

## Arbeidsduur voor leidinggevende en vertrouwensfuncties?

*Publicatiedatum: 9 augustus 2010*

De arbeidswet regelt de **arbeidsduur** van werknemers, zoals de maximum- en minimumgrenzen van de arbeid, de verplichte rustpauzes, het verbod op nachtarbeid ed.

Bepaalde werknemers zijn **uitgesloten** van de regeling betreffende arbeidsduur, zoals werknemers met een leidinggevende of vertrouwensfunctie.

### 1. Wat zijn leidinggevende en vertrouwensfuncties?

Een **Koninklijk Besluit** van 10 februari 1965 somt de meeste leidinggevende functies en vertrouwensposten op.<sup>1</sup>

Zo wordt verwezen naar: directeurs, filiaalhouders, hoofdmeestergasten, personen die onder hun verantwoordelijkheid de onderneming tegenover derden kunnen verbinden, maar ook stalmeesters, een verantwoordelijke voor de mechanografie, ed.

De tekst van het Koninklijk Besluit is intussen zodanig **verouderd** dat een aantal functies niet meer bestaan of erg geëvolueerd zijn. Om deze reden aanvaardt de rechtspraak soms analoge functies als leidinggevende of vertrouwensfunctie, zoals een hoofdboekhouder, een directiesecretaresse, een verantwoordelijke voor de informaticadienst, een atelierchef die effectief gezag uitoefent over enkele arbeiders en verantwoordelijk is voor de standbouw op beurzen, ed.

De bepalingen van het Koninklijk Besluit worden wel **beperkend geïnterpreteerd** en kunnen dus niet naar eigen goeddunken toegepast worden.

Het bestaan van een leidinggevende of vertrouwensfunctie moet bovendien blijken uit een geheel van **feiten**, zoals o.m. de functie en taken, de verantwoordelijkheden, het uitoefenen van gezag, het loon en werkmiddelen (bedrijfswagen, gsm, naamkaartjes, ...), bepalingen in de arbeidsovereenkomst, plaats in het organogram, ed.

### 2. Welke bepalingen zijn niet van toepassing?

Volgende bepalingen zijn **niet van toepassing** op leidinggevende en vertrouwensfuncties:

- de maximale en minimale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur: zij mogen dus meer dan 9 uur per dag en 38 uur per week werken;
- het verbod op nachtarbeid;
- de verplichting tot naleven van de uurroosters: zij mogen dus werken buiten de uurroosters voorzien in de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement;
- de rustpauzes.

<sup>1</sup> K.B. van 10 februari 1965, B.S. 12 februari 1965

### **3. Gevolgen?**

Aangezien de leidinggevende en vertrouwensfuncties zijn uitgesloten van enkele bepalingen betreffende arbeidsduur, en dus ook van de bepalingen betreffende overuren, spelen de regels betreffende **overloon en inhaalrust in principe niet**.

Werknemers in een leidinggevende of vertrouwensfunctie kunnen dus prestaties verrichten boven de maximale dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur van de onderneming, zonder dat er sprake is van overuren.

Bepaalde rechtspraak oordeelt dat de werknemer **bijkomende loon** voor deze prestaties kan vorderen indien zijn loon onvoldoende hoog is om deze prestaties forfaitair te dekken.