

1

Bijlage: overzicht van de arbeidstijd-elementen voor alle personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt (contractuelen, stagiairs, statutairen en mandaathouders).

	Modaliteiten	Afwijkingen mogelijk?	Opmerkingen	Wettelijke basis Reglementaire basis
Arbeitsduur	de tijd gedurende welke het personeel ter beschikking is van de werkgever	--	De noties 'arbeidsduur' en 'arbeidstijd' zijn voor de toepassing van de arbeidstijdwet synoniemen.	Arbeidstijdwet, art.8, §1, 2 ^o lid
Minimale arbeidstijd/dag	Geen minimale dagelijkse arbeidstijd	--	--	--
Maximale arbeidstijd/dag	11 uren	ja	Gelijkwaardige inhaalrust in de loop van de veertien volgende dagen.	Arbeidstijdwet, art.5, §3 en §4
Maximale arbeidstijd/week	50 uren	ja	Inhaalverlof binnen de referentieperiode van vier maanden.	Arbeidstijdwet, art.8, §2 en §3
Gemiddelde wekelijkse arbeidstijd	38 uren na te leven binnen referentieperiode van vier maanden Alle periodes (jaarlijks vakantieverlof, ziekteverlof, feestdagen,...) die voor wat de statutairen betreft, gelijkgesteld zijn aan dienstactiviteit of die voor contractuelen leiden tot een schorsing van de arbeidsovereenkomst, worden in aanmerking genomen voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, met uitzondering van de beschikbaarheid wegens ziekte, verlof voor opdracht (indien niet erkend als zijnde van algemeen belang), afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden en verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden.	de referentieperiode van 4 maanden kan niet worden verlengd.	Het is belangrijk om vast te stellen wanneer de referentieperiode begint en eindigt. De arbeidstijdwet bevat geen bijzondere bepalingen over de vaststelling ervan. De werkgever kan dus zelf kiezen voor de verdeling van een jaar in 3 blokken van 4 maanden, een systeem van verschuivende periodes of een combinatie van beide systemen. Week = een reeks van zeven opeenvolgende dagen die aanvangt op maandag.	Arbeidstijdwet, art.8, §1 KB 19.11.1998, art.6
Minimale rusttijd/dag	11 opeenvolgende uren rust in elk tijdvak van 24 uren tussen de beëindiging en de	ja	--	Arbeidstijdwet, art.5, §1 & §2

2

	Modaliteiten	Afwijkingen mogelijk?	Opmerkingen	Wettelijke basis Reglementaire basis
	hervatting van de arbeid			
Minimale rusttijd/week	35 opeenvolgende uren binnen elk tijdvak van 7 dagen	ja	Gelijkwaardige inhaalrust in de loop van de veertien volgende dagen.	Arbeidstijdwet, art. 7, §3 en §4
Pauzes	Recht op een halfuur pauze <u>indien</u> dagelijkse arbeidstijd > 6 uren	ja	Bij afwijkingen, worden bijzondere beschermingsmaatregelen ten gunste van de werknemers genomen door de Koning.	Arbeidstijdwet, art.6
Inhaalrust	Inhaalrust bij overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, binnen de referentieperiode van vier maanden (14 dagen bij overschrijding van de maximale daggrens + uitzonderlijk te vervangen door financiële compensatie)	--	--	Arbeidstijdwet, art. 8, §3
Overloon (°)	Vervanging inhaalrust door 'financiële compensatie' enkel in geval van onvoorziene omstandigheden die dringende maatregelen vragen en mits akkoord werknemer = 1/1976 ^{ste} van de brutojaarbezoldiging (voor de berekening van de maand waarin de prestaties worden verricht)	--	--	Arbeidstijdwet, art. 8, §3, 2° lid KB 13.07.2017, art.53-55
Wachtdienst Wachtoeloege	Er bestaat een uitgebreide (Europese) rechtspraak rond arbeidstijd en wachtdiensten: (1) Wachtdienst op de werkvloer = arbeidsduur (2) Wachtdienst thuis = geen arbeidsduur tenzij de werknemer niet meer zelf over zijn vrije tijd kan beschikken (3) Effectief geleverde prestaties gedurende wachtdienst thuis = arbeidsduur = een forfaitaire toeloege bij een wachtdienst	--	Wachtoeloege = van toepassing op statutairen, stagiairs en contractuelen Er wordt een wachtoeloege toegekend aan het personeelslid dat een actieve of passieve wachtdienst verzorgt. passieve wachtdienst = de verplichting voor een personeelslid om buiten zijn diensturen bereikbaar en beschikbaar te zijn zonder zich echter te moeten	KB 13.07.2017, art. 42-48

	Modaliteiten	Afwijkingen mogelijk?	Opmerkingen	Wettelijke basis Reglementaire basis												
	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">tijdens de week</td> </tr> <tr> <td>20,00 euro</td> <td>passieve</td> </tr> <tr> <td>30,00 euro</td> <td>actieve</td> </tr> <tr> <td colspan="2">tijdens het weekend</td> </tr> <tr> <td>35,00 euro</td> <td>passieve</td> </tr> <tr> <td>50,00 euro</td> <td>actieve</td> </tr> </table>	tijdens de week		20,00 euro	passieve	30,00 euro	actieve	tijdens het weekend		35,00 euro	passieve	50,00 euro	actieve		<p>verplaatsen.</p> <p>actieve wachtdienst = de verplichting voor een personeelslid om buiten zijn diensturen niet alleen bereikbaar en beschikbaar te zijn, maar ook om zich te kunnen verplaatsen.</p> <p>wachperiode tijdens de week = de onderbroken of onderbroken periode, met een minimumduur van 15 uur en met een maximumduur van 24 uur, van maandag tot vrijdag.</p> <p>wachperiode tijdens het weekend = de onderbroken of onderbroken periode, met een minimumduur van 15 uur en met een maximumduur van 24 uur, die volledig of gedeeltelijk plaatsvindt op zaterdag, zondag of een feestdag.</p>	
tijdens de week																
20,00 euro	passieve															
30,00 euro	actieve															
tijdens het weekend																
35,00 euro	passieve															
50,00 euro	actieve															
Nachtarbeid Nachtprestatie	<p>Verboden - Onder nachtarbeid wordt verstaan de arbeid verricht tussen 20u en 6u.</p> <p>Het dagelijkse werkrooster moet evenveel werken bevatten als een volledig dagelijks werkrooster, met een minimum van zes uur. Het mag echter niet meer dan acht uur per periode van vierentwintig uren bedragen.</p>	ja	<p>Flankerende maatregelen.</p> <p>Zie ook hieronder de rubrieken 'moederse hapsbescherming / jeugdige personeelsleden - nachtarbeid'</p>	Arbeidstijdwet, art. 10-21												
Jaarlijks vakantieverlof	<p>Vaststelling op het lopende jaar en naargelang de leeftijd (min.26 werkdagen en max. 33 werkdagen); op basis van de prestaties. Op te nemen binnen het jaar.</p> <p>Personeelslid ontvangt wedde en vakantiegeld voor de vakantiedagen; niet opgenomen vakantiedagen kunnen enkel</p>	--	<p>Eventuele overdracht naar het volgend jaar (ruimere overdracht bij afwezigheid wegens ziekte) en mogelijkheid tot loopbaansparen</p> <p>werkdagen = de dagen waarop het personeelslid verplicht is te werken</p>	Arbeidstijdwet, art.9 KB 19.11.1998, art. 2, §1, 2° en 3° & art.10-13 KB 13.07.2017, art.13-15 (vakantiegeld) & art. 22 (compenserende toelage)												

4

	Modaliteiten	Afwijkingen mogelijk?	Opmerkingen	Wettelijke basis Reglementaire basis
	worden vervangen door een financiële vergoeding bij het einde van de arbeidsrelatie.		krachtens de arbeidsregeling die hem is opgelegd; één werkdag = 7u36min (38uren-werkweek) of 7u12min (36uren-werkweek)	
Zaterdagprestatie	Niet verboden – arbeidstijdwet voorziet geen recht op inhaalruist voor een zaterdagprestatie aangezien zaterdag wordt aanzien als een werkdag; wel een toelage voor onregelmatige prestaties mogelijk. = 50% van 1/1976 ^{ste} van de brutojaarbezoldiging (voor de berekening van de maand waarin de prestaties worden verricht) OF personeelslid kan opteren voor inhaalruist = 150% van de gepresteerde tijd.	--	Toelage voor onregelmatige prestaties: = van toepassing op statutairen, stagiairs en contractuelen maar NIET op personeelsleden werkzaam in opeenvolgende ploegen (afzonderlijke toelage); het personeelslid van wie het normale uurrooster prestaties 's nachts, tijdens feestdagen of tijdens het weekend omvat.	KB 13.07.2017, art. 47-50
Zondagarbeid Zondagprestatie	Verboden volgens arbeidstijdwet – prestaties op zondag tussen 0 uur en 24 uur; gelijkwaardige inhaalruist binnen de 14 dagen volgend op de zondag; moet niet bezoldigd worden (extra dag onbetaald thuisblijven) maar wel een toelage voor onregelmatige prestaties mogelijk. = 1/1976 ^{ste} van de brutojaarbezoldiging (voor de berekening van de maand waarin de prestaties worden verricht) OF personeelslid kan opteren voor inhaalruist = 200% van de gepresteerde tijd.	ja	maar NIET op personeelsleden werkzaam op compensatiedagen en brugdagen. Leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde beslist over de organisatie van prestaties buiten de normale uurroosters en stelt hiervoor op vrijwillige basis personeelsleden aan of laat hen aanstellen.	Arbeidstijdwet, art. 7 KB 13.07.2017, art. 47-50
Feestdagenregeling Feestdagprestatie	10 wettelijke en 3 reglementaire feestdagen; compensatiedagen tussen 27 en 31 december ter vervanging van een feestdag die samenviel met een niet-werkdag (zaterdag/zondag) (indien een personeelslid zijn ambt definitief neerlegt voor de periode tussen 27 en 31 december dan heeft het recht op een aantal verlofdagen = aantal	Ja	Telewerk geeft geen recht op toelage, tenzij anders beslist.	KB 19.11.1998, art.14 KB 13.07.2017, art. 47-50 Omszendsbrief nr.476

5

	Modaliteiten	Afwijkingen mogelijk?	Opmerkingen	Wettelijke basis Reglementaire basis
	<p>feestdagen die samenvielen met een niet-werkdag in de periode dat hij wel nog in dienst was).</p> <p>Geen uitdrukkelijk verbod voor werken op een feestdag maar wel een toelage voor onregelmatige prestaties mogelijk.</p> <p>= 1/1976^{ste} van de brutojaarbezoldiging (voor de berekening van de maand waarin de prestaties worden verricht) OF personeelslid kan opteren voor inhaalrust = 200% van de gepresteerde tijd.</p>			
Brugdagenregeling Brugdagprestatie	<p>Sinds 2001 bepaalt de minister van Ambtenarenzaken jaarlijks voor welke dagen een brugdag wordt toegekend.</p> <p>Een gelijkwaardige inhaalrust is voorzien voor een personeelslid dat moet werken op een brugdag.</p>	Neen	Geen vervangende dienstverrijstelling voorzien voor een personeelslid dat niet moet werken op een brugdag (bijv. vrije dag bij deeltijdse arbeid).	Jaarlijkse omzendbrief
Uur- roosters	vast			
	variabel			
glijtijd				
	<p>Glijdende uurroosters kunnen worden toegepast; In de jaren '70 werd het systeem van de glijdende uurroosters ingevoerd binnen de federale overheid. Dit systeem werd wel toegelicht in een aantal omzendbrieven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nr. 80 van 27 april 1978.- prestaties van het personeel. Invoering van het systeem "variabele arbeidstijd"; • nr. 120 van 31 oktober 1979.- invoering van de 38u. werkweektijd; • nr. 133 van 22 februari 1980.- prestaties van het personeel. Invoering van de "variabele arbeidstijd"; • nr. 231 van 24 augustus 1983.- variabele werktijd.- Recuperatie van krediet voor geleverde prestaties door deeltijds werkende ambtenaren. <p>Sommige onderdelen van deze omzendbrieven zijn ondertussen achterhaald door andere en meer recente wettelijke en reglementaire bepalingen, zoals bijvoorbeeld de arbeidstijdwet en het koninklijk besluit van 19 november 1998.</p>			
Opeenvolgende ploegen	<p>Niet verboden</p> <p>= toelage per uur prestatie, gelijk aan een percentage van 1/1976e van de brutojaarbezoldiging genomen als basis voor de berekening</p>	--	werk in opeenvolgende ploegen = een wijze van werkorganisatie waarbij de werknemers na elkaar op dezelfde werkposten tewerkgesteld zijn volgens	KB 13.07.2017, art.51-52

Versie 13.12.2021

omzendbrief deconnectie – bijlage

6

	Modaliteiten	Afwijkingen mogelijk?	Opmerkingen	Wettelijke basis Reglementaire basis
	<p>van de bezoldiging van de maand waarin het werk in opeenvolgende ploegen verricht werd.</p> <p>→ 10% als het personeelslid uitsluitend tijdens de week werkt zonder werk te verrichten tussen tweeëntwintig uur en zes uur;</p> <p>→ 15% als het personeelslid:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tijdens de week en het weekend werkt zonder werk te verrichten tussen tweeëntwintig uur en zes uur; - tijdens de week, evenals tussen tweeëntwintig en zes uur werkt, zonder werk te verrichten tijdens het weekend; <p>→ 20% als het personeelslid tijdens de week, tijdens het weekend en tussen tweeëntwintig uur en zes uur werkt;</p> <p>→ 25% als het personeelslid uitsluitend tijdens het weekend en tussen tweeëntwintig uur en zes uur werkt, of enkel een van beide. Prestaties verricht van twintig tot tweeëntwintig uur of van zes tot acht uur, om het even welke dag, mogen evenwel in aanmerking worden genomen als ze niet meer dan 25% van het totaal van de prestatie bedragen.</p>		<p>een bepaald rooster, ook bij toerbeurt en al dan niet continu, met als gevolg dat de werknemers over een bepaalde periode van dagen of weken op verschillende tijdstippen moeten werken.</p>	
Flexibele werkregelingen	Na afloop van elke periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en onbezoldigd ouderschapsverlof kan elk personeelslid een aangepast werkschema aanvragen (bijv. een ander begin- of einduur).	--	--	KB 19.11.1998, art.35bis
Telewerk en satellietwerk	De telewerker en de satellietwerker zorgen voor de organisatie van hun werk rekening houdend met de arbeidstijdwet. Telewerk wordt geplafonneerd op 3/5 van de arbeidsregeling van het personeelslid. Telewerk en satellietwerk samen mogen nooit gelijk zijn aan de	Neen	--	KB 22.11.2006, art. 5, §4 & art. 6, §3 KB 13.07.2017, art. 96

7

	Modaliteiten	Afwijkingen mogelijk?	Opmerkingen	Wettelijke basis Reglementaire basis
	arbeidsregeling van het personeelslid.			
Deeltijdse arbeid (*)	Voor alle vormen van deeltijdwerk (vierdagenweek, halftijds werken, loopbaanonderbreking, verminderde prestaties wegens persoonlijke omstandigheden) is er een uniforme manier voorzien om de werkkalender vast te stellen, tijdelijk en definitief aan te passen.	--	--	KB 19.11.1998, art.8bis KB 20.09.2012, art.4, §2 & art.9, §2
Verloven & afwezigheden (*)	Het personeelslid mag niet afwezig zijn van zijn dienst, tenzij hij vooraf een verlof of dienstvrijstelling heeft gekregen (algemeen principe).	--	--	KB 19.11.1998, art.3 Wet 19.07.2012 + KB 20.09.2012
Jeugdige personee Isleden	Strengere verplichtingen - Tijd gedurende welke de jeugdige werknemer ter beschikking is van een of meerdere werkgevers. Bepanking tot 8u/dag en 40u/week. - Het presteren van overwerk moet uitzonderlijk blijven en er zijn een aantal strikte formaliteiten voorzien.	--	De arbeidstijd bij een of meerdere werkgevers moet worden samengesteld om na te gaan of er een overschrijding is van de dagelijkse en/of wekelijkse arbeidsduurgrenzen.	Arbeidswet, art. 30, 3° & 31
rust	Strengere verplichtingen - 12 uur opeenvolgende rust tussen de beëindiging en de hervatting van de arbeid & bijkomende rustdag onmiddellijk volgend op of voorafgaand aan een zondag (= wekelijkse onderbreking van 48u).	neen	--	Arbeidswet, art. 32
pauzes	Strengere verplichtingen - een halfuur pauze wanneer de arbeidstijd meer dan 4,5 uur bedraagt - een uur pauze wanneer de arbeidstijd meer dan 6 uren bedraagt (waarvan een halfuur aaneensluitend)	--	--	Arbeidswet, art. 34
zondags- arbeid	Verbod op zondagsarbeid, feestdagarbeid en arbeid op bijkomende rustdagen.	--	--	Arbeidswet, art. 32

8

	Modaliteiten	Afwijkingen mogelijk?	Opmerkingen	Wettelijke basis Reglementaire basis
Moeder- schaps- bescher- ming	nacht- arbeid	--	--	Arbeidswet, art. 34bis
	nacht- arbeid	--	--	Arbeidswet, art.43, §1. Arbeidstijdwet, art.18
	overwerk	--	--	Arbeidswet, art.44 KB 19.11.1998, art.29
	borst- voedings- -pauze	--	Pauzes = effectieve arbeidstijd.	KB 19.11.1998, art.33ter
Deconnectierecht	<p>Een personeelslid kan enkel worden gecontacteerd buiten de normale arbeidstijd wanneer het gaat om uitzonderlijke en onvoorziene aangelegenheden waarbij actie vereist is die niet kan wachten tot de volgende arbeidsperiode of indien hij wordt aangeduid voor een wachtdienst.</p> <p>Het personeelslid mag geen nadelen ondervinden wanneer hij buiten zijn normale arbeidstijd zijn telefoon niet opneemt of werkgerelateerde berichten niet leest.</p>	--	--	KB 02.10.1937, art.7bis, §1

(°) 'Overloon' is een begrip dat zijn oorsprong vindt in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 en betekent 'loon voor overwerk'.

(*) Een overzicht van de verlofstelsels en stelsels van deeltijds werken voor statutairen, stagiairs en contractuelen kan steeds worden geconsulteerd via fedweb.belgium.be. Dit overzicht wordt aangepast bij elke wijziging van de verlofregeling.

LEGENDE BIJ DE TABEL	
Arbeidswet	Arbeidswet van 16 maart 1971
Arbeidstijdwet	Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector
Wet 19.07.2012	Wet van 19 juli 2012 betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar in de openbare sector
KB 02.10.1937	Koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel
KB 19.11.1998	Koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de Rijksbesturen
KB 22.11.2006	Koninklijk besluit van 22 november 2006 betreffende het telewerk en het satellietwerk in het federaal administratief openbaar ambt
KB 20.09.2012	Koninklijk besluit van 20 september 2012 houdende diverse bepalingen betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar
KB 13.07.2017	Koninklijk besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt