

Vice-eersteminister en
minister van Werk, Economie en
Consumenten, belast met
Buitenlandse Handel,
Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en
Personen met een handicap



Vice-Premier Ministre et
Ministre de l'Emploi, de l'Economie et
des Consommateurs, chargé du
Commerce Extérieur, de la Lutte
contre la pauvreté, de l'Egalité des
chances et des Personnes
handicapées

PERSMEDEDELING DOOR KRIS PEETERS

Vice-Eersteminister en
Minister van Werk, Economie en Consumenten,
Buitenlandse Handel, Armoedebestrijding,
Gelijke Kansen en Personen met een handicap

Woensdag 15 mei 2019

**Kris Peeters: “Europees Hof stelt duidelijk arbeidstijd
van werknemer moet geregistreerd worden”**

Vice-eersteminister en minister van werk Kris Peeters reageert op het arrest van het Europese Hof van Justitie rond de registratie van de arbeidstijd.

Kris Peeters: “Het gaat niet over de prikklok verplichten of afschaffen maar om maatregelen te nemen om de arbeidstijd van werknemers te registreren. Dit is zowel in het belang van de werkgever als van de werknemer. Denk maar aan de noodzaak van zo'n systeem bij overuren, glijdende uurroosters en dergelijke. “

Het Europees Hof van Justitie heeft zich in een arrest van 14 mei 2019 uitgesproken over de conformiteit van het Spaanse arbeidsrecht met het Unierecht op het vlak van de registratie van de dagelijkse arbeidstijd van de werknemer die overuren verricht. Dit arrest werd op vraag van de Minister van Werk geanalyseerd door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Uit deze analyse blijkt dat het arrest een Spaanse zaak betreft, en dus geen uitspraak doet over de conformiteit van het Belgische arbeidsrecht met het Unierecht. Wel werden een aantal principes en interpretaties naar voor geschoven die ook voor de Belgische arbeidsduurwetgeving van belang kunnen zijn.

De Europese arbeidstijdrichtlijn bevat een fundamenteel recht voor iedere werknemer op een beperking van de maximale arbeidsduur en op de naleving van dagelijkse en wekelijkse rusttijden. Lidstaten moeten dus de nodige maatregelen nemen om aan de wekelijkse arbeidstijd een maximumgrens te stellen en te garanderen dat er voldoende rusttijden en pauzes zijn voor werknemers.

Het is in dat licht dat het Hof in zijn arrest heeft onderzocht in hoeverre het vereist is dat een systeem wordt opgezet waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd, wanneer deze overuren zou verrichten. Om het nuttig effect van de in het Unierecht verankerde fundamentele rechten te verzekeren, moeten de lidstaten aan werkgevers dan ook de verplichting opleggen om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd, zo stelt het Hof.

Wat het Spaanse arbeidsrecht betreft, is het Hof van mening dat dat niet het geval is. Het betreft dus in de eerste plaats een Spaanse zaak, waarin het Hof van Justitie een beoordeling heeft gemaakt van de Spaanse arbeidsduurwetgeving en de manier waarop die in Spanje wordt geïnterpreteerd. Het Hof van Justitie heeft zich in deze zaak niet gebogen over de Belgische arbeidsduurwetgeving.

In het Belgische arbeidsrecht bestaan de nodige omkaderende maatregelen met betrekking tot het presteren van overuren. Voor structureel overwerk bestaat er een verplichting om de te presteren uren, inclusief overuren, vooraf op te nemen in uurroosters die moeten worden neergelegd in het arbeidsreglement. Voor niet voorzienbaar overwerk bestaan er diverse flankerende maatregelen, zoals een voorafgaande toestemming van of kennisgeving aan de inspectie en de vakbondsafvaardiging en een bekendmaking van de aangepaste werkregeling, een uitdrukkelijk voorafgaand akkoord van de werknemer (vrijwillige overuren), de vermelding van bepaalde gegevens in sociale documenten, etc.

Ook met betrekking tot de registratie van arbeidstijd bevat het Belgische arbeidsrecht reeds een aantal verplichtingen. Zo werd in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk de verplichting opgelegd om bij toepassing van glijdende uurroosters in een systeem van tijdsopvolging te voorzien. Daarnaast werden in deze wet de bestaande verplichtingen met betrekking tot tijdsopvolging voor afwijkingen van de normale deeltijdse werkroosters geactualiseerd.

De gevolgen van dit arrest voor het Belgische arbeidsrecht zullen verder onderzocht moeten worden en de precieze draagwijdte zal in de toekomst duidelijk worden. Uit dit arrest een verplichting afleiden voor elke Belgische werkgever om een prikklok te installeren, is dan ook overroepen.
