

HR HAPPY HOUR

1 U GRATIS ONLINE KENNISDELING
JOUW HARD HR VRAGEN BEANTWOORD

Els De Coninck
Legal HR trainer

7 05 2026



Els De Coninck
elsdeconinck@flexius.be

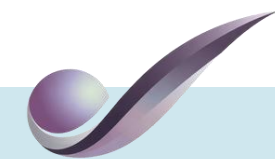
0476 75 39 66



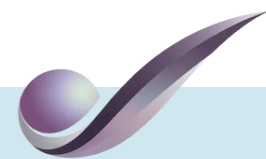
*U volgt opleiding
en leert wat u
nodig heeft over
het gekozen
thema*



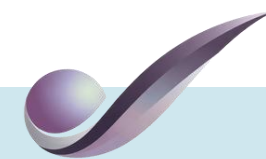
*U krijgt sociaal-
juridische
ondersteuning van
een persoonlijke
sparringpartner
die meedenkt,
bijstuurt en risico's
helpt beheersen.*



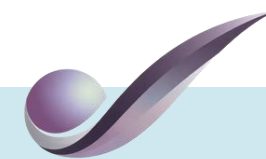
**Interactieve opleiding waar je écht
leert wat je nodig hebt over het
gekozen thema**



**Concrete en toepasbare
antwoorden op je sociaal-
juridische vragen**



**Ondersteuning bij de juridische
onderbouwing van je HR-beleid**



**Hard HR Support vanuit passie en
expertise**

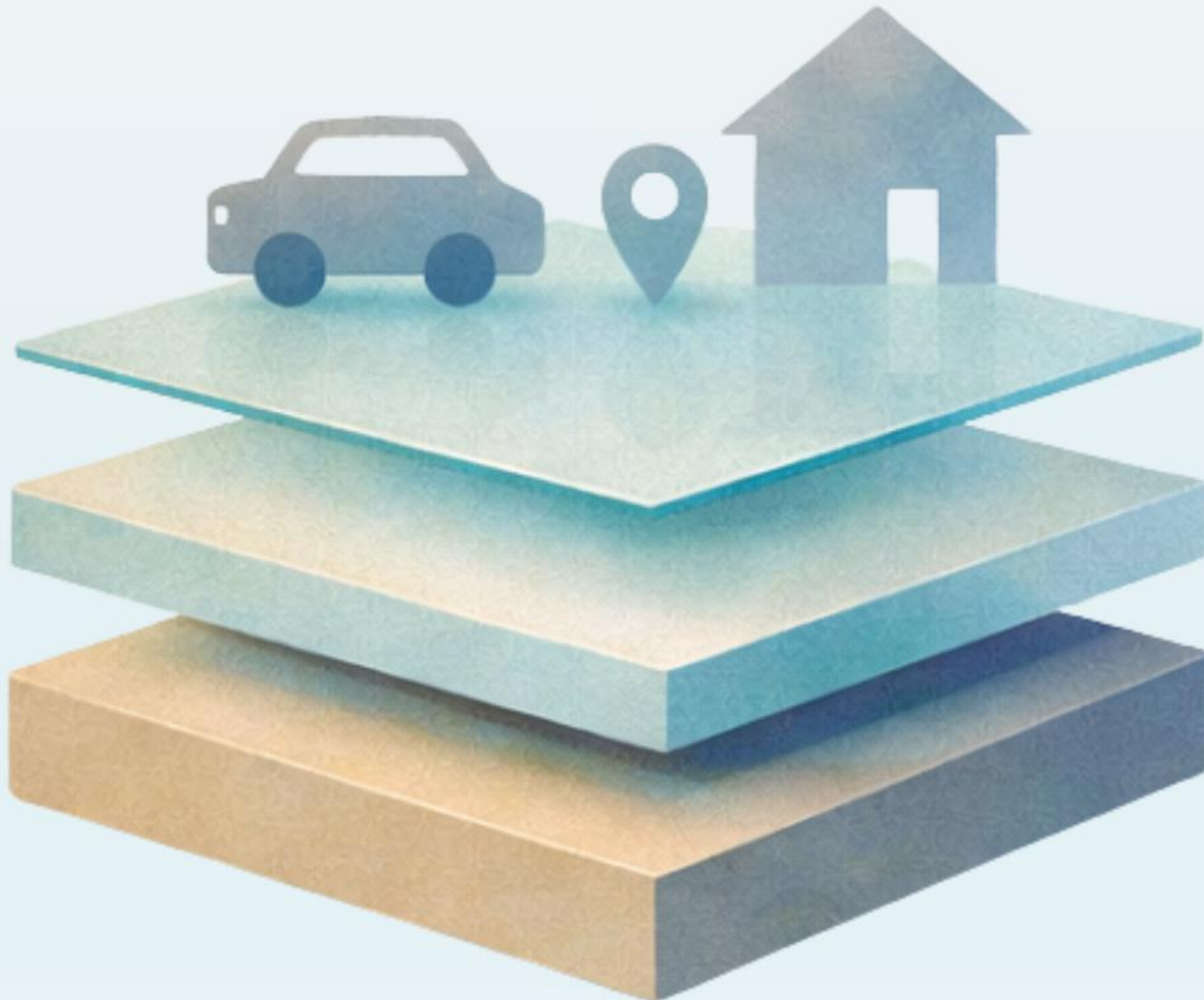
HR Happy Hour 7 05 2026

Overzicht



HET MOBILITEITSBUDGET IN DE PRAKTIJK

Het mobiliteitsbudget structureel verankeren in het loonbeleid



Advies NAR 29 04 2026
over het verplicht
Mobiliteitsbudget



NATIONALE ARBEIDSRAAD

CENTRALE RAAD VOOR HET
BEDRIJFSLEVEN

ADVIES Nr. 2.485

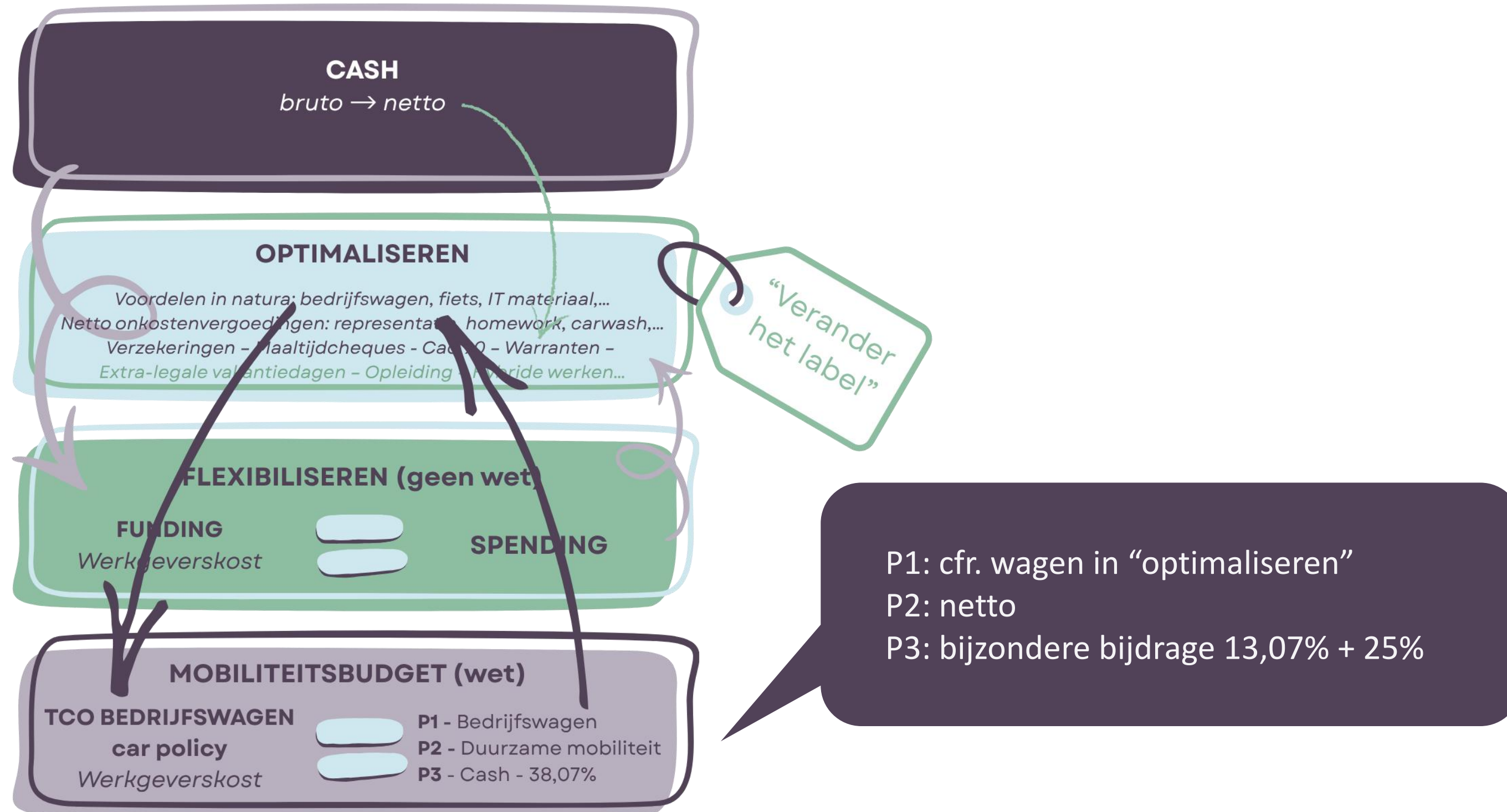
CRB 2025-1330
CO 1000

Gemeenschappelijke Raadszitting van 29 april 2026

Voorontwerp van wet tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het mobiliteitsbudget

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Vierde laag: mobiliteitsbudget



Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Waarom kiezen voor het mobiliteitsbudget?



MILIEU

- ✓ Elektrificatie wagenpark
- ✓ Alternatieven voor de bedrijfswagen



MOBILITEIT

- ✓ Alternatieven voor de wagen stimuleren
- ✓ Hybride werken stimuleren
- ✓ Werken dicht bij huis stimuleren



(PARA)FISCALITEIT

- ✓ Bedrijfswagens worden steeds duurder
- ✓ Loonoptimalisering met het mobiliteitsbudget



EMPLOYER BRANDING

- ✓ Aanbod op maat van elke (generatie van) WN
- ✓ Auto als aantrekkelijk voordeel wordt steeds minder aantrekkelijk

A top-down view of a wooden desk. In the upper left, a white cup filled with dark coffee. Below it, a white Samsung smartphone with a black screen. To the left of the phone is a dark red pen with silver accents. At the bottom are two white rectangular sticky notes. In the top right corner, there are green leaves and red berries. A white text box with a striped header and footer is on the right side of the image.

FEDERAAL REGEERAKKOORD

Het bestaande mobiliteitsbudget wordt hervormd tot een
mobilitéitsbudget voor iedereen

- ✦ Hierbij wordt vertrokken vanuit de terbeschikkingstelling door de werkgever van een **budget** waar de wagen, alsook andere vervoersmodi, bestedingsmogelijkheden zijn op basis van hun werkelijke waarde.
- ✦ Daarenboven vervangt het nieuwe mobiliteitsbudget **bestaande regelingen voor tussenkomsten van de werkgever in de woon-werk- en privéverplaatsingen** van de werknemer, met het oog op een vereenvoudiging van het bestaande stelsel.
- ✦ Verder wordt de nieuwe regeling **(para)fiscaal gunstig** behandeld, om zo de aantrekkelijkheid van het nieuwe systeem te waarborgen.
- ✦ Tot slot wordt bij de uitwerking van deze hervorming rekening gehouden met de nodige **overgangsmaatregelen**.

Het mobiliteitsbudget zal door werkgevers systematisch als mogelijkheid worden aangeboden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen

FEDERAAL REGEERAKKOORD

2025-2029

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

✓ Ministerraad 9 01 2026

- **Fase 1:** “*Het mobiliteitsbudget zal door werkgevers systematisch als mogelijkheid worden aangeboden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen*”.

- *Niet*

✓ < 15 WNs tijdens de referentieperiode

✓ < 50 WNs tijdens de referentieperiode tot 31 12 2027

✓ Advies CRB + NAR nr. 2485 d.d. 29 04 2026

- **DOEL MOB:** duurzame modal shift, zonder een bijkomende vorm van loonoptimalisatie in het leven te roepen



Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Bijsturing van....

✓ 1. De administratieve complexiteit

- Vraag deelnemers: wat zou jij willen vereenvoudigen?

✓ 2. De ongelimiteerde mogelijkheid om huisvestingskosten in te brengen

- Effecten op de woningmarkt
- Max. 50% van het MOB
 - Voor nieuw toegekende MOB

✓ 3. Het minimumaanbod in pijler 2 van het Mobiliteitsbudget

- “Minstens 1 aanbod in pijler 2”
- Doel: modal shift
- NAR-aanbeveling
 - Aanbod dat aansluit bij behoefte WNs
- Dialoog

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Bijsturing van....

✓ De administratieve complexiteit

✓ De ongelimiteerde mogelijkheid om huisvestingskosten in te brengen

✓ Het minimumaanbod in pijler 2 van het Mobiliteitsbudget

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

3. De tijdelijke

- ✓ 1. Bijsturing van de administratieve complexiteit uitsluiting van bepaalde werknemerscategorieën van MOB

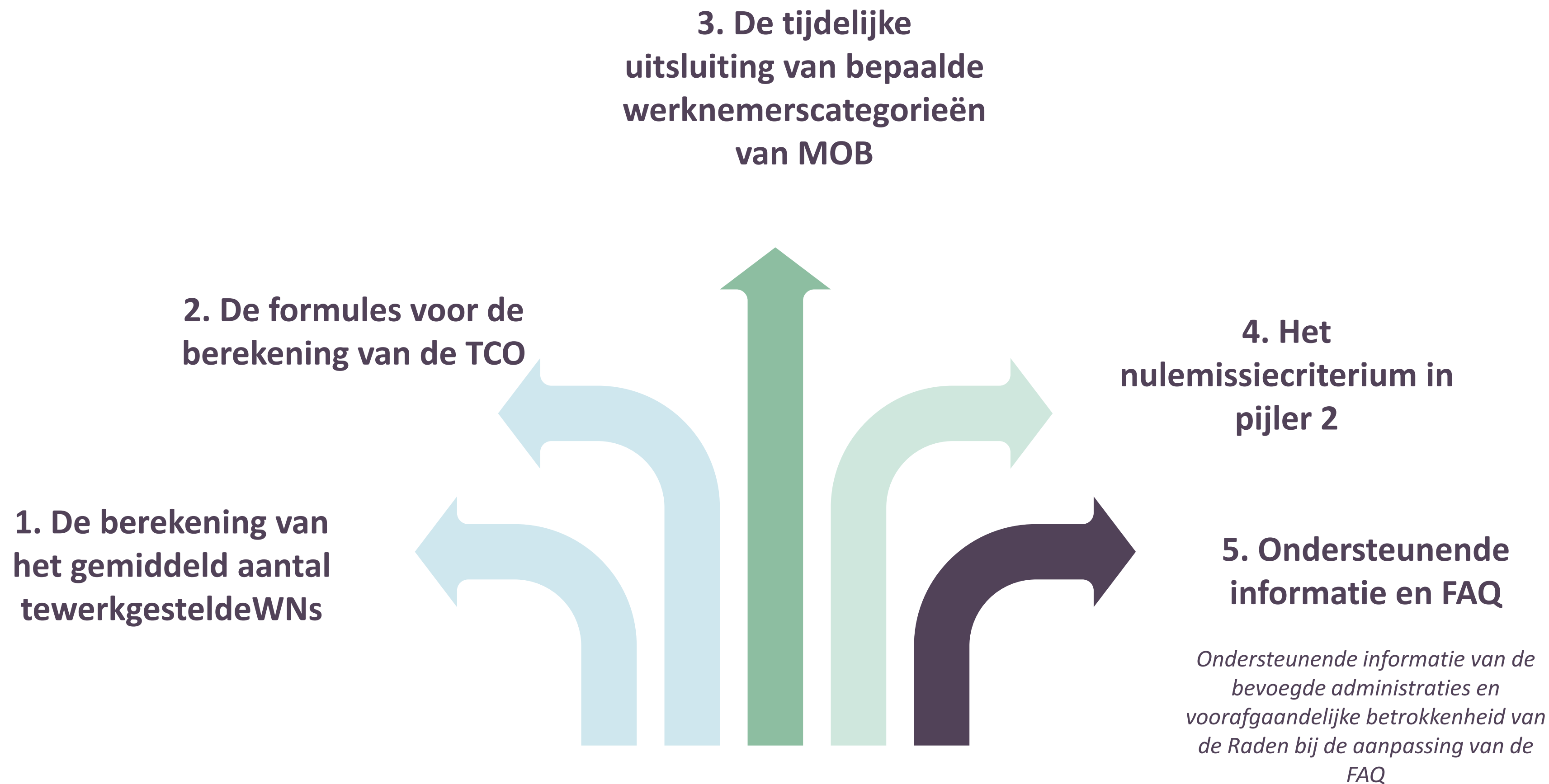
2. De formules voor de berekening van de TCO

4. Het nulemissie criterium in pijler 2

1. De berekening van het gemiddeld aantal tewerkgestelde WNs

5. Ondersteunende informatie en FAQ

Ondersteunende informatie van de bevoegde administraties en voorafgaandelijke betrokkenheid van de Raden bij de aanpassing van de FAQ



Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Het bedrag van het Mobiliteitsbudget

✓ MOB o.b.v. TCO wagen

✓ WG kiest welke wagen

Jaarlijkse bruto kost voor de WG met inbegrip van alle
(para)fiscale lasten

1

UITGANGSPUNT

INDIVIDUEEL PER WN o.b.v. de wagen
en het verbruik van de WN

2

ALTERNATIEF

O.b.v. referentiewagen en
referentieverbruik per functiecategorie

→ Keuze voor 2 maken en consequent
toepassen

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Het bedrag van het Mobiliteitsbudget

MOB

Werkelijke kost

Forfaitair

O.b.v. eigen wagen WN of referentiewagen
→ Keuze referentiewagen te vermelden in aanbod

BESTEDING IN PIJLER 1

Werkelijke kost

Forfaitair

O.b.v. eigen gekozen wagen

Elke 3 jaar kan WG keuze herzien met effect voor wie dan nog niet is ingestapt

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

WERKELIJK

Mobiliteitsbudget o.b.v. werkelijke kost wagen WN / referentiewagen

Aankoop/leasing (3)

Jaarlijkse afschrijving van 20% van de kostprijs van de (milieuvriendelijke) bedrijfswagen, rekening houdende met de aangerekende opties en accessoires en de toegekende kortingen (cfr. cataloguswaarde VAA)
Intresten op geleende kapitalen

Kosten van huur of leasing

Tanken & laden (5)

Brandstof- en elektriciteitskosten
Administratiekosten m.b.t. tank- en laadkaarten
Jaarlijkse afschrijving van 20% van de kostprijs van het laadstation en zijn installatie
Onderhouds- en herstellingskosten van het laadstation
Beheerskosten van de laadpaal en laadkabel

Gebruik & onderhoud (10)

Tol- en parkeerkosten
Reinigings-, onderhouds- en herstellingskosten
Kosten van een vervangwagen
Kosten voor het rijklaar maken van het voertuig
Kosten voor het vervangen, verwisselen en stockeren van de banden
Expertisekosten bij teruggave van het voertuig bij het einde van het contract of bij een verandering van bestuurder
Herstelkosten geïnventariseerd bij teruggave van voertuig eindecontract
Verzekeringskosten (incl. franchisekosten)
Kosten van de technische keuring
Beheerskosten van

(Para)fiscale lasten (6)

Belasting op de in verkeerstelling (BIV)
Verkeersbelasting
CO2-solidariteitsbijdrage
Niet-recupereerbare btw op auto kosten
Belasting op het niet-aftrekbaar gedeelte van de autokosten en
Belasting op het gedeelte van het VAA dat een verworpen uitgave vormt (17%/40%)

Gemiddelde van de **laatste 4 jaar** om uitschieters (duur of goedkoop jaar) te vermijden

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Mobiliteitsbudget o.b.v. forfaitaire kost wagen WN / referentiewagen

FORFAITAIR

VASTE COMPONENT (wagen WN / referentiewagen)

Huur/leasing	Eigendom / financiële leasing
Jaarlijkse huur of leasekost	Cataloguswaarde voertuig incl. belasting op het niet aftrekbare gedeelte van de cataloguswaarde) x 25%
Gebruik & onderhoud: gemiddelde jaarlijkse kosten over afgelopen 3 jaar	Geen bijkomende kosten van verzekering, onderhoud,...
(para)fiscale lasten: - Niet aftrekbare btw - Belasting op niet-aftrekbare autokosten - CO2-solidariteitsbijdrage	CO2-solidariteitsbijdrage

VARIABELE COMPONENT (individueel / referentiewagen)

✓ $(6.000 + (\text{afstand woon-werk} \times 2 \times 200)) \times \text{verbruikskost per km}^*$

** 30% van de vrijgestelde kmvergoeding op het moment van de berekening van het MOB (bij eerste toekenning of bij wijziging van functie of promotie)*

✓ 0 als wagen zonder tankkaart of herlaadkaart of als deze kost al in lease- of huurprijs begrepen

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Vereenvoudiging TCO

FORFAITAIR

✓ Berekening van de TCO van geleasede en gehuurde voertuigen volgens de forfaitaire waardenformules **vermelden op de leasingdocumenten**

✓ Overheid moet verplichte richtlijnen communiceren aan leasingmaatschappijen over berekening TCO m.o.o. coherentie en uniformiteit

✓ Vereenvoudigde forfaitaire waardenformules mogen niet leiden tot een resultaat dat significant afwijkt van het resultaat dat verkregen wordt bij toepassing van de huidige forfaitaire waardenformules

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Vereenvoudiging TCO

Gemiddelde van de **laatste 3 / 4 jaar** om uitschieters (duur of goedkoop jaar) te vermijden

WERKELIJK
4 jaar → 2 jaar

FORFAITAIR – Leasing
3 jaar → Geen gemiddelde

De formule zou dus de volgende worden:

de vaste component = de jaarlijkse huur-of leasekosten + de niet-aftrekbare btw + de belasting op de niet-aftrekbare autokosten + de patronale CO₂-solidariteitsbijdrage (in totaliteit op jaarbasis)

+ de variabele component = $(6000 + \text{de enkele woon-werkafstand} \times 2 \times 200) \times \text{de verbruikskosten per kilometer}^7$

Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Veralgemeend mobiliteitsbudget?

En wat met fase 2?
Moeten ook WNs zonder recht op een bedrijfswagen een mobiliteitsbudget krijgen?



Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Vergemeend Mobiliteitsbudget?

FEDERAAL REGEERAKKOORD

Het bestaande mobiliteitsbudget wordt hervormd tot een **mobilitieitsbudget voor iedereen**

- ✦ Hierbij wordt vertrokken vanuit de terbeschikkingstelling door de werkgever van een **budget** waar de wagen, alsook andere vervoersmodi, bestedingsmogelijkheden zijn op basis van hun werkelijke waarde.
- ✦ Daarenboven vervangt het nieuwe mobiliteitsbudget **bestaande regelingen voor tussenkomsten van de werkgever in de woon-werk- en privéverplaatsingen** van de werknemer, met het oog op een vereenvoudiging van het bestaande stelsel.
- ✦ Verder wordt de nieuwe regeling **(para)fiscaal gunstig** behandeld, om zo de aantrekkelijkheid van het nieuwe systeem te waarborgen.
- ✦ Tot slot wordt bij de uitwerking van deze hervorming rekening gehouden met de nodige **overgangsmaatregelen**.

Het mobiliteitsbudget zal door werkgevers systematisch als mogelijkheid worden aangeboden aan werknemers die recht hebben op een bedrijfswagen

Op 5 juni legden wij ons oor te luisteren bij ACV Puls. Tijdens een online toelichting van het Federaal Regeerakkoord werd ook hier bevestigd: er zijn nog geen ontwerp teksten beschikbaar.

DIT IS WAT WE LEERDEN:

Mobiliteitsbudget voor iedereen?

- Vanaf 1 januari 2026 zouden alle werknemers met een salariswagen (of die er recht op hebben) ook 'een mobiliteitsbudget' ter beschikking moeten worden gesteld
- Hoe 'verplicht' zou dit dan worden aangeboden?
- Hoe zou dit budget er dan precies uitzien (conform het huidige wettelijke kader of met aanpassingen?)
- Wat met de vele cafetariaplanwagens die er in ons land intussen rondrijden?
- Indien geen recht op bedrijfswagen : hoe ziet dat budget er dan uit en hoe wordt dit gefinancierd?

NEVER
WORK
ALONE
Vic Van Kesterbroeck



Het verplicht Mobiliteitsbudget – Advies CRB & NAR 29 04 026

Vergemeend mobiliteitsbudget?

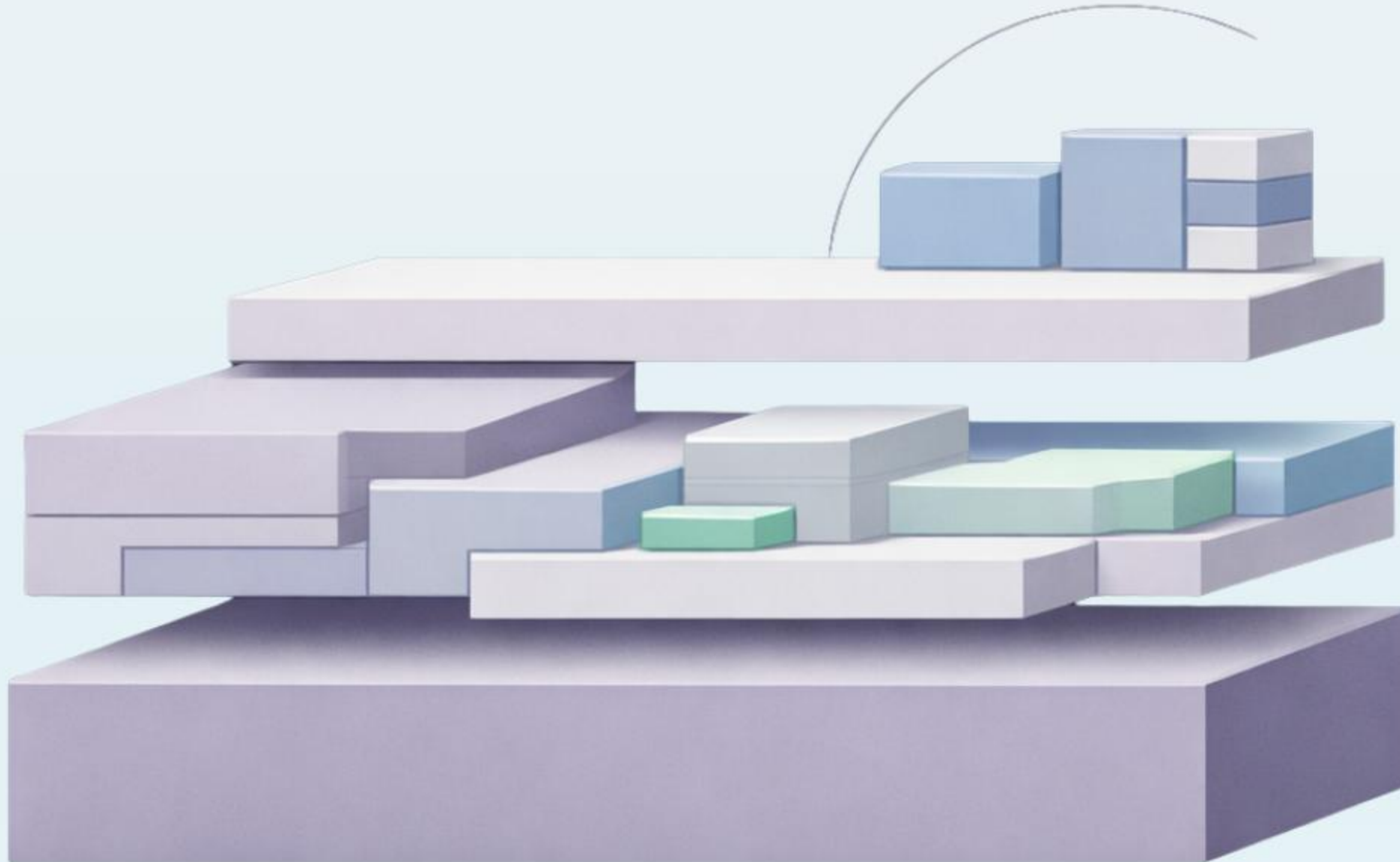


3. De Raden betrekken bij de tweede fase van de hervorming van het mobiliteitsbudget

De tweede fase van de geplande hervorming van het mobiliteitsbudget, zoals die is opgenomen in het federaal regeerakkoord 2025-2029, beoogt de hervorming van het bestaande mobiliteitsbudget tot een mobiliteitsbudget voor iedereen. De Raden vragen om in een zo vroeg mogelijk stadium (lees: vóór de opstelling van een voorontwerp van wet) bij de voorbereiding van deze fase betrokken te worden. Ze herinneren eraan dat de terugbetaling van het woon-werkverkeer tot de bevoegdheid van de sociale partners behoort en wordt geregeld via talrijke intersectorale, sectorale en ondernemings-cao's.

MASTERCLASS BELONINGS- ARCHITECTUUR VOOR HR

Naar een competitief, strategisch en transparant loonbeleid



**Al en je
loonbrief...**

**Loon-
transparantie**

Gebruik jij AI?



Al en je loonbrief

4-lagen loonbeleid - Tweede laag: loonoptimalisering

TERBESCHIKKINGSTELLING MET VAA/VIN

- ✓ WG is eigenaar / betaalt
- ✓ WN mag privé gebruiken
- ✓ Voor dat privé gebruik moet (soms) een VAA in loonlijn (vb: IT materiaal & bedrijfswagen)
- ✓ Tenzij WG privégebruik
 - Verbiedt
 - Controleert
 - Sanctioneert

ONKOSTENVERGOEDING

- ✓ WN is eigenaar / betaalt
- ✓ WN gebruikt professioneel
- ✓ WG betaalt een onkostenvergoeding (vb: BYOD, kilometervergoeding professionele verplaatsingen)

Al en je loonbrief

4-lagen loonbeleid - Tweede laag: loonoptimalisering

+ Patronale bijdrage RSZ

BRUTO

+ VAA IT

- RSZ WN (13,07%)

Belastbaar loon

- Bedrijfsvoorheffing

Voorlopig nettoloon

+ Sociaal abonnement

+ Terugbetaalde kosten

- VAA IT

- Bijzondere bijdrage SZ

- Loonbeslag / Voorschotten / ...

NETTO

Loontransparantie i.k.v. loonkloof

Bestrijding loonkloof



Loontransparantierichtlijn

Deadline: 7 06 2026



Sancties & bewijs

- Bewijslast bij WG
- Volledige compensatie: achterstallig loon, bonussen, voordelen in natura,...

T.a.v. sollicitanten

Vacature: loon / loonschaal

OF

Kandidaat wordt op andere manier geïnformeerd vóór sollicitatiegesprek

WG mag niet vragen naar huidige Verloning

(wel naar de toekomstige loonsverwachting)

T.a.v. WN

Informatie over

- Gemiddelde lonen van collega's die gelijk werk uitvoeren
- Gehanteerde criteria om het loon te bepalen

Aanvangsloon
Mogelijke loonevolutie
Loonschalen
Gemiddelde lonen

T.a.v. sociale partners

Rapportage en actieplan waar nodig

I.f.v. grootte onderneming

Loontransparantie i.k.v. loonkloof

Loonkloof



Actueel

Cijfers

Documentatie

België na Luxemburg het Europese land met de kleinste loonkloof

WERK & OPLEIDING

6 maart 2025



tegenhangers.

In 2023 bedroeg de op Europees niveau geharmoniseerde genderloonkloof, d.w.z. het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen in België, 0,7%. Dat betekent dat vrouwen in 2023 gemiddeld 0,7% minder per uur verdienden dan hun mannelijke collega's.

Vergeleken met tien jaar eerder is de loonkloof tussen mannen en vrouwen met 6,8 procentpunten gedaald.

Op internationaal niveau scoort België inzake loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen beter dan de meeste andere Europese landen. Alleen Luxemburg heeft een kleinere loonkloof. Gemiddeld verdienen vrouwen in de Europese Unie 12,0% minder per uur dan hun mannelijke



Loontransparantie i.k.v. loonkloof

Voorstel van Resolutie d.d. 26 01 2026 tot uitvoering van de EU-Richtlijn Loontransparantie

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

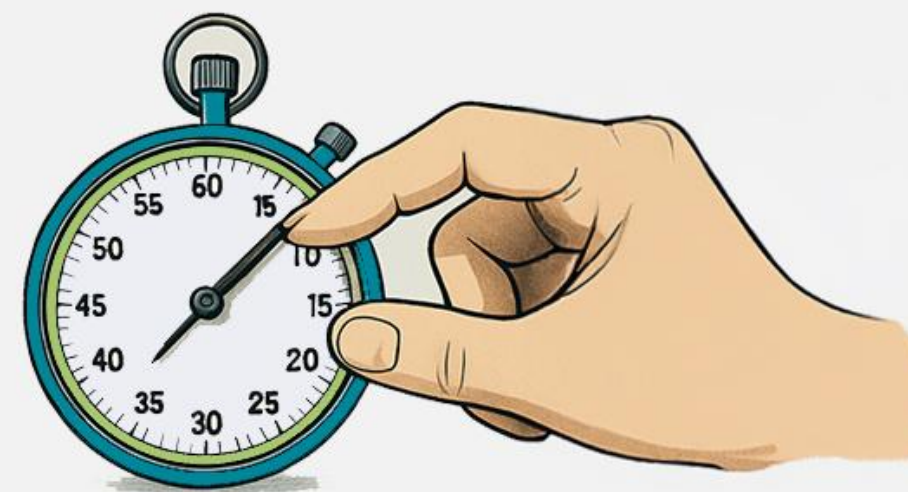
26 januari 2026

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

tot uitvoering
van de EU-richtlijn
loontransparantie

(ingediend door de heer Axel Ronse c.s.)

**STOP THE
CLOCK**



Loontransparantie i.k.v. loonkloof

Voorstel van Resolutie d.d. 26 01 2026 tot uitvoering van de EU-Richtlijn Loontransparantie

INTEGRAAL VERSLAG

Plenumvergadering

01.27 David Clarinval, ministre: En réalité, la position est claire. La directive a été décidée et doit maintenant être mise en œuvre. Les délais sont d'application et nous travaillons actuellement à sa mise en œuvre le plus conformément possible au texte qui a été prévu. Je suis conscient des inquiétudes présentes surtout dans les milieux patronaux, qui craignent d'avoir une usine à gaz avec beaucoup de complexité administrative. Je veille donc à ce que la transposition de cette directive se fasse sans *gold-plating* et avec la plus grande souplesse possible pour éviter de créer trop de contraintes administratives.

Donderdag

19-03-2026

Voormiddag

01.28 Vincent Van Quickenborne (Anders.): Et les amendes, monsieur le ministre, y aura-t-il des amendes, comme Mme Gennez l'a proposé?

01.29 David Clarinval, ministre: Nous mettrons la directive en œuvre loyalement. Si des amendes sont prévues, elles seront mises en œuvre. Sinon, il n'y en aura pas.



JAARLIJKSE VAKANTIE

JURIDISCH CORRECT DOORHEEN HET JAAR

Vakantierechten, vakantiegeld en afrekeningen



**Niet opgenomen
vakantiedagen in
december**

**En wat bij
progressieve
werkhervatting?**

Jaarlijkse vakantie

Overdracht niet opgenomen vakantiedagen

Sinds 1 01 2024

Als door ... de WN zijn wettelijke vakantiedagen niet kan opnemen tijdens het vakantiejaar,
dan worden deze in december uitbetaald met overdracht naar VJ+1 of VJ+2

8 SITUATIES

Arbeidsongeschiktheid
wegens ongeval of ziekte

Arbeidsongeschiktheid
wegens arbeidsongeval of
beroepsziekte

Moederschapsrust

Profylactisch verlof

Geboorteverlof

Adoptieverlof

Pleegzorgverlof

Pleegouderverlof

→ WG moet niet opgenomen vakantiedagen vergoeden in december o.b.v. loon december = EVG
+ Verplichte vermelding op vakantie-attest: nog niet opgenomen overgedragen vakantiedagen

Jaarlijkse vakantie

Betaling niet opgenomen vakantiedagen

VERGOEDING VAN NIET OPGENOMEN VAKANTIEDAGEN

KB 19 10 2025



- ✓ Deze betaling is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen
- ✓ Correcties in jaar betaling en in jaar opname niet betaalde vakantiedagen

Nieuwe instructies RSZ oktober 2025



- ✓ Het bedrag voor vakantiedagen die niet opgenomen kunnen worden omwille van ziekte moet in het 4^{de} kwartaal aangegeven worden.
 - Looncode 15 → RSZ
 - Telt niet mee voor de bepaling van het refertekwartalloonloon van Q4 (werkgeversbijdrageverminderingen)
 - Uitgestelde vakantiedagen (prestatiecodes 16 en 17) tijdens de 24 daarop volgende maanden tellen wel mee voor het bepalen van de μ (prestatiebreuk)
 - het refertemaandloon (werkbonus) niet verhoogt door de toevoeging van dit saldo
 - de bedragen onder de looncode 15 niet zijn opgenomen in de berekeningsbasis van de verminderingen. Er staat geen prestatiecode tegenover. Deze werkwijze geldt vanaf de saldi uitbetaald door de werkgevers voor het vakantiejaar 2025.

Jaarlijkse vakantie

Progressieve werkhervatting

Wat zegt de FOD over progressieve werkhervatting en vakantierechten?



Jaarlijkse vakantie

Progressieve werkhervatting



Als WN tijdelijk deeltijds gaat werken i.k.v. ziekte, moet je dan de vakantierechten beperken met decemberafrekening op het einde van het jaar?

- ✓ Sommigen: ja: deeltijds werken = vakantierechten beperken en decemberafrekening →
- ✓ Sommigen: nee: *de uitvoering van de AOK wordt niet geschorst. Tijdens de uitvoering van het aangepast of ander werk behoudt de WN alle bij de WG verworven voordelen verbonden aan de arbeidsrelatie (...)* → WN behoudt alle dagen. Wat als deze niet werden opgenomen in 2024?



Jaarlijkse vakantie

Progressieve werkhervatting

Sociale Secretariaten

Vakantierechten beperken

- Dagen die de WN niet kan opnemen ingevolge aftopping worden betaald volgens regels **overdracht** en kan de WN in 2 jaar nadien opnemen
- Dagen die de WN kon opnemen, maar niet inplande is hij **kwijt**

FOD WASO

Vakantierechten beperken

- Dagen die de WN niet kan opnemen ingevolge aftopping worden betaald volgens regels **decemberafrekening**
- Saldo dagen PWH die WN niet kon opnemen wegens ziekte worden betaald volgens regels **overdracht**

Arbh. Brussel 22 08 2024

Vakantierechten **NIET** beperken

V.2

Een regel zoals geponeerd door de arbeidsrechtbank en eveneens onderschreven door V. M. als zou bij de bepaling van het aantal dagen dat de heer T. vervolgens daadwerkelijk vakantie mag opnemen in 2019 rekening gehouden moeten worden met het arbeidsregime waarin hij op dat ogenblik in het jaar 2019 effectief werkt, is niet opgenomen in de Belgische vakantiewetgeving.

Art. 2, 1^{ste} lid van de Vakantiewet omvat dergelijke regel niet. Zoals hoger reeds werd aangehaald, betreft dit 1^{ste} lid enkel de opbouw van vakantierechten op basis van dienstprestaties in de loop van het vakantiedienstjaar (die dus naar evenredigheid met de bedoelde dienstprestaties moet gebeuren). Er ligt daar geen enkele verwijzing in besloten naar enige regel die zou toestaan om vervolgens de opgebouwde rechten in het vakantiejaar te herleiden op basis van het dan toepasselijke arbeidsregime of tewerkstellingspercentage.

ARBEIDSDUUR EN FLEXIBILITEIT ZONDER VERRASSINGEN

Verantwoord omgaan met flexibiliteit
binnen een strikt juridisch kader



Tijdsregistratie ?!

Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

(Hoe) worden de uren geteld?

Is een tijdsregistratiesysteem nog van deze tijd?



Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

Rechtspraak Europees Hof van Justitie over EU Arbeidstijdenrichtlijn

- ✓ Lidstaten moeten ervoor zorgen dat die minimale rusttijden en de maximale arbeidsduur gerespecteerd worden, door 'de nodige maatregelen' te treffen
- ✓ Heeft lidstaat geen systeem voor registratie dagelijkse arbeidstijd van iedere WN?
 - Lidstaat kan het respecteren van deze arbeidstijden niet garanderen



Hof van Justitie
14 05 2019



Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

Rechtspraak Europees Hof van Justitie over EU Arbeidstijdenrichtlijn

- 
- ✓ Elke WG heeft de verplichting om een objectief, betrouwbaar én toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere WN wordt geregistreerd
 - Geen dergelijk systeem?
 - **Omkering bewijslast:** WG moet aantonen welke uren de WN effectief presteerde / dat er geen overuren werden gepesteed
 - **><** normaal moet WN die overuren claimt de overuren bewijzen



Arbeidshof Brussel
22 05 2020

Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

Rechtspraak Europees Hof van Justitie over EU Arbeidstijdenrichtlijn

✓ “Loredas arrest”

- Registratieplicht geldt voor alle werknemers, zonder uitzondering. Dus ook voor bijvoorbeeld huishoudhulpen.
- Lidstaten kunnen voor specifieke sectoren wel afwijkende modaliteiten voorzien, zolang het systeem objectief, betrouwbaar en toegankelijk blijft.



Hof van Justitie
19 12 2024



Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

Advies NAR nr. 2462 d.d. 21 10 2025



ADVIES NR. 2.462

Zitting van 2 oktober 2025

Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen 2

✓ **Vraag minister Clarinval juli 2025**

- Kan de NAR advies uitbrengen over de vraag of tijdsregistratie verplicht moet worden?



Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

Advies NAR nr. 2462 d.d. 21 10 2025



WN

Standpunt WNs

- ✓ Iedere WG moet worden verplicht om via een elektronisch systeem de dagelijkse en wekelijkse arbeidstijd (normale en bijkomend gepresteerde uren) van iedere WN op een objectieve, betrouwbare en toegankelijke manier te registreren
- ✓ Zo is het voor een Belgische WN perfect mogelijk om via de combinatie van verschillende arbeidsovereenkomsten de door de richtlijn opgelegde grenzen te overschrijden zonder dat hier iets van controle op wordt uitgeoefend



WG

Standpunt WGs

- ✓ Cfr. advies nr. 2.324 van de NAR van 25 oktober 2022
- ✓ Een algemene verplichting tot arbeidstijdregistratie is niet wenselijk
- ✓ Loredas-arrest waarnaar wordt verwezen, heeft betrekking op huispersoneel, waarop de wetgeving inzake arbeidstijd niet van toepassing is, en is in dit geval dus niet relevant.



Komt er verplichte tijdsregistratie van?

(Hoe) worden de uren geteld?



verplichte tijdsregistratie 2027 komt er niet



BDO Belgium

<https://www.bdo.be/nl-be/publicaties/artikels/ver...>

Verplichte arbeidstijdsregistratie vanaf 1 januari 2027

9 mrt 2026 — Op dit moment bestaat er volgens de Belgische wetgeving geen algemene verplichting tot tijdsregistratie. In een aantal situaties legt de wet ...



Liantis

<https://www.liantis.be/kennis-en-inspiratienieuws/ve...>

Verplichte tijdsregistratie vanaf 1 januari 2027

1 jan 2027 — Vanaf 1 januari 2027 moet elke onderneming beschikken over een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem voor tijdsregistratie. Dat ...



Teamleader

<https://www.teamleader.eu/teamleader/blog>

Verplichte tijdsregistratie: wat verandert er nu echt voor jou?

5 mrt 2026 — Moet je vanaf 2027 echt elke minuut registreren? ... Nee, gelukkig niet! De nieuwe regelgeving gaat niet over elke minuut micromanagen. Je moet ...

[Moet je vanaf 2027 echt elke...](#)

[Waarom tijdsregistratie...](#)

Gesponsorde resultaten



Protime

<https://www.protime.eu>

Nieuwe wet in België 2027 - Werktijden registratie

Arbeidstijdsregistratie wordt vanaf 2027 verplicht: dit moet u weten over de nieuwe wet. Protime optimaliseert tijd- en workforce management voor elke organisatie. Tijdsregistratie 2027. 5.600 klanten.



Securex

<https://www.securex.be>

Tijdsregistratie verplicht vanaf 2027 | Securex

Om in overeenstemming te zijn met de Europese arbeidstijdenrichtlijn heeft de regering beslist om de tijdsregistratie te verplichten vanaf 2027.

Meer dan 1 miljoen bezoeken in de afgelopen maand

Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

Voorstel van Resolutie 5 02 2026

5 februari 2026

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

tot uitvoering van de arbeidstijdenrichtlijn
met betrekking tot het registreren
van de arbeidstijd

(ingediend door de heer Axel Ronse c.s.)

**Begrotingsakkoord
november 2025:**
we gaan ons in regel
stellen met EU RL&RS

**Begrotingsakkoord
november 2025:**
Rapporterings-
verplichtingen in EU
RLen kritisch bekijken.
Geen gold plating!

**Autonomie lidstaten
bij omzetting EU RL**

**Uurroosters in
arbeidsreglement.
Afwijkingen worden
geregistreerd
(overuren, wijziging
uurroosters,...)**

**Cfr. Nederland:
verplichting
registratie arbeidstijd
met ruime autonomie
voor WG en WNs
m.o.o. effectieve
controle van de
arbeids- en rusttijden**

Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

Voorstel van Resolutie 5 02 2026

Geen gold plating

Cfr. Nederland



**Meldingsplicht
meerdere jobs**

**Concurrentie-
vermogen
versterken door
minder admin**

**Geen nieuwe
wetgeving
ontwikkelen die
verdergaat dan de
strikte toepassing
van de
arbeidstijdenRL**

**Basisprincipe:
meting arbeidstijd**

**Ruime autonomie
WG om die
meting praktisch
in te vullen**

**Respecteren
arbeidsduur en
rusttijden over de
grenzen van de
AOK heen**

**Europese
Verordeningen en
Richtlijnen met
extra
administratieve
lasten grondig
screenen**

Komt er verplichte tijdsregistratie vanaf 1 01 2027?

Voorstel van Resolutie 5 02 2026



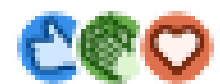
Axel Ronse • Following

...

👉 MP @ Federal Parliament 👉 wants to bring labour law to 21st century 👉 ...
1w • 🌐

Mooi! David Clarinval bevestigt formeel in de Kamer: ER KOMT GEEN PRIKKLOK. GEEN. De Europese verplichting voor tijdsregistratie wordt voldaan door elke werkgever volledig vrij te laten zelf te kiezen hoe aan tijdsregistratie wordt voldaan. Dat ligt nu voor op de nationale arbeidsraad

Show translation



Liesje Wermoes and 177 others

5 comments • 2 reposts

HET ARBEIDSREGLEMENT

JURIDISCH CORRECT OPGEBOUWD

Wat hoort erin, wat niet en hoe je het correct inzet



Do's and don'ts

Do's and don'ts



Mag je bij 5 minuten te laat komen effectief een half uur loon inhouden?



Kan je werknemers verplichten om 15 minuten vóór hun shift aanwezig te zijn?



Moet het arbeidsreglement beschikbaar zijn op elke plaats van tewerkstelling?



Welke rol speelt het arbeidsreglement in privacy, discriminatie en gelijkebehandelingsregels?

26 05 2026
12:00 - 13:00

Free webinar!

**Do's en don'ts
voor je arbeidsreglement**


Olivier Van den Eynde
Managing Partner



Els De Coninck
Legal HR trainer & sparringpartner


Ontdek wat je beter wel of beter niet opneemt in je arbeidsreglement

HR HAPPY HOUR

1 U GRATIS ONLINE KENNISDELING
JOUW HARD HR VRAGEN BEANTWOORD

Els De Coninck
Legal HR trainer



Deze presentatie is zorgvuldig samengesteld op basis van de beschikbare informatie en bronnen. Hoewel we ons best hebben gedaan om de inhoud accuraat en up-to-date te houden, kunnen er situaties zijn waarin de regelingen binnen uw onderneming afwijken van de hier gepresenteerde informatie.

De inhoud van deze presentatie is bedoeld ter informatie en educatie en kan niet worden beschouwd als juridisch of professioneel advies. Werknemers kunnen geen rechten ontleen aan de informatie in deze presentatie. Voor specifieke vragen of situaties raden wij aan om contact op te nemen met de bevoegde afdeling binnen uw organisatie.