012, 480 p.

BURRI, S. en AUNE, H., *Sex Discrimination in Relation to Part-Time and Fixed-Term Work*, European Network of Legal experts in the Field of Gender Equality, 2013, 368 p., http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/sex_discrimination_in_relation_to_part_time_and_fixed_term_final_en.pdf

BURRI, S., "La conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale. L'approche juridique de l'Union européenne", *Revue de l'OFCE* 2010, afl. 114, 213-236.

BURRI, S., *Tijd delen. Deeltijd, gelijkheid en gender in Europees- en nationaalrechtelijk perspectief*, Utrecht, Kluwer, 2000, 723 p.

BUSBY, N. en JAMES, G., "Introduction" in BUSBY, N. en JAMES, G. (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 1-9.

BUSBY, N. en JAMES, G., "Unpaid care-giving and paid work within a rights framework: towards reconciliation?" in BUSBY, N. en JAMES, G. (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 189-203.

BUSBY, N. en JAMES, G., *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 231 p.

BUSBY, N., *A Right to Care?*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 209 p.

BUTLER, M., "Working time and flexibility in the United Kingdom", *IUSLabor* 2016, afl. 1, 66-74, www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf.

BYRON, K., "A meta-analytical review of work-family conflict and its antecedents", *Journal of Vocational Behavior* 2005, afl. 67, 169-198.

CARACCILO DI TORELLA, E. en FOUBERT, P., "Surrogacy, pregnancy and maternity rights: a missed opportunity for a more coherent regime of parental rights in the EU+", *European Law Review* 2015, vol. 40, afl. 1, 52-69.

CARACCILO DI TORELLA, E., "Is there a fundamental right to reconcile work and family life in the EU?" in BUSBY, N. en JAMES, G. (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 52-65.

CARACCILO, E., "The 'Family-Friendly Workplace': the EC Position", *Int J Comp LLIR* 2001, 325-344.

CARBY-HALL, J., "The Work-Life Balance Concept in the UK" in MELLA MÉNDEZ, L. en SERRANI, L. (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, 2-36.

CARLSON, D.S., KACMAR, K.M. en WILLIAMS, L.J., "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior* 2000, vol. 56, 249-276.

CARLSON, L., *Searching for Equality. Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law*, Uppsala, Författaren ochustus Förlag AB, 2007, 438 p.

CARLSON, L., *The Fundamentals of Swedish Law*, Lund, Studentlitteratur, 2012, 508 p.

CEGARRA-LEIVA, D., SANCHEZ-VIDAL, M.E. en CEGARRA-NAVARRO, J.G., "Work life balance and the retention of managers in Spanish SME's", *Int. J. of Human Resource Management* 2012, 91-108.

CHAN, W., "Mothers, Equality and Labour Market Opportunities", *Ind. L. J.* 2013, 224-248.

CHLEPNER, B.-S., *Cent ans d'histoire sociale en Belgique*, Brussel, Editions de l'Université de Bruxelles, 1956, 447 p.

CHUNG, H., *Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European Companies*, onuitg. doctoraatsthesis Sociologie, Universiteit van Tilburg, 2009, 271 p.

CLAEYS, J., "Wijzigingen in de Arbeidswet. Wet van 10 juni 1993", *Or.* 1993, 209-220.

COLLINS, H., "Social Dumping, Multi-Level Governance and Private Law in Employment Relationships" in LECZYKIEWICZ, D. en WEATHERILL, S. (eds.), *The Involvement of EU Law in Private Law Relationships*, Oxford, Hart Publishing, 2013, 223-252.

COLLINS, H., "The Right to Flexibility" in CONAGHAN, J. en RITTICH, K. (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, 99-124.

COLLINS, H., *Employment law*, Oxford, Oxford University Press, 2010, 288 p.

COLOMB, F., "The unexpected consequences of the application of the EU Working Time Directive in France" in BARBIER, J.-C., ROGOWSKI, R. en COLOMB, F. (eds.), *The sustainability of the European Social Model. EU governance, social protection and employment policies in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, 193-205.

COPPENS, V., "Repos dominical: le principe et ses dérogations", *Ors.* 2009, 21-28.

DAEMS, J. en VANTHOURNOUT, J., *Arbeidsduur en overloon*, Mechelen, Kluwer, 2006, 151 p.

DAVAGLE, M., "Aller au travail, est-ce déjà du travail?" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 403-417.

DAVAGLE, M., "La notion de temps de travail", *Ors.* 2009, 1-16.

DAVAGLE, M., "Les heures 'bonus'", *Ors.* 2013, afl. 8, 19-25.

DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, xii+441 p.

DAVIDOV, G. en MUNDLAK, G., "Accommodating All? (or: 'Ask Not What You Can Do for the Labour Market; Ask What the Labour Market Can Do for You')" in HENDRICKX, F. (ed.), *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, 191-208.

DAVIDOV, G., "Articulating Labour Law's Goals: Why and How", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, 130-151.

- DAVIDOV, G., "Re-matching labour laws with their purpose" in DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 179-189.
- DAVIDOV, G., "The (changing?) idea of labour law", *International Labour Review* 2007, vol. 146, afl. 3-4, 311-320.
- DAVIES, A.C.L., *EU Labour Law*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2012, 271 p.
- DAVIES, P. en FREEDLAND, M., *Kahn-Freund's Labour and the Law*, London, Stevens & Sons, 1983, 375 p.
- DE COEN, A., VALSAMIS, D. en SELS, L., *Arbeidsmarktgerichte opleidingsincentives voor werkenden*, Brussel, IDEA Consult, 2013, 101 p.
- DE GOLS, M., "De Belgische reglementering inzake nachtarbeid", *Arbbl.* 1997-98, vol. 28, 7-23.
- DE GOLS, M., "K.B. nr. 225 opnieuw bekeken. Commentaar bij de reglementering inzake arbeidsduur, overuren en inhaalrust", *Or.* 1985, 1-21.
- DE GOLS, M., "Modernisering van het arbeidsrecht: vernieuwingen met betrekking tot de flexibiliteit van de arbeidstijd", *Or.* 2013, 214-220.
- DE GOLS, M., "Nieuw artikel 20bis van de Arbeidswet? Soepele uurregeling en arbeidsduur op jaarbasis", *Or.* 1985, 29-39.
- DE GOLS, M., "Partage du temps de travail, "flexibilité", expérimentation sociale ... crise ou mutation des principes dans l'organisation du travail?" in VAN DER VORST, P. (ed.), *100 ans de droit social Belge 1886/1986 - Honderd jaar Belgisch sociaal recht 1886/1986*, Bruxelles, Editions Bruylant, 1986, 415-441.
- DE GOLS, M., "Quelques réflexions sur l'épargne ou la répartition du temps de travail: des réponses à des aspirations fort différentes" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 419-429.
- DE GOLS, M., "Rigiditeit en flexibiliteit van het arbeidsrecht", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, 16-20.
- DE GOLS, M., *De organisatie van de arbeid*, Diegem, Ced. Samsom, 2001, 196 p.
- DE GROOF, S. en HENDRICKX, F., *Versterking van het arbeidsvolume in de social profit-sector in Vlaanderen - Uitbreiding PC 329*, Leuven, KU Leuven, 2014, 35 p.
- DE GROOF, S., "Arbeidstijd" in HENDRICKX, F. en ENGELS, C. (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 2, Brugge, die Keure, 2015, 41-91.
- DE GROOF, S., "Commentary: Maternity Leave and Discrimination before the European Court of Justice: Clarity Still Required", *International Labor Rights Case Law* 2015, afl. 1, 328-331.
- DE GROOF, S., "Deeltijdwerk" in HENDRICKX, F. en ENGELS, C. (eds.), *Arbeidsrecht*, Deel 1, Brugge, die Keure, 2015, 299-331.
- DE GROOF, S., "Europese Arbeidstijdenrichtlijn. Noodzaak tot en stand van zaken van de herziening.", *NjW* 2013, vol. 273, 788-796.
- DE GROOF, S., "Ontwikkelingen in het arbeidstijdenrecht: flexi-jobs, glijdende uurroosters en vereenvoudiging van deeltijdwerk" in VRG ALUMNI (ed.), *Recht in beweging. 23ste VRG-Alumnidag 2016*, Antwerpen, Maklu, 2012, 23-47.
- DE GROOF, S., "Travelling Time is Working Time According to the CJEU ... at least for Mobile Workers", *ELLJ* 2015, afl. 4, 386-391.

- DE HAUW, S., "Op zoek naar een balans tussen werk en privé", *Over.Werk* 2014, afl. 3, 10-16.
- DE MAERE, J., "E-commerce in de distributiesector: van de nacht een dag maken!", *Or.* 2016, afl. 5, 129-136.
- DE SPIEGELAERE, S. en VAN GYES, G., "Wat werkt van Het Nieuwe Werken", *Over.Werk* 2013, afl. 3, 66-71.
- DE WILDE, I., JANVIER, R. en VANHOUTTE, L., *Arbeidstijd bij de Vlaamse lokale besturen. Stand van zaken, knelpunten en beleidsvoorstellen*, Brugge, die Keure, 2014, 400 p.
- DE WOLF, B. en VAN HIEL, I., "Rechtspraak 2012 in een notendop", *Or.* 2013, afl. 6, 144-160.
- DE WOLF, B., *Vademecum deeltijdse arbeid*, Mechelen, Kluwer, 2012, 90 p.
- DE WORTELAER, J., *Personeelskosten managen. De juridische methodologie in Sociale praktijkstudies*, Mechelen, Kluwer, 2015, VIII+139 p.
- DEAKIN, S. en MORRIS, G.S., *Labour law*, Oxford, Hart Publishing Ltd, 2012, 1264 p.
- DEAKIN, S., "The contribution of labour law to economic and human development" in DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 156-175.
- DEBOOSERE, P. en SURKYN, J., "De sociale zekerheid, de alfa en de omega van de demografische vergrijzing?", *Interface Demography Working Paper* 2010, afl. 2010-3, 1-25, www.vub.ac.be/demography/wp-content/uploads/2016/02/IDWP2010-3.pdf (consultatie 9 februari 2012).
- DEFERME, J., "Het ontstaan van de wet op het arbeidscontract (10 maart 1900) in het kader van de uitbouw van de sociale wetgeving" in DEBAENST, B. (ed.), *Van status tot contract. De arbeidsovereenkomst in België vanuit rechtshistorisch perspectief*, Brugge, die Keure, 2013, 85-100.
- DELARUE, R., "De rol van de internationale Arbeidsorganisatie in de XXIste eeuw", *Recht in beweging. 19de VRG-Alumnidag 2012*, Antwerpen, Maklu, 2012, 19-40.
- DEMEESTERE, S., "De arbeidsduurgrenzen voor overloon onder de loep genomen", *Or.* 2007, 1-15.
- DENEVE, C., *Internationaal Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2003, XVII+423 p.
- DEQUAN, J., "Aperçu de l'évolution du droit du travail", *Revue du travail - Revue Belge de Sécurité sociale* 1986, 7-22.
- DEREYMAEKER, S., *Temporele werkgeversflexibiliteit*, Mechelen, Kluwer, 2015, 180 p.
- DEREYMAEKER, S., *Temporele werknemersflexibiliteit. Het werk- en privéleven in balans*, Mechelen, Kluwer, 2015, 167 p.
- DIEU, K., "La durée du travail: chronique de jurisprudence 2010-2014", *Or.* 2016, afl. 4, 2-23.
- DOCKÈS, E., AKANDJI-KOMBÉ, J.-F., AUZERO, G., BAUGARD, D., BERTHIER, P.-E., BONNECHÈRE, M., CAMAJI, L., DEBORD, F., DIRRINGER, J., GIRAUDET, C., HÉAS, F., JOHANSSON, A., ICARD, J., KEIM-BAGOT, M., KELLER, M., LAULOM, S., NICOD, C., ROZEZ, S., SWEENEY, M., TOURNAUX, S. en VIGNEAU, C., "Pour un autre droit du temps de travail", *Droit Social* 2016, 422-438.
- DRESSEN, C., "Voyage professionnel et temps de travail: concordance ou dissemblance", *Or.* 2012, afl. 6, 15-27.

DUNLOP, J.T., "The industrial relations universe" in DENNIS, B.D. en SOMERS, G.G. (eds.), *Arbitration 1976. Proceedings of the twenty-ninth annual meeting national academy of arbitrators*, Washington, Bureau of National Affairs, 1976, 12-19.

ENGELS, C., "The Harmonization of Working Life and Family Life: Belgium", *BCLR* 1995, afl. 30, 1-18.

EUROFOUND, *Eerste resultaten: Zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 8 p., http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1568nl.pdf (consultatie 5 september 2016).

EUROFOUND, *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2012, 151 p.

EUROFOUND, *Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2014, 102 p.

EUROFOUND, *Reconciliation of work and family life and collective bargaining in the European Union. An analysis of EIRO articles*, Dublin, European Foundations for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006, 67 p.

EUROFOUND, *Second European Quality of Life Survey. Family life and work*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010, 83 p.

EUROFOUND, *Social Dialogue, working time arrangements and work-life balance in European Companies*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009, 94 p.

EUROFOUND, *Sustainable work over the life course: Concept paper*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 14 p.

EUROFOUND, *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 91 p.

EUROFOUND, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2012, 163 p.

EUROFOUND, *Work preferences after 50*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2014, 22 p.

EUROFOUND, *Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015, 118 p.

EUROFOUND, *Working time and work-life balance in a life course perspective*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012, 71 p.

EUROFOUND, *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2016, 93 p.

EUROPEAN COMMISSION, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 2010, 116 p.

EUROPEAN SOCIAL PARTNERS, *The 2015-2017 Work Programme of the European Social Partners. Partnership for inclusive growth and employment*, 2015, www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2015-00594-E.pdf (consultatie 12 juli 2016).

EVJU, S., "Labour is not a commodity: reappraising the origins of the maxim", *ELLJ* 2013, vol. 4, afl. 3, 222-229.

FABRE, A., "Le temps de trajet des travailleurs nomades devant la Cour de justice: la mobilité vue de plus haut", *Droit Social* 2016, afl. 1, 58-63.

FAGAN, C., LYONETTE, C., SMITH, M. en SALDAÑA-TEJEDA, A., *The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence*, Geneva, International Labour Office, 2012, 60 p.

FAGAN, C., NORMAN, H., SMITH, M. en GONZÁLEZ MENÉNDEZ, M.C., *In search of good quality part-time employment*, Geneva, International Labour Office, 2014, 79 p.

FAGNANI, J. en LETABLIER, M.-T., "Work and Family Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France", *Work Employment Society* 2004, vol. 18, afl. 3, 551-572.

FAIRHURST, J., "SIMAP - Interpreting the Working Time Directive", *Ind. L.J.* 2001, vol. 30, afl. 2, 236-243.

FANTONI-QUINTON, S., "L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés", *Dr. soc.* 2010, 395-400.

FENOGLIO, A., "The Working Time Directive and its interpretation: another major piece in the European social rights puzzle", *European Journal of Social Law* 2011, afl. 3, 215-226.

FEREMANS, K., *Beroepsloophaanonderbreking en tijdskrediet in de privé-sector*, Brussel, Larcier, 2002, XXV+399 p.

FINKIN, M., "Comparative Labour Law" in REIMANN, M. en ZIMMERMANN, R. (eds.), *The Oxford Handbook of Comparative Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 1131-1160.

FLEETWOOD, S., "Why Work-life balance now?", *Int. J. of Human Resource Management* 2007, vol. 18, afl. 3, 387-400.

Framework agreement on Teleworking, 16 juli 2002, <http://eur-lex.europa.eu> (consultatie 12 juli 2016).

FRANKAERT, A. en GLORIEUX, M., "Temps de garde: regards rétrospectifs et prospectifs à la lumière des développements européens" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 331-384.

FRENCH, K.A. en JOHNSON, R.C., "A Retrospective Timeline of the Evolution of Work-Family Research" in ALLEN, T.D. en EBY, L.T. (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family*, Oxford, Oxford university press, 2016, 9-21.

FRONE, M.R., YARDLEY, Y.K. en MARKEL, K.S., "Developing and testing an integrative model of the work-family interface", *Journal of Vocational Behavior* 1997, vol. 50, 145-167.

FUDGE, J., "Working-Time Regimes, Flexibility, and Work-Life Balance: Gender Equality and Families" in KRULL, C. en SEMPRUCH, J. (eds.), *Demystifying the family/work conflict: challenges and possibilities*, Vancouver, University of British Columbia Press, 2011, 170-193.

GAMET, L., "Ubu et le forfait-jours", *Droit Social* 2015, afl. 5, 447-448.

GELLNER, L. en SYDOLF, L., *Swedish Labour Law*, Solna, Elanders Sverige AB, 2008, 300 p.

GENIN, E., *Proposal for a Theoretical Framework for the Analysis of Time Porosity*, *Int J Comp LLIR* 2016, 280-300.

GHOSHEN, N. en MESSENGER, J.C., *Work Sharing during the Great Recession: New developments and beyond*, Geneva, International Labour Office, 2013, 250 p.

GINÈS I FABRELLAS, A. en LUQUE PARRA, M., "Working time and flexibility in Spain", *IUSLabor* 2016, afl. 1, 54-65, www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2016-1/CLLD_WORKING_TIME_AND_FLEXIBILITY.pdf.

GOLDEN, L., WIENS-TUERS, B., LAMBERT, S.J. en HENLY, J.R., "Working time in the employment relationship: working time, perceived control and work-life balance" in TOWNSEND, K. en WILKINSON, A. (eds.), *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, 188-211.

GOLDFAYS, M., "Stand-by" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 385-402.

GOLDFAYS, M., "Travailleurs à la demande - 'Zero hours contracts'", *Or.* 2014, afl. 8, 2-17.

GOSPEL, H., *Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements*, Geneva, International Labour Office, 2003, 56 p.

GRABHAM, E., "Legal Form and Temporal Rationalities in UK Work-Life Balance Law", *Australian Feminist Studies* 2014, vol. 29, afl. 79, 67-84.

GRABHAM, E., "The Strange Temporalities of Work-life Balance Law", *feminists@law* 2014, vol. 4, afl. 1, 1-11, <http://journals.kent.ac.uk/index.php/feministsatlaw/article/view/101> (consultatie 12 juli 2016).

GREENHAUS, J.H. en BEUTELL, N.J., "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review* 1985, vol. 10, 76-88.

GREENHAUS, J.H. en PARASURAMAN, S., "Research on work, family and gender: Current status and future directions." in POWELL, G.N. (ed.), *Handbook of gender & work*, Newbury Park, Sage Publications, 1999, 391-412.

GUNDT, N., "Employment and Security in the Netherlands", *ELLJ* 2016, 364-372.

GUNDT, N., noot onder HvJ 15 oktober 2014, nr. C-221/13, Teresa Mascellani/Ministero della Giustizia, *TRA* 2015, vol. 9, afl. 1, 26-27.

GYBELS, N., HUMBLET, P. en JANVIER, R., "Jaarlijkse vakantie" in BLANPAIN, R. (ed.), *Arbeidsrecht*, II 24a, Brugge, die Keure, 1993, 1-72.

HALL, M. en RATHBONE, A., "BMW Group Case Study: Help a Workforce to Age" in MANFREDI, S. en VICKERS, L. (eds.), *Challenges of Active Ageing*, London, Springer Nature, 2016, 257-262.

HASSELBALCH, O., *Labour Law in Denmark*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2012, 390 p.

HÉAS, F., "Temps et santé au travail, pour un connexion plus explicite dans la loi", *Droit Social* 2015, afl. 10, 837-844.

HEEGER-HERTTER, S.E. en VELDMAN, A.G., "'Het nieuwe werken' in nieuwe wetgeving?", *ArbeidsRecht* 2015, vol. 28, afl. 6/7, 3-5.

HEIDEGGER, M. en WILDSCHUT, M., *Zijn en tijd*, Nijmegen, Sun, 1998, 559 p.

HEIDSTRA, E.A.M., "Artikel 7:628a BW: letterlijk of redelijk? Tot hoe ver dient de werknemersbescherming te strekken?", *ArbeidsRecht* 2013, afl. 62, 1-6.

HEIRMAN, J.-C., "La C.C.T. n° 76 relative au travail de nuit", *Ors.* 2001, 113-125.

- HEIRMAN, J.-C., "La réduction du temps de travail: situation au 1ier janvier 2003", *Ors.* 2003, 2-11.
- HENDRICKX, F. en DE GROOF, S., "Resolving Disputes over Employment Rights in Belgium", *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 2013, vol. 34, afl. 4, 743-772.
- HENDRICKX, F. en VAN BEVER, A., "Article 8 ECHR: judicial patterns of employment privacy" in DORSSEMONT, F., LÖRCHER, K. en SCHÖMANN, I. (eds.), *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford, 2013, 183-208.
- HENDRICKX, F., "Age and European Employment Discrimination Law" in HENDRICKX, F. (ed.), *Active ageing and labour law. Contributions in honour of professor Roger Blanpain*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 3-30.
- HENDRICKX, F., "Arbeidsrecht voor de spiegel", *TSR* 2010, 3-59.
- HENDRICKX, F., "De invloed van het Europese Unierecht op het Belgische arbeidsrecht" in SAMOY, I., SAGAERT, V. en TERRY, E. (eds.), *De invloed van Europa op het Belgische privaatrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 207-249.
- HENDRICKX, F., "Disability and Reintegration in Work: Interplay between EU Non-discrimination Law and Labour Law" in HENDRICKX, F. (ed.), *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, 61-72.
- HENDRICKX, F., "Foundations and Functions of Contemporary Labour Law", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, 108-130.
- HENDRICKX, F., "The future of collective labour law in Europe", *ELLJ* 2010, vol. 1, afl. 3, 59-79.
- HEPPLE, B. en VENEZIANI, B., "From 'Making' to 'Transformation'" in HEPPLE, B. en VENEZIANI, B. (eds.), *The Transformation of Labour Law in Europe*, Portland, Hart Publishing, 2009, 1-29.
- HEPPLE, B., "Factors influencing the making and transformation of labour law in Europe" in DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 30-42.
- HILDEBRANDT, E., "Balance between Work and Life - New Corporate Impositions through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?", *European Societies* 2006, 319-341.
- HOPKINS, K., "Supervisor Support and Work-Life Integration: A Social Identity Perspective" in KOSSEK, E.E. en LAMBERT, S.J. (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, 445-467.
- HORTON, R., "Care-giving and reasonable adjustment in the UK" in BUSBY, N. en JAMES, G. (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 137-152.
- HOUWELING, A.R., *Eigenaardig arbeidsrecht. Grondslagen van een modern arbeidsrecht*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2012, 34 p.
- HUMBLET, P., "Hoofdstuk 2. Apologie van het recht op uitbuiting. Een provocatie" in REYNIERS, K. en VAN REGENMORTEL, A. (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 17-31.
- HUMBLET, P., *De gezagsuitoefening door de werkgever. Een juridische analyse*, Deurne, Kluwer Rechtswetenschappen, 1994, XIX+420 p.
- INAGAMI, T., "The End of Classic Model of Labor Law and Post-Fordism", *Int J Comp LLIR* 1999, 691-702.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Decent Working Time. Balancing Workers' Needs with Business Requirements*, Geneva, International Labour Office, 2007, 24 p.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Hours of Work: From Fixed to Flexible? Reviews law and practice of ILO Member States relating to hours of work, with particular reference to the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1) and the Hours of Work (Commerce and Offices) Convention, 1930 (No. 30)*, Geneva, International Labour Office, 2005, 139 p., www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf (consultatie 4 juli 2016).

JACQUOT, S., LEDOUX, C. en PALIER, B., "A means to a changing end. European resources: the EU and the reconciliation of paid work and private life", *EJSS* 2011, vol. 13, afl. 1, 26-46.

JACQUOT, S., LEDOUX, C. en PALIER, B., "The Europeanisation of conciliation policies in France: boasting ... but learning", *EJSS* 2011, vol. 13, afl. 1, 69-88.

JAMES, G. en CALLUS, T., "Child welfare and work-family reconciliation policies: lessons from family law" in BUSBY, N. en JAMES, G. (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 173-187.

JAMOULLE, M., GEERKENS, E., FOXHAL, G., KÉFER, F. en BREDÆEL, S., *Le temps de travail: transformations du droit et des relations collectives du travail*, Brussel, CRISP, 1997, 580 p.

JONES, F., BURKE, R.J. en WESTMAN, M., "Introduction. Work-life balance: key issues" in JONES, F., BURKE, R.J. en WESTMAN, M. (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, 1-9.

JULÉN VOTINIUS, J., "Normative Perceptions Twisting the Law" in NUMMHAUSER-HENNING, A. en RÖNNMAR, M. (eds.), *Fifteen years with the Norma Research Programme*, Lund University, The Norma Research Programme, 2010, 47-55.

KÉFER, F. en CLESSE, J., "Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos", *Rev. Dr. ULg.* 2006, 157-168.

KÉFER, F., "La rémunération du temps de garde en régime d'accessibilité", (noot onder Cass. 6 juni 2011), *JLMB* 2012, afl. 3, 139-142.

KÉFER, F., "Wat is het meest verwerpelijke wetsartikel?", *Juristenkrant* 2010, afl. 217, 3-3.

KELLY, E.L., "Work-Family Policies: The United States in International Perspective" in PITT-CATSOUPHES, M., KOSSEK, E.E. en SWEET, S. (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, 99-119.

KELLY, E.L., KOSSEL, E.E., HAMMER, L.B., DURHAM, M., BRAY, J., CHERMACK, K., MURPHY, L.A. en KASKUBAR, D., "7 Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", *The Academy of Management Annals* 2008, vol. 2, afl. 1, 305-349.

KELLY, E.L., MOEN, P., OAKES, M., FAN, W., OKECHUKWU, C., DAVIS, K.D., HAMMER, L.B., KOSSEL, E.E., KING, R.B., HANSON, G.C., MIERZWA, F. en CASPER, L.M., "Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network", *American Sociological Review* 2014, afl. 79, 485-516.

KENNER, J., *EU Employment Law*, Oxford, Hart Publishing, 2003, 593 p.

KESTEMONT, L., "A Meta-Methodological Study of Dutch and Belgian PhDs in Social Security Law: Devising a Typology of Research Objectives as a Supporting Tool", *EJSS* 2015, vol. 17, afl. 3, 361-384.

KNIPSCHILD, E. en RIDDER, T., "De voordelen en risico's van een min-maxovereenkomst anno 2015", *ArbeidsRecht* 2015, afl. 22, 1-8.

KOSSEK, E.E., LAUTSCH, B.A. en EATON, S.C., "Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work-Family Effectiveness" in KOSSEK, E.E. en LAMBERT, S.J. (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, 243-261.

KOSSEK, E.E., LAUTSCH, B.A. en EATON, S.C., "Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness", *Journal of Vocational Behavior* 2006, vol. 68, 347-367.

KRINGS, B.-J., NIERLING, L., PEDACI, M. en PIERSANTI, M., *Working time, gender and work-life balance*, Leuven, Higher institute of labour studies (KU Leuven), 2009, 83 p.

KÜMMERLING, A. en LEHNDORFF, S., *The use of working time-related crisis response measures during the Great Recession*, Geneva, International Labour Office, 2014, 40 p.

LAI, A., "Women Can and Should Have it Both Ways", *European Journal of Law Reform* 2010, afl. 12, 3-4.

LAMBERTS, M., PACOLET, J., HENDRICKX, F., TERLINDEN, L., VANORMELINGEN, J. en DE GROOF, S., *Versterking van het arbeidsvolume in de social profit sector in Vlaanderen*, Leuven, HIVA-KU Leuven, 2014, 411 p.

LANGILLE, B., "Labour law's theory of justice" in DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 101-119.

LANTIN, B., "Begeleidingsmaatregelen voor nachtarbeid", *Arbbl.* 1997-98, vol. 28, 24-32.

LEE, S. en MCCANN, D., "Working time capability: towards realizing individual choice" in BOULIN, J.-Y., LALLEMENT, M., MESSENGER, J.C. en MICHON, F. (eds.), *Decent working time: New trends, new issues*, Genève, International Labour Office, 2006, 65-91.

LEEMANS, M., "Goedkope flexibiliteit of duurzame arbeid?", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, 10-15.

LEMBRECHTS, L., DEKOCKER, V., ZANONI, P. en PULIGNANO, V., "A study of the determinants of work-to-family conflict among hospital nurses in Belgium", *Journal of Nursing Management* 2014, 898-909.

LEMBRECHTS, L., DEKOCKER, V., ZANONI, P. en PULIGNANO, V., "Werk-privémaatregelen, een oplossing om het beroep van verpleegkundige aantrekkelijker te maken?", *Over.Werk* 2014, afl. 3, 17-23.

LENIA, S., *Fundamental social rights. Case law of the European Social Charter*, Strasbourg, Council of Europe Publishing, 2002, 2, 495 p.

LEWIS, S., GAMBLES, R. en RAPOPORT, R., "The constraints of a 'work-life balance' approach : an international perspective", *Int. J. of Human Resource Management* 2007, 360-373.

LIU, N.-C. en WANG, C.-Y., "Searching for a balance: Work-family practices, work-team design and organizational performance", *Int. J. of Human Resource Management* 2011, 2071-2085.

LUNAU, T., BAMBRA, C., EIKEMO, T.A., VAN DER WEL, K.A. en DRAGANO, N., "A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states", *European Journal of Public Health* 2014, 422-427.

LYONETTE, C., "Atypical working in Europe and the impact on work-family reconciliation" in BUSBY, N. en JAMES, G. (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 31-51.

MACDERMID, S.M., "(Re)Considering Conflict Between Work and Family" in KOSSEK, E.E. en LAMBERT, S.J. (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, 19-40.

MACPHERSON, S., "Reconciling employment and family care-giving: a gender analysis of current challenges and future directions for UK policy" in BUSBY, N. en JAMES, G. (eds.), *Families, Care-giving and Paid Work*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2011, 13-30.

MAERTEN, P. en DEJONGHE, D., "Onthaasting: omtrent de 38-urenweek, de vierdagenweek en de collectieve arbeidsduurvermindering", *Or.* 2002, 51-64.

MAERTEN, P., "9. Arbeidsduur en flexibele tewerkstellingsregimes" in BLOMMAERT, D., GADEYNE, S., MERCHIERS, Y. en STRUYVEN, D. (eds.), *Recht voor de onderneming*, XVIII.33, Mechelen, Kluwer, losbl.

MANTOUVALOU, V., "The prohibition of slavery, servitude and forced and compulsory labour under article 4 ECHR" in DORSSEMONT, F., LÖRCHER, K. en SCHÖMANN, I. (eds.), *The European Convention on Human Rights and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford, 2013, 143-157.

MCCANN, D., "Decent Working Hours as a Human Right: Intersections in the Regulation of Working Time" in FENWICK, C. en NOVITZ, T. (eds.), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Oxford, Hart Publishing, 2010, 509-528.

MCCANN, D., "Decent Working Hours as a Human Right: Intersections in the Regulation of Working Time" in FENWICK, C. en NOVITZ, T. (eds.), *Human Rights at Work. Perspectives on Law and Regulation*, Oxford, Hart Publishing, 2010, 509-528.

MCCANN, D., "Regulating working time needs and preferences" in MESSENGER, J.C. (ed.), *Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries: Finding the Balance*, Geneva, International Labour Organization, 2004, 10-28.

MCCANN, D., *Working Time Laws: A global perspective. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database*, Geneva, International Labour Office, 2005, 78 p.

MCCOLGAN, A., *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, Brussels, Directorate-General for Justice and Consumers, 2015, 97 p., <http://publications.europa.eu/da/publication-detail/-/publication/d4884e4f-c8b0-11e5-a4b5-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> (consultatie 10 april 2016).

MCGLYNN, C., "Reclaiming a Feminist Vision: The Reconciliation of Paid Work and Family Life in European Union Law and Policy", *Colum.J.Eur.L.* 2001, vol. 7, 241- 272.

MCGLYNN, C., "Work, Family, and Parenthood: The European Union Agenda" in CONAGHAN, J. en RITTICH, K. (eds.), *Labour Law, Work, and Family. Critical and Comparative Perspectives*, Oxford, Oxford University Press, 2005, 217-236.

MELLA MÉNDEZ, L., "New Forms of 'Distance Work' in Spain: An Overview" in MELLA MÉNDEZ, L. en SERRANI, L. (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, 194-213.

MESSENGER, J.C., "Towards Decent Working Time" in BOULIN, J.-Y., LALLEMENT, M., MESSENGER, J.C. en MICHON, F. (eds.), *Decent working time: New trends, new issues*, Genève, International Labour Office, 2006, 419-438.

MICHEL, J.S., KOTRBA, L.M., MITCHELSON, J.K., CLARK, M.A. en BALTES, B.B., "Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review", *Journal of Organizational Behavior* 2011, afl. 32, 689-725.

MILLIKEN, F.J. en DUNN-JENSEN, L.M., "The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life Boundary" in KOSSEK, E.E. en LAMBERT, S.J. (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, 43-59.

MILLS, M.J. (ed.), *Gender and the Work-Family Experience*, New York, Springer, 2015, 358 p.

MITCHELL, G., "Encouraging Fathers to Care: The Children and families Act 2014 and Shared Parental Leave", *Ind. L. J.* 2015, vol. 44, afl. 1, 123-133.

MORSA, M., "Le report du droit au congé annuel payé lorsque le travailleur tombe en incapacité temporaire de travail pendant la prise de son congé annuel payé - Arrêt de la Cour de justice de l'U.E. du 21 juin 2012- aff. C-78/11 ANGED: "un nouvelle épine pour le gouvernement belge?""", (noot onder HvJ 21 juni 2012, nr. C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) et al.), *JTT* 2012, 338-340.

MORSA, M., "Les mesures de contrôle des travailleurs occupés à temps partiel sont-elles compatibles avec la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997? Ces mesures ne créent-elles pas une discrimination avec les travailleurs à temps plein et ne constituent-elles pas des obstacles de nature juridique ou administrative limitant les possibilités de travail à temps partiel: l'affaire Dai Cugini, affaire C-151/10", (noot onder HvJ (Besch.) 7 april 2011, nr. C-151/10, ECLI:EU:C:2011:223, Dai Cugini NV/Rijksdienst voor Sociale Zekerheid), *JTT* 2011, 388-392.

MOSS, P., "Reconciling Employment and Family Responsibilities: A European Perspective" in LEWIS, S. en LEWIS, J. (eds.), *The Work-Family Challenge. Rethinking Employment*, London, Sage Publications Ltd, 1996, 20-33.

MUNDLAK, G., "The third function of labour law: distributing labour market opportunities among workers" in DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 315-328.

MURRAY, J., "The International Regulation of Maternity : Still Waiting for the Reconciliation of Work and Family Life", *Int J Comp LLIR* 2001, 25-46.

NATIONALE ARBEIDSRAAD (NAR), *Algemene evaluatie van de bestaande verlofstelsels*, 15 december 2009, nr. 76, www.cnt-nar.be/RAPPORT/rapport-076-NL.pdf

NEVENS, K., "Arbeidstijd, wachtdiensten en loon", (noot onder Cass. 6 juni 2011), *JTT* 2011, 375-377.

NICOLAISEN, H., "Changes in the regulation of overtime under different collective bargaining regimes: A comparison of Irish, Norwegian and Swedish banking", *European Journal of Industrial relations* 2011, 7-23.

NOONAN, M.C. en GLASS, J.L., "The hard truth about telecommuting", *Monthly Labor Review* 2012, 38-45.

O'BRIEN-SMITH, F. en RIGBY, M., "The Work-life balance strategies of USDAW: mobilising collective voice", *Industrial Relations Journal* 2010, 206-217.

O'DRISCOLL, M., BROUGH, P. en KALLIATH, T., "Work-family conflict and facilitation" in JONES, F., BURKE, R.J. en WESTMAN, M. (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, 117-142.

OECD, *How's Life?: Measuring well-being*, OECD-Publishing, 2011, 143 p., <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en> (consultatie 12 juli 2016).

PEETERS, J., *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, xxiv+718 p.

PÉLISSIER, J., AUZERO, G. en DOCKÈS, E., *Droit du travail*, Parijs, Dalloz, 2010, 25, 1457 p.

PETIT, J., *De arbeidstijdregeling*, Brugge, die Keure, 2001, 170 p.

PETTERSSON, H., "Discrimination against Part-Time and Fixed-Term Workers: A Critical Legal Positivist Analysis", *Int J Comp LLIR* 2015, vol. 31, afl. 1, 47-66.

PITT-CATSOUPHES, M., KOSSEK, E.E. en SWEET, S., "Charting New territory: Advancing Multi-Disciplinary Perspectives, Methods, and Approaches in the Study of Work and Family" in PITT-CATSOUPHES, M., KOSSEK, E.E. en SWEET, S. (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, 1-14.

POPMA, J.R., *Techno-stress and the right to disconnect*, onuitg. conference paper LLRN Amsterdam 2015, Universiteit van Amsterdam, 2015, 30 p.

PRECHAL, S., MASSELOT, A., BURRI, S., VAN DEN BERG, C., DE GRAAFF, G. en VAN SEGGELEN, I., *Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights*, Commission's network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women, 2006, 126 p., http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/2007report_pregnancy_en.pdf

PRYTZ, E., "The Relationship between Swedish Regulation of Working Hours and the EU Working Hours" in CARLSON, L., EDSTRÖM, Ö. en NYSTRÖM, B. (eds.), *Globalisation, Fragmentation, Labour and Employment Law. A Swedish Perspective*, Uppsala, Författarna och Iustus Förlag AB, 2016, 225-240.

RAINEY, B., WICKS, E. en OVEY, C., *Jacobs, White and Ovey. The European Convention on Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 6, 654 p.

RASSCHAERT, K., "Kaderleden en overwerk", *Or.* 2000, 1-7.

REILLY, A., "Precarious Work and Work-Family Reconciliation: New Zealand Perspectives", *onuitg.* 2015, 1-20.

REYNIERS, K., "Hoofdstuk 3. Het nieuwe juridische kader inzake psychosociale risico's. Een adequate bescherming tegen hedendaagse professionele risico's?" in REYNIERS, K. en VAN REGENMORTEL, A. (eds.), *(Te) hoge werkdruk: psychosociaal risico of economische dwangmatigheid?*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 31-57.

REYNIERS, K., *(Verboden) arbeid. (Grond)rechtelijke analyse van het arbeidsbegrip toegepast op de arbeidsverboden uit de wet van 16 maart 1971*, Antwerpen, Intersentia, 2012, 546 p.

RIGAUX, M., *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale? Essai sur un droit de la dignité de l'Homme au travail (re)mis en cause*, Brussel, Bruylant, 2009, 217 p.

RIJCKAERT, O., "'Loin des yeux, loin du compteur?' - Essai de clarification du temps de travail des travailleurs à domicile, des télétravailleurs et des travailleurs nomades" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 309-330.

ROBERT, F., *Telewerk. Juridische aspecten en recente ontwikkelingen*, Brussel, Larcier, 2008, VI+138 p.

ROGOWSKI, R., "Implementation of the EU Working Time Directive in the United Kingdom" in BARBIER, J.-C., ROGOWSKI, R. en COLOMB, F. (eds.), *The sustainability of the European Social Model. EU governance, social protection and employment policies in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, 231-252.

ROJOT, J. en BLANPAIN, R., "General report" in BLANPAIN, R., KÖHLER, E. en ROJOT, J. (eds.), *Legal and contractual limitations to working time in the European Union*, Leuven, Peeters Press, 1997, 3-119.

RÖNNMAR, M., "Labour and equality law" in BARNARD, C. en PEERS, S. (eds.), *European Union Law*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 591-620.

RÖNNMAR, M., "Non-discrimination, Reasonable Accommodation and Swedish Law: With a Special Focus on Disability" in HENDRICKX, F. (ed.), *Reasonable Accommodation in the Modern Workplace. Potential and limits of the Integrative Logics of Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2016, 89-103.

ROOZENDAAL, W.L. en HOEKSTRA, R.F., "Working Hours and Overtime : Balancing Economic Interests and Fundamental Rights in a Globalized Economy", 1-25, www.iler2015.com/dynamic/full/IL186.pdf (consultatie 12 augustus 2016).

ROOZENDAAL, W.L., *Werk en privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer, Kluwer, 2011, XVIII+535 p.

RUBIN, E.L., "Law and the methodology of law", *Wisconsin Law Review* 1997, 521-565.

RUCHAT, E., "Les personnes investies d'une poste de direction ou de confiance", *Ors.* 2002, 25-34.

RYAN, A.M. en KOSSEK, E.E., "Work-Life Policy Implementation: Breaking Down or Creating Barriers to Inclusiveness", *Human Resource Management* 2008, vol. 47, afl. 2, 295-310.

SACHS-DURAND, C., "Temps de travail et égalité entre les sexes" in VAN LIMBERGEN, G. en SALOMEZ, K. (eds.), *Liber Amicorum Maxime Stroobant*, Gent, Mys & Breesch, 2001, 355-362.

SALOMEZ, K., "Telewerk een bijzondere vorm van huisarbeid: naar geldend en komend recht?", *Soc.Kron.* 2006, afl. 3, 121-131.

SCHWARZ, F. en ENKEGAARD, J., *Scandinavian Employment Law*, Copenhagen, Thomson Reuters Professional A/S, 2009, 312 p.

SCIARRA, S., *'Modernization' of Labour Law: A Current European Debate*, Geneva, International Institute for Labour Studies, 2007, 11 p.

SCIARRA, S., *The evolution of labour law (1992-2003)*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2005, 94 p.

SERRANO GARCÍA, J., "Alterations to the Working Day and the Distribution of Working Time Versus the Rights of Reconciliation" in MELLA MÉNDEZ, L. en SERRANI, L. (eds.), *Work-life balance and the Economic Crisis*, Cambridge, Cambridge Scholars Publishing, 2015, 127-150.

SERV, *Wat als we Nieuw gaan Werken?*, Brussel, Stichting Innovatie & Arbeid, 2014, 258 p., www.serv.be/sites/default/files/documenten/HNW_Informatiedossier_watalswenieuwgaanwerken_def_0.pdf (consultatie 12 juli 2016).

SMETS, L. en THOELEN, N., "Thuiswerk en telewerk: nog ver van huis", *Or.* 2006, afl. 4, 83-96.

SOL, E. en RAMOS MARTIN, N., "Governance of EU labour law: implementation of the EU Working Time Directive in the Netherlands" in BARBIER, J.-C., ROGOWSKI, R. en COLOMB, F. (eds.), *The sustainability of the European Social Model. EU governance, social protection and employment policies in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, 206-230.

SOUVEREYNS, J.-M. en DELATOUR, D., "Les obligations légales liées au mesurage et au contrôle du temps de travail" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 217-268.

SULLIVAN, C. en LEWIS, S., "Work at home and the work-family interface" in JONES, F., BURKE, R.J. en WESTMAN, M. (eds.), *Work-Life Balance. A Psychological Perspective*, New York, Psychology Press, 2006, 143-162.

SUPIOT, A., "On-the-Job Time: Time for Agreement", *Int J Comp LLIR* 1996, 195-211.

SUPIOT, A., "Towards a European policy on work" in COUNTOURIS, N. en FREEDLAND, M. (eds.), *Resocialising Europe in a time of crisis*, Cambridge, Cambridge University Press, 2013, 19-35.

SUPIOT, A., *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press, 2001, 243 p.

SUTTON, K.L. en NOE, R.A., "Family-Friendly Programs and Work-Life Integration: More Myth than Magic" in KOSSEK, E.E. en LAMBERT, S.J. (eds.), *Work and life integration*, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Inc., 2005, 151-169.

SWIATKOWSKI, A.M., *Charter of Social Rights of the Council of Europe*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2007, xxi+414 p.

THOMPSON, C., BEAUVAIS, L.L. en ALLEN, T.D., "Work and Family from an Industrial/Organization Psychology Perspective" in PITT-CATSOUPHES, M., KOSSEK, E.E. en SWEET, S. (eds.), *The Work and Family Handbook*, East Sussex, Psychology Press, 2008, 283-301.

THOMPSON, C.A., BEAUVAIS, L.L. en LYNESS, K.S., "When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict", *Journal of Vocational Behavior* 1999, afl. 54, 392-415.

VALENDUC, G. en VENDRAMIN, P., "La réduction du temps de travail", *Courrier hebdomadaire du CRISP* 2013, vol. 2013/26-27, afl. 2191-2192, 5-84.

VAN BEVER, A., "Open Norms and the Foundations of Employment Law: A Legal Examination of Hidden Patterns in Employment Relationships", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 2, 173-187.

VAN DE GEUCHTE, A. en VANLAERE, C., *Zwangerschap en moederschap*, Mechelen, Kluwer, 2010, 144 p.

VAN DEN LANGENBERGH, K., *De schorsing van de arbeidsovereenkomst en het recht op arbeid*, Antwerpen, Intersentia, 2009, xxiv+695 p.

VAN DRONGELEN, H., "Een nieuwe arbeids- en rusttijdenregeling in internationaal perspectief", *Arbeid Integraal* 2006, afl. 2, 73-95.

VAN DRONGELEN, H., "The concept of 'working time' in the Working Time Directive and the Dutch Working Time Act", *ELLJ* 2012, vol. 3, afl. 1, 98-103.

VAN DRONGELEN, H. en DIENDER, G.G.C., "Arbeidsomstandigheden en arbeidstijden", *Arbeid Integraal* 2002, afl. 1, 27-29.

VAN DRONGELEN, H. en VEENDAM, N.H. "De Wet flexibel werken", *PS Documenta* 2015, afl. 8, (629) 629-636.

VAN DRONGELEN, J. (ed.), *Arbeidsomstandighedenrecht. Deel 2 Arbeidstijden gebundeld. Over misverstanden, onbegrip en de uitleg van de Arbeidstijdenrichtlijn 2003 en andere internationale verplichtingen*, Zutphen, Paris, 2011, 260 p.

VAN DRONGELEN, J. en FASE, W.J.P.M., *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2011, 350 p.

VAN DRONGELEN, J. en FASE, W.J.P.M., *Individueel arbeidsrecht. Deel 1 De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid. Vakantie en verlof*, Zutphen, Paris, 2015, 408 p.

VAN EECKHOUTTE, W., "Het belang van de werkgever", *TSR* 1994, 13-61.

VAN EECKHOUTTE, W., TAGHON, A. en DEPREZ, M., *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2013-2014*, Mechelen, Kluwer, 2013, 3080 p.

VAN EECKHOUTTE, W., TAGHON, A. en DEPREZ, M., *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2014-2015*, Mechelen, Kluwer, 2014, 3011 p.

VAN EECKHOUTTE, W., TAGHON, A. en DEPREZ, M., *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2015-2016*, Mechelen, Kluwer, 2015, 3011 p.

VAN PUTTEN, M., *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 885 p.

VAN REGENMORTEL, A., BUELENS, J., REYNIERS, K., VAN PUYVELDE, I. en VERVLIET, V., *Handboek Welzijn op het Werk*, Brugge, die Keure, 2015, XIX+459 p.

VAN SLUIS, J., *Leeswijzer bij Zijn en tijd van Martin Heidegger*, Budel, Damon, 1998, 124 p.

VANACHTER, O., "De arbeidstijd", *Or.* 1997, 42-47.

VANACHTER, O., "Evolutie in de arbeidswetgeving", *50 jaar arbeidsverhoudingen*, Brugge, Die Keure, 1989, 119-148.

VANACHTER, O., "Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit", *Or.* 2005, afl. Themanummer: Het arbeidsrecht tussen rigiditeit en flexibiliteit, 34-40.

VANDEPUTTE, W., *Ontslagrecht en de arbeidsmarkt. Naar een modernisering van het Belgische ontslagrecht*, Brugge, die Keure, 2012, 747 p.

VANDERSCHAEGHE, A., *De feestdagenwetgeving*, Mechelen, Kluwer, 2005, 106 p.

VANDEWEYER, J., *Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen. Werkt loopbaanonderbreking?*, Brussel, VUBPress, 2010, 388 p.

VANTHOURNOUT, J., *Het arbeidsreglement*, Brugge, Vanden Broele, 2007, XIV+320 p.

VERBRUGGE, F., "Le polymorphisme des limites au temps de travail" in GILSON, S. en DEAR, L. (eds.), *La loi sur le travail. 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 161-216.

VÉRICEL, M., "Que faut-il entendre par simplification du droit du travail", *Droit Social* 2015, afl. 10, 833-836.

VERVLIET, V., "Jaarlijkse vakantie - algemene situering" in RYCKX, D. en NIETVELT, J. (eds.), *Actuele problemen van jaarlijkse vakantie*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 1-43.

VRANKEN, M., *Death of labour law? Comparative perspectives*, Melbourne, Melbourne University Press, 2009, x+270 p.

WATSON, P., *EU Social and Employment Law. Second Edition*, Oxford, Oxford University Press, 2014, 465 p.

WEISS, M., "European Labour Law in transition from 1985 to 2010", *Int J Comp LLIR* 2010, afl. 1, 3-16.

WEISS, M., "Re-inventing labour law?" in DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The idea of labour law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 43-56.

WEISS, M., "The Future of Comparative Labor Law as an Academic Discipline and as a Practical Tool", *Comp. Lab. L. & Pol'y J.* 2005, vol. 25, afl. 1, 169-181.

WEISS, M., "Work-Life Balance: the German Experience" in MELLA MÉNDEZ, L. en SERRANI, L. (eds.), *Work-Life Balance and the Economic Crisis*, Newcastle upon Tyne, Cambridge Scholars Publishing, 2015, 59-71.

X, "Commission agrees to extend time for social partners' negotiations on reviewing EU rules" 16 augustus 2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=157&newsId=1637&furtherNews=yes> (consultatie 12 juli 2016).

X, "Social partners agree to negotiate on EU Working Time rules" 15 november 2011, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=nl&catId=157&newsId=1116&furtherNews=yes> (consultatie 12 juli 2016).

X., "On-call work and "zero hours" contracts" in X (ed.), *Factsheets*, Genève, International Labour Office, 2004, 1-2, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170714.pdf (consultatie 9 juli 2015).

X., *De Arbeidstijdenwet. Informatie voor werkgevers en werknemers*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2010, 32 p.

X., *Werkgevers en oproepcontracten*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2015, 3 p.

X., *Workplace stress: a collective challenge*, Turin, International Labour Office, 2016, 57 p., www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf (consultatie 12 juli 2016).

X., *Workplace stress: a collective challenge*, Turin, International Labour Office, 2016, 57 p., www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf (consultatie 12 juli 2016).

ZBYSZEWSKA, A., "The European Union Working Time Directive: securing minimum standards, with gendered consequences", *Women's Studies International Forum* 2013, vol. 39, 30-41.