



BBTK
ABVV



JE RECHTEN
op Zak



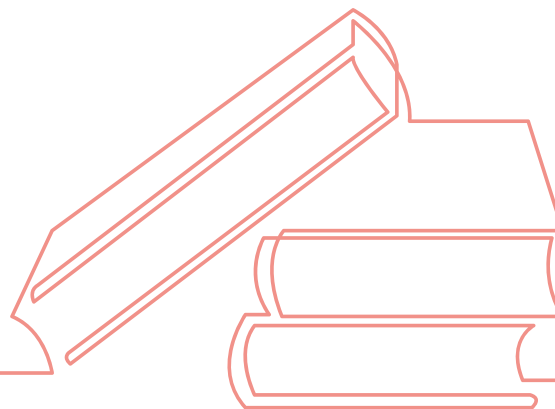
INHOUDSTAFEL

Inleiding	3
Arbeidsovereenkomst	5
Loon	11
Arbeidsduur	15
Jaarlijkse vakantie	23
Feestdagen	29
Klein verlet	33
Ziekte of ongeval	37
Tijdscrediet en thematisch verlof	43
Werken en zwangerschap	51
Economische werkloosheid	57
Deeltijds werken	65
Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroegere brugpensioen)	71
Einde van de overeenkomst	77
Outplacement	87
Wettelijk pensioen	93
Werkloosheidsuitkeringen	97
Vlaams opleidingsverlof	103
Psychosociale risico's	107
Vakbondsjargon	111

INLEIDING

Een pittige cocktail van alles wat je moet weten over de sociale wetgeving.

Je arbeidsovereenkomst ondertekenen, je jaarlijkse vakantie nemen, je loopbaan afbouwen, tijdelijk werkloos worden, werk en de zorg voor kinderen combineren ... Er bestaan tal van situaties waarin je je vragen kan stellen over je rechten als werknemer en je plichten ten aanzien van je werkgever.



De sociale wetgeving is uitgebreid en ingewikkeld: je vindt er niet altijd zomaar je weg in terug. Soms moet je snel beslissingen nemen en onmiddellijk kunnen reageren. In zo'n gevallen is het een voordeel als je weet wat je moet doen en hoe je moet handelen! Wat is de duur van een proefperiode? Wat moet er in je contract staan? Hoe wordt het bedrag van het loon vastgelegd? Wanneer kan je verlof nemen? Wat als je ziek wordt? Tijdscrediet, wat is dat? Wanneer kan je op brugpensioen? Wat doe je als je gepest wordt op het werk, wat met de psychosociale risico's? Allemaal vragen die bij momenten door je hoofd kunnen spoken.

De BBTK geeft je een aantal eenvoudige, nuttige basistips over al die thema's. In dit bundeltje "Je Rechten op Zak" vind je in één oogopslag alles wat je moet weten over je rechten, het vakbondsjargon, het vertrekpunt voor al je praktische vragen omtrent sociale wetgeving. Kortom, een uitermate nuttig instrument in tal van omstandigheden dat je het hele jaar 2020 overal bij je hebt.

Naar aanleiding van het akkoord dat tussen de BBTK en de Algemene Centrale werd gesloten, werd deze brochure "Je Rechten op Zak" uitgebreid naar de arbeiders en bevat ze ook de algemene regels die voor hen gelden.

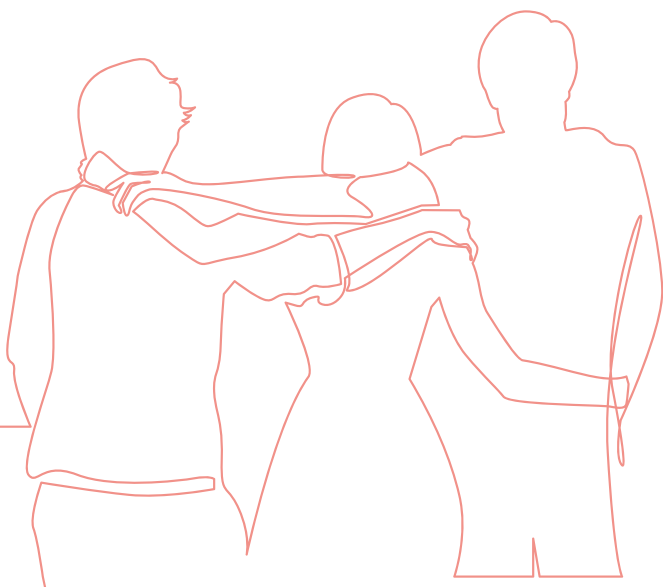
Deze brochure bevat een samenvatting van de algemene wetgeving, het is een EHBO-kistje voor elke werknemer bij sociale noodgevallen.

Wil je nog meer weten? Heb je nood aan meer gedetailleerde en specifieke informatie over je rechten als werknemer, en meer bepaald in je eigen sector? Hou dan te allen tijde onze goede raad in gedachten: welke vraag je je ook stelt, welk probleem je op je werk ook ervaart, je kan altijd bij je gewestelijke afdeling en haar juridische dienst alsook bij je BBTK-afgevaardigde terecht voor advies!

JAN-PIET BAUWENS
BBTK ONDERVOORZITTER

MYRIAM DELMÉE
BBTK VOORZITTER

ARBEIDSOVEREENKOMST



Je hebt werk gevonden. Proficiat! Maar toch is het goed even stil te staan bij een aantal belangrijke zaken. Zo voorkom je later problemen. Vanaf nu ben je gebonden door een arbeidsovereenkomst, een belangrijk gegeven dat je het beste in de gaten houdt.

Wat is dat, een arbeidsovereenkomst?

We gaan ervan uit dat er een arbeidsovereenkomst is als de volgende drie voorwaarden vervuld zijn:

- ▶ een uitgevoerd werk;
- ▶ tegen betaling;
- ▶ onder het gezag van een werkgever.

Welke soorten arbeidsovereenkomsten zijn voorzien in de wet?

Naargelang van het soort werk dat moet worden verricht en in bepaalde gevallen naargelang van de persoon die dit werk uitvoert, maakt de wet een onderscheid tussen verschillende soorten arbeidsovereenkomsten: overeenkomsten voor bedienden, arbeiders, handelsvertegenwoordigers, huispersoneel, thuiswerkers en jobstudenten.

De wet maakt een belangrijk onderscheid tussen het statuut van arbeiders en dat van bedienden:

- ▶ arbeiders verrichten in hoofdzaak handenarbeid;
- ▶ bedienden verrichten in hoofdzaak hoofdarbeid.

De aard van de overeenkomst wordt bepaald aan de hand van de arbeid dat echt wordt verricht en niet aan de hand van de benaming die de partijen aan de overeenkomst hebben gegeven.

Opgelet, het Grondwettelijk Hof heeft geoordeeld dat de verschillen tussen arbeiders en bedienden met betrekking tot de opzegging en de carensdag discriminerend zijn. De wet van 26 december 2013 (in werking getreden op 1 januari 2014) heeft deze twee regimes dan ook fundamenteel gewijzigd door de opzeggingstermijnen te harmoniseren en de carensdag af te schaffen. Voor de andere aspecten (jaarlijkse vakantie, economische werkloosheid, ziekte, enz.) definieert de wet van 3 juli 1978 de arbeidsovereenkomsten voor arbeiders en bedienden nog steeds op een andere manier.

Wat is de duur van het contract?

Een arbeidsovereenkomst kan worden gesloten zonder tijdsbepaling (voor onbepaalde tijd) of met een tijdsbepaling (overeenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk).

Een arbeidsovereenkomst mag nooit voor het leven worden gesloten.

Behoudens tegenstrijdig beding wordt de arbeidsovereenkomst voltijds gesloten, dat wil zeggen voor de normale (wekelijkse) arbeidsduur die in de onderneming geldt (bv. 38u/week).

Een overeenkomst kan ook deeltijds zijn, dat wil zeggen dat ze wordt gesloten voor een kortere duur dan de normale arbeidsduur in het bedrijf. Deze arbeidsovereenkomst vereist een geschrift dat bepaalde specifieke vermeldingen bevat.

De overeenkomst van onbepaalde duur, wat is dat?

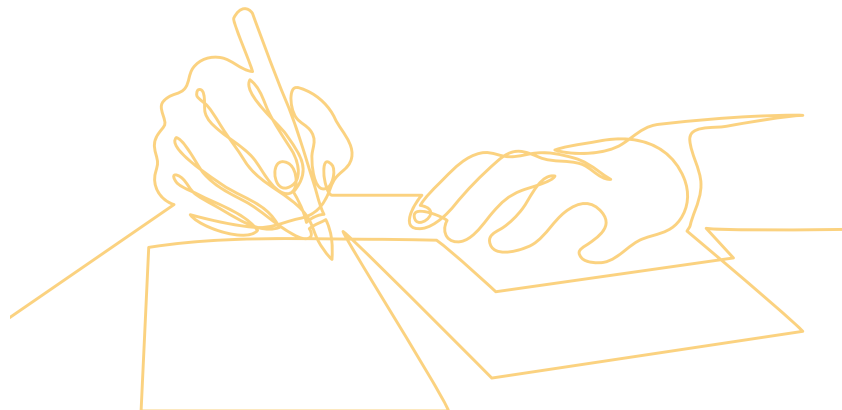
De overeenkomst van onbepaalde duur moet de regel zijn. Deze komt het vaakst voor en biedt ook de grootste zekerheid voor de werknemer.

De arbeidsovereenkomst moet niet schriftelijk zijn om geldig te zijn: het is volstrekt mogelijk om mondeling een arbeidsovereenkomst te sluiten. Het is wel altijd aan te raden om een schriftelijke arbeidsovereenkomst te vragen. Dit laat je immers toe om een aantal essentiële punten te verduidelijken en conflicten achteraf te vermijden, onder meer problemen op het vlak van bewijzen.

Een overeenkomst van onbepaalde duur kan ook elektronisch worden gesloten, dat wil zeggen dat je werkgever en jijzelf de overeenkomst kunnen ondertekenen met behulp van een elektronische handtekening (= gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of gekwalificeerde elektronische handtekening). Je werkgever kan je niet verplichten om een arbeidsovereenkomst af te sluiten. Beide partijen moeten akkoord gaan.

Voor de andere bestaande contractvormen bestaan strenge regels. Er moeten heel wat elementen worden nageleefd met betrekking tot de duur van de overeenkomst en de arbeidsduur.

Voor de BBTK is de kwaliteit van het contract en van het inkomen van prioritair belang. Daarom moet een voltijds contract van onbepaalde duur de norm blijven. Wij stellen helaas een doorgedreven flexibilisering van de arbeidsmarkt vast. Nieuwe (onzekere) statuten zijn in opmars. Denk maar aan de flexi-jobs, enz. De platformeconomie creëert nieuwe, atypische banen en heeft een alsmaar grotere plaats in onze samenleving ingenomen. De bedrijven slanken af en verwachten van de werknemers die blijven dat ze steeds méér taken uitvoeren waarbij productiviteit voorrang heeft op kwaliteit en veiligheid.



Is mijn werkgever verplicht mij een geschreven arbeidsreglement te geven?

Ja, de wet bepaalt dat je een arbeidsreglement ontvangt zodra je opdracht aanvangt. Dit document moet een aantal verplichte bepalingen bevatten zoals:

- ▶ de uurroosters: hierin zijn begrepen de gewone uurroosters; de uurroosters van de deeltijdse werknemers (vermelding versoepeld door de goedkeuring van de Wet-Peeters, zie Hoofdstuk Deeltijds Werk); de uurroosters van de opeenvolgende ploegen; de flexibele uurroosters; de dagen en uren waarop de onderneming toegankelijk is voor de werknemers die buiten de onderneming werken;



- ▶ de wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon;
- ▶ de wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon;
- ▶ de opzeggingstermijnen en de dringende redenen die de verbreking van de arbeidsovereenkomst zonder opzeggingstermijn of vergoeding kunnen rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de hoven en rechtbanken;
- ▶ de rechten en plichten van het toezichthoudend personeel;
- ▶ de straffen, het bedrag en de bestemming van de boetes en de tekortkomingen die zij bestraffen;
- ▶ de plaats waar de persoon te bereiken is die is aangewezen om de eerste hulp te verlenen en de plaats waar de verbandkist zich bevindt, evenals de namen van de door de werkgever aangeduide artsen tot wie een werknemer die een arbeidsongeval had zich kan wenden;
- ▶ de duur van de jaarlijkse vakantie evenals de nadere regels voor de toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen ter zake. Desgevallend de data van de jaarlijkse collectieve vakantie;

- ▶ de namen van de leden van de ondernemingsraad, van het comité voor preventie en bescherming op het werk (voormalig comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen) en van de syndicale afvaardiging;
- ▶ de adressen van de inspectiediensten belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers;
- ▶ de vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.

Er zijn bovendien nog andere vermeldingen die worden voorgeschreven door verscheidene wettelijke en reglementaire bepalingen (bv. de vermelding van de feestdagen, de vervangingsdagen, de toepassingsregels voor inhaalrust).

Als de werkgever beweert dat je één van de punten van het arbeidsreglement niet hebt nageleefd, moet hij kunnen bewijzen dat hij je daarvan een kopie heeft bezorgd.

Welke verplichtingen heb ik door mijn arbeidsovereenkomst? En welke verplichtingen heeft mijn werkgever?

Als een arbeidsovereenkomst, al dan niet schriftelijk, wordt gesloten, moeten zowel de werknemer als de werkgever verschillende wettelijke verplichtingen naleven.

De werknemer:

- ▶ moet zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig verrichten op de overeengekomen tijd, plaats en voorwaarden;
- ▶ moet handelen volgens de bevelen en de instructies die hem door de werkgever, zijn gevolmachtigden of zijn aangestelden worden gegeven, met het oog op het uitvoeren van de overeenkomst;
- ▶ mag geen geheimen of vertrouwelijke informatie over de onderneming bekendmaken of daden van oneerlijke concurrentie stellen;
- ▶ moet waken over zijn eigen veiligheid en die van zijn medewerkers, werkgever of derden;
- ▶ moet de hem toevertrouwde hulpmiddelen en materialen in goede staat aan de werkgever teruggeven.

De werkgever van zijn kant moet voornamelijk:

- ▶ de werknemer tewerkstellen op de overeengekomen wijze, tijd en plaats en hem de nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking stellen;
- ▶ ervoor zorgen dat het werk in behoorlijke omstandigheden inzake veiligheid en gezondheid wordt verricht;
- ▶ het loon op de overeengekomen wijze, tijdstip en plaats uitbetalen.

LOON



Mag mijn werkgever mij een proefbeding opleggen?

Neen, sinds 1 januari 2014 is het proefbeding afgeschaft. Je werkgever mag dus niet langer een proefbeding opnemen in je arbeidsovereenkomst, behalve voor studentencontracten en contracten voor tijdelijk/uitzendwerk.

In het kader van de contracten voor studenten worden de eerste drie dagen beschouwd als proefperiode. Tijdens die termijn kunnen zowel de werkgever als jijzelf de arbeidsovereenkomst verbreken zonder opzegging noch vergoeding. Er moet geen enkel bijzonder beding in het contract worden voorzien.

Voor de contracten voor tijdelijke/uitzendarbeid worden de eerste drie dagen normaal gezien beschouwd als proefperiode waarin zowel de werkgever als jijzelf de arbeidsovereenkomst kunnen verbreken zonder opzegging noch vergoeding. Nochtans kunnen je werkgever en jijzelf vastleggen dat er geen proefperiode zal zijn, of dat de proefperiode langer of korter dan drie dagen zal zijn. ■



Je collega heeft dezelfde functie als jij en voert ook dezelfde taken uit. Toch verschillen jullie lonen. Hoe wordt het bedrag van je loon bepaald? Hoe komt dat? Lees verder om hier alles over te weten te komen.

Hoe wordt het bedrag van mijn loon vastgelegd?

In principe moet je dit afspreken met je werkgever wanneer je je contract ondertekent. De werkgevers moeten echter een aantal regels naleven: er bestaat een minimumbarema en minimumbarema's per sector.

De loonschaal, ook barema, weddeschaal of gewoon loon genoemd, wordt vooraf vastgelegd in de sectorale cao. Het barema legt het minimumloon vast dat in elke sector moet worden toegepast. Dit minimumloon mag nooit lager zijn dan het minimum vastgelegd in het kader van een interprofessioneel akkoord.

De meeste baremastructuren bevatten een automatische evolutie van de lonen volgens ervaring en/of anciënniteit. Je krijgt op die manier op geregelde tijdstippen (meestal ieder jaar) een hoger loon om de beroepservaring/en of de anciënniteit te waarderen die je hebt opgedaan sinds je indiensttreding. Vroeger gebeurde deze evolutie (zowel de inschaling als de evolutie in het barema) op basis van leeftijd, maar volgens de Belgische en Europese antidiscriminatiewetgeving is het verboden om een subjectief onderscheid te maken op basis van leeftijd. De sectorbarema's zijn het minimum dat je werkgever moet betalen. In je bedrijf kunnen er ook bedrijfsbarema's bestaan die hoger zijn dan deze sectorbarema's.

Het is niet de eerste keer dat ons loonstelsel onder vuur ligt. Vandaag pleiten sommige politici opnieuw voor een hervorming van de barema's, meer bepaald om ze te laten evolueren naar een stelsel gebaseerd op competentie en productiviteit. Maar de sectorale barema's zijn bij uitstek voer voor het sociaal overleg. Een wijziging van een maatschappelijk ingeburgerd systeem kan enkel in overleg met de sociale partners.

Hoe worden deze loonniveaus vastgelegd?

In België wordt het niveau van de lonen normaal gezien niet vastgelegd door de wet of door regels uitgevaardigd door de Staat, maar via collectieve onderhandeling. Het zijn de sociale overlegpartners die de barema's vastleggen via een collectieve arbeidsovereenkomst. Meestal leggen deze cao's een functieclassificatie vast en preciseren ze de vereiste voorwaarden om tot een (wel)bepaalde beroepscategorie te behoren. Bijna alle paritaire comités hebben een loonbarema uitgewerkt.

Wat is een collectieve arbeidsovereenkomst?

Cao's zijn akkoorden die tussen de vakorganisaties en de werkgevers of werkgeversorganisaties worden gesloten. Dit gebeurt ofwel op bedrijfsniveau ofwel in de activiteitssector (het paritair comité).

In tegenstelling tot wat er in sommige landen gebeurt, gelden de cao's voor alle werknemers en niet uitsluitend voor de werknemers aangesloten bij een vakbond. Als een sector-cao algemeen verbindend wordt verklaard, geldt ze voor alle werkgevers, ook zij die niet aangesloten zijn bij de ondertekenende werkgeversorganisatie.

Waaruit bestaat de indexering van de lonen? Gebeurt deze automatisch?

In België verloopt de indexering automatisch. Voor ons is het van essentieel belang dat dit systeem behouden blijft want zo kan de aanpassing van de lonen aan de levensduurte onafhankelijk van de eigenlijke loononderhandelingen gebeuren. In de andere landen stellen we vast dat de lonen sowieso de levensduurte volgen, maar meer met horten en stoten en met grotere loonconflicten.

De manier waarop de indexering gebeurt wordt bij cao vastgelegd, maar de index zelf (d.w.z. het instrument dat de prijzenevolatie meet) wordt vastgelegd door de economische regelgeving. In het kader van het concurrentievermogen van het land legt deze regelgeving op dat gebruik wordt gemaakt van een indexcijfer dat geen rekening houdt met een aantal producten: alcohol, tabak, olieproducten behalve stookolie, ... ("gezondheidsindex").

En de andere voordelen waarop ik recht heb?

De andere voordelen waarop je recht hebt bovenop je loon (bv.: de eindejaarspremie, de maaltijdcheques, de premies voor ploegen-, nacht- en weekendwerk, ...) zijn ook voorzien via de cao van je paritair comité of op bedrijfsvlak. Het vakantiegeld daarentegen wordt geregeld door een specifieke wetgeving.

Wat is het "minimuminkomen"?

Er bestaan ook cao's die op interprofessioneel vlak worden gesloten (op het niveau van de Nationale Arbeidsraad): deze leggen een "ge waarborgd gemiddeld minimum maandinkomen" vast, met andere woorden een gewaarborgd interprofessioneel loon.

Dit loon ziet er als volgt uit (op 01/09/2019):

- ▶ minstens 16 jaar: € 1.115,67 (= 70% van € 1.593,81);
- ▶ 17 jaar: € 1.211,30 (= 76% van € 1.593,81);
- ▶ 18 jaar en ouder: € 1.593,81;
- ▶ 19 jaar (minder dan 6 maanden in dienst): € 1.593,81;
- ▶ 19 jaar (minstens 6 maanden in dienst): € 1.636,10;
- ▶ 20 jaar en ouder: (minder dan 6 maanden in dienst): € 1.593,81;
- ▶ 20 jaar en ouder: (minstens 6 maanden in dienst): € 1.636,10;
- ▶ 20 jaar en ouder (minstens 12 maanden in dienst): € 1.654,90.

Dit barema stemt overeen met het brutoloon dat geldt voor de werknemers die normaal voltijds worden tewerkgesteld. Als je deeltijds werkt, heb je recht op hetzelfde loon, evenredig met je arbeidstijd. Rekening houdend met de progressiviteit van de belastingschalen, zal je nettoloon echter iets hoger zijn dan het evenredige loon.

Vooraleer de regering-Michel afzwaaide, keurde ze nog de wet over de "starterslonen voor jongeren" (starterjobs) goed. Hierdoor mogen werkgevers werknemers van 18 tot 20 jaar voor hun eerste baan minder betalen dan het bruto minimumloon op voorwaarde dat aan het nettoloon niet wordt geraakt. De betrokken werknemers zullen dus geen direct loonverlies lijden, maar de maatregel heeft

wel gevolgen voor de opbouw van hun sociale rechten bv. een toekomstige werkloosheidsuitkering of het pensioen. Want die worden berekend op basis van het brutoloon.

Ben je jonger dan 21 “zonder beroepservaring” en werk je met een startbaanovereenkomst, dan heeft je werkgever de mogelijkheid om je loon met een bepaald percentage te verminderen. Dit geldt voor zowel het interprofessioneel minimumloon (€1.593,81 bruto) als voor de hogere sectorale minimumlonen (maar niet wanneer deze lonen lager zijn dan het interprofessioneel minimumloon).

Deze vermindering hangt af van de leeftijd van de jongere:

- ▶ > 19 jaar: 18%
- ▶ 19 jaar: 12%
- ▶ 20 jaar: 6%

De verlaging mag echter geen impact hebben op het nettoloon. Daarom moet je werkgever een compensatie betalen onder de vorm van een maandelijkse toeslag.

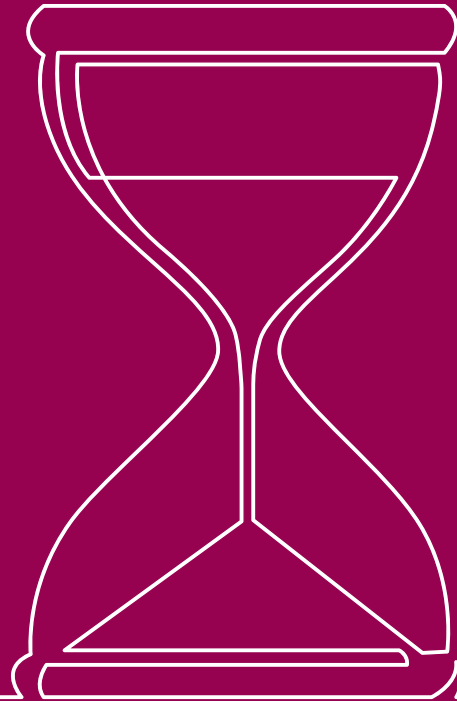
Specifiek voor arbeiders (van wie het vakantiegeld via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiekas wordt uitbetaald), moet de toeslag verhoogd worden met een percentage om te vermijden dat de werknemers – ondanks de compenserende toeslag – loonverlies lijden. Deze compenserende toeslag is vrijgesteld van sociale en fiscale bijdragen. Bovendien kan je werkgever deze forfaitaire toeslag aftrekken van de door te storten bedrijfsvoorheffing. Een dubbel verlies dus, voor de sociale zekerheid én voor de overheidsfinanciën.

Het systeem 'starterjobs' is niet van toepassing op:

- ▶ flexi-jobs;
- ▶ leercontracten;
- ▶ studentenjobs.

Als je alles wil weten over je loon en over de indexerings binnen jouw paritair comité (pc), surf dan naar www.bbtb.org

ARBEIDSDUUR



Arbeidsduur is altijd al een belangrijk gesprekstema geweest tussen werkgevers en werknemers. Er werden nieuwe maatregelen genomen in het kader van de Wet-Peeters over wendbaar en werkbaar werk, waarin méér overuren zonder inhaalrust de kernideeën zijn.

Wat verstaat men onder "arbeidsduur"?

In de wet wordt arbeidsduur omschreven als de tijd dat je ter beschikking staat van je werkgever. Dat betekent alle uren waarop je niet vrij over je tijd kan beschikken. Het begrip is dus ruimer dan de tijd dat je werkelijk werkt.

Zo worden bijvoorbeeld als arbeidstijd beschouwd:

- ▶ de tijd dat de werknemer een opleiding krijgt die verband houdt met zijn werk;
- ▶ de verplaatsingstijd tussen twee werkplaatsen voor rekening van de werkgever.

Wat is de normale arbeidsduur voor mijn werk?

In principe telt een werkweek 38 uren, al kiezen sommige bedrijven er wel voor om in een 40-uren-week te werken. Ze compenseren dit dan met 12 extra vakantiedagen, waardoor het weekgemiddelde (bekeken over een jaar) toch weer op 38 uren komt.

Per dag ligt de maximumgrens op acht uur. Het bevoegde paritair comité of de onderneming kan deze grenzen nog verder verlagen door een collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze dag- en weekgrens moeten beide gerespecteerd worden.

Bestaan er minimumgrenzen?

Ja, de duur van elke prestatie mag niet minder zijn dan drie uren.

Als je deeltijds werkt, mag je wekelijkse arbeidsduur niet minder zijn dan 1/3^{de} van de arbeidstijd van een werknemer die voltijds in het bedrijf werkt (of de geldende arbeidsduur in de sector). Er zijn echter uitzonderingen vastgelegd in cao's of koninklijke besluiten.

Mag mijn werkgever mij vragen meer te werken dan bepaald in mijn arbeidsovereenkomst?

Ja, maar er zijn wel regels die moeten worden nageleefd omtrent het loon en de recuperatie van de gepresteerde uren.

Overuren geven namelijk recht op inhaalrust waarvoor je een normaal loon ontvangt. Je moet de inhaalrust opnemen tijdens het huidige kwartaal of in het volgende kwartaal.

Naast de betaalde inhaalrust heb je recht op een loontoeslag van minstens 50%. Deze loontoeslag wordt verhoogd tot 100% voor de overuren op zon- en feestdagen. De loontoeslag wordt betaald op het einde van de periode waarin je de overuren hebt gepresteerd.



Om lange werkperiodes zonder rust te vermijden, is er een "interne overurengrens": je mag in de loop van een trimester (of een semester of een jaar) een maximum aantal overuren cumuleren. Van zodra die grens bereikt wordt, moet er eerst inhaalrust worden toegekend vooraleer je opnieuw overuren mag presteren. Deze grens bedraagt 143 uren (onafhankelijk van de duurtijd van de referentieperiode) voor alle werknemers en kan eventueel worden verhoogd via een sectorcao. Niet alle overuren worden meegerekend om te kijken of de interne grens bereikt wordt. Als je dus kiest voor een uitbetaling in plaats van inhaalrust op te nemen (zie hieronder), worden deze overuren niet meegeteld. Ook in geval van de prestatie van vrijwillige overuren (zie hieronder), moeten de eerste 25 vrijwillige overuren niet worden meegerekend voor de berekening van de 143 uren, maar zullen de volgende uren wel worden meegerekend. Een sectorcao kan de vrijwillige niet-meegerekende overuren van 25 op maximum 60 uren brengen.

In sommige situaties, wanneer overuren worden gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of werken wegens onvoorziene omstandigheden, kan je kiezen tussen de betaling of de recuperatie van de eerste 91 gepresteerde overuren. Aangezien het aantal overuren per kalenderjaar bovendien bij sectorale of bedrijfscao kan worden opgetrokken tot 130 uren, kan er ook voor die tweede schijf worden gekozen tussen betaling of recuperatie. Dit aantal overuren kan per kalenderjaar ook naar 143 gebracht worden. Dan is er wel een sectorale cao nodig.

Door de goedkeuring van de Wet-Peeters, kan je ook extra overuren presteren, naast de bestaande gewone overuren die strikt gereguleerd zijn. Dit noemt men de vrijwillige overuren.

Je mag maximaal 120 extra overuren presteren per jaar op voorwaarde dat je werkgever akkoord gaat. Dit akkoord moet schriftelijk worden gegeven en geldt voor een periode van zes maanden (hernieuwbare periode). Een sectorcao kan dit aantal op maximaal 360 uur per jaar brengen.

Voor die overuren is geen specifiek motief vereist, en het voorafgaande akkoord van de syndicale afvaardiging of de sociale inspectie is evenmin vereist, in tegenstelling tot de gewone overuren. Deze overuren worden niet meegeteld om na te gaan of de wekelijkse arbeidsduur werd nageleefd.

Deze overuren geven bovendien geen recht op inhaalrust. En de eerste 25 vrijwillige overuren tellen niet mee voor de interne grens (dit aantal kan via een sector-cao worden verhoogd tot 60 uur).

Het presteren van gewone en/of vrijwillige overuren mag echter op geen enkel moment leiden tot een overschrijding van de grenzen van de arbeidstijd vastgelegd in de Europese richtlijn op de arbeidsduur, namelijk gemiddeld 48 uur per week over een referteperiode van maximaal vier maanden.

De regelgeving over de overuren is vrij complex en hangt af van vele factoren, naargelang van je paritair comité of het type uit te voeren taken. Wens je meer informatie over de regels aangaande de overschrijding van de normale arbeidstijd? Raadpleeg dan www.bbtb.org of je afdeling.

Mag de werkgever flexibel omspringen met mijn uurroosters?

In een aantal gevallen kan een cao je werkgever toelaten om je uurroosters en arbeidsduur aan te passen in functie van de behoeften van de onderneming zonder een loontoeslag te moeten betalen. Dit noemt men flexibele uurroosters of kleine flexibiliteit.

De invoering van een systeem van flexibele uurroosters in de onderneming kan gebeuren via het sluiten van een cao. Niet alle vakbonden vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging moeten die ondertekenen om geldig te zijn. Flexibele uurroosters kunnen ook worden ingevoerd door een aanpassing van het arbeidsreglement, waarbij de gebruikelijke procedure voor het wijzigen van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

De normale bij wet vastgelegde arbeidsduur mag niet méér bedragen dan 8 uur per dag of 38 uur per week.

De referteperiode in een stelsel van kleine flexibiliteit is één jaar. Een kortere referteperiode is sinds de inwerkingtreding van de Wet-Peeters niet langer mogelijk.

De wekelijkse arbeidsduur die dient te worden nageleefd (bv. 38u/week of de in de sector of bedrijf van toepassing zijnde arbeidsduur) moet eveneens worden vermeld.

Je mag maximum twee uur meer of minder werken dan de normale dagelijkse arbeidsduur en maximum vijf uur per week meer of minder dan de voorziene gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Deze flexibele dagelijkse arbeidsduur mag wel niet langer dan negen uur per dag en 45 uur per week zijn.

Moet de arbeidstijd geregistreerd worden?

Momenteel bestaat in het Belgisch Arbeidsrecht enkel de verplichting om de arbeidstijd te registreren en deze "op te volgen" in geval van deeltijds werk, flexi-jobs, occasioneel werk (in de horeca) en glijdende uurroosters.

Het arbeidsreglement moet de methodes van tijdsregistratie en controle op het werk vermelden om het loon te bepalen.

Het is duidelijk dat de arbeidstijd van elke werknemer moeten worden geregistreerd en gemeten! Dat is ook wat het Europese Hof recent oordeelde. De beperking en de controle van de overuren zijn noodzakelijk om de werklast te verminderen en het beschikbare werk te herverdelen.

De werknemers moeten bovendien toegang kunnen hebben tot de meting van hun arbeidstijd via hun loonfiche. Controle van de arbeidstijd is enkel mogelijk met een degelijke registratie en meting.

Het Hof heeft zeer duidelijk laten weten dat de werkgevers verplicht zullen worden om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem in te voeren om de dagelijkse arbeidsduur van elke werknemer te meten.

De lidstaten, en dus België, beschikken hieromtrent eveneens over beoordelingsruimte. Zij zullen de concrete toepassingsregels van een dergelijk systeem moeten bepalen, onder meer de vorm ervan, rekening houdend met, indien nodig, de specifieke kenmerken van elke betrokken sector, en zelfs met de specifieke kenmerken van bepaalde bedrijven, waaronder hun omvang.

Kan een glijdend uurrooster worden ingevoerd in je bedrijf?

Ja, dat is een systeem dat het mogelijk maakt af te wijken van de normale grenzen van de arbeidsduur.

Sinds de inwerkingtreding van de Wet-Peeters bestaat er voortaan een wettelijk kader voor een dergelijk systeem, ondanks het feit dat het in de praktijk al vaak werd toegepast.

In het kader van de glijdende uurroosters kan je zelf het tijdstip van je aankomst, je vertrek en je dagelijkse pauze kiezen zonder afbreuk te doen aan de effectieve arbeidsorganisatie. Dit noemt men de glijtijden. Tijdens wat we de stamtijden noemen, moet je aanwezig zijn op het werk.

Een voorbeeld:

De glijtijden voor aankomst zijn tussen 7 u. en 9 u., vertrekken mag je tussen 16 u. en 18 u. De middagpauze moet je nemen tussen 12 u. en 13.30 u. Bijgevolg moet je in het bedrijf aanwezig zijn tussen 9 u. en 12 u. en tussen 13.30 u. en 16 u.

Een dergelijk uurrooster kan op jou worden toegepast als je voltijds werkt, of deeltijds werkt in een vaste uurregeling.

Dit moet in het bedrijf worden ingevoerd via een cao of een wijziging van het arbeidsreglement. De cao of het artikel van het arbeidsreglement moet ten minste de volgende elementen vermelden:

- ▶ de glijtijden en stamtijden;
- ▶ de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te presteren over een referentieperiode van drie maanden of een andere duur van maximum twaalf maanden vastgelegd in het arbeidsreglement of de cao;
- ▶ de maximale dagelijkse arbeidsduur die een duur van negen uur niet mag overschrijden;
- ▶ het aantal uren die kunnen worden gepresteerd boven of onder de grens van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zonder evenwel de wekelijkse grens van 45 uur te overschrijden;
- ▶ de nadere regels voor de recuperatie tijdens de referentieperiode van de uren die meer (of minder) werden gepresteerd;
- ▶ het aantal uren meer of minder ten opzichte van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dat kan worden overdragen naar de volgende referentieperiode, met een maximum van twaalf uur. Deze grens kan worden verhoogd via een cao;
- ▶ de voorziene sancties in geval van niet-naleving van de uren betreffende de glijdende uren.

De glijdende uren kunnen enkel worden ingevoerd als je bedrijf beschikt over een stelsel van tijdsregistratie. De geregistreerde gegevens moeten tot vijf jaar na de prestaties worden bewaard.

Heb je een glijdend uurrooster in je bedrijf? Neem voor meer informatie gerust contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.

En dit is nog niet alles, de vorige regeringen hebben ook een aantal andere maatregelen getroffen die de flexibiliteit en de onzekerheid in de bedrijven (plusminusconto, uitzendarbeid van onbepaalde duur, flexi-jobs) of het individualisme (loopbaansparen) onvermijdelijk zullen doen toenemen. Kort samengevat...

Flexi-jobs

De flexi-jobs zijn in 2015 ontstaan in de horecasector. Ze werden in 2017 uitgebreid naar de bakkerijen, kapsalons en de volledige handelssector.

Het principe

Een werknemer die minstens 4/5^{de} werkt bij werkgever A mag een aanvullende activiteit uitoefenen bij werkgever B.

- ▶ flexi-loon: lager dan de barema's voorzien in het paritair comité;
- ▶ flexi-sociale bescherming: geen recht op dubbel vakantiegeld;
- ▶ flexi-uurroosters: oproepcontracten, naargelang van de behoeften van de werkgever, zonder verwijzing naar wat het arbeidsreglement voorziet;
- ▶ flexi-jobcreatie? Zelfs niet, aangezien een flexi-jobber geen werk-loze is. Flexi-jobs bevorderen daarentegen wel sociale dumping in België.

Plusminusconto

Dit is een flexibiliteitsstelsel dat lijkt op de eerder vernoemde "kleine flexibiliteit", maar dan uitgebreid, zowel wat de dagelijkse (10 u.) en wekelijkse (48 u.) grenzen betreft als de referentieperiode (zes jaar).

Deze uitbreiding kwam er op uitdrukkelijk verzoek van de auto-industrie (VW, Audi), waar de gemiddelde levenscyclus van een auto zes jaar is. Er werd besloten om deze maatregel, die oorspronkelijk uitzonderlijk was, uit te breiden naar alle paritaire comités met behoud van de vier cumulatieve voorwaarden:

- ▶ een sector gekenmerkt door een sterke internationale concurrentie;
- ▶ een productiecycclus die over meerdere jaren loopt;
- ▶ een sterke stijging of daling van de vraag naar een product of nieuw ontwikkelde dienst;
- ▶ precieze economische redenen die de naleving van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur binnen de referentieperiodes onmogelijk maken.

Uitzendcontract van onbepaalde duur

Dit is een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tussen een uitzendbureau en een werknemer in het kader waarvan opeenvolgende uitzendopdrachten kunnen worden uitgevoerd bij één of meerdere gebruikers. Deze maatregel zal enkel van toepassing zijn indien in paritair comité 322 een cao werd gesloten voor uitzendwerk. Het is immers noodzakelijk om een aantal praktische modaliteiten vast te leggen (gewaarborgd loon tussen twee opdrachten door, modaliteiten betreffende de informatie, enz.). Dit is momenteel niet altijd het geval.

Loopbaansparen

Het concept? Je als werknemer toelaten om gedurende je hele loopbaan tijd en geld te "sparen" zodat je de arbeidsmarkt vroeger kan verlaten. Je financiert dus zelf je vervroegd vertrek in de plaats van collectief georganiseerde stelsels.

Door dit systeem worden werkgevers volledig vrijgesteld van elke vorm van collectieve verantwoordelijkheid en het creëert grote discriminaties tussen werknemers: sommigen hebben de middelen om te sparen, anderen helemaal niet. Vrouwen worden zo het meest gediscrimineerd.

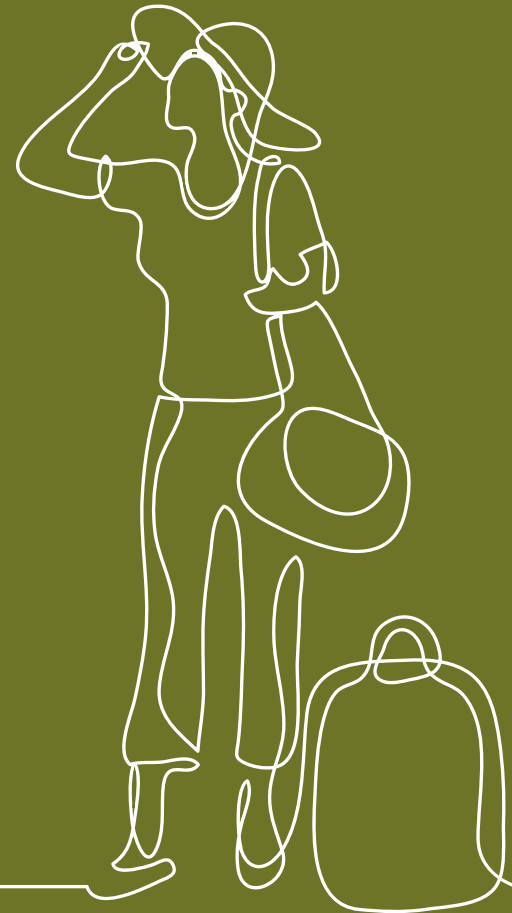
Wat zijn de grote lijnen van loopbaansparen?

- ▶ het gaat wel degelijk over het opsparen van tijd die later kan worden omgezet in verlofdagen;
- ▶ er is geen enkele verplichting. De werknemer schrijft zich vrijwillig in.

De wet voorziet tal van elementen die kunnen worden opgespaard zoals conventionele verlofdagen, vrijwillige overuren ...

Opdat het wettelijke systeem van loopbaansparen toegepast kan worden, moet de maatregel eerst worden geactiveerd. De activatieaanvraag moet eerst op sectorniveau gebeuren via een aanvraag bij de voorzitter van het betrokken paritair (sub)comité. Indien binnen de zes maanden geen sector-cao wordt gesloten, kunnen de betrokken bedrijven besluiten om de maatregel op hun niveau te activeren via een bedrijfs-cao. ■

JAARLIJKSE VAKANTIE



Als er één periode van het jaar is waar werknemers erg naar uitkijken, dan is het de vakantie wel. In België heeft iedere werknemer recht op betaalde jaarlijkse vakantie.

Op hoeveel dagen vakantie heb ik recht per jaar?

Als je het jaar 2019 (het zogenaamde "vakantiedienstjaar") volledig hebt gewerkt, heb je recht op vier weken vakantie in 2020.

In een arbeidsregeling van zes dagen per week heb je recht op twee dagen vakantie per gewerkte maand in het vakantiejaar.

In een arbeidsregeling van vijf dagen per week krijg je vier dagen minder op jaarbasis, dus 20 dagen.

Als je deeltijds werkt, wordt dit recht geproratieerd.

De gewoonte stelt dat de werknemer die in dienst is getreden vóór de 16^{de} of het bedrijf heeft verlaten na de 14^{de} van een maand van het vakantiedienstjaar van zijn werkgever doorgaans een vakantiedag krijgt voor deze maand.

Sectorale overeenkomsten of bedrijfsakkoorden voorzien vaak bijkomende vakantiedagen die afhankelijk kunnen zijn van het aantal jaren anciënniteit of andere gebeurtenissen. Als je met zekerheid wil weten op hoeveel dagen verlof je recht hebt naargelang van je situatie en of je arbeider of bediende bent, neem dan contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.

Je bent verplicht om al je (wettelijke) vakantiedagen op te nemen in 2020 en je werkgever moet ze je toekennen. De werkgever kan sancties oplopen ingeval van overtreding.

De berekening van het aantal vakantiedagen waarop je recht hebt verschilt naargelang je arbeider of bediende bent. Neem voor meer informatie contact op met je BBTK-afdeling.



Bepaalde dagen waarop ik niet heb gewerkt worden gelijkgesteld met werkdagen voor de berekening van mijn jaarlijkse vakantie. Welk principe geldt hier?

Bepaalde dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden beschouwd als effectieve werkdagen: het gaat hierbij om de dagen dat je buiten je wil om afwezig bent van het werk.

Het gaat dan bijvoorbeeld om de eerste twaalf maanden van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval, ziekte (beroepsziekte of niet), zwangerschapsverlof, oproeping onder de wapens, vervulling van burgerplichten, uitoefening van een openbaar mandaat of een syndicale opdracht, borstvoedingspauzes, periodes van economische werkloosheid, extra vakantiedagen (bv. Europese vakantie) enz.

Hoe wordt mijn vakantiegeld berekend?

Je bent bediende

Wanneer je vakantie neemt, ontvang je het normale loon van je werkgever op de gebruikelijke datum. Dat is het enkel vakantiegeld.

Het dubbel vakantiegeld is een toeslag die bovenop het normale loon wordt toegekend. In principe moet het dubbel vakantiegeld worden betaald wanneer je je hoofdvakantie neemt, maar de betaling gebeurt vaak voor alle bedienden van het bedrijf samen (gewoonlijk in mei of juni).

Het dubbel vakantiegeld is gelijk aan 92% van je normale maandloon. Het aantal gewerkte (of in 2019 gelijkgestelde) maanden moet worden vermenigvuldigd met 92% van het brutoloon van de maand waarin de vakantie wordt opgenomen en het totaal moet worden gedeeld door twaalf.

Een voorbeeld:

Je hebt het voorbije jaar twaalf maanden gewerkt. Je krijgt als normaal loon voor de maand waarin je vakantie neemt € 2.000 bruto. Je dubbel vakantiegeld is dus: $12 \times (92\% \text{ van } 2.000) / 12 = € 1.840$.

Heb je een variabel loon, dan heb je, per vakantiedag, recht op vakantiegeld gelijk aan het daggemiddelde van de brutolonen die je tijdens elk van de twaalf maanden voorafgaand aan de vakantiemaand ontving.

Bij een contractverbreking, wanneer de uitvoering van het contract volledig wordt geschorst als gevolg van een loonbaanonderbreking, tijdskrediet, of oproeping onder de wapens, heb je recht op vertrekvakantiegeld.

Het vertrekvakantiegeld bedraagt 15,34% van het brutoloon verdiend tijdens het vakantiedienstjaar. Met brutoloon bedoelt men ook de eindejaarspremie, de 13^{de} maand, premies, overuren en voordelen in natura.

Die 15,34% is samengesteld uit 7,67% voor het enkel vakantiegeld en 7,67% voor het dubbel vakantiegeld.

Je bent arbeider

Het vakantiegeld bestaat eveneens uit het enkelvoudige vakantiegeld en het dubbele vakantiegeld. Het enkelvoudige vakantiegeld is het gewone loon voor je vakantiedagen en het dubbele vakantiegeld komt daar bovenop.

Je vakantiegeld (enkel en dubbel) wordt berekend op basis van je totale brutoloon van 2019 (vakantiedienstjaar). Dat brutoloon moet je eerst vermenigvuldigen met 1,08. En van dat bedrag neem je 15,38%. Zo kom je op je bruto vakantiegeld. Daar gaan nog socialezekerheidsbijdragen en belastingen van af.

Het vakantiegeld wordt uitbetaald tussen 2 mei en 30 juni door de vakantiekas waarbij je werkgever is aangesloten.

Als je arbeider bent, geldt de regeling voor het vertrekvakantiegeld niet voor jou. Alles wordt geregeld door de vakantiekas.

Wat als ik niet heb gewerkt tijdens de referteperiode (= refertedienstjaar)?

Voor werknemers die in 2019 niet of niet het hele jaar gewerkt hebben, bestaan enkele systemen om in 2020 toch enkele al dan niet betaalde vakantiedagen te kunnen nemen.

Jeugdvakantie

Jongeren die in de loop van 2019 de school verlieten, kunnen onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op jeugdvakantie-uitkeringen en aanvullende vakantiedagen betaald door de RVA.



Seniorvakantie

De regeling seniorvakantie is van toepassing op werknemers die het werk hervatten na een periode van inactiviteit en geen recht (of onvolledige rechten) hebben op jaarlijkse vakantie. De seniorvakantie wordt betaald door de RVA.

Aanvullende of Europese vakantie

Als je je eerste job in België hebt of die hervat na een periode van werkloosheid, heb je geen recht op de vier wettelijke verlofweken. Via het systeem van de aanvullende of Europese vakantie kan je toch een aantal betaalde vakantiedagen nemen. Let op! Het gaat om een voorschot op je dubbel vakantiegeld voor het volgende jaar.

Neem voor meer informatie gerust contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.



Wat gebeurt er bij arbeidsongeschiktheid?

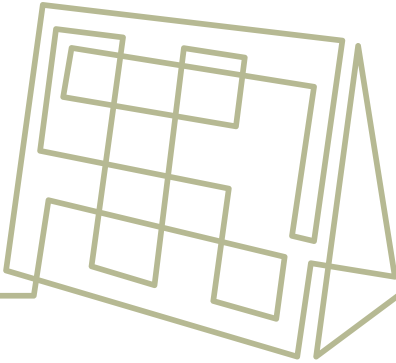
Als je vóór je vakantieperiode arbeidsongeschikt bent, wordt je vakantie uitgesteld. Een arbeidsongeschiktheid tijdens je vakantie kan je niet recupereren.

Op te merken valt evenwel dat het Europese Hof van Justitie heeft geoordeeld dat een werknemer die arbeidsongeschikt wordt tijdens de periode van betaald jaarlijks verlof het recht heeft om die vakantie later op te nemen op voorwaarde dat deze samenvalt met de periode van arbeidsongeschiktheid. Er wordt momenteel onderhandeld in de Nationale Arbeidsraad om een compromis te vinden en een oplossing binnen het Belgisch recht naar aanleiding van dit arrest van het Hof van Justitie.

Vakantie, feestdagen en klein verlet: hoe zit het daarmee?

Een feestdag in een vakantieperiode wordt niet beschouwd als een vakantiedag en telt dus niet mee in de berekening van het aantal vakantiedagen waarop je recht hebt.

Klein verlet dat voorvalt tijdens je verlofperiode kan je niet recupereren na de vakantie.



Wie bepaalt wanneer er vakantie is?

De datum (of data) van de jaarlijkse vakantie wordt vastgelegd:

- ▶ door het paritair comité van de sector;
- ▶ door de ondernemingsraad;
- ▶ met een akkoord tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging;
- ▶ met een akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Als algemene regel geldt dat je je vakantie tijdens het lopende jaar moet opnemen: je kan je verlof niet uitstellen tot het volgende jaar.

- ▶ als samenwonende met gezinslast krijg je bij voorkeur vakantie toegekend tijdens de schoolvakanties. Tussen 1 mei en 31 oktober moet een periode van minimum twee opeenvolgende weken worden toegekend;
- ▶ vakantiedagen na de 2^{de} of 3^{de} week moeten worden opgenomen in periodes van geringere activiteit of ter gelegenheid van plaatselijke, regionale of andere feesten;
- ▶ behalve in bepaalde specifieke gevallen is het opnemen van halve dagen vakantie in principe verboden. ■

FEESTDAGEN



Iedere werknemer heeft recht op tien betaalde feestdagen per jaar. In principe is het dus verboden om werknemers op die data te laten werken.

Wat verstaat men onder feestdagen?

Feestdagen zijn dagen waarop werken in principe verboden is. Er zijn er tien: 1 januari, Paasmaandag, 1 mei, Hemelvaartsdag, Pinkstermaandag, 21 juli, Maria-Hemelvaart, Allerheiligen, 11 november, Kerstmis.

Komt een feestdag overeen met een “normale” dag voor de berekening van mijn loon?

Op feestdagen word je op dezelfde manier verloond als een normale werkdag. Dit loon is je eveneens verschuldigd indien je arbeidsovereenkomst is geschorst wegens:

- ▶ jaarlijkse vakantie;
- ▶ gedurende een periode van 30 dagen na het begin van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als de schorsing te wijten is aan ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte, zwangerschapsverlof, staking;
- ▶ gedurende een periode van 14 dagen na het begin van de andere schorsingen wegens voorlopige hechtenis, klein verlet, educatief verlof of schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht.

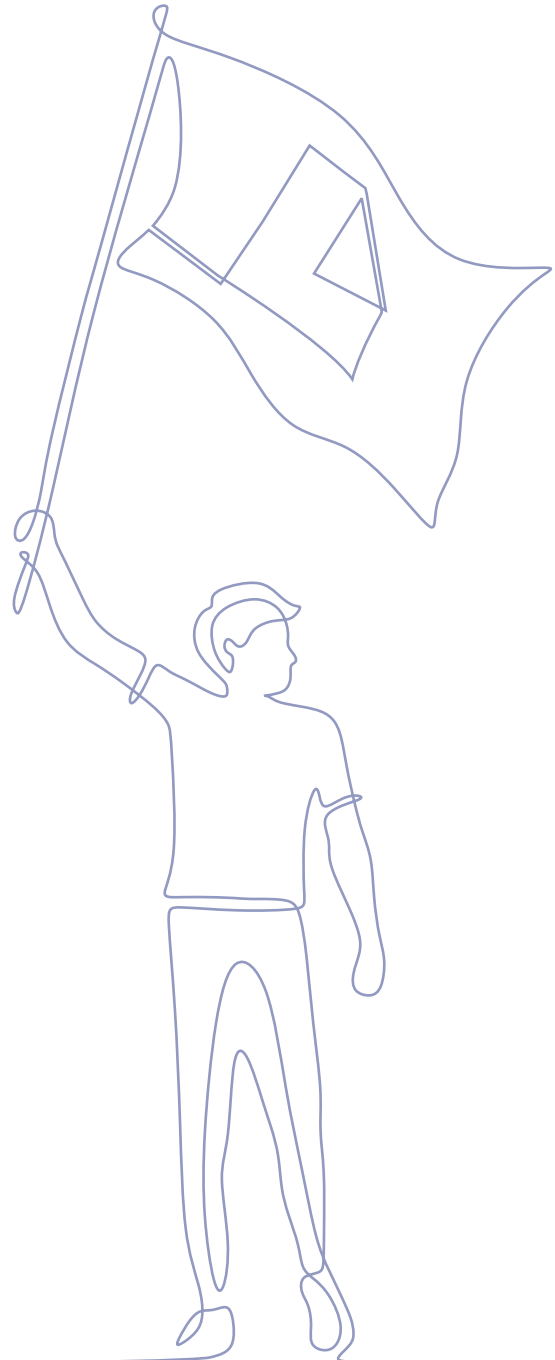
Wat zijn de bijzondere gevallen?

In het geval van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk of indien je ontslagen werd, heb je ook recht op loon voor feestdagen. Meer bepaald:

- ▶ als je 15 dagen tot 1 maand in de onderneming was tewerkgesteld, heb je recht op loon voor een feestdag die valt binnen de 14 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ▶ als je langer dan 1 maand in de onderneming was tewerkgesteld, heb je recht op loon voor een feestdag die valt binnen de 30 dagen na het stopzetten van de activiteit. Behalve als je zelf ontslag nam, als je ander werk hebt gevonden of als je werd ontslagen om dringende redenen;
- ▶ Als je deeltijds werkt, moet een onderscheid worden gemaakt al naargelang je een vast of een variabel uurrooster hebt. Heb je een vast uurrooster, dan kan je aanspraak maken op de feestdagen en de vervangingsdagen die samenvallen met je gewone inactiviteitsdag. Als de feestdag samenvalt met een gewone werkdag, zal je hier bij een variabel uurrooster uiteraard aanspraak op kunnen maken. Valt de feestdag daarentegen niet samen met een werkdag, dan kan je aanspraak maken op een vervangingsloon maar niet op inhaalrust.

En wat als de feestdag samenvalt met een rustdag, bijvoorbeeld een zondag?

Een feestdag die samenvalt met een zondag of een dag waarop men gewoonlijk niet werkt, wordt door een gewone werkdag vervangen. De vervangingsdag wordt vastgesteld door het paritair comité, door de ondernemingsraad of in akkoord met je werkgever. Bestaat er geen enkel akkoord dan is de vervangingsdag de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.



Het arbeidsreglement moet de data van de feestdagen vermelden. De vervangingsdagen moeten vóór 15 december worden uitgehangen.

Bestaan er afwijkingen?

Alle uitzonderingen voor zondagswerk zijn eveneens geldig voor werken op een feestdag. Werken op een feestdag geeft recht op betaalde inhaalrust en in geval van overuren op een loontoeslag van 100%. ■

KLEIN VERLET



Als werknemer heb je het recht om in bepaalde specifieke privéomstandigheden (huwelijk, overlijden, ...) afwezig te zijn van je werk mét behoud van loon. Dat noemen we "klein verlet".

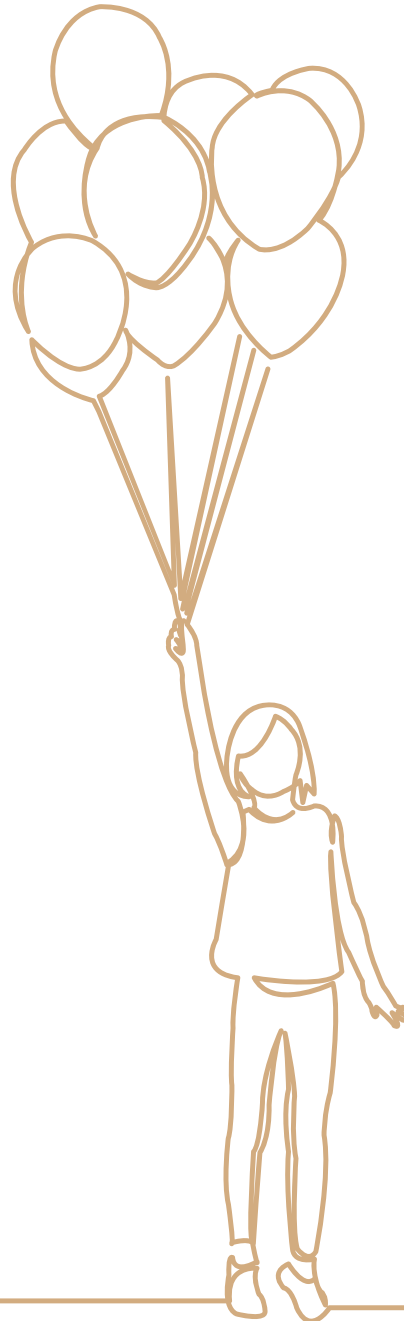
Welke dagen mag ik afwezig zijn op het werk met behoud van loon?

De wet voorziet een reeks omstandigheden waarin je mag afwezig zijn op het werk met behoud van loon: ter gelegenheid van familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten. Dit is "klein verlet" of "wettelijke afwezigheid". Als je in deze situatie verkeert, vergeet dan niet om je werkgever vooraf te verwittigen. Als dit onmogelijk is door een plotse gebeurtenis (bv. een overlijden), moet dit zo snel mogelijk gebeuren. Als het klein verlet zich voordoet op een zondag, een feestdag of een vakantiedag, kan je deze dag niet recupereren.

Volgende gebeurtenissen worden beschouwd als klein verlet :

- ▶ je eigen huwelijk geeft recht op twee dagen verlof;
- ▶ het huwelijk van een familielid: recht op één dag verlof;
- ▶ de priesterwijding of intrede in een klooster van naaste familieleden: recht op één dag verlof;
- ▶ het overlijden van een familielid: recht op één tot drie dagen volgens de graad van verwantschap (zie hieronder);
- ▶ de plechtige communie of het feest van de vrijzinnige jeugd: recht op één dag (de dag van deze gebeurtenis of de gewone activiteitsdag onmiddellijk vóór of na de gebeurtenis als deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag);
- ▶ een verblijf als milicien in een rekruteringscentrum of een militair ziekenhuis: recht op drie dagen maximum;
- ▶ een verblijf als gewetensbezwaarde in een administratieve gezondheidsdienst of een aangeduid ziekenhuis: recht op drie dagen maximum;
- ▶ de bijeenkomst van de familieraad: recht op één dag maximum;
- ▶ de deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of verschijning op bevel van de arbeidsrechtbank: recht op vijf dagen maximum;
- ▶ het uitoefenen van het ambt van bijzitter: recht op maximum van vijf dagen.

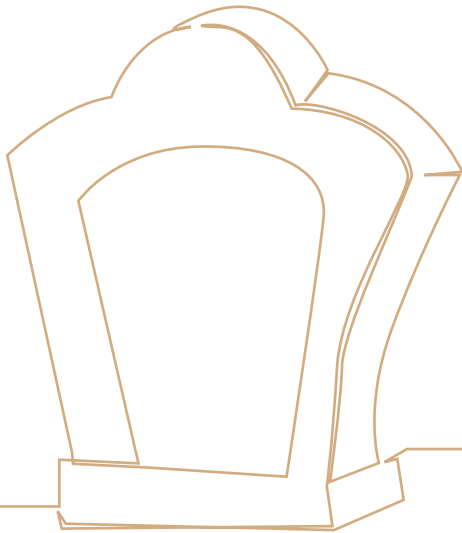
Opgelet! Voor klein verlet zal een aangenomen of een erkend natuurlijk kind met een wettig kind worden gelijkgesteld. En voor gebeurtenissen die zich voordoen in de familie van de partner hebben werknemers die wettelijk samenwonen met hun partner (en die hiervoor ook een verklaring hebben afgelegd bij de ambtenaar van de burgerlijke stand) dezelfde rechten op klein verlet als werknemers die gehuwd zijn.



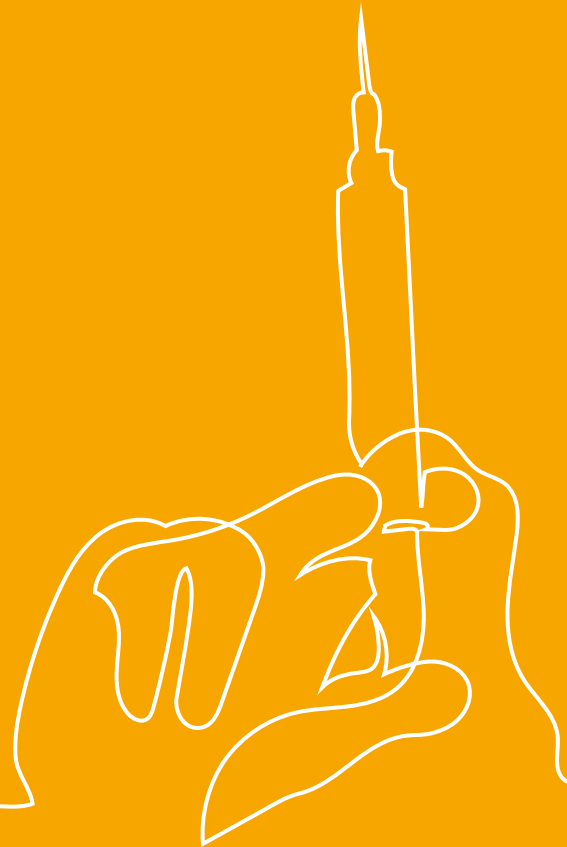
Welke regels gelden bij overlijden van een familielid?

- ▶ overlijden van de echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende), van een kind van de werknemer of zijn echtgenoot (of van de wettelijk samenwonende), van de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder of de stiefmoeder van de werknemer: drie dagen naar keuze van de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden, en eindigt op de dag van de begrafenis;
- ▶ overlijden van een broer, een zuster, een schoonbroer, een schoonzuster, van de grootvader, van de grootmoeder, een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, een schoonzoon of een schoonzuster (inclusief schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, overgrootvader, overgrootmoeder van de echtgenoot):
 - ▶ die bij de werknemer inwoont: twee dagen naar keuze van de werknemer in de periode die begint op de dag van het overlijden, en eindigt op de dag van begrafenis;
 - ▶ die niet bij werknemer inwoont: de dag van de begrafenis.

Dit is een overzicht van de wettelijke bepalingen voorzien voor klein verlet. Tal van cao's voorzien andere gevallen of een langere duur. Wil je meer weten over wat er in jouw bedrijf van toepassing is, wend je dan gerust tot de juridische dienst van je gewestelijke BBTK-afdeling



ZIEKTE OF ONGEVAL



In een aantal gevallen, en dan hebben we het niet over feestdagen of vakantie, kan je het werk onderbreken wegens toevallige omstandigheden zoals ziekte of ongeval. Hiervoor bestaan er nauwkeurige regels, zodat je weet wat kan, mag en moet.

Hoe moet ik mijn werkgever verwittigen bij ziekte?

Je moet onmiddellijk je werkgever op de hoogte brengen van je arbeidsongeschiktheid.

Een medisch attest is niet verplicht, tenzij een cao of het arbeidsreglement dit voorschrijven of als je werkgever dit vraagt.

In dit geval moet je het medisch attest opsturen naar of afgeven in je onderneming binnen de twee werkdagen die volgen op het begin van je arbeidsongeschiktheid (behalve als uitzonderingen zijn opgenomen in een cao of in het arbeidsreglement).

Om problemen te voorkomen, raden wij je aan de dag zelf van de werkonderbreking per aangetekend schrijven een medisch attest naar je werkgever te sturen. Bewaar steeds een kopie van het attest.

Wanneer je je werkgever niet onmiddellijk verwittigt over je arbeidsongeschiktheid of het geneeskundig getuigschrift (als er een voorgescreven is) niet binnen de voorgeschreven termijn aan je werkgever voorlegt kan deze de betaling van het gewaarborgd loon weigeren voor de dagen voorafgaand aan de verwittiging of de voorlegging van het geneeskundig getuigschrift. Vanaf het ogenblik dat je verwittigt, of het getuigschrift voorlegt, herwin je je recht op gewaarborgd loon voor de dagen vanaf de verwittiging of de voorlegging van het geneeskundig getuigschrift.

Heeft mijn werkgever het recht een beroep te doen op een controlerend geneesheer?

Ja, je werkgever heeft het recht een beroep te doen op een controlerend geneesheer die hij betaalt om je te onderzoeken. Dit onderzoek vindt doorgaans plaats bij jouw thuis. Als je opgeroepen wordt en je behandelend geneesheer is van mening dat je je niet mag verplaatsen, kan je dit weigeren. Als je je begeeft naar de controlerend geneesheer kan je de terugbetaling vragen van je verplaatsingskosten. De controlerend geneesheer moet vaststellen of je al dan niet arbeidsongeschikt bent. Hij moet zich aan het beroepsgeheim houden en mag niets anders meedelen over je gezondheidstoestand.

Een collectieve arbeidsovereenkomst (sector of bedrijf) of het arbeidsreglement kan voorzien dat je je ter beschikking van de controlearts moet houden in je woonplaats of een verblijfplaats die je doorgaf aan je werkgever. Het mag daarbij gaan om maximaal vier aaneengesloten uren (tussen 7 u. en 20 u.). Indien je je aan de controle onttrekt, verlies je je gewaarborgd loon voor de dagen voorafgaand aan de aanwezigheid op de controle. Het kan wel voorkomen dat je een gegronde reden zou hebben om niet beschikbaar te zijn (bv. hospitalisatie of een doktersbezoek).

Indien een en ander dus niet wordt vastgelegd in een collectieve cao of in het arbeidsreglement, dan blijft alles bij het oude.

Ik ben bediende. Hoe lang is mijn loon gewaarborgd door mijn werkgever bij arbeidsongeschiktheid?

Over het algemeen behoud je het recht op normaal loon tijdens de eerste 30 dagen van je arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat je minstens één maand anciënniteit hebt in de onderneming.

In het kader van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minder dan drie maanden, is de reglementering iets ingewikkelder. Tijdens de eerste zeven dagen arbeidsongeschiktheid ontvang je 100% loon van je werkgever. De volgende zeven dagen ontvang je nog altijd het equivalent van je nettoloon.

Van de 15^{de} tot de 30^{ste} dag val je terug op het ziekenfonds maar je werkgever moet tussenkomen en je een aanvulling uitbetalen zodat je je netto inkomensniveau kan behouden.

Ik ben arbeider. Hoe lang is mijn loon gewaarborgd door mijn werkgever?

Ben je minder dan één maand in dienst, heb je geen recht op gewaarborgd loon ten laste van je werkgever. Wend je in dat geval onmiddellijk tot je ziekenfonds.

Ben je minimum één maand in dienst, heb je recht op:

- ▶ gedurende de eerste 30 dagen behoud je je recht op loon op volgende wijze:
 - ▶ van de 1^{ste} tot de 7^{de} dag: 100% ten laste van je werkgever;
 - ▶ van de 8^{ste} tot de 14^{de} dag: 85,88% van het brutoloon;
 - ▶ van de 15^{de} tot de 30^{ste} dag: 25,88% van het brutoloon beperkt tot een maandelijks bedrag van € 3.705,73 (bedrag op 01/09/2018) + 85,88% op het gedeelte dat deze grens overschrijdt.

Wat gebeurt er als ik opnieuw afwezig ben?

Als je het werk hervat en hervalt binnen de 14 kalenderdagen na de eerste arbeidsongeschiktheid waarvoor je een gewaarborgd loon ontving, moet je werkgever je geen gewaarborgd loon betalen. Je moet je dan onmiddellijk tot je ziekenfonds wenden.

Kan ik tijdens mijn arbeidsongeschiktheid worden ontslagen?

Ja, je werkgever kan je ontslaan tijdens je arbeidsongeschiktheid. Je werkgever kan trouwens het gewaarborgd loon dat hij je betaalde voor een ziekte aftrekken van je opzegvergoeding indien:

- ▶ je werd ontslagen door middel van een te presteren opzegtermijn;
- ▶ en je ziek wordt na de kennisgeving van de opzeg;
- ▶ en je werkgever de overeenkomst omwille van een geldige reden verbreekt tijdens de arbeidsongeschiktheid.

Heb je een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur/bepaald werk van minder dan drie maanden, dan kan je werkgever de overeenkomst beëindigen zonder opzeg of vergoeding in geval je langer dan zeven dagen ziek bent (dus ten vroegste vanaf de achtste dag).

Opgelet! Dit ontslag is enkel mogelijk indien de periode gedurende dewelke een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur kan opgezegd worden, voorbij is (zie hoofdstuk Einde van de overeenkomst).

Heb je een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur/bepaald werk van meer dan drie maanden en je wordt voor meer dan zes maanden ziek, dan kan de werkgever op elk moment een einde maken aan je arbeidsovereenkomst. Hij moet je dan een vergoeding betalen die gelijk is aan de resterende periode van de overeenkomst met een maximum van drie maanden. Hij kan wel het al betaalde gewaarborgd loon aftrekken.

Neem bij ontslag steeds onmiddellijk contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.

Wat gebeurt er na de periode van gewaarborgd loon?

Na de periode van gewaarborgd loon betaalt het ziekenfonds onder bepaalde voorwaarden je een ziekte-uitkering. Voor arbeidsongevallen en beroepsziekten gelden andere regels.

Er bestaan twee periodes van arbeidsongeschiktheid:

- ▶ de periode van primaire ongeschiktheid: het eerste jaar arbeidsongeschiktheid;
- ▶ de invaliditeitsperiode: vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid tot het einde van de arbeidsongeschiktheid (ten laatste tot de pensioengerechtigde leeftijd).

Wie heeft recht op deze uitkeringen?

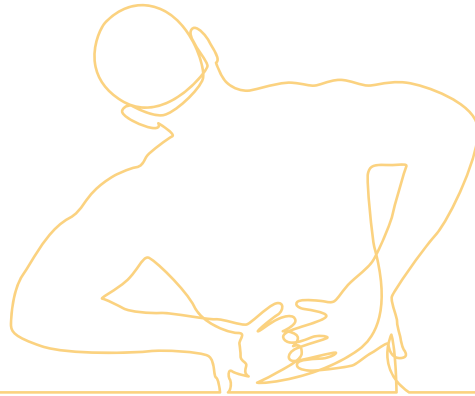
Iedereen met een arbeidsovereenkomst alsook werklozen hebben recht op uitkeringen. Dit geldt ook als je arbeidsovereenkomst werd geschorst wegens zwangerschapsrust (vanaf de vijfde maand), kraamverlof of naar aanleiding van een arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een invaliditeit. Men moet aangesloten zijn bij een ziekenfonds en voldoen aan de voorwaarden inzake wachttijd.

Wat noemen we een arbeidsongeval?

Elk ongeval dat gebeurt tijdens de uitvoering van je arbeidsovereenkomst is een arbeidsongeval. Het volstaat aan te tonen dat het ongeval zich heeft voorgedaan terwijl je onder het gezag stond van je werkgever. Een ongeval dat zich tijdens de rustpauze voordoet, is dus ook een arbeidsongeval.

Vanaf dan bestaat het vermoeden van een arbeidsongeval en de verzekeraar zal desgevallend het tegendeel dienen te bewijzen.

We raden je ten stelligste aan een arbeidsongeval onmiddellijk aan te geven bij je werkgever, ook al is het onzeker of het wel degelijk om een arbeidsongeval gaat. In elk geval heb je met deze aangifte recht op ziekte-uitkeringen.



Wat als het ongeval zich onderweg van en naar het werk voordoet?

Ongevallen die zich voordoen op weg naar en van het werk worden eveneens beschouwd als arbeidsongevallen. Het afzetten van de kinderen op school of in het kinderopvangverblijf, of het ophalen van personen die meerijden naar het werk maken deel uit van het normale traject op weg naar en van het werk. Dit gaat ook op voor het traject van de arbeidsplaats naar de refter, of naar de plaats waar een beroepsopleiding wordt gevolgd, enz.

Welke formaliteiten moet ik vervullen?

De werkgever moet binnen de acht dagen aangifte doen bij de verzekeraar, met toevoeging van een geneeskundig attest. Je doet er dus goed aan onmiddellijk je werkgever op de hoogte te brengen van het arbeidsongeval.

We raden je ook aan het arbeidsongeval te laten bevestigen door getuigen, zeker als het arbeidsongeval buiten de onderneming plaatsvond (bv. op weg van en naar het werk).

Elke gebeurtenis, hoe onbeduidend ook, die aanleiding kan geven tot de toepassing van de wet, moet worden aangegeven.

Hoe word ik vergoed voor een arbeidsongeval?

Je werkgever is verplicht voor al zijn personeelsleden een arbeidsongevallenverzekering af te sluiten. De verzekeringsmaatschappij moet de vergoeding betalen. In principe worden alle gezondheidszorgen, het inkomensverlies en bij een dodelijk ongeval de begrafeniskosten vergoed.

Worden mijn medische onkosten terugbetaald?

De verzekeraar van je werkgever moet de medische, heelkundige, farmaceutische en verplegingskosten betalen die voortvloeien uit het arbeidsongeval. Je moet bovendien worden vergoed voor de aankoop van een prothese en orthopedische apparaten, én voor de verplaatsingskosten ten gevolge van het arbeidsongeval (bv. de ambulance).

Wat als ik langdurig ziek ben?

De regering-Michel I heeft sinds 1 december 2016 een regeling ingevoerd die langdurig zieke werknemers opnieuw aan het werk moet krijgen. De regering liet uitschijnen dat ze de langdurig zieken hielp om sneller het werk te hervatten, maar zette in feite haar bezuinigingsbeleid voort met besparingen in de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen. Ze wilde besparen, sanctioneren en uitsluiten, dit alles zonder dat de werkgevers hiervoor zouden moeten betalen.

De bedoeling is de re-integratie te stimuleren van langdurig zieke werknemers die het afgesproken werk definitief of tijdelijk niet kunnen uitvoeren. Het re-integratietraject geldt niet bij werkhervatting na een arbeidsongeval of ongeval van beroepsziekte.

De wet voorziet vier fases, elk met eigen termijnen om na te leven :

- ▶ het opstarten van het re-integratietraject/initiatief ofwel door de werkgever ofwel door de werknemer zelf of door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds;
- ▶ de evaluatie van de re-integratie door de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer in overleg met de werknemer zelf en alle betrokken partijen;
- ▶ voorbereiding van een re-integratieplan door de werkgever en overleg met de werknemer en de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer;
- ▶ al of niet aanvaarding van het re-integratieplan door de werknemer. Opgelet, als je definitief arbeidsongeschikt bent, is je re-integratie mogelijk met een termijn van maximum twaalf maanden om een re-integratieplan te vinden. Dit houdt in dat, eenmaal het integratietraject is opgestart, en je werkgever kan aantonen en verantwoorden dat er geen mogelijkheid is om aangepast of ander werk aan te bieden, er zeer snel kan overgegaan worden overgegaan tot ontslag wegens medische overmacht. Dit is dan een ontslag zonder vergoedingen (!).

Tallose langdurig zieken die zo'n re-integratietraject hebben aangevat zijn uiteindelijk niet meer aan de slag kunnen gaan. Dit heeft ontslagen wegens overmacht én zonder vergoedingen mogelijk gemaakt. Pure winst voor de werkgevers dus.

Ben je langdurig ziek, neem dan gerust contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling of je afgevaardigde die je gedurende de volledige procedure zal bijstaan. Graag meer informatie over deze procedure? Raadpleeg dan de website van het ABVV www.abvv.be die een brochure over dit onderwerp heeft gepubliceerd.

TIJDSKREDIET EN THEMATISCH VERLOF



Tijdskrediet is een individueel recht om je loopbaan te onderbreken of je prestaties gedurende je loopbaan te verminderen. Dit recht garandeert je dat je achteraf terug aan het werk kan in je oorspronkelijke werkregeling. Daarnaast krijg je een vergoeding om het loonverlies te compenseren.

Tijdskrediet bestaat al sinds 2001. Opeenvolgende regeringen lieten de laatste jaren echter niet na om het tijdskrediet vanuit hun besparingslogica behoorlijk te ondergraven. Jarenlang besparen betekende strengere toegangsvoorwaarden, in een aantal gevallen een behoorlijke inperking van het recht op uitkeringen en gevolgen op de sociale zekerheidsrechten.

Wie heeft recht op tijdkrediet?

In principe heeft elke werknemer met een arbeidsovereenkomst recht op tijdkrediet. Ook de personen die zonder arbeidsovereenkomst tegen vergoeding arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, zijn betrokken, behalve de leercontracten.

Welke regels gelden voor tijdkrediet?

Wanneer je je recht op tijdkrediet opneemt, ontvang je voor de periode waarin je geen prestaties levert of je prestaties vermindert geen loon van de werkgever. Als compensatie voor het loonverlies krijg je een maandelijkse forfaitaire onderbrekingsuitkering. Deze uitkering is beperkt in de tijd en wordt uitbetaald door de RVA. Er bestaan twee types van tijdkrediet.

Het tijdkrediet met motief

Je vraagt tijdkrediet aan omwille van bepaalde redenen die te maken hebben met zorgverlening en opleiding of een ziek kind. De duur van je recht op tijdkrediet zal verschillen naargelang de motivatie voor het tijdkrediet:

- ▶ 36 maanden voor het volgen van een opleiding (48 maanden voor het volgen van een opleiding voor een knelpuntberoep);
- ▶ 51 maanden voor zorgtaken.

Deze 51 en 36 maanden mogen niet bij elkaar opgeteld worden. Wanneer je bijvoorbeeld 36 maanden hebt opgenomen voor opleiding, dan resten je nog 15 maanden die je kan opnemen voor zorgmotieven.

Bij voltijds of halftijds tijdkrediet moet een sector-cao of bedrijfs-cao zijn dit recht voorzien. 1/5^{de} tijdkrediet met motief is daarentegen automatisch.

Je moet ook voldoen aan anciënniteitsvoorwaarden (24 maanden anciënniteit binnen het bedrijf) en tewerkstellingsvoorwaarden.

Contacteer gerust je syndicaal afgevaardigde om te weten of je voldoet aan alle vereiste voorwaarden om tijdkrediet met motief te kunnen nemen.

Tijdkrediet voor oudere werknemers

Voor oudere werknemers bestaat er een specifieke vorm van tijdkrediet, de zogenaamde "landingsbanen". Landingsbanen zijn mogelijk vanaf verschillende leeftijden. Maar opgelet, je zal afhankelijk van die leeftijd niet altijd recht hebben op een uitkering. Er moet namelijk een onderscheid worden gemaakt tussen het recht op tijdkrediet en het recht op tijdkredietuitkeringen.

Om recht te hebben op een tijdkredietuitkering moet je 60 jaar zijn en een loopbaan van 25 jaar kunnen bewijzen.



Er bestaan wel afwijkingen die je toelaten een tijdkredietuitkering te ontvangen vóór de leeftijd van 60 jaar.

De afwijkende leeftijd kan enkel in bepaalde gevallen worden toegepast:

- ▶ bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden;
- ▶ lange loopbaan van 35 jaar;
- ▶ zwaar beroep, nachtarbeid of definitieve arbeidsongeschiktheid in de bouwsector.

Voor de periode 2019–2020 is de afwijkende leeftijd:

- ▶ 57 jaar als je je arbeidsprestaties halftijds vermindert;
- ▶ 55 jaar als je je arbeidsprestaties met 1/5^{de} vermindert.

Daartoe is vereist:

- ▶ een nationale cao: cao nr. 137 werd gesloten voor de periode 2019–2020;
- ▶ een sector-cao gesloten in toepassing van cao nr. 137 voor de lange loopbanen, zware of nachtberoepen en definitieve arbeidsongeschiktheid in de bouwsector;
- ▶ een bedrijfs-cao gesloten in het kader van een bedrijf erkend als bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden die verwijst naar cao nr. 137.

Wat is het effect van tijdkrediet op mijn pensioen?

Er kan enkel sprake zijn van gelijkstelling voor het pensioen als je een uitkering hebt ontvangen.

De gelijkstelling zal als volgt gebeuren:

- ▶ voor tijdkrediet met motief: volledig gelijkgesteld ongeacht het erkende motief;
- ▶ voor landingsbanen wordt het bedrag van je pensioen berekend voor: de eerste 312 dagen tijdkrediet (dat wil zeggen vijf jaar voor een 4/5^{de} baan of twee jaar voor een halftijdse baan) te rekenen vanaf de leeftijd van 60 jaar op basis van het laatste loon. De andere dagen eindloopbaantijdkrediet worden berekend op basis van het minimumrecht per loopbaanjaar (bedrag 2018: € 24.730,94);

- ▶ het bedrag van je pensioen wordt berekend op basis van je laatste loon als je in een bedrijf werkt dat erkend is als in moeilijkheden of in herstructurering, als je 's nachts werkt en als je een zwaar beroep uitoefent of een zwaar beroep dat opgenomen is in de lijst van knelpuntberoepen (zie afwijkende stelsels);
- ▶ Voor tijdskrediet "lange loopbaan" (35 jaar), wordt het bedrag van je pensioen berekend op basis van het minimumrecht per loopbaanjaar (bedrag 2018: € 24.730,94).

Een voorbeeld:

Je zit in halftijds tijdskrediet vanaf je 60^{ste}. Je krijgt twee jaar volledige pensioenberekening op je vroeger voltijds loon. Voor de andere jaren wordt je pensioen slechts berekend op je halftijds loon plus de helft van het minimumrecht.

Zijn er grenzen aan het gebruik van tijdskrediet?

Ja, er bestaan er een aantal regels en uitzonderingen op het vlak van tijdskrediet. Stelt je werkgever tien werknemers of minder te werk, dan moet hij zijn akkoord geven.

In een bedrijf met meer dan tien werknemers, is tijdskrediet een recht. Toegang tot tijdskrediet is echter beperkt tot een maximum aantal gelijktijdige afwezigheden.

- ▶ volgens de algemene regel is het recht op tijdskrediet beperkt tot 5% van het personeel van het bedrijf. Deze grens kan eventueel worden aangepast via een sector- of bedrijfs-cao of via het arbeidsreglement). Voor de berekening van de drempel wordt geen rekening gehouden met de werknemers van 55 jaar en ouder die hun prestaties met 1/5^{de} verminderen, tenzij ze een sleutelfunctie hebben;
- ▶ omwille van zwaarwichtige interne of externe redenen kan de werkgever beslissen om het recht op tijdskrediet met zes maanden uit te stellen;
- ▶ je moet een bepaalde periode in het bedrijf gewerkt hebben (de duur hangt af van het soort tijdskrediet);
- ▶ in bepaalde gevallen kan het recht op tijdskrediet tijdelijk gewijzigd of geschorst worden;
- ▶ als een cao dat voorziet, kunnen bepaalde personeelscategorieën voor de toepassing van het tijdskrediet uitgesloten worden.

Ben ik beschermd tegen ontslag als ik tijdskrediet aanvraag?

Je kan niet worden ontslagen, behalve om dringende redenen of een reden die vreemd is aan het tijdskrediet, vanaf het moment dat je de schriftelijke aanvraag hebt verstuurd en tot drie maanden na het einde van het tijdskrediet. Bij een onrechtmatig ontslag dat niet voldoet aan bovenstaande voorwaarden moet je werkgever je een forfaitaire schadevergoeding betalen gelijk aan zes maanden loon. Dit geldt ook voor wie onder de oude tijdskredietregeling valt.

Wat met het jaarlijks verlof en de eindejaarspremie?

Tijdens de onderbrekingsperiode wordt het verlof waarop je recht hebt (en de eindejaarspremie) berekend naar rato van je effectieve prestaties. Als je bijvoorbeeld je activiteit vermindert naar een halftijdse baan, heb je recht op jaarlijkse vakantie net als een halftijdse werknemer. Je rechten op pensioen, werkloosheid enz. blijven wel gewaarborgd.

Mijn collega heeft besloten tijdskrediet te nemen: wordt hij vervangen of betekent dit een grotere werklast voor mij?

De werkgever is wettelijk gezien niet verplicht de werknemer in tijds-krediet te vervangen. In de bedrijven zijn de vakbonden niettemin bijzonder waakzaam dat het tijdskrediet de werkdruk voor de andere werknemers niet verhoogt.

Wil je alle regels omtrent tijdskrediet kennen, download dan de *Memo Tijdskrediet* op www.bbtik.org of neem contact op met je gewestelijke afdeling.

Heb ik het recht om thematisch verlof bovenop tijdskrediet te nemen?

Je hebt in bepaalde omstandigheden ook het recht om thematisch verlof te nemen, bovenop het tijdskrediet. De periodes van thematisch verlof worden nooit afgetrokken van de maximale duur van tijdskrediet met motief. Samenvat:

Ouderschapsverlof

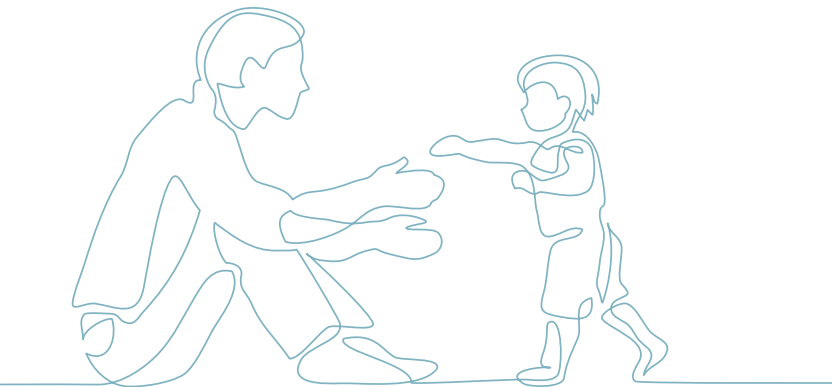
Je kan ouderschapsverlof nemen om je kind jonger dan twaalf jaar op te voeden (21 jaar in het geval van een kind dat voor 66% gehandicapt is).

Je hebt het recht om vier maanden voltijds ouderschapsverlof te nemen, acht maanden halftijds of 20 maanden voor een onderbreking van 1/5^{de} van een voltijdse baan.

In 2019 voegde de regering-Michel I nog een vierde optie toe, namelijk ouderschapsverlof voor 1/10^{de} van een voltijdse werkweek over een periode van 40 maanden. Dit stemt overeen met een halve dag per week of een volledige dag om de twee weken. De RVA-uitkering zal pro rata worden aangepast. Voor deze optie is het akkoord van de werkgever wel vereist.

Voltijds ouderschapsverlof moet per maand of een veelvoud hiervan worden genomen maar kan ook in weken worden opgesplitst met het akkoord van je werkgever.

Halftijds ouderschapsverlof moet worden genomen gedurende een periode van twee maanden of een veelvoud daarvan. Als je werkgever akkoord gaat, kan het halftijds ouderschapsverlof in maanden worden opgesplitst. Tot slot moet 1/5^{de} ouderschapsverlof worden opgenomen in periodes van vijf maanden of een veelvoud daarvan.



Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend indien je in de loop van de 15 maanden die aan de aanvraag bij de werkgever voorafgaan gedurende twaalf maanden (niet noodzakelijk opeenvolgend) door een arbeidsovereenkomst met je werkgever verbonden was. .

Je ontvangt een onderbrekingsuitkering van de RVA. Voor de vierde maand ouderschapsverlof (zevende en achtste maand bij halftijds ouderschapsverlof en van de 16^{de} tot de 20^{ste} maand ingeval van 1/5^{de} ouderschapsverlof), zullen onderbrekingsuitkeringen worden uitbetaald als je kind geboren is of geadopteerd werd vanaf 8 maart 2012.

Bijstand aan een ernstig ziek gezinslid/familielid

Dit is een recht als je een attest kunt voorleggen van een behandelend arts waaruit blijkt dat een familielid ernstig ziek is en zorg nodig heeft.

Wie wordt beschouwd als familielid?

- ▶ bloedverwanten tot de tweede graad (ouders, kinderen, grootouders, kleinkinderen, broers of zussen);
- ▶ aanverwanten tot de eerste graad (ouders en kinderen van de wettelijk samenwonende partner).

Gezinsleden zijn personen die met jou samenwonen, dat wil zeggen alle personen die met jou onder hetzelfde dak wonen, ongeacht de band tussen jullie.

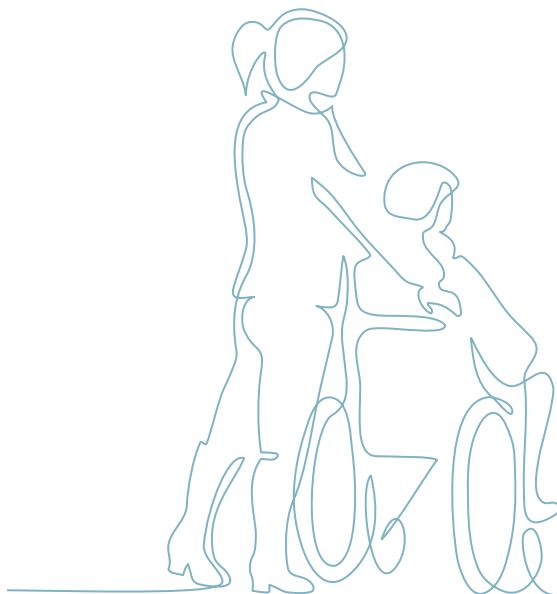
Het recht op medische bijstand wordt ook toegekend voor ernstig zieke ouders en kinderen van de wettelijk samenwonende partner.

In geval van volledige schorsing en per ernstig zieke patiënt, mag je je prestaties volledig onderbreken per periode van minimum één tot maximum drie maanden. De periodes van volledige onderbreking verkregen in het kader van medische bijstand kunnen al dan niet opeenvolgend verlengd worden tot maximum twaalf maanden. Je kan voltijds verlof voor medische bijstand nemen, mits akkoord van de werkgever, voor kortere periodes dan de minimumduur van één maand. Je kunt dit inkorten tot één week, twee weken of drie weken.

Bij een gedeeltelijke onderbreking kan je je prestaties verminderen met 1/5^{de} of tot een halftijdse betrekking per periode van minimum één maand tot maximum drie maanden per ernstig zieke patiënt. De periodes van 1/5^{de} of halftijdse onderbreking verkregen in het kader van medische bijstand kunnen al dan niet opeenvolgend worden verlengd tot maximum 24 maanden.

Voor de eenoudergezinnen wiens kind van maximum 16 jaar ernstig ziek is, kunnen de periodes van onderbreking verdubbeld worden (24 voltijdse maanden en 48 deeltijdse maanden).

Het is ook mogelijk verlof voor medische bijstand te nemen voor een minderjarig kind dat gehospitaliseerd is. Je kan je prestaties gedurende één week (verlengbaar met een bijkomende week) schorsen om een minderjarig kind, tijdens of net na zijn hospitalisatie omwille van een zware ziekte bij te staan of te verzorgen.



Palliatieve zorg

Dit is een recht als je een attest van de behandelend arts kan voorleggen waaruit blijkt dat iemand (niet noodzakelijk familie) die ongeneeslijk ziek en terminaal is stervensbegeleiding nodig heeft. Je kan dit verlof voltijds, halftijds of door middel van een 1/5^{de} loopbaanvermindering gedurende één maand opnemen. Deze periode kan je twee keer met één maand verlengen.

Je behoudt je sociale rechten volledig. Dit wil zeggen dat je pensioen, je werkloosheidsvergoeding of ziekte-uitkering berekend wordt op je voltijds loon (behalve de vierde maand van het voltijds ouderschapsverlof, de zevende en achtste maand bij halftijds ouderschapsverlof en van de 16^{de} tot de 20^{ste} maand bij 1/5^{de} ouderschapsverlof indien er geen verbrekingsvergoeding wordt betaald).

Je vakantiedagen, je vakantiegeld en eindejaarspremie worden daar-entegen wel berekend volgens je nieuw uurrooster en je deeltijds loon.

WERKEN EN ZWANGERSCHAP



Je verwacht een kindje en je geluk kan niet op. Maar tegelijk roept deze gebeurtenis ook een resem vragen op rond je werk. Als toekomstige ouder heb je rechten maar moet je ook, net als je werkgever, een aantal regels naleven. We zetten ze even op een rijtje.

Wanneer moet ik mijn werkgever op de hoogte brengen?

Zo snel mogelijk om te genieten van de bescherming tegen ontslag. Ten laatste zeven weken voor de vermoedelijke geboortedatum moet je aan de werkgever een medisch attest bezorgen dat de zwangerschap bewijst en de vermoedelijke geboortedatum aangeeft.

Mag ik tijdens mijn zwangerschap overuren presteren?

Nee. Als je zwanger bent (of borstvoeding geeft), mag je geen overuren doen, dit wil zeggen langer werken dan negen uur per dag of langer dan de wekelijkse arbeidsduur in de onderneming.



Bestaan er werken die verboden zijn als ik zwanger ben?

Ja, de wet verbiedt het uitvoeren van werken die je gezondheid en die van je kind in gevaar kunnen brengen. Meer bepaald mag je niet:

- ▶ blootgesteld worden aan giftige producten;
- ▶ manueel laden en lossen tijdens de drie laatste maanden van de zwangerschap en in de negende en tiende week na de bevalling;
- ▶ werken in temperaturen boven de 30° C;
- ▶ manuele grond- en graafwerken verrichten;
- ▶ werken in caissons met samengeperste lucht.

Wat moet mijn werkgever dan doen?

Vanaf het moment dat je werkgever op de hoogte is van je zwangerschap of borstvoeding moet hij:

- ▶ hetzij de arbeidsomstandigheden tijdelijk aanpassen;
- ▶ hetzij een andere werkpost voorzien die in overeenstemming is met je toestand;
- ▶ hetzij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst opschorten.

Mag mijn werkgever mij ontslaan tijdens de zwangerschap?

Wanneer je zwanger bent, geniet je een bijzondere bescherming en je zwangerschap mag in geen enkel geval aanleiding zijn tot ontslag. De bescherming tegen ontslag begint vanaf het ogenblik dat je je werkgever hebt meegedeeld dat je zwanger bent en je dit kunt bewijzen. Je doet dit met een aangetekend schrijven of in het bijzijn van een getuige. Deze ontslagbescherming loopt tot een maand na het bevalingsverlof (met inbegrip van de verlengingen).

Je werkgever kan je echter wel ontslaan om dringende redenen die vreemd zijn aan je lichamelijke toestand. Wanneer je toch wordt ontslagen, kan je dit ontslag betwisten. Je werkgever moet dan bewijzen dat er geen verband was met de zwangerschap. De rechtbanken aanvaarden doorgaans enkel zwaarwichtige redenen.

Ook tijdens je ouderschapsverlof geniet je een speciale ontslagbescherming. Die bescherming geldt vanaf het ogenblik dat je je ouderschapsverlof aanvraagt tot drie maanden na afloop van het verlof.

Sinds kort hebben ook vaders en meemoeders – de vrouwelijke partner van de moeder van het kind – recht op zo'n bescherming van drie maanden wanneer ze hun ouderschapsverlof opnemen.

Hoelang duurt het kraamverlof?

De totale duur van het kraamverlof bedraagt 15 weken (17 weken voor een meerling).

Wat het prenataal verlof (voor de bevalling) betreft, heb je recht op:

- ▶ vijf weken facultatief die je gedeeltelijk of volledig kan overdragen naar het postnataal verlof (verlof na de bevalling);
- ▶ één week verplicht. Als je dit verlof niet opneemt, kan het niet worden opgenomen na de geboorte.

Het postnataal verlof anderzijds telt negen weken verplicht na de geboorte (plus de eventuele overdracht van vijf weken prenataal verlof).

Verlengen feestdagen mijn zwangerschapsverlof?

Je behoudt het recht op loon voor de feestdagen die binnen de eerste 30 kalenderdagen van je zwangerschapsverlof vallen.

Wat gebeurt er als ik ziek word tijdens mijn zwangerschap?

Als je ziek wordt vóór de zes weken prenataal verlof zijn de normale regels van toepassing. Ook al heeft je ziekte te maken met je zwangerschap (bv. als je risico loopt dat de baby te vroeg geboren wordt en je in bed moet blijven). Als je ziek wordt tijdens de zes weken prenataal verlof wordt amtsshalve aangenomen dat je met prenataal verlof bent. Deze verlofdagen wegens ziekte worden dus afgetrokken van het prenataal verlof, ook al gaat het om een simpele griep.

Welke formaliteiten moet ik vervullen?

Zodra je zwanger bent moet je een medisch attest opsturen naar je werkgever.

Bij het begin van het zwangerschapsverlof (ten vroegste zeven weken vóór de geboorte):

- ▶ je werkgever op de hoogte brengen van de datum waarop je wenst te stoppen met werken ingevolge de zwangerschap;
- ▶ een medisch attest bezorgen aan het ziekenfonds dat je een inlichtingenformulier terugstuurt dat jij en je werkgever moeten invullen. Dit inlichtingenformulier moet je zo snel mogelijk terugsturen naar het ziekenfonds: het dient als basis voor het uitbetalen van het kraamgeld.

Als de verlofperiode plotseling aanvangt (wegens een incident in verband met de zwangerschap of als je baby te vroeg geboren wordt) moet je onmiddellijk een medisch attest opsturen naar je werkgever en naar het ziekenfonds.

Bij het hervatten van het werk (binnen de acht dagen na het einde van het moederschapsverlof) moet je het ziekenfonds op de hoogte brengen van je werkhervatting. Je werkgever moet een attest afleveren.

Hoe wordt het kraamgeld berekend?

Tijdens het kraamverlof (15 weken in totaal of 17 weken voor een meerling) betaalt het ziekenfonds kraamgeld. Voor de eerste 30 dagen bedraagt het kraamgeld 82% van het niet-geplafonneerd bruto dagloon. Vanaf de 31^{ste} kalenderdag wordt dit 75% van het begrensde bruto dagloon.

Heb ik recht op borstvoedingspauzes?

Wanneer je opnieuw aan de slag gaat na je moederschapsverlof, heb je recht op borstvoedingspauzes om je kind borstvoeding te geven of melk af te kolven.

De borstvoedingspauze duurt een half uur.

Als je minder dan 7,5 uur per dag werkt, heb je recht op een pauze.

Als je minstens 7,5 uur per dag werkt, heb je recht op twee pauzes.

Je hebt recht op borstvoedingspauzes tot negen maanden na de geboorte van je kind.

De pauzes worden niet vergoed maar je hebt wel recht op een vergoeding betaald door het ziekenfonds.

Om hiervan te kunnen genieten, moet je een akkoord sluiten met je werkgever waarin wordt vastgelegd op welke tijdstippen de borstvoedingspauzes moeten worden genomen. Je moet ook het bewijs leveren dat je borstvoeding geeft. Dit bewijs moet iedere maand

worden geleverd door een attest van een consultatiecentrum voor zuigelingen of door een medisch attest.

Je bent in deze periode beschermd tegen ontslag.

Ik word papa, heb ik recht op vaderschapsverlof?

Ja, als je kind wordt geboren, heb je het recht om gedurende tien dagen afwezig van het werk te zijn binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling: de eerste drie dagen zijn ten laste van je werkgever, de zeven volgende dagen worden je door je ziekenfonds vergoed.

De meeeouder (hiermee bedoelen we de partner van hetzelfde geslacht van de biologische moeder) kan onder bepaalde voorwaarden genieten van dit geboorteverlof. De meeeouder heeft geen afstamingsband met het pasgeboren kind van haar partner.

Ik adopteer een kind, heb ik recht op adoptieverlof?

Als je een minderjarig kind adopteert, heb je recht op een individueel krediet van maximum zes weken adoptieverlof. Dit krediet van zes weken adoptieverlof is niet overdraagbaar naar de andere adoptieouder.

Een voorbeeld:

Wanneer een koppel, waarvan beiden werknemer zijn, een minderjarig kind adopteert, dan hebben zij allebei recht op een individueel krediet van maximum zes weken adoptieverlof. Dit krediet is niet overdraagbaar van de ene naar de andere adoptieouder.

Voor een kind met een handicap kan dit individuele krediet worden verdubbeld.

Het individueel krediet kan met twee weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen (niet verdubbeld bij gelijktijdige adoptie van minderjarige gehandicapte kinderen).

Het adoptieverlof van maximum zes weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- ▶ met één week vanaf 1 januari 2019;
- ▶ met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- ▶ met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- ▶ met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- ▶ met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

Om aanspraak te kunnen maken op de bijkomende weken moet telkens cumulatief voldaan zijn aan twee voorwaarden. Je moet vooreerst je aanvraag hebben ingediend ten vroegste vanaf de bedoelde datum (nl. 1 januari 2019, 1 januari 2023, 1 januari 2025 en 1 januari 2027) bij de werkgever. Daarnaast kan het aangevraagde adoptieverlof ten vroegste ingaan vanaf diezelfde datum.

In geval van twee adoptieouders moeten de bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

Wanneer er twee adoptieouders zijn, moet de werknemer die deze bijkomende weken wenst op te nemen uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat aan zijn werkgever een verklaring op eer bezorgen die, al naargelang het geval, de verdeling van deze weken tussen de twee adoptieouders of de toewijzing van deze week of weken aan de enige adoptieouder die van dit recht gebruik maakt, vastlegt.

Een voorbeeld:

Wanneer een koppel, waarvan beide werknemer zijn, een minderjarig kind adopteert, dan hebben zij allebei recht op een individueel krediet van maximum zes weken adoptieverlof. Vanaf 1 januari 2019 wordt dit individueel krediet opgetrokken met één week voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen. Ingeval het kind op 1 april 2019 wordt ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van de werknemers in het bevolkingsregister en beide werknemers op 3 april 2019 een aanvraag bij hun werkgever zouden indienen voor de opname van adoptieverlof vanaf 6 mei 2019, dan zal één van hen maximum zes weken adoptieverlof kunnen aanvragen en de andere maximum zeven weken (individueel krediet van zes weken + één bijkomende week te verdelen onder de adoptieouders). De werknemer die gebruik wil maken van de bijkomende week zal hiertoe een verklaring op eer moeten bezorgen aan zijn werkgever waarin wordt vastgelegd dat de bijkomende week aan hem wordt toegewezen.

Je werkgever mag je niet ontslaan als je gebruik maakt van je recht op adoptieverlof gedurende een periode die ingaat twee maanden voor de opname van dit verlof en eindigt één maand na het einde ervan, behalve om redenen die los staan van de opname van het adoptieverlof.

Tijdens de eerste drie kalenderdagen van het adoptieverlof behoud je je normale loon ten laste van je werkgever.

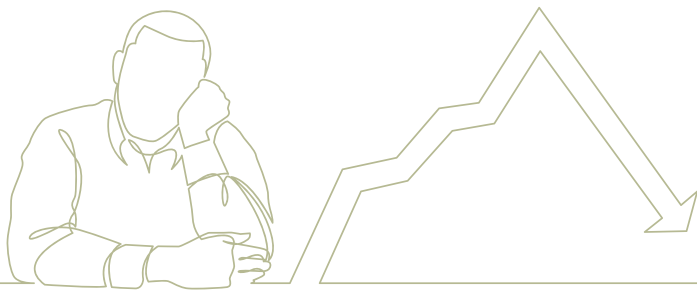
Tijdens de rest van het adoptieverlof ontvang je geen loon, maar wordt je een uitkering toegekend via de uitbetalingsinstellingen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (ziekenfondsen). ■

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID



De regels over economische werkloosheid verschillen naargelang je bediende of arbeider bent.

Sinds 1 januari 2012 is economische werkloosheid structureel geworden voor de bedienden, zoals dit voor arbeiders al het geval was. Deze regelgeving is vastgelegd in de wet van 3 juli 1978, zowel voor bedienden als voor arbeiders.



Wat is economische werkloosheid?

Als je bediende bent, kan je werkgever een regeling van tijdelijke economische werkloosheid invoeren waardoor hij je arbeidsovereenkomst voor een beperkte duur mag schorsen en je prestaties tijdelijk kan verminderen indien het bedrijf in economische moeilijkheden verkeert.

Wel gelden er strikte voorwaarden. De basisvoorwaarde is natuurlijk dat de werkgever op een correcte manier de tijdelijke werkloosheid om economische redenen inroept en aangeeft bij de RVA.

Hij zal een daling moeten aantonen van zijn omzetcijfer, of zijn productie, of zijn bestellingen van minstens 10% ofwel een tijdelijke werkloosheidsgraad van minstens 10% onder de arbeiders moeten kennen.

Het bedrijf kan ook worden erkend als bedrijf in moeilijkheden door de minister van werk op basis van onvoorziene omstandigheden die gedurende een korte periode hebben geleid tot een aanzienlijke daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen (bv. de bedrijven die de gevolgen voelen van de aanslagen in Brussel op 22 maart 2016).

In tegenstelling tot de bedienden is het begrip "economische oorzaken" niet in de wet bepaald voor de economische werkloosheid van arbeiders.

Je werkgever zal, over het algemeen, een regeling van economische werkloosheid in je bedrijf invoeren wanneer hij het bestaande arbeidsritme in je onderneming tijdelijk niet kan handhaven wegens economische oorzaken.

Het werkgebrek moet ook onafhankelijk zijn van de wil van je werkgever. Dit is niet het geval wanneer je werkgever het werk dat normaal door jou (en de andere werknemers) had moeten worden verricht tijdens de duur van de schorsing van je arbeidsovereenkomst aan derden uitbestedt. In dat geval moet je werkgever het normale loon uitbetalen gedurende de dagen dat het werk werd uitbested.

Je zal als werknemer (arbeider en bediende) een werkloosheidsuitkering ontvangen en ook een supplement bovenop die uitkering.

Welke systemen van economische werkloosheid bestaan er?

Als je bediende bent, heeft je werkgever de keuze tussen twee regelingen:

- ▶ hij kan de uitvoering van je arbeidsovereenkomst volledig schorsen;
- ▶ hij kan een regeling van deeltijdse arbeid met ten minste twee werkdagen per week doorvoeren.

Als je arbeider bent, heeft je werkgever eveneens de keuze tussen twee regelingen:

- ▶ hij kan de uitvoering van je arbeidsovereenkomst volledig schorsen;
- ▶ hij kan een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren: we onderscheiden enerzijds de grote schorsing, dat wil zeggen minder dan drie werkdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken en anderzijds de kleine schorsing, namelijk minstens drie werkdagen per week of minstens één arbeidsweek op twee.

Deze regelingen gelden ook als je deeltijds werkt. Om de maximale duur van de schorsing te bepalen wordt rekening gehouden met de arbeidsregeling van de voltijdse werknemer in het bedrijf of de afdeling (en dus niet met het individuele uurrooster van de deeltijdse werknemer).

Voor hoelang kan de schorsing worden ingevoerd?

Ben je bediende, dan zal een volledige schorsing kunnen worden ingevoerd voor maximum 16 weken per kalenderjaar. Voor de regeling van gedeeltelijke arbeid kan dat voor maximum 26 weken per kalenderjaar.

Ben je arbeider, dan is een regeling van volledige schorsing mogelijk gedurende maximum vier weken. Wanneer de duur van vier weken is bereikt, moet je eerst een volledige week werken alvorens je opnieuw in economische werkloosheid kan worden geplaatst.

Wat de grote schorsing in het kader van de regeling van gedeeltelijke arbeid betreft, kan een dergelijke regeling worden gevraagd voor maximum drie maanden.

Voor de kleine schorsing kan de regeling worden gevraagd voor maximum twaalf maanden.

Na de maximale duur (drie maanden en twaalf maanden), moet je telkens het werk verplicht hervatten gedurende één week (zeven kalenderdagen) alvorens je opnieuw in economische werkloosheid kunt worden geplaatst.

Opgelet, de wettelijke regeling voor de arbeiders die hier werd toegelicht, is een aanvullende regeling. Als er sectorregelingen bestaan, dan hebben die de overhand.

Vooraleer de schorsing (zowel voor bedienden als voor arbeiders) kan ingaan, moet je eerst je volledige dagen inhaalrust waarop je nog recht hebt ingevolge overuren, zondagsarbeid of tewerkstelling op een feestdag, uitgeput hebben.

Wat indien mijn werkgever de toegelaten maximumduur overschrijdt?

Indien je werkgever de werkloosheid laat voortduren tot na de toegelaten maximumduur, moet hij je loon betalen voor de periode die deze datum overschrijdt. In bepaalde gevallen moet je werkgever je (soms begrensde) loon betalen als hij de RVA te laat heeft verwittigd of dit heeft nagelaten.

Moet mijn werkgever me vooraf verwittigen als hij me in economische werkloosheid wil stellen?

Je werkgever moet je ten minste zeven dagen vooraf in kennis stellen van de regeling van economische werkloosheid die hij gaat invoeren. Hij moet dit doen door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming of door overhandiging van een geschrift.

De kennisgeving moet vermelden welke regeling op jou van toepassing zal zijn: de volledige schorsing of regeling van gedeeltelijke arbeid. Ze moet ook de periode en de data waarop je werkloos zal zijn bevatten.

Naast je inlichten, moet je werkgever ook verschillende elektronische mededelingen doen aan de RVA (algemene kennisgeving van de voorziening werkloosheid op de dag van de aanplakking + nieuwe maandelijkse kennisgeving van de eerste effectieve werkloosheidsdag op de eerste dag van de effectieve schorsing van de arbeidsovereenkomst). Indien de RVA niet werd ingelicht, zal je werkgever je (soms begrensde) loon tijdens de schorsing moeten betalen.

Je werkgever moet ook een mededeling doen aan de Ondernemingsraad of, indien er geen is, aan je syndicale afvaardiging over de economische redenen die de invoering van economische werkloosheid rechtvaardigen.



Heb ik recht op werkloosheidsuitkeringen?

Ja, om uitkeringen te kunnen ontvangen in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken, moet je wel voldoen en aan dezelfde toelaatbaarheidsvoorwaarden als deze die van toepassing zijn op de volledig werklozen.

Je moet dus:

- ofwel, afhankelijk van je leeftijd, een bepaald aantal arbeidsdagen in loondienst bewijzen (wachttijd) gedurende een bepaalde periode (referteperiode) die onmiddellijk aan de uitkeringsaanvraag voorafgaat;
- ofwel aan de voorwaarden voldoen om theoretisch recht te hebben op inschakelingsuitkeringen;
- ofwel in de loop van de drie jaar die de uitkeringsaanvraag voorafgaat, reeds een uitkering volledige werkloosheid hebben ontvangen, of een inschakelingsuitkering, of een uitkering tijdelijke werkloosheid waarvoor het werkloosheidsbureau heeft vastgesteld dat je aan voormelde wachttijdvoorwaarden hebt voldaan.

Aarzel niet je BBTK-afdeling te contacteren voor meer informatie. Als je bepaalde formaliteiten niet in orde brengt, kan je immers je recht op uitkeringen verliezen.

Hoeveel zal mijn werkloosheidsuitkering bedragen?

Het bedrag van je werkloosheidsuitkering bedraagt 65% van je begrensde brutoloon. Op de uitkering wordt een fiscale voorheffing van 26,75% ingehouden.

Let op: dat zou fiscaal onvoldoende kunnen zijn. Dat betekent dat de rest dus bij je definitieve belastingafrekening voor dat inkomensjaar zal worden verrekend. Het kan met andere woorden best zijn dat je aan de belastingen zal moeten bijbetalen. Hou hier dus rekening mee om onaangename verrassingen te vermijden!

Indien je een deeltijdse werknemer met behoud van rechten bent (met of zonder bijkomende uitkering), wordt rekening gehouden met het laatste verdiende voltijdse loon dat je ontving voordat je deeltijds begon te werken.

Heb ik recht op een aanvullende vergoeding?

Voor elke niet gewerkte dag moet de werkgever je een bepaald bedrag betalen.

Ben je bediende, dan wordt het bedrag vastgelegd in de cao of het ondernemingsplan dat de economische werkloosheid invoert. Deze toeslag komt bovenop de werkloosheidsuitkering.

Deze moet minstens even hoog zijn als wat de werkgever betaalt aan de eventuele economisch werkloze arbeiders. Bij afwezigheid van cao moet het bedrag van deze toeslag bovendien minstens € 5 per werkloosheidsdag bedragen. De commissie "ondernemingsplannen" kan een afwijking toestaan op het minimumbedrag van de toeslag voorzien in het ondernemingsplan maar deze kan nooit minder dan € 2 zijn.

Deze vergoeding is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en inhoudingen. Ze is wel onderworpen aan fiscale voorheffing.

Ben je arbeider, dan heb je recht op een toeslag bovenop je werkloosheidsuitkering voor elke dag waarop je tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens werkgebrek op grond van economische oorzaken. Het minimumbedrag van de toeslag bedraagt € 2 per dag ten laste van je werkgever of van het Fonds voor bestaanszekerheid.

Wat als ik arbeidsongeschikt ben of als er een feestdag valt tijdens de economische werkloosheid?

Je zal geen recht hebben op een uitkering voor de dagen waarop je arbeidsongeschikt bent. Je zal voor deze dagen wel recht hebben op gewaarborgd loon. Of je zal recht hebben op een ziekte-uitkering (indien je in regel bent met de ziekteverzekering).

Je zal ook geen recht hebben op een uitkering voor feestdagen gelegen in een periode van economische werkloosheid. Wanneer een feestdag samen valt met een periode van economische werkloosheid, zal de werkgever deze feestdag normaal moeten uitbetalen. Voor deze dagen heb je dus recht op loon.

Wat als mijn werkgever de schorsingsregeling wijzigt of wenst stop te zetten?

Indien je werkgever overgaat van een regeling van gedeeltelijke arbeid naar volledige schorsing, of indien hij het oorspronkelijk voorziene aantal schorsingsdagen verhoogt, dan moet hij je hiervan ten minste zeven dagen op voorhand op de hoogte brengen.

Anders is het wanneer je werkgever beslist om het oorspronkelijk aantal geplande dagen economische werkloosheid te verminderen en je vroeger dan gepland terug te roepen naar het bedrijf. De wet biedt hier geen uitkomst. Deze legt immers geen minimumtermijnen vast tussen het moment van de aankondiging en de effectieve aanvang van het werk.

Vraag daarom steeds na bij je BBTK-afgevaardigde of de manier hoe die terugroeping dient te gebeuren niet geregeld wordt op ondernemingsvlak of in een sector-cao.

Let op! Als je een tijdens een periode van economische werkloosheid niet bereikbaar bent voor de werkgever, geldt dit niet als een ongerechtvaardigde afwezigheid. Tijdens deze periode sta je immers niet meer ter beschikking van je werkgever.

Kan mijn arbeidsovereenkomst worden stopgezet?

Tijdens de volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst, kan je zelf het contract beëindigen, zonder dat je een opzegtermijn moet respecteren. Als je al een opzegtermijn aan het presteren bent, dan loopt deze verder tijdens de schorsing.



Ook de werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen, hij moet echter de normale opzegtermijnen respecteren. Had de werkgever reeds vóór de schorsing de arbeidsovereenkomst opgezegd, dan loopt de opzegtermijn niet door tijdens de schorsing.

Zal de economische werkloosheid invloed hebben op mijn rechten inzake pensioen, tijdskrediet, vakantiegeld, ...?

De economische werkloosheid heeft tot gevolg dat je een aantal uren of dagen per week minder werkt. Deze "minuren" hebben in principe tot gevolg dat je op arbeidsrechtelijk vlak en op het vlak van de sociale zekerheid minder rechten opbouwt.

Aangezien het niet de bedoeling is dat jij als werknemer wordt gesanctioneerd voor de financiële en economische moeilijkheden die je bedrijf heeft, zal er in een aantal gelijkstellingen worden voorzien. Met als bedoeling dat je je rechten behoudt.

Zo blijf je je statuut van voltijdse of deeltijdse werknemer behouden dat van toepassing was voor de maatregel. Je zal geen vakantierechten verliezen, je rechten in het geval van ongeval of beroepsziekte blijven behouden en de periodes dat je economisch werkloos bent

zullen ook geen invloed hebben op het recht op tijdskrediet of op het opbouwen van je pensioenrechten.

Neem gerust contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling. Het kan dat bepaalde aspecten van deze regeling op sectoraal niveau voorzien zijn. Idem voor de groepsverzekering en de eindejaarspremie.

DEELTIJDS WERKEN



Sinds het einde van de jaren '70 nam deeltijds werken vooral bij vrouwen sterk toe. De wetgeving voorziet in speciale regels om te voorkomen dat deeltijdse werknemers worden benadeeld.

Onder het mom van administratieve vereenvoudiging (arbeidsreglement) en modernisering werd deeltijds werken sinds de invoering van de wet-Peeters op een aantal punten sterk gewijzigd.

De arbeidsovereenkomst

Wat is een deeltijdse overeenkomst?

In het arbeidsrecht is een deeltijdse overeenkomst een arbeidsovereenkomst met een kortere arbeidsduur in vergelijking met een voltijdse overeenkomst.

Moet ik een schriftelijke overeenkomst hebben?

Een deeltijdse overeenkomst moet altijd op papier staan, ten laatste op de eerste dag dat je begint te werken. Een kopie of een uittreksel van de overeenkomst moet bewaard worden op de plaats waar het arbeidsreglement zich bevindt.

Bestaan er verschillende soorten deeltijdse arbeidsovereenkomsten?

Er bestaan vier mogelijke overeenkomsten:

- ▶ overeenkomst met vaste werkregeling en vast uurrooster voor elke week;
- ▶ overeenkomst met vaste werkregeling en vast uurrooster over meer dan een week;
- ▶ overeenkomst met vaste werkregeling en variabel uurrooster;
- ▶ overeenkomst met variabele werkregeling en variabele arbeidsduur.

Opgelet, je mag op één dag niet minder dan drie uur werken. Dat is om te vermijden dat je een lange verplaatsing moet doen voor weinig werk. Ook mag je wekelijkse arbeidsduur niet korter zijn dan een derde van de voltijdse arbeidsduur in je sector of onderneming. Er bestaan evenwel afwijkingen.

Welke vermeldingen zijn verplicht in het arbeidsreglement?

Alle deeltijdse werkregelingen en uurroosters hoeven voortaan niet meer in het arbeidsreglement opgenomen te worden.

Ook de vaste deeltijdse uurroosters moeten niet langer in het arbeidsreglement worden opgenomen aangezien ze al in de arbeidsovereenkomst vermeld zijn.

Voor de variabele deeltijdse uurroosters moet de werkgever een algemeen kader opnemen in zijn arbeidsreglement. Het arbeidsreglement moet dan de volgende vermeldingen bevatten:

- ▶ het uur waarop de werkdag ten vroegste begint en ten laatste eindigt;
- ▶ de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen worden verricht;
- ▶ de minimale en maximale dagelijkse arbeidsduur;
- ▶ de minimale en maximale wekelijkse arbeidsduur (wanneer de werkregeling ook veranderlijk is);
- ▶ de wijze waarop en de termijn waarbinnen deeltijdse werknemers op de hoogte worden gebracht van hun uurroosters.

Welke vermeldingen zijn verplicht in de arbeidsovereenkomst?

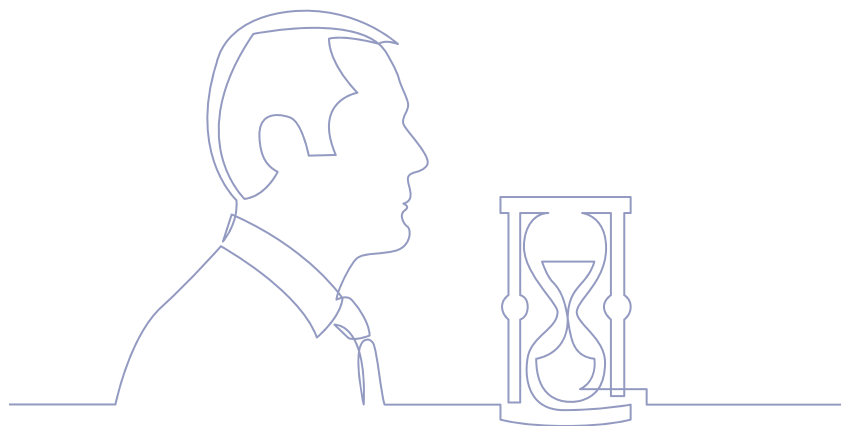
Voor deeltijdse werknemers met een vast uurrooster moeten de werkregeling en het overeengekomen uurrooster in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.

Wanneer de werkregeling van de deeltijdse werknemer georganiseerd is volgens een cyclus van meer dan een week, moet op ieder ogenblik kunnen worden bepaald wanneer de cyclus begint. De cyclus moet uitvoerig worden beschreven in de arbeidsovereenkomst.

Voor deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster moet de arbeidsovereenkomst de overeengekomen werkregeling vermelden en verwijzen naar het algemene kader voor variabele uurroosters bepaald door het arbeidsreglement. Bij ontstentenis van een geschrift overeenkomstig deze bepalingen kan je uit de bestaande werkregelingen en uurroosters in de onderneming de gunstigste kiezen.

Wat met de bekendmaking van de uurroosters?

De vaste en variabele deeltijdse uurroosters moeten worden bekendgemaakt om je in te lichten over de uit te voeren prestaties en een controle tegen misbruiken mogelijk te maken.



Om een zicht te krijgen op de normale prestaties van de deeltijdse werknemers met een vast uurrooster moet een kopie van je deeltijdse arbeidsovereenkomst of een uittreksel ervan met de uurroosters, je identiteit, je handtekening en die van je werkgever worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Dit afschrift of uittreksel kan zowel op papier als elektronisch worden bewaard.

Deze verplichting geldt zowel voor de vaste uurroosters met een vaste wekelijkse arbeidsduur als voor de vaste uurroosters georganiseerd volgens een cyclus gespreid over meer dan een week.

Ook wanneer een variabel uurrooster is overeengekomen, moet een kopie van je arbeidsovereenkomst of een uittreksel ervan met de uurroosters, je identiteit, je handtekening en die van je werkgever worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Dit afschrift of uittreksel kan zowel op papier als elektronisch worden bewaard.

Bovendien moet je als deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster vooraf worden ingelicht over de prestaties die je moet verrichten.

Momenteel moet deze kennisgeving ten minste vijf werkdagen op voorhand gebeuren door middel van de aanplakking van een gedateerd bericht met de individuele uurroosters in de lokalen van de onderneming op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Een sector-cao kan deze termijn wijzigen, maar korter dan één werkdag mag deze nooit worden.

Heel wat cao's hebben die termijn van vijf dagen verlengd. Wend je tot je vakbondsafgevaardigde voor meer informatie hierover.

Bijkomende uren

**Ik werk meer uren dan voorzien in mijn arbeidsovereenkomst.
Kan de werkgever dat opleggen?**

Je werkgever kan je vragen bijkomende uren te presteren, maar hij kan je dit niet opleggen: jouw akkoord is vereist. Bij deeltijds werk maakt men een onderscheid tussen "bijkomende uren" en "overuren".

Bijkomende uren zijn de uren die je als deeltijdse werknemer werkt bovenop de conventionele arbeidsduur, zonder dat deze de bij wet of cao vastgelegde normale maximale arbeidsduur mag overschrijden.

Overuren zijn de uren die je werkt bovenop negen uur per dag of 40 uur per week, of lagere grenzen die bij cao zijn vastgelegd, ook al werd deze niet bij KB algemeen verbindend verklaard.

In bepaalde gevallen kan je hiervoor extra loon of inhaalrust krijgen.

Die regels zijn ingewikkeld. Informeer je dus grondig. Vraagje? De BBTK staat klaar om je te helpen.



Loon

Je ontvangt hetzelfde loon als een voltijdse werknemer met dezelfde functie in dezelfde categorie, maar dan volgens de verhouding in het aantal uren dat je werkt. Alle regels zijn ook voor jou van toepassing (inclusief het minimumloon, andere voordelen, ...).

Opzegging – einde contract

Wat is de duur van mijn opzeggingsperiode?

De regels zijn dezelfde als bij voltijdse medewerkers.

Kan ik tijdens de opzeggingstermijn afwezig zijn?

Ja, je hebt het recht om afwezig te zijn tijdens de opzeggingstermijn om ander werk te zoeken, maar wel in verhouding tot het aantal uren dat je werkt.

Vakantie en feestdagen

Heb ik recht op jaarlijkse vakantie als ik deeltijds werk?

Uiteraard. Het principe is hetzelfde als bij voltijdse werknemers. De vakantie wordt berekend in verhouding tot hoeveel je het jaar voordien hebt gewerkt. Het is namelijk tijdens het jaar voordien dat je de rechten opbouwt voor het jaar erop (zie hoofdstuk Jaarlijkse vakantie).

Een feestdag valt op een dag waarop ik niet werk ... Krijg ik die terug?

De algemene regel is dezelfde als bij voltijdse werknemers. Als de feestdag op een gewone werkdag valt, moet je niet werken. Valt de feestdag samen met een zondag of een dag waarop ook de voltijdse werknemers niet moeten werken, heb je recht op een vervangdag. En als je toch moet werken, heb je recht op inhaalrust. Je krijgt een vervangingsdag.

De algemene regel is dat die vervangingsdag wordt toegekend op de eerste werkdag na de feestdag. Er kan in je bedrijf ook een afspraak zijn om die dag te laten vallen op een ander moment, bijvoorbeeld om een "brug" te maken. Voorziet je deeltijds uurrooster dat je die dag niet moet werken... ben je de vervangingsdag kwijt.

Heb ik als deeltijdse werknemer recht op klein verlet?

Je hebt in principe dezelfde rechten als een voltijdse werknemer maar je moet rekening houden met de volgende regels:

- ▶ als het klein verlet op een bepaalde dag moet worden genomen, heb je recht op betaling indien de gebeurtenis samenvalt met een dag waarop je normaal had moeten werken;
- ▶ als de dagen naar keuze over een bepaalde periode kunnen worden genomen, kan je de dagen kiezen zodat ze samenvallen met dagen waarop je normaal moet werken. Anders word je voor deze dagen niet betaald (geen vermindering in verhouding tot de gepresteerde deeltijdse arbeid).

Krijg ik voorrang bij aanwerving voor een voltijdse betrekking in mijn onderneming?

Als je deeltijds werkt, krijg je voorrang bij een openstaande, gelijkaardige betrekking met meer uren als je in aanmerking komt. Je moet dit wel schriftelijk aanvragen.

Aarzel niet je BBTK-afdeling te contacteren voor meer informatie.



HET STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (VROEGERE BRUGPENSIOEN)



Sinds 1 januari 2012 werd het zogenaamde "brugpensioen" vervangen door "het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage". Een "bruggepensioneerde" wordt dus een "werkloze met bedrijfstoelage".

Wat zijn de voorwaarden om recht te hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag?

Om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfs- toeslag moet je aan verschillende voorwaarden voldoen:

- ▶ je moet ontslagen worden. Zo zal het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bijvoorbeeld niet worden toegekend als je zelf ontslag neemt, als een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur beëindigd wordt of wanneer je ontslagen wordt wegens overmacht omwille van medische redenen;
- ▶ je moet recht hebben op werkloosheidsuitkeringen;
- ▶ er moet een cao bestaan waarin de voorwaarden voor de toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag bepaald zijn; die cao kan gesloten zijn in de NAR (Nationale Arbeidsraad), op het niveau van de sector of van de onderneming;
- ▶ je moet de vereiste leeftijd bereikt hebben en het vereiste beroepsverleden;

Om te kunnen genieten van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag moet je voldoen aan de vereiste loopbaanvoorwaarden en de leeftijd bereikt hebben zoals voorzien in de cao die op jou van toepassing is en dit gedurende de geldigheidsduur van de cao.

De anciënniteits- en leeftijdsvoorwaarden zijn verschillend naar gelang van de wijze van beëindiging van je arbeidsovereenkomst:

- ▶ beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een opzeggings- termijn: je moet aan de anciënniteits- en leeftijdsvoorwaarden voldoen voordat de opzeggingstermijn ten einde loopt;
- ▶ beëindiging van de arbeidsovereenkomst met een compenserende opzeggingsvergoeding: je moet aan de anciënniteits- en leeftijdsvoorwaarden voldoen op het ogenblik dat de overeenkomst werkelijk eindigt.

Voor de berekening van de anciënniteitsvoorwaarden worden verschillende periodes met arbeidsdagen gelijkgesteld. Algemeen gesproken worden de periodes van legerdienst en, voor een bepaalde duur, de periodes van deeltijds werk, volledige loopbaanonderbreking en volledige werkloosheid gelijkgesteld met beroepsverleden. De gelijkstelling en duur hangen af van de regelgeving die van toepassing is op het stelsel waarop de werkloze met bedrijfstoeslag heeft ingetekend. Voor de gelijkstellingen verwijzen we naar hoofdstuk Wettelijk pensioen.

- ▶ in geval van een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ten gevolge van een collectief ontslag, moet je je in een tewerkstellingscel inschrijven (behoudens vrijstelling).

Algemene regel – cao nr. 17 (algemeen stelsel)

Om recht te hebben op SWT in 2020, moet je als man 62 jaar oud zijn en een beroepsverleden van 40 jaar hebben. Als vrouw bedraagt de loopbaanvoorwaarde 36 jaar in 2020. Het beroepsverleden wordt voor vrouwen elk jaar met één jaar verhoogd tot in 2024, wanneer vrouwen ook een loopbaan van 40 jaar zullen moeten hebben.

Afwijkende stelsels

Onder bepaalde voorwaarden kan een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag ingaan voordat de leeftijd van 62 jaar bereikt wordt. Deze stelsels worden afwijkende stelsels genoemd en houden rekening met bijzonderheden van bepaalde sectoren, bepaalde beroepen of bepaalde werknemers.

Voor de periode 2019–2020 en 2021–2022 hebben de sociale gesprekspartners binnen de NAR verschillende cao's betreffende SWT ondertekend. Er moesten cao's worden gesloten om in bepaalde gevallen het recht op het stelsel te openen (cao recht), om de leeftijd vast te leggen (cao leeftijd) en om twee periodes te bestrijken (die van 2019–2020 en die van 2021–2022).

Over welke stelsels gaat het?

De toegangleeftijd voor de afwijkende SWT-stelsels bedraagt 59 jaar vanaf 1 januari 2019 en zal 60 jaar bedragen vanaf 1 juli 2021:

- ▶ met ofwel 33 jaar beroepsverleden (waarvan ofwel 20 jaar nachtwerk, ofwel 5/7 jaar een zwaar beroep (= ploegenarbeid, nacht- arbeid of onderbroken diensten) gedurende de laatste 10/15 jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel een bouwvakker met attest van arbeidsongeschiktheid);
- ▶ met ofwel 35 jaar beroepsverleden (waarvan 5/7 jaar een zwaar beroep (= ploegenarbeid, nacht- arbeid of onderbroken diensten) gedurende de laatste 10/15 jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst);
- ▶ met ofwel 40 jaar beroepsverleden (stelsel zeer lange loopbaan).

De toegangleeftijd voor het stelsel 'medische SWT' werd vastgelegd op 58 jaar voor de periode 2019–2020.

Wat de ondernemingen betreft die erkend zijn als zijnde in moeilijkheden of in herstructurering, werd de minimumtoegangleeftijd tot het SWT vastgelegd op 59 jaar voor de periode van 31 december 2019 tot en met 30 december 2020 en vervolgens op 60 jaar vanaf 31 december 2020.

Naast de voorwaarden voor toepassing moeten voor de toegang tot die afwijkende stelsels verschillende sectorale (en soms bedrijfs-) cao's gesloten zijn. Neem gerust contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling om te weten of je voldoet aan alle vereiste voorwaarden om toegang te hebben tot de afwijkende SWT-stelsels.

Moet ik als SWT-er beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt?

In principe moet je aangepast beschikbaar blijven tot de leeftijd van 65 jaar. Daarop bestaan wel bepaalde uitzonderingen.

Ben je SWT-er geworden in het kader van de regeling "62 jaar", dan kan je worden vrijgesteld als je 43 jaar beroepsverleden bewijst. Je moet deze vrijstelling aanvragen, ze wordt niet automatisch gegeven.

Als je in 2020 een SWT neemt in een afwijkend stelsel, kan je op eigen verzoek vrijgesteld worden van de verplichting tot aangepaste beschikbaarheid voor zover je de leeftijd van 62 jaar of 42 jaar loopbaan hebt bereikt. Daartoe moeten de sectoren een sector–cao hebben gesloten die aansluit bij de overeenstemmende NAR–cao('s).

Ben je een mindervalide werknemer of een werknemer met ernstige lichamelijke problemen, dan is er geen bijkomende voorwaarde vereist maar vergeet de vrijstelling niet zelf aan te vragen, ze wordt niet automatisch gegeven.

Als je ontslagen bent in het kader van een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, moet je voor die vrijstelling de leeftijd van 65 jaar of 43 jaar loopbaan hebben bereikt. Daartoe moet het bedrijf een bedrijfs–cao of collectief akkoord hebben gesloten dat aansluit bij de overeenstemmende NAR–cao.

Kort samengevat houdt aangepaste beschikbaarheid onder meer in dat je:

- ▶ ingeschreven bent of blijft als werkzoekende;
- ▶ passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden;
- ▶ je werk niet mag verlaten zonder wettige reden;
- ▶ niet mag ontslagen zijn wegens je foutieve houding;
- ▶ je moet aanbieden bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij een werkgever, wanneer je door de gewestelijke dienst was opgeroepen;
- ▶ moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat je door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling is aangeboden.

Daarnaast zal de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling je begeleiden in het kader van een individueel actieplan. Die dienst zal je een actieplan voorstellen uiterlijk negen maanden na de aanvang van je werkloosheid.

De acties zijn aangepast aan je individuele competenties en ervaring. Dit zal regelmatig worden opgevolgd. Na één jaar volgt een globale evaluatie.

Als je je verplichtingen niet nakomt, kan je tijdelijk of definitief worden uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Ik werk deeltijds. Kan ik in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag stappen?

Dat kan, maar wie lange periodes deeltijds heeft gewerkt, komt vaak niet aan de vereiste beroepsloopbaan om recht te hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. En dat geldt nu nog méér sinds de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden verstrengd zijn.

Als ik weer begin te werken, kan ik dan mijn aanvullende vergoeding behouden?

Ja, je blijft je aanvullende vergoeding vanwege je vroegere werkgever tijdens je werkherovating ontvangen. Je mag die dus cumuleren met je nieuwe loon.

Moet mijn werkgever me vervangen als ik in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag stap?

Als je werkgever een werknemer jonger dan 62 jaar ontslaat in het kader van SWT, moet hij deze vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde of gelijkgestelde werkloze (behalve vrijstellingen: bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden, beslissing van het bevoegde werkloosheidskantoor, ...).

Moet ik als SWT–er in België verblijven?

Ja, je moet je hoofdverblijfplaats in België hebben en er ook effectief verblijven.

Sinds 1 januari 2015 mag je niet langer dan vier weken per kalenderjaar in het buitenland verblijven, en dit ongeacht je leeftijd.

Je blijft wel de vroegere regel volgen, namelijk dat je vanaf 60 jaar (vanaf de maand waarin je 60 jaar wordt) meer dan vier weken in het buitenland mag verblijven, als je je hoofdverblijfplaats in België behoudt en er ook effectief meer dan zes maanden per jaar verblijft, voor zover je:

- ▶ ontslagen bent vóór 1 januari 2015 en het niet gaat om een ontslag in het kader van een erkenning als bedrijf in moeilijkheden of in herstructurering;
- ▶ wel ontslagen bent in het kader van een erkenning als de begintijd van de periode van erkenning gelegen is vóór 9 oktober 2014.

Het feit dat je vrijgesteld bent van aangepaste beschikbaarheid, betekent dus niet dat je vrijgesteld bent van de verplichting in België te verblijven.

Wat zijn mijn verplichtingen als SWT–er?

Kort samengevat moet je:

- ▶ aangepast beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt (tenzij vrijstelling; zie hierboven);
- ▶ in België verblijven (behoudens uitzonderingen);
- ▶ je inschrijven in een tewerkstellingscel als je ontslagen werd in het kader van een collectief ontslag (tenzij vrijstelling);
- ▶ outplacement volgen, maar enkel voor de werknemers die geen aanspraak kunnen maken op een opzegtermijn of –vergoeding van minstens 30 weken, die minstens 45 jaar zijn, die minstens één jaar anciënniteit hebben en die werken in een arbeidsovereenkomst met minstens een halftijds uurrooster.

Je moet niet

- ▶ in het bezit zijn van een controlekaart;
- ▶ arbeidsgeschikt zijn.

Je mag niet:

- ▶ beginnen met een nevenactiviteit (behoudens uitzonderingen);
- ▶ overgaan tot activiteiten die betrekking hebben op je eigen bezit, wanneer die activiteiten de waarde van je bezit in een meer dan beperkte mate zouden laten toenemen (behoudens uitzonderingen).

Kan ik als SWT-er vervroegd met pensioen?

Vroeger moest je in het SWT-stelsel blijven tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. Sinds 1 januari 2019 kan je als SWT-er vervroegd met pensioen als aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen is voldaan.

Het is vrij moeilijk om SWT en vervroegd pensioen te vergelijken. Je oordeelt best zelf welke regeling voor jou de gunstigste is, afhankelijk van je persoonlijke situatie. Vraag gerust hulp aan je gewestelijke BBTK-afdeling.



EINDE VAN DE OVEREENKOMST



Een arbeidsovereenkomst kan niet zomaar van vandaag op morgen worden verbroken. Dit kan alleen als er een wederzijds akkoord is, in geval van overmacht of om dringende redenen. Als je werkgever je toch ontslaat, heb je recht op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding.

We geven hier de algemene regels mee. De wet voorziet verschillende uitzonderingen en bijzondere gevallen bij SWT, pensioen, periode van tijdelijke werkloosheid, herstructureringen, ziekte tijdens de opzegtermijn, ...

Blijf bij de minste twijfel over je rechten niet bij de pakken neerzitten en neem onmiddellijk contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.

Hoe lang is mijn opzegtermijn als ik ontslagen word?

Je contract dateert van 1/01/2014 of later

Arbeiders en bedienden krijgen dezelfde opzegregeling. De opzegtermijn wordt vanaf 1/01/2014 berekend op basis van de anciënniteit in het bedrijf en wordt uitgedrukt in weken. Per begonnen kwartaal of jaar wordt de opzegtermijn opgetrokken zoals aangegeven in de hieronder staande tabel. Van zodra de werknemer een nieuwe periode van drie maanden of een nieuw jaar aanvat, valt hij in daarmee overeenstemmende schijf.

Anciënniteit	Opzeggingstermijn (in weken)
Van 0 tot minder dan 3 maanden	1
Van 3 tot minder dan 4 maanden	3
Van 4 tot minder dan 5 maanden	4
Van 5 tot minder dan 6 maanden	5
Van 6 tot minder dan 9 maanden	6
Van 9 tot minder dan 12 maanden	7
Van 12 tot minder dan 15 maanden	8
Van 15 tot minder dan 18 maanden	9
Van 18 tot minder dan 21 maanden	10
Van 21 tot minder dan 24 maanden	11
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54
...	...

Je bent bediende en je contract dateert van voor 1/01/2014

Voor de berekening van de opzegtermijn zullen twee stappen moeten doorlopen worden: de eerste stap betreft de dienstanciënniteit verworven bij de werkgever op 31/12/2013 en de daarmee overeenstemmende opzegtermijn op basis van de vroegere wetgeving. De tweede stap betreft de dienstanciënniteit verworven vanaf 1/01/2014, en de daarmee overeenstemmende opzegtermijn op basis van de wetgeving vanaf 1/01/2014. De resultaten van beide berekeningen moeten worden opgeteld. Ze vormen samen de totale na te leven opzeggingstermijn of het bedrag van de eventuele opzegvergoeding.

Deel I: de "vastgeklikte rechten"	
Dit is de opzegtermijn die je hebt opgebouwd op 31/12/13	
Op 31/12/2013 was je bruto jaarloon...	
... lager dan € 32.254 ? Tel drie maanden opzeg per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit	... hoger dan € 32.254 ? Tel één maand per begonnen jaar anciënniteit met een min. van drie maanden
= __ MAANDEN	
+	
Deel II : de "rechten opgebouwd"	
In het nieuwe stelsel. Dit is je anciënniteit vanaf 1/01/2014 tot het moment van ontslag	
Opzegtermijn in weken in functie van de begonnen anciënniteitsperiode	
0 maand 1 week 3 maanden 3 weken 6 maanden 6 weken 9 mois 7 weken 1 jaar 8 weken enz.	Zie de tabel hierboven "Lengte van de opzeggings- termijn" als je contract dateert van 1/01/2014 of later.
= __ WEKEN	

Je bent arbeider en je contract dateert van voor 1/01/2014

Net als bij de bedienden wordt je anciënniteit opgesplitst in twee stukken:

- ▶ de anciënniteit vóór 2014 geeft recht op een opzegtermijn volgens de oude regeling (nadeliger). Naargelang van je paritair comité worden de opzegtermijnen vastgelegd bij koninklijk besluit, zo niet door cao nr. 75. Er dient ook een onderscheid te worden gemaakt tussen de arbeiders van wie het contract is ingegaan vóór 1 januari 2012 of vanaf 1 januari 2012;
- ▶ de anciënniteit vanaf 2014 geeft recht op een opzegtermijn volgens de nieuwe regeling (voordeliger).

Beide stukken worden opgeteld en vormen de opzegtermijn.

Aangezien er nadeliger opzegtermijnen toepasselijk zijn (deel I) dan bij de bedienden, zal de RVA de opzegtermijn of –vergoeding die je normaal van je werkgever ontvangt, aanvullen tot het equivalent van de opzegtermijn of –vergoeding waarop je recht zou hebben indien je anciënniteit volledig was opgebouwd onder de voordeliger regeling vanaf 2014. Dit is een nettobedrag (vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing).

Deze aanvulling noemen we de ontslagcompensatievergoeding. De ontslagcompensatievergoeding wordt uitgedrukt in een bedrag dat we verkrijgen door een nettobedrag te vermenigvuldigen met een aantal kalenderdagen. Het is een nettovergoeding, gelijkgesteld met een opzegvergoeding (= opent rechten voor alle takken van de sociale zekerheid, uitgezonderd de jaarlijkse vakantie), maar niet cumuleerbaar met werkloosheidsuitkeringen.

Neem voor meer informatie gerust contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.

Hoe lang is mijn opzegtermijn als ik zelf ontslag neem?

Je contract dateert van 1/01/2014 of later

Voor de opzegging door de werknemer worden ook termijnen voorzien. Deze komen overeen met de helft van de opzegtermijnen die zouden moeten worden nageleefd in geval van opzegging door de werkgever maar wel met een maximum van 13 weken. Deze termijnen zijn dezelfde voor arbeiders en bedienden.

Anciënniteit	Lengte van de opzeggingstermijn
0 tot minder dan 3 maanden	1 week
3 tot minder dan 6 maanden	2 weken
6 tot minder dan 12 maanden	3 weken
12 tot minder dan 18 maanden	4 weken
18 maanden tot minder dan 2 jaar	5 weken
2 jaar tot minder dan 4 jaar	6 weken
4 jaar tot minder dan 5 jaar	7 weken
5 jaar tot minder dan 6 jaar	9 weken
6 jaar tot minder dan 7 jaar	10 weken
7 jaar tot minder dan 8 jaar	12 weken
Vanaf 8 jaar	13 weken

Je bent bediende en je contract dateert van vóór 1/01/2014

Ook de berekening van de opzegtermijn bij ontslag door de werknemer gebeurt in twee delen: het deel dat wordt vastgekleefd op 31 december 2013 en het deel dat opgebouwd wordt in het nieuwe systeem.

Ook hier zullen deel I en deel II moeten opgeteld worden. Daarbij moet je echter drie rekenregels in gedachten houden:

- ▶ de berekening van deel II (het deel dat betrekking heeft op wat je na 1 januari 2014 opbouwt op basis van het nieuwe systeem) hoeft niet te gebeuren als je voor de berekening van je eerste deel al aan de maxima komt : het is te zeggen:
 - ▶ onder het loonplafond van € 32.254: maximum 3 maanden ;
 - ▶ loonplafond van meer dan € 32.254 en minder dan € 64.508: maximum 4,5 maand ;
 - ▶ loonplafond boven € 64.508: maximum van 6 maanden;
- ▶ wanneer je na de berekening van deel I de maxima niet bereikt, maar de opzeggingstermijn waarop je recht hebt is gelijk of hoger dan 13 weken, dan is er geen deel II. Men past enkel de termijnen van deel I toe;
- ▶ wanneer je na de berekening van deel I de maxima niet bereikt, maar de opzeggingstermijn waarop je recht hebt is lager dan 13 weken, zal deel II moeten toegevoegd worden maar opgelet de som van beide delen kan sowieso 13 weken niet overschrijden (deze 13 weken is de maximum opzegtermijn bij ontslag door de werknemer in het nieuwe systeem – zie hierboven).

Deel I: de "vastgeklikte rechten"

Dit is de opzegtermijn die je had moeten presteren op 31/12/13

Tel 1,5 maand per begonnen schijf van vijf jaar anciënniteit

Je moet drie regels nakijken :

1. Bereik je de "maxima"?

- ▶ bruto jaarloon onder € 32.254: max. 3 maanden;
- ▶ bruto jaarloon tussen € 32.254 en € 64.508: max. 4,5 maand;
- ▶ bruto jaarloon boven € 64.508: max. van 6 maanden.

Je zal maximaal die opzeg moeten presteren en de berekening van deel II hoeft niet te gebeuren.

2. Wanneer je na de berekening van deel I de maxima niet bereikt, maar de opzeggingstermijn waarop je recht hebt is ≥ 13 weken, dan pas je enkel de termijnen van deel II toe en is er geen deel II.

3. Wanneer je na de berekening van deel I de maxima niet bereikt, maar de opzeggingstermijn waarop je recht hebt is < 13 weken, zal deel II moeten toegevoegd worden.

= _ _ MAANDEN



Deel II: de "rechten opgebouwd"

In het nieuwe stelsel. Dit is je anciënniteit vanaf 1/1/2014 tot het moment van ontslag

Opzegtermijn in weken in functie van de begonnen anciënniteitsperiode

0 > 3 maanden 1 week
3 > 6 maanden 2 weken
6 > 12 maanden 3 weken
12 > 18 maanden 4 weken
18 maanden > 2 jaar .. 5 weken
2 > 4 jaar 6 weken
4 > 5 jaar 7 weken
enz.

Zie de tabel
pagina 81

Je telt deel I en deel II op.

Opgelet! Deze mogen samen maximum 13 weken bedragen!

= _ _ WEKEN

Je bent arbeider en je contract dateert van voor 1/01/2014

Net als bij ontslag door de werkgever is de algemene regeling bij ontslag door de werknemer gebaseerd op een kliksysteem. Bij een arbeidsovereenkomst die is aangevangen voor 1 januari 2014 wordt de toepasselijke opzeggingstermijn bepaald door twee resultaten op te tellen : deel I + deel II.

Deel I van de opzeggingstermijn wordt berekend in functie van de anciënniteit verworven sinds de indiensttreding bij je werkgever tot 31 december 2013.

Voor de berekening van deel I moet men zich baseren op de wettelijke, reglementaire of conventionele bepalingen die van toepassing waren op 31 december 2013. Het gaat als het ware om een foto van de verworven rechten op die datum.

De berekening van deel I is afhankelijk van het feit of de datum van uitvoering van de arbeidsovereenkomst zich situeert voor of vanaf 1 januari 2012.

Deel II van de opzeggingstermijn wordt berekend in functie van je anciënniteit verworven sinds 1 januari 2014 tot het ogenblik van je ontslag.

Men moet de opzeggingstermijn berekenen alsof je was in dienst getreden op 1 januari 2014. De teller wordt dus op nul gezet op die datum. De opzeggingstermijnen van deel II zijn deze die van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten die zijn aangevangen vanaf 1 januari 2014.

De totale opzeggingstermijn wordt berekend door de resultaten van deel I en deel II op te tellen.

Zijn hogere opzegtermijnen nog mogelijk?

Niet op sectoraal vlak, maar op bedrijfsniveau (collectief bv. in het kader van herstructureringen) en ook individueel kan nog steeds afgeweken worden van de nieuwe termijnen.

Er kunnen geen opzegtermijnen worden bepaald die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen.

Wanneer gaat de opzegtermijn in?

De opzegtermijn gaat voor alle werknemers in vanaf de eerste maandag die volgt op de week waarin de opzegtermijn ter kennis wordt gebracht.

Indien het contract met een aangetekende brief wordt opgezegd, heeft deze brief slechts uitwerking de derde werkdag na verzending...). Daar verandert er dus niets.

Hoe wordt de anciënniteit in het bedrijf berekend?

Verskillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever komen eveneens in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit. De periodes van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst moeten ook worden meegeteld.

Een uitzendkracht die een vast contract kreeg aangeboden, en in dezelfde functie aan de slag bleef voor dezelfde werkgever (zonder dat zijn uitzendcontract langer dan zeven dagen werd onderbroken), telt maximaal één jaar van zijn anciënniteit als uitzendkracht mee voor de berekening van zijn anciënniteit.

Hoe wordt de opzegvergoeding berekend?

Aangezien de nieuwe opzegtermijnen worden uitgedrukt in weken, wordt het wekelijks loon als volgt berekend :

$$\frac{\text{maandloon en de voordelen waarop je recht heb op het moment waarop je ontslag betekend wordt} \times 3}{13}$$

Wanneer je loon/voordeel geheel of gedeeltelijk variabel is, dient rekening te worden gehouden met het gemiddelde van die lonen en/of voordelen in de twaalf maanden voorafgaand aan het ontslag.

Specifieke ontslaggevallen

Er bestaan specifieke regels voor de volgende gevallen:

- ▶ opzeg in het kader van de tewerkstellingsprogramma's;
- ▶ opzeg tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid;
- ▶ opzeg in geval van pensioen;
- ▶ opzeg in geval van vervroegd pensioen;
- ▶ (verkorte) opzeg in geval van SWT (vroegere brugpensioen) bij herstructurering;
- ▶ tegenopzeg.

Neem voor meer informatie contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.

Sollicitatieverlof: heb ik hier recht op?

Tijdens je opzegtermijn vrijaf nemen om een nieuwe job te zoeken met behoud van loon: dat is sollicitatieverlof. Het is hierbij niet van belang of je zelf ontslag neemt dan wel ontslagen bent.

Hoeveel sollicitatieverlof mag ik nemen?

De regeling voorziet dat het sollicitatieverlof één dag (of twee halve dagen) per week bedraagt tijdens de laatste 26 weken van de opzegtermijn. De periode vóór deze 26 laatste weken heb je recht op één halve dag per week.

Als je tijdens de opzeggingstermijn bovendien kan genieten van een outplacementbegeleiding, heb je recht op een sollicitatieverlof van één dag (of twee halve dagen) per week gedurende de volledige duur van de opzeggingstermijn.

Als deeltijdse werknemer heb je recht op sollicitatieverlof in verhouding tot je arbeidsduur.

Ik heb een contract van bepaalde duur. Mag de werkgever of ikzelf een einde maken aan het contract?

Het principe van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk is dat ze normaal gezien moeten worden uitgevoerd tot het overeengekomen einde.

Contracten van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk kunnen volgens de gewone opzegregels beëindigd worden tijdens de eerste helft van deze overeenkomst, met weliswaar een maximum van zes maanden.

De periode waarbinnen elke partij de overeenkomst van bepaalde duur kan beëindigen door opzegging, wordt niet geschorst bv. door ziekte of jaarlijkse vakantie (dit in tegenstelling tot de normale regels) en begint te lopen vanaf de aanvang van de overeenkomst.

Bij opeenvolgende contracten voor een bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk zal het enkel de eerste arbeidsovereenkomst zijn die eenzijdig kan worden beëindigd door middel van een opzeggingstermijn.

De manier waarop de opzeg bij dit soort contracten gegeven wordt moet dezelfde zijn als bij een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Deze termijn vangt aan op de maandag volgend op de week waarin hij ter kennis werd gebracht. De opzeggingstermijnen die moeten worden gehanteerd, zijn de gewone termijnen van de contracten van onbepaalde duur.

Als de werkgever vóór het verstrijken van de termijn maar ná de eerste helft van het contract een einde maakt aan het contract van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk, zal hij een vergoeding moeten betalen die het contract tot de vervaldatum dekt met het dubbele van de wettelijke termijn als maximum.

Ik heb een nieuwe baan gevonden, kan ik mijn opzeggingstermijn inkorten?

Wanneer je arbeidsovereenkomst werd opgezegd door je werkgever, kan je (arbeider of bediende) op jouw beurt de overeenkomst opzeggen met een verkorte opzeggingstermijn als je een andere job gevonden hebt. In dit geval spreken we van een "tegenopzegging".

Je moet dan volgende termijnen naleven:

Anciënniteit	Tegenopzegging
Minder dan 3 maanden	1 week
Van 3 tot minder dan 6 maanden	2 weken
Van 6 tot minder dan 12 maanden	3 weken
Vanaf 1 jaar	4 weken

Opgelet, dit heeft als gevolg dat:

- ▶ als je om één of andere reden toch niet bij je nieuwe werkgever aan de slag kan gaan, je niet onmiddellijk recht op werkloosheids-uitkeringen zal hebben. Je zal immers niet als onvrijwillig werkloos beschouwd worden ;
- ▶ de opzegtermijn niet meer geschorst wordt in geval van ziekte, jaarlijkse vakantie, ...

Ik ben onrechtmatig ontslagen, wat kan ik doen?

Bij de harmonisering van de statuten arbeiders-bedienden in 2014 werd het stelsel van onrechtmatig ontslag van arbeiders (art. 63 van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten) vervangen door de algemene verplichting tot motivering van ontslag van arbeiders en bedienden (cao nr. 109 van de NAR).

Die cao nr. 109 van de NAR sanctioneert het kennelijk onredelijk ontslag met een vergoeding ten laste van je werkgever, variërend tussen 3 en 17 weken naargelang van de gradatie van de onredelijke aard van het ontslag.

Werd je onrechtmatig ontslagen, neem dan zeker contact op met de juridische dienst van je gewestelijke BBTK-afdeling.



OUTPLACEMENT



Via outplacement krijg je na je ontslag de nodige instrumenten aangereikt om opnieuw werk te vinden.

Outplacement is immers een begeleiding die je bij je ontslag aangeboden wordt door een gespecialiseerde dienstverlener – een outplacementkantoor – op kosten van je werkgever. Het moet de ontslagen werknemer in staat stellen binnen de kortst mogelijke tijd opnieuw werk te vinden.

Er bestaan verschillende soorten outplacement. Ze kunnen door de wet opgelegd of vrijwillig zijn.

De algemene regeling van outplacement

De algemene regeling van outplacement moet worden toegepast als je recht hebt op minstens 30 weken opzegtermijn op het moment van het ontslag. Overigens verschillen de regels naargelang je al dan niet je opzegtermijn presteert.



Ik presteer mijn opzeg

Waaruit bestaat het "ontslagpakket"?

In geval van een ontslag met een te presteren opzeggingstermijn, bestaat het ontslagpakket uit:

- ▶ een opzeggingstermijn van minstens 30 weken die je zal presteren en;
- ▶ een outplacementbegeleiding van 60 uren waarbij je je sollicitatieverlof moet gebruiken voor je deelname aan het outplacement.

Wie betaalt het outplacement?

Dat is je werkgever. Wat de minimum- en maximumkost is voor outplacement wordt niet gezegd in de wet.

Wat is de procedure van outplacementaanbod?

- ▶ je werkgever doet je schriftelijk een aanbod binnen de vier weken na aanvang van de opzeggingstermijn;
- ▶ doet je werkgever bovenstaande niet binnen de voorziene termijn, dan stel je hem in gebreke binnen de vier weken na het verstrijken van de termijn;
- ▶ je werkgever doet, binnen de vier weken na de ingebrekestelling, schriftelijk een geldig outplacementaanbod;
- ▶ je geeft, binnen de vier weken na het aanbod door je werkgever, schriftelijk te kennen of je instemt met dit aanbod of niet.

Je mag ten vroegste na de betekening van de opzeggingstermijn je instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift waarin je die instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op het outplacement als zodanig.

Opgelet! Heel wat termijnen zijn hier van toepassing. Wend je dus tot je gewestelijke BBTK-afdeling voor meer info.

Ik krijg een verbrekingsvergoeding

Waaruit bestaat het "ontslagpakket"?

In geval van een ontslag met opzeggingsvergoeding bestaat het ontslagpakket uit:

- ▶ een opzeggingsvergoeding (die overeenstemt met hetzij de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn) waarop vier weken loon in mindering wordt gebracht voor de waarde van de outplacementbegeleiding;
- ▶ een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van $1/12^{\text{de}}$ van het jaarloon van het kalenderjaar dat het ontslag voorafgaat, met als minimum € 1.800 en als maximum € 5.500;
- ▶ bij deeltijdse werknemers wordt een herleiding volgens de tewerkstellingsbreuk toegepast. Deze vier weken zijn een forfait. Dat wil zeggen dat dit voor deeltijdse werknemers ook vier weken blijft, maar aan een deeltijds loon;
- ▶ deze begeleiding wordt gewaardeerd op vier weken loon.

Een voorbeeld:

Je hebt een verbrekingsvergoeding van 30 weken. Je werkgever zal je dan 26 weken (van de 30) moeten uitbetalen. Je hebt daarnaast recht op een outplacementbegeleiding ter waarde van vier weken brutoloon. Je zal je inschrijven op de werkloosheid na 26 weken. Op deze vier weken zal de werkgever bijdragen aan de RSZ (33%) blijven betalen.

Verlies ik in alle gevallen vier weken loon?

Neen, deze vermindering gebeurt niet wanneer:

- ▶ je werkgever geen enkel aanbod van outplacementbegeleiding doet;
- ▶ het outplacementaanbod van je werkgever niet geldig is;
- ▶ het outplacementaanbod niet daadwerkelijk wordt uitgevoerd door je werkgever;
- ▶ je binnen de zeven dagen na kennisname van het ontslag kan aantonen dat je medisch ongeschikt bent om een outplacementbegeleiding te volgen.

Wat is de procedure van outplacementaanbod?

- ▶ je werkgever doet je schriftelijk een aanbod binnen de 15 dagen na het einde van de arbeidsovereenkomst;
- ▶ doet je werkgever bovenstaande niet, dan stel je hem schriftelijk in gebreke binnen de 39 weken (negen maanden) na het verstrijken van die termijn van 15 dagen;

- ▶ je werkgever doet, binnen de vier weken na de ingebrekestelling, schriftelijk een geldig outplacementaanbod;
- ▶ je geeft, binnen de vier weken na het aanbod door je werkgever, schriftelijk te kennen of je instemt met dit aanbod of niet.

Je mag ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven je instemming geven om de outplacementbegeleiding aan te vatten. Het geschrift waarin je die instemming geeft, mag enkel betrekking hebben op het outplacement als zodanig.

Opgelet! Heel wat termijnen zijn hier van toepassing. Wend je dus tot je gewestelijke BBTK-afdeling voor meer info.

De algemene regeling voorziet geen echte sancties ten opzichte van de wetgeving met betrekking tot werkloosheid indien je zou weigeren de outplacementprocedure te volgen, maar de vier weken loon zullen automatisch afgetrokken worden.

Bovenop dit outplacement voorziet artikel 39 ter van de wet van 3 juli 1978 dat in geval van ontslag door de werkgever met een opzeggingstermijn of –vergoeding van minstens 30 weken, het ontslagpakket bestaat uit:

- ▶ een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding (2/3^{de} van het ontslagpakket);
- ▶ maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen (1/3^{de} van het ontslagpakket).

In geen geval kan dit systeem leiden tot een opzegging van minder dan 26 weken.

Bij het ter perse gaan van deze brochure waren de sociale gesprekspartners bezig een compromis aan het zoeken omtrent de concrete modaliteiten voor de invoering van dit artikel. Wend je gerust tot je gewestelijke BBTK-afdeling om te weten of dit debat in de tussentijd verder gevorderd is.

De bijzondere regeling van outplacement voor werknemers van minstens 45 jaar

Deze moet toegepast worden als je aan alle volgende voorwaarden voldoet:

- ▶ je werd ontslagen maar niet wegens dringende reden;
- ▶ je hebt recht op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding van minder dan 30 weken;
- ▶ op het ogenblik van het ontslag ben je minstens 45 jaar;
- ▶ en je hebt op het ogenblik van het ontslag minstens één jaar ononderbroken dienstanciënniteit in het bedrijf.

Als werknemer loop je het risico gesanctioneerd te worden (schorsing van werkloosheidsuitkeringen voor een periode van 4 tot 52 weken) als je:

- ▶ weigert mee te werken aan of in te gaan op een aanbod tot outplacementbegeleiding;
- ▶ je (ex-)werkgever niet schriftelijk in gebreke stelt wanneer deze – ondanks zijn verplichting – geen outplacementbegeleiding heeft aangeboden.



De specifieke regeling van outplacement in het kader van een activerend beleid bij herstructureringen

Deze is alleen van toepassing wanneer je in geval van ontslag geniet van de procedure van activerend beleid bij herstructureringen.

De regelgeving rond herstructureringen vertrekt van het principe dat, bij aankondiging van een collectief ontslag, je werkgever verplicht is een tewerkstellingscel op te richten. De belangrijkste taak van de tewerkstellingscel is het aanbieden van outplacement aan iedere ingeschreven werknemer. Dat outplacementaanbod moet goedgekeurd zijn door de bevoegde gewestelijke minister van werk. Gedurende de periode dat je ingeschreven bent bij de tewerkstellingscel, ben je verplicht ieder aanbod tot outplacement te aanvaarden en moet je er ook actief aan meewerken, of er volgt een sanctie.

In deze situatie moet de specifieke regeling van outplacement in het kader van een activerend beleid bij herstructureringen worden toegepast, zelfs wanneer je de voorwaarden vervult om te genieten van de algemene regeling of de bijzondere regeling van outplacement.

Er bestaat een vierde regeling van outplacement voor werknemers aan wiens arbeidsovereenkomst een einde komt doordat de werkgever zich beroept op medische overmacht. Deze is alleen maar van toepassing wanneer, na afloop van het wettelijk voorziene re-integratietraject, een werkgever zich op de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst.

Tot slot bestaat er ook een regeling van outplacement die niet door de wet opgelegd is. Deze is maar van toepassing wanneer je werkgever ervoor kiest om vrijwillig een outplacement aan te bieden ook al is hij daartoe niet wettelijk verplicht. Deze regeling is terug te vinden in de cao nr. 51 van de NAR.

Neem voor meer informatie contact op met je gewestelijke BBTK-afdeling.

WETTELIJK PENSIOEN



Voor de meeste Belgen op pensioenleeftijd is en blijft het wettelijk pensioen de enige bron van inkomsten. Dit is gebaseerd op de solidariteit tussen de generaties: de actieven van vandaag betalen voor de gepensioneerden van vandaag. Het is een systeem gebaseerd op verdeling.

Wat is het wettelijk pensioen?

De pensioenen worden berekend op basis van een begrensde loon. Wanneer je de pensioenleeftijd bereikt, zal je een percentage van je loon ontvangen. Dit bedrag varieert naargelang van je gezinssituatie.

Op te merken valt dat het pensioenstelsel in België op drie pijlers berust: het wettelijk pensioen, het aanvullend pensioen (van de onderneming) en het individueel pensioensparen. De twee laatste zijn privé-systemen en functioneren volgens het principe van een spaarrekening. Ieder spaart voor zich (als men de middelen heeft) en niet voor de anderen.

Wanneer kan ik met pensioen?

Momenteel is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar. De regering-Michel I heeft evenwel besloten om de pensioenleeftijd vast te leggen op 66 jaar in 2025 en op 67 jaar in 2030.

Je kan ook vervroegd met pensioen gaan. De regering-Michel I heeft de minimumleeftijd en de loopbaanvoorwaarde om vervroegd met pensioen te gaan ook verhoogd:

Leeftijd	60	61	63
Jaren loopbaan	44	43	42

Hoe wordt mijn pensioen berekend?

Het bedrag van het wettelijk pensioen wordt berekend op basis van drie elementen:

- ▶ het totale brutoloon;
- ▶ de gezinssituatie: het rustpensioen wordt berekend aan het gezinsbedrag (75% van het loon) of aan het bedrag voor een alleenstaande (60% van het loon);
- ▶ de loopbaan.

Normaal gezien is een volledige loopbaan 45 jaar (= 14.040 dagen). Dat noemen we het principe van de 'eenheid van loopbaan'. Als je loopbaan toch langer was omdat je bijvoorbeeld op heel jonge leeftijd begon te werken, werd rekening gehouden met je 45 beste jaren om je pensioen te berekenen. De regering-Michel I heeft echter besloten dit principe af te schaffen voor de effectieve prestaties vanaf 2019. Wie méér dan 14.040 dagen telt, kan zijn pensioenbedrag nog optrekken. Deze maatregel is echter zeer onrechtvaardig voor wie op heel jonge leeftijd is begonnen werken of wie een zwaar beroep heeft uitgeoefend (industrie, gezondheidszorg, ...). Veel van die werknemers zijn op het einde van hun 45-jarige loopbaan vaak werkloos of bruggepensioneerd geworden. Hun pensioen wordt vanaf nu berekend op de eerste 45 jaren van hun loopbaan, dus de jaren met de laagste lonen, in plaats van op de 45 meest gunstige jaren zoals voorheen.

Welke periodes worden in het kader van het pensioen gelijkgesteld?

Tijdens je loopbaan kan je ziek worden, een arbeidsongeval hebben, ontslagen worden, werkloos zijn of met brugpensioen gaan. Deze niet-gewerkte periodes worden bij de berekening van het pensioen beschouwd alsof ze gepresteerd zijn. De regering-Michel I heeft besloten om bepaalde niet-gewerkte periodes minder te laten meetellen voor het pensioen. Het pensioenbedrag voor deze periodes wordt voortaan berekend op basis van een fictief loon (minimumrecht = € 24.731 per jaar op 1 januari 2018 = € 2.061/maand) en niet op basis van je laatst ontvangen loon.

Onvrijwillige werkloosheid

- ▶ eerste periode: laatst ontvangen loon;
- ▶ tweede periode vanaf 1 januari 2017: minimumrecht (behoudens uitzonderingen);
- ▶ derde periode vanaf 1 januari 2012: minimumrecht (behoudens uitzonderingen).

Stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De berekening van het pensioenbedrag gebeurt op basis van het minimumrecht.

Uitzonderingen: je pensioenbedrag op basis van je laatst ontvangen loon als je:

- ▶ je op 31/12/2016 al in het brugpensioen- of SWT-stelsel bevond;
- ▶ vóór 20/10/2016 werd ontslagen om onder het brugpensioen- of SWT-stelsel te vallen;
- ▶ je in het SWT-stelsel bevindt voor:
 - ▶ zware beroepen;
 - ▶ nachtarbeid;
 - ▶ bouwbedrijf met attest ongeschiktheid;
 - ▶ bedrijven in moeilijkheden of herstructurering;
 - ▶ mindervaliden of personen met ernstig lichamelijke problemen.

Tijdskrediet, landingsbanen, thematische verloven

Gelijkstelling alsof je voltijds had gewerkt:

- ▶ tijdskrediet met motief;
- ▶ landingsbanen vóór de leeftijd van 60 jaar ingeval van herstructurering, zware beroepen, medische ongeschiktheid bouw;
- ▶ landingsbanen vanaf de leeftijd van 60 jaar beperkt tot één jaar voltijds equivalent (312 dagen) en twee jaar halftijds en vijf jaar 1/5^{de} tijds;
- ▶ thematische verloven.

Gelijkstelling op basis van het minimumrecht:

- ▶ landingsbanen vóór de leeftijd van 60 jaar wegens een lange loopbaan (35 jaar);
- ▶ landingsbanen vanaf de leeftijd van 60 jaar na één jaar voltijds equivalent.

Mag ik blijven werken als gepensioneerde?

Ja, je mag als gepensioneerde werken zonder loongrenzen en dit vanaf 1 januari van het jaar waarop je de leeftijd van 65 jaar bereikt. Dit geldt ook als je 45 jaar loopbaan telt.

Als je geen 65 jaar bent of geen 45 jaar loopbaan telt, mag je werken maar moet je bepaalde loongrenzen naleven. Als je die overschrijdt, is de sanctie strikt in verhouding tot de overschrijding van de toegestane grenzen.

Bovendien wordt het recht op uitkeringen voor arbeidsongeschiktheid gedurende hoogstens zes maanden toegekend aan de personen die na hun 65 jaar blijven werken. ■

WERKLOOSHEID- UITKERINGEN



Het bedrag van je werkloosheidsuitkering wordt berekend op basis van je laatst verdiende loon, je gezinstoestand (samenwonend met gezinslast, alleenstaand of samenwonend zonder gezinslast) en je beroepsverleden. De hoogte van de uitkering is ook afhankelijk van hoe lang je werkloos bent.

Wanneer heb ik recht op werkloosheidsuitkeringen?

Je hebt recht op een werkloosheidsuitkering als je:

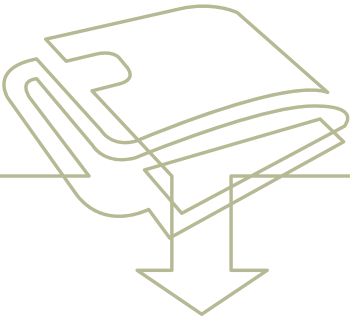
- ▶ ingeschreven bent als werkzoekende;
- ▶ een minimum aantal dagen hebt gewerkt. Deze dagen moeten liggen in de periode die de werkloosheid voorafgaat, tijdens een specifieke periode. Deze hangt af van je leeftijd;
- ▶ arbeidsgeschikt bent. Dit betekent dat je geen uitkeringen voor ziekte of arbeidsongeschiktheid van het ziekenfonds mag ontvangen;
- ▶ onvrijwillig werkloos bent. Het mag niet jouw schuld zijn dat je ontslagen bent. Als je zelf ontslag neemt, riskeer je tijdelijk gesanctioneerd te worden door de RVA.

Hoeveel bedraagt mijn werkloosheidsuitkering?

Zoals al gemeld, stelt de RVA het brutodagbedrag van je werkloosheidsuitkering vast op basis van:

- ▶ je gezinstoestand;
- ▶ je laatst verdiende loon (begrensd);
- ▶ en je beroepsverleden.

De uitkeringen zijn wel degressief. Dat betekent dat het bedrag van de uitkeringen na verloop van tijd zal zakken.



Je doorloopt een eerste, tweede en ten slotte een derde vergoedingsperiode. Die periodes zijn op hun beurt opgedeeld in meerdere fases.

In het kort volgt na de eerste periode van één jaar (= drie maanden + drie maanden + zes maanden) een periode van twee maanden, verlengd met twee maanden per jaar beroepsverleden. Deze tweede periode bedraagt maximaal 36 maanden en is opgedeeld in maximaal vijf fases.

Tijdens de derde periode, na maximaal 48 maanden werkloosheid (= 12 maanden eerste periode + maximaal 36 maanden tweede periode), ontvang je als werkloze een forfaitaire uitkering. Het bedrag hangt af van je gezinssituatie, maar niet langer van je laatst verdiende loon.

Je kan altijd terugkeren naar de eerste vergoedingsperiode op voorwaarde dat je het bewijs levert van voldoende tewerkstelling.

Ben je werkloos of dreig je het te worden, neem dan zeker contact op met de dienst werkloosheid van het ABVV. Zij zullen je uitkeringen berekenen en uitbetalen. Indien nodig kunnen ze je dossier ook verdedigen bij de RVA.

Ik werk deeltijds. Hoe zit het met mijn recht op werkloosheid?

Voor de werkloosheidsreglementering bestaan er verschillende soorten deeltijdse werknemers:

- ▶ de onvrijwillig deeltijdse werknemers of de deeltijdse werknemers met behoud van rechten, dat wil zeggen de personen die een deeltijdse baan aanvaarden om uit de werkloosheid te geraken. Zij kunnen onder bepaalde voorwaarden een inkomensgarantie-uitkering genieten. Na afloop van je deeltijdse arbeidsovereenkomst heb je recht op voltijdse werkloosheidsuitkeringen. Om dit statuut te kunnen genieten, moet je bij het ABVV je aanvraag om het statuut te verkrijgen indienen binnen een termijn van twee maanden die ingaat op de dag waarop de deeltijdse activiteit aanvangt;
- ▶ de vrijwillig deeltijdse werknemers, dat zijn de werknemers die bewust kiezen voor een deeltijdse baan. Deze werknemers kunnen ook onder bepaalde voorwaarden een inkomensgarantie-uitkering genieten;
- ▶ deeltijdse arbeid die met voltijdse arbeid wordt gelijkgesteld. Dit zijn de deeltijdse werknemers die een maandloon ontvangen dat minstens gelijk is aan € 1.593,81 (bedragen op 01/09/2018) en die de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervullen om werkloosheidsuitkeringen te genieten als voltijdse werknemer. Dit statuut verschaft diverse voordelen, zoals het feit dat je je voltijdse toelaatbaarheid behoudt en dat je werkloosheidsuitkering zal worden berekend op basis van het loon dat je hebt ontvangen vóór de deeltijdse tewerkstelling.

Sancties

Wanneer kan ik tijdelijk worden uitgesloten van werkloosheidsuitkeringen?

Als je je werk verlaten hebt zonder wettige reden loop je het risico om van het recht op uitkeringen uitgesloten te worden. Deze straf bedraagt ten minste vier weken en maximaal 52 weken. Een deel van deze periode kan uitgesteld worden. Hetzelfde geldt wanneer je een passende betrekking hebt geweigerd of wanneer je je niet bij een werkgever hebt aangeboden.



Als je ontslagen werd door je eigen schuld, dan kan je van het recht op uitkeringen uitgesloten worden gedurende ten minste vier weken en ten hoogste 26 weken.

Wat zijn mijn verplichtingen als werkloze?

Als werkloze moet je:

- ▶ ingeschreven zijn als werkzoekende bij de bevoegde gewestelijke dienst (behoudens vrijstelling);
- ▶ een controlekaart bij je hebben tot de leeftijd van 60 jaar;
- ▶ beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt;
- ▶ je moet in België verblijven.

Beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt betekent:

- ▶ dat je vóór de leeftijd van 60 jaar onderworpen bent aan een verplichting van actieve en passieve beschikbaarheid. Je moet elke passende betrekking aanvaarden en mag geen onterechte bezwaren maken (= voorwaarden stellen) tegen een werkhervatting. Een werkloze die als onbeschikbaar wordt beschouwd, wordt uitgesloten voor de duur van de onbeschikbaarheid;
- ▶ dat je vanaf de leeftijd van 60 jaar niet meer onderworpen bent aan de verplichting van actieve beschikbaarheid maar wel aan een verplichting van aangepaste beschikbaarheid. Dat betekent dat je automatisch de volgende vrijstellingen geniet:

- ▶ je moet niet meer actief naar werk zoeken;
- ▶ je bent niet meer onderworpen aan de procedure voor de activering van het zoekgedrag naar werk;
- ▶ je moet niet meer in het bezit zijn van een controlekaart.

Je moet in België verblijven, betekent dat om uitkeringen te genieten, moet je een gewone verblijfplaats hebben in België en er werkelijk verblijven. Als je ten minste 60 jaar bent, kan je onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld worden van deze verplichting.

Mag ik werken als werkloze?

Je mag als werkloze geen activiteiten uitoefenen.

Alleen het beheer van je eigen bezit (bv. onderhoud van de woning) is toegestaan. Je bezit aanzienlijk in waarde doen stijgen (bv. bouwen) is niet toegelaten. Bovendien mogen de activiteiten voor jezelf niet worden verricht om winst te maken en mag dit het zoeken naar een baan niet in het gedrang brengen.

Slechts onder strikte voorwaarden kan je als werkloze een bijkomend beroep uitoefenen als zelfstandige of loontrekkende of hulp blijven verlenen aan een zelfstandige met wie je samenwoont.

Vrijwilligerswerk is toegelaten, maar strikt gereguleerd. Je moet als werkloze kunnen bewijzen dat het gaat om vrijetijdsbesteding en dat de activiteit niet kan worden ingeschakeld in het economisch ruilverkeer. De activiteit die je uitoefent mag je ook geen materieel voordeel opleveren.

Ik ben schoolverlater, heb ik recht op werkloosheidsuitkeringen?

Als je afgestudeerd bent, heb je niet onmiddellijk recht op uitkeringen. Eerst moet je de beroepsinschakelingstijd doorlopen die 310 dagen bedraagt, ongeveer één jaar, tijdens welke je geen recht hebt op uitkeringen.



Tijdens de beroepsinschakelingstijd moet je beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit wil zeggen:

- ▶ dat je bereid moet zijn om elk passend werkaanbod of elk passend aanbod voor het volgen van een beroepsopleiding te aanvaarden;
- ▶ dat je je dient aan te melden bij de bevoegde arbeidsbemiddelingsdienst en/of dienst voor beroepsopleiding indien je daartoe bent uitgenodigd;
- ▶ en dat je je moet aanmelden bij een werkgever indien je daartoe door de arbeidsbemiddelingsdienst werd uitgenodigd.

Bovendien moet je zelf actief naar werk zoeken. Je zoekgedrag naar werk zal beoordeeld worden door de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling en je kan pas inschakelingsuitkeringen verkrijgen als je hieromtrent twee positieve evaluaties hebt gekregen. ■

VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF



Afwezig zijn van het werk om een cursus te volgen, met behoud van loon? Dit is mogelijk in het kader van het Vlaams opleidingsverlof (VOV).

VOV is een recht voor alle werknemers uit de privésector met een arbeidsovereenkomst, en ook voor sommige deeltijds werkenden.

Opgelet, sinds 1 juli 2014 is het vroegere stelsel van betaald educatief verlof geregionaliseerd. Voortaan zijn uitsluitend de gewesten en de Duitstalige gemeenschap bevoegd voor de opleidingstypes die recht geven op verlof, het aantal uren verlof dat per opleidingstype toegekend kan worden, het bedrag van de terugbetaling aan je werkgever, enz. Die aspecten kunnen dus van gewest tot gewest verschillen.

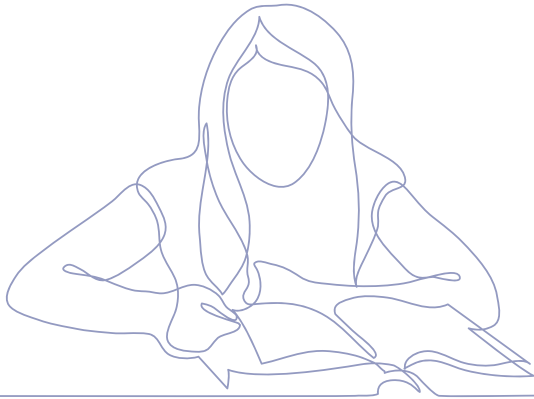
De bepalingen die betrekking hebben op het individuele arbeidsrecht (recht op afwezigheid van het werk, bescherming tegen ontslag, behoud van recht op loon,...) blijven federaal van aard en blijven dus dezelfde in alle gewesten van het land.

Wat is Vlaams opleidingsverlof?

VOV is verlof op het werk voor een beperkt aantal uren. Dat aantal stemt overeen met het aantal uren van een erkende opleiding of vorming. De cursus mag ook buiten de werktijd vallen. Voor deze uren ontvang je wel een (geplafonneerd) loon.

Welke opleidingen kan ik volgen met VOV?

Het gaat om cursussen in het onderwijs, vormingscursussen en bepaalde beroepsopleidingen en algemene opleidingen. De cursus of opleiding moet erkend zijn voor VOV. Het moet gaan om een cursus of opleiding van minstens 32 uren per schooljaar (behoudens uitzonderingen). Er hoeft geen band te zijn tussen de gevolgde opleiding en je dagelijkse activiteit. Het aantal uren VOV is begrensd in functie van de gevolgde opleiding, tussen 80 en 180 uren per jaar.



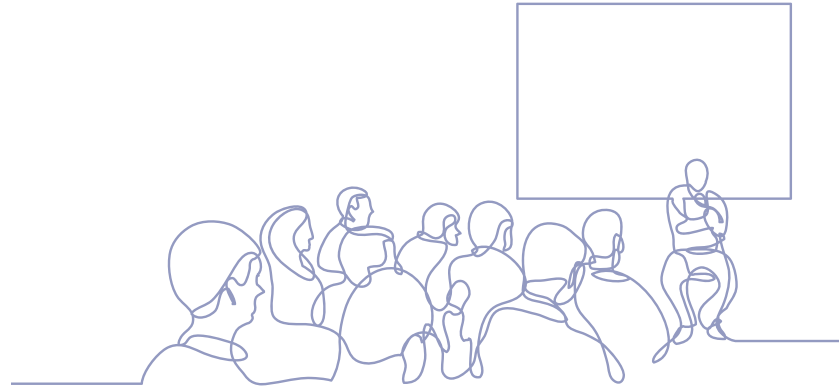
Zoals hierboven gezegd zijn de gewesten bevoegd voor de opleidingstypes, het aantal uren per opleidingstype en het bedrag van de terugbetaling. Hierbij kunnen dus onderling verschillen zijn.

Meer informatie is te vinden op volgende websites:

- ▶ Vlaanderen
<http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof>
- ▶ Wallonië
<https://www.leforem.be/entreprises/aides-financieres-conge-education-payee.html>
- ▶ Brussels Hoofdstedelijk Gewest
<http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/conge-education-payee>

Mag ik op opleidingsverlof wanneer ik wil?

Het Vlaams opleidingsverlof is een recht voor de werknemer. De werkgever kan dus niet weigeren, maar de planning van het verlof moet in overleg met de werkgever gebeuren. Het Vlaams opleidingsverlof wordt op het vlak van de onderneming gepland in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemers.



Als er vakbonden in je bedrijf aanwezig zijn, zal het met hen zijn dat de nodige afspraken worden gemaakt. De werkgever kan het opnemen van VOV namelijk weigeren als te veel werknemers op hetzelfde ogenblik van dit recht gebruik willen maken. Het kan dus zeker geen kwaad je op voorhand te informeren hoe de situatie in jouw bedrijf ervoor staat.

Moet ik mijn verlof spreiden?

Het verlof moet opgenomen worden tussen de datum van de aanvang van de opleiding, of de eerste effectieve aanwezigheid bij laattijdige inschrijving, en de datum van het laatste examen van de eerste zitting. In geval van een tweede zitting wordt de periode verlengd tot het einde van deze zitting op voorwaarde dat de werknemer effectief deelneemt aan de examens.

Wordt het opleidingsverlof betaald?

Ja, je ontvangt je normale loon met een begrenzing van € 2.928 bruto per maand (schooljaar 2019–2020). Je werkgever betaalt maar krijgt alles terug van het fonds voor opleidingsverlof. Het kan zijn dat in jouw bedrijf een afspraak bestaat met de werkgever waardoor je toch je volledig loon ontvangt.

Ik werk deeltijds. Heb ik ook recht op opleidingsverlof?

Sommige deeltijdse werknemers kunnen ook opleidingsverlof opnemen. De duur van het Vlaams opleidingsverlof wordt berekend naargelang van de wekelijkse arbeidsduur. Bij het vaststellen van de loongrens die van toepassing is op de deeltijdse werknemers, moet de grens die van toepassing is op de voltijdse werknemer naar verhouding worden toegepast (€ 2.928 per maand).

Wat moet ik concreet doen voor mijn aanvraag?

Om recht te hebben op opleidingsverlof moet je:

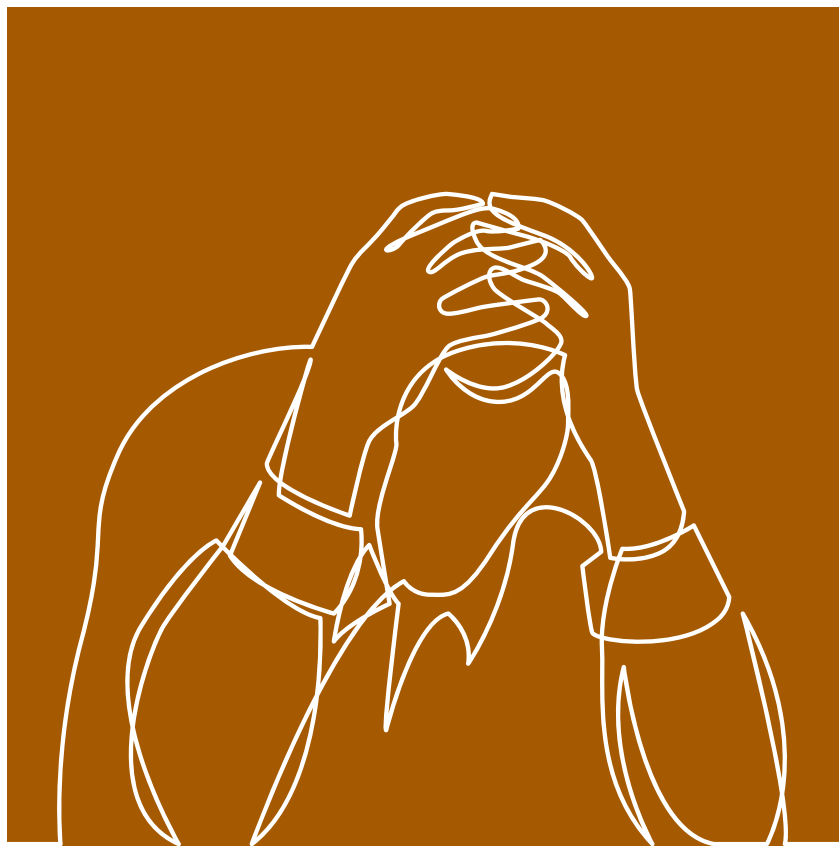
- ▶ binnen de 30 dagen na het begin van de opleiding een inschrijvingsbewijs aan je werkgever overhandigen. Voor een cursus die het normale schooljaar volgt, moet je het bewijs afgeven vóór 31 oktober;
- ▶ een driemaandelijks getuigschrift van regelmatige aanwezigheid bezitten. Dit wordt verstrekt door de opleidingsinstelling.

Je moet de lessen overigens nauwgezet en stipt volgen. Je mag niet meer dan 10% van de lessen onregelmatige afwezig (niet gerechtvaardigd door erkende motieven zoals ziekte, beroepsredenen, uitzonderlijke weersomstandigheden in de winter, ...) zijn.

Ben ik beschermd tegen ontslag?

Je werkgever mag je niet ontslaan vanaf het ogenblik waarop je jouw aanvraag om het Vlaams opleidingsverlof te genieten hebt ingediend. Die bescherming geldt tot op het einde van de opleiding, behalve om redenen die niets te maken hebben met het VOV. Je werkgever moet dat dan bewijzen. ■

PSYCHOSOCIALE RISICO'S



Sinds 2014 is een nieuwe wetgeving betreffende de psychosociale risico's in werking getreden. Je werkgever is ertoe gehouden de nodige maatregelen te treffen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade ten gevolge van deze risico's te voorkomen of om deze schade te beperken.

Wat is een psychosociaal risico?

De psychosociale risico's op het werk worden gedefinieerd als de kans dat één of meerdere werknemers psychische schade ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

De bekendste uitingen van psychosociale risico's op het werk zijn stress, burn-out en conflicten verbonden aan het werk en geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De psychosociale risico's op het werk zijn complex omdat de oorzaken ervan meerdere factoren omvatten en de gevaren zich kunnen voordoen op meerdere niveaus:

De arbeidsorganisatie

De structuur van de organisatie (horizontaal – verticaal), de taakverdeling, de werkprocedures, de beheersinstrumenten, de managementstijl en het algemeen beleid dat in de onderneming wordt gevoerd.

De arbeidsinhoud

De taken van de werknemer. De arbeidsinhoud omvat onder meer de complexiteit en de variatie van de taken, de emotionele belasting (relatie met het publiek, contact met leed, ...), de psychische belasting (onder meer verbonden aan de moeilijkheidsgraad van de taken), de lichamelijke belasting en de duidelijkheid van de taken.

De arbeidsvoorwaarden

Alles wat betrekking heeft op de modaliteiten van de uitvoering van de arbeidsverhouding, zoals de aard van de overeenkomst en het type werkrooster (nachtarbeid, werken in ploeg, atypische uren, ...), de opleidingsmogelijkheden, het loopbaanbeheer en de evaluatieprocedures.

De arbeidsomstandigheden

De materiële omgeving waarin het werk wordt verricht, zoals de inrichting van de arbeidsplaatsen, de arbeidsmiddelen, het lawaai, de verlichting, de gebruikte stoffen en de werkhoudingen.

De interpersoonlijke relaties op het werk

De interne relaties (tussen werknemers, met de directe chef, met de hiërarchische lijn, ...) en de relaties met derden, de mogelijkheden tot contact, de communicatie, ... Ook de kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie, ...) vallen hieronder.

De wetgeving betreffende de psychosociale risico's behandelt ook geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Welke procedures zijn voorzien als ik schade ondervind als gevolg van psychosociale risico's?

In eerste instantie kan je een verzoek tot informele psychosociale interventie indienen. Je moet een beroep doen op de vertrouwenspersoon of op de preventieadviseur, bijvoorbeeld als er geen vertrouwenspersoon is aangewezen in de onderneming.

Zoals de naam aangeeft, is deze procedure informeel. Ze bestaat er dus in dat op informele wijze wordt gezocht naar oplossingen door middel van:

- gesprekken;
- een interventie bij een andere persoon van de onderneming (inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn);
- of een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan.

De procedure probeert vooral de dialoog te herstellen, je werkgever wordt niet aangemaand om maatregelen te nemen. Als dit geen resultaat oplevert, kan je nog altijd een formele psychosociale interventie aanvragen.

In het kader van het verzoek tot formele psychosociale interventie richt je je tot de preventieadviseur. Je mag je in dit geval niet tot de vertrouwenspersoon richten.

Deze formele procedure houdt in dat je aan je werkgever vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen die werden gedaan door de preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies.

Kan ik klacht indienen in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk?

Ja, je hebt drie opties: ofwel kies je voor de interne weg (verzoek tot psychosociale interventie bij de preventieadviseur), ofwel wend je je tot de ambtenaren belast voor toezicht (sociale inspecteurs), ofwel span je een procedure aan bij de bevoegde rechtbank.

Ben ik beschermd als ik klacht indien wegens schade als gevolg van psychosociale risico's?

Opgelet, je bent niet beschermd als je een verzoek tot informele psychosociale interventie (voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of voor andere psychosociale risico's op het werk) of een verzoek tot formele psychosociale interventie voor psychosociale risico's die geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn, indient.

Je bent wel beschermd als:

- ▶ je een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebt ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- ▶ je een klacht hebt ingediend bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, om één van de volgende redenen:
 - ▶ je werkgever heeft geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid.
 - ▶ je werkgever heeft geen wettige interne procedure voorzien.
 - ▶ volgens jou heeft de behandeling van het verzoek tot formele interventie er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
 - ▶ volgens jou werd de interne procedure niet wettig toegepast.
- ▶ je een klacht hebt ingediend bij de politiediensten, bij het Openbaar Ministerie of bij de onderzoeksrechter, om één van de volgende redenen:
 - ▶ je werkgever heeft geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid.
 - ▶ je werkgever heeft geen wettige interne procedure voorzien.
 - ▶ volgens jou heeft de behandeling van het verzoek tot formele interventie er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.
 - ▶ volgens jou werd de interne procedure niet wettig toegepast.
 - ▶ de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan je het voorwerp bent geweest.
- ▶ je een rechtsvordering instelt (of als voor jou een rechtsvordering wordt ingesteld) met het oog op het laten gelden van je rechten in het kader van de bescherming tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- ▶ je optreedt als directe getuige in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en als je optreedt als getuige in rechte.

Om de bescherming te kunnen genieten, moet je in je klacht vermelden in welke van deze gevallen je je bevindt.

Het feit dat je je verzoek tot interventie intrekt tijdens de loop van de procedure, betekent niet dat er een einde komt aan de bescherming.

Vraag gerust raad aan je gewestelijke BBTK-afdeling als je slachtoffer bent van een psychosociaal risico of van pesterijen.



VAKBONDSJARGON



Het zal je waarschijnlijk al wel zijn opgevallen. In onze publicaties en website komen wel eens een aantal woorden en afkortingen terug die je niet zomaar kan kennen of begrijpen. Index, paritair comité, IPA, OR, ... Dat is het zogenaamde vakjargon. Om dit alles wat beter te kunnen volgen, geven we je hier een overzicht mee van een aantal belangrijke termen, die je vroeg of laat zeker zal tegen komen.

IPA: interprofessioneel akkoord

Je hebt er misschien al van gehoord. Maar wat is dat nu precies? Het IPA is een akkoord dat elke twee jaar afgesloten wordt door de vertegenwoordigers van de werkgevers en vakbonden op het hoogste niveau (die noemt men "De groep van 10"). Dat gebeurt voor het hele land, over alle sectoren heen. Het doel is om zo de grote lijnen te bepalen van wat de werkgevers en vakbonden van elkaar kunnen verwachten voor de volgende twee jaar. Dat kan gaan over heel uiteenlopende onderwerpen: loon, arbeidsduur, discriminatie op het werk ... De akkoorden die op de andere niveaus worden gesloten, zoals voor jouw bedrijf of sector, zijn vaak een gevolg van de IPA's. Een IPA wordt voor twee jaar gesloten om wat stabiliteit in de economie te krijgen en zekerheid voor de werknemers. Ook zorgt dit ervoor dat alle sectoren, zowel de sterkere als de zwakkere, op min of meer hetzelfde kunnen rekenen.

PC: paritair comité

Een woord dat weinigen kennen, maar erg belangrijk is voor je loon- en arbeidsvoorwaarden. Elke werknemer valt namelijk onder de bevoegdheid van zo'n comité. Het is een overlegorgaan (een "comité") waarbij een gelijk aantal ("paritair") werkgevers en werknemers afspraken maken rond loon- en arbeidsvoorwaarden, per sector. Het is ook de plaats waar conflicten worden bijgelegd. Elk paritair comité krijgt een nummer en is bevoegd voor een bepaalde sector, of een aantal sectoren. Als werknemer is het belangrijk om te weten tot welk paritair comité je precies hoort, want de afspraken rond bijvoorbeeld het minimumloon of de duur van de werkweek kunnen perfect verschillend zijn. Voor je dus kan weten wat je rechten zijn moet je dus weten onder welk comité je valt.

Index

De prijzen van goederen die we dagelijks kopen gaan op en soms ook neer. Je loon volgt die beweging. Die koppeling wordt de automatische indexering van de lonen genoemd, of "de index". Dankzij dat systeem kan je er vrij zeker van zijn dat je met je loon elke maand opnieuw dezelfde producten kan kopen, ook al stijgen de prijzen. Daarom is het geen loonsverhoging, want normaal gezien zal je ook geen spullen extra kunnen kopen met het verhoogde bedrag. Het is dus geen cadeau van je baas, maar een aanpassing van je loon aan de stijgende prijzen. Er bestaan erg veel verschillende manieren waarop de index wordt toegepast. Voor sommigen past men de lonen op vaste tijdstippen aan, voor anderen gebeurt dat wanneer de prijzen met een vooraf bepaald percentage gestegen zijn. Dat hangt af van je paritair comité. Hou de BBTK-site in de gaten om te weten wanneer jij aan de beurt bent.

Cao: collectieve arbeidsovereenkomst

Een collectieve arbeidsovereenkomst is een getekend akkoord tussen werkgevers en vakbondsvertegenwoordigers. Dat kan gaan over allerlei onderwerpen die met werk te maken hebben: loon, ontslagprocedures, groepsverzekeringen, bonusstelsels, ... De cao's kunnen worden afgesloten op verschillende niveau's: nationaal (in de groep

van 10), per paritair comité of per bedrijf. Dat akkoord is niet zomaar een document, want je kan er in je individuele arbeidsovereenkomst niet zomaar van afwijken. Een werkgever kan je ook geen rechten ontzeggen die je volgens een cao hebt.

OR of CPBW, welke verschillen?

De OR en het CPBW zijn beide instanties waar overleg wordt gepleegd tussen werkgevers en werknemers. Ze hebben elk specifieke opdrachten.

De OR of Ondernemingsraad

Er moet een Ondernemingsraad worden opgericht in elk bedrijf dat ten minste 100 werknemers telt. Dit orgaan bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgever.

De OR:

- ▶ ontvangt alle informatie en wordt geraadpleegd over de economische en financiële situatie van de onderneming en over de tewerkstelling;
- ▶ stelt het arbeidsreglement op en wijzigt dit;
- ▶ beheert de sociale werken van het bedrijf;
- ▶ bespreekt alles wat te maken heeft met het leven binnen het bedrijf, de arbeidsvoorwaarden, de vakantiedagen, de invoering van nieuwe technologieën, de criteria voor ontslag;
- ▶ controleert de naleving van de sociale wetgeving en de cao's, enz.

Het CPBW of Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

Er moet een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk worden opgericht in elke onderneming met minstens 50 werknemers.

Het CPBW:

- ▶ zorgt voor de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers;
- ▶ staat in voor de preventie van arbeidsongevallen;
- ▶ controleert de arbeidsgeneeskundige dienst, enz.

Het CPBW houdt zich eveneens bezig met het controleren van het arbeidsklimaat. Het comité zorgt ervoor dat er voldoende en kwaliteitsvolle beschermingsmiddelen (veiligheidskledij, -bril, enz.) beschikbaar zijn en onderzoekt de individuele klachten omtrent veiligheid en welzijn. ■





Scan mij om alle
afdelingen te zien



AALST – DENDERMONDE RONSE – OUDENAARDE

Houtmarkt 1 • 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42/43
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11
2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abvv.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 • 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abvv.be

BRUSSEL – HALLE – VILVOORDE

Roupeplein 3
1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abvv.be

Meiboom 4
1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsestraat 6
1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abvv.be

GENT

Ons Huis – Vrijdagmarkt 9
9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abvv.be

KEMPEN

Grote Markt 48 • 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abvv.be

LEUVEN

Maria – Theresiastraat 99
3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abvv.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1
3500 Hasselt
T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abvv.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33
2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

ORIK (OOSTENDE – ROESELARE – IEPER – KORTRIJK)

J. Peurquaetstraat 27
8400 Oostende
T +32 59 55 60 55
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

Zuidstraat 22 bus 22
8800 Roeselare
Tel +32 51 26 00 86
bbtkroeselare@bbtk-abvv.be

Conservatoriumplein 9 bus 2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 39
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90
9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76
waasland@bbtk-abvv.be