

## RUSTDAGEN

In de bouwnijverheid wordt de arbeidsduurvermindering gerealiseerd via het toekennen van 12 rustdagen per jaar. Op die manier wordt de effectieve wekelijkse arbeidsduur, die nog steeds 40 uur bedraagt, op jaarbasis teruggebracht tot 38 uur.

De reglementaire basis van het stelsel van de rustdagen vinden we vooreerst in het KB nr. 213 van 26 september 1983. De arbeiders uit de bouwnijverheid hebben op basis van dit KB voor elk jaar recht op 6 rustdagen. De overige 6 rustdagen worden toegekend op basis van een cao die telkens in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf wordt afgesloten.

De data van het merendeel van de rustdagen worden traditioneel tijdens de eindejaarsperiode vastgesteld.

### **1. Verbod van tewerkstelling**

#### **1.1. Principe en uitzonderingen**

Tijdens de rustdagen geldt er een principieel verbod van tewerkstelling. De werkgevers uit de bouwnijverheid mogen slechts in de volgende gevallen hun werknemers tijdens de rustdagen tewerkstellen:

- 1° Voor het uitvoeren van werkzaamheden die volgens de bepalingen van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (artikel 12) eveneens mogen worden uitgevoerd op zondag. Het gaat meer bepaald om de volgende werkzaamheden:
  - toezicht op de bedrijfsruimte;
  - schoonmaken, herstellen en onderhouden, voor zover deze werkzaamheden voor de regelmatige voortzetting van het bedrijf nodig zijn, alsook de werkzaamheden buiten productie die nodig zijn voor de regelmatige hervatting van het bedrijf de volgende dag (bijv. schilderwerken in een school tijdens de kerstvakantie);
  - arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval (bijv. strooiwerkzaamheden op de wegen, het herstel van een beschadigd stuk wegdek wanneer dit niet kan uitgesteld worden);
  - dringende arbeid aan machines of materieel en arbeid die door een onvoorziene noodzaak wordt vereist;
  - arbeid om beschadiging van grondstoffen of voortbrengselen te voorkomen.
- 2° Wanneer de werknemers belast zijn met de klantendienst bij handelaars in bouwmaterialen.
- 3° Wanneer de onderneming op het ogenblik van de toekenning van de rustdagen gewoonlijk een periode van intense activiteit kent. Dit is voornamelijk het geval voor de installateurs van centrale verwarming.

In ieder geval kan het feit dat men problemen heeft om de uitvoeringstermijn na te leven, nooit het werken tijdens de rustdagen rechtvaardigen!

Opgelet: de eerste twee uitzonderingen gelden voor alle rustdagen, de derde enkel en alleen voor de rustdagen toegekend bij cao, zijnde de laatste 6 rustdagen. De derde uitzondering wordt immers niet vermeld in het KB nr. 213, maar wordt wel telkens opgenomen in de cao.

## **1.2. Procedure**

Wanneer binnen de voormelde uitzonderingen de werkgever zijn werknemers tijdens de rustdagen wil tewerkstellen, is een mededeling aan de arbeidsinspectie van het district waar de werken worden uitgevoerd nodig. Deze mededeling moet indien mogelijk vooraf gebeuren, zoniet uiterlijk 24 uur na het begin van de werkzaamheden.

## **1.3. Inhaalrust**

De werknemers die gedurende de rustdagen werden tewerkgesteld, hebben recht op inhaalrust. Deze inhaalrustdagen moeten binnen een welbepaalde periode worden toegekend. Voor de werkzaamheden die vermeld zijn onder de nummers 1<sup>o</sup> en 2<sup>o</sup> hierboven, moet de inhaalrust binnen 6 weken worden toegestaan. Voor de arbeidsprestaties onder 3<sup>o</sup>, moet de inhaalrust binnen 7 maanden worden toegekend.

Arbeiders die nog recht hebben op inhaalrust, moeten deze inhaalrust eerst opnemen alvorens zij tijdelijk werkloos kunnen gesteld worden. Tevens moet de werkgever, bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst, het aantal niet-toegekende inhaalrustdagen vermelden op het bewijs van volledige werkloosheid (C4).

## **1.4. Sancties**

Wanneer vastgesteld wordt dat er tijdens de rustdagen arbeid verricht werd in strijd met de bepalingen van het KB nr. 213 of de cao kan strafrechtelijk een geldboete van 143 tot 2.750 € worden opgelegd en/of een gevangenisstraf van 8 dagen tot 3 maanden. Overtreding van de cao kan ook aanleiding geven tot het opleggen van een administratieve geldboete van 50 tot 1.250 €.

# **2. Betaling van de rustdagen**

## **2.1. Arbeiders**

De vergoeding van de rustdagen voor de arbeiders is ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid van de Werklieden uit het Bouwbedrijf (FBZ). Iedere arbeider heeft in principe recht op de betaling van de rustdagen die binnen de duur van zijn arbeidsovereenkomst vallen. Er is geen anciënniteitsvereiste, noch een pro rata-regeling.

Het bedrag van de vergoeding waarop de arbeider recht heeft, wordt vastgesteld in functie van de looncategorie waartoe hij behoort. Daartoe moet de werkgever in de DmfA-aangifte voor het 3<sup>de</sup> kwartaal het uurloon van iedere arbeider vermelden. In geval van deeltijdse tewerkstelling wordt bij de berekening van de vergoeding waarop hij recht heeft rekening gehouden met de contractuele gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de arbeider, zoals vermeld in de DmfA-aangifte.

De uitbetaling gebeurt door de erkende uitbetalingsinstellingen van de vakorganisaties of door de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen op voorlegging van het specifieke attest 'rustdagen'. De werkgever ontvangt dit attest eind november, begin december van het FBZ en overhandigt het aan zijn arbeiders.

In sommige gevallen heeft een arbeider geen recht op de betaling van bepaalde rustdagen, niettegenstaande die dagen binnen de duur van zijn arbeidsovereenkomst vallen. Dit is het geval wanneer zijn arbeidsovereenkomst op dat ogenblik geschorst is om één van de volgende redenen: wederzijdse instemming, arbeidsongeval, beroepsziekte, volledige loopbaanonderbreking, volledig tijdskrediet, beroepsopleiding, hechtenis, ongerechtvaardigde afwezigheid of onbetaald verlof.

Bij schorsing wegens ziekte behoudt de arbeider het recht op betaling van de rustdag door het FBZ, behalve wanneer deze schorsing al ononderbroken loopt sinds 1 januari van het jaar waarop de rustdag betrekking heeft. In geen geval kan de zieke arbeider echter de rustdag op een later tijdstip inhalen.

In een aantal andere gevallen heeft een arbeider na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst nog recht op de betaling van rustdagen die buiten de duur van zijn arbeidsovereenkomst vallen:

- de arbeider die verbonden was met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en die ontslagen werd (behalve om dringende reden) in de periode van 60 dagen voorafgaand aan het begin van de hoofdperiode van de rustdagen op het einde van het jaar, heeft nog recht op betaling van de rustdagen van de hoofdperiode op voorwaarde dat hij op dat ogenblik nog volledig werkloos is. Werknemers die brugpensioen of begeleidende maatregelen genieten, hebben echter geen recht meer op de betaling van de rustdagen van de hoofdperiode;
- de arbeider die verbonden was met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens 3 maanden welke een einde nam in de periode van 60 dagen voorafgaand aan het begin van de hoofdperiode van de rustdagen, heeft recht op de betaling van een gedeelte van de rustdagen. Ook hier is de voorwaarde dat hij in de hoofdperiode nog volledig werkloos is. Hij heeft enerzijds recht op de dagen die binnen de overeenkomst vallen en anderzijds op een aantal bijkomende rustdagen in verhouding tot de duur van zijn arbeidsovereenkomst (elke maand tewerkstelling geeft recht op 1 rustdag).

## **2.2. Bedienden**

In toepassing van artikel 23 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1989 van het ANPCB, zijn de modaliteiten inzake arbeidstijdorganisatie, zoals zij zijn vastgesteld overeenkomstig de maatregelen genomen in het Paritair Comité voor het Bouwbedrijf (PC 124), eveneens van toepassing op het bediendenpersoneel van de bouwbedrijven.

Hieruit volgt dat:

- de bediende gebonden moet zijn door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik van de toekenning van de rustdagen;
- de bediende die ontslag neemt in de loop van het jaar en die niet meer verbonden is door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat de rustdagen worden toegekend, er niet kan van genieten;
- de bediende die in de loop van het jaar in dienst treedt en die verbonden is door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat de rustdagen worden toegekend, er volledig kan van genieten;
- de bediende die ontslagen wordt door zijn werkgever in de loop van het jaar en wiens overeenkomst een einde neemt in de periode van 60 dagen die voorafgaan aan het begin van de hoofdperiode van de rustdagen, recht heeft op de volledige betaling van de rustdagen;
- de bediende die ontslagen wordt door zijn werkgever in de loop van het jaar en wiens overeenkomst een einde neemt vóór de periode van 60 dagen die voorafgaat aan het begin van de hoofdperiode van de rustdagen, enkel recht heeft op de rustdagen die binnen de duur van zijn arbeidsovereenkomst vallen.

De bedienden ontvangen voor elke rustdag waarop zij recht hebben, hun normale loon ten laste van de werkgever (betaling van het maandloon zonder dat het aantal rustdagen in mindering wordt gebracht).

### **2.3. Industriële leerlingen**

De arbeidsduurvermindering die van toepassing is op de arbeiders van de bouwsector is eveneens van toepassing op de industriële leerlingen in de bouwbedrijven. De cao betreffende de arbeidsvoorwaarden van de industriële leerlingen legt echter een specifieke vergoedingsregeling vast.

Het aantal rustdagen dat de werkgever ten laste moet nemen, hangt af van het aantal maanden dat de industriële leerovereenkomst loopt sinds 1 januari (1 dag per maand). Voor de leerlingen die al minstens een volledig jaar in dienst zijn moet de werkgever dus alle rustdagen betalen. Voor de leerlingen die in de loop van het jaar in dienst getreden zijn, zijn de rustdagen slechts gedeeltelijk ten laste van de werkgever.

De vergoeding voor die rustdagen is inbegrepen in de maandelijkse leervergoeding die in het leerreglement is vastgesteld. De werkgever betaalt die vergoeding dus zonder dit aantal rustdagen in mindering te brengen.

Het Fonds voor Vakopleiding in de Bouwnijverheid vergoedt de leerling voor het aantal rustdagen die binnen de leerovereenkomst vallen en die niet door de werkgever worden betaald.

### **2.4. Middenstandsopleiding**

De arbeidsduurvermindering die van toepassing is op de arbeiders van de bouwsector is eveneens van toepassing op de leerlingen die een middenstandsopleiding volgen. Hier is geen specifieke regeling vastgelegd. Zij volgen dus de regeling van de arbeiders (geen anciënniteitsvereiste, geen pro rata). De vergoeding van de rustdagen is ten laste van de werkgever (betaling van de normale maandelijkse vergoeding zonder dat het aantal rustdagen in mindering wordt gebracht).

## **3. Schorsing opzeggingstermijn**

Wanneer een werkgever een arbeidsovereenkomst van een arbeider opzegt geldt een bijzondere regeling wanneer die opzeggingstermijn voor een gedeelte samenvalt met de rustdagen in de eindejaarsperiode. De opzeggingstermijn wordt immers geschorst tijdens die rustdagen.

De regel geldt enkel voor de rustdagen in de eindejaarsperiode, niet voor de losse dagen die in de loop van het jaar zijn vastgesteld. Ze geldt evenmin voor de opzegging gegeven aan bedienden, noch voor de opzegging gegeven door de werknemer zelf.

De opzeggingstermijn wordt enkel geschorst tijdens de rustdagen en dus niet tijdens de weekends en de feestdagen of vervangingsdagen van feestdagen die in die periode vallen.

-----