

Werken op Open Bedrijvendag?

Publicatiedatum: 26 september 2011

Op **zondag 2 oktober** is het weer de jaarlijkse **Open Bedrijvendag**. Op die dag kan het grote publiek een blik achter de schermen werpen van een heel aantal verschillende bedrijven. Doet uw bedrijf ook mee aan de Open Bedrijvendag? Dan heeft u die dag wellicht ook personeel nodig. Mogen zij echter wel **werken op een zondag**?

1. Zondagarbeid

In principe is het **verboden** om op zondag te werken. Er zijn uiteraard wel enkele **uitzonderingen** op dit verbod. Zo is het bijvoorbeeld wel toegelaten om werknemers op zondag te laten werken voor de '**deelneming aan manifestaties van alle aard**'. Hieronder vallen onder meer tentoonstellingen, beurzen, braderijen,... Ook de Open Bedrijvendag valt onder deze uitzondering, zodat u zich hierop kunt beroepen om uw personeel op die dag te laten werken.

Het is mogelijk dat er in **uw sector** een **afwijkende regeling** bestaat inzake zondagarbeid, waardoor u toch geen beroep kunt doen op deze uitzondering.

2. Vergoeding

De wet voorziet **geen toeslag** voor zondagwerk. In principe moeten deze uren dus aan het normale loon vergoed worden.

U kunt natuurlijk altijd **vrijwillig** een bepaalde toeslag toekennen aan de werknemers die bereid zijn om op de Open Bedrijvendag te komen werken.

Ook hier kan er **binnen uw sector een afwijking** bestaan. In bepaalde sectoren zal er dus toch verplicht een bepaalde toeslag betaald moeten worden bij zondagarbeid.

3. Inhaalrust

De werknemers die op zondag werken, hebben recht op **inhaalrust** binnen de **6 dagen** na die zondag. Deze inhaalrust is **niet betaald**, aangezien de rust op zondag normaal gezien ook niet betaald wordt. De inhaalrust mag overigens samenvallen met een **dag waarop normaal gezien niet gewerkt wordt** in de onderneming (meestal de zaterdag).

De **duur** van de rust is gelijk aan een volledige dag, als de werknemer op zondag ten minste 4 uur gewerkt heeft, en een halve dag, als hij minder dan 4 uur gewerkt heeft. In dat laatste geval moet de inhaalrust vóór of na 13u genomen worden, en mag het werk op die dag niet langer dan 5 uur duren.

4. Overuren

Als u uw werknemers in de week vóór 2 oktober hun normale 38 uur laat werken, dan zullen de uren die ze op zondag komen **overuren** zijn. Dit heeft natuurlijk gevolgen. Om te beginnen is het **niet altijd toegelaten** om overuren te presteren. Bovendien zorgen overuren ervoor dat er een **overurentoeslag** betaald moet worden (100% op een zondag) en dat er recht is op **betaalde inhaalrust** (bovenop de onbetaalde inhaalrust wegens zondagarbeid).

U kunt dus maar beter **vermijden** dat de tewerkstelling op zondag overuren zijn. Dit kunt u door een **tijdelijke wijziging van het uurrooster** van de betrokken werknemers. U kunt hen bijvoorbeeld de maandag vóór de Open Bedrijvendag niet laten werken, en hen deze uren in de plaats daarvan laten presteren op zondag. Hun totale arbeidsduur die week blijft dan hetzelfde, waardoor er geen sprake is van overuren.

U kunt deze tijdelijke wijziging van het uurrooster doorvoeren door dit in een **bijlage aan de arbeidsovereenkomst** op te nemen, die door beide partijen ondertekend wordt. Het uurrooster moet ook toegevoegd worden aan het arbeidsreglement.
