ORBISS

OVERUREN TIJDENS DE WEEK – SOCIAAL EN FISCAAL

1. Normale arbeidstijd

- 8 uur per dag / 40 uur in de week;
- arbeid wordt gepresteerd volgens uurrooster opgenomen in het arbeidsreglement (ten vroegste om 6 uur beginnen; ten laatste om 19 uur stoppen conform wet op de bouwwerken)
  → indien geen arbeidsreglement op de werf aanwezig:
  uurrooster van 8 uur – 12 uur en van 12u.45 – 16u.45;
- minimaal 1 kwartier pauze na 6 uur werken;
- zaterdag- en zondagarbeid zijn verboden.

2. Bijkomende uren in het kader van het KB nr. 213 (bouw)

2.1. Waarover gaat het?

De bouwbedrijven kunnen gedurende een aantal dagen per kalenderjaar tot 9,5 uur per dag werken. Maximaal 180 uur/jaar
En dit tijdens de zomerperiode (periode van het zomeruur) of een periode van intense activiteit.
Van de 180 bijkomende uren mogen er maximaal 96 uur op zaterdag worden gebruikt in de volgende omstandigheden :

- De werken kunnen op geen enkel ander ogenblik uitgevoerd worden;
- De gelijktijdige uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats houdt risico's in voor de veiligheid en/of gezondheid van de werknemers of derden;
- De werken zijn om technische redenen niet combineerbaar met andere activiteiten.

2.2. Hoe wordt deze regeling ingevoerd?

2.2.1 Tussenplafond van 130 uur op jaarbasis
De invoering van het stelsel beperkt tot het tussenplafond van 130 uren per jaar, is gebonden aan volgende voorschriften :

In bedrijven zonder syndicale afvaardiging is het de werkgever die beslist. Hij moet wel de voorzitter van het Paritair Comité voor de Bouw informeren. Hiervoor kan volgende tekst gebruikt worden die per mail naar het e-mailadres: KB213@werk.belgie.be bij de FOD Werk dient gezonden te worden :

SOCIAAL SECRETARIAAT ORBISS VZW
Zetel Antwerpen
Th. Van Rijswijckplaats 7 - 2000 Antwerpen - T 03 203 44 11
Ondernemingsnummer BE 407 625 771
info@orbiss.be
www.orbiss.be
Zetel Kempen
Parklaan 44 - 2300 Turnhout - T 014 49 05 50
ORBISS vzw is erkend als sociaal secretariaat onder het n° 710 | MB 08/10/1949 (B.S. 15/10/1949)
RPR Antwerpen

ORBISS

Per Mail naar KB213@werk.belgie.be te zenden

FOD Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal overleg
De heer Marc De Smet
Voorzitter Paritair Comité voor het Bouwbedrijf
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel

Mijnheer de Voorzitter,

TOEPASSING KB 213 – STELSEL BIJKOMENDE UREN BOUWSECTOR

Overeenkomstig de bepaling van artikel 7 van het KB 213, zoals gewijzigd door de programmawet van 9 juli 2004, deel ik u mede dat onze onderneming gebruik zal maken van de mogelijkheid tot overschrijding van de normale arbeidsduurgrenzen.

Met oprechte achting,

In de ondernemingen met een syndicale afvaardiging moet er een akkoord zijn van de meerderheid van de leden van de syndicale afvaardiging.

Het arbeidsreglement moet alle mogelijke werkroosters, gangbaar in de onderneming, bevatten: daarom moet het volgens de gewone procedure (aanplakking met opmerkingenregister gedurende 15 dagen, akkoord vergadering syndicale afvaardiging, doorzending sociale inspectie) aangepast worden vóóraleer de regeling van de bijkomende uren - stelsel KB 213 (bouw) daadwerkelijk kan doorgevoerd worden.

2.2.2 Plafond van 180 uur op jaarbasis

Om het tussenplafond met 50 uur te verhogen, moet een speciale procedure worden gevolgd. Deze speciale procedure is dezelfde als die welke gevolgd moet worden om de bijkomende uren in de bouw op zaterdag te gebruiken.

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging
Om het tussenplafond van 130 uur tot het plafond van 180 uur te brengen, is het akkoord van de meerderheid van de vakbondsafvaardiging vereist.

SOCIAAL SECRETARIAAT ORBISS VZW
Zetel Antwerpen
Th. Van Rijswijckplaats 7 - 2000 Antwerpen - T 03 203 44 11
Ondernemingsnummer BE 407 625 771
info@orbiss.be
www.orbiss.be
Zetel Kempen
Parklaan 44 - 2300 Turnhout - T 014 49 05 50
ORBISS vzw is erkend als sociaal secretariaat onder het n° 710 | MB 08/10/1949 (B.S. 15/10/1949)
RPR Antwerpen

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging
In een onderneming zonder vakbondsafvaardiging ondertekent de werkgever een protocol van toetreding tot de regeling met minstens één arbeider.
Dit protocol moet worden medeondertekend door de gewestelijke vakbondssecretarissen indien aanwezig in het gewest. Zij hebben 14 dagen de tijd om het protocol te ondertekenen of om hun weigering kenbaar te maken. In geval van weigering wordt via plaatselijk overleg getracht een verzoening te bereiken. Nadat alle beroepsmogelijkheden bij het plaatselijke overleg uitgeput zijn, mag de meest gerede partij het geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité. Het protocol van toetreding tot deze regeling is geldig voor de duur van één jaar en wordt behoudens protest stilzwijgend hernieuwd.

Het arbeidsreglement moet alle mogelijke werkroosters, gangbaar in de onderneming, bevatten: daarom moet het volgens de gewone procedure (aanplakking met opmerkingenregister gedurende 15 dagen, akkoord vergadering syndicale afvaardiging, doorzending sociale inspectie) aangepast worden vóóraleer de 9,5-uren regeling daadwerkelijk kan doorgevoerd worden.

2.2.3. Gebruik van 96 bijkomende uren op zaterdag

Ondernemingen met een vakbondsafvaardiging
Om de bijkomende uren op zaterdag in de bouw te kunnen gebruiken, is het akkoord van de meerderheid van de vakbondsafvaardiging vereist.
.
Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging
In een onderneming zonder vakbondsafvaardiging ondertekent de werkgever een protocol van toetreding tot de regeling met minstens één arbeider.
Dit protocol moet worden medeondertekend door de gewestelijke vakbondssecretarissen indien zij in het gewest aanwezig zijn. Zij hebben 14 dagen de tijd om het protocol te ondertekenen of om hun weigering kenbaar te maken. In geval van weigering wordt via plaatselijk overleg getracht een verzoening te bereiken. Nadat alle beroepsmogelijkheden bij het plaatselijke overleg uitgeput zijn, mag de meest gerede partij het geschil voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité. Het protocol van toetreding tot deze regeling is geldig voor de duur van één jaar en wordt behoudens protest stilzwijgend hernieuwd.
Bovendien gebeurt op zaterdag werken altijd op vrijwillige basis. De vrijwilligheid van de arbeider moet vastgesteld worden in een schriftelijk akkoord uiterlijk op het tijdstip van de aanvang der werkzaamheden, ondertekend door de arbeider en de werkgever. Dit schriftelijk akkoord wordt bewaard op de bouwplaats.

KB nr. 213	130 uur in de week	96 uur op zaterdag	+50 uur (het plafond verhogen tot 180 uur)
Vakbonds-afvaardiging	Akkoord van de meerderheid van de vakbondsafvaardiging (bij gebrek aan akkoord: verzoening)	Akkoord van de meerderheid van de vakbondsafvaardiging (bij gebrek aan akkoord: verzoening)	Akkoord van de meerderheid van de vakbondsafvaardiging (bij gebrek aan akkoord: verzoening)
Geen vakbondsaf-vaardiging	Beslissing van de werkgever Informeren van de Voorzitter van het PC	Akkoord van de plaatselijke vakbondssecretarissen (bij gebrek aan akkoord: verzoening) + Individueel akkoord van de ar-beider	Akkoord van de plaatselijke vakbondssecretarissen (bij gebrek aan akkoord: verzoening)

2.3. Hoe wordt het bijkomend KB 213-uur betaald?

2 mogelijkheden:

1) De arbeider kiest voor inhaalrust : het bijkomende gepresteerd uur of anderhalf uur wordt gerecupereerd en uitbetaald op het ogenblik van het opnemen van de inhaalrust. Recuperatie binnen de 12 maanden naar rato van 1 dag per 8 gepresteerde bijkomende uren;
2) De teveel gepresteerde uren worden niet gerecupereerd maar uitbetaald aan 120%.

De arbeiders die de bijkomende uren KB 213 niet wensen te recupereren maar uitbetaald willen krijgen aan 120%, moeten de keuze schriftelijk kenbaar maken aan de werkgever voor einde van de betaalperiode. Er wordt immers standaard inhaalrust toegepast.

Belangrijk : enkel bij niet-recuperatie kan de fiscale vermindering gelden (zie 3.4).

ORBISS

MODEL

TOEPASSING KB 213

Ondergetekende, *(naam, voornaam*)…….
verklaar hierbij om in toepassing van het KB 213, mijn keuze als volgt te bepalen:

- o een loontoeslag van 20 % per bijkomend gepresteerd uur
- o inhaalrust per acht bijkomende uren

Deze keuze blijft geldig totdat zij schriftelijk wordt gewijzigd.

(datum en handtekening)

2.4. 50% op zaterdag los van het feit of de arbeider beslist te recupereren of niet

Bijkomende uren die op zaterdag worden gepresteerd, geven aanleiding tot een loontoeslag van 50%, zelfs als de normale wekelijkse arbeidsduur op weekbasis niet is overschreden. Deze toeslag is verschuldigd en staat los van de keuze om deze bijkomende uren op zaterdag al dan niet in te halen.
Zij geven ook aanleiding tot inhaalrust voor zover de arbeider ervoor kiest om ze te recupereren. Kiest de arbeider ervoor ze niet in te halen, dan worden het normale loon en de toeslag betaald op het ogenblik waarop de uren worden gepresteerd. Kiest hij ervoor ze in te halen, dan wordt de loontoeslag betaald op het ogenblik waarop de bijkomende uren werden gepresteerd en het normale loon wordt dan uitgesteld tot op het moment van de recuperatie.

2.5 Fiscale stimuli

Belastingvermindering op de eerste 130 bijkomende uren per jaar voor zowel de werknemer als de werkgever, waarvoor een overloontoeslag wordt betaald. Deze grens wordt opgetrokken tot 180 bijkomende uren voor werknemers die overuren presteren (onroerende werkzaamheden) op werven met een elektronisch aanwezigheidssysteem (EARS). Deze laatste voorwaarde wordt vanaf 2019 tot (voorlopig) 31 december 2025 niet meer gesteld worden zodat het standaardcontingent voor toepassing van de fiscale vermindering sowieso **180 uur** bedraagt tijdens deze periode. De regering De Wever kondigde in 2025 aan om deze grens permanent naar 180 uur/kalenderjaar op te willen trekken.

De belastingvermindering geldt voor de bijkomende uren KB 213, klassieke overuren en vrijwillige overuren samen. Het fiscaal voordeel geldt enkel wanneer er een loontoeslag wordt betaald wegens overschrijding normale arbeidsduur.
De percentages van de belastingvermindering bedragen:

OVERLOON	FISCAAL VOORDEEL	
	WG	WN
20%	32,19%	66,81%
50% of 100%	41,25%	57,75%

Basis voor de berekening van het fiscaal voordeel blijft het bruto-bedrag van de bezoldigingen waarop het overloon wordt berekend (dus het loon aan 100%).

Het fiscaal voordeel wordt berekend op het basisloon aan 100%.

2.6 Uitbreiding van de fiscaalvriendelijke grens tot 280 uur voor wegen- en spoorwerken

Voor werknemers die tewerkgesteld zijn bij werkgevers die hoofdzakelijk spoor- of wegenwerken uitvoeren (met uitsluiting van het aanleggen van ondergrondse kabels en leidingen) en aan wie de overheid oplegt om in het weekend, op feestdagen of 's nachts te werken, is de fiscaalvriendelijke grens sinds 1 juni 2024 uitgebreid naar 280 uur per kalenderjaar.

Op voorwaarde :

- dat die werkgever gebruik maken bij de uitvoering van hun werk bedoeld elektronisch aanwezigheidsregistratiesysteem
- en in de mate dat de werknemers daadwerkelijk spoor- of wegenwerken uitvoeren, waarvoor de overheid oplegt om in het weekend, op feestdagen of 's nachts te werken (tijdens de overuren die voor die werkgevers worden gepresteerd).

Deze verhoging geldt zowel voor de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing overuren in hoofde van de werkgever (waarbij de volle 280 uur aan deze werken moet gespendeerd worden) als voor de belastingvermindering overuren voor de werknemer.

ORBISS

3. "Klassieke" overuren in het kader van de Arbeidswet (16 maart 1971)

Overuren kunnen in uitzonderlijke omstandigheden en mits naleving van een aantal formaliteiten in het kader van de Arbeidswet van 1971.

3.1. Wat zijn uitzonderlijke omstandigheden?

O.m. buitengewone vermeerdering van het werk, onvoorziene noodzakelijkheid, dringende arbeid aan machine en materieel, arbeid om een dreigend ongeval te voorkomen, …

3.2. Welke formaliteiten?

Melding of toestemming sociale inspectie, akkoord arbeiders (syndicale afvaardiging), soms melding VDAB.

3.3. Hoe lang mag er overgewerkt worden?

Overwerk kan niet onbeperkt (tenzij om een dreigend ongeval te voorkomen).
Meestal beperkt tot maximum 11 uur per dag en/of 50 uur per week.

Nooit mag een arbeider meer dan 143 overuren staan hebben (principe van de interne grens).

3.4. Hoe wordt overwerk betaald?

Overwerktoeslag van 50% voor elk overuur dat effectief gepresteerd wordt boven 9 uur per dag en 40 uur per week. Elk overuur moet gerecupereerd worden vóór 31 maart (30 juni voor sanitaire installateurs en installateurs centrale verwarming) en wordt op het moment van recuperatie betaald aan 100%.
De arbeider kan ook voor niet-recuperatie en uitbetaling aan 150% voor de eerste 91 overuren per jaar (143 overuren ingeval van toetreding tot de CAO van 12 juni 2014), gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of een onvoorziene noodzakelijkheid, kiezen. Hij moet deze keuze (bij voorkeur schriftelijk) bekend maken voor einde betaalperiode.

3.5 Eerst recup, dan pas tijdelijke werkloosheid

Wanneer er gekozen wordt voor recuperatie, moeten de recupuren (in blokken van 8 uur) eerst weggewerkt zijn voor er tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer of economische redenen kan ingevoerd worden. Een uitzondering op dit principe wordt gemaakt voor de bijkomende uren die gepresteerd worden in het kader van het stelsel KB nr 213 (zie eerder).

ORBISS

3.6. Fiscale stimuli?

Belastingvermindering op de eerste 130 overuren per jaar voor zowel de werknemer als de werkgever, waarvoor een overloon wordt betaald. Deze grens wordt opgetrokken naar 180 bijkomende uren voor werknemers die overuren presteren (onroerende werkzaamheden) op werven met een elektronisch aanwezigheidssysteem (EARS). Deze laatste voorwaarde wordt vanaf 2019 tot (voorlopig) 31 december 2025 niet meer gesteld worden zodat het standaardcontingent voor toepassing van de fiscale vermindering sowieso **180 uur** bedraagt tijdens deze periode. De regering De Wever kondigde in 2025 aan om deze grens permanent naar 180 uur/kalenderjaar op te willen trekken.

Dit geldt voor de bijkomende uren KB 213, klassieke overuren en vrijwillige overuren samen. De percentages van de belastingvermindering bedragen:

OVERLOON	FISCAAL VOORDEEL	
	WG	WN
20%	32,19%	66,81%
50% of 100%	41,25%	57,75%

Basis voor de berekening van het fiscaal voordeel blijft het bruto-bedrag van de bezoldigingen waarop het overloon wordt berekend (dus het loon aan 100%).

Het fiscaal voordeel wordt berekend op het basisloon aan 100%.

ORBISS

4. Vrijwillige overuren met toeslag in het kader van de Arbeidswet (artikel 25 bis)

4.1 Waarover gaat het?

De wet van 5 maart 2017 betreffende Werkbaar en Wendbaar Werk voegt aan het klassiek overurenstelsel een nieuw stelsel van overuren toe, de 'vrijwillige' overuren. Het gevolg hiervan is dat een werknemer voortaan onder bepaalde voorwaarden een basiscontingent van 100 vrijwillige overuren per kalenderjaar kan presteren. Vanaf 1 april 2026 bedraagt het maximaal aantal vrijwillige overuren met toeslag **120 uur/kalenderjaar**.

4.2 Principe

Op vrijwillige basis kunnen werkgever en werknemer overeenkomen om 120 vrijwillige overuren per kalenderjaar te presteren.

Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die verplicht verbindend werd verklaard bij Koninklijk Besluit, kan deze grens zelfs optrekken naar (maximum) 360 uur.

De werknemer mag niet meer dan 11 uur per dag en 50 uur per week presteren.

Zowel voltijds als deeltijds tewerkgestelde werknemers komen voor de regeling vrijwillige overuren in aanmerking. Voor de deeltijdse werknemers zijn er wel bepaalde voorwaarden.

4.3 Dubbele vrijwilligheid werkgever/werknemer - Individuele onderhandeling

Deze uren mogen enkel op initiatief van de werknemer en met zijn akkoord worden gepresteerd en op voorwaarde dat de werkgever ze wenst te laten presteren.

Er moet hierover een schriftelijk, voorafgaand akkoord tussen werknemer en werkgever worden gesloten. Het akkoord is één jaar geldig en wordt telkens stilzwijgend verlengd voor één jaar. Tenzij één van de partijen het schriftelijk opzegt, met een opzeggingstermijn van 1 maand, of in onderling overleg.

Een modeldocument is bij ORBISS te bekomen.

ORBISS

4.4 Geen recuperatie - Overlonen

In tegenstelling tot de 'klassieke' overuren moeten deze uren niet worden gerecupereerd.
Ze geven recht op de betaling van een overloon waarin voorzien wordt door het artikel 29 van de wet van 16 maart 1971 (dus 50% voor overuren gepresteerd in de loop van de week, en 100% voor overuren gepresteerd op zondag of een feestdag) .
De wet voorziet ook de mogelijkheid dat de vrijwillige overuren kunnen bewaard worden in de loopbaanrekening. (Dit is een stelsel van opsparen van tijd dat door de Nationale Arbeidsraad nog moet worden geactiveerd.)

4.5 Overuren en arbeidstijd

De 'vrijwillige' overuren worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur.
De eerste 25 (of maximum 60 indien voorzien in collectieve arbeidsovereenkomst in de sector) 'vrijwillig' gepresteerde overuren tellen niet mee voor de berekening van de interne grens van 143 uur.

4.6 Fiscale stimuli

Belastingvermindering op de eerste 130 overuren per jaar voor zowel de werknemer als de werkgever, waarvoor een overloon wordt betaald.
Deze grens wordt opgetrokken naar in het totaal 180 bijkomende uren voor werknemers die overuren presteren (onroerende werkzaamheden) op werven met een elektronisch aanwezigheidssysteem (EARS); Deze laatste voorwaarde wordt vanaf 2019 tot 31 december 2025 niet meer gesteld zodat het standaardcontingent voor toepassing van de fiscale vermindering sowieso 180 uur bedroeg tijdens deze periode. Voor 2026 verwachten wij een verlenging van de fiscale vermindering van 130 uur tot 180 uur/kalenderjaar.
Dit geldt voor de bijkomende uren KB 213, klassieke overuren en vrijwillige overuren samen. De percentages van de belastingvermindering bedragen:

OVERLOON	FISCAAL VOORDEEL	
	WG	WN
20%	32,19%	66,81%
50% of 100%	41,25%	57,75%

Basis voor de berekening van het fiscaal voordeel blijft het bruto-bedrag van de bezoldigingen waarop het overloon wordt berekend (dus het loon aan 100%).

ORBISS

5. Bruto-netto vrijwillige overuren (vroeger relance-uren)

Om het economisch herstel na de Corona-crisis aan te wakkeren, werd het basiscontingent vrijwillige overuren, dat een werknemer kan presteren op grond van artikel 25 bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971 (zie 4), begin 2021 opgetrokken met een **extra contingent van 120 bijkomende vrijwillige overure**n/kalenderjaar (de zogenaamde relance-uren).

Deze regeling kende vanaf 1 april 2026 een uitbreiding naar 240 uur/kalenderjaar, waarbij we sindsdien spreken over bruto-netto vrijwillige overuren (in plaats van zoals vroeger relance-uren)

De bruto-netto vrijwillige overuren maken het mogelijk om opnieuw, bovenop het basiscontingent van 120 vrijwillige overuren, per kalenderjaar 240 bijkomende vrijwillige overuren te presteren. Beide vormen van vrijwillige overuren kunnen simultaan gebruikt worden. Er geldt wel een totaal maximum van 360 vrijwillige overuren per jaar waarvan 240 via het stelsel van de bruto-netto vrijwillige overuren en 120 via het stelsel van de vrijwillige overuren (zoals besproken onder 4)

Beide vormen van vrijwillige overuren zijn ook combineerbaar met het stelsel KB 213 voor bijkomende uren in de bouwsector.

De bruto netto vrijwillige overuren geven geen recht op een loontoeslag en krijgen een uitzonderlijke behandeling. Deze uren zijn niet onderworpen aan sociale zekerheidsinhoudingen of belastingen. In de praktijk betekent dit dat de werknemer zijn volledige brutoloon ontvangt.

Wanneer een werknemer bijvoorbeeld een uurloon van € 20,00 heeft, dan ontvangt hij € 20,00 netto. Hij zal later niets moeten (terug)betalen aan de fiscus op de bezoldiging van deze uren. Zij worden in een specifiek vak van de fiscale fiche 281.10 opgenomen en kennen een afzonderlijke code in de belastingaangifte.

Opgelet : de fiscale vrijstelling vervalt indien men een toeslag of een hoger loon dan het gewone uurloon zou toepassen !

Hierbij geldt het principe van vrijwilligheid van de werknemer en het akkoord van de werkgever en dient er een aparte overeenkomst tussen beide partijen afgesloten te worden. Dit akkoord is voortaan één jaar geldig (in plaats van de vroegere zes maanden) en wordt telkens stilzwijgend verlengd voor een jaar, tenzij één van de partijen het schriftelijk opzegt, met een opzegtermijn van 1 maand, of in onderling overleg.

Deeltijdse werknemers kunnen bovenop het voltijds uurrooster in de onderneming (40 uur/week) vrijwillige overuren presteren als er *een tijdelijke vermeerdering van werk* is en ze al *minstens 3 jaar deeltijds* bij de werkgever aan de slag zijn. Medewerkers die minder werken in het kader van tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematische verloven (zoals ouderschapsverlof) mogen in het geheel *geen* vrijwillige overuren presteren.

ORBISS

De bijkomende vrijwillige overuren moeten niet worden ingehaald d.m.v. inhaalrust en tellen niet mee voor de toepassing van de interne grens van overuren (d.w.z. het maximaal aantal overuren dat een werknemer op een gegeven moment mag gepresteerd hebben). De vrijwillige overuren van het bijkomend contingent geven zoals al aangehaald evenmin recht op de betaling van overloon.

Aan het presteren van overwerk is wel een plafond gesteld: met name mag de Europese bovengrens van de arbeidsduur (48 uur gemiddeld per week, berekend over een periode van 4 maanden) niet worden overschreden. Bovendien mogen de arbeidsprestaties niet meer dan 11 uur per dag en 50 uur per week bedragen.

SOCIAAL SECRETARIAAT ORBISS – LOONCODES

46	Vrijwillige overuren 150%	150 %	(week + zaterdag)
47	Vrijwillige overuren 200%	200 %	(zondag)
56 of 8	Te recupereren bijkomende uren KB 213	0 %	
57	Bijkomende uren KB 213 (recup) – zaterdag	50 %	
61	Betaalde overuren zonder recup	150 %	(weekdagen)
64	Betaalde overuren zonder recup	200 %	(weekdagen)
65	Bijkomende uren KB 213 (betaald zonder recup)	120 %	
67	Betaalde bijkomende uren KB 213 (zonder recup) – zaterdag	150 %	
70	Te recupereren overuren	0 %	
71	Te recupereren overuren	50 %	(weekdagen)
74	Te recupereren overuren	100 %	(weekdagen)
81	Te recupereren overuren	50 %	(zaterdag)
84	Te recupereren overuren	100 %	(zondag)
91	Betaalde overuren zonder recup	150 %	(zaterdag)
94	Betaalde overuren zonder recup	200 %	(zondag)
261	Recuperatie overuren	100%	
262 of 441	Recuperatie bijkomende uren KB213	100%	
2046	Vrijwillige overuren 150 %	150 %	(maandbasis)
2047	Vrijwillige overuren 200 %	200 %	(maandbasis)
2064	Overuren aan 200%	200% (maandbasis)	
2066	Bijkomende uren – KB 213 aan 120 %	120 %	(maandbasis)
2067	Bijkomende uren – KB 213 aan 150 %	150 %	(maandbasis)
2068	Te recupereren bijkomende uren – KB 213 aan 0 %	0 %	(maandbasis)
2061	Overuren uitbetaald aan 150 %	150 %	(maandbasis)
2070	Ter recupereren overuren 0%	0%	(maandbasis)
2071	Te recupereren overuren (50 %)	50 %	(maandbasis)
2751	Bruto netto vrijwillige overuren aan 100%	0% (maandbasis)	