



JE RECHTEN

GIDS OVER DE RECHTEN VAN DE
BEDIENDEN, TECHNICI
EN KADERLEDEN

INHOUD

Voorwoord	5
1. Arbeidsovereenkomst	7
Principes	10
Rechten en plichten	18
Bijzondere clausules	19
Bijzondere contracten	20
Startbaanovereenkomsten	
(sbo – het vroegere rosetta-banenplan)	30
De opleidings- en inschakelingsstatuten	32
Atypische contracten	
(niet voorzien door de wet van 1978)	32
2. Loon	45
Principes	46
Algemeen	51
Bijzondere situaties	55
Inhoudingen	59
Gelijk loon voor gelijk werk?	62
3. Arbeidsduur	63
Normale arbeidsduur	64
Afwijkingen	65
Flexibiliteit	69
Overuren – loontoeslag	71
Nachtarbeid	73
Zondagswerk	76
4. Jaarlijkse vakantie	79
5. Feestdagen	91
6. Klein verlet	95
7. Ziekte of ongeval	97

MAN/VROUW: alle verwijzingen naar personen en functies hebben uiteraard op zowel mannen als vrouwen betrekking. Om duidelijk te blijven en ook wegens plaatsgebrek hebben we de uitleg bij enkele ingewikkelde regels achterwege moeten laten. Bij problemen raden wij je aan contact op te nemen met je BBTK-afgevaardigde of met de juridische dienst in je BBTK-afdeling.

8. Loopbaanonderbreking	111
Het tijdskrediet, wat is dat?	112
Algemene principes	112
Het tijdskrediet (in strikte zin)	114
Specifieke regelingen “50 jaar en ouder”	118
Gemeenschappelijke bepalingen in de verschillende systemen	119
Thematisch verlof	129
Thematisch verlof en sociale rechten	131
9. Werken en zwangerschap	133
10. Deeltijds werken	141
De arbeidsovereenkomst	142
Bijkomende uren	144
Loon	147
Opzegging – einde overeenkomst	147
Vakantie en feestdagen	148
Klein verlet	151
Verlof om dwingende redenen	152
Voorrang bij aanwerving	152
Werkloosheid	152
11. Stoppen met werken	153
Brugpensioen	154
Pensioen	169
Overlevingspensioen	179
Pensioen en deeltijds werk	181
Pensioen en loopbaanonderbreking	184
Werken als gepensioneerde	185
Formaliteiten	189
Aanvullende pensioenen	190
12. Einde van de overeenkomst	199
“Normaal” einde	200
Eenzijdige beëindiging	200
Opzeggingstermijnen	207
Niet-concurrentiebeding	212
Het scholingsbeding	213
Ontslag om dringende redenen	215
Bijzondere situaties	217
Sluiting en overgang	219

Collectief ontslag	225
Outplacement	227
13. Werkloosheidsuitkeringen	235
Recht	236
Bedragen	236
Uitkeringen (inclusief leeftijdssupplementen)	240
Werkloosheid en deeltijdse arbeid	241
Onvrijwillig deeltijdse werknemers	241
Vrijwillig deeltijdse werknemer	246
Deeltijdse werknemer die met een voltijdse werknemer wordt gelijkgesteld	247
Sancties	249
14. Betaald educatief verlof	253
15. Geweld en pesterijen op het werk	257
16. Collectieve arbeidsbetrekkingen	263
Op nationaal niveau	264
Op sectoraal vlak	264
Op bedrijfsvlak	264
17. Wat doet de BBTK?	267

LEESWIJZER

Elke bediende heeft al wel eens meegemaakt dat hij in de knoop geraakt met de sociale wetgeving (o.a. rond contracten, opzeggingstermijnen, CAO's, overuren, enz.).

Met deze brochure tracht de BBTK deze knoop voor jou te ontwarren.

De brochure is het EHBSW (= Eerste Hulp Bij Sociale Wetgeving) voor elke bediende.

In deze publicatie vind je een synthese van de bestaande algemene wetgeving.

Als je meer wilt weten over de collectieve arbeidsovereenkomsten, specifiek voor jouw sector, kan je het best een kijkje nemen in de sectorale "Je Rechten"-brochures.

Wij wensen jou een fijne ontdekkingstocht doorheen de brochure.



VOORWOORD

De sociale wetgeving is dikwijls ingewikkeld. “Minder regels en meer vrijheid” is dan ook een veelgehoord credo. Nochtans is onze sociale wetgeving het resultaat van de strijd van generaties werknemers die zich moesten groeperen om hun rechten op te leggen aan de werkgever, die nog altijd meer macht heeft dan een geïsoleerde loontrekkende.

Gewaarborgde minimumlonen, meer werkzekerheid door opzeggingstermijnen en -vergoedingen, arbeidsduurvermindering om de levenskwaliteit te verhogen, bescherming van zwangere vrouwen tegen ontslag, verbod op kinderarbeid, enz. We kunnen er niet naast kijken. Al deze verworvenheden hebben ons leven positief veranderd.

Wanneer men het heeft over het “vereenvoudigen” of “liberaliseren” van de arbeidswetgeving is enige argwaan zeker op zijn plaats. Het resultaat is immers maar al te vaak minder rechten voor de werknemers, ten voordele van de werkgevers. Dit geldt des te meer nu men ons de laatste jaren van alles probeert op te leggen onder het voorwendsel dat we “efficiënt”, “flexibel” enz. moeten zijn.

In een wereld waarin de markteconomie steeds vrijer wordt, is het belangrijk dat deze verworvenheden ter bescherming van de werknemers behouden blijven.

Dit alles neemt niet weg dat we, als we ons willen verdedigen, de weg moeten kunnen vinden in onze arbeidswetgeving. Om alle situaties in de bedrijfswereld te reglementeren, en ook als gevolg van de syndicale strijd, werd de wetgeving steeds uitgebreider en ingewikkelder.

Deze brochure verduidelijkt de belangrijkste regels die de arbeidsrelatie werknemer/werkgever omkaderen. De opmerkingen doorheen de tekst waarschuwen je voor valstrikken.

Een aantal regels hebben we vereenvoudigd of verkort om duidelijk te blijven. Waar nodig verwijzen we je door naar de juridische dienst van de BBTK. Daar vind je mensen die gespecialiseerd zijn in de sociale wetgeving en je graag verder helpen.



Opgelet met cijfers!

De uitkeringen of minimumlonen die je in deze brochure vindt, zijn geldig vanaf 01/01/08. Deze cijfers kunnen door een indexstijging of als gevolg van een politieke beslissing veranderen. Als je deze brochure enkele maanden na publicatie raadpleegt, kan je de bedragen beter verifiëren bij de juridische dienst van de BBTK. De gegevens van je gewestelijke BBTK-afdeling vind je op pagina 272 van deze brochure.



1. 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.

WAT IS DAT, EEN ARBEIDSOVEREENKOMST?

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

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

EN DE ZOGENAAMDE SCHIJNZELFSTANDIGEN?

Sinds 1 januari 2007 is een nieuwe reglementering van kracht ter bestrijding van de schijnzelfstandigen. Deze wetgeving legt vier algemene criteria vast die toelaten om de arbeidsrelatie te beoordelen:

- ▶ **de wil der partijen zoals uitgedrukt in hun al dan niet schriftelijke overeenkomst, voor zover deze strookt met de werkelijkheid**
- ▶ **de vrijheid van organisatie van de werktijd**
- ▶ **de vrijheid van organisatie van het werk**
- ▶ **de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen**

Tevens zijn uitdrukkelijk een aantal criteria voorzien die worden beschouwd als ontoereikend om de arbeidsrelatie behoorlijk te kwalificeren (zoals de benaming van de overeenkomst, de inschrijving bij een organisme van de sociale zekerheid, bij de Kruispuntbank van ondernemingen of bij de administratie van de BTW en de wijze waarop de inkomsten worden aangegeven aan de belastingadministratie).

Als de algemene criteria geen oplossing bieden voor de problemen van onzekerheid over de aard van de arbeidsrelatie, voorziet de wet een complexe procedure om criteria eigen aan een bepaalde sector te bepalen. Deze criteria worden opgesteld door de Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie. Deze Commissie is samengesteld uit twee afdelingen:

- ▶ **een normatieve afdeling die de specifieke criteria in een bepaalde sector moet opstellen. Deze bestaat uit een paritaire vertegenwoordiging van de zelfstandige en loontrekkende werknemers en uit deskundigen met een voor de functie nuttige beroepservaring.**
- ▶ **een administratieve afdeling die tot taak heeft beslissingen te nemen betreffende de aard van een bepaalde**

arbeidsrelatie. Deze zal de adviezen inzamelen van de NAR en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO's. Beide instanties zullen hun advies verstrekken op basis van een verslag (over de problematiek van de aard van de arbeidsrelatie in een bepaalde sector) overgemaakt door de Ministers bevoegd voor Sociale Zaken, Middenstand en Werk.

De NAR zal zijn advies slechts uitbrengen na raadpleging van de bevoegde paritaire comités. Na deze raadpleging zal de normatieve afdeling van de Commissie een voorstel van criterialijst opmaken die, indien ze wordt goedgekeurd, opgetekend zal worden in een koninklijk besluit beraadslaagd in de Ministerraad.

WELKE SOORTEN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN ZIJN VOORZIEN IN DE WET VAN 1978?

Naargelang van het soort werk dat moet worden verricht en in bepaalde gevallen naargelang van de persoon die dit werk uitvoert, bevat de basiswet over de arbeidsovereenkomst verschillende soorten arbeidsovereenkomsten: overeenkomsten voor bedienden, arbeiders, handelsvertegenwoordigers, huispersoneel, thuiswerkers en jobstudenten.

ARBEIDERS- OF BEDIENDEOVEREENKOMST?

Bij een arbeidsovereenkomst voor arbeiders gaat het hoofdzakelijk over handenarbeid. Bij een arbeidsovereenkomst voor bedienden gaat het hoofdzakelijk over intellectuele arbeid. Dankzij sommige CAO's (in een aantal sectoren en/of ondernemingen) kunnen arbeiders genieten van de voordelen van het statuut van bedienden zoals bijvoorbeeld: langere opzeggingstermijnen.

WELKE ZIJN DE BELANGRIJKSTE VERSCHILLEN TUSSEN HET ARBEIDERS- EN BEDIENDESTATUUT?

De termijnen van de proefperiode, de opzeggingstermijnen en de periode die gedekt is door het gewaarborgd loon zijn korter bij arbeiders. Bedienden kennen dan weer geen technische werkloosheid noch economische werkloosheid. Ook het vakantiegeld verschilt...

PRINCIPES

DE OVEREENKOMST VAN ONBEPAALEN DUUR = ALGEMEEN PRINCIPES

De overeenkomst van onbepaalde duur zonder proefperiode is de regel en vereist geen enkel bijzonder vormvoorschrift. Er kan dus een mondelinge overeenkomst worden gesloten: deze zal volstrekt geldig zijn. De afwijkingen op de overeenkomst van onbepaalde duur zijn voorzien door de wet en leggen duidelijke vormvoorschriften op. Schriftelijke vormvoorschriften betreffende de proefperiode, de duur van de overeenkomst en de arbeidsduur.

Te onthouden!


Als je onder het gezag van een werkgever werkt die je voor dit werk betaalt, is er automatisch een arbeidsovereenkomst. Zelfs als dit niet op papier staat! In dit geval is er noodzakelijkerwijs sprake van een overeenkomst van onbepaalde duur zonder proefperiode. Het is evenwel 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.

AFWIJKINGEN

De arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur moet de regel zijn en komt ook nog het meest voor. Het is immers de meest veilige overeenkomst voor de werknemer. Nochtans profiteren werkgevers van de crisis en de werkloosheid om meer en meer arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur af te sluiten. Op die manier moeten ze geen opzeggingsvergoeding uitbetalen en kunnen ze in een handomdraai hun personeelsbestand doen stijgen of dalen.

De laatste jaren stond er geen rem op het goedkeuren van nieuwe uitzonderingen voor het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur. En dit in naam van de "flexibiliteit" en het "concurrentievermogen".

Het probleem is dat een dergelijk streven naar meer concurrentievermogen jammer genoeg altijd samen gaat met meer onzekerheid voor talrijke werknemers. En dat valt niet te rijmen met de grote pleidooien tegen "sociale uitsluiting"...



De overeenkomsten die niet van onbepaalde duur zijn, vereisen méér vormvoorschriften, dus welbepaalde regels die moeten worden nageleefd. Als ze evenwel niet worden nageleefd, vallen we terug op de algemene regel, nl. de overeenkomst van onbepaalde duur.

Sinds 2 augustus 2007 kan een arbeidsovereenkomst ook elektronisch worden gesloten. Alle arbeidsovereenkomsten voorzien in de wet van 3 juli 1978 vallen onder deze nieuwe regeling (arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, vervangingsovereenkomst, deeltijdse arbeidsovereenkomst, arbeidsovereenkomst voor thuiswerk, ...). Ook andere overeenkomsten kunnen elektronisch worden gesloten (arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, PWA-arbeidsovereenkomst, startbaanovereenkomst, beroepsinlevingsovereenkomst, ...).

Een dergelijke overeenkomst moet worden ondertekend met de elektronische handtekening die wordt gecreëerd door de elektronische identiteitskaart of met andere vormen van handtekeningen die voldoen aan dezelfde veiligheidswaarborgen.

Je kan evenwel niet verplicht worden om een arbeidsovereenkomst elektronisch te sluiten. Voor meer info kun je terecht bij je syndicale afgevaardigde of de juridische dienst van je gewestelijke afdeling.



NA TE LEVEN REGELS BIJ OVEREENKOMSTEN DIE NIET VAN ONBEPAADE DUUR ZIJN

Overeenkomst van bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk	Vervangingsovereenkomst	Overeenkomst voor deeltijdse arbeid	Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur waarin een vaste termijn is bepaald
VORMVOORSCHRIFTEN			
<p>De arbeidsovereenkomst moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer in dienst treedt. Is er geen geschrift waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is gesloten, dan gelden voor deze arbeidsovereenkomst dezelfde voorwaarden als voor de arbeids-overeenkomsten voor onbepaalde tijd.</p>	<p>De werknemer die een werknemer vervangt wiens arbeidsovereenkomst is geschorst (bijv. ziekte), kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van de wet, wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft. De reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden van die indienstneming moeten schriftelijk voor elke werknemer afzonderlijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop deze werknemer in dienst treedt. De duur van de vervangingsovereenkomst mag niet langer zijn dan twee jaar*.</p>	<p>De arbeidsovereenkomst gesloten voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer de uitvoering van zijn overeenkomst aanvangt. Dit geschrift moet de overeengekomen deeltijdse arbeidsregeling en het werkrooster vermelden. (voor meer details: zie het hoofdstuk gewijd aan de deeltijdse arbeid).</p>	<p>Zelfde regels als voor de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur</p>
EINDE VAN DE OVEREENKOMST			
<p>Is de overeenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk aangegaan, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden vóór het verstrijken van de termijn, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen, die gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het bereiken van die termijn, zonder echter het dubbel te mogen overtreffen van het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, die in acht had moeten worden genomen, indien de overeenkomst zonder tijdsbepaling was gesloten.</p>	<p>Is er geen geschrift of werd de periode van twee jaar overschreden, dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.**</p> <p>Deze overeenkomst kan clausules bevatten die afwijken van de gebruikelijke regels voor het einde van de overeenkomst.</p> <p><i>* en ** Behalve in het geval van een vervanging van een persoon in loopbaanonderbreking of tijdskrediet</i></p>	<p>Zelfde regels als voor de voltijdse arbeidsovereenkomsten</p>	<p>Dit is een gemengde overeenkomst.</p> <p>Ze is van bepaalde duur als ze afloopt op de gestelde termijn. Ze is van onbepaalde duur als ze afloopt vóór of na het verstrijken van de termijn.</p> <p>In het eerste geval loopt de overeenkomst af zonder opzeggingstermijn of -vergoeding. In het tweede geval loopt ze af met opzeggingstermijn of -vergoeding.</p>

MOGELIJKHEID VAN OPEENVOLGENDE OVEREENKOMSTEN

Principe: wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeids-overeenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen (idem voor de overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk). Uitzonderingen: er kunnen opeenvolgende overeenkomsten voor een bepaalde duur worden gesloten in 2 specifieke gevallen:

1. Er kunnen maximaal vier overeenkomsten voor een bepaalde duur worden gesloten die telkens niet korter mogen zijn dan drie maanden zonder dat de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten de termijn van twee jaar mag overschrijden.
2. Mits de voorafgaandelijke toestemming van de ambtenaar aangesteld door de Koning kunnen overeenkomsten voor een bepaalde duur worden gesloten die telkens niet korter mogen zijn dan zes maanden zonder dat de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten de termijn van drie jaar mag overschrijden.

N.B.: als de partijen na het verstrijken van de termijn de overeenkomst blijven uitvoeren, is deze onderworpen aan dezelfde voorwaarden als de overeenkomsten gesloten voor een onbepaalde duur.

Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van deze opeenvolgende overeenkomsten de duur van 2 jaar niet overschrijden.***

**** Behalve in het geval van een vervanging van een persoon in loopbaanonderbreking of tijdskrediet*

Zelfde regels als voor de voltijdse arbeidsovereenkomsten.

Zelfde regels als voor de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur (als de arbeidsovereenkomst wordt beschouwd als een overeenkomst van bepaalde duur)

WAT ALS IK GEEN SCHRIFTELIJKE ARBEIDS- OVEREENKOMST HEB ONDERTEKEND?

De arbeidsverhoudingen zijn vastgelegd in de wet en in collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze teksten bepalen een aantal belangrijke zaken zoals de arbeidsduur, de opzeggingstermijnen, de verplichtingen van de werkgever en de werknemer, enz. Als er geen gunstigere schriftelijke arbeidsovereenkomst is, zijn deze bepalingen van toepassing.



Hiërarchie van de rechtsbronnen

► De wet

Een schriftelijke arbeidsovereenkomst (of een collectieve arbeidsovereenkomst) kan geen bepalingen bevatten die indruisen tegen de in een wet opgenomen minimumrechten. Men kan je bijvoorbeeld via een overeenkomst niet verplichten langer te werken dan de maximale wettelijke arbeidsduur. Of men kan je niet eender hoe of eender wanneer ontslaan. De wetten die in het Parlement worden gestemd, worden met Koninklijke en Ministeriële Besluiten aangevuld. Deze besluiten veranderen niets aan de wet maar regelen de toepassingsmodaliteiten. Zij vormen samen de wettelijke norm die voorrang heeft op alle andere teksten of overeenkomsten.

► De collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's)

De vakbonden en werkgevers onderhandelen collectieve arbeidsovereenkomsten op interprofessioneel niveau (dus voor alle privé-ondernemingen in alle sectoren), op sectoraal niveau (bijvoorbeeld voor de banken, de verzekeringen, de warenhuizen, de gezondheidszorg, enz.) en op ondernemingsniveau. Als de resultaten voordeliger zijn dan deze voorzien in de wet (bijvoorbeeld een kortere arbeidsduur) moet je werkgever de CAO volgen (er bestaan uitzonderingen, zie verder). Als je individuele arbeidsovereenkomst een bepaling bevat die minder voordelig is, moet je werkgever eveneens de CAO volgen.

Er bestaan drie soorten CAO's.

1. Sommige CAO's worden door een Koninklijk Besluit algemeen verbindend verklaard. Zij gelden voor alle betrokken werkgevers en werknemers en hebben uiteraard voorrang op de individuele arbeidsovereenkomst.

2. De niet-algemeen verbindend verklaarde CAO's gelden voor alle ondernemingen die de overeenkomst hebben getekend of die deel uitmaken van een werkgeversfederatie die heeft getekend. Voor de betrokken ondernemingen kunnen individuele arbeidsovereenkomsten niet in tegenspraak zijn met deze CAO's.
3. Ondernemingen die geen deel uitmaken van een federatie en die geen ondernemingsovereenkomst hebben ondertekend, mogen afwijken van de niet-algemeen verbindend verklaarde CAO's. Enkel en alleen hier heeft de CAO geen voorrang op de individuele arbeidsovereenkomst.

► **De schriftelijke arbeidsovereenkomst**

Deze overeenkomst kan geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de wet, met een algemeen bindend verklaarde CAO of met een CAO die niet-algemeen bindend is verklaard maar wel is ondertekend door een federatie waarvan de onderneming deel uitmaakt of door de onderneming zelf.

► **Het arbeidsreglement**

Het arbeidsreglement is ondergeschikt aan de arbeidsovereenkomst. Het arbeidsreglement kan geen bepalingen opleggen die minder voordelig zijn dan wat voorzien is in je individuele arbeidsovereenkomst.

► **De mondelinge arbeidsovereenkomst**

Deze overeenkomst is ondergeschikt aan het arbeidsreglement.

► **De gebruiken of de gewoonten**

Deze komen als laatste. Zij kunnen worden beschouwd als verworven als ze regelmatig aan alle werknemers worden toegekend en niet in strijd zijn met de andere bovenvermelde rechtsbronnen. Opdat een gebruik of gewoonte in de arbeidsovereenkomst wordt opgenomen, moet aan 3 criteria worden voldaan: bestendig, algemeen en permanent. Bijvoorbeeld: een dertiende maand die reeds meerdere jaren aan alle bedienden wordt uitbetaald.





Afschrift: men kan je niet verplichten de bepalingen van het arbeidsreglement na te leven, tenzij je werkgever aantoont dat hij je er een afschrift van heeft gegeven.

BIJLAGE BIJ DE ARBEIDSOVEREENKOMST: IS MIJN WERKGEVER VERPLICHT MIJ EEN GESCHREVEN ARBEIDSREGLEMENT TE GEVEN?

Ja, de wet bepaalt dat je een arbeidsreglement ontvangt dat een aantal verplichte bepalingen bevat (zie verder).



Verplichte vermeldingen van het arbeidsreglement

- ▶ 1. De aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van regelmatige onderbreking van de arbeid. Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers worden die vermeldingen afzonderlijk voor iedere deeltijdse arbeidsregeling opgenomen.

Wanneer in opeenvolgende ploegen wordt gewerkt, worden die vermeldingen voor elke ploeg afzonderlijk opgenomen. Het ogenblik en de wijze waarop de ploegen elkaar afwisselen, worden bovendien aangegeven. In geval van toepassing van de bij artikel 20bis van de arbeidswet van 16/03/71 bedoelde afwijking, moet het daarenboven melding maken van:

- de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en het aantal arbeidsuren dat over (een referentieperiode) moet worden gepresteerd;
 - het begin en het einde van de periode waarbinnen de wekelijkse arbeidstijd gemiddeld moet worden nageleefd;
 - de aanvang en het einde van de werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden van de alternatieve uurregelingen. Met betrekking tot de werknemers die in de lokalen van de onderneming slechts aanwezig zijn om er grondstoffen en alle andere voorwerpen of documenten betreffende hun arbeid te nemen of om er de opbrengst van hun arbeid of enig ander document dienaangaande te brengen, wordt de vermelding van de aanvang en van het einde van de gewone werkdag vervangen door de vermelding van dag en uur waarop de lokalen toegankelijk zijn.
- ▶ 2. De wijzen van meting van en controle op de arbeid met het oog op het bepalen van het loon.
 - ▶ 3. De wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon.

- ▶ **4. a.** De duur van de opzeggingstermijnen of de modaliteiten voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen terzake.
- ▶ **4. b.** De dringende redenen die de verbreking van de overeenkomst door de ene of de andere partij zonder opzegging rechtvaardigen, onder voorbehoud van de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbanken.
- ▶ **5.** De rechten en plichten van het toezichthoudend personeel.
- ▶ **6.** De straffen, het bedrag en de bestemming van de geldboeten en de tekortkomingen die zij bestraffen.
- ▶ **7.** Het beroep dat openstaat voor de werknemers die een klacht in te dienen of een opmerking te maken hebben in verband met de hun betekende straffen of die deze laatste betwisten.
- ▶ **8.** De plaats waar de persoon te bereiken is, die overeenkomstig het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming is aangewezen om de eerste hulp te verlenen.
- ▶ **9.** De plaats waar de bij hetzelfde reglement vereiste verbandkist zich bevindt.
- ▶ **10. a.** De duur van de jaarlijkse vakantie evenals de modaliteiten voor toekenning van deze vakantie of de verwijzing naar de wettelijke bepalingen terzake.
- ▶ **10. b.** De data van de jaarlijkse collectieve vakantie.
- ▶ **11.** De namen van de leden van de ondernemingsraad.
- ▶ **12.** De namen van de leden van het CPBW.
- ▶ **13.** De namen van de leden van de syndicale afvaardiging.
- ▶ **14.** De namen van de geneesheren, aangewezen buiten degenen die behoren tot een medische, farmaceutische of verplegingsdienst, tot wie de door een arbeidsongeval getroffenene zich kan wenden, wanneer deze zijn verblijfplaats heeft buiten de streek waar de medische, farmaceutische en verplegingsdienst of de als vast erkende dokter gevestigd is.



Opstelling van het reglement

Het arbeidsreglement wordt opgesteld door de ondernemingsraad of bij ontstentenis door je werkgever. In dit geval moet je werkgever het arbeidsreglement uithangen en beschik je over een register waarin je opmerkingen kan maken.

- ▶ 15. Het adres van de inspectiediensten waar kunnen worden bereikt de ambtenaren en beambten, belast met het toezicht op de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen in verband met de bescherming van de werknemers.
- ▶ 16. De vermelding van de collectieve arbeidsovereenkomsten en/of collectieve akkoorden gesloten in de onderneming en die van toepassing zijn op de werkomstandigheden.
- ▶ 17. De maatregelen genomen tegen geweld, pesterijen en ongewenste seksuele intimiteiten op het werk.

Deze bepalingen zijn verplicht voor alle ondernemingen. Sectorale CAO's of bedrijfsovereenkomsten kunnen het arbeidsreglement aanvullen.

RECHTEN EN PLICHTEN

WELKE VERPLICHTINGEN HEB IK DOOR MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST? EN WELKE VERPLICHTINGEN HEEFT MIJN WERKGEVER?

Als een arbeidsovereenkomst (schriftelijk of mondeling) wordt gesloten, moet elk van de partijen de verschillende wettelijke verplichtingen naleven.



De werknemer heeft de verplichting:

- ▶ zijn werk zorgvuldig, eerlijk en nauwkeurig te verrichten op de overeengekomen tijd, plaats en voorwaarden;
- ▶ te handelen volgens de bevelen en de instructies die je door de werkgever, zijn gevolmachtigden of zijn aangestelden worden gegeven, met het oog op het uitvoeren van de overeenkomst;
- ▶ geen geheimen of vertrouwelijke informatie over de onderneming bekend te maken of daden van oneerlijke concurrentie te stellen, zomin tijdens als na de stopzetting van de overeenkomst;
- ▶ te waken over zijn eigen veiligheid en die van zijn medewerkers, werkgever of derden;
- ▶ de hem toevertrouwde hulpmiddelen en materialen in goede staat aan de werkgever terug te geven.



De werkgever heeft de verplichting:

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

BIJZONDERE CLAUSULES

PROEFPERIODE

MIJN WERKGEVER WIL MIJ EEN PROEFPERIODE

OPLEGGEN. WAT IS DIT?

Hij wil eigenlijk testen of je geschikt bent voor de functie. Maar die periode biedt je ook de mogelijkheid om na te gaan of je wel degelijk wenst te werken voor deze werkgever.

De proefperiode is eigenlijk bedoeld om in het begin van de samenwerking snel een einde te kunnen stellen aan de arbeidsovereenkomst. Dit kan gebeuren door de werkgever of de werknemer, of door beide partijen. De opzeggingstermijn tijdens de proefperiode is onbestaand of beperkt tot zeven dagen (onder bepaalde voorwaarden, voor meer details zie hoofdstuk 12). Bij ziekte tijdens de proefperiode gelden er andere regelingen inzake einde van de overeenkomst.

De proefperiode moet schriftelijk in je individuele arbeidsovereenkomst worden vastgelegd, ten laatste op het ogenblik waarop je begint te werken.

DUUR VAN DE PROEFPERIODE

	Minimum	Maximum
Arbeiders	7 dagen	14 dagen
Bedienden (Bruto jaarloon < dan €34 261*)	1 maand	6 maanden
Bedienden (Bruto jaarloon > dan €34 261*)	1 maand	12 maanden

* dit bedrag is geldig op 01/01/08 en wordt elk jaar geïndexeerd

E-rechten: veranderingen

Je werkgever is verplicht om je privacy te respecteren.

Een Collectieve Arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad waarborgt de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in het kader van het gebruik van de nieuwe technologieën (bijvoorbeeld de controle op e-mails).

De BBTK heeft een speciaal nummer van zijn tijdschrift Expresso uitgegeven, gewijd aan de e-rechten van de bedienden. Je kan dit nummer downloaden vanaf de website www.bbtk.org

Als de duur van de proefperiode niet is vastgelegd, is de minimumduur van toepassing. Deze bedraagt 1 maand voor bedienden en 7 dagen voor arbeiders. In geval van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur mag je werkgever geen nieuwe proefperiode opleggen, behalve als de oorspronkelijke overeenkomst beëindigd is en een nieuwe overeenkomst wordt gesloten om een nieuwe functie uit te oefenen die ander kwaliteiten en vaardigheden vereist.

De duur van de proefperiode mag in geen geval gelijk zijn aan de duur van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. Als dit wel zo is, wordt de duur van de proefperiode teruggebracht tot de minimale duur.

In het kader van het IPA 2007-2008 wordt aan de sectoren aanbevolen om een collectief kader uit te werken dat moet toelaten om de anciënniteit van een werknemer die, na afloop van een contract van bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst, bij dezelfde werkgever wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur, mee in rekening te nemen voor de vaststelling van de loonbarema's. Ook voor de proefperiode wordt aan de sectoren aanbevolen om te voorzien dat geen nieuwe proefperiode kan worden overeengekomen indien een werknemer, na afloop van opeenvolgende contracten van bepaalde duur of vervangingsovereenkomsten van telkens minstens 6 maanden, voor dezelfde functie wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur. Meer info vind je in onze sectorale Expresso's op onze website www.bbt.org.

BIJZONDERE CONTRACTEN

De wet van 03/07/78 voorziet bepaalde soorten "bijzondere" arbeidsovereenkomsten. Zo is er sprake van de studentenovereenkomst, de thuiswerkovereenkomst of de overeenkomst van een handelsvertegenwoordiger.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR THUISWERK VOOR WIE IS DIT VAN TOEPASSING?

Alle werknemers op wie de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 over het telewerk, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, niet van toepassing is (zie verder voor meer details).



WAT IS EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR THUISWERK?

De arbeidsovereenkomst voor thuiswerk wordt, net zoals andere arbeidsovereenkomsten, gekenmerkt door het feit dat je tegen betaling een werk uitvoert onder het gezag van een werkgever.

De overeenkomst voor thuiswerk onderscheidt zich door 2 elementen:

- ▶ **1. het werk wordt uitgevoerd op een plaats die je zelf kiest;**
- ▶ **2. je werkgever of zijn vertegenwoordiger is niet aanwezig en heeft ook geen toegang tot de werkplaats. Er is dus geen directe controle.**

MOET IK EEN SCHRIFTELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST ONDERTEKENEN?

De overeenkomst moet schriftelijk worden opgesteld en ondertekend ten laatste op het ogenblik dat je de uitvoering van je overeenkomst aanvangt. Een aantal vermeldingen zijn verplicht:

- ▶ **1. de identiteit van de werkgever;**
- ▶ **2. de identiteit van de werknemer;**
- ▶ **3. de overeengekomen vergoeding (of anders de basis en de manier waarop de vergoeding wordt berekend);**
- ▶ **4. de terugbetaling van kosten eigen aan het thuiswerk;**
- ▶ **5. de plaats(en) waar je wenst te werken;**
- ▶ **6. een beknopte omschrijving van het uit te voeren werk;**
- ▶ **7. het arbeidsstelsel en/of het uurrooster en/of de overeengekomen minimum prestaties;**
- ▶ **8. het bevoegd paritair comité.**

EN WAT ALS IK GEEN SCHRIFTELIJKE OVEREENKOMST HEB?

Zonder schriftelijke overeenkomst, of als er verplichte vermeldingen ontbreken, kan je een einde stellen aan de overeenkomst zonder opzeggingsperiode of vergoeding. Je werkgever blijft daarentegen gebonden aan de arbeidsovereenkomst.

HOE WORDEN DE KOSTEN EIGEN AAN HET THUISWERK BEPAALD?

Bij ontstentenis van vermelding in de overeenkomst en bij ontstentenis van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten overeenkomstig de wet van 05/12/68 over de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités die deze materie regelen, zal een forfait van 10% van het loon verschuldigd zijn

De wet op het thuiswerk

De ontwikkeling van nieuwe communicatietechnologie maakt nieuwe manieren van werken mogelijk. De wet op de arbeidsovereenkomsten heeft zich aan deze evolutie aangepast met de wetwijziging van 06/12/96 over het thuiswerk. Het begrip “thuiswerk” omvat het werken bij je thuis of op een plaats die je zelf kiest.

als terugbetaling van de kosten veroorzaakt door het thuiswerk, tenzij de werknemer bewijsstukken kan voorleggen dat de reële kosten hoger zijn dan 10% van het loon. Maak een gedetailleerd overzicht van al je onkosten (zie checklist).



Checklist van onkosten bij thuiswerk

- ▶ **aankoop van software en vergunningen**
- ▶ **toegang tot Internet**
- ▶ **handboeken, magazines, woordenboeken**
- ▶ **onderhoud en herstellingen van het materiaal**
- ▶ **begeleiding (technische dienst, hotline, helpdesk...)**
- ▶ **telefoonkosten en modem**
- ▶ **kantoormeubelen en -benodigdheden**
- ▶ **huur en onderhoud van de werkruimte (volgens het aantal m²)**
- ▶ **elektriciteit en verwarming**
- ▶ **verzekeringen**
- ▶ **alarmsysteem**
- ▶ **enz.**

WELKE SPECIFIEKE RECHTEN MOET DE OVEREENKOMST VERMELDEN?

In je overeenkomst of in collectieve overeenkomsten van de sector of de onderneming moeten een aantal belangrijke dingen staan. Bijvoorbeeld het recht op permanente vorming, de terugkeergarantie (je moet de kans krijgen na een bepaalde tijd naar je vroegere werksituatie terug te keren).

WELKE ARBEIDSDUUR IS WETTELIJK VAN TOEPASSING?

De wet op de arbeidssduur is hier niet van toepassing. Strikt wettelijk genomen kan je arbeidsovereenkomst bepalen dat je 80 uur per week moet werken... of geen recht hebt op een loontoeslag voor overuren. Op voorstel van de paritaire comités kunnen de bepalingen van de wet op de arbeidssduur via een Koninklijk Besluit niettemin van toepassing zijn.

WAT GEBEURT ER ALS IK ZIEK WORD?

Een zieke thuiswerker moet onmiddellijk de werkgever verwittigen. Binnen de twee dagen moet je een medisch attest bezorgen. Het laattijdig bezorgen van dit attest kan gevolgen hebben op je betaling. Je merkt het, de procedure voor thuiswerkers is strenger dan voor andere werknemers (zie hoofdstuk 7).

TELEWERK

Steeds meer werknemers krijgen te maken met telewerk. Daarom is er een collectieve arbeidsovereenkomst (nr. 85), gesloten in de Nationale Arbeidsraad, die je rechten wettelijk regelt. Ziehier een overzicht... Om verwarring te vermijden, dient te worden gepreciseerd dat telewerk verschilt van het juridische concept "arbeidsovereenkomst voor thuiswerk" (zie hierboven). Voor telewerk zijn immers andere regels van toepassing.

WAT IS TELEWERK?

Telewerk is een vorm van arbeidsorganisatie waarbij de werknemer zijn werk op regelmatige basis in zijn woning of op een andere door hem gekozen plaats verricht. Telewerk dat wordt verricht in een satellietkantoor van de werkgever (gedecentraliseerd lokaal van de werkgever) valt buiten het toepassingsgebied van CAO nr. 85.

VOOR WIE IS TELEWERK VAN TOEPASSING?

Voor alle werknemers behalve:

- ▶ **de zogenaamde mobiele werknemers (handelsvertegenwoordigers, thuisverpleegsters, ...). Zij vallen onder de wet op de arbeidsovereenkomsten.**
- ▶ **de werknemers die vallen onder de bepalingen betreffende de arbeidsovereenkomst voor thuiswerk zoals geregeld door de wet op de arbeidsovereenkomsten (zie hierboven).**

BEN IK VERPLICHT OM TE TELEWERKEN?

Neen, telewerk gebeurt op vrijwillige basis. Dit betekent dat je werkgever je niet mag verplichten om te telewerken als je daar niet mee akkoord gaat. Anderzijds is je werkgever evenmin verplicht je verzoek tot telewerk te aanvaarden. Voor iedere telewerker afzonderlijk moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld uiterlijk op het ogenblik dat je begint te telewerken. Voor de lopende arbeidsovereenkomsten moet een schriftelijk aanhangsel worden opgesteld. In beide gevallen moet dat geschrift een aantal verplichte vermeldingen bevatten, nl. de voorwaarden en nadere regels voor terugkeer en/of de duur van het telewerk, de ogenblikken waarop of de periodes tijdens welke je bereikbaar moet zijn en via welke middelen, en de tijdstippen waarop je een beroep kan doen op technische ondersteuning. Bij ontstentenis van een schriftelijke overeenkomst heb je het recht je werkzaamheden op de bedrijfslocatie van je werkgever te verrichten of terug te keren naar de bedrijfslocatie van je werkgever.

WAT ZIJN JE RECHTEN?

Wat de arbeidsvoorwaarden betreft, geniet je dezelfde rechten als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van je werkgever werken. Er kunnen collectieve en/of individuele overeenkomsten worden gesloten om rekening te houden met de bijzondere kenmerken van het telewerk.

Je hebt dezelfde rechten op opleidingsfaciliteiten en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als de andere werknemers. Je geniet ook hetzelfde beoordelingsbeleid. Je hebt ook dezelfde collectieve rechten als de andere werknemers. Je hebt het recht te communiceren met je syndicale afgevaardigden. Zij moeten geïnformeerd en geraadpleegd worden over de invoering van het telewerk. Je hebt het recht om deel te nemen aan de sociale verkiezingen en wordt meegeteld bij de berekening voor de vastlegging van de drempels.

Binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur organiseer je zelf je werk. Voor jou gelden dezelfde werkbelasting en prestatienormen als voor vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van je werkgever verrichten.

WAT IS JE WETTELIJKE ARBEIDSDUUR?

De wet van 19 maart 1971 op de arbeidsduur is volledig op jou van toepassing. Dit betekent dat je valt onder de regelgeving op de zondagsrust, het nachtwerk, de rust- en pauzetijden. Je valt eveneens onder de regelgeving op de arbeidstijd. Je werkgever mag je dus niet doen of laten werken buiten de in het arbeidsreglement vastgelegde arbeidstijd. Uiteraard duikt in dit verband het probleem op van de controle van de arbeidstijd binnen de grenzen van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (zie verder).

WAT MET DE BESCHERMING VAN JE PERSOONLIJKE LEVENSSFEER?

Je hebt recht op de bescherming van je persoonlijke levenssfeer. Alle Europese en Belgische wettelijke bepalingen betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer zijn op jou van toepassing, en in het bijzonder de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens (controle van de e-mails).

Controle van je e-mails door je werkgever is volgens deze overeenkomst enkel toegestaan ter voorkoming van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden, ter bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn, ter verzekering van de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen en ter naleving te goeder trouw van de in de onderneming geldende gedragscode.

De controle mag evenwel niet overmatig zijn en geen inmenging in je persoonlijke levenssfeer tot gevolg hebben. Als je werkgever een dergelijke controle wil invoeren, moet hij daar de ondernemingsraad over inlichten. Als er geen ondernemingsraad is, wordt deze informatie verstrekt aan het CPBW of, bij ontstentenis ervan, aan je syndicale afvaardiging.

WAT ZIJN DE VERPLICHTINGEN VAN JE WERKGEVER?

- ▶ **1. Apparatuur:** Je werkgever moet de voor telewerk benodigde apparatuur voor jou beschikbaar stellen, installeren en onderhouden. Hij vergoedt of betaalt de kosten van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk. Indien je je eigen apparatuur gebruikt, zijn de aan het telewerk verbonden kosten inzake installatie van informaticaprogramma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van je werkgever. De kosten voor rekening van je werkgever worden vóór de aanvang van het telewerk berekend naar rato van de prestaties van telewerk of volgens een door de partijen overeengekomen verdeelsleutel. Je werkgever moet je behoorlijke faciliteiten inzake technische ondersteuning beschikbaar stellen.

- ▶ **2. Bescherming van gegevens:** Je werkgever moet alle maatregelen nemen zodat de bescherming van de gegevens die door jou voor professionele doeleinden worden gebruikt en verwerkt, gewaarborgd is. CAO nr. 81 (zie hierboven) is volledig op jou van toepassing. Hij moet je informeren omtrent de beperkingen ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur of -faciliteiten en de sancties ingeval de telewerker zich niet aan die beperkingen houdt. Neem ook contact op met je afgevaardigden, want het is mogelijk dat er hierover binnen de ondernemingen nog specifieke overeenkomsten gesloten zijn.

► **3. Veiligheid en gezondheid:** Je werkgever moet je informeren omtrent het ondernemingsbeleid ten aanzien van veiligheid en gezondheid op de werkplek.

OVEREENKOMST PER PRESTATIE

Sommige werkgevers stellen een vergoeding voor op basis van je prestaties of per stuk.

Opgelet! Dit soort formules maakt de toepassing van de wet op de arbeidsduur onmogelijk en komt gevaarlijk dicht bij het statuut van zelfstandige. Wij raden je aan geen overeenkomst per prestatie te aanvaarden. In dat geval beslis je zelf wanneer en hoelang je werkt om de overeengekomen taken uit te voeren. Maar deze autonomie kan zich gemakkelijk tegen jou keren: de deur staat open voor een ongecontroleerde flexibiliteit. Het is beter een vast uurrooster te hebben (dat met de nodige soepelheid wordt toegepast).

OVEREENKOMST VOOR HANDELSVERTEGENWOORDIGERS WELKE SOORT VAN ARBEIDSOVEREENKOMST IS VAN TOE- PASSING ALS IK HANDELSVERTEGENWOORDIGER BEN?

Het belangrijkste probleem bij dit soort overeenkomsten is het onderscheid maken tussen een arbeidsovereenkomst en een handelsovereenkomst. Werkgevers hebben steeds meer de neiging met handelsvertegenwoordigers een overeenkomst voor zelfstandigen te sluiten. Indien je als handelsvertegenwoordiger wordt aangeworven om een werk uit te voeren tegen een vergoeding (vast of commissieloon) en onder het gezag van de werkgever, geeft dit vanuit juridisch standpunt recht op een arbeidsovereenkomst. Als deze gezagsverhouding niet bestaat – zoals bijvoorbeeld bij de concessiehouder of de makelaar – dan is er ook geen arbeidsovereenkomst.


NIET-CONCURRENTIEBEDING EN UITWINNINGSVERGOEDING?

De voorwaarden van lonen, gelijkaardige activiteiten, de begrenzing in tijd en de geografische begrenzing zijn dezelfde als deze voor het niet-concurrentiebeding (zie hoofdstuk 12). Er is echter een groot verschil: als je handelsvertegenwoordiger bent, is de betaling van een schadevergoeding niet noodzakelijk voor de geldigheid van het beding.

Opmerking: Men gaat steeds uit van het vermoeden dat tussen beide partijen een relatie van ondergeschiktheid bestaat. Het is aan de werkgever het tegendeel te bewijzen. De arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers kent dezelfde regels als de overeenkomst voor bedienden, op enkele (belangrijke) uitzonderingen na (het niet-concurrentiebeding, de arbeidsduur, commissielonen, enz.).

Niettemin kan je aanspraak maken op een uitwinningsvergoeding omdat het bestaan van de clause het vermoeden schept van een inbreng van klanten. Deze uitwinningsvergoeding is bestemd om forfaitair het verlies aan commissieloon te compenseren, dat had kunnen voortvloeien uit de inbreng of de uitbouw van een klantenbestand.

Anciënniteit	Bedrag van de uitwinningsvergoeding
Minder dan een jaar	–
1 tot 5 jaar	3 maanden
5 tot 10 jaar	4 maanden
10 tot 15 jaar	5 maanden
15 tot 20 jaar	6 maanden



Tip! Neem vóór het tekenen van een arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers of bij een geschil zeker en vast contact op met de juridische dienst van de BBTK.


DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR JOBSTUDENTEN VOOR WIE?

Je kan met een studentenovereenkomst werken als je 15 jaar of ouder bent en je voltijds onderwijs of een deeltijdse opleiding of deeltijds onderwijs in het kader van de deeltijdse leerplicht volgt en:

- ▶ je niet werkt met een deeltijdse arbeids- of stageovereenkomst;
- ▶ je geen opleiding volgt met een industriële leerovereenkomst of een middenstandsléerovereenkomst;
- ▶ je geen overbruggingsuitkeringen ontvangt krachtens de werkloosheidswetgeving. De overbruggingsuitkeringen zijn bedoeld voor de jongeren tijdens de deeltijdse leerplicht (van 15 tot 18 jaar) die deeltijds onderwijs of een erkende vorming volgen, wanneer de uitvoering van het leercontract volledig of deels is geschorst.
- ▶ je enkel tijdens de schoolvakanties werkt met een studentenovereenkomst.

Deze overeenkomst is niet op jou van toepassing:

- ▶ als je jonger dan 15 jaar bent, behoudens uitzonderlijke en persoonlijke afwijking toegestaan door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid (het Ministerie van Werk);
- ▶ als je op een jaar al 6 maanden hebt gewerkt (zelfs als dit bij meerdere opeenvolgende werkgevers is), al dan niet binnen het kader van een studentenovereenkomst;



Opgelet ! Studenten kunnen ook het hele jaar door als jobstudent werken (bijv. met een arbeidsovereenkomst van 8 of 12 uur per week) maar dan wel in het kader van een gewone deeltijdse arbeidsovereenkomst van (on)bepaalde duur. In dat geval zal de student gewone sociale-zekerheidsbijdragen betalen en onder de «normale» fiscale wetgeving vallen. Sommige sectoren hebben voor dit soort contracten een regelgeving uitgewerkt. Voor meer info kan je onze sectorale Expresso's raadplegen op onze website www.bbtck.org.

- ▶ als je enkel in een cursus voor sociale promotie bent ingeschreven of je onderwijs met een beperkt aantal lessen (minder dan 15 uur/week) volgt;
- ▶ als je in bedrijven, als onbetaalde stage, werkzaamheden uitvoert die deel uitmaken van je studieprogramma.

HOE?

Je overeenkomst is een arbeidsovereenkomst en moet ten laatste bij het begin van de tewerkstelling schriftelijk (in 3 exemplaren) worden opgesteld. Je moet een exemplaar van het arbeidsreglement ontvangen. Een kopie van de overeenkomst en een bericht van ontvangst moeten binnen de 7 dagen aan de sociale inspectie worden overgemaakt. De arbeidsovereenkomst moet een aantal gegevens vermelden: begin- en einddatum, plaats van de tewerkstelling, arbeidsduur per dag en per week, loon, eventuele proefperiode, enz. De proefperiode, als deze voorzien is, bedraagt minimum 7 dagen en maximum 14 dagen.



Voor meer details

Vraag de brochure van de ABVVJongeren “De vakbond voor jobstudenten”

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid (ziekte...) wordt de arbeidsovereenkomst geschorst en heb je vanaf de 2de dag arbeidsongeschiktheid gedurende 7 dagen recht op loon, op voorwaarde dat je een maand anciënniteit hebt. Duurt de arbeidsongeschiktheid langer dan 7 dagen, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen met betaling van een vergoeding gelijk aan het loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn (zie schema).

SOCIALE ZEKERHEID

Je moet aangegeven zijn bij de “gewone” sociale zekerheid en moet dus bijdragen betalen. Dit geldt niet:

- ▶ 1) wanneer je maximum 23 dagen werkt in juli, augustus of september.
- ▶ 2) wanneer je maximum 23 dagen werkt gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen, met uitzondering van de maanden juli, augustus en september.

In het eerste geval ben je niet onderworpen aan de “gewone” RSZ en moet je toch de solidariteitsbijdrage betalen. Deze bijdrage bedraagt 2,5% van je loon (5% voor je werkgever).

In het tweede geval ben je niet onderworpen aan de “gewone” RSZ en moet je toch de solidariteitsbijdrage betalen. Deze bijdrage bedraagt 4,5% van je loon (8% voor je werkgever).

BEDRIJFSVOORHEFFING EN BELASTINGEN (BEDRAG VAN TOEPASSING IN 2007)

- ▶ **1. Als je in 2007 (aangiftejaar 2008) niet meer dan €7.584,09 bruto hebt verdient, moet je geen belastingen betalen. De bedrijfsvoorheffing afgehouden door je werkgever wordt terugbetaald.**
- ▶ **2. Je blijft fiscaal ten laste van je ouders als je niet meer hebt verdiend dan:**
 - €3.325 bruto belastbaar;
 - of €4.800 bruto belastbaar als je ten laste bent van een alleenstaande belastingbetaler;
 - of €6.087,50 bruto belastbaar indien je als gehandicapte ten laste bent van een alleenstaande belastingbetaler.

KINDERBIJSLAG

Je ouders blijven het recht op kinderbijslag behouden als je werkt met een arbeidsovereenkomst voor studenten of een andere arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat je niet meer dan 80 uur per maand werkt (behalve tijdens de maanden juli, augustus en september waarvoor geen begrenzing van uren geldt). En dit ongeacht het uitbetaalde loon.

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Normaal gezien eindigt de arbeidsovereenkomst op de aangegeven datum. De werkgever en de student kunnen de overeenkomst ook vroegtijdig verbreken. In dat geval moet er een opzeggingstermijn worden nageleefd. De werkgever dient je op dezelfde wijze op te zeggen als bedienden (zie hoofdstuk 12).

OPZEGGINGSPERIODE (OVEREENKOMST VOOR STUDENTEN)

Duur van het contract	Opzegging gegeven door de werkgever	Opzegging gegeven door de werknemer
Tot 1 maand	3 dagen	1 dag
Meer dan 1 maand	7 dagen	3 dagen



Meer informatie?

De wetgeving op de studentenarbeid is dikwijls onbekend. Talrijke werkgevers maken daarvan handig gebruik. Wij hebben slechts enkele punten belicht. Wil je meer informatie, neem dan contact op met de ABVV-Jongeren. Zij publiceren jaarlijks een duidelijke jobstudentenbrochure.

STARTBAANOVEREENKOMSTEN (SBO – HET VROEGERE ROSETTA-BANENPLAN)

De bepalingen over de maatregelen om de aanwerving te bevorderen in het kader van een startbaan werden gewijzigd op 01/01/04.

WELKE ZIJN DE AANWERVINGSVERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVERS IN HET KADER VAN DE WET?

De wet voorziet in de verplichting om nieuwe werknemers aan te werven ten belope van een bepaald percentage van het personeelsbestand van de bedrijven.

WAT IS EEN STARTBAANOVEREENKOMST?

Een startbaanovereenkomst kan de volgende vorm aannemen:

- ▶ **een minstens halfzijdse arbeidsovereenkomst;**
- ▶ **een minstens halfzijdse arbeidsovereenkomst, gecombineerd met een opleiding bepaald bij Koninklijk Besluit;**
- ▶ **een industriële leerovereenkomst, een middenstandslereovereenkomst, een stageovereenkomst (in het kader van een middenstandsopleiding), een socioprofessionele inschakeling of elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomst bepaald bij Koninklijk Besluit.**

De duur van de SBO is gelijk aan de duur van de arbeidsovereenkomst (van onbepaalde duur), de leerovereenkomst, de stageovereenkomst of de inschakelingsovereenkomst, ofwel aan de gecumuleerde duur van de opeenvolgende, zonder onderbreking gesloten overeenkomsten bij dezelfde werkgever, en dit tot de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

WELKE JONGEREN KUNNEN IN DIENST WORDEN GENOMEN IN HET KADER VAN EEN SBO?

3 categorieën komen in aanmerking.

- ▶ **1. De jongere die is ingeschreven als werkzoekende en minder dan 26 jaar oud is.**
- ▶ **2. De jongere van buitenlandse afkomst die is ingeschreven als werkzoekende en minder dan 26 jaar oud is. Een persoon van buitenlandse afkomst is:**
 - ofwel de persoon die niet de nationaliteit bezit van een lidstaat van de Europese Unie;

- ofwel de persoon waarvan ten minste één van de ouders niet de nationaliteit bezit van een lidstaat van de Europese Unie (of niet bezat indien deze persoon al overleden is);
 - ofwel de persoon waarvan ten minste twee, van de grootouders niet de nationaliteit bezitten van een lidstaat van de Europese Unie (of niet bezaten indien deze personen al overleden zijn).
- ▶ **3. De jongere met een handicap die is ingeschreven als werkzoekende en minder dan 26 jaar oud is. Een persoon met een handicap is een persoon die als dusdanig ingeschreven is bij:**
- ofwel het “Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap” (VFSIPH);
 - ofwel “l’Agence wallonne pour l’Intégration des Personnes handicapées” (AWIPH),
 - ofwel “le Service bruxellois francophone des Personnes handicapées”;
 - ofwel de “Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung sowie für die besondere soziale Fürsorge”.

WAT ZIJN DE VOORDELEN VOOR DE WERKGEVER?

De werkgever kan voor elke laaggeschoolde jongere die tot één van de drie voormelde categorieën behoort en die hij in dienst neemt in het kader van een SBO, een RSZ-bijdragevermindering genieten van:


- ▶ **€1000/kwartaal gedurende het kwartaal van indiensttreding en de zeven volgende;**
- ▶ **€400/kwartaal gedurende de volgende kwartalen.**

Een laaggeschoolde jongere is een jongere die noch een diploma noch een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs bezit. De bijdragevermindering is evenwel niet meer van toepassing na het kwartaal waarin de jongere 26 jaar is geworden.

De bedragen van €1000 en €400 zijn van toepassing wanneer de jongere voltijds is tewerkgesteld. Wanneer hij deeltijds is tewerkgesteld, worden deze bedragen volgens een bepaalde formule geproportioneerd.

HOE MOET HET LOON ERUIT ZIEN?

100% van het loon voor eenzelfde functie.



N.B.: Als de jongere bij de werkgever in dienst blijft (bv.: een overeenkomst van onbepaalde duur ondertekent), eindigt de SBO op de laatste dag van het kwartaal waarbinnen de jongere de leeftijd van 26 jaar bereikt.

HOE EINDIGT DE SBO?

De SBO eindigt wanneer de tewerkstelling van de jongere bij de betrokken werkgever eindigt.

DE OPLEIDINGS- EN INSCHAKELINGSSTATUTEN

Aangezien deze geregionaliseerde materie heel uitgebreid is, is het moeilijk om er een afdoende samenvatting van te geven in een brochure die algemeen moet blijven. Indien je bijkomende inlichtingen over deze materie wenst, raden wij je dan ook aan om je gewestelijke afdeling te raadplegen.

ATYPISCHE CONTRACTEN (NIET VOORZIEN DOOR DE WET VAN 1978)

Naast de “typische” overeenkomsten voorzien in de wet van 1978, zijn er andere soorten overeenkomsten ontstaan.

DE UITZENDOVEREENKOMST

De laatste jaren maken de werkgevers zodanig veel gebruik van uitzendcontracten dat vaste jobs stilaan verdrongen worden door uitzendbanen. Nu wil de patronale wereld het uitzendwerk nog uitbreiden door de invoering van een 4de motief, nl. inschakeling met het oog op een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. In zekere zin zou dit motief een “vergaarbak” zijn waardoor uitzendwerk een haast verplichte halte wordt alvorens een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te kunnen krijgen. Naast het debat over het 4de motief voeren de werkgevers nog een nieuwe strategie, nl. de ontwikkeling van uitzendcontracten van onbepaalde duur. De invoering van een dergelijk contract roept echter grote juridische vraagtekens op (welk loon tussen twee opdrachten door, verscheidenheid van taken en functies, wat met de “passende baan”, wat met het gewaarborgd loon?).

De BBTK verzet zich tegen elk soort nieuw statuut dat de werknemer nog verder af brengt van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur met de arbeidsvoorwaarden van de sector of de onderneming.

IK WERK ALS UITZENDKRACHT. WIE IS MIJN WERKGEVER?

Als je voor een uitzendbureau werkt, ben je met dat bureau verbonden door een arbeidsovereenkomst. Enkel het uitzendbureau heeft immers een contract met de onderneming waar je werkt.



ONDER WELKE VOORWAARDEN KAN EEN BEDRIJF GEBRUIK MAKEN VAN EEN UITZENDOVEREENKOMST?

Ondernemingen kunnen slechts in drie specifieke situaties een beroep doen op een uitzendkracht: de tijdelijke vervanging van een vaste werknemer, een buitengewone vermeerdering van het werk of voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

WELKE REGELS ZIJN VAN TOEPASSING OP DE UITZENDOVEREENKOMST?

De arbeidsovereenkomst voor uitzendkrachten moet steeds schriftelijk worden opgesteld. De wet vereist een zeer duidelijke omschrijving met vermeldingen zoals: de naam van de klantonderneming, de reden van de tewerkstelling, de duur van de overeenkomst, de plaats van tewerkstelling, enz.

WAT IS DE MAXIMUMDUUR EN HOE ZIET DE TOELATINGS-PROCEDURE ERUIT?

Uitzendarbeid is zeer strikt gereguleerd. In de meeste gevallen moet je werkgever een speciale toelatingsprocedure volgen. Daarenboven is uitzendarbeid beperkt in tijd. De procedure en de maximumduur zijn afhankelijk van de reden waarom men een beroep doet op uitzendarbeid.



1. Vervanging van een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst:

- ▶ is geschorst: de duur van de overeenkomst is beperkt tot de duur van de schorsing. In dit geval is geen speciale toelatingsprocedure voorzien;
- ▶ is beëindigd met een opzegging: je werkgever heeft een voorafgaand akkoord nodig van de syndicale afvaardiging en moet binnen de 3 dagen de sociale inspectie verwittigen. De duur van de overeenkomst is beperkt tot maximum 6 maanden, eenmaal verlengbaar met dezelfde procedure. Als er geen syndicale afvaardiging is, moet de klantonderneming bepaalde informatie doorgeven aan het Sociaal Fonds voor de uitzendkrachten (naam + adres + paritair comité);
- ▶ is beëindigd om dringende redenen: idem;
- ▶ is beëindigd om een andere reden: er is geen voorafgaande toelating vereist.

De maximumduur van de overeenkomst is 6 maanden. Een verlenging van 6 maanden is mogelijk na akkoord van de syndicale afvaardiging en informatie aan de sociale inspectie binnen de 3 dagen.

Opgelet! Uitzendarbeid is strikt gereguleerd maar de wetgeving is tamelijk ingewikkeld. Het ontbreekt dan ook niet aan misbruiken. Wil je weten of je loon juist is berekend, je arbeidsovereenkomst correct is, enz., contacteer dan de juridische dienst van de BBTK.



2. Buitengewone vermeerdering van het werk

Zijn vereist: een voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging en informatie aan de sociale inspectie. Je werkgever moet in de aanvraag het aantal betrokken werknemers vermelden alsook de periode waarbinnen de uitzendarbeid zal worden uitgevoerd. De aanvraag kan handelen over een periode van meer dan een maand en kan telkens worden verlengd met dezelfde procedure.



3. Uitzonderlijk werk

De duur is beperkt tot 3 maanden en kan maximum met 6 tot 12 maanden worden verlengd. In bepaalde gevallen is een voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging vereist.

UITZENDARBEID			
	Maximumduur	Verlenging	Procedure
1. Vervanging van een vaste werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst:			
is geschorst	Duur van de schorsing		Neen
is beëindigd met een opzegging	6 maanden	6 maanden	Ja
is beëindigd om dringende redenen	6 maanden	6 maanden	Ja
is beëindigd om een andere reden	6 maanden	6 maanden	Neen (behalve verlenging)
2. Buitengewone vermeerdering van het werk	1 maand of meer	Verlengbaar	Ja
3. Uitzonderlijk werk	3 maanden	Maximum of 6 tot 12 maanden	Ja

WELKE REGELS ZIJN VAN TOEPASSING OP HET LOON?

Je loon moet minstens gelijk zijn aan het loon van een werknemer in de onderneming met dezelfde functie. Het vakantiegeld wordt in het maandloon opgenomen. Een eindejaarspremie is voorzien onder bepaalde voorwaarden. De eindejaarspremie wordt eind december samen met de syndicale premie betaald door de syndicale organisaties.

MAG MIJN WERKGEVER MIJ TER BESCHIKKING STELLEN VAN EEN ANDERE ONDERNEMING?

Je werkgever wenst je ter beschikking te stellen van een andere werkgever. Je werkt dan onder het gezag van deze laatste. Je kan het vergelijken met het uitlenen van personeel.

Met uitzondering van het interimwerk is deze praktijk in principe verboden, behalve in een aantal welomschreven situaties, voor een periode beperkt in tijd en waarbij een bepaalde procedure wordt nageleefd.

De BBTK eist een strenge naleving van de voorwaarden waaronder een werkgever een beroep kan doen op een uitzendkracht. Door systematisch van uitzendarbeid gebruik te maken, proberen sommige werkgevers aanwervingen met een normale arbeidsovereenkomst te vermijden. Niet zelden doet een werkgever verschillende malen een beroep op dezelfde uitzendkracht. Als hij dit niet door bijzondere omstandigheden kan rechtvaardigen, wordt de overeenkomst beschouwd als een overeenkomst van onbepaalde duur.

► Uitzonderingen

In bepaalde gevallen is het ter beschikking stellen van personeel toegelaten. Bepaalde procedures moeten worden gevolgd.

- 1. In het kader van een samenwerking tussen ondernemingen van dezelfde economische en financiële entiteit (bijvoorbeeld het moederbedrijf en een filiaal) of voor een gespecialiseerde opdracht die een bijzondere kwalificatie vereist, kan je werkgever je ter beschikking stellen. Dit kan enkel om uitzonderlijke redenen en voor een beperkte periode. Een waarschuwing van de sociale inspectie vooraf is vereist.**
- 2. In alle andere gevallen moet je werkgever vooraf de toestemming krijgen van de sociale inspectie. De gebruiker moet op zijn beurt de toestemming krijgen van de syndicale afvaardiging.**

Het algemene principe is duidelijk: het ter beschikking stellen van personeel is enkel mogelijk in die twee situaties als het een uitzonderlijk karakter heeft.

De voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling moeten schriftelijk worden vastgelegd en door alle partijen (werkgever, gebruiker en werknemer) worden ondertekend. Je loonvoorwaarden en andere voordelen mogen in geen geval lager zijn dan deze van de werknemers in de onderneming van de gebruiker.

Varia: Je behoudt alle rechten in verband met de werkloosheidsuitkeringen. Het volstaat om je na het einde van de overeenkomst opnieuw in te schrijven. De gebruiker moet de arbeidswetgeving naleven: arbeidsduur, feestdagen en zondagsrust, nachtarbeid, vrouwenarbeid, tewerkstelling van jongeren, veiligheid en hygiëne. Het uitzendbureau kan niet verhinderen dat de klantonderneming de uitzendkracht met een normale arbeidsovereenkomst aanwerft.

Terbeschikkingstelling of onderaanneming

Het doorslaggevende criterium is of de gebruiker al dan niet een deel van het werkgeversgezag uitoefent. De terbeschikkingstelling van een werknemer gaat altijd samen met de overdracht van een gedeelte van het werkgeversgezag naar de uiteindelijke gebruiker. Bij de onderaanneming daarentegen oefent de werkgever geen enkel gezag uit over de werknemers van de onderaannemer.

Met andere woorden, in het kader van de terbeschikkingstelling is er een overdracht van het werkgeversgezag (of minstens een deel van dit gezag). In het kader van de onderaanneming is er geen overdracht van het werkgeversgezag: je blijft werken onder het gezag van je werkgever en niet onder het gezag van de gebruiker.

HET WERKGEVERSVERBAND

Naast uitzendarbeid ontwikkelt zich in ons land stilaan een nieuwe vorm van organisatie van flexibele tewerkstelling: het werkgeversverband (WV), ook nog Pooling genoemd.

WAT VERSTAAT MEN ONDER « WERKGEVERSVERBAND »?

Een werkgeversverband is een vennootschap die tot doel heeft de arbeid van (tijdelijke) arbeidskrachten te “mutualiseren”, dit wil zeggen de kosten van die arbeidskrachten tussen de leden van het verband te verdelen. Concreet besluiten een aantal ondernemingen om samen te werken en de werknemers te delen. Hiertoe creëren ze een vennootschap, WV genaamd, die de wettelijke werkgever zal zijn en die als opdracht zal hebben om de arbeidstijd van de werknemers te verdelen over de stichtende bedrijven (de leden van het verband).

De hoofdactiviteit van een WV is de terbeschikkingstelling van de werknemers aan de leden van het verband.

De secundaire activiteiten van het WV zijn onder meer:

- ▶ **zoeken naar nieuwe ondernemingen die arbeidskrachten willen delen.**

- ▶ zoeken naar werknemers op vraag van de ondernemingen
- ▶ plannen van het werk en van opleidingen
- ▶ zich bezighouden met de administratieve taken betreffende de aanwerving van de werknemers.

WIE KAN IN EEN WERKGEVERSVERBAND WORDEN AANGEWORVEN?

Om in een werkgeversverband aangeworven te kunnen worden, moet je:

- ▶ ofwel langdurig werkloze werkzoekende zijn (d.w.z. al minstens één jaar werkzoekend zijn).
- ▶ ofwel een leefloon ontvangen of tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 60 van de wet van 1976 op de OCMW's.

Je arbeidsovereenkomst moet voor een onbepaalde duur en voltijds worden aangegaan.

Juridisch gezien is het verband je enige werkgever. De ondernemingen die lid zijn van het WV zijn enkel gebruikers. Dit betekent onder meer dat het WV het loon betaalt, zich verzekert tegen arbeidsongevallen, verantwoordelijk is voor de verplichtingen ten aanzien van de belastingen en de RSZ, de verantwoordelijkheid draagt voor de bepalingen betreffende de arbeidsreglementering (feestdagen, jaarlijkse vakantie, vrouwenarbeid, nachtarbeid, enz.).

WAT MET DE ORGANEN VOOR VERTEGENWOORDIGING?

Er moet een ondernemingsraad worden opgericht in alle WV's die gemiddeld meer dan 100 werknemers tewerkstellen. Bovendien moeten de bedrijven die deel uitmaken van een WV en die over een ondernemingsraad beschikken aan hun OR de informatie meedelen over het verband waarvan ze lid zijn.

Er moet eveneens een CPBW worden opgericht wanneer het aantal personeelsleden 50 of meer personen bedraagt. Nochtans is het niet altijd noodzakelijk dat het WV de wettelijke drempel bereikt. Als de behoefte zich laat voelen, kan een werkgeversverband op basis van koninklijke besluiten toch gemeenschappelijke diensten en comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaatsen oprichten.



Een arbeidsovereenkomst tekenen is bindend!

Teken ze niet overhaast de dag zelf of wanneer ze je wordt voorgelegd. Neem ze mee naar huis en lees ze aandachtig. Als sommige dingen onduidelijk zijn of als je sommige uitdrukkingen niet goed begrijpt, neem dan contact op met de juridische dienst van de BBTK.

Pooling voert een nieuwe vorm van flexibiliteit in voor de werknemers. De werkgevers benadrukken als stuwende kracht achter de WV's maar al te graag dat er met dit systeem gestreefd wordt naar een verzoening van twee zagezegd tegengestelde logica's: de door de bedrijven geëiste flexibiliteit en de door de werknemers geëiste zekerheid.

Hoewel de verplichte voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur voor de werknemer van het verband ontegensprekelijk een positief element vormt, is het op zijn minst wat té kort door de bocht om dit element tot werkzekerheid te herleiden. Is meermaals van werk en van werkplaats veranderen binnen een zeer kort tijdsbestek werkelijk een teken van zekerheid? Gaat het bovendien om kwaliteitsvolle tewerkstelling? Polyvalentie tot welke prijs? De vraag stellen is ze al een beetje beantwoorden. Moet het concept van het WV dan van tevoren worden verworpen? In vergelijking met de meest vergevorderde vorm van flexibele tewerkstelling die uitzendarbeid is, vertoont het WV ontegensprekelijk voordelen. Enerzijds is er de verplichting voor de werknemer van het WV om over een – in theorie vast – contract te beschikken: de voltijdse arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Anderzijds, aangezien zijn baan van meerdere (hoofdelijk aansprakelijke) bedrijven afhangt, is de werknemer minder afhankelijk van schommelingen in de economische activiteit van een bedrijf. Een vraag die moet worden gesteld, betreft de complementariteit tussen uitzendkantoren en WV's. Zullen de WV's in zekere mate het terrein gaan bezetten daar waar uitzendkantoren momenteel actief zijn (voornamelijk voor seizoensarbeid of bij een piek in de bestellingen) of zullen de WV's veeleer een bijkomende vorm van flexibiliteit worden? De aanwezigheid van de uitzendkantoren tijdens de lobbyessies hieromtrent valt alleszins al op te merken.

Een andere wezenlijke vraag betreft de syndicale vertegenwoordiging in de WV's. Welke syndicale boodschap kan worden gegeven aan werknemers die voortdurend in beweging zijn? Zou er via de WV's een opening kunnen worden gecreëerd om als vakbond een voet tussen de deur te krijgen in de KMO's?

PWA-ARBEIDSOVEREENKOMST

WIE HEEFT HET RECHT IN EEN PWA TE WERKEN?



Je bent jonger dan 45 jaar en volledig uitkeringsgerechtigd werkloos

Om in aanmerking te komen om te werken in het kader van een PWA, dien je:

- ▶ ofwel, volledig uitkeringsgerechtigd werkloos te zijn en sinds tenminste 2 jaar werkloosheidsuitkeringen te genieten;
- ▶ ofwel, volledig uitkeringsgerechtigd werkloos te zijn en in de 36 maanden voorafgaand aan je inschrijving in het PWA, ten minste 24 maanden werkloosheidsuitkeringen genoten te hebben.



Je bent 45 jaar of ouder en volledig uitkeringsgerechtigd werkloos

Om in aanmerking te komen om te werken in het kader van een PWA, dient je:

- ▶ ofwel, volledig uitkeringsgerechtigd werkloos te zijn en sinds ten minste 6 maanden werkloosheidsuitkeringen te genieten;
- ▶ ofwel, volledig uitkeringsgerechtigd werkloos te zijn en in de 36 maanden voorafgaand aan je inschrijving in het PWA, ten minste 24 maanden werkloosheidsuitkeringen genoten te hebben.



Je bent niet volledig uitkeringsgerechtigd werkloos

Je kunt eveneens in aanmerking komen om te werken in het kader van een PWA, op voorwaarde leefloontrekker te zijn of recht te hebben op financiële bijstand van het OCMW.

MOET IK EEN PWA-ARBEIDSOVEREENKOMST ONDERTEKENEN?

Bij de aanvang van je arbeidsprestaties wordt er tussen jou en het PWA als werkgever een PWA-arbeidsovereenkomst afgesloten, en op basis daarvan zal het PWA-kantoor je de nodige formulieren afleveren. Dit is een bijzondere arbeidsovereenkomst waarvan de geldigheid onderworpen is aan bepaalde voorwaarden:

- ▶ **ze moet schriftelijk en ondertekend zijn;**
- ▶ **ze moet vóór het begin van de prestaties worden verstrekt en ondertekend;**
- ▶ **ze moet conform het vastgelegde model zijn.**



Opgelet! Als je weigert om een dergelijke overeenkomst te ondertekenen, kan je gesanctioneerd worden wegens zwartwerk.

Bijontstentenis van een overeenkomst ondertekend vóór het begin van de prestaties, kan de overeenkomst worden beschouwd als een voltijdse overeenkomst van onbepaalde duur. In het kader van dit soort werkrelatie is het PWA de werkgever.

HOE WORDT DEZE PWA-ARBEIDSOVEREENKOMST BEËINDIGD?

Deze overeenkomst kan worden beëindigd middels een opzegging van 7 dagen. Indien je een andere betrekking vindt, kan je zonder opzegging of vergoeding een einde maken aan de PWA-arbeidsovereenkomst.

WELKE ACTIVITEITEN KAN IK UITVOEREN IN HET PWA?

Bij privé-personen gaat het om thuishulp met huishoudelijk karakter (o.a. poetshulp, strijken bij de gebruiker thuis), hulp voor klein tuinonderhoud (ook ruimen van sneeuw of puin), hulp voor opvang of begeleiding van kinderen, zieken, bejaarden en gehandicapten (o.a. kinderopvang bij de gebruiker thuis, boodschappen doen voor bejaarden), hulp bij het verrichten van administratieve formaliteiten.

HOEVEEL UREN MAG IK PRESTEREN IN HET KADER VAN EEN PWA?

Het aantal uren dat je mag presteren bedraagt 45 uur per maand. In uitzonderlijke gevallen en in het algemeen belang (bv. overstromingen, ...) kan de Minister afwijkingen toestaan op dit plafond van 45 uur.

WAT ZAL MIJN VERGOEDING ZIJN?

Je wordt betaald met door de gebruikers aangekochte PWAcheques. Voor elk begonnen uur overhandigt de gebruiker je een PWA-cheque op het moment waarop je de activiteit beëindigt of ten laatste op de laatste dag van de maand waarin de prestaties werden geleverd. Per cheque ontvang je €7,06. Je werkloosheidsuitkering blijft behouden maar wordt verminderd met €2,96 per gepresteerd uur.

Concreet ontvang je dus een globaal maandelijks inkomen gelijk aan het bedrag van je werkloosheidsuitkering verhoogd met een belastingvrij bedrag van €4,10 per uur prestatie. Je kunt



Er bestaan nog andere mogelijkheden om in PWA's te werken, onder meer bij bepaalde lokale overheden.

aldus over het algemeen tot €184,50 per maand bovenop je werkloosheidsuitkeringen bijverdienen.

Deze vergoeding wordt betaald via je uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen (ABVV), waar je de PWA-cheques indient die je van de gebruiker hebt ontvangen.

WELKE ZIJN MIJN VOORDELEN ALS IK IN HET PWA WERK?

► Statuut

Je blijft genieten van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, kinderbijslag,... en blijft rechten opbouwen voor het pensioen net zoals toen je uitkeringsgerechtigd werkloze was en nog niet actief in het PWA.

► Wetten op de Arbeidsbescherming

Je bent beschermd door de wetten en reglementen inzake arbeidsbescherming, zondagsrust, nachtwerk, veiligheid en gezondheid,...

► Verplaatsingskosten

Je hebt recht op een tussenkomst in je verplaatsingskosten van minstens €0,15/km indien je meer dan 5 km moet afleggen om je tot bij je gebruiker te begeven. Deze tussenkomst is ten laste van het PWA of de gebruiker.

► Verzekeringen

Tijdens het verrichten van PWA-werkzaamheden ben je via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening gedekt door een verzekering “arbeidsongevallen” en een verzekering “burgerlijke aansprakelijkheid”. De verzekering “arbeidsongevallen” dekt je in geval van een ongeval op weg naar het werk of op de plaats van je werk. De verzekering “burgerlijke aansprakelijkheid” dekt je wanneer je onopzettelijk schade veroorzaakt aan de gebruiker of aan zijn bezittingen, of ook aan derden.

HEEFT MIJN WERK IN HET PWA GEVOLGEN VOOR DE SCHORSING WEGENS LANGDURIGE WERKLOOSHEID?

Als je 180 PWA-uren werkt tijdens een periode van 6 maanden kan je (en we raden je dit sterk aan) een verzoek om vrijstelling indienen bij je betalingsinstelling (ABVV).



De PWA-arbeidsovereenkomst was een stap naar een beter statuut voor werklozen die in een PWA werken. Maar het is en blijft onvoldoende. De BBTK eist de oprichting van echte buurtdiensten waarin de werknemers recht hebben op een normale arbeidsovereenkomst. We blijven dus vragende partij voor nieuwe verbeteringen.

De dienstencheques bevestigen jammer genoeg deze tendens dat enkel hyperflexibele substatuten worden gecreëerd in plaats van echte nabijheidsbanen.

Voor meer info kan je terecht bij je afgevaardigde of bij de juridische dienst van je gewestelijke BBTK-afdeling.

DIENSTENCHEQUES

Sinds 1 januari 2004 heeft de regering het systeem van de dienstencheques uitgebreid. De recente controverse toont aan hoe fundamenteel deze strijd voor nieuwe kwaliteitsvolle banen is. Het goedgekeurde stelsel is een schoolvoorbeeld van hoe de complete flexibiliteit op de arbeidsmarkt wordt ingevoerd...

► Korte flashback

Het stelsel van de dienstencheques werd ingevoerd om tewerkstelling te scheppen door tegemoet te komen aan behoeften zoals huishulp of schoonmaak. Een particulier kan “dienstencheques” kopen ter waarde van één werkuur, tegen de prijs van €6,70. Hij wisselt ze in bij een erkende onderneming, die optreedt als werkgever van de personen die het werk bij de particulier thuis zullen uitvoeren. De onderneming ontvangt een federale subsidie van €13,30 per uur om zodoende een normaal uurloon aan deze werknemers te kunnen toekennen.

Maar in welk soort contract zijn de personen die dit werk uitvoeren, aangeworven? Na lange besprekingen binnen de Regering werd een akkoord bereikt. Dit akkoord slaat bressen in de wet van 03/07/78 (basiswet op de arbeidsovereenkomsten) en bevoordeelt nog maar eens ten volle de flexibiliteit en de deregulering.

► Toelichting

Allereerst kunnen de erkende ondernemingen privébedrijven zijn, hoofdzakelijk uitzendkantoren, die in de loop der jaren echte “specialisten van onzekere banen” zijn geworden. Nieuw hierbij is echter dat ze deze keer gesubsidieerd worden (€13,30 euro per uur voor rekening van de gemeenschap) om een mooi deel van de bloeiende markt van “substatuten” in te palmen.

De personen die in het stelsel van de “dienstencheques” worden tewerkgesteld, komen zelf ook in de grootste onzekerheid terecht: geen verplichte duur van het bediendecontract gedurende de eerste 3 tot 6 maanden, geen minimaal uurrooster (er zouden dus contracten van onbepaalde duur van 3 uur per week kunnen opduiken!), lonen op het niveau van het gewaarborgd minimum...

Kan het nog “flexibeler”? Vormen deze “jojo-jobs” een voorsmaakje van wat alle loontrekkenden morgen te wachten staat als deze eindeloze logica van de deregulering voortgezet wordt?

Banen scheppen, zo kondigt men het doel van de operatie aan. Maar de banen die op die manier geschapen worden, bestaan al. Iedereen weet dat poetswerk of kinderopvang thuis over het algemeen in het zwart gebeurt... De “dienstencheques” dienen voornamelijk om dit zwartwerk wit te wassen. En deze witwasoperatie gebeurt op de kosten van de gemeenschap, die voortaan voor 2/3 het werk subsidieert dat wordt uitgevoerd.



De Staat scheidt dus geen (of weinig) banen, maar subsidieert een moderne vorm van dienstbodemwerk dat werd ingevoerd om tewerkstelling te scheppen door tegemoet te komen aan behoeften zoals huishulp of schoonmaak. In plaats van collectieve en professionele oplossingen uit te werken (zoals de kinderdagverblijven), moedigt de Staat de gezinnen (die er de middelen voor hebben) financieel aan om terug te grijpen naar individuele oplossingen.

Anders gezegd: overheidsgeld wordt gebruikt als subsidie aan de privé-sector om onzekere banen te scheppen, ten voordele van slechts een beperkt aantal gezinnen: zij die de middelen hebben om zich die diensten te veroorloven. Bovendien dragen deze banen niet of erg weinig bij aan de sociale zekerheid (de patronale en persoonlijke bijdragen aan de sociale zekerheid zijn haast onbestaande). Hier zit men echt wel "goed fout"...

Zonder de kostprijs van de operatie te vergeten: €308 miljoen in 2006. Om 40 000 kleine, onzekere jobs te scheppen. Het overheidsgeld zou beter besteed kunnen worden door duurzame en kwaliteitsvolle banen te ontwikkelen waardoor de werklozen écht uit hun onzekere toestand zouden worden gehaald.



2. LOON

Je werkt en je ontvangt een loon. Gelukkig maar! Ook hier weet je best hoe de vork in de steel zit.

PRINCIPES

WAT MAAKT DEEL UIT VAN MIJN LOON?

Onder loon verstaat men niet alleen de bezoldiging in geld maar ook de verschillende voordelen waarop je recht hebt krachtens je arbeidsovereenkomst.

Naast de vaste wedde en eventuele commissielonen bestaat het loon uit:

- ▶ loontoeslag voor overuren;
- ▶ vakantiegeld (enkel en dubbel);
- ▶ loon betaald voor de wettelijke feestdagen;
- ▶ gewaarborgd loon in geval van arbeidsongeschiktheid;
- ▶ opzeggings- of verbrekingsvergoedingen;
- ▶ premies en vergoedingen die contractueel zijn verschuldigd;
- ▶ voordelen in natura;
- ▶ bijdragen van de werkgever aan een groepsverzekering;
- ▶ dertiende maand, eindejaarspremie, deelname in de winst, indien verschuldigd krachtens een arbeidsovereenkomst of een CAO (of op grond van het gebruik in de onderneming).

Opgelet!

Het is zeer belangrijk dat je het totale bedrag van je loon kent (met alle bovenvermelde punten inbegrepen). Dit bedrag heeft immers invloed op de opzeggingstermijn, de opzeggingsvergoeding, het gewaarborgd loon, de werkloosheidsuitkeringen, de vergoedingen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten, het deel van het loon dat in beslag kan worden genomen, enz.

In sommige sectoren houdt het gewaarborgd minimumloon rekening met premies en diverse voordelen.

- ▶ Bijvoorbeeld: Een loon van €1250 bruto + een jaarlijkse premie van €1250 = een gemiddeld maandinkomen van €1354, wat hoger is dan het gewaarborgd minimumloon.

De interprofessionele minimumlonen zijn absolute minima. De meeste sectoren voorzien in hogere bedragen (zie volgend punt).

HOE WORDT MIJN LOON BEPAALD?

In principe kom je samen met je werkgever een loon overeen. Je werkgever moet hoe dan ook rekening houden met een aantal minimumbedragen voor werknemers boven de 21 jaar en met de minimumbarema's van de sectoren.



Het gewaarborgd minimumloon

Een CAO op interprofessioneel niveau bepaalt een gewaarborgd minimumloon voor werknemers boven de 21 jaar die voltijds werken. Het bedrag is afhankelijk van je anciënniteit. Als je deeltijds werkt, worden de minima berekend in verhouding tot het aantal gepresteerde uren.

► Huidig bedrag van het bruto gewaarborgd gemiddeld maandelijks minimuminkomen (GGMMI)

VOOR WERKNEMERS VAN 21 JAAR EN OUDER

	21 jaar	21,5 jaar	22 jaar
Per maand	1.258,91	1.293,61	1.309,03
Per uur (38u./week)	7,6452	7,8559	7,9496

DEGRESSIVITEIT VOOR WERKNEMERS JONGER DAN 21 JAAR (20 JAAR: 94 %; 19 JAAR: 88 %; 18 JAAR: 82 %; 17 JAAR: 76 %; 16 JAAR EN JONGER: 70 %), DUS

	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar en jonger
Per maand	1.183,37	1.107,84	1.032,30	956,77	881,23
Per uur	7,1864	6,7277	6,2690	5,8103	5,3516



Wat voorziet het IPA?

- Een verhoging in 2 fasen van het GGMMI (buiten indexering) met 50 euro en dit voor de 3 bedragen (de laatste dateert van 1993).
 - 25 euro op 1 april 2007
 - 25 euro op 1 oktober 2008
- Deze verhoging met 50 euro is gelijk aan ca. 3,9 % (buiten indexering).

► Op 1 april 2007

	21 jaar	21,5 jaar	22 jaar
Per maand	1.309,59	1.344,98	1.360,71
Per uur (38 u./week)	7,9528	8,1679	8,2634

	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar en jonger
Per maand	1231,01	1152,44	1073,86	995,29	916,71
Per uur	7,4758	6,9986	6,5214	6,0442	5,5670

► Simulatie op 1 oktober 2008 (indexeerbaar)

	21 jaar	21,5 jaar	22 jaar
Per maand	1334,59	1369,98	1385,71
Per uur (38 u./week)	7,6184	8,3197	8,4111

	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar en jonger
Per maand	1254,51	1174,44	1102,56	1014,29	934,21
Per uur	7,6184	7,1322	6,6957	6,1596	5,6733

- Engagement om de geleidelijke vermindering voor werknemers jonger dan 21 jaar tegen begin 2009 af te schaffen om zodoende in overeenstemming te komen met de anti-discriminatie richtlijn 2000/78/EG.
- In de sectoren waar deze verhoging een echte invloed heeft op de lonen, moet de kost worden verrekend op de loonmarge van de sector. Ter herinnering: de loonnorm is evenwel indicatief !
- Erkend als middel ter bestrijding van werkloosheidsvallen
- Een regeringsenveloppe van 30 miljoen euro wordt voor de helft gebruikt voor de aanpassing van de werkbonus en voor de helft om het verlies aan lastenverlagingen voor de werkgevers te compenseren.



Verhoging van het netto minimumloon: de werkbonus

Om ervoor te zorgen dat de inkomens uit arbeid – zelfs voor zeer lage lonen – toch gevoelig hoger zouden liggen dan de vervangingsinkomens, heeft de regering sinds 1 januari 2005 de zogenaamde « werkbonus » ingevoerd (ter vervanging van het belastingkrediet voor lage lonen).

Werknemers met een laag loon (tussen €1309,59 en €2118,21 bruto per maand) ontvangen zo een bonus onder de vorm van een sociale-bijdragevermindering. Vanaf april 2007 bedraagt de bonus (voor een loon van €1309,59 bruto) €154,44 per maand voor arbeiders en €143 voor bedienden.

Om de bonus te berekenen voor lonen tussen €1309,59 en €2118,21 bruto per maand, wordt de volgende formule gebruikt:

Arbeiders: €154,44 - (0,1910 X [brutoloon- €1309,59])

Bedienden: €143 - (0,1768 X [brutoloon- €1309,59])



Bijvoorbeeld

Ik ben bediende en verdien €1.800 bruto per maand.

Mijn bonus bedraagt $143 - (0,1768 \times [1800 - €1309,59]) = €56,3$

Het ABVV heeft op zijn website www.abvv.be een rekenmodule ontwikkeld om exact te bepalen op welke bonus je recht hebt en wat dus je nettoloon is. Als je geen Internet-toegang hebt, informeer dan bij je afgevaardigde of bij de juridische dienst van je gewestelijke BBTK=afdeling.




De minimumbarema's van de paritaire comités

Iedere onderneming maakt door de aard van haar activiteiten deel uit van een bepaalde sector. De werknemers binnen een sector worden vertegenwoordigd in paritaire comités. Een paritair comité regelt onder andere de classificaties en de minimumbarema's die van toepassing zijn in alle ondernemingen die onder haar bevoegdheid vallen. Deze barema's houden doorgaans rekening met de functie, de leeftijd of de anciënniteit.

Opgelet! Als je onder deze minima wordt betaald, moet je je toestand laten regulariseren. In geval van ontslag geven de werkdagen gepresteerd onder de sectorale minima (of bij ontstentenis onder de interprofessionele minima) geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

Je kunt eisen dat je volgens het barema van de sector wordt betaald, ook als in je arbeidsovereenkomst een lager loon is voorzien.



Sommige ondernemingen hebben een “huisbarema”. Een huisbarema mag in geen geval lager zijn dan het barema van de sector.

Leeftijdsbarema's buiten de wet geplaatst !

Op basis van enkele recente arresten van het Europees Hof van Justitie is de Belgische politieke wereld tot de conclusie gekomen dat de leeftijdsbarema's discriminerend zijn en dat alleen de barema's gebaseerd op anciënniteit nog toegelaten blijven. Bijgevolg werden de sociale gesprekspartners verzocht om uiterlijk tegen 2009 het criterium van de leeftijd om te zetten in anciënniteit. Zo niet worden de collectieve arbeidsovereenkomsten die nog steeds naar leeftijd verwijzen, niet meer algemeen verbindend verklaard.

Voor de meeste paritaire comités werden werkgroepen van deskundigen opgericht om de collectieve arbeidsovereenkomsten gebaseerd op leeftijd zo goed mogelijk aan te passen naar stelsels die naar anciënniteit verwijzen. Deze taak blijkt echter veel ingewikkelder dan gedacht en heeft betrekking op maar liefst 800 000 werknemers.

De BBTK heeft bijzonder veel aandacht voor deze problematiek, want barema's vormen de ruggengraat van het bediendestatuut. We verzetten ons dan ook met klem tegen een aantasting van het bediendestatuut en diens onderdeel «loonsevolutie» onder het mom van wettelijkheid.



Loonindexering

We moeten er niet veel woorden aan vuil maken: €250 in 1980 betekent niet hetzelfde als €250 vandaag de dag. De levensduurte stijgt. Om de koopkracht van de werknemers te behouden, hebben de vakbonden verkregen dat men de lonen aan de stijging van de levensduurte koppelt.

De stijging van de levensduurte wordt gemeten door de index. De wijze waarop men de index in de lonen verrekent, verschilt van sector tot sector.

► Opmerking

De index is de laatste jaren herhaaldelijk aangevallen, in naam van de concurrentiekracht van de ondernemingen. Door de index, beweren de werkgevers, zijn de Belgische lonen veel hoger in verhouding tot de lonen in andere Europese landen.

Opeenvolgende regeringen hebben de laatste jaren deze redenering gevolgd. Sindsdien werden diverse strategieën uitgestippeld om de automatische loonindexering te omzeilen, zoals de indexsprongen (geen indexering van de lonen), het invoeren van de gezondheidsindex (die geen rekening houdt met producten zoals tabak, alcohol of benzine) en het wijzigen van de productkorf die dient als basis voor de berekening van de index zodat de stijging ervan wordt afgeremd.

Voor de BBTK is de koppeling van de lonen aan de levensduurte hoe dan ook een inhaalbeweging na een verlies aan koopkracht (aangezien de indexering gebeurt na de vaststelling van de stijging). De index afschaffen betekent in realiteit een loonsvermindering.

Men koopt minder met hetzelfde loon!

Er zijn verscheidene mogelijke systemen voor loonindexering voorzien in de sectoren. Wij verwijzen naar de brochures "Je Rechten in de sectoren".

Enz.

ALGEMEEN

HOE WORDT MIJN LOON UITBETAALD?

De betaling kan gebeuren van hand tot hand (wat nog zelden voorkomt) of met een postassignatie, een cheque of een overschrijving op je post- of bankrekening. De ondernemingsraad beslist over de wijze van betaling. Als er geen ondernemingsraad is, beslist de syndicale afvaardiging. Als er ook geen syndicale afvaardiging is, beslist de meerderheid van de werknemers.

WANNEER MOET MIJN LOON WORDEN BETAALD?

Het loon moet minstens eenmaal per maand voor de bedienden en tweemaal per maand voor de arbeiders worden betaald. Over het algemeen moet je loon ten laatste op de vierde werkdag na de periode waarvoor het loon is verschuldigd, worden uitbetaald. Een clause in het arbeidsreglement kan deze periode verlengen tot 7 werkdagen. Een CAO afgesloten in het paritair comité of in de ondernemingsraad kan andere modaliteiten vastleggen.



Bij de arbeiders worden de RSZ-bijdragen berekend op een bedrag gelijk aan 108% van het brutoloon. Waarom? Het vakantiegeld wordt immers betaald door de RJV (vakantiekas) en niet door de werkgever zoals bij de bedienden.

MOET MIJN WERKGEVER EEN LOONBRIEFJE GEVEN?

Ja. Bij elke betaling moet je een afrekening ontvangen met daarop alle loonbestanddelen en inhoudingen. Daarnaast moet je eenmaal per jaar een individuele rekening krijgen. De loonbestanddelen per uitbetalingsperiode, per kwartaal en per jaar zijn daarop terug te vinden.

SCHETS VAN EEN LOONBRIEFJE

- ▶ **Brutoloon**
- ▶ **RSZ-bijdragen**
- ▶ **Belastbaar loon**
- ▶ **Bedrijfsvoorheffing**
- ▶ **Nettoloon 100%**

MAG IK VRIJ BESCHIKKEN OVER MIJN LOON?

In principe wel. Buiten de wettelijke inhoudingen (zie verder, p. 59) heb je het recht vrij over je loon te beschikken.

HOE WORDEN OVERUREN BETAALD?

Zie hoofdstuk “Arbeidsduur”.

WAT IS DE TUSSENKOMST VAN MIJN WERKGEVER IN DE VERPLAATSINGSKOSTEN?

Ongeacht je loon moet je werkgever tussenkomen in je verplaatsing van en naar het werk als je het openbaar vervoer gebruikt. Er bestaan minimumbedragen die in alle sectoren geldig zijn.

Als je de trein neemt, heb je recht op een tussenkomst van je werkgever in de verplaatsingskosten op basis van dit schema. Het bedrag van de tussenkomst is een percentage van de kostprijs van een treinkaart. Dit percentage varieert tussen 56% en ongeveer 64,9%.

▶ **Andere middelen van openbaar vervoer**

Werknemers die zich niet met de trein maar met een ander openbaar vervoermiddel verplaatsen, hebben onder bepaalde voorwaarden eveneens recht op een tussenkomst.

Het bedrag van de tussenkomst hangt af van de manier waarop de vervoerprijs wordt berekend.

► 1. Vervoerprijs berekend in verhouding tot de afstand

De tussenkomst van de werkgever is gelijk aan de tussenkomst in de treinkaart voor dezelfde afstand, beperkt tot 60% van de reële kostprijs (door de werknemer te bewijzen). Als het bedrag van de tussenkomst voor de treinkaart minder bedraagt dan 60% van de reële kostprijs, is de tussenkomst van de werkgever beperkt tot het bedrag van de treinkaart.

Opgelet! Vele sectoren en ondernemingen hebben CAO's die voorzien in hogere tussenkomsten in de verplaatsingskosten.

► 2. Vervoerprijs niet berekend in verhouding tot de afstand (eenheidsprijs)

De tussenkomst van de werkgever is gelijk aan 56% van de werkelijke kostprijs. Dit bedrag kan echter nooit hoger zijn dan de tussenkomst van de werkgever in de prijs van een treinkaart van 7 km, ofwel €21,80 (bedrag op 01/02/08).

BEDRAG VAN DE TUSSENKOMST VANAF 01/02/08					
(km) Afstand	1 week (*)	1 maand (*)	3 maanden (*)	12 maanden (*)	Deeltijds (*)
0-3	4,90	16,50	46,00	164,00	5,40
4	5,40	17,90	50,00	179,00	6,30
5	5,80	19,30	54,00	193,00	7,00
6	6,20	20,40	58,00	206,00	7,60
7	6,60	21,80	61,00	218,00	8,10
8	6,90	23,00	64,00	230,00	8,50
9	7,30	24,40	68,00	242,00	8,80



10	7,70	25,50	72,00	255,00	9,20
11	8,10	27,00	76,00	270,00	9,60
12	8,50	28,00	79,00	282,00	10,00
13	8,90	29,50	83,00	296,00	10,40
14	9,30	30,50	86,00	309,00	10,70
15	9,70	32,50	90,00	321,00	11,10
16	10,00	33,50	94,00	335,00	11,40
17	10,40	35,00	97,00	348,00	11,70
18	10,80	36,00	101,00	360,00	12,10
19	11,20	37,00	105,00	374,00	12,40
20	11,60	39,00	108,00	387,00	12,80
21	12,00	40,00	112,00	399,00	13,10
22	12,40	41,50	116,00	413,00	13,40
23	12,80	42,50	120,00	427,00	13,80
24	13,20	44,00	123,00	440,00	14,10
25	13,60	45,50	127,00	453,00	14,40
26	14,00	47,00	131,00	468,00	14,70
27	14,40	48,00	135,00	480,00	15,00
28	14,70	49,00	138,00	493,00	15,30
29	15,00	50,00	142,00	506,00	15,90
30	15,60	52,00	145,00	518,00	16,20
31-33	16,30	54,00	152,00	543,00	16,90
34-36	17,40	58,00	163,00	582,00	18,00
37-39	18,50	62,00	174,00	620,00	19,10
40-42	19,80	66,00	185,00	658,00	20,10
43-45	21,00	70,00	196,00	699,00	21,30
46-48	22,00	73,00	206,00	737,00	22,30
49-51	23,10	78,00	217,00	776,00	23,40
52-54	24,20	81,00	225,00	804,00	24,80
55-57	24,80	83,00	232,00	828,00	25,50
58-60	25,50	85,00	240,00	857,00	26,50
61-65	27,00	89,00	249,00	889,00	28,00
66-70	28,00	93,00	261,00	934,00	29,50
71-75	29,00	97,00	274,00	977,00	31,00
76-80	30,50	102,00	285,00	1.019,00	33,00
81-85	31,50	106,00	298,00	1.065,00	34,00

86-90	33,00	111,00	310,00	1.108,00	35,50
91-95	34,50	115,00	323,00	1.154,00	37,00
96-100	35,50	120,00	334,00	1.194,00	38,00
101-105	37,00	124,00	347,00	1.239,00	39,50
106-110	38,50	128,00	360,00	1.285,00	41,00
111-115	40,00	133,00	372,00	1.328,00	42,50
116-120	41,50	137,00	385,00	1.375,00	44,00
121-125	42,50	142,00	397,00	1.417,00	45,00
126-130	44,00	146,00	409,00	1.461,00	46,50
131-135	45,50	151,00	422,00	1.507,00	48,00
136-140	46,50	155,00	434,00	1.548,00	49,00
141-145	48,00	159,00	445,00	1.590,00	50,00
146-150	49,50	165,00	462,00	1.651,00	52,00
151-155	50,00	167,00	469,00	1.676,00	-
156-160	51,00	172,00	481,00	1.718,00	-
161-165	53,00	176,00	493,00	1.759,00	-
166-170	54,00	180,00	504,00	1.801,00	-
171-175	55,00	184,00	516,00	1.843,00	-
176-180	56,00	188,00	528,00	1.885,00	-
181-185	58,00	193,00	539,00	1.926,00	-
186-190	59,00	197,00	551,00	1.968,00	-
191-195	60,00	201,00	563,00	2.010,00	-
196-200	62,00	205,00	574,00	2.051,00	-

* Eveneens geldig voor de gecombineerde treinkaarten van NMBS/DE LIJN of TEC. Afstand NMBS is beperkt tot 150 km

► Gebruik van privévervoermiddelen

Er bestaat geen algemene regel. Talrijke CAO's voorzien een tegemoetkoming, doorgaans op basis van deze voor het openbaar vervoer. In sommige sectoren kan de terugbetaling volledig worden uitgesloten.

BIJZONDERE SITUATIES

MAG IK BETALINGEN IN NATURA AANVAARDEN?

In principe gebeurt de betaling van het loon in geld. De wet staat nochtans betaling in natura toe binnen bepaalde grenzen en onder bepaalde voorwaarden: wanneer het gebruikelijk is in de sector of als het wenselijk is ingevolge de aard van het beroep. Het kan uitsluitend gaan over de volgende voordelen:

- ▶ **huisvesting;**
- ▶ **gas, elektriciteit, water, verwarming en brandstoffen;**
- ▶ **voeding geleverd door de werkgever en verbruikt op de werkplaats;**
- ▶ **het gebruik van een terrein;**
- ▶ **gerei, werkkledij of materialen voor zover deze niet verplicht aan de werknemer ter beschikking moeten worden gesteld.**

De werkgever mag deze betalingswijze echter nooit opdringen. Het gedeelte van het loon dat in natura wordt betaald, moet op het ogenblik van de aanwerving schriftelijk worden vastgelegd. Het mag niet hoger zijn dan 1/5de van de totale bezoldiging (2/5de als de werkgever een woning ter beschikking stelt, 1/2de voor het huispersoneel, huisbewaarders en leerlingen of stagiairs die volledig bij de werkgever worden gehuisvest of gevoed). Maaltijdcheques maken deel uit van het loon voor de berekening van de verbrekingsvergoeding.

MAKEN MAALTIJDCHQUES EN ANDERE “CADEAUS” DEEL UIT VAN MIJN LOON?

Werkgevers betalen dikwijls een “aanvulling” op het loon met maaltijdcheques. Deze cheques beschouwt men niet als loon aangezien er geen sociale-zekerheidsbijdragen op worden betaald. Maaltijdcheques worden evenmin belast als ze aan volgende voorwaarden voldoen:

- ▶ **maaltijdcheques moeten voorzien zijn in sectorale CAO’s of bedrijfsovereenkomsten of in een individuele arbeidsovereenkomst;**
- ▶ **het aantal cheques dient overeen te komen met het aantal werkelijk gewerkte dagen of wordt berekend op basis van het aantal gepresteerde uren (zoals voorzien in de bedrijfsovereenkomst);**
- ▶ **zij moeten op naam van de werknemer worden uitgeschreven;**
- ▶ **je mag ze enkel gebruiken voor maaltijden of het aankopen van gebruiksklare voedingswaren;**
- ▶ **de bijdrage van de werkgever mag niet hoger zijn dan €4,91; je dient in de kostprijs van de maaltijdcheques tussen te komen voor minstens €1,09;**
- ▶ **de geldigheid van de cheques is begrensd in tijd (3 maanden).**



De werknemer mag vrij beschikken over zijn loon. Eigenlijk komen betalingen in natura of de betaling van een gedeelte van het loon met maaltijdcheques niet overeen met dit principe. Het idee om een deel van het loon in “dienstencheques” uit te betalen om werklozen aan werk te helpen, gaat in dezelfde richting. Daarom is de BBTK geen voorstander van deze wijze van betaling.

Sinds 1 juli 2006 hebben de werkgevers de mogelijkheid om naast loon ook sport- en cultuurcheques aan te bieden. Deze worden niet beschouwd als loon en zijn dus niet onderworpen aan sociale-zekerheidsbijdragen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- ▶ **de cheque mag niet toegekend worden ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of van enig ander voordeel of aanvulling, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid;**
- ▶ **de toekenning van de cheque moet voorzien zijn in een algemene sectorale of bedrijfs-CAO of in een schriftelijke individuele overeenkomst;**
- ▶ **de cheque moet op naam van de betrokken werknemer worden afgeleverd;**
- ▶ **de geldigheidsperiode is beperkt in de tijd (15 maanden, zijnde van 1 juli van het jaar tot 30 september van het volgende jaar);**
- ▶ **de cheque mag enkel worden aanvaard door culturele operatoren (musea, culturele centra,...) en door sportverenigingen;**
- ▶ **het totale bedrag van de sport- en cultuurcheques mag niet meer dan €100 per jaar en per werknemer bedragen;**
- ▶ **de cheques mogen noch geheel noch gedeeltelijk voor geld worden omgeuild.**

Daarentegen worden vakantiecheques en medische cheques altijd als loon beschouwd. Het gedeelte dat je werkgever betaalt, is onderworpen aan de sociale zekerheid.

Wat men niet als loon beschouwt en dus niet aan de sociale zekerheid onderworpen is:

- ▶ **de geschenken in natura, in speciën of in de vorm van betaalbons, geschenkcheques genaamd, als:**
 - ▶ ze een totaal bedrag van €35 per jaar per werknemer en €35 per jaar voor elk kind ten laste van deze werknemer niet overschrijden en,
 - ▶ toegekend worden naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar;
- ▶ **de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques die aan de werknemer worden overhandigd wanneer hij een eervolle onderscheiding ontvangt als ze een totaal bedrag van €105 per jaar per werknemer niet overschrijden;**



Het gebruik van maaltijdcheques is bij de loonstop in 1982-1983 toegenomen. Het gebruik van deze betalingswijze kost veel geld aan de sociale zekerheid. Werkgevers kunnen met maaltijdcheques op een goedkope manier "netto" uitbetalen. Werknemers hebben de indruk dat ze met maaltijdcheques meer verdienen aangezien ze denken dat ze niet hetzelfde nettobedrag zouden ontvangen hebben indien op de cheque belasting en RSZ zou geïnd zijn.

Dus iedereen is tevreden? Het is maar hoe je het bekijkt. Als het verschil nu eens enkel de ondernemingswinsten vergrootte? Een zaak staat echter als een paal boven water: als er een tekort is bij de sociale zekerheid (die ook onze pensioenen, gezondheidszorg, kinderbijslag... betaalt) moet iedereen vroeg of laat de rekening betalen.

► **de geschenken in speciën of in de vorm van geschenkcheques die aan een werknemer worden overhandigd ter gelegenheid van zijn pensionering:**

- met een maximum van €35 per volledig dienstjaar dat de werknemer bij de betrokken werkgever in dienst is;
- met een totaal bedrag van tenminste €105 en maximum €875.

Bovendien:

- moeten bovenvermelde geschenkcheques ingeruild worden bij de ondernemingen die vooraf een akkoord hebben gesloten met de uitgevers van die geschenkcheques;
- moeten deze geschenkcheques een beperkte looptijd hebben;
- mogen deze geschenkcheques niet in speciën aan de begunstigde worden uitbetaald.

HOE ZIT HET MET DE FORMULES VOOR WINSTDEELNAME?

Een wet van 22/05/01 voerde een systeem in dat winstparticipatie van de werknemers toelaat via de toewijzing van aandelen of de toekenning van winsten van hun bedrijf. De werkgever kan zodoende verhogingen van het "echte" loon vermijden. Dit is dus een verdoken vorm van loonmatiging die de bediende bovendien aan het lot van zijn bedrijf verbindt. Voor de werknemer betekent dit vooral dat hij qua loon bijkomende risico's neemt.

Deelname in de winst en het privé-gebruik van een auto of een computer worden als een deel van het loon beschouwd.

De wet van 22 mei 2001 werd echter nauwelijks gebruikt.

In het kader van het IPA 2007-2008 waren de sociale partners overeengekomen om een wettelijk kader uit te werken voor de toekenning van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.



Opgelet! De wet van 22 mei 2001 is nog steeds van toepassing.

Begin oktober 2007 zijn de sociale partners tot een akkoord gekomen en de nieuwe regeling zou op 1 januari 2008 in werking moeten treden.

Op basis van die regeling kunnen bedrijven hun werknemers een bijkomend voordeel van €2200 netto per jaar toekennen zonder dat dit evenwel in de plaats mag komen van andere, bestaande vormen van loon.

Op het brutobedrag van het voordeel zal een heffing van 33% worden uitgevoerd die volledig naar de sociale zekerheid gaat. Er komen geen andere fiscale of parafiscale heffingen.

Niets belet dat de werkgever méér dan €2200 (netto) als voordeel zou uitkeren, maar alles wat hoger is dan dit bedrag wordt op de normale wijze onderworpen aan belastingen en RSZ.

Deze voordelen kunnen alleen via CAO worden ingevoerd. In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging kan de regeling tot stand komen via een toetredingsakte opgesteld door de Nationale Arbeidsraad.

INHOUDINGEN

WAT ZIJN DE TOEGELATEN INHOUDINGEN OP MIJN LOON?

▶ Algemene inhoudingen

De sociale-zekerheidsbijdragen en de bedrijfsvoorheffing (inkomstenbelasting) worden door je werkgever op je loon ingehouden. Hij dient deze bedragen te storten aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) en aan de belastingen. Je werkgever stort eveneens een "werkgeversbijdrage" aan de sociale zekerheid. Deze bijdrage wordt niet verrekend in het bedrag van je loon.

▶ Bijzondere inhoudingen

Naast de algemene inhoudingen worden uitsluitend volgende inhoudingen door de wet toegelaten:

- ▶ sommige CAO's voorzien in speciale bijdragen met betrekking tot aanvullende sociale voordelen inzake sociale zekerheid;**

- ▶ **geldboetes opgelegd krachtens het arbeidsreglement (zie verder);**
- ▶ **voorschotten in geld die je werkgever heeft verstrekt kunnen via een inhouding worden terugbetaald;**
- ▶ **in een aantal gevallen kan een borgsom aan de werknemer worden gevraagd.**

MAG MIJN WERKGEVER MIJ EEN BOETE OPLEGGEN?

Ja. Als je aan je plichten verzaakt, kan je werkgever je eventueel een straf opleggen (waarschuwingen, boetes, ontslag...). Deze straffen moeten uitdrukkelijk in het arbeidsreglement staan. Zij moeten daarenboven door de werkgever aan jou worden meegedeeld, ten laatste op de eerste werkdag die volgt op de vaststelling van de fout. Anders is de straf ongeldig.

Als je werkgever je een boete oplegt, mag deze per dag niet hoger zijn dan 1/5de van het loon. De rechtbank staat de werkgever niet toe misbruik te maken van deze sancties om zo onvrijwillige en eenmalige vergissingen te bestraffen.

Meer nog, er moet duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen de boete en het herstellen van de schade die aan de onderneming is toegebracht. De schade aan de onderneming kan slechts op jou worden verhaald als je daarmee akkoord gaat of als er een uitspraak is van de rechtbank. In alle gevallen moeten de beperkingen die door de wet bij loonoverdracht of loonbeslag zijn voorzien, worden nageleefd (zie volgende vraag).

KAN MEN BESLAG LEGGEN OP EEN DEEL VAN MIJN LOON?

Indien je schulden hebt, kan de schuldeiser zich rechtstreeks tot je werkgever richten om zijn geld te krijgen. Men spreekt dan over beslag op (in dit geval is er een uitspraak van de rechtbank nodig) of overdracht van het loon (je tekende zelf de toelating tot overdracht van loon).

▶ **Loonbeslag**

Op basis van een vonnis kan een schuldeiser beslag laten leggen op je loon om zo toch nog betaling te bekomen.

► **Loonoverdracht**

In tegenstelling tot loonbeslag is loonoverdracht een vrijwillige daad waarbij je in bepaalde omstandigheden loonoverdracht toelaat. Een loonoverdracht wordt doorgaans getekend als waarborg bij leningen of aankopen op afbetaling.

De procedure geeft je in beide gevallen de mogelijkheid om binnen een vastgestelde termijn bij je werkgever verzet aan te tekenen om je probleem op te lossen (door de schuld af te lossen of door een regeling met de schuldeiser te treffen).

► **Beroep**

Ben je van mening dat je ten onrechte een boete (of andere straf) werd opgelegd? Je kunt in beroep gaan. Je werkgever moet bewijzen dat je een fout hebt begaan.

Het loonbeslag en de loonoverdracht kunnen op het volledige loon worden uitgevoerd (loon in geld, commissielonen, premies, verbrekingsvergoedingen, voordelen in natura, verplaatsingskosten, enz.) en op sommige sociale zekerheidsuitkeringen: (brug)pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, vergoedingen voor arbeidsongevallen of beroepsziekten, vakantiegeld. De kinderbijslag of het kraamgeld zijn daarentegen niet vatbaar voor beslag of overdracht.

Het gedeelte van het loon dat men kan in beslag nemen of overdragen, wordt als volgt berekend:

- **men kan niets in beslag nemen of overdragen op de schijf van €0 tot €944;**
- **op de schijf van €944,01 tot €1014 kan men slechts 20% in beslag nemen of overdragen;**
- **op de schijf van €1014,01 tot €1119 kan men slechts 30% in beslag nemen of overdragen;**
- **op de schijf van €1119,01 tot €1224 kan men slechts 40% in beslag nemen of overdragen;**
- **boven de €1224 kan men het gedeelte boven deze grens volledig in beslag nemen of overdragen.**

De berekening gebeurt op basis van het nettoloon.

► **Bestaan er uitzonderingen op deze beperking?**

Als de overdracht of het beslag wegens een vordering tot onderhoudsgeld werd ingesteld, bestaat er geen enkele begrenzing.

GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK?

Voor gelijke arbeid moeten mannen en vrouwen hetzelfde loon ontvangen. Dit principe is in de wet vastgelegd. Indien je je benadeeld acht, kan je een klacht bij de Arbeidsinspectie of een vordering tot herziening van je loon bij de Arbeidsrechtbank indienen.

Vanaf dat moment mag de werkgever je arbeidsovereenkomst niet verbreken, behalve wanneer hij redenen die vreemd zijn aan je klacht of vordering bewijst.

DE GELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN IS ECHTER NOG GEEN REALITEIT.

Vrouwen krijgen dikwijls ondergeschikte taken en worden als gevolg daarvan minder betaald. Promotie maken is voor vrouwen doorgaans moeilijker dan voor mannen. Voor de BBTK is de gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de werkvloer een belangrijke prioriteit. Meer info vind je in de BBTK/LBC-brochure "Gelijkheid: geen woorden maar daden!".





3. ARBEIDSDUUR

De arbeidsduur is altijd al een belangrijk gesprekstema geweest tussen werkgevers en werknemers. Een eeuw geleden streed men voor 60 of 70 uren werken per week. Nu debatteert men over de 32-urenweek. Een serieuze vooruitgang! Maar er bestaan nog altijd misbruiken. In naam van de “deregulering” en de “flexibiliteit” probeert men steeds opnieuw maatregelen die de werknemers beschermen terug te schroeven.

NORMALE ARBEIDSDUUR

WAT VERSTAAT MEN ONDER “ARBEIDSDUUR”?

Arbeidsduur wordt door de wet omschreven als zijnde de tijd dat je ter beschikking staat van je werkgever. Het begrip is dus ruimer dan de tijd dat je werkelijk werkt.

WAT IS DE NORMALE ARBEIDSDUUR VOOR MIJN WERK?

De normale arbeidsduur is bij wet vastgelegd en mag sinds 01/01/03 niet langer zijn dan 8 uur per dag en 38 uur per week.

BESTAAN ER MINIMUMGRENZEN?

Ja. De duur van elke prestatie mag niet minder zijn dan 3 uren en de wekelijkse arbeidsduur mag niet minder zijn dan 1/3de van de voltijdse arbeidsduur (behalve voor enkele uitzonderingen vastgelegd in een CAO of een Koninklijk Besluit).

KAN DE ARBEIDSDUUR KORTER ZIJN?

De maximumgrenzen van de arbeidsduur kunnen worden verlegd, ofwel met een CAO gesloten in een paritair (sub)comité, ofwel met een bedrijfsovereenkomst. In sommige sectoren is de wekelijkse arbeidsduur verlaagd tot 37, 36 en zelfs 35 uur per week.

IS DE WET OP DE ARBEIDSDUUR ALTIJD VAN TOEPASSING?

Alles hangt af van je werk. In feite is de wet op de arbeidsduur van toepassing op iedereen die, al dan niet als gevolg van een arbeidsovereenkomst, werkt onder het gezag van iemand anders. Voor bepaalde categorieën werknemers wordt een uitzondering gemaakt:

- ▶ **werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden, in de zin van het Koninklijk Besluit van 10/02/65 (bijvoorbeeld directeurs, onderdirecteurs, directiesecretaressen die voor hen werken, zaakvoerders, hoofdmeestergasten, technisch personeel noodzakelijk voor de veiligheid van de werknemers en de veiligheid van de werking van de onderneming, enz.);**
- ▶ **de werknemers die thuiswerk verrichten;**
- ▶ **de handelsvertegenwoordigers;**
- ▶ **de werknemers - dienstboden;**
- ▶ **de personen die werkzaam zijn in een familieonderneming;**
- ▶ **de personen tewerkgesteld in een fooronderneming;**



Wil je meer informatie over de normale arbeidsduur in jouw sector? Neem dan contact op met je afgevaardigde of met de juridische dienst van de BBTK.

- ▶ **de artsen, veeartsen, tandartsen en studenten-stagiairs die zich voorbereiden op het uitoefenen van die beroepen;**
- ▶ **het varend personeel van de visserijbedrijven en de luchtvaart.**

AFWIJINGEN

MAG MIJN WERKGEVER MIJ VRAGEN MEER TE WERKEN DAN BEPAALD IN MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST?

In een aantal situaties kan je werkgever inderdaad vragen de normale arbeidsduur te overschrijden. Maar het gaat altijd over welomschreven uitzonderingen. Kwestie van misbruiken te voorkomen.


▶ Maximumgrenzen

Behalve in drie gevallen die verder in de tekst worden besproken (ononderbroken ploegenarbeid, werk om het hoofd te bieden aan een ongeval, dringende werkzaamheden aan machines en materiaal), mag je maximaal 11 uur per dag en 50 uur per week werken.

Indien je de normale arbeidsduur overschrijdt, moet de gemiddelde arbeidsduur over de periode van een kwartaal worden nageleefd. Dit gemiddelde wordt bereikt door het verlenen van inhaalrust gelijk aan de duur van de overschrijdingen (zie verder).

▶ Permanente afwijkingen voorzien bij wet

- ▶ 1. De Engelse week: de normale dagelijkse grens van de arbeidsduur wordt 9 uur per dag als de onderneming niet meer dan 5 en een halve dag per week functioneert.
- ▶ 2. Indien je wegens de grote afstand niet elke dag naar je woonplaats kan terugkeren en meer dan 14 uur van huis weg bent, mag je 10 uur per dag werken (bijvoorbeeld voor werknemers uit de bouwsector die op een werf werken).
- ▶ 3. Bij werk in opeenvolgende ploegen mag de normale arbeidsduur worden overschreden zonder 11 uur per dag en 50 uur per week te overschrijden.
- ▶ 4. Bij de uitvoering van werken die door hun aard niet mogen worden onderbroken (24 uur op 24 en 7 dagen op 7) is de dagelijkse arbeidsduur begrensd tot 12 uur per dag en 50 uur per week. De wekelijkse arbeidsduur mag zelfs 56 uur bedragen, maar de dagelijkse arbeidsduur mag nooit meer zijn dan 8 uur.
- ▶ 5. Bij het opmaken van inventarissen en balansen mag de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur gedurende 7 dagen per jaar



Een nota van het Ministerie van Werk verduidelijkt dat het Koninklijk Besluit van 10/02/65 strikt moet worden geïnterpreteerd, dat het Koninklijk Besluit kaderleden niet rechtstreeks viseert en dat enkel de werknemers met een functie opgesomd in het Koninklijk Besluit niet onderworpen zijn aan de wet op de arbeidsduur.

worden overschreden. In dit geval mag de maximumgrens van 11 uur per dag en 50 uur per week niet worden overschreden.

► **Permanente afwijkingen toegestaan bij Koninklijk Besluit**

De maximum arbeidsduur mag worden gebracht op 11 uur per dag en 50 uur per week.

- 6. In bepaalde sectoren, activiteiten of bedrijfstakken blijkt het onmogelijk de normale arbeidsduur na te leven (bijvoorbeeld: opvoedings- en huisvestingsinstellingen, gezondheidszorg...). De grens van 50 uur per week mag enkel worden overschreden mits toelating door een Koninklijk Besluit en na advies van het paritair (sub)comité.
- 7. Werknemers met voorbereidend werk of nawerk dat buiten het normale productiewerk moet gebeuren.
- 8. Werknemers belast met transport, laden of lossen.
- 9. Werknemers die tewerkgesteld zijn in activiteitstakken waar de uitvoeringstijd niet nauwkeurig kan worden vastgesteld wegens de aard van het werk of waar de gebruikte grondstoffen snel bederven.

► **Tijdelijke afwijkingen (onvoorziene omstandigheden)**

- 10. De normale arbeidsduur mag eveneens worden overschreden door de werknemers van de onderneming voor het uitvoeren van werken om het hoofd te bieden aan een opgetreden of dreigend ongeval en bij dringende herstellingen aan machines en materiaal.

Andere afwijkingen vergen het voorafgaandelijk akkoord van de syndicale afvaardiging. Het gaat over werken:

- 11. om het hoofd te bieden aan een buitengewone vermeerdering van het werk op grond van de toelating van de sociale inspectie en met een voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging;
- 12. of werken wegens onvoorziene omstandigheden met het voorafgaand akkoord van de syndicale afvaardiging (indien het onmogelijk was het akkoord te vragen, moet men later de syndicale afvaardiging informeren) en het informeren van de sociale inspectie.

In beide gevallen mag de normale arbeidsduur worden overschreden tot 11 uur per dag en 50 uur per week.

PLUS MINUS CONTO

Eind 2006 heeft de regering de “plus minus conto-regeling” goedgekeurd. Via deze regeling zijn grote afwijkingen op de Arbeidswet mogelijk: zo kan in sommige sectoren de maximale arbeidsduur worden opgetrokken van 38 tot 48 uur per week.

De “plus minus conto-regeling” heeft betrekking op de ondernemingen actief in het bouwen en de assemblage van autovoertuigen en in de fabricage van onderdelen en toebehoren voor de autovoertuigen die tot het paritair comité 111 behoren, op voorwaarde dat ze cumulatief volgende kenmerken hebben:

- ▶ **onderworpen zijn aan productiecycli die zich over verschillende jaren uitstrekken, gedurende dewelke de onderneming, of een deel ervan, te maken heeft met substantiële vermeerderingen of verminderingen van werk;**
- ▶ **geconfronteerd worden met de noodzaak om sterke stijgingen of dalingen van de vraag naar een nieuw ontwikkeld en industrieel vervaardigd product op te vangen;**
- ▶ **geconfronteerd worden met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken om de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te respecteren.**

Als ze aan deze voorwaarden voldoen, kunnen deze bedrijven de maximale daglimiet op 10 werkuren en de maximale weekgrens op 48 uur brengen en toestaan dat de referentieperiode voor de naleving van de arbeidsduur op maximum 6 jaar wordt gebracht (afwijkingen op de wet van 16 maart 1971).

Mits een unaniem en conform advies van de Nationale Arbeidsraad kan een koninklijk besluit de bovenstaande bepalingen uitbreiden tot de arbeiders die onder andere paritaire comités ressorteren dan het paritair comité 111 en voor activiteiten die verband houden met de automobielsector.

Dit koninklijk besluit kan eveneens worden uitgebreid tot de bedienden, voor activiteiten die verband houden met de automobielsector.

Deze uitbreiding kan enkel plaatsvinden als een strikte procedure wordt nageleefd:

- ▶ **sluiten van een sectorale CAO die algemeen verbindend wordt verklaard bij koninklijk besluit**
- ▶ **sluiten van een bedrijfs-CAO ondertekend door alle binnen de syndicale afvaardiging vertegenwoordigde organisaties (of, als er geen syndicale afvaardiging is, door alle organisaties vertegenwoordigd in het paritair orgaan)**

Deze CAO's moeten de redenen en het eigenlijke toepassingsgebied vermelden (op verzoek van alle in het bevoegde paritaire orgaan vertegenwoordigde organisaties en verplicht op bedrijfsvlak).

De aangehaalde redenen moeten vooraf erkend zijn door het Ministerie van Werk, op unaniem en conform advies van de NAR.

HEB IK RECHT OP INHAALRUST ALS IK MEER WERK DAN DE NORMALE ARBEIDSDUUR?

De overschrijdingen uit de punten 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11 en 12 hierboven zijn toegelaten als de normale wekelijkse arbeidsduur (maximum 38 uur of minder via een sectorale CAO of een bedrijfsovereenkomst) gemiddeld over de periode van een kwartaal wordt nageleefd. Dit betekent automatisch dat je recht hebt op inhaalrust gelijk aan de overschrijding van de arbeidsduur.

De referentieperiode van een kwartaal kan tot maximum 1 jaar worden verlengd. De verlenging wordt vastgelegd in een Koninklijk Besluit, in een collectieve overeenkomst of bij ontstentenis in het arbeidsreglement voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers die geen syndicale afvaardiging hebben.

Voor het opmaken van inventarissen en balansen (nummer 5) moet de inhaalrust worden verleend binnen de 13 weken die volgen op de overschrijding van de arbeidsduur.

▶ **Gevallen zonder inhaalrust**

Overschrijdingen van de arbeidsduur door de werknemers van de eigen onderneming voor het uitvoeren van werken om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en bij dringende herstellingen aan machines en materiaal (nummer 10).

► 65-urenregel

Op geen enkel moment in de referentieperiode mogen de overschrijdingen van de normale arbeidsduur meer dan 65 uur tijdens één kalenderjaar bedragen (behalve voor werken om het hoofd te bieden aan een ongeval). Eenmaal deze grens bereikt, moet je eerst de inhaalrust opnemen. Pas dan kan je opnieuw de arbeidsduur overschrijden.

De grens van 65 uur kan evenwel worden opgetrokken tot maximaal 130 uur in twee specifieke gevallen: werken wegens onvoorziene omstandigheden (nummer 12) en buitengewone vermeerdering van het werk (nummer 11).

Hiertoe moesten de sectoren een CAO sluiten en die met de nodige spoed indienen bij de griffie van de collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg vóór 1 oktober 2005.

Indien binnen de aangegeven termijn geen sectorale CAO werd gesloten, kan het quota van uren nog steeds worden opgetrokken via een bedrijfs-CAO gesloten met alle binnen de syndicale afvaardiging vertegenwoordigde organisaties. Bij ontstentenis van een syndicale afvaardiging binnen het bedrijf kan de verhoging van het quota van uren gebeuren via de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement.

Deze op bedrijfsvlak overeengekomen verhogingen moeten door het bevoegde paritaire comité worden goedgekeurd.

FLEXIBILITEIT

In een aantal gevallen kan je werkgever via een CAO je uurroosters en de arbeidsduur aanpassen aan de behoeften van de onderneming zonder een loontoeslag te moeten betalen. Dit noemt men flexibele uurroosters.

De invoering van een systeem van flexibele uurroosters in de onderneming vereist het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers en zonder syndicale afvaardiging kunnen flexibele uurroosters invoeren door een aanpassing van het arbeidsreglement.

WAT IS EEN SYSTEEM VAN FLEXIBELE UURROOSTERS?

Sinds 01/01/03 mag je normale, bij wet vastgelegde arbeidsduur niet méér bedragen dan 8 uur per dag of 38 uur per week.

► Bepalen van een referentieperiode

De CAO moet eerst en vooral de periode bepalen (begin en einde) waarbinnen flexibele uurroosters kunnen worden toegepast. Deze periode duurt maximum 1 jaar.

► Naleven van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

De CAO moet de wekelijkse arbeidsduur vermelden (bijvoorbeeld 38 uur) die tijdens de referentieperiode gemiddeld moet worden nageleefd.

► Flexibiliteit per dag

Het aantal uren dat je per dag minder of meer mag werken bedraagt maximum 2 uur. In totaal mag je niet meer dan 9 uur per dag werken.



Bijvoorbeeld

De normale arbeidsduur bedraagt 8 uur per dag. De minimale arbeidsduur bedraagt 6 uur – de maximale arbeidsduur bedraagt 9 uur.

► Flexibiliteit per week

Het aantal uren dat je per week minder of meer mag werken bedraagt 5 uur.



Bijvoorbeeld

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur. De minimale arbeidsduur bedraagt 33 uur – de maximale arbeidsduur bedraagt 43 uur.

MOET MEN HET ARBEIDSREGLEMENT AANPASSEN?

Neen, de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst over flexibele uurroosters worden automatisch in het arbeidsreglement opgenomen zodra deze CAO wordt ingediend bij de griffie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

WANNEER MOET MIJN WERKGEVER MIJ DE NIEUWE UURROOSTERS MEEDELEN?

Als je werkgever je normale arbeidsduur door een flexibel uurrooster wil vervangen, moet hij dit minstens 7 dagen vooraf bekendmaken door middel van een mededeling die in de bedrijfslokalen wordt uitgehangen.

WAT GEBEURT ER MET MIJN LOON?

Je normale loon is tijdens de hele periode van flexibiliteit gewaarborgd. Het wordt berekend op basis van de gemiddelde arbeidsduur per week en niet op basis van de werkelijk gepresteerde uren. Daarenboven is het zo dat je geen recht hebt op een loontoeslag voor de overschrijdingen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur binnen de grenzen van de toegestane flexibiliteit.

OVERUREN – LOONTOESLAG

Overuren zijn alle uren die je méér werkt dan de toegelaten 9 uur per dag en 38 uur per week (of de grenzen die in de CAO zijn voorzien, bijvoorbeeld 35 uur per week).

Overschrijdingen van de arbeidsduur die we in punt 1, 2, 3, 4 en 6 (op p. 65 en 66) bespreken en bij het werk dat wordt uitgevoerd overeenkomstig de arbeidsvoorwaarden en binnen het stelsel van de “kleine flexibiliteit”, worden niet als overuren beschouwd.

HOE KAN IK OVERUREN INHALEN?

Overuren geven recht op inhaalrust waarvoor je een normaal loon ontvangt. Je moet de inhaalrust opnemen ofwel binnen het huidige kwartaal ofwel in de loop van het volgende kwartaal.

HOE WORDEN MIJN OVERUREN BETAALD?

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

Wanneer overuren gepresteerd worden in het kader van de 2 eerder genoemde gevallen (buitengewone vermeerdering van het werk en werken wegens onvoorziene omstandigheden), kan je er voor de eerste 65 overuren voor kiezen om die uren te laten uitbetalen of te recupereren.

Aangezien het aantal overuren per kalenderjaar bovendien bij sectorale of bedrijfs-CAO kan worden opgetrokken tot 130 uren, kan er ook voor die tweede schijf worden gekozen tussen betaling of recuperatie.

WELKE FISCALE REGELING IS OP OVERUREN VAN TOEPASSING?

Vanaf 1 juli 2005 werd voor de eerste 65 overuren die recht geven op een overwerktoeslag (ingevolge de arbeidswet (vandaag 50 of 100%) of het koninklijk besluit nr. 213 voor de bouwsector (vandaag 20%) in een dubbele gunstige fiscale behandeling voorzien. Half voor de werkgever. Half voor de werknemer. Bedoeling was om « witoverwerk » voor zowel werknemer als werkgever aantrekkelijker te maken.

Voor de werknemer werd dit geregeld door de bedrijfsvoorheffing per overuur te verminderen met een bedrag gelijk aan 24,75% van het gewone uurloon (zonder toeslag voor het overloon). Voor de werkgever wordt het geregeld door niet-doorstorting van een deel van de resterende bedrijfsvoorheffing aan de schatkist, voor eenzelfde percentage van 24,75%.

Ingevolge de nieuwe IPA-wet van 17 mei 2007 werden deze percentages aan lastenverlagingen nu verhoogd. Voor de overuren waarop een wettelijk overloon is verschuldigd van 50 of 100%:

- ▶ **de belastingvermindering voor de werknemer wordt maximaal opgetrokken van 24,75% naar 57,75%.**
- ▶ **de vrijstelling van de doorstortingsverplichting voor de werkgever wordt maximaal verhoogd tot 41,25%.**

Voor de overuren in de bouwsector die recht geven op een overwerktoeslag van 20%:

- ▶ **de belastingvermindering voor de werknemer wordt maximaal opgetrokken naar 66,81%.**
- ▶ **de vrijstelling van de doorstortingsverplichting voor de werkgever wordt maximaal verhoogd tot 32,19%.**

KAN MEN MIJN LOONTOESLAG VERVANGEN DOOR EEN AANVULLENDE INHAALRUST?

Een CAO kan de vervanging van je loontoeslag door een aanvullende inhaalrust met bijhorend loon toestaan. In het kader van een dergelijke overeenkomst opent elk overuur met een loontoeslag van 50% (of 100%) het recht op een aanvullende inhaalrust van minstens een half uur (of 1 uur).

NACHTARBEID

MAG MIJN WERKGEVER MIJ VRAGEN 'S NACHTS TE WERKEN?

Werken tussen 20 u. 's avonds en 6 u. 's morgens is nachtarbeid.

► Algemeen principe

In principe is nachtarbeid verboden voor vrouwen én mannen. Maar uiteraard vereist de economische realiteit bepaalde afwijkingen op deze regel.

► Afwijkingen voorzien in de wet

Een eerste lange reeks afwijkingen laat nachtarbeid toe in situaties waarin dit gerechtvaardigd is door de aard van het werk of de onderneming. We geven enkele voorbeelden:

- **persbedrijven (kranten...);**
- **het verlenen van gezondheidszorgen, preventie of hygiëne in instellingen (of voor personen);**
- **het uitvoeren van werken die niet kunnen worden onderbroken wegens de aard van het werk;**
- **apotheken;**
- **fotografie en cinema, alsook in audiovisuele bedrijven (radio- en televisie-uitzendingen);**
- **het opmaken van inventarissen en balansen; dit werk mag niet langer duren dan 7 nachten per werknemer/per jaar;**
- **opvoedings- en huisvestingsinstellingen;**
- **bewakingsopdrachten die niet op een ander moment kunnen worden uitgevoerd;**
- **in geval van overmacht voorzien door de arbeidswetgeving: werken om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval of bij dringende herstellingen aan machines of materiaal of bij onvoorziene omstandigheden...**

► **Afwijkingen voorzien in een Koninklijk Besluit**

Aan de ene kant kunnen afwijkingen van het verbod op nachtarbeid per Koninklijk Besluit worden toegestaan in sommige activiteitstakken, ondernemingen of beroepen, of met het oog op de uitvoering van bepaalde werken. Aan de andere kant laat een uitvoeringsbesluit van de wet op de nachtarbeid drie uitzonderingen toe, tenminste als de aard van de werken of de activiteit nachtarbeid rechtvaardigen:

- **voor werk in opeenvolgende ploegen;**
- **voor de uitvoering van werk waarvoor een permanente noodzakelijk is;**
- **in ondernemingen waar de gebruikte grondstoffen snel bederven.**

WELKE PROCEDURE MOET MIJN WERKGEVER VOLGEN ALS HIJ NACTARBEID WIL INVOEREN?

► **Vooraf overleggen**

Vóór het opstarten van de procedure tot invoering van nachtarbeid moet je werkgever overleg plegen met de syndicale afvaardiging over de noodzakelijke aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden. De onderhandelingen gaan minstens over:

- **de maatregelen om nachtarbeid te omkaderen (zie verder);**
- **de nodige veiligheidsmaatregelen;**
- **mogelijkheden van kinderopvang;**
- **gelijke behandeling van vrouwen en mannen op vlak van lonen;**
- **het aantal betrokken werknemers.**

► **Procedure**

Ondernemingen met een syndicale afvaardiging kunnen nachtarbeid invoeren door het sluiten van een bedrijfsovereenkomst. De bepalingen die het arbeidsreglement wijzigen, worden rechtstreeks in dit reglement opgenomen. Ondernemingen zonder syndicale afvaardiging moeten het arbeidsreglement aanpassen op de gebruikelijke manier.

WELKE REGELS MOET MEN BIJ NACTARBEID NALEVEN?

Je werkgever moet een aantal zaken naleven:

- **je hebt een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;**
- **je wil vrijwillig in een stelsel van nachtarbeid werken;**

- ▶ het uurrooster's nachts omvat evenveel uren als het volledige uurrooster overdag dat normaal in de onderneming wordt toegepast, met een minimum van 6 uur;
- ▶ de terugkeer naar dagwerk moet voorzien zijn in sommige gevallen: oudere werknemers (50 jaar en ouder), om medische redenen, zwangerschap, om dringende redenen;
- ▶ in bepaalde situaties (bijvoorbeeld: meer dan 12 uur afwezig thuis) moet de werkgever je vervoer organiseren. Doet hij dit niet, dan moet hij je verplaatsingskosten terugbetalen naar rato van 100% van de prijs van een treinkaart;
- ▶ een financiële vergoeding van minimum €1 per uur is verschuldigd (€1,20 voor werknemers van 50 jaar of ouder).

IK BEN OUDER DAN 50 JAAR.

KAN IK TERUGKEREN NAAR DAGWERK?

Als je gedurende 20 jaar nachtwerk hebt gedaan en je bent 50 jaar (op medisch advies) of 55 jaar (andere redenen) kan je vragen terug te keren naar dagwerk. Als de onderneming hier niet op ingaat en je valt zonder werk, heb je recht op een aanvullende werkloosheidsuitkering (€121,14 per maand). Je hebt geen recht op deze aanvullende uitkering als je brugpensioen of een aanvulling als oudere werkloze ontvangt.

WELKE MAATREGELEN BESCHERMEN NACHTARBEID?

Er bestaat een specifieke bescherming door middel van:

▶ De proefperiode

Tijdens een proefperiode van 3 maanden kan je een einde stellen aan de nachtarbeid mits een opzeggingsperiode van 7 dagen en word je opnieuw ingeschakeld in dagwerk.

▶ De bescherming tegen ontslag

Als je met nachtarbeid stopt, ben je beschermd tegen ontslag gedurende 3 maanden, te rekenen vanaf de hervatting van het werk zonder nachtprestaties. Word je toch ontslagen, dan heb je recht op een forfaitaire schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon.

EN WAT MET DE BESTAANDE STELSLS VAN NACHTARBEID?

De nieuwe wettelijke maatregelen in verband met nachtarbeid zijn geldig vanaf 08/04/98.

De oude bepalingen blijven van toepassing voor nachtarbeid ingeschreven in het arbeidsreglement vóór 08/04/98 (als ze op die datum werkelijk werden toegepast). En zij blijven van toepassing zolang de nieuwe bepalingen niet werden opgenomen in het arbeidsreglement.

EN WAT MET BESTAANDE STELSELS VAN NACTARBEID WAARIN VROUWEN NIET WORDEN TOEGELATEN?

In dit geval moet je werkgever je vertegenwoordigers in de ondernemingsraad (of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging) raadplegen. Het overleg handelt onder meer over die zaken waarover een voorafgaand akkoord is vereist bij de invoering van nachtarbeid in de onderneming (bijvoorbeeld in verband met gelijke lonen voor mannen en vrouwen). Een verslag van deze raadpleging moet aan de voorzitter van het bevoegd paritair comité worden overgemaakt.

ZONDAGSWERK

KAN MIJN WERKGEVER MIJ VERPLICHTEN TE WERKEN OP ZONDAG?

In principe kan je werkgever je niet vragen op zondag te werken.

ZIJN ER AFWIJINGEN MOGELIJK OP HET VERBOD OP ZONDAGSWERK?

In de praktijk bestaan er heel wat uitzonderingen om aan de economische realiteit tegemoet te komen. De afwijkingen zijn bijna identiek aan deze voor nachtarbeid (zie hiervoor).

► **Distributiesector**

In de handel in voedingswaren (behalve de groothandel), de zelfstandige kleinhandel, levensmiddelenbedrijven met talrijke bijhuizen, grote kleinhandelszaken en warenhuizen is zondagswerk toegestaan in volgende gevallen:

- **slagerijen, bakkerijen en banketbakkerijen;**
- **voedingswinkels met minder dan 5 werknemers per winkel;**
- **salons, tentoonstellingen, musea, beurzen, nijverheids- en landbouwtentoonstellingen, markten, optochten en sportmanifestaties die buiten de onderneming plaatsvinden;**
- **persbedrijven;**

- ▶ verkopers in benzinestations;
- ▶ winkels van genees- en heelkundige toestellen;
- ▶ tabakswinkels;
- ▶ winkels van snijbloemen.

In meubel- en tuinwinkels maakt een Koninklijk Besluit van 1997 de tewerkstelling van werknemers mogelijk op maximum 40 zondagen, op voorwaarde dat de werkgever dit elk jaar in december vooraf meldt aan de sociale inspectie.

In de andere kleinhandelszaken mogen de werknemers werken van 8u 's morgens tot 12u 's middags.

Als werknemer in de distributiesector kan je worden tewerkgesteld op hoogstens 6 zondagen per kalenderjaar omwille van bijzondere en voorbijgaande omstandigheden of ter gelegenheid van een evenement of een braderie.

▶ Badplaatsen en seizoenbedrijven

In badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra mag je tussen 1 mei en 30 september alsook tijdens de paas- en kerstvakantie op zondag werken in kleinhandelszaken en kappersbedrijven. Buiten deze periode kan je 13 zondagen werken. Als je werkt in een seizoenbedrijf of een bedrijf onderhevig aan slechte weersomstandigheden kan je toestemming krijgen om 12 maal per jaar op zondag te werken (via een Koninklijk Besluit), maar nooit meer dan 4 opeenvolgende weken.

▶ Ploegenarbeid

Als je in een continu ploegenstelsel werkt, mag je op zondag werken. Er is een voorwaarde: je moet eenmaal per week het werk onderbreken gedurende 24 opeenvolgende uren, waarvan minstens 18 met een zondag moeten samenvallen.

HEB IK RECHT OP EEN DAG INHAALRUST NA HET WERKEN OP ZONDAG?

Je hebt recht op inhaalrust binnen de 6 dagen die volgen op het zondagswerk. Zondagswerk dat minder dan 4 uur in beslag nam, geeft recht op een halve dag inhaalrust. Meer dan 4 uur geeft recht op een volledige dag inhaalrust.



Opgelet! Je bent niet verplicht op zondag te werken (vrijwilligheid is de regel). Je werkgever moet minstens 24 uur vooraf de sociale inspectie en de syndicale afvaardiging op de hoogte brengen.



Opmerking: Sectorale CAO's of bedrijfsovereenkomsten voorzien dikwijls in hogere loontoeslagen voor zondagswerk.

EN HOE ZIT HET MET MIJN LOON VOOR ZONDAGSWERK?

Zijn de gepresteerde uren op zondag overuren dan is een loontoeslag van 100% verschuldigd (zie “de vergoeding van overuren”).



4. 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?

Het “vakantiejaar” is het referentiejaar voor de vaststelling van je vakantie. Het vakantiejaar is het voorbije kalenderjaar. Als je het vakantiejaar volledig hebt gewerkt, krijg je 4 weken vakantie. In een arbeidsregeling van 6 dagen per week heb je recht op 2 dagen vakantie per gewerkte maand in het vakantiejaar (of gelijkgestelde dagen, zie verder).

In een arbeidsregeling van 5 dagen per week krijg je 4 dagen minder op jaarbasis. In het schema hieronder vind je de vakantiedagen waarop je recht hebt in verhouding tot het aantal gewerkte maanden in het vakantiejaar. Een onvolledige maand telt niet mee in de berekening van het aantal vakantiedagen. Je kan wel verschillende onvolledige maanden samenbrengen tot een of meerdere maanden.

► Duur van de jaarlijkse vakantie (bedienden/wettelijk minimum)

Werkmaanden	Vakantiedagen	
	6-dagenweek.	5-dagenweek
1	2	2
2	4	4
3	6	5
4	8	7
5	10	9
6	12	10
7	14	12
8	16	14
9	18	15
10	20	17
11	22	19
12	24	20



Sectorale overeenkomsten of bedrijfsakkoorden voorzien dikwijls in bijkomende vakantiedagen die afhankelijk kunnen zijn van het aantal jaren anciënniteit.

De praktijk wijst uit dat de werkgever doorgaans een vakantiedag verleent voor meer dan een halve maand werk

► **Duur van de jaarlijkse vakantie
(arbeiders/wettelijk minimum)**

Aantal werkdagen tijdens het referentiejaar		Aantal vakantiedagen	
6-dagenweek	5-dagenweek	6-dagenweek	5-dagenweek
0 tot 11	0 tot 9	0	0
12 tot 23	10 tot 19	1	1
24 tot 34	20 tot 28	2	2
35 tot 46	29 tot 38	3	3
47 tot 57	39 tot 47	4	4
58 tot 69	48 tot 66	5	5
70 tot 80	67 tot 76	6	5
81 tot 92	77 tot 86	7	6
93 tot 103	87 tot 96	8	7
104 tot 115	97 tot 105	9	8
116 tot 126	106 tot 124	10	9
127 tot 138	125 tot 134	11	10
139 tot 149	135 tot 143	12	11
150 tot 161	144 tot 153	13	12
162 tot 172	154 tot 162	14	13
173 tot 184	163 tot 181	15	14
185 tot 195	182 tot 191	16	15
196 tot 207	192 tot 201	17	16
208 tot 218	202 tot 211	18	17
219 tot 230	212 tot 220	19	18
231 tot 241	221 tot 229	20	19
242 tot 253	230 en meer	21	20
254 tot 264		22	20
265 tot 276		23	20
meer dan 276		24	20



Opgelet!

In sommige sectoren en ondernemingen heb je recht op bijkomende vakantiedagen, doorgaans gekoppeld aan je anciënniteit of aan bepaalde gebeurtenissen.

WELKE DAGEN VAN SCHORSING VAN MIJN OVEREENKOMST WORDEN GELIJKGESTELD MET WERKDAGEN VOOR DE BEREKENING VAN MIJN JAARLIJKSE VAKANTIE?

De dagen dat je buiten je wil om afwezig bent, worden gelijkgesteld met effectieve werkdagen. Voorbeelden: de eerste 12 maanden van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een arbeidsongeval, ziekte (beroepsziekte of niet), zwangerschapsverlof, oproeping of wederoproeping onder de wapens, vervulling van burgerplichten (voogd, lid van een familierraad, getuige voor het gerecht, kiezer of lid van kiesbureau), uitoefenen van een openbaar mandaat of een syndicale opdracht, enz.

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.

EN WAT MET DE FEESTDAGEN?

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).

EN WAT MET HET KLEIN VERLET?

Klein verlet tijdens de vakantieperiode 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 of bij ontstentenis;**
- ▶ **door de ondernemingsraad of bij ontstentenis;**
- ▶ **met een akkoord tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis;**
- ▶ **met een akkoord tussen de werkgever en de werknemer.**

Er bestaan een aantal regels:

- ▶ **de vakantie moet binnen het jaar worden toegekend; elke overdracht naar een volgend jaar is verboden;**
- ▶ **als samenwonende met gezinslast krijg je bij voorkeur vakantie toegekend tijdens de schoolvakanties;**
- ▶ **tussen 1 mei en 31 oktober moet een periode van 2 opeenvolgende vakantieweken worden toegekend,**

tenzij je je hiertegen verzet (de werknemer jonger dan 18 jaar heeft recht op 3 weken);

- ▶ je moet minstens 1 volledige vakantieweek opnemen, zelfs als je het daar niet mee eens bent;
- ▶ vakantiedagen na de 2^{de} of 3^{de} week worden opgenomen in periodes van geringere activiteit of ter gelegenheid van plaatselijke, regionale of andere feesten;
- ▶ het opnemen van halve dagen vakantie is verboden (behalve als je werkgever akkoord gaat).

MOET IK MIJN VAKANTIE OPNEMEN?

Ja. Je kan in geen enkel geval afstand doen van je vakantie. Deze maatregel voorkomt misbruiken van de werkgever die je onder druk zou kunnen zetten om geen vakantie op te nemen.

HOE WORDT MIJN VAKANTIEGELD BEREKEND?

1. JE BENT BEDIENDE

▶ Het gewoon vakantiegeld

Dit is je normaal maandloon voor je vakantiemaand.

▶ Het dubbel vakantiegeld

Dit is een toeslag bovenop je normale loon. Het dubbel vakantiegeld vertegenwoordigt 92% van het normale maandloon. Het wordt als volgt berekend:

$$\frac{\text{Aantal maanden}^* \times 92\% \text{ van het loon}^{**}}{12}$$

* Gepresteerd (of gelijkgesteld) in het voorbije jaar.


** Brutoloon van de maand waarin je vakantie neemt.



Voorbeelden

Je hebt het voorbije jaar (vakantiejaar) 12 maanden gewerkt en je verdient op het moment van je vakantie €1250 bruto. Je dubbel vakantiegeld bedraagt dus:

$$\frac{12 \times (92\% \text{ van } \text{€}1250)}{12} = \text{€}1150$$



Als je onderneming tijdens de vakantieperiode sluit en je nog geen recht hebt op jaarlijkse vakantie (bijvoorbeeld omdat je tijdens het voorbije jaar niet hebt gewerkt), dan moet je je voor die periode inschrijven in de werkloosheid.

Je hebt in het vakantiejaar 8 maanden gewerkt en je verdient momenteel €1250. bruto. Je vakantiegeld bedraagt:

$$\frac{8 \times (92\% \text{ van } \text{€}1250)}{12} = \text{€}766,66$$

Normaal gezien wordt het vakantiegeld betaald op het moment dat je je belangrijkste vakantie opneemt.

2. JE BENT ARBEIDER

Je gewoon en dubbel vakantiegeld worden niet door je werkgever maar door de vakantiekas betaald.

EN WAT ALS MIJN LOON VERANDERLIJK IS?

Het veranderlijk loon is een gedeelte van het loon dat kan schommelen volgens de omstandigheden. Voorbeelden: commissieloon, resultaatsgebonden premies, lonen en loontoeslagen voor overuren of bijkomende uren, winstdeling, enz. Als berekeningsbasis van het enkelvoudig vakantiegeld nemen we het daggemiddelde van het variabel loon van de 12 maanden die de maand van de berekening voorafgaan. Als je werkzaam bent in een 6-dagenweekstelsel bedraagt het maximum aantal arbeids- of gelijkgestelde dagen die per maand in aanmerking moeten worden genomen voor het berekenen van het daggemiddelde van het veranderlijk loon 25.



Voorbeelden

Je werkte 6 dagen per week en hebt in de 12 maanden die je vakantie voorafgaan een variabel loon van €20.000 ontvangen. Het aantal vakantiedagen waarop je recht hebt, is $12 \times 2 = 24$ dagen.

Het enkel vakantiegeld is gelijk aan:

$$\frac{\text{€}20000 \times 24}{25 \times 12} = \text{€}1600$$

Het dubbel vakantiegeld is gelijk aan:

$$\frac{\text{€}20000 \times 92\%}{12} = \text{€}1533$$



Voor meer info kan je terecht bij de juridische dienst van je gewestelijke BBTK-afdeling.

Als je minder dan 6 dagen per week werkt, is het maximum aantal arbeids- of gelijkgestelde dagen dat per maand moet in aanmerking genomen worden voor de vaststelling van het daggemiddelde, gelijk aan een breuk van 25 proportioneel met de arbeidsregeling.

WORDT ER REKENING GEHOUDEN MET DE VARIABLE PREMIES?

Onder variabele premies verstaat men bijvoorbeeld winstdelingen, resultaatsgebonden premies, productiviteitspremies, enz.

De rechtspraak en de rechtsleer vinden al geruime tijd unaniem dat het basisloon in de berekening van het vakantiegeld ook de bonussen en de resultaatsgebonden premies, waarvan het bedrag varieert op basis van objectieve en subjectieve criteria, moet omvatten.

De Koninklijke Besluiten van 01/03/99 en 28/04/99 hebben dit probleem geregeld en bepalen de opname van de variabele premies in de berekening van het vakantiegeld met terugwerkende kracht vanaf 01/12/98.

“Worden eveneens in aanmerking genomen als een veranderlijke wedde, de veranderlijke premies waarvan de toekenning gekoppeld is aan een beoordeling van de prestaties van de bediende, aan zijn productiviteit, aan het resultaat van de onderneming of van een afdeling ervan of aan ieder criterium dat de betaling ervan onzeker en wisselend maakt, ongeacht de periodiciteit of het ogenblik van de betaling van deze premies.”

KAN ER SOMS EEN EXTRALEGAAL VAKANTIEGELD WORDEN UITBETAALD?

Bovenop de wettelijke vakantiegelden kennen bepaalde bedrijven een aanvulling toe. Dit extralegale vakantiegeld is onderworpen aan RSZ-bijdragen.

WANNEER BETAALT MEN VAKANTIEGELD BIJ HET VERLATEN VAN DE ONDERNEMING?

Je hebt recht op vakantiedagen (en dus ook op vakantiegeld) in verhouding tot het aantal gepresteerde (of gelijkgestelde) maanden in het vakantiejaar. Het vakantiegeld wordt uitbetaald op het ogenblik dat je de onderneming verlaat.



De regels voor het vakantiegeld bij het verlaten van de onderneming zijn geldig bij het einde van de arbeidsovereenkomst (opzegging van werkgever of werknemer, einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, enz.), oproeping onder de wapens, volledige loopbaanonderbreking of ingeval van opname van een tijdskrediet onder de vorm van een volledige schorsing van de overeenkomst.



Voorbeeld

Je werkt in 2007 voor werkgever X. In juni verlaat je de onderneming. Je hebt recht op 10 vakantiedagen in 2008. Je ontvangt het vakantiegeld op het ogenblik dat je de onderneming verlaat.

Om dezelfde reden moet je werkgever je vakantiegeld uitbetalen in verhouding tot je prestaties van het voorbije jaar, ook al heb je in het lopende jaar nog geen vakantie opgenomen.

HOE WORDT MIJN VAKANTIEGELD BIJ HET VERLATEN VAN DE ONDERNEMING BEREKEND?

Het vakantiegeld bij het verlaten van de onderneming bedraagt 15,34% van je brutoloon tijdens het vertrekjaar of tijdens het vakantiejaar voor de vakantiedagen die je niet hebt opgenomen. Met brutoloon bedoelt men ook de eindejaarspremie, de 13de maand, premies, overuren en voordelen in natura... Hierover lees je meer in hoofdstuk 2 bij de vraag: "Wat maakt deel uit van mijn loon?".

Die 15,34% is samengesteld uit 7,67% voor het gewoon vakantiegeld en 7,67% voor het dubbel vakantiegeld. Dit percentage bevat dus het gewoon en het dubbel vakantiegeld.



Voorbeelden

- ▶ Je verlaat je onderneming in juli 2007. Je hebt in 2007 nog geen vakantie opgenomen. Je verdiende €10 000 bruto in 2007 en €20.000 bruto in 2006. Je vakantiegeld bij het verlaten van de onderneming bedraagt:
 - ▶ voor 2007 (vakantie 2008): $€10.000 \times 15,34\% = €1534$
 - ▶ voor 2006 (vakantie 2007): $€20.000 \times 15,34\% = €3068$
- ▶ Als je al een gedeelte van je vakantie hebt opgenomen, ontvang je dezelfde som min het gewoon en dubbel vakantiegeld dat je reeds hebt ontvangen.
- ▶ Als je al je vakantiedagen hebt opgenomen, bedraagt je vakantiegeld bij het verlaten van de onderneming:
 - ▶ voor 2007 (vakantie 2008): $€10.000 \times 15,34\% = €1534$ (het enkel en dubbel vakantiegeld).
 - ▶ voor 2006 (vakantie 2007): niets, aangezien je het gewoon en dubbel vakantiegeld al hebt ontvangen.

Attesten voor je nieuwe werkgever

Bij het verlaten van de onderneming moet je werkgever je attesten overhandigen met het bedrag van het ontvangen vakantiegeld en het daarop betrekking hebbend vakantiejaar. Deze attesten moet je afgeven aan je nieuwe werkgever, die het verschuldigde vakantiegeld berekent in verhouding tot je loon op het moment dat je vakantie neemt (zie hoger). Dit bedrag vermindert hij met het bedrag dat in het attest wordt vermeld. Als je bij je nieuwe werkgever minder verdient, is het bedrag dat wordt afgetrokken van je vakantiegeld begrensd. Waarom? Het vakantiegeld dat je bij het verlaten van de onderneming hebt ontvangen, is hoger dan het vakantiegeld dat je nieuwe werkgever moet betalen. Om een negatief saldo te voorkomen mag het afgetrokken bedrag dan ook niet hoger zijn dan het vakantiegeld dat je bij je vroegere werkgever zou hebben ontvangen.

Opgelet! Dikwijls vergeet men dat de som die bij het verlaten van de onderneming wordt uitbetaald, bedoeld is om de vakantieperiode in het volgende jaar te overbruggen. Wees voorzichtig.

Sinds 1 januari 2007 moet je werkgever je eveneens vertrekvakantiegeld betalen als je van arbeidsregeling verandert, d.w.z. ingeval van vermindering bij je werkgever van het gemiddelde aantal wekelijks gepresteerde uren.

Dit vakantiegeld moet in de maand december worden betaald. Wend je voor meer inlichtingen over de berekening van dit vakantiegeld tot de juridische dienst van je BBTK-afdeling

Opgelet! de vaste eindejaarspremie is niet opgenomen in de berekeningsformule voor dit vakantiegeld.



► Vakantiegeld

Statuut	Berekeningsbasis
Bediende	
Gewoon vakantiegeld	Loon van de vakantiemaand.
Dubbel vakantiegeld	92% van het loon in verhouding tot het aantal gewerkte maanden tijdens het vakantiejaar*.
Vakantiegeld bij het verlaten van de onderneming	Gewoon en dubbel vakantiegeld uitbetaald bij het verlaten van de onderneming (15,34% van het brutoloon tijdens het vakantiejaar*).
Aanvullend vakantiegeld	Vastgelegd in een individuele of collectieve overeenkomst.
Arbeider	
Gewoon en dubbel vakantiegeld	15,38% van het brutoloon (aan 108%) tijdens het vakantiejaar*.
Aanvullend vakantiegeld	Vastgelegd in een individuele of collectieve overeenkomst.

*Ter herinnering: het vakantiejaar is het kalenderjaar dat het jaar waarin de vakantie wordt genomen voorafgaat (bijv. je neemt vakantie in 2008 – het vakantiejaar is het jaar 2007).

HEB IK RECHT OP VAKANTIE ALS IK NOG MAAR PAS BEN BEGINNEN WERKEN?

Het 1^{ste} kalenderjaar heb je in theorie geen recht op vakantie (aangezien dit recht afhangt van het aantal gewerkte maanden in het vorig jaar).

Voor beginnende werknemers voorziet men specifieke regels opdat je eveneens recht zou hebben op vakantie.

Een jongere die pas is afgestudeerd en die ten minste 1 maand als loontrekkende heeft gewerkt, kan, tijdens het volgende jaar, 4 weken vakantie opnemen door enerzijds gewone vakantie te cumuleren, d.w.z. door de werkgever betaalde vakantie naargelang van het uitgevoerde werk tijdens het vakantiejaar en anderzijds de jeugdvakantie-uitkering, betaald door de RVA, die de vakantie dekt voor de periode waarin niet werd gewerkt.



Voorwaarden

- ▶ Je bent jonger dan 25 jaar op 31 december van het vakantiejaar.
- ▶ Je bent in het vakantiejaar afgestudeerd of je hebt je opleiding of leercontract beëindigd.
- ▶ Je hebt in het vakantiejaar ten minste 1 maand als loontrekkende gewerkt. Deze tewerkstelling moet ten minste 70 arbeidsuren of gelijkgestelde uren omvatten.

WAT IS DE “JEUGDVAKANTIE-UITKERING”?

Deze uitkering wordt betaald door de RVA en is begrensd tot 65% van het verdiende loon (dat zelf begrensd is, zoals voor de andere RVA-uitkeringen) – hetzij maximum €44,91 per dag.

Er is geen dubbel vakantiegeld verschuldigd voor het gedeelte dat de RVA ten laste neemt: alleen de verlofdagen voortvloeiend uit de gepresteerde arbeidsmaanden in 2007 geven recht op dubbel vakantiegeld.

In de praktijk: nadat hij de vakantiedagen heeft opgebruikt waarop hij recht heeft door zijn prestaties van het jaar 2007, kan de jongere die het saldo van de 4 vakantieweken in 2008 wenst op te gebruiken, dit doen en een jeugdvakantie-uitkering van de RVA ontvangen.

HEB IK RECHT OP VAKANTIE ALS IK ALS OUDERE WERKNEMER HET WERK HERVAT NA EEN LANGE PERIODE VAN INACTIVITEIT?

Een oudere werknemer die het werk hervat na een lange periode van inactiviteit (werkloosheid, invaliditeit), kan 4 weken vakantie opnemen door enerzijds gewone betaalde vakantie te cumuleren (als er nog is) en anderzijds de seniorvakantie-uitkering, betaald door de RVA, die de vakantie dekt voor de periode waarin niet werd gewerkt.



Voorwaarden

- ▶ Je bent minstens 50 jaar op 31 december van het vakantiejaar.
- ▶ Je hebt geen recht op 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar, ingevolge een periode volledige werkloosheid of invaliditeit.



Hoe hiervan genieten?

Om de jeugdvakantie-uitkering aan te vragen, moet je een formulier “C103 jeugdvakantie” aanvragen bij het ABVV. Dit formulier moet door jou zelf en door je werkgever worden ingevuld. De verlofdagen die gedekt zijn door de jeugdvakantie-uitkering kunnen enkel worden opgenomen bij een tewerkstelling als loontrekkende.

Er wordt geen seniorvakantie-uitkering betaald voor periodes van onderbreking zoals tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, onbetaald verlof, loopbaanonderbreking, ...

Hoe hiervan genieten?

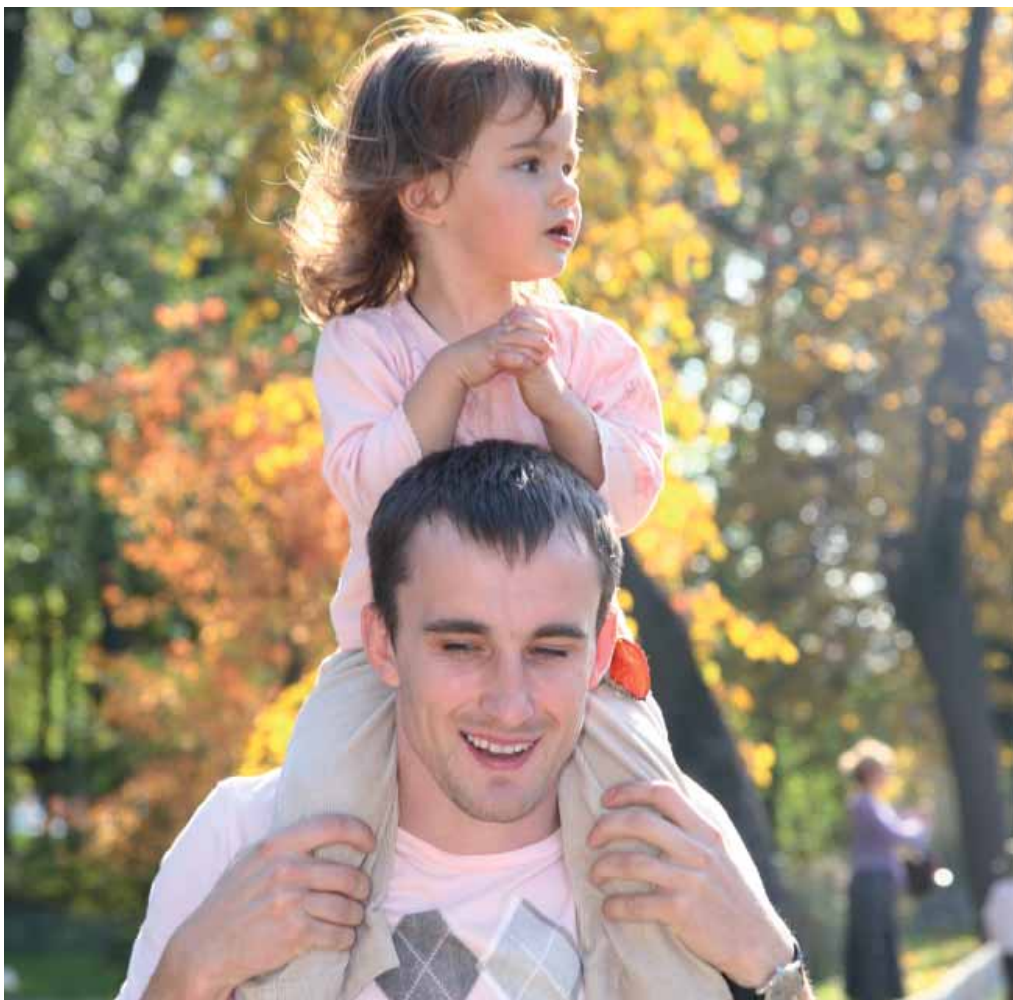
Om de seniorvakantie-uitkering aan te vragen, moet je een formulier "C103 seniorvakantie" aanvragen bij het ABVV. Dit formulier moet door jou zelf en door je werkgever worden ingevuld. De verlofdagen die gedekt zijn door de seniorvakantie-uitkering kunnen enkel worden opgenomen bij een tewerkstelling als loontrekkende.

WAT IS DE "SENIORVAKANTIE-UITKERING"?

Deze uitkering wordt betaald door de RVA en is begrensd tot 65% van het verdiende loon (dat zelf begrensd is, zoals voor de andere RVA-uitkeringen) – hetzij maximum €44,47 per dag.

In de praktijk: nadat hij de vakantiedagen heeft opgebruikt waarop hij recht heeft door zijn prestaties van het jaar 2007, kan de oudere werknemer die het saldo van de 4 vakantieweken in 2008 wenst op te gebruiken, dit doen en een seniorvakantie-uitkering van de RVA ontvangen.





5. FEESTDAGEN

Iedere werknemer heeft recht op 10 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 10: 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 ontvang je een loon gelijk aan dat van 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 het gevolg is van ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte, zwangerschapsverlof, staking of lock-out;**
- ▶ **gedurende een periode van 14 dagen na het begin van de andere schorsingen in uitvoering van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, na voorlopige hechtenis, klein verlet, educatief verlof of de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht.**

BIJZONDERE GEVALLEN

In het geval van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor duidelijk omschreven werk of indien je ontslagen werd, heb je eveneens 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).**

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 AFWIJINGEN VAN HET VERBOD TE WERKEN OP FEESTDAGEN?

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

EN WAT ALS IK DEELTIJDS WERK?

Zie hoofdstuk 10 "Deeltijds werken".







6. KLEIN VERLET

Als werknemer heb je het recht om in bepaalde privé-omstandigheden (huwelijk, overlijden, ...) afwezig te zijn van je werk mét behoud van loon.



De collectieve arbeidsovereenkomst van de NAR van 17/11/99 geeft de samenwonende partner van de werknemer gelijke rechten inzake klein verlet omwille van familiale gebeurtenissen (met behoud van loon!).

WANNEER 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. Die noemt men het “klein verlet” of de “wettelijke afwezigheid”. Je moet je werkgever vooraf verwittigen. Als dit onmogelijk is door een plotse gebeurtenis (bijvoorbeeld 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.

► Overzicht afwezigheid voor “klein verlet”

Gebeurtenis	Duur
Jouw huwelijk	2 dagen.
Huwelijk van een familielid.	1 dag.
Priesterwijding of intrede in een klooster van naaste familieleden.	1 dag.
Geboorte van jouw kind (vaderschapsverlof).	10 dagen (waaronder 7 betaald door de ziekenfonds).
Overlijden van een familielid.	1 tot 3 dagen volgens de graad van verwantschap.
Plechtige communie of feest van “de vrijzinnige jeugd”.	1 dag.
Een verblijf als <ul style="list-style-type: none"> • milicien in een rekruteringscentrum of een militair ziekenhuis; • gewetensbezwaarde in een administratieve gezondheidsdienst of een aangeduid ziekenhuis. 	Maximum 3 dagen.
Bijeenkomst van de familieraad.	Maximum 1 dag.
Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of verschijning op bevel van de arbeidsrechtbank.	Maximum 5 dagen.
Uitoefenen van het ambt van bijzitter.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen.
Adoptie van een kind (adoptieverlof).	<ul style="list-style-type: none"> • 6 weken bij adoptie van een kind jonger dan 3 jaar • 4 weken wanneer het kind tussen 3 en 8 jaar oud is (Drie dagen zijn ten laste van de werkgever. De overige dagen worden vergoed aan 82% van het begrensde loon. Het maximumbedrag van de vergoeding is gelijk aan €92,55 voor gevallen die ingaan vanaf 01/01/07)

Deze lijst is slechts een minimum. Talrijke CAO's voorzien in bijkomende redenen en/of een langere afwezigheid.



7. 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 een ongeval). Hiervoor bestaan er nauwkeurige regels, zodat je weet wat kan, mag en moet.

WAT GEBEURT ER ALS JE DOOR ZIEKTE OF EEN ONGEVAL NIET KAN WERKEN?

Het normale gevolg van arbeidsongeschiktheid door ziekte of een ongeval is dat de uitvoering van je arbeidsovereenkomst eenvoudigweg wordt opgeschort. Gedurende een bepaalde tijd behoud je nochtans het recht op je normale loon.

HOE MOET IK MIJN WERKGEVER VERWITTIGEN?

Je moet onmiddellijk je werkgever op de hoogte brengen van je arbeidsongeschiktheid. Dit is zeer belangrijk. Doe je dat niet, dan kan de werkgever je beschuldigen de reorganisatie van het werk te hebben verhinderd.

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 (uitzonderingen kunnen worden opgenomen in een CAO of in het arbeidsreglement).

Als je deze termijn niet naleeft, kan de betaling van het loon voor de dagen ongeschiktheid die aan het afgeven van het medisch attest voorafgingen, worden geweigerd. Een geval van overmacht kan de laattijdige bezorging van het attest rechtvaardigen: bijvoorbeeld als je alleen woont en door je ziekte het attest niet kon bezorgen.

HEEFT MIJN WERKGEVER HET RECHT EEN BEROEP TE DOEN OP EEN CONTROLLEREND 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 je 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 kan uitsluitend vaststellen of je al dan niet arbeidsongeschikt bent. Hij mag niets anders meedelen over je gezondheidstoestand, aangezien deze valt onder het beroepsgeheim.

WAT GEBEURT ER ALS ER GEEN AKKOORD IS TUSSEN DE CONTROLLEREND GENEESHEER EN DE BEHANDELEND GENEESHEER?

Stel: de behandelend geneesheer verklaart je arbeidsongeschikt maar de controlerend geneesheer is het daar niet mee eens. Hij vindt dat je wel aan het werk kan. In dat geval kan de werkgever in samenspraak met jou een derde geneesheer aanduiden. Een soort scheidsrechter als het ware. In principe ben je niet verplicht deze procedure te aanvaarden, behalve als de arbeidsrechtbank je daartoe verplicht (wat veel voorkomt als de eerste twee geneesheren niet akkoord gaan).

EN WIE ZAL DAT BETALEN?

Artikel 31 § 5 van de wet van 03/07/78 bepaalt sinds kort dat de arbitragekosten alsook de verplaatsingskosten van de werknemer ten laste van de verliezende partij zijn.

MAG MIJN WERKGEVER NAGAAN OF IK IN STAAT BEN OPNIEUW TE WERKEN?

In feite zegt de wet daar niets over. Als de behandelend geneesheer je opnieuw arbeidsgeschikt verklaart, kan de werkgever in principe geen getuigschrift eisen. Hij kan je evenmin laten onderzoeken door een controlerend geneesheer of een arbeidsgeneesheer (behalve in enkele welbepaalde gevallen).

GEWAARBORGD LOON

IK BEN BEDIENDE. HOELANG IS MIJN LOON GEWAARBORGD DOOR MIJN WERKGEVER BIJ EEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID?

Over het algemeen behoud je het recht op normaal loon tijdens de eerste 30 dagen van je arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat je minstens 1 maand anciënniteit hebt in de onderneming.



Uitzonderingen

In geval van ongeschiktheid tijdens de 1ste maand dat je in de onderneming werkt, heb je dus geen recht op een gewaarborgd loon. Bij een proefperiode of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minder dan 3 maanden is de reglementering iets ingewikkelder. Het schema hierna probeert alles te verduidelijken. Tijdens de eerste 7 dagen arbeidsongeschiktheid



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.

ontvang je 100% loon van je werkgever. De volgende 7 dagen ontvang je nog altijd het equivalent van je nettoloon. De 15^{de} tot de 30^{ste} dag ben je ten laste van het ziekenfonds maar je werkgever moet je een aanvulling uitbetalen. In totaal ontvang je een bedrag gelijk aan je nettoloon.

In dat geval wordt de eerste dag van afwezigheid niet betaald: dit is de carensdag. De periode van het gewaarborgd loon begint dus pas op de 2^{de} dag van de arbeidsongeschiktheid, behalve als de arbeidsongeschiktheid langer dan 14 dagen duurt of aan een arbeidsongeval of een beroepsziekte is te wijten.

Opnieuw afwezig

Als je binnen de 14 dagen na de eerste arbeidsongeschiktheid hervalt, en als je tijdens je vorige ongeschiktheid 30 dagen gewaarborgd loon hebt ontvangen, is je werkgever je niets verschuldigd. Je moet je dan rechtstreeks wenden tot je ziekenfonds (zie verder). Heb je geen gebruik gemaakt van de 30 dagen gewaarborgd loon dan heb je recht op het saldo. Maar als je meerdere keren hervalt (met tussenperiodes van minder dan 14 dagen), moet je werkgever nooit meer dan 30 dagen gewaarborgd loon betalen.

Opgelet!

Als je medisch kan aantonen dat de nieuwe werkonderbreking door een andere reden werd veroorzaakt (bijvoorbeeld een andere ziekte die met de voorgaande ziekte geen verband houdt), heb je opnieuw recht op een volledige periode gewaarborgd loon.

IK BEN ARBEIDER. HOE LANG IS MIJN LOON GEWAARBORGD BIJ EEN ARBEIDSONGESCHIKTHEID?

- ▶ Je werkgever moet je tijdens de eerste 7 dagen arbeidsongeschiktheid 100% loon uitbetalen. Er is geen carensdag.
- ▶ Van de 8^{ste} tot de 30^{ste} dag arbeidsongeschiktheid schiet je werkgever je belastbaar brutoloon voor, verminderd met de bedrijfsvoorheffing.

GEWAARBORGD LOON – BEDIENDE

Tijdens de proefperiode of arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een welomschreven werk van minder dan 3 maand

Anciënniteit	Periode	Bedrag	Betaald door
Minder dan een maand	1 ^{ste} maand	Geen gewaarborgd loon verschuldigd door de werkgever	Ziekenfonds
Meer dan een maand	1 ^{ste} tot de 7 ^{de} dag	100%	Werkgever
	8 ^{ste} tot de 14 ^{de} dag	86,93%	Werkgever
	15 ^{de} tot de 30 ^{ste} dag	a. Voor het gedeelte van het loon lager dan het RIZIV-plafond (€2934,64, bedrag op 01/01/08): <ul style="list-style-type: none"> • 26,93% • 60% (55% voor samenwonenden). b. Voor het gedeelte van het loon boven het RIZIV-plafond: 86,93%	Werkgever Ziekenfonds Werkgever

Na de proefperiode of arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde duur of voor een welomschreven werk van langer dan 3 maand

Anciënniteit	Periode	Bedrag	Betaald door
	Tijdens de 30 eerste dagen	100%	Werkgever

GEWAARBORGD LOON – ARBEIDERS

Anciënniteit	Periode	Bedrag	Betaald door
Minder dan een maand	1 ^{ste} maand	Geen gewaarborgd loon verschuldigd door de werkgever.	Ziekenfonds
Meer dan een maand	1 ^{ste} tot de 7 ^{de} dag	100%	Werkgever
	8 ^{ste} tot de 14 ^{de} dag	85,88%	Werkgever
	15 ^{de} tot de 30 ^{ste} dag	a. Voor het gedeelte van het loon lager dan het RIZIV-plafond (€2934,64, bedrag op 01/01/08): <ul style="list-style-type: none"> • 25,88% • 60% (55% voor samenwonenden). b. Voor het gedeelte van het loon boven het RIZIV-plafond (€2934,64, bedrag op 01/01/08): 85,88%	Werkgever Ziekenfonds Werkgever

KAN IK TIJDENS MIJN ARBEIDSONGESCHIKTHEID WORDEN ONTSLAGEN?

Je werkgever mag je ontslaan maar de opzeggingstermijn loopt niet. Deze termijn wordt trouwens opgeschort als je ontslagen werd vóór je arbeidsongeschiktheid. De werkgever kan je niettemin ontslaan door je naast je gewaarborgd loon de gebruikelijke wettelijke opzeggingsvergoeding uit te betalen.

Wanneer je arbeidsongeschiktheid meer dan 6 maanden duurt, heeft je werkgever het recht de arbeidsovereenkomst te verbreken. Hij moet je het loon uitbetalen dat overeenkomt met de opzeggingstermijn verminderd met het gewaarborgd loon dat je in het begin van je arbeidsongeschiktheid hebt ontvangen. Heb je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur van minstens drie maanden, dan is een ontslag mits opzegging onmogelijk. De verbrekingsvergoeding bij een dergelijke arbeidsovereenkomst is vrij hoog.

Als je arbeidsongeschiktheid echter meer dan 6 maanden duurt, mag je werkgever de arbeidsovereenkomst verbreken. Hij moet dan wel een vergoeding betalen gelijk aan de resterende periode van de overeenkomst, maar met een maximum van drie maanden loon en na aftrek van het gewaarborgd loon. Als je op proef of met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een welomschreven werk van minder dan drie maanden werd aangenomen, kan je na 7 dagen arbeidsongeschiktheid worden ontslagen zonder opzeggingstermijn of vergoeding.

UITKERINGEN VOOR ZIEKTE EN INVALIDITEIT

WAT GEBEURT ER

NA DE PERIODE VAN GEWAARBORGD LOON?

Onder bepaalde voorwaarden betaalt het ziekenfonds je een ziektevergoeding. 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 5^{de} 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.

► **Wachttijd**

Alvorens recht te hebben op uitkeringen moet je normaal gezien een wachttijd doorlopen.


► **Andere voorwaarden om de uitkeringen te verkrijgen**

- **De arbeidsongeschiktheid moet door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds worden erkend;**
- **je mag geen andere bezoldigingen ontvangen in de periode waarvoor de uitkering wegens arbeidsongeschiktheid is aangevraagd (vakantiegeld, opzeggingsvergoeding, verbrekingsvergoeding, zwangerschapsvergoeding);**
- **je mag geen recht meer hebben op een gewaarborgd loon van je werkgever als gevolg van een arbeidsongeschiktheid;**
- **je moet elke beroepsactiviteit stopzetten (behalve als de adviserend geneesheer de toelating geeft voor een gedeeltelijke werkhervatting met het oog op de professionele revalidatie);**
- **je mag de pensioengerechtigde leeftijd nog niet hebben overschreden (65 jaar voor mannen, 64 jaar voor vrouwen*).**


* In 2008 is de wettelijke pensioenleeftijd 64 jaar voor vrouwen. Vanaf 2009 zal het 65 jaar zijn net zoals voor de mannen.

WELKE FORMALITEITEN MOETEN WORDEN VERVULD?


Je moet je arbeidsongeschiktheid bij het ziekenfonds aangeven binnen de 48 uur na het begin ervan. Deze termijn wordt opgetrokken tot 24 dagen als je recht hebt op een gewaarborgd loon gedurende 30 dagen of binnen de 14 dagen als het gewaarborgd loon beperkt is tot 2 weken (zoals hierboven uitgelegd). De aangifte gebeurt aan de hand van een speciaal formulier "getuigschrift van arbeidsongeschiktheid". Je kan dit formulier bij je ziekenfonds afhalen. In geval van laattijdige afgifte zal het ziekenfonds slechts uitbetalen vanaf de eerste dag na de ontvangst van de aangifte.



Tip: Raadpleeg je ziekenfonds of de juridische dienst van de BBTk voor meer informatie over je wachttijd.



Tip: Je hebt er alle belang bij je getuigschrift van arbeidsongeschiktheid onmiddellijk door je geneesheer te laten invullen.



Tip: Wij raden je aan steeds een aangifteformulier in voorraad te hebben. Zo kan je onmiddellijk aangifte doen van je arbeidsongeschiktheid bij het ziekenfonds. Als je ziek bent, is het immers niet makkelijk je te verplaatsen voor dit soort formaliteiten. En de aangiftetijd is kort!



Opgelet! De eerste 6 maanden van de vergoeding zijn er geen minima van toepassing. Na 6 maanden bedraagt het minimum €1148,94 voor een samenwonende met gezinslast, €919,36 voor een alleenstaande en €796,12 voor een samenwonende.



Uitzonderingen

Men erkent dat er een aantal bijzondere omstandigheden kunnen zijn waardoor je deze procedure moeilijk kan volgen (bijvoorbeeld bij een ziekenhuisopname, als je een besmettelijke ziekte hebt, als je in zwangerschapsrust bent...). Als je wordt vrijgesteld van aangifte, heb je recht op uitkeringen voor de volledige periode van je arbeidsongeschiktheid, ook al heb je binnen de wettelijke termijn geen attest kunnen afgeven.

Bij ontvangst van de aangifte stuurt het ziekenfonds je een "inlichtingenblad". Dit document moet door de werkgever en door jou zelf worden ingevuld en naar het ziekenfonds teruggestuurd. Pas dan kan men overgaan tot de berekening van het bedrag van de uitkeringen.

WAT IS HET BEDRAG VAN DE UITKERINGEN?

Er bestaan twee soorten uitkeringen.

► 1. Primaire ongeschiktheid (1^{ste} jaar) (bedrag op 01/01/08)

De uitkering voor primaire ongeschiktheid (1^{ste} jaar) is gelijk aan:

- 60% van het gederfde loon, met een maximum van €1760,72 per maand voor gezinshoofden en alleenstaanden (€67,72 per dag);
- en 55% van het gederfde loon met een maximum van €1614,08 voor samenwonenden (€62,08 per dag).

De uitkering wordt toegekend voor alle werkdagen (zaterdagen en feestdagen inbegrepen).

Opmerking

Sinds kort wordt een bedrijfsvoorheffing afgehouden van de betaalde uitkeringen. De toegepaste regels verschillen naargelang van de periode waarop deze uitkeringen betrekking hebben en naar gelang deze uitkeringen wettelijk of extralegaal zijn en door je werkgever of een andere instelling worden gestort. Indien je meer inlichtingen wenst, raden wij je aan om contact op te nemen met je gewestelijke afdeling.

► 2. Invaliditeit (vanaf het 2^{de} jaar)

Het bedrag van de invaliditeitsuitkeringen (vanaf het 2de jaar) vind je in volgend schema:

	Met personen ten laste	Alleenstaande	Samenwonenden
% van het loon begrensd op €2934,64	65% van het loon	50%	40%
Maximum	€1907,62	€1555,32	€1173,90
Minimum	€1148,94	€919,36	€796,12

Je wordt beschouwd als invalide met personen ten laste:

- als je partner (ook als je gescheiden bent) een inkomen heeft van minder dan €773,82; de levensgezel of gezellin wordt gelijkgesteld met de partner;
- als je zonder partner samenwoont met kinderen waarvan minstens één kind bij jou ten laste is (omdat hij of zij kinderbijslag ontvangt of gehandicapt is);
- als je zonder partnersamenwoont met ouders, grootouders, broers of zusters die een inkomen hebben van minder dan €773,82.

Gescheiden personen die alimentatiegeld betalen van ten minste €111,55 kunnen het statuut van samenwonende met gezinslast verkrijgen.

ARBEIDSONGEVALLEN

WAT IS 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 eveneens een arbeidsongeval.

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

► Letsel

Om recht te hebben op een schadevergoeding is het niet noodzakelijk dat het arbeidsongeval aanleiding geeft tot een arbeidsongeschiktheid: het volstaat dat het ongeval een letsel heeft veroorzaakt.

► **Verantwoordelijkheid**

Het feit dat je zelf verantwoordelijk bent voor het ongeval wijzigt niets aan het principe van de schadevergoeding. Idem wanneer het ongeval veroorzaakt is door een andere werknemer.

► **De weg naar en van het werk**

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 8 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.

In geval van een ongeval op weg naar en van het werk moet je de werkgever binnen de 48 uur op de hoogte stellen. We raden je aan het arbeidsongeval te laten bevestigen door getuigen, zeker als het arbeidsongeval buiten de onderneming plaatsvond (bijvoorbeeld 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. Niet elke schade wordt vergoed: bijvoorbeeld de schade aan de goederen van de werknemer en de morele schade.

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



Tip: 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.

de aankoop van een prothese en orthopedische apparaten, én voor de verplaatsingskosten ten gevolge van het arbeidsongeval (bijvoorbeeld de ziekenwagen).

WELKE VERGOEDING BIJ OVERLIJDEN?

Als je overlijdt ten gevolge van een arbeidsongeval, ontvangt je echtgeno(o)t(e) een vergoeding gelijk aan 30% van je loon. Je kinderen ontvangen elk een vergoeding van 15% (met een maximum van 45%). Als je geen kinderen hebt, ontvangen je ouders, broers en zusters (die bij jou ten laste waren) eveneens een vergoeding. De persoon die de begrafeniskosten draagt, ontvangt hiervoor bovendien een vergoeding voor de begrafeniskosten gelijk aan 30 maal het gemiddelde dagloon.

Om de vergoeding van de arbeidsongeschiktheid waarop je recht hebt te laten berekenen, kan je contact opnemen met de juridische dienst van de BBTk.

WELKE VERGOEDINGEN KRIJG IK VOOR MIJN VERLIES AAN INKOMEN?

De arbeidsongeschiktheid wordt ingedeeld in 4 periodes:

- ▶ **1. de tijdelijke arbeidsongeschiktheid;**
- ▶ **2. de werkhervatting;**
- ▶ **3. de consolidatie van letsels;**
- ▶ **4. de blijvende ongeschiktheid.**

▶ **1. Tijdelijke arbeidsongeschiktheid**

De ongeschiktheid is tijdelijk indien de fysieke toestand evolueert naar een situatie van herstel (wat men consolidatie noemt). De tijdelijke arbeidsongeschiktheid wordt beoordeeld in het licht van het normale beroep van de werknemer op het ogenblik van het ongeval. De arbeidsongeschiktheid kan volledig zijn (als je onmogelijk je beroep kan uitoefenen) of gedeeltelijk (als je bijvoorbeeld halftijds kan werken of een ander werk krijgt). In geval van een volledige ongeschiktheid ontvang je 90% van je dagelijks basisloon.

▶ **2. Werkhervatting**

De arbeidsongeschiktheid eindigt door de uitnodiging om opnieuw aan het werk te gaan (volledig of gedeeltelijk). Je kan hetzelfde beroep uitoefenen of tijdelijk een ander passend werk aanvaarden. Vanaf dat moment ben je gedeeltelijk tijdelijk arbeidsongeschikt.

► 3. Consolidatie van letsels

De consolidatie is een ogenblik waarop wordt verwacht dat de letsels van het arbeidsongeval niet meer zullen evolueren en dus een blijvend karakter aannemen. Dit betekent niet dat een latere evolutie van de letsels uitgesloten is: herzieningen zijn steeds mogelijk. Consolidatie en eventuele herzieningen worden door een geneesheer bepaald.

► 4. Blijvende ongeschiktheid

De ongeschiktheid heeft een blijvend karakter als de genezing of het herstel in de vroegere toestand niet meer kan worden bekomen, met andere woorden vanaf de “consolidatie” van de letsels.

De uitkeringen worden berekend volgens de graad van de blijvende ongeschiktheid. Bijvoorbeeld: met een blijvende ongeschiktheid van 60% heb je recht op een vergoeding gelijk aan 60% van je jaarloon (begrensd tot €34.411,06, premies en vakantiegeld inbegrepen). Je werkgever heeft de mogelijkheid je boven deze grens te verzekeren. Als de arbeidsongeschiktheid de hulp van derden vergt (je kan je bijvoorbeeld onmogelijk verplaatsen of huishoudelijke taken uitvoeren), kan de vergoeding verhoogd worden om deze kosten ten dele te dekken.

BEROEPSZIEKTEN

WAT IS EEN BEROEPSZIEKTE?

Er bestaat geen nauwkeurige definitie van het begrip “beroepsziekte”. Er bestaat wel een officiële lijst met bij Koninklijk Besluit erkende beroepsziekten (bijvoorbeeld ziekten die veroorzaakt zijn door scheikundige producten, enz.). Je kan ook een ziekte laten erkennen als beroepsziekte. Een medisch dossier moet dan aantonen dat er een verband bestaat tussen de ziekte en het werk.

BEN IK VERZEKERD?

Alle werknemers met een arbeidsovereenkomst zijn de facto verzekerd tegen de gevolgen van beroepsziekten. Deze verzekering is ook van toepassing op andere personen: personen met een handicap die tewerkgesteld zijn met een leerovereenkomst, een overeenkomst voor beroepsopleiding of herscholing, jongeren met een leerovereenkomst of een stagecontract (ook al ontvangen zij geen loon), enz.

WELKE FORMALITEITEN MOET IK VERVULLEN?

De aanvraag om schadeloosstelling richt je (of je rechthebbenden of je mandataris) per aangetekend schrijven aan het Fonds voor Beroepsziekten. De aanvraag moet vergezeld zijn van een omstandig medisch verslag dat onder gesloten omslag is gericht aan de adviserend geneesheer van het Fonds. In dit verslag vermeldt de geneesheer de aard van de beroepsziekte en verantwoordt hij zijn diagnose. Dezelfde procedure moet worden gevolgd als je een herziening vraagt van je schadeloosstelling of in geval van overlijden ten gevolge van de beroepsziekte.

► Termijn

Bij een tijdelijke arbeidsongeschiktheid moet de aanvraag gebeuren binnen de periode van de arbeidsongeschiktheid. In geval van meteen blijvende ongeschiktheid is er geen termijn voorzien. In dit geval ontstaat het recht op uitkeringen echter ten vroegste 120 dagen vóór de datum waarop de aanvraag wordt ingediend.





Tip: Om de vergoeding van de arbeidsongeschiktheid waarop je recht hebt te laten berekenen, kan je contact opnemen met de juridische dienst van de BBTK.

WAT IS HET BEDRAG VAN DE UITKERINGEN?

In de meeste gevallen zijn de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid ten laste van je werkgever. Wanneer je geen beroepsziekte hebt, betaalt het ziekenfonds daarna de uitkeringen. Gaat het echter over een beroepsziekte dan komt het Fonds voor Beroepsziekten tussen. Het bedrag van de uitkeringen kan schommelen. De arbeidsongeschiktheid kan tijdelijk of definitief, gedeeltelijk of volledig zijn.

► **Terugbetaling van geneeskundige verzorging**

Wanneer je lijdt aan een beroepsziekte is een bijzondere tussenkomst voorzien voor de terugbetaling van geneeskundige verzorging (in het bijzonder voor medicijnen, geneesheer, ziekenhuisverpleging).

► **Vergoeding bij overlijden**

Als de beroepsziekte aanleiding geeft tot je overlijden, ontvangt je echtgeno(o)t(e) een vergoeding van 30% van het loon. De kinderen ontvangen elk een vergoeding van 15% (met een maximum van 45%). Als je geen kinderen hebt, kunnen je ouders eveneens een vergoeding ontvangen. De persoon die de begrafenis kosten draagt, ontvangt hiervoor een vergoeding voor de begrafenis kosten gelijk aan 30 maal het gemiddeld dagloon.



8. LOOPBAAN- ONDERBREKING

Werknemers die hun privé- en beroepsleven beter op elkaar willen afstemmen, hebben het recht om hun prestaties gedurende een bepaalde periode te verminderen of volledig te onderbreken. Bovenop hun loon ontvangen deze werknemers een maandelijkse onderbrekingsuitkering van de RVA.

HET TIJDSKREDIET, WAT IS DAT?

Het tijdskrediet is een individueel recht om je loopbaan te onderbreken, je prestaties gedurende je loopbaan te verminderen of vanaf de leeftijd van 50 jaar te “vertragen”. 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. Een belangrijk element om werk en privé-leven beter met elkaar te verzoenen... De collectieve arbeidsovereenkomst 77bis bepaalt de grote lijnen van dit nieuwe systeem en vervangt de loopbaanonderbreking. Het tijdskrediet is sinds 01/01/02 van toepassing.

Belangrijk! Collectieve arbeidsovereenkomsten maken het mogelijk om in sommige sectoren of ondernemingen voorwaarden te bepalen die voordeliger zijn dan het basisstelsel dat in deze brochure wordt voorgesteld.

Informeer je bij je BBTK-afgevaardigde of het BBTK-kantoor in je buurt (adressen op de cover).

Een interprofessioneel akkoord: wat is dat? Dit is een akkoord afgesloten tussen de werkgevers en de vakbonden en dat van toepassing is op alle werknemers en alle privésectoren. Het akkoord organiseert de solidariteit tussen de verschillende sectoren. De sterkste sectoren dragen bij tot de vooruitgang van de zwakkere sectoren.

ALGEMENE PRINCIPES

Sinds 01/01/02 is een nieuwe Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) van toepassing, met formules om de arbeidsduur te verminderen of te onderbreken.

Deze nieuwe CAO is de “vertaling” van een gedeelte van het interprofessioneel akkoord 2001-2002. De nieuwe regelingen vervangen het vroegere systeem van loopbaanonderbreking.

BESTAAN ER VERSCHILLENDE SOORTEN TIJDSKREDIET?

De wet bepaalt drie grote categorieën:

- ▶ **1. het eigenlijke tijdskrediet (voltijds of halftijds);**
- ▶ **2. de vermindering van de arbeidsduur met een vijfde;**
- ▶ **3. een specifieke regeling voor de vermindering van de arbeidsduur met een vijfde of halftijds vanaf 50 jaar.**

VOOR WIE?

In principe heeft elke werknemer met een arbeidsovereenkomst recht op het tijdskrediet. Ook de personen die zonder

arbeidsovereenkomst tegen vergoeding arbeidsprestaties leveren onder het gezag van een andere persoon, zijn betrokken, behalve de leercontracten.

Er is “tijdskrediet” en “tijdskrediet” ...

Alle formules voorzien in de Collectieve Arbeidsovereenkomst 77bis krijgen de benaming “tijdskrediet”. Deze algemene term omvat dus drie specifieke regelingen, zoals verder beschreven. In de strikte zin van het woord bedoelt men met tijdskrediet eveneens de eerste van de drie regelingen. Er is dus “tijdskrediet” (in de brede zin) en “tijdskrediet” (in de strikte zin).

BESTAAN ER UITZONDERINGEN?

Ja, men heeft een aantal beperkingen vastgelegd:

- ▶ in ondernemingen met minder dan 11 werknemers (op 30 juni van het voorgaande jaar) is een akkoord van de werkgever vereist;
- ▶ het recht op de gelijktijdige toepassing van de 3 formules van tijdskrediet is beperkt tot 5% van het personeel, behalve als er een afwijking is overeengekomen in de sector of de onderneming of via het arbeidsreglement* (Opgelet: sinds 1 juni 2007 worden werknemers van 55 jaar en ouder in 1/5^{de} tijdskrediet niet meer meegeteld voor de berekening van de 5%-drempel. Dit betekent dat meer werknemers tegelijk tijdskrediet kunnen opnemen.);
- ▶ omwille van zwaarwichtige interne of externe redenen kan de werkgever een uitstel van de toepassing van het tijdskrediet van maximum 6 maanden bekomen;
- ▶ naargelang het gebruikte systeem moet men een bepaalde periode gewerkt hebben in de onderneming (verifieer deze voorwaarde in de hoofdstukken over de verschillende formules);
- ▶ het paritair comité of de onderneming kunnen via een collectieve overeenkomst bepaalde personeelscategorieën uitsluiten van het toepassingsgebied*;
- ▶ in bepaalde gevallen kan het recht op sommige formules van het tijdskrediet tijdelijk gewijzigd of geschorst worden.

* Het paritair comité kan ook elke afwijking hierop verbieden op het niveau van de ondernemingen.

Een beperkt recht

Het tijdskrediet in de brede zin is een recht dat beperkt wordt door:

- ▶ de cumul van de periodes van onderbreking van vroegere en nieuwe systemen;
- ▶ de vereiste van een akkoord van de werkgever in ondernemingen met minder dan 11 werknemers;
- ▶ de drempel van 5% (of een drempel die via een overeenkomst of het arbeidsreglement is gewijzigd en met uitzondering van de werknemers van 55 jaar en ouder in 1/5^{de} tijdskrediet);
- ▶ de mogelijkheid voor de werkgever om de uitoefening van het recht te wijzigen of te schorsen;
- ▶ de mogelijkheid voor de werkgever om het recht uit te stellen;
- ▶ de mogelijkheid om bepaalde personeelscategorieën uit te sluiten.

Via onderhandelingen kan men de basisregeling verbeteren.

HET TIJDSKREDIET (IN STRIKTE ZIN)

Het tijdskrediet in strikte zin van het woord maakt het je mogelijk je arbeidsprestaties volledig of halftijds te onderbreken. Er zijn twee mogelijkheden

- ▶ **1. Volledige schorsing van de arbeidsprestaties ongeacht de werkregeling;**



Voorbeelden

Vermindering van 80% tot 0%;

Vermindering van 50% tot 0%.

- ▶ **2. Halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers met ten minste een 3/4de tewerkstelling in de onderneming gedurende het jaar dat de kennisgeving voorafgaat.**



Voorbeelden

Vermindering van 100% tot 50%;

Vermindering van 75-99% tot 50%.

VOOR WIE?

Je moet:

- ▶ **gedurende de periode van 15 maanden die de schriftelijke aanvraag voorafgaat ten minste 12 maanden bij je werkgever hebben gewerkt;**
- ▶ **gedurende de periode van 12 maanden die de schriftelijke aanvraag voorafgaat ten minste 3/4^{de} tijd tewerkgesteld zijn om een halftijdse vermindering van de arbeidsprestaties te bekomen.**

HOE LANG KAN JE JE RECHT OP TIJDSKREDIET UITOEFENEN?

- ▶ **De minimumduur bedraagt 3 maanden.**
- ▶ **De maximumduur bedraagt één jaar. De maximumduur kan verlengd worden via een collectieve overeenkomst in de sector of de onderneming tot maximum 5 jaar op het geheel van de loopbaan (behalve als het paritair comité via een CAO afwijkingen op het niveau van de onderneming heeft verboden).**

HOE LANG HEB JE RECHT OP DE UITKERING IN HET KADER VAN HET TIJDSKREDIET?

Sinds 1 juni 2007 zijn de uitkeringen betaald in het kader van het voltijds tijdskrediet beperkt tot één jaar. Eens deze periode van 12 maanden voorbij is, kan je het voltijds tijdskrediet verlengen (gedurende nog eens 4 jaar als een CAO dit voorziet) maar zal je geen uitkeringen meer ontvangen. Je kan evenwel uitkeringen genieten gedurende meer dan 12 maanden (maximum 5 jaar als een CAO dit voorziet) als je voltijds tijdskrediet neemt omwille van volgende motieven:

- ▶ **om je kind (tot de leeftijd van 8 jaar) op te voeden**
- ▶ **om zieke familieleden te verzorgen**
- ▶ **om palliatieve zorgen te verlenen**
- ▶ **om een opleiding te volgen**
- ▶ **om zorg te dragen voor een gehandicapt kind**

In het kader van halftijds tijdskrediet kan je uitkeringen genieten gedurende meer dan 12 maanden (maximum 5 jaar als een CAO dit voorziet).

Bijzondere situaties

De berekening van de periode van 12 maanden tewerkstelling in de onderneming is niet altijd eenvoudig. Wat bijvoorbeeld met ziekteverlof of ouderschapsverlof? We geven je een aantal voorbeelden op pagina's 116-117.

Sectoren

In bepaalde sectoren bestaan al meer voordelige overeenkomsten. Informeer je bij je vakbondsafgevaardigde.

Aanvullende vergoeding
Sommige sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in een aanvullende vergoeding van het Sociaal Fonds in de sector. Informeer je bij je BBTK-afgevaardigde of het BBTK-kantoor in je buurt (zie adressen op de achterzijde).

WAT ALS IK AL EEN LOOPBAANONDERBREKING HEB GEHAD?

Het aantal jaren voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking op basis van het vroegere systeem wordt afgetrokken van de maximumperiode van het tijdskrediet.



Voorbeeld

Je hebt 2 jaar loopbaanonderbreking in het “oude systeem” genomen.

- ▶ **Als er geen afwijking is voorzien op het niveau van de sector of de onderneming, heb je geen recht meer op een onderbreking in het nieuwe systeem;**
- ▶ **als er een verlenging van de maximumduur tot 5 jaar op sectoraal niveau werd onderhandeld, heb je recht op nog 3 jaar tijdskrediet (halftijds of voltijds).**

OP WELKE FINANCIËLE COMPENSATIE HEB IK RECHT?

Als je van het tijdskrediet gebruik maakt, ontvang je een uitkering van de RVA. Het bedrag van de uitkering varieert in functie van de vermindering van de arbeidsduur: van een voltijdse tewerkstelling (100%) naar een volledige onderbreking (0%), van een halftijdse tewerkstelling (x%) naar een volledige onderbreking of ook nog van een voltijdse tewerkstelling (100%) naar een halftijdse onderbreking (50%).

TIJDSKREDIET: BEDRAG VAN DE MAANDELIJKSE RVA-UITKERING					
	Tijdskrediet		Vermindering met 1/5	Vermindering vanaf 50 jaar	
	Voltijds	Halftijds		Halftijds	1/5
+ 5 jaar anciënniteit	€569,53	€284,76	€140,64*	€425,40	€197,60**
- 5 jaar anciënniteit	€427,14	€213,57			

* Opgetrokken tot €181,50 voor alleenstaanden met of zonder kinderen. ** Opgetrokken tot €238,45 voor alleenstaanden met of zonder kinderen (Cijfers op 01/01/08)

▶ De proportionaliteitsregel

Als je 80% van de normale uurregeling werkt (4/5de tijd) en je wil je arbeidsprestaties volledig onderbreken, bedraagt de uitkering 80% van de uitkering voor een voltijdse betrekking. Dit is:

- ▶ 5 jaar anciënniteit of meer: 80% van 569,53 = €455,62
- ▶ minder dan 5 jaar anciënniteit: 80% van 427,14 = €341,71

Dezelfde redenering wordt aangehouden ingeval je van een 4/5de naar een halftijdse tewerkstelling wil overschakelen. Je ontvangt dan 4/5de van de uitkering voorzien voor de overschakeling van een voltijdse naar een halftijdse tewerkstelling.

VERMINDERING VAN DE ARBEIDSDUUR MET EEN VIJFDE (4 DAGEN/WEEK)

Je kan je loopbaan met een vijfde verminderen, met andere woorden je arbeidsprestaties tot een 4/5de tewerkstelling verminderen, op basis van een volledige dag of twee halve dagen per week. Je kan de vrije dagen ook anders spreiden als een CAO of je arbeidsreglement dit voorzien en mits een schriftelijk akkoord met je werkgever.

VOOR WIE?

Je moet:

- ▶ **werken in een werkregeling gespreid over 5 dagen of meer;**
- ▶ **ten minste 5 jaar anciënniteit hebben;**
- ▶ **gedurende de laatste 12 maanden voltijds tewerkgesteld zijn in je onderneming.**

HOE LANG?

- ▶ **De minimumduur bedraagt 6 maanden.**
- ▶ **De maximumduur bedraagt 5 jaar over het geheel van de loopbaan.**

WAT ALS IK AL EEN LOOPBAANONDERBREKING HEB GEHAD?

De jaren van 1/3^{de}, 1/4^{de} of 1/5^{de} loopbaanonderbreking in het vroegere systeem worden afgetrokken van de maximumperiode van het nieuwe systeem (4 dagen/week).




Voorbeeld

Je had twee jaar een 1/3^{de} loopbaanonderbreking. Je hebt nog 3 jaar recht op 1/5^{de} onderbreking.

OP WELKE FINANCIËLE COMPENSATIE HEB IK RECHT?

Als je je arbeidsprestaties vermindert tot 4 dagen/week, ontvang je een RVA-uitkering. Het bedrag van de uitkering is vastgelegd op €140,64 (bedrag verhoogd tot €181,50 voor alleenstaanden met of zonder kinderen).



Uitzondering: Voor de werknemers die in ploegen of cycli werken, in een werkregeling gespreid over 5 dagen of meer, kunnen andere bepalingen voorzien worden door het paritair comité van de sector.



Aanvullende vergoeding
Sommige sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in een aanvullende vergoeding van het Sociaal Fonds in de sector. Informeer je bij je BBTK-afgevaardigde of het BBTK-kantoor in je buurt.



Specifieke voorwaarden

Om de vermindering met een vijfde te bekomen, moet je voltijds tewerkgesteld zijn (of reeds 4/5de werken op basis van het systeem van loopbaanvermindering voor -50 jaar). Om de halftijdse vermindering te bekomen, moet je ten minste 3/4de tewerkgesteld zijn gedurende het jaar dat de aanvraag voorafgaat.

SPECIFIEKE REGELINGEN “50 JAAR EN OUDER”

Als je 50 jaar of ouder bent, kan je je arbeidsduur met een vijfde verminderen (op basis van een volledige dag of twee halve dagen per week of de vrije dagen ook anders spreiden als een CAO of het arbeidsreglement dit voorzien en mits een schriftelijk akkoord met je werkgever) of naar een halftijdse tewerkstelling overschakelen.

VOOR WIE?

Je moet:

- ▶ **ten minste 3 jaar anciënniteit in de onderneming hebben: in onderling overleg met de werkgever kan de anciënniteit verlaagd worden tot 2 jaar voor werknemers aangeworven na hun 50^{ste} verjaardag. En tot ten minste 1 jaar voor werknemers aangeworven na hun 55^{ste} verjaardag.**
- ▶ **20 jaar anciënniteit als loontrekkende hebben;**
- ▶ **ten minste 50 jaar zijn op het moment waarop je wil dat de vermindering in werking treedt;**
- ▶ **voor de 4/5^{de} tijd moet je in een werkregeling werken gespreid over 5 dagen of meer.**

HOE LANG?

- ▶ **Er bestaat geen maximumduur: het recht is verworven tot de pensioenleeftijd.**
- ▶ **De minimumduur bedraagt 3 maanden voor de halftijdse vermindering.**
- ▶ **De minimumduur bedraagt 6 maanden voor de 4/5de vermindering.**

OP WELKE FINANCIËLE COMPENSATIE HEB IK RECHT?

Werknemers ouder dan 50 jaar die van de specifieke regelingen gebruik maken, ontvangen een uitkering van de RVA.

De proportionaliteitsregel

Als je 80% van de normale uurregeling werkt (4/5de tijd) en je wil je arbeidsprestaties halftijds onderbreken, bedraagt de uitkering 80% van de uitkering voor een voltijdse betrekking. Dit is 80% van €425,40 = €340,32.

SAMENVATTEND SCHEMA					
	Tijdskrediet		Vermindering met 1/5	Vermindering vanaf 50 jaar	
	Voltijds	Halftijds		Halftijds	1/5
Duur					
Minimum	3 maand	3 maand	6 maand	3 maand	6 maand
Maximum	1 jaar ¹	1 jaar ²	5 jaar	Tot aan pensioen	Tot aan pensioen
Voorwaarden					
Anciënniteit in de onderneming	12 maand	12 maand ³	5 jaar	5 jaar	5 jaar
Anciënniteit als werknemer				20 jaar	20 jaar
Huidige prestaties		Min. 3/4-tijds	Voltijds	Min. 3/4-tijds	Voltijds ⁴
Sinds		12 maand	12 maand	12 maand	
Huidige werkregeling			5 dagen of meer		5 dagen of meer

¹ Behalve afwijking in de sector of de onderneming die de duur tot 5 jaar kan verlengen.

² Behalve afwijking in de sector of de onderneming die de duur tot 5 jaar kan verlengen.

³ In de loop van de 15 maanden die de schriftelijke aanvraag voorafgaan.

⁴ Deze mogelijkheid bestaat eveneens voor de werknemers die al vóór hun 50 jaar van een 1/5^{de} vermindering hebben gebruik gemaakt.



Vragen over de uitkeringen

▶ **Ik was in loopbaanonderbreking vóór 01/01/2002... Worden mijn uitkeringen vanaf die datum opgetrokken?**

Ja, behalve voor de werknemers -50 jaar met een halftijds of voltijds tijdskrediet (in strikte zin).

▶ **Zijn de uitkeringen sinds 01/01/2002 opgetrokken op basis van de onderhandelingen over de “Vlaamse premies”?**

Ja.

▶ **Zijn de opgetrokken uitkeringen voor alleenstaanden ook van toepassing op halftijdse werknemers?**

Neen, ze zijn enkel geldig voor 4/5de werknemers (- of + 50 jaar).

GEMEENSCHAPPELIJKE BEPALINGEN IN DE VERSCHILLENDE SYSTEMEN

We hebben de drie regelingen van het tijdskrediet in de brede zin besproken. Hieronder verduidelijken we de gemeenschappelijke bepalingen in de verschillende systemen.

KAN MIJN WERKGEVER HET RECHT OP HET TIJDSKREDIET WEIGEREN?

- ▶ **Ja, in ondernemingen met minder dan 11 werknemers.**
- ▶ **Neen in alle andere gevallen, op voorwaarde dat je voldoet aan de gestelde voorwaarden.**

Dit vereist niettemin enige nuancering. Sommige bepalingen beperken immers het absolute karakter van dit recht:

- ▶ **het recht op een gelijktijdige toepassing van de 3 formules van tijdskrediet is beperkt tot 5% van het personeel, behalve afwijkingen in de sector of de onderneming of via het arbeidsreglement en met uitzondering van de werknemers van 55 jaar en ouder in 1/5^{de} tijdskrediet;**
- ▶ **omwille van interne of externe zwaarwichtige redenen kan de werkgever de uitoefening van het recht uitstellen (maximum 6 maanden);**
- ▶ **het paritair comité of de onderneming kunnen via een collectieve overeenkomst bepaalde personeelscategorieën uitsluiten van het toepassingsveld.**



* Dit mechanisme is ofwel eigen aan de onderneming ofwel voorzien in CAO 77bis die wordt toegepast.

HOE WORDT DE LIMIET VAN 5% TOEGEPAST?

Wanneer het aantal werknemers die tegelijk hun recht op één van de formules van het “tijdskrediet” willen uitoefenen, meer bedraagt dan 5% van het volledige personeelsbestand van de onderneming, treedt een plannings- en voorkeursmechanisme* in werking om de goede gang van zaken te garanderen.

Belangrijk!

De sectoren en de ondernemingen kunnen deze drempel van 5% met een collectieve arbeidsovereenkomst of via het arbeidsreglement verhogen (behalve als het paritair comité via een CAO afwijkingen op bedrijfsvlak verbiedt).



** Of de afwijkende drempel vastgelegd in het paritair comité of in de onderneming.

WIE TELT MEE IN DE BEREKENING VAN DE 5%-DREMPEL**?

Bij de berekening van de 5% werknemers die van één van de formules van CAO 77bis gebruik kunnen maken, houdt men geen rekening met:

- ▶ **werknemers met “thematisch verlof” (zie pagina 131);**
- ▶ **werknemers die onmiddellijk na een palliatief verlof of een verlof voor medische bijstand van zwaar zieke familieleden hun loopbaanonderbreking met een tijdskrediet verlengen en dit gedurende de eerste 6 maanden van het tijdskrediet.**

- ▶ werknemers van minstens 50 jaar die definitief gekozen hebben voor een halftijdse betrekking in het kader van CAO 77 tellen slechts gedurende 5 jaar mee voor de berekening van de drempel.
- ▶ per schijf van 10 werknemers van minstens 50 jaar is een automatische verhoging van de drempel voorzien. Deze verhoging is bij voorrang voorbehouden aan werknemers van 50 jaar en ouder.
- ▶ werknemers van 55 jaar en ouder in 1/5de tijdskrediet. Voor werknemers die een sleutelfunctie uitoefenen (concept dat op sectoraal of bedrijfsvlak moet worden bepaald) heeft de werkgever echter het recht om hun aanvraag met maximaal één jaar uit te stellen op voorwaarde dat hij zijn beslissing motiveert.



Bijzondere situatie

Mijn werkgever aanvaardt mijn aanvraag. Nochtans is de drempel van 5% overschreden en is er geen enkele afwijking voorzien. Heb ik recht op uitkeringen?

Ja, maar de RVA behoudt zich het recht voor het dossier over te maken aan de sociale inspectie.

WELKE ZIJN DE MOGELIJKHEDEN OM HET TIJDSKREDIET UIT TE STELLEN?

Je werkgever kan de uitoefening van het recht voor een maximumperiode van 6 maanden uitstellen omwille van interne of externe zwaarwichtige redenen zoals voorzien door de ondernemingsraad. Het kan bijvoorbeeld gaan over redenen die te maken hebben met de arbeidsorganisatie. Als je minstens 55 jaar oud bent en 1/5de tijdskrediet wil nemen, heeft je werkgever het recht om je aanvraag met maximaal één jaar uit te stellen als je in het bedrijf een sleutelfunctie uitoefent (te bepalen op sectoraal of bedrijfsvlak). Je werkgever moet zijn beslissing wel motiveren.

WELKE ZIJN DE MOGELIJKHEDEN OM HET TIJDSKREDIET TE SCHORSEN OF TE WIJZIGEN?

- ▶ Enkel de vermindering met een vijfde en de specifieke regelingen voor werknemers van 50 jaar en ouder kunnen tijdelijk worden geschorst of gewijzigd, en dit in een aantal zeer specifieke gevallen die door de ondernemingsraad moeten worden bepaald, of bij ontstentenis in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging. Zonder akkoord van deze instanties over de duur en de redenen van de schorsing of de wijziging is er geen schorsing of wijziging mogelijk. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een syndicale afvaardiging moeten de duur en de redenen van de schorsing of de wijziging voorzien zijn in het arbeidsreglement.

- ▶ **Het recht op het tijdskrediet in strikte zin (halftijds of voltijds) kan niet worden geschorst of gewijzigd.**

BEN IK BESCHERMD TEGEN ONTSLAG ALS IK EEN 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 6 maanden loon.

MOET EEN WERKNEMER DIE GEBRUIK MAAKT VAN ÉÉN VAN DE FORMULES VAN HET “TIJDSKREDIET” WORDEN VERVANGEN?

De werkgever is wettelijk gezien niet verplicht de werknemer te vervangen. De vakbonden zijn niettemin bijzonder waakzaam dat het tijdskrediet de werkdruk voor de andere werknemers niet verhoogt. In alle gevallen zullen de syndicale afgevaardigden ervoor zorgen dat er vervanging komt (zie hoofdstuk “Wat kan men onderhandelen?” op pagina ??).

TELT DE PERIODE VAN DE LOOPBAANONDERBREKING OF VERMINDERING MEE VOOR DE BEREKENING VAN HET PENSOEN, WERKLOOSHEID, ENZ.?

Er is een gedeeltelijke of volledige gelijkstelling voorzien van de periodes van onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties ten opzichte van je oorspronkelijke werkregeling. De gelijkgestelde periodes verschillen naargelang het gaat over het recht op pensioen of werkloosheid, de uitkeringen voor ziekte of invaliditeit of naargelang de formule van tijdskrediet.



Voorbeeld

Je werkt voltijds en je opteert voor een halftijds tijdskrediet gedurende 5 jaar. De eerste drie jaar van het tijdskrediet worden gelijkgesteld met een voltijdse betrekking voor wat betreft de pensioenrechten. Deze jaren worden dus voor het pensioen gevaloriseerd zoals een voltijdse betrekking. De laatste twee jaar worden voor de berekening van je pensioen daarentegen beschouwd als halftijdse prestaties.

DUUR VAN HET BEHOUD VAN JE RECHTEN NAARGELANG VAN DE VERSCHILLENDE FORMULES DIE VOORTVLOEIEN UIT CAO 77BIS

	Tijdskrediet	4/5 ^{de} vermindering	50 jaar en ouder
Pensioen	36 maand (op voorwaarde dat er een uitkering wordt betaald, zo niet 1 jaar)	5 jaar	Volledige duur van de vermindering
Werkloosheid, ziekte, invaliditeit	5 jaar	5 jaar	Volledige duur van de vermindering
Kinderbijslag	Behoud van het recht gedurende de volledige periode van loopbaanonderbreking of vermindering.		

WAT MET DE JAARLIJKSE VAKANTIE EN DE EINDEJAARSPREMIE?

Naast het probleem van de gelijkstelling voor de verschillende stelsels van de sociale zekerheid is het belangrijk de rechten te kennen inzake de jaarlijkse vakantie en de eindejaarspremie, die gelden tijdens de periode van loopbaanonderbreking of vermindering. Deze prestaties worden berekend in verhouding tot de effectieve prestaties.



Voorbeeld

Je vermindert je arbeidsduur halftijds. Gedurende deze periode heb je recht op jaarlijkse vakantie zoals een deeltijdse werknemer.

WAT VERSTAAT MEN ONDER EEN VOLTijdSE BETREKKING (OF 3/4DE NAARGELANG VAN HET GEVAL) GEDURENDE 12 MAANDEN OF DE LAATSTE 12 MAANDEN?

De verschillende systemen stellen als voorwaarde dat je gedurende de laatste 12 maanden voltijds* tewerkgesteld bent, alvorens je gebruik kan maken van het gewenste systeem. Als deze voorwaarde absoluut wordt toegepast, kan dit een heel aantal werknemers uitsluiten van het recht op tijdskrediet.

Om de uitoefening van de verschillende systemen mogelijk te maken, heeft men het volgende voorzien:

- ▶ periodes gelijkgesteld aan een voltijdse tewerkstelling*;
- ▶ de neutralisatie van sommige periodes;
- ▶ de mogelijkheid om de verschillende systemen te verlengen.

Wat zijn de gelijkgestelde periodes?

- ▶ De periodes van ziekte (of ongeval) gedekt door het gewaarborg loon

Opmerking

Na de periode van behoud van je rechten, worden deze berekend op basis van een deeltijds loon (dus in verhouding tot de reëel gepresteerde arbeidsduur).

* Of 3/4de voor halftijds tijdskrediet of de halftijdse vermindering voor werknemers van 50 jaar en ouder.

- De jaarlijkse vakantie
- Het moederschapsverlof
- De economische werkloosheid
- Het klein verlet
- De schorsing wegens overmacht
- De verlofdagen toegekend in uitvoering van een collectief akkoord (extralegale verloven, anciënniteitsverloven, syndicale vormingsdagen...).



Voorbeeld

Ik was ziek gedurende 3 x twee weken binnen de laatste 12 maanden van mijn tewerkstelling. Heb ik recht op tijdskrediet?

Ja, de periodes van ziekte (of ongeval) gedekt door het gewaarborgd loon worden gelijkgesteld aan prestaties voor de berekening van de 12 maanden.

Wat zijn de geneutraliseerde periodes?

- De periodes van staking en van lock-out
- De verloven zonder wedde
- De periodes van ziekte en ongeval ten belope van 5 maanden die niet gedekt zijn door het gewaarborgd loon



Voorbeeld

Ik beëindig een ziekteverlof van 6 maanden. Ik wil halftijds opnieuw beginnen werken. Is dit mogelijk?

Ja, de ziekteperiodes gedekt door het gewaarborgd loon worden gelijkgesteld aan prestaties voor de berekening van de 12 maanden. De periodes van ziekte (en ongeval) tot maximum 5 maanden die niet door het gewaarborgd loon gedekt zijn, verlengen de periode van 12 maanden. In dit geval dienen 17 maanden als referentieperiode, waaronder 11 maanden effectieve prestaties en 1 maand ziekteperiode gedekt door het gewaarborgd loon, wat voldoet aan de voorwaarde van 12 maanden tewerkstelling.

De periodes van voltijds, halftijds of 1/5^{de} ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen en verlof voor medische bijstand worden geneutraliseerd op voorwaarde dat de werknemer hierdoor niet benadeeld wordt. De neutralisatie wordt dus enkel toegepast wanneer de werknemer niet aan de tewerkstellingsvoorwaarde zou voldoen zonder neutralisatie.



Voorbeeld

Ik ben al 6 maanden in ouderschapsverlof (halftijds) en ik wens hierna een 1/5de tijdskrediet op te nemen. Is dit mogelijk?

Op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever voldeed je niet aan de voorwaarde van minstens 12 maanden voltijdse tewerkstelling om 1/5^{de} tijdskrediet te kunnen nemen. Bijgevolg word je door de neutralisatie van het ouderschapsverlof benadeeld. In dit geval wordt de neutralisatie niet toegepast en wordt de voorwaarde van 12 maanden tewerkstelling als vervuld beschouwd.

Wat in geval van verlenging?

In geval van verlenging van één van de systemen voorzien in de CAO is het moment waarop men nagaat of de werknemer voldoet aan de voorwaarde van 12 maanden tewerkstelling, het moment van de eerste aanvraag.



Voorbeeld

Ik heb een voltijds tijdskrediet aangevraagd voor één jaar vanaf 01/01/07. Het jaar daarop wil ik deze onderbreking verlengen met een halftijds tijdskrediet. Is dit mogelijk?

Ja, in geval van verlenging is het moment waarop men nagaat of je voldoet aan de voorwaarde van 12 maanden tewerkstelling (voltijds of 3/4de), het moment van je eerste aanvraag.

Overgang van een systeem van loopbaanonderbreking naar een van de systemen van tijdskrediet

In de CAO 77bis was het niet mogelijk om van een "loopbaanonderbreking oud systeem" rechtstreeks over te gaan naar een van de nieuwe systemen "tijdskrediet". Er was de verplichting om eerst opnieuw voltijds (of 3/4de tijds naargelang van het geval) te gaan werken. De CAO 77ter zorgt vanaf nu voor een zekere versoepeling.

HOE KAN MEN GEBRUIK MAKEN VAN DE VERSCHILLENDE SYSTEMEN?

Het tijdskrediet is een individueel recht. Als je van dit recht gebruik maken, moet je het aanvragen door een dossier samen te stellen. We geven je de verschillende stappen die je hierbij moet volgen. Heb je problemen of vragen? Aarzel niet om contact op te nemen met je BBTK-afgevaardigde of vakbondssecretaris.

VERSOEPELING

Situatie van de persoon in tijdskrediet	Overgang toegelaten naar			
	4/5 ^{de} tijds jonger dan 50 jaar	4/5 ^{de} tijds ouder dan 50 jaar	Halftijds jonger dan 50 jaar	Halftijds ouder dan 50 jaar
Persoon jonger dan 50 jaar in halftijds tijdskrediet	Neen	Neen	Neen	Neen
Persoon jonger dan 50 jaar in 4/5 ^{de} tijds tijdskrediet	Neen	Ja*	Ja	Ja
Persoon ouder dan 50 jaar in halftijds tijdskrediet				Ja**
Persoon ouder dan 50 jaar in 4/5 ^{de} tijds tijdskrediet				Ja

* Enige voorwaarde: 50 jaar oud zijn op het ogenblik dat de uitoefening van het recht op tijdskrediet ingaat.

** De leeftijd van 50 jaar moet bereikt zijn op het ogenblik van de aanvraag of van de laatste verlenging van de loopbaanonderbreking in het oude stelsel



Aarzel niet contact op te nemen met je vakbondsafgevaardigde om hierover meer details te kennen. Bij de schriftelijke kennisgeving voeg je een attest van de RVA (attest CAO 77bis) met de vermelding of je al dan niet reeds onderbrekingsuitkeringen in het kader van een loopbaanonderbreking hebt ontvangen (zie hieronder). De schriftelijke kennisgeving moet aangetekend worden verstuurd of aan de werkgever worden overhandigd, die een duplicaat voor ontvangst ondertekent.

1^{STE} STAP- JE WERKGEVER VERWITTIGEN

Kennisgeving

Je moet je werkgever schriftelijk op de hoogte brengen dat je van één van de formules van tijdskrediet wilt gebruik maken. De kennisgeving moet vooraf gebeuren:

- ▶ **3 maand op voorhand in ondernemingen met meer dan 20 werknemers;**
- ▶ **6 maand op voorhand in ondernemingen met 20 werknemers of minder.**

Deze periode kan in gemeenschappelijk overleg met je werkgever worden verkort !

De schriftelijke kennisgeving moet volgende elementen bevatten :

- ▶ **1. je voorstel betreffende de modaliteiten voor de uitoefening van dit recht;**
- ▶ **2. de gewenste begindatum;**
- ▶ **3. de duur van de uitoefening van het recht;**
- ▶ **4. de feiten op basis waarvan je kan aantonen dat je voorrang hebt ingeval meer dan 5% werknemers in je onderneming een tijdskrediet aanvraagt (bijvoorbeeld eenoudergezin met één of meerdere kinderen jonger dan 12 jaar...).**

Attest van de RVA

Je moet een attest aanvragen bij het werkloosheidsbureau van de RVA in het ambtsgebied van je woonplaats, waarbij je naam, voornaam, adres en identificatienummer van de sociale zekerheid (INSZ) worden vermeld. Je kan deze aanvraag ook doen door het modelattest – CAO 77bis – te downloaden van de internetsite van de RVA. Je vult dan de hierboven vermelde gegevens in en stuurt het attest op naar het werkloosheidsbureau. Dit attest vermeldt de perioden waarin je reeds gebruik gemaakt hebt:

- ▶ van een recht op één van de drie stelsels van het “tijdskrediet”;
- ▶ van een volledige onderbreking of een vermindering van de prestaties.

2^{DE} STAP - INDIENEN VAN DE AANVRAAG VAN ONDERBREKINGSUITKERINGEN

Hoe?

Door middel van een formulier verstuurd met een aangetekend schrijven. Dit aanvraagformulier (C61-CAO 77bis) is beschikbaar bij het werkloosheidsbureau van de RVA. Je kan het ook downloaden op de internetsite van de RVA.

Waar?

Bij het werkloosheidsbureau in het ambtsgebied van je woonplaats.

Wanneer?

Ten laatste 2 maand na de begindatum van de onderbreking.

WAT KAN MEN ONDERHANDELEN?

CAO 77bis voorziet in verschillende mogelijkheden om het basisstelsel te veranderen. Via collectieve onderhandelingen, in de sectoren en in de ondernemingen, hebben de vakbonden dus de mogelijkheid de individuele rechten van de werknemers te omkaderen. Door het bekomen van afwijkingen, het aanbrengen van verbeteringen of het invoeren van een syndicale controle.

A. AFWIJKINGEN VOORZIEN IN CAO 77BIS

De vakbonden kunnen onderhandelen over:

- ▶ de mogelijkheid om de duur van het tijdskrediet uit te breiden van 1 naar 5 jaar (via een CAO in de onderneming of in de sector);
- ▶ het verbod op afwijkingen die bepaalde categorieën

werknemers uitsluiten van het recht op de verschillende systemen van tijdskrediet (via een CAO in de onderneming of in de sector);

- ▶ de bepaling van de sleutelfuncties in het kader van de 1/5^{de} vermindering van werknemers van 55 jaar en ouder;
- ▶ het optrekken van de drempel van 5% (via een CAO in de onderneming of in de sector of via het arbeidsreglement).

Daarnaast kunnen de paritaire comités elke wijziging met betrekking tot deze drie punten verbieden op het niveau van de onderneming. Het is dus heel belangrijk om zich te verzetten tegen elke beperking van de rechten in het paritair comité.



Voorbeeld

Weigeren een overeenkomst af te sluiten in het paritair comité

- ▶ die elke mogelijkheid om de drempel op te trekken of de duur van het tijdskrediet uit te breiden op het niveau van de onderneming verhindert;
- ▶ die kaderleden uitsluit van het recht op het tijdskrediet en elke mogelijkheid af te wijken van dit principe op het niveau van de onderneming verhindert.

B. VERBETERINGEN

Het is mogelijk te onderhandelen over:

- ▶ de vervanging van werknemers die opteren voor een vermindering of onderbreking van hun loopbaan;
- ▶ sectorale aanvullingen op de RVA-uitkeringen;
- ▶ een kortere termijn voor de betekening dan voorzien in de CAO 77bis;
- ▶ een kortere termijn voor de schorsing dan voorzien in de CAO 77bis.

C. SYNDICALE CONTROLE

Op de volgende punten is een syndicale controle mogelijk:

- ▶ controleren van de interne of externe zwaarwichtige redenen die de schorsing van het tijdskrediet motiveren via de ondernemingsraad of bij ontstentenis de syndicale delegatie;
- ▶ weigeren van akkoorden over de schorsing of wijziging van de uitoefening van de verschillende rechten;
- ▶ deelnemen aan het onderhandelen over de dagen waarin de 1/5^{de} vermindering zich vertaalt op een manier waardoor de continuïteit van de dienst wordt verzekerd en men

zoveel mogelijk rekening kan houden met de wensen van de werknemers;

- ▶ onderhandelen over een plannings- en voorkeurssysteem aangepast aan de behoeften van de werknemers.

TIJDSKREDIET EN SOCIALE RECHTEN

	Tijdskrediet	4-dagenweek	Maatregelen 50-plussers
Pensioen	Behoud van de rechten gedurende 36 maanden (op voorwaarde dat er een uitkering wordt betaald, zo niet 1 jaar)	Behoud van de rechten gedurende 5 jaar	Behoud van de rechten tijdens de volledige duur van de vermindering van prestaties
Werkloosheid, ziekte, invaliditeit	Behoud van de rechten gedurende 5 jaar	Behoud van de rechten gedurende 5 jaar	Behoud van de rechten tijdens de volledige duur van de vermindering van prestaties
Vakantie, eindejaarspremie...	Tijdens de schorsing of vermindering worden de rechten berekend naar rato van de daadwerkelijke prestaties		
Kinderbijslag	Behoud van de rechten tijdens de volledige duur van de onderbreking of de vermindering van prestaties		

THEMATISCH VERLOF OUDERSCHAPSVERLOF

Ouderschapsverlof is een recht voor elke ouder bovenop 15 weken zwangerschapsverlof en bovenop het vaderschapsverlof. Het ouderschapsverlof kan verschillende vormen aannemen:

- ▶ **volledige onderbreking voor elke ouder gedurende 3 maand (per kind) en opsplitsbaar in maanden;**
- ▶ **halftijdse onderbreking voor elke ouder gedurende 6 maand (per kind) en opsplitsbaar in periodes van 2 maanden of een veelvoud van dit cijfer; voor voltijdse werknemers 1/5de onderbreking gedurende een periode van 15 maand en opsplitsbaar in periodes van 5 maanden of een veelvoud van dit cijfer.**

→ VOOR WIE?

Het ouderschapsverlof is een recht voor alle werknemers die op het ogenblik van de aanvraag een kind hebben jonger dan 6 jaar (8 jaar als het kind 66% invalide is).

→ EN WAT ALS IK EEN KIND ADOPTEER?

In geval van adoptie hebben de adopterende ouders recht op ouderschapsverlof gedurende 4 jaar vanaf de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister.



* Dubbel bedrag voor werknemers van 50 jaar en ouder.

→ KAN MIJN WERKGEVER HET OUDERSCHAPSVERLOF WEIGEREN?

Je werkgever kan de uitoefening van het recht op ouderschapsverlof uitstellen omwille van redenen die te maken hebben met het functioneren van de onderneming. Dit uitstel kan maximum 6 maand duren.

→ WAT IS HET BEDRAG VAN DE UITKERING?

Bedragen op 01/01/08:

- ▶ **€698,65 per maand voor een volledige onderbreking**
- ▶ **€349,32 per maand voor een halftijdse onderbreking***
- ▶ **€118,51 per maand voor een 1/5de onderbreking***

VERLOF VOOR MEDISCHE BIJSTAND AAN ZWAAR ZIEKE FAMILIELEDEN

→ VOOR WIE?

Elke werknemer die een attest van de behandelende geneesheer kan voorleggen, waaruit blijkt dat een familielid tot in de 2de graad (vader, moeder, grootmoeder, grootvader, kleinkind, broer of zus) zwaar ziek is en medische bijstand nodig heeft.

→ ONDER WELKE VORM EN HOELANG?

- ▶ **Volledige onderbreking gedurende maximum 12 maand.**
- ▶ **Halftijdse onderbreking gedurende maximum 24 maand.**
- ▶ **1/5^{de} onderbreking gedurende maximum 24 maand.**

Je kan dit verlof meerdere malen aanvragen, op voorwaarde dat het telkens gaat over verschillende personen die medische bijstand vereisen. Meerdere personen kunnen dit verlof opnemen om medische bijstand aan dezelfde persoon te verlenen (al dan niet opeenvolgende verloven).

→ BESTAAN ER BEPERKINGEN?

In ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er geen recht op een halftijdse of 1/5^{de} onderbreking.

In ondernemingen met minder dan 50 werknemers zou de werkgever wegens organisatorische problemen de uitoefening van dit recht kunnen weigeren aan werknemers die al 6 maanden volledige onderbreking of 12 maanden vermindering van prestaties hebben genoten in het kader van medische bijstand.



→ WAT IS HET BEDRAG VAN DE UITKERING?

Bedragen op 01/01/08:

- ▶ **€698,65 per maand voor een volledige onderbreking**
- ▶ **€349,32 per maand voor een halftijdse onderbreking***
- ▶ **€118,51 per maand voor een 1/5de onderbreking***

* Dubbel bedrag voor werknemers van 50 jaar en ouder.

PALLIATIEF VERLOF

→ VOOR WIE?

Elke werknemer kan van dit recht gebruik maken, op voorwaarde een attest van de behandelende geneesheer te kunnen voorleggen, waaruit blijkt dat een persoon (ook niet-familieleden) aan een ongeneeslijke ziekte lijdt of zich in een terminale fase bevindt en nood heeft aan stervensbegeleiding.

→ ONDER WELKE VORM EN HOELANG?

De maximumduur bedraagt 2 maand. Op het einde van deze twee maand (of vroeger) kan men van de onderbreking gebruik maken om medische bijstand te verlenen aan een zwaar ziek familielid (zie voorgaand punt). Het verlof moet voltijds, halftijds of 1/5de worden opgenomen.

→ WAT IS HET BEDRAG VAN DE UITKERING?

Bedragen op 01/01/07:

- ▶ **€698,65 per maand voor een volledige onderbreking**
- ▶ **€349,32 per maand voor een halftijdse onderbreking***
- ▶ **€118,51 per maand voor een 1/5de onderbreking***

THEMATISCH VERLOF EN SOCIALE RECHTEN

BLIJVEN MIJN RECHTEN INZAKE PENSIOEN, WERKLOOSHEID, ENZ. BEHOUDEN IN GEVAL VAN THEMATISCH VERLOF?

Al je sociale rechten blijven behouden. Dit wil dus zeggen dat het pensioen en de uitkeringen voor invaliditeit of werkloosheid berekend worden op je voltijds loon: je verliest dus niets.

Het aantal vakantiedagen en het vakantiegeld worden berekend in verhouding tot je nieuwe arbeidsduur en het deeltijds loon. De wettelijke onderbrekingsvergoedingen toegekend aan werknemers die hun beroepsloopbaan voltijds onderbreken, zijn onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing van 10,13% (zonder

vermindering). De wettelijke onderbrekingsvergoedingen toegekend aan werknemers die hun beroepsloopbaan deeltijds onderbreken, zijn onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing van 17,15% (zonder vermindering). Sinds 01/06/07 zijn de werkloosheidsuitkeringen van werknemers in 1/5de tijdskrediet onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing van 35%, behalve voor alleenstaanden met kinderen ten laste voor wie het percentage behouden blijft op 17,15%.

SAMENVATTING			
Stelsel	Vermindering	Bedrag in €/maand	Duur
Tijdskrediet	Veltijds	€427,14 ⁽¹⁾	1 jaar (max. 5 jaar via een CAO of het arbeidsreglement)
		€569,53 ⁽²⁾	
	Halfeltijds	€213,57 ⁽¹⁾	
		€284,76 ⁽²⁾	
4-dagenweek minder dan 50 jaar		€140,64 ⁽³⁾	5 jaar
Specifieke regelingen voor 50 jaar en meer	Halfeltijds	€425,40	Onbeperkt
	4/5 ^{de}	€197,60 ⁽⁴⁾	
Ouderschapverlof	Veltijds	€698,65	3 maanden
	Halfeltijds	€349,32 ⁽⁵⁾	6 maanden
	4/5 ^{de}	€118,51 ⁽⁵⁾	15 maanden
Palliatieve zorgen	Veltijds	€698,65	2 maanden
	Halfeltijds	€349,32 ⁽⁵⁾	
	4/5 ^{de}	€118,51 ⁽⁵⁾	
Medische bijstand	Veltijds	€698,65	12 maanden
	Halfeltijds	€349,32 ⁽⁵⁾	24 maanden
	4/5 ^{de}	€118,51 ⁽⁵⁾	24 maanden

1 Minder dan 5 jaar anciënniteit.

2 Meer dan 5 jaar anciënniteit.

3 Verhoogd tot €181,50 voor alleenstaanden met of zonder kinderen.

4 Verhoogd tot €238,45 voor alleenstaanden met of zonder kinderen.

5 Dubbel bedrag voor werknemers van 50 jaar en ouder.



9. WERKEN EN ZWANGERSCHAP

Je bent zwanger, je verwacht een kindje en je kan je geluk niet op. Maar snel rijzen er op het werk enkele problemen. Misschien is je baas wel niet even gelukkig... Kan hij je zomaar ontslaan? En mag je nog wel eender welk werk uitvoeren? Hoelang en wanneer mag je verlof nemen? Over dat alles bestaat er een wetgeving die jou (en je kindje) in die periode beschermt.



Tip: Je hebt er alle belang bij je werkgever zo snel mogelijk over je zwangerschap te verwittigen. Vanaf dan begint je bescherming te lopen en kan je genieten van een eventuele vergoeding. Dit doe je door een medisch attest met de vermoedelijke geboortedatum aangetekend te versturen.

OP HET WERK

WANNEER MOET IK MIJN WERKGEVER OP DE HOOGTE BRENGEN?

Zo snel mogelijk om te genieten van de bescherming tegen ontslag.



Voorbeeld

Uiterlijk 7 weken voor de vermoedelijke geboortedatum moet je een medisch attest dat de zwangerschap bewijst en de vermoedelijke geboortedatum aangeeft aan de werkgever bezorgen.

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 9 uur per dag of langer dan de wekelijkse arbeidsduur in de onderneming.

BESTAAN ER WERKEN OF PLAATSEN 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. Volgende werken worden beschouwd als gevaarlijk:

- ▶ **werk waarbij men blootgesteld is aan giftige producten;**
- ▶ **manueel laden en lossen tijdens de 3 laatste maanden van de zwangerschap en de 9de en 10de week na de bevalling;**
- ▶ **werk in temperaturen boven de 30 graden Celsius;**
- ▶ **manuele grond- en graafwerken;**
- ▶ **werken in caissons met samengeperste lucht.**

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

- ▶ **hetzij de arbeidsomstandigheden tijdelijk aanpassen;**
- ▶ **hetzij een andere werkpost voorziedie in overeenstemming is met je toestand;**
- ▶ **hetzij de uitvoering van de overeenkomst opschorten.**

MAG DE ARBEIDSGENEESHEER MIJ VERWIJDEREN VAN MIJN GEWONE ARBEIDSPOST?

Ja. De arbeidsgeneesheer kan van mening zijn dat je je gebruikelijke taken niet meer mag uitvoeren. Als hij je geen vervangingswerk kan geven, kan de werkgever vragen dat je in primaire arbeidsongeschiktheid wordt geplaatst (terugbetaald door de mutualiteit). Als de 6 weken prenataal verlof beginnen, zijn de hieraan verbonden regels van toepassing.

ONTSLAG

MAG MEN MIJ ONTSLAAN TIJDENS DE ZWANGERSCHAP?

Je geniet een bijzondere bescherming. Je zwangerschap mag in geen enkel geval aanleiding zijn tot ontslag. 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. De bescherming tegen ontslag begint vanaf het ogenblik dat je je werkgever hebt meegedeeld dat je zwanger bent en je zulks kunt bewijzen (met een aangetekend schrijven of in het bijzijn van een getuige).

► TIP

Indien je wordt ontslagen tijdens je zwangerschap en het niet eens bent met de reden die je werkgever geeft, moet je onmiddellijk een aangetekende brief opsturen naar je werkgever waarin je stelt dat je zijn versie betwist en dat je je zaak zal voorleggen aan de rechtbank. Contacteer eveneens de juridische dienst van de BBTK.

Opgelet!

Sommige werkgevers gebruiken op wettelijke wijze de techniek van de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht (tijdelijke ongeschiktheid om het overeengekomen werk uit te voeren)... Deze techniek is betwistbaar.

Sanctie

Bovenop je opzegging of verbrekingsvergoeding verschuldigd naar gelang van je anciënniteit, is tevens een vergoeding gelijk aan 6 maanden loon verschuldigd.

HET KRAAMVERLOF

HOELANG DUURT HET KRAAMVERLOF?

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

Prenataal

- ▶ **5 weken facultatief:** je kan dit verlof gedeeltelijk of volledig overdragen naar het postnataal verlof.
- ▶ **1 week verplicht:** als je dit verlof niet opneemt, kan het niet worden opgenomen na de geboorte.

Postnataal

- ▶ **9 weken verplicht na de geboorte** (plus de eventuele overdracht van 5 weken prenataal verlof).

WAT GEBEURT ER ALS MIJN BABY TE VROEG WORDT GEBOREN?

De regel is eenvoudig... en een beetje onrechtvaardig. Als de baby wordt geboren voordat je het verplicht prenataal verlof van 7 dagen hebt opgenomen, zijn deze dagen verloren. Je kan ze niet opnemen na de geboorte.

Daarentegen behoud je het recht op je 5 weken (7 weken voor een meerling) facultatief verlof, wat een totaal geeft van 14 weken postnataal verlof (16 weken voor een meerling).

Als de baby wordt geboren tijdens de 7 dagen verplicht prenataal verlof, kan je evenmin de resterende dagen overdragen.



Wachten tot op het laatste moment om je prenataal verlof op te nemen om een maximum van tijd te houden voor je baby, is dus riskant.

WAT GEBEURT ER ALS

MIJN BABY TE LAAT WORDT GEBOREN?

Je hebt in elk geval recht op 9 weken postnataal verlof. Er zijn dus twee mogelijkheden:

- ▶ **je hebt gebruik gemaakt van de 6 weken facultatief verlof vóór de geboorte. De laattijdige geboorte van je baby verlengt deze verlofperiode en je kan dus genieten van supplementaire verlofdagen. Het prenatale verlof van 9 weken wordt erdoor niet vermeerderd;**
- ▶ **je hebt geen gebruik gemaakt van het volledig prenataal verlof van 6 weken (8 weken voor een meerling) omdat je dit ten dele wou overdragen naar het postnataal verlof. Je zal bijgevolg gewoonweg minder verlofdagen kunnen overdragen dan verwacht.**

VERLENGEN FEESTDAGEN

MIJN ZWANGERSCHAPSVERLOF?

Ja. Feestdagen die vallen in de eerste 30 dagen zwangerschapsverlof worden beschouwd als werkdagen en je werkgever dient ze je te betalen.

WAT GEBEURT ER ALS IK ZIEK WORD TIJDENS MIJN ZWANGERSCHAP?

Als je ziek wordt vóór de 6 weken prenataal verlof (8 weken voor een meerling) zijn de normale regels van toepassing (zie hoofdstuk 7) ook al heeft je ziekte te maken met je zwangerschap (bijvoorbeeld als je risico loopt dat de baby te vroeg geboren wordt en je in bed moet blijven). Als je ziek wordt tijdens de 6 weken prenataal verlof (8 weken voor een meerling) wordt ambtshalve 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. Als je genezen bent, kan je uiteraard terug aan het werk, indien je de resterende prenatale verlofdagen wenst over te dragen naar het postnataal verlof.

WAT GEBEURT ER ALS IK NA MIJN POSTNATAAL VERLOF NIET IN STAAT BEN OM HET WERK TE HERVATTEN?

Wanneer een dokter je na je zwangerschapsverlof arbeidsongeschikt verklaart, gelden de normale regels van het ziekteverlof (zie hoofdstuk 7).

KAN IK BORSTVOEDINGSVERLOF OPNEMEN?

Over het algemeen is dit niet voorzien, maar in sommige sectoren bestaan er toch CAO's die in deze mogelijkheid voorzien.

KRAAMGELD

WELKE FORMALITEITEN MOET IK VERVULLEN?

Zodra je zwanger bent

- ▶ **Je moet een medisch attest opsturen naar je werkgever.**

Bij het begin van het zwangerschapsverlof

(ten vroegste 7 weken vóór de geboorte of 9 weken voor een meerling)

- ▶ **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)

- ▶ **Je moet onmiddellijk een medisch attest opsturen naar je werkgever en naar het ziekenfonds.**

Bij het hervatten van het werk

(binnen de 8 dagen na het einde van het moederschapsverlof)

- ▶ **Je moet 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 31ste kalenderdag wordt dit 75% van het bruto dagloon, d.i. €84,65 per dag.

Volledig werkloze werkneemsters verkrijgen 60% van het verloren loon maar met een bedrag dat niet hoger mag zijn dan de werkloosheidsvergoeding die tot dan toe werd ontvangen. Deze 60% wordt aangevuld met een percentage van het loon,



De moederschapsvergoeding betaald of toegekend krachtens de wet zijn onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing van 11,11% (zonder vermindering) op voorwaarde dat de beschermingsperiode voor het moederschap ingaat na 31/12/03.



Opgelet! Het kraamgeld dat je ontvangt, is een brutobedrag. Er zijn geen bedrijfsvoorheffingen afgehouden. Je zal het volgend jaar dus belastingen moeten betalen op de ontvangen bedragen. Hou daar nu al rekening mee.

begrensd op 19,5% gedurende de 30 eerste dagen, en vervolgens met 15%. De maximale vergoeding aan 79,5% bedraagt €89,73 per dag, aan 75% bedraagt ze €84,65 per dag.

Borstvoedingspauzes

De borstvoedingspauzes, die binnen een termijn van maximum 9 maanden kunnen worden opgenomen (ze moeten 2 maanden op voorhand aangevraagd worden bij de werkgever), kunnen opgenomen worden door 1 uur later toe te komen en 1 uur vroeger te vertrekken. Deze pauzes worden door het ziekenfonds betaald: 82% van het brutoloon. De vergoedingen voor borstvoedingspauzes betaald of toegekend krachtens de wet zijn onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing van 11,11% (zonder vermindering) op voorwaarde dat de borstvoedingspauzes ingaan na 31/12/03.

Commentaar

Vóór 1990 betaalde de werkgever de eerste 30 dagen van het kraamverlof. Die was daardoor zeker niet geneigd vrouwen aan te werven. Dankzij syndicale acties kwam het kraamgeld ten laste van de sociale zekerheid.



KAN DE VADER AANSPRAAK MAKEN OP VADERSCHAPSVERLOF?

Ja. Het vaderschapsverlof telt 10 dagen, waarvan er 3 door de werkgever en 7 door het ziekenfonds worden betaald: 82% van het begrensde loon, d.i. €92,55 per dag.

De vaderschapsvergoedingen betaald of toegekend krachtens de wet zijn onderworpen aan de bedrijfsvoorheffing van 11,11% (zonder vermindering), op voorwaarde dat het vaderschapsverlof ingaat na 31/12/03.

► OPGELET!

Als de moeder na de bevalling overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, kan de vader in de plaats van de moeder aanspraak maken op het moederschapsverlof en de moederschapsvergoeding.





10. 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.

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. Een kopie of een uittreksel van de overeenkomst moet bewaard worden op de plaats waar zich het arbeidsreglement bevindt.

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.

WELKE VERMELDINGEN ZIJN VERPLICHT?

In je arbeidsovereenkomst moeten de deeltijdse werkregeling en het overeengekomen uurrooster vermeld staan. Als je een variabel uurrooster hebt, moet je overeenkomst verwijzen naar de uurroosters voorzien in het arbeidsreglement of naar een CAO.

Als deze vermeldingen niet op papier staan, wordt deze overeenkomst beschouwd als een voltijdse arbeidsovereenkomst en kan je vrij een werkregeling (arbeidsduur per week of per cyclus – bijvoorbeeld 30 uur per week) en een deeltijds uurrooster kiezen.

BESTAAN ER VERSCHILLENDE SOORTEN DEELTIJDSE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN?

In de arbeidsovereenkomst moet melding worden gemaakt van:

- ▶ **de werkregeling, d.w.z. de arbeidsduur per week of per cyclus van meerdere weken. In een variabele werkregeling zijn de prestaties veranderlijk: ze variëren van week tot week;**
- ▶ **het uurrooster, hierin worden de werkdagen en -uren vastgelegd per week of per cyclus van meerdere weken. In de individuele arbeidsovereenkomst kan verwezen worden naar een van de uurroosters vermeld in het arbeidsreglement. Het werkrooster kan variabel zijn; in dit geval moet dit in de overeenkomst vermeld staan. Het uurrooster is variabel wanneer in de overeenkomst geen werkdagen en/of -uren bepaald zijn: deze kunnen variëren in de loop van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.**

Er zijn vier mogelijke overeenkomsten:



Overeenkomst met vaste werkregeling en vast uurrooster voor elke week.

Bijvoorbeeld, 20 uur per week, van maandag tot vrijdag van 8 tot 12 uur.



Overeenkomst met vaste werkregeling en vast uurrooster over meer dan een week.

Bijvoorbeeld, 20 uur over een cyclus van 2 weken: 1ste week: 30 uur van maandag tot en met vrijdag van 8 tot 14 uur; 2de week: 10 uur, maandag en dinsdag van 8 tot 13 uur).



Overeenkomst met vaste werkregeling en variabel uurrooster.

Het uurrooster ligt niet vast maar het aantal uren per week blijft onveranderd. Dit uurrooster moet minstens 5 werkdagen op voorhand worden bekendgemaakt. Deze termijn kan bij CAO worden verlengd.



Overeenkomst met variabele werkregeling en variabele arbeidsduur.

Het uurrooster kan per week variëren maar de overeengekomen arbeidsduur moet gemiddeld worden nageleefd over een kwartaal. Deze periode kan worden verlengd in een CAO.

HOE MOET MIJN WERKGEVER MIJ INFORMEREN OVER DE UURROOSTERS?

Je moet minstens 5 werkdagen op voorhand over je uurrooster worden geïnformeerd via uithanging of een ander middel voorzien in een CAO (fax). Sommige CAO's voorzien een langere informatieperiode (bijvoorbeeld drie weken in sommige distributiesectoren). Alle uurroosters (zowel variabel als vast) van de deeltijdse werknemers moeten bovendien vermeld staan in het arbeidsreglement.

Als er geen schriftelijke overeenkomst is, of als de werkgever je te laat heeft verwittigd, mag je zelf een werkregeling kiezen. In sommige gevallen wordt de overeenkomst dan aanzien als een voltijdse arbeidsovereenkomst met een voltijds loon.



Deeltijds werken werd gepromoot als dé manier om werk en privéleven beter te combineren. Maar deeltijds werken was vooral voor de werkgevers een handige én goedkope manier om flexibiliteit te verkrijgen. De BBTk eist dat het sociaal statuut van de deeltijdse werknemer wordt verbeterd. Vandaag is het zo dat iedereen in principe gelijke rechten heeft, in verhouding tot de gepresteerde arbeidsuren. Maar de realiteit is doorgaans niet zo eenvoudig.



Opgelet! Alvorens je een deeltijdse arbeidsovereenkomst van minder dan drie werkuren per dag of minder dan een derde van de voltijdse wekelijkse arbeidsduur aanvaardt, raadpleeg eerst je afgevaardigde of de juridische dienst van de BBTK.

BESTAAT ER EEN MINIMUMDUUR?

De dagelijkse arbeidsduur bedraagt minstens drie uur (behalve als er een afwijking is voorzien in een CAO of bij KB).

De wekelijkse arbeidsduur bedraagt minstens een derde van de voltijdse arbeidsduur in dezelfde sector. Er bestaan afwijkingen (vastgelegd bij Koninklijk Besluit of bij CAO goedgekeurd door de Minister van Werk na advies van het bevoegde paritair comité). Deze afwijkingen hebben doorgaans betrekking op bepaalde categorieën of op een beperkt aantal werknemers.

BIJKOMENDE UREN

MAG MIJN WERKGEVER MIJ VRAGEN MÉÉR UREN TE WERKEN DAN VOORZIEN IN MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST?

Je werkgever kan je vragen bijkomende uren te presteren (bij deeltijds werk spreekt men niet over overuren maar over bijkomende uren). Hij kan dit niet opleggen – je akkoord is vereist. Bijkomende uren zijn uren die worden gepresteerd bovenop het vaste deeltijdse uurrooster zonder dat de normale, bij wet of CAO vastgelegde arbeidsduur wordt overschreden.

Als de bijkomende uren de voorziene wekelijkse arbeidsduur van een voltijdse werknemer overschrijden, worden ze beschouwd als overuren.

Bijkomende uren (of overuren) geven in bepaalde gevallen recht op loontoeslag (zie verder). De werkgever kan je niet dwingen bijkomende uren (of overuren) te presteren.

INHAALRUST

Bijkomende uren geven recht op inhaalrust als ze per kwartaal gemiddeld 20% uitmaken van de arbeidsduur vastgelegd in de arbeidsovereenkomst. Maar inhaalrust is niet verplicht. Je kan ook steeds kiezen voor de uitbetaling van de bijkomende uren.



Voorbeeld

Je arbeidsovereenkomst voorziet 20 uur per week (260 uren voor het volledige kwartaal). In de loop van het kwartaal heb je 53 bijkomende uren gepresteerd (gemiddeld 24 uren per week). Er zijn twee mogelijkheden:

- ▶ **je kan de bijkomende uren recupereren met inhaalrust;**
- ▶ **je kan kiezen voor de betaling van de bijkomende uren. Je kan eveneens een aanpassing van je arbeidsovereenkomst vragen zodat je een overeenkomst van 24 uur per week verkrijgt en recht hebt op de betaling van een loontoeslag (zie verder).**

MAG IK EEN LOONTOESLAG VRAGEN VOOR BIJKOMENDE UREN?

Bijkomende uren bovenop de uitgehangen uurroosters of bovenop de wekelijkse arbeidsduur die is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, geven in sommige gevallen recht op een loontoeslag van 50% (soms 100%).

We onderscheiden twee situaties:

▶ **Vaste werkregeling** (het aantal arbeidsuren per week is vastgelegd). Vanaf het 13^{de} bijkomende uur in een maand moet een loontoeslag van 50% worden betaald; de 12 eerste bijkomende uren worden normaal tegen 100% betaald.

▶ **Variabele werkregeling** (gemiddelde arbeidsduur binnen een kwartaal of een langere periode). Afhankelijk van je referteperiode voor de berekening van de gemiddelde arbeidsduur. Heb je een referteperiode van 3 maanden, dan moet vanaf het 40ste bijkomende uur een loontoeslag van 50% worden uitbetaald (de regel is 3 uur per week x het aantal weken van de cyclus aan 100%, de uren bovenop met een loontoeslag van 50%).



Voorbeeld

Je arbeidsovereenkomst voorziet een gemiddelde arbeidsduur van 18 uur per week en een referteperiode van 13 weken. Je hebt dit gemiddelde met 45 uren overschreden. Er is een krediet van 3×13 (weken) = 39 bijkomende uren, die als normale werkuren worden betaald. Voor de 6 overige bijkomende uren

moet de werkgever je een loontoeslag betalen van 50% (100% op zondagen).

Naast deze bijkomende uren kunnen ook uren ontstaan uit de schikking van het uurrooster zelf.



Voorbeeld

Je arbeidsovereenkomst voorziet een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 20 uur met een referteperiode van 3 maanden. In de 1ste week werk je 10 uur, in de 2de week 30 uur, enz; de 2de week telt 10 bijkomende uren, ook al wordt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd. Op het einde van de referteperiode telt men alle bijkomende uren op en moet je werkgever een loontoeslag van 50% betalen vanaf het 40^{ste} uur.

Het begrip “bijkomende uren” beperkt de afwijkingen van de vastgelegde uurroosters tot 6 uur meer of 6 uur minder per week. In alle andere gevallen moet je werkgever een loontoeslag betalen. Afwijkingen kunnen voorzien worden in een CAO. Vraag meer informatie aan je afgevaardigde of aan de juridische dienst van de BBTK.

AANPASSING VAN DE OVEREENKOMST


Als er geen CAO is die een andere aanpassing voorziet, kan de arbeidsovereenkomst worden aangepast als je per kwartaal gemiddeld meer dan 1 bijkomend uur per week werkt. Het gaat dan wel degelijk over bijkomende uren bovenop de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde wekelijkse arbeidsduur.



Voorbeeld

Je hebt een overeenkomst van 20 uur per week met een referteperiode van 4 weken. Je werkt echter gemiddeld 24 uur per week: je kan dus een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week vragen.

- **In geval van een arbeidsovereenkomst met vaste werkregeling zijn bijkomende uren de uren die bovenop de voorziene wekelijkse arbeidsduur worden gepresteerd.**



Werkgevers zijn zeer creatief als het erop aankomt de reglementering van deeltijdse arbeid in hun voordeel te verdraaien. Sommigen voorzien bijvoorbeeld systematisch tijdelijke “wijzigingen” van de arbeidsovereenkomst waardoor ze het aantal werkuren kunnen opdrijven zonder een loontoeslag uit te betalen. De BBTK is zeer waakzaam. Wij verdedigen de deeltijdse werknemers tegen alle misbruiken.

- ▶ In geval van een arbeidsovereenkomst met een variabele werkregeling zijn bijkomende uren de uren die bovenop de gemiddelde arbeidsduur van de referteperiode worden gepresteerd (kwartaal, maand,...).



Voorbeeld

Je hebt een overeenkomst van 20 uur per week maar je werkt binnen een kwartaal gemiddeld 24 uur per week: je kan dus een arbeidsovereenkomst van 24 uur per week vragen.

De uren die in aanmerking komen voor een eventuele aanpassing, zijn de bijkomende uren bovenop de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde wekelijkse arbeidsduur.

LOON

HOE WORDT HET LOON BEREKEND?

Je ontvangt in verhouding tot je arbeidsduur hetzelfde loon als een voltijdse werknemer met dezelfde functie in dezelfde categorie. Alle wettelijke, sectorale of bedrijfsregelingen zijn van toepassing (inclusief het minimumloon, verschillende voordelen, enz.).



Voorbeeld

Je werkt 20 uur per week in een bedrijf waar de arbeidsduur van een voltijdse arbeidsovereenkomst 36 uur per week bedraagt. Je ontvangt 20/36^{sten} van het brutoloon van een voltijdse werknemer.

Sectorale CAO's kunnen andere regels voorzien. Dit is bijvoorbeeld het geval in de handelssector. Vraag meer informatie bij de BBTK.

OPZEGGING – EINDE OVEREENKOMST

WAT IS DE DUUR VAN MIJN OPZEGGINGSPERIODE?

De bepalingen inzake de verbreking en de opzegging van de voltijdse overeenkomst zijn ook op de deeltijdse overeenkomst van toepassing (zie hoofdstuk 12).



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 de gewerkte periode in het vorige vakantiejaar. Dit is namelijk het refertejaar voor de vakantie (zie hoofdstuk 4).



Voorbeeld

- In 2007 heb je 5 halve dagen per week gewerkt. In 2008 heb je recht op 20 halve dagen vakantie.
- In 2007 heb je 3 dagen per week gewerkt. In 2008 heb je recht op 12 volledige vakantiedagen.

WANNEER HEEFT EEN DEELTIJDSE WERKNEMER RECHT OP EEN VERVANGINGSDAG VOOR EEN FEESTDAG?

In principe heeft de deeltijdse werknemer, zoals de voltijdse werknemer, recht op de feestdagen die samenvallen met zijn gewone werkdagen en op een vervangingsdag indien die feestdag samenvalt met een zondag of een inactiviteitsdag in een vijfdaagse week. Indien de werknemer werkt op een feestdag, dan heeft hij recht op inhaalrust.

De feestdag die samenvalt met een zondag moet worden vervangen op een gewone werkdag. Als deze vervangingsdag collectief wordt vastgesteld, dan kan het zijn dat deze dag valt op een dag dat de deeltijdse werknemer niet moet werken volgens zijn uurrooster. Dan heeft hij ook geen recht op een andere vervangingsdag. Indien er geen collectieve regeling is, dan wordt de vervangingsdag genomen op de eerste werkdag na de feestdag. Voor de deeltijdse werknemers die volgens hun uurrooster dan vrij zijn, gaat deze dag eveneens verloren.

HEEFT EEN DEELTIJDSE WERKNEMER RECHT OP INHAALRUUST ALS HIJ OP EEN FEESTDAG WERKTE?

Ondanks het algemeen verbod van tewerkstelling op een feestdag, komt het voor dat er op een feestdag wordt gewerkt. Er mag op feestdagen worden gewerkt in die gevallen waar het zondagswerk is toegelaten. De deeltijdse werknemer kan de uren die hij werkte op een feestdag inhalen op een dag waarop

hij normaal werkt. De inhaalrust moet worden toegestaan op een normale werkdag van de deeltijdse werknemer. Het loon waar hij recht op heeft, is gelijk aan het aantal uren inhaalrust waar hij recht op heeft.

OP WELK LOON HEEFT DE DEELTIJDSE WERKNEMER RECHT VOOR DE WETTELIJKE FEESTDAGEN?

ALS JE EEN VAST UURROOSTER HEBT

► **De feestdag valt op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt in het bedrijf:** wanneer de feestdag samenvalt met een dag waarop in het bedrijf gewoonlijk niet wordt gewerkt, wordt de vervangingsdag vastgelegd overeenkomstig de wetgeving op de feestdagen.

Als de vervangingsdag samenvalt met een dag waarop je volgens je uurrooster normaal zou hebben gewerkt, wordt het loon berekend naargelang van het aantal uren dat je zou hebben gewerkt indien de dag geen vervangingsdag zou zijn geweest.

Als de vervangingsdag valt op een dag waarop je volgens je uurrooster niet zou hebben gewerkt, heb je geen recht op loon.

► **De feestdag valt op een dag waarop normaal wordt gewerkt in het bedrijf:** de feestdag valt op een dag waarop je normaal zou hebben gewerkt: het loon wordt berekend naargelang van het aantal uren dat je zou hebben gewerkt indien de dag geen feestdag zou zijn geweest.

De feestdag valt op een dag waarop je volgens je uurrooster normaal niet zou hebben gewerkt: je hebt geen recht op loon.



Voorbeeld

Helga werkt met een vast uurrooster 28 uur per week. Ze werkt op maandag, dinsdag en donderdag 8 uren en op woensdag 4 uren. Voor de feestdag van 1 mei die in 2007 op een dinsdag viel, kreeg Helga 8 uur loon. Voor woensdag 15 augustus 2007 heeft Helga echter recht op 4 uur loon.

ALS JE EEN VARIABEL UURROOSTER HEBT

- ▶ **De feestdag valt op een dag waarop normaal niet wordt gewerkt in het bedrijf: je hebt recht op één vervangingsdag die vergoed zal worden volgens onderstaande bepalingen.**
- ▶ **De feestdag valt op een dag waarop normaal wordt gewerkt in het bedrijf: er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee situaties:**

1. De feestdag of de vervangingsdag is een dag waarop je normaal werkt, het loon wordt berekend naar gelang van het aantal uren dat je zou hebben gewerkt indien deze dag geen feestdag zou zijn geweest.



Voorbeeld

Je werkt halftijds (20 u./week), gespreid over 5 dagen. Het aantal uren per dag varieert. Volgens de voorziene procedure worden deze uren als volgt vastgelegd voor een bepaalde week: Ma: 6 u. – Di: 4 u. – Wo: 3 u. – Do: 3 u. – Vr: 4 u. Woensdag is een wettelijke feestdag of een vervangingsdag, waarop je dus niet werkt. Voor deze feestdag krijg je het loon voor een normale arbeidsprestatie van 3 uur.

2. De feestdag of de vervangingsdag is een dag waarop je normaal niet werkt. Het loon komt overeen met datgene dat je hebt verdiend in de loop van de vier weken voorafgaand aan de feestdag, gedeeld door het aantal dagen waarop je tijdens diezelfde periode in het bedrijf hebt gewerkt.



Voorbeeld

Je werkt 8 u./dag en drie dagen per week, terwijl men normaal 5 dagen per week werkt. Deze drie dagen zijn niet vast bepaald. Je verdient €49,58 per dag. In een bepaalde week werk je op maandag, dinsdag en woensdag. Donderdag is een betaalde feestdag. Voor de desbetreffende week worden maandag, dinsdag en woensdag normaal betaald tegen €49,58 per dag. Voor de feestdag op donderdag krijg je €29,75. In de 4 weken voorafgaand aan de feestdag krijg je immers een loon gelijk aan $4 \times 3 \times €49,58 = €594,96$. Dit bedrag moet worden gedeeld door

het aantal werkdagen in het bedrijf tijdens deze periode, d.w.z.
 $4 \times 5 = 20$.

In de praktijk komt deze tweede mogelijkheid het meeste voor. Je werkgever die een week van tevoren je uurrooster opstelt, zal in het algemeen geen uren zetten op een feestdag.

KLEIN VERLET

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 het volgende onderscheid:

- ▶ als het klein verlet op een bepaalde dag moet worden genomen (bijvoorbeeld een begrafenis – zie hoofdstuk 6), heb je recht op betaling indien de gebeurtenis samenvalt met een dag waarop je normaal had moeten werken;
- ▶ als de dagen 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).

Opgelet! Deze regels kunnen worden aangepast in een sectorale overeenkomst of bedrijfsakkoord. Vraag inlichtingen in je gewestelijk BBTK-kantoor.





Belangrijk! Een deeltijdse werknemer heeft het recht een openstaande betrekking, hem meegegeeld door de werkgever, te weigeren. Maar opgepast, een deeltijdse werknemer met behoud van rechten dreigt dit statuut evenals de bijhorende werkloosheidsaanvulling (als hij hier recht op heeft) te verliezen.

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

De deeltijdse werknemers genieten hiervan in verhouding tot hun arbeidsduur.



Voorbeeld

Een 4/5^{de} tijdse werknemer heeft recht op 4/5 van 10 dagen, i.e. 8 verlofdagen.

VOORRANG BIJ AANWERVING

KRIJG IK VOORRANG BIJ AANWERVING VOOR EEN VOLTijdSE BETREKKING IN MIJN ONDERNEMING?

Je krijgt voorrang bij een openstaande, gelijkaardige betrekking met meer uren als je over de vereiste kwalificaties beschikt. Je moet hiervoor een schriftelijke aanvraag indienen. De werkgever moet de ontvangst van deze aanvraag bevestigen (a.h.v. een ontvangstbewijs).

Je werkgever moet je schriftelijk in kennis stellen van elke openstaande betrekking waarvoor je in aanmerking komt.

WERKLOOSHEID

Zie hoofdstuk 13.





11. STOPPEN MET WERKEN

Naar aanleiding van het Generatiepact werden sinds 1 januari 2008 belangrijke wijzigingen aangebracht in de wetgeving over pensioenen en brugpensioenen. Het is dan ook steeds veiliger om inlichtingen in te winnen bij de BBTk over de geldende voorwaarden op het moment dat je met pensioen of brugpensioen gaat.



Het brugpensioen werd aanvankelijk ingevoerd om werknemers van 60 jaar en ouder bij werkloosheid een aanvullend inkomen te garanderen. Later werd het systeem door ondernemingen in herstructurering gebruikt om zachte herstructureringen door te voeren. De kostprijs van het brugpensioen wordt immers grotendeels door de gemeenschap betaald.

Samen met het grote succes van het systeem werd de druk om de leeftijdsgrens voor het brugpensioen te verlagen, alsmar groter.

BRUGPENSIOEN

WAT IS HET PRINCIPE VAN HET BRUGPENSIOEN?

Ontslagen werknemers kunnen vanaf een bepaalde leeftijd naast hun werkloosheidsuitkeringen een aanvullende vergoeding krijgen ten laste van de werkgever.

De voorwaarden worden vastgelegd door een sectorale CAO of een bedrijfsovereenkomst of bij ontstentenis door CAO nr. 17, die geldig is voor alle bedienden.

WANNEER KAN IK OP BRUGPENSIOEN (GEEN HERSTRUCTURERING)?

Algemene regels:

- ▶ als er in de sector of onderneming geen collectieve overeenkomst is, regelt CAO nr. 17 het brugpensioen vanaf 60 jaar;
- ▶ vóór 60 jaar moet het brugpensioen worden vastgelegd in een sectorale CAO of bedrijfsovereenkomst;
- ▶ de regering voorzag een minimumleeftijd voor brugpensioen van 58 jaar (behalve voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering). In bepaalde gevallen regelt een interprofessioneel akkoord echter het brugpensioen vanaf 56 jaar, als een sectorale CAO of bedrijfsovereenkomst dit voorziet;

NA HOEVEEL GEWERKTE JAREN

KAN IK OP BRUGPENSIOEN (GEEN HERSTRUCTURERING)?

Er bestaan voorwaarden waaraan je loopbaan moet voldoen om recht te hebben op brugpensioen, maar die zijn afhankelijk van je leeftijd.

Je moet vooral onthouden dat de leeftijdsgrens voor brugpensioen verschilt van sector tot sector. Informeer je over de regeling binnen je eigen sector.

SITUATIE 2008-2009	Minimum-leeftijd	Minimum vereist beroepsverleden		CAO
	▶ 60 jaar	▶ Mannen 30 jaar	▶ Vrouwen 26 jaar	CAO 17 (van toepassing in alle bedrijven van de privé-sector)
	▶ 58 jaar	▶ Mannen 35 jaar	▶ Vrouwen 30 jaar	CAO op sectoraal- of ondernemingsvlak
	▶ 55, 56, 57 jaar ⁽¹⁾	▶ 38 jaar		CAO op sectoraal- of ondernemingsvlak
	▶ 56 jaar	▶ 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid ofwel behoren tot het paritair comité van de bouwsector en beschikken over een attest dat een arbeidsongeschiktheid bevestigd		CAO op sectoraal vlak (vervalt op 31.12.2008 maar kan worden verlengd)
	▶ 56 jaar	▶ 40 jaar		CAO van de Nationale Arbeidsraad

SITUATIE 2010-2011	Minimum-leeftijd	Minimum vereist beroepsverleden		CAO
	▶ 60 jaar	▶ Mannen 30 jaar	▶ Vrouwen 26 jaar	CAO n° 17 (van toepassing in alle bedrijven van de privé-sector)
	▶ 58 jaar	▶ Mannen 37 jaar	▶ Vrouwen 33 jaar	CAO op sectoraal of ondernemingsvlak
	▶ 58 jaar	▶ 35 jaar waaronder zwaar beroep ⁽²⁾		CAO op sectoraal of ondernemingsvlak
	▶ 58 jaar	▶ 35 jaar voor de minder-validen en de personen met ernstige lichamelijke problemen		CAO van de NAR (van toepassing in alle bedrijven van de privé-sector)
	▶ 2010: 55/56/57 jaar ⁽¹⁾ ▶ 2011: 56/57 jaar	▶ 38 jaar		CAO op sectoraal of ondernemingsvlak
	▶ 56 jaar	▶ 40 jaar		CAO van de NAR
	▶ 56 jaar	▶ 33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid ofwel behoren tot het paritair comité van de bouwsector en beschikken over een attest dat een arbeidsongeschiktheid bevestigd		Indien verlenging van het stelsel

(1) Deze regeling verdwijnt op 01.01.2015. CAO's met een vertrek op 55 jaar blijven mogelijk tot 31.12.2010, op 56 jaar tot 31.12.2012 en op 57 jaar tot 31.12.2014

(2) 5 jaar tijdens de laatste 10 jaar of 7 jaar tijdens de laatste 15 jaar

WELKE ZIJN VANDAAG DE GELIJKSTELLINGEN IN DE REGELGEVING OVER HET BRUGPENSIOEN?

Vanaf 1 januari 2008 worden nieuwe gelijkstellingsregels van kracht.



VOOR ALLE BRUGPENSIOENREGELINGEN

(behalve: brugpensioen op 56 jaar “40 jaar beroepsverleden”). Worden voor de berekening van het beroepsverleden gelijkgesteld met arbeidsperiodes:

- ▶ Militaire en burgerdienst
- ▶ Leercontracten of leerverbintenissen
- ▶ Overeenkomsten inzake beroepsinschakeling
- ▶ De jaren die je als statutair ambtenaar hebt gewerkt als ten minste 20 jaar daarvan uit loontrekkende arbeid in de privésector bestaat EN de 5 laatste jaren vóór het brugpensioen in de privésector werden gepresteerd.



ALS JE BRUGGEPENSIONEERD BENT OP DE LEEFTIJD VAN 60 JAAR

Heb je recht op 8 jaar gelijkstelling waarvan:

- ▶ 5 kalenderjaren (volledige werkloosheid, loopbaanonderbreking/tijdscrediet, alle deeltijdse banen, vrijwillige deeltijdse banen inbegrepen)
- ▶ 3 jaar in dagen (volledige werkloosheid, loopbaanonderbreking/tijdscrediet, alle deeltijdse banen, vrijwillige deeltijdse banen inbegrepen)
- ▶ + vanaf 2009: 2 jaar in dagen voor de deeltijdse loopbaanjaren vóór 1985.



ALS JE BRUGGEPENSIONEERD BENT OP DE LEEFTIJD VAN 58 JAAR (EVENEENS ZWARE BEROEPEN):

Heb je recht op 6 jaar gelijkstelling waarvan:

- ▶ 3 kalenderjaren (volledige werkloosheid, loopbaanonderbreking/tijdscrediet, alle deeltijdse banen, vrijwillige deeltijdse banen inbegrepen)

- ▶ **3 jaar in dagen (volledige werkloosheid, loopbaanonderbreking/tijdskrediet, alle deeltijdse banen, vrijwillige deeltijdse banen inbegrepen)**
- ▶ **+ vanaf 2009: 3 jaar in dagen voor de deeltijdse loopbaanjaren vóór 1985.**

Om de pot in dagen te berekenen, dient volgende formule te worden toegepast:

3 jaar x omgekeerde breuk van de inactiviteitsduur.



Voorbeeld

Jan heeft 20 jaar 3/5de tijds gewerkt. Hij is 58 jaar en wil met brugpensioen gaan. Jan zal als gelijkgestelde periode verkrijgen: 3 jaar (kalenderjaren) + $3 \times 5/2 = 10,5$ jaar

GELIJKGESTELDE PERIODES ▶ uitzonderingen

Voor de landingsbanen (1/5de of halftijds tijdskrediet vanaf 50 jaar) wordt om de loopbaan te berekenen met het oog op brugpensioen enkel rekening gehouden met de pot in dagen. Deze dagen mogen niet meer gebruikt worden voor de gelijkstelling van andere deeltijdse periodes. De eerste twee jaren voltijds tijdskrediet zonder motief worden niet gelijkgesteld.



ALS JE BRUGGEPENSIONEERD BENT OP DE LEEFTIJD VAN 55, 56, 57 JAAR IN HET KADER VAN EEN OUDE CAO, HEB JE RECHT OP:

- ▶ **3 kalenderjaren (volledige werkloosheid, periodes van loopbaanonderbreking/tijdskrediet met uitkering, loopbaanonderbreking zonder uitkering, voor de opvoeding van een kind jonger dan 6 jaar)**
- ▶ **3 kalenderjaren (maar enkel de periodes van loopbaanonderbreking, zonder uitkeringen, voor de opvoeding van een 2de kind of een volgend kind jonger dan 6 jaar)**
- ▶ **10 kalenderjaren enkel voor de periodes van volledige werkloosheid**



ALS JE OM MEDISCHE REDENEN BRUGGEPENSIONEERD BENT OP 56 JAAR MET 20 JAAR NACTARBEID OF IN DE BOUWSECTOR...

... heb je recht op:

- ▶ 3 kalenderjaren (loopbaanonderbreking/tijdskrediet met uitkeringen, loopbaanonderbreking zonder uitkering, voor de opvoeding van een kind jonger dan 6 jaar)
- ▶ 3 kalenderjaren (maar enkel de periodes van loopbaanonderbreking, zonder uitkeringen, voor de opvoeding van een 2de kind of een volgend kind jonger dan 6 jaar)
- ▶ 5 kalenderjaren enkel voor de periodes van volledige werkloosheid



ALS JE BRUGGEPENSIONEERD BENT OP DE LEEFTIJD VAN 56 JAAR MET EEN LOOPBAAN VAN 40 JAAR...

... heb je recht op:

- ▶ 3 kalenderjaren (volledige werkloosheid, loopbaanonderbreking/tijdskrediet met uitkeringen, loopbaanonderbreking zonder uitkering voor de opvoeding van een kind jonger dan 6 jaar, periodes van militaire of burgerdienst, arbeidsprestaties onder leercontract).

WANNEER MAG IK OP BRUGPENSIOEN IN HET KADER VAN EEN BEDRIJF IN HERSTRUCTURERING OF IN MOEILIKHEDEN?

In de bedrijven in herstructurering of in moeilijkheden kan de brugpensioenleeftijd verlaagd worden tot 50, 52 of 55 jaar, naargelang van het geval. Het brugpensioen moet worden voorzien in een collectieve bedrijfsovereenkomst waarvoor de Minister van Werk zijn goedkeuring moet geven.



Cashdrain: situatie waarbij het verlies groter is dan de afschrijvingen en bepaalde waardeverminderingen voor het laatste boekjaar voorafgaand aan de periode waarvoor de erkenning wordt gevraagd.

ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN

- ▶ 2 negatieve balansen
- ▶ cashdrain

- ▶ 52 jaar
- ▶ uitzonderlijk 50 jaar na advies van de ad hoc-commissie van het Ministerie van Werk

ONDERNEMING IN HERSTRUCTURERING	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 10% collectief ontslag* ▶ 20% collectief ontslag ▶ 20% economische werkloosheid ▶ meer dan 20% ontslagen (sluiting). 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 55 jaar ▶ 52 jaar ▶ 52 jaar ▶ 50 jaar na advies van de commissie

→ NA HOEVEEL GEWERKTE JAREN?

Vanaf	Toepassingsvoorwaarden	Vereiste anciënniteit
50 jaar	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 50 tot 55 jaar ▶ Enkel voor werknemers in ondernemingen erkend in moeilijkheden of herstructurering, volgens het criterium en de beslissing van de Minister van Werk (maximum 2 jaar). ▶ De leeftijdsgrens moet voorzien zijn in een CAO algemeen verbindend verklaard door een Koninklijk Besluit of bij ontstentenis door een CAO of een collectieve overeenkomst goedgekeurd door de Minister van Werk. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hetzij 10 jaar loondienst (of gelijkgestelde periodes**) in de sector gespreid over een periode van 15 jaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst. ▶ Hetzij 20 jaar loondienst (of gelijkgestelde periodes*).
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 50 jaar ▶ Voor werknemers in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering waarvan meer dan 30% van het personeel collectief wordt ontslagen (behalve als een ministerieel besluit anders bepaalt). 	
52 jaar	Voor werknemers in ondernemingen in moeilijkheden (met 2 negatieve balansen) of herstructurering waarvan minstens 20% van het personeel collectief worden ontslagen.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hetzij 10 jaar loondienst (of gelijkgestelde periodes) in de sector gespreid over een periode van 15 jaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst ▶ Hetzij 20 jaar loondienst (of gelijkgestelde periodes).
55 jaar	Onderneming in moeilijkheden of herstructurering waarvan 10 tot 20% van het personeel collectief worden ontslagen (behalve als een ministerieel besluit anders bepaalt).	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hetzij 10 jaar loondienst (of gelijkgestelde periodes) in de sector gespreid over een periode van 15 jaar vóór het einde van de arbeidsovereenkomst. ▶ Hetzij 20 jaar loondienst (of gelijkgestelde periodes)

1 * Zie hoofdstuk 12 voor het begrip "collectief ontslag"

2 Naargelang van het vereiste beroepsverleden is het begrip "gelijkgestelde periodes" verschillend. Gelieve hier erg goed op te letten.

DE TEWERKSTELLINGSCHEL

Als je werkgever overgaat tot collectief ontslag en vraagt om brugpensioen vóór de normale (wettelijke of conventionele) leeftijd te kunnen toepassen, moet hij een tewerkstellingscel oprichten voor de werknemers van 45 jaar en ouder. Je werkgever is eveneens verplicht je een inschakelingsvergoeding te betalen als je deelneemt aan de tewerkstellingscel en 45 jaar of ouder bent. De oprichting van een tewerkstellingscel kan in bepaalde gevallen vervangen worden door de deelname van je werkgever aan een gemeenschappelijke tewerkstellingscel van verschillende bedrijven of aan een cel die in het Gewest wordt opgericht.

→ Wat is een tewerkstellingscel?

Dit is een structuur die tot taak heeft je te begeleiden in je zoektocht naar een nieuwe baan door ten minste één outplacementmaatregel, maar eventueel ook een (beroeps)opleiding of betrekking (meestal via de VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG) aan te bieden.

Deze cel bestaat uit:

- ▶ **de werkgever**
- ▶ **één van de representatieve vakbondsorganisaties**
- ▶ **eventueel een sectoraal opleidingsfonds**
- ▶ **en in principe de VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG. De cel staat in principe onder leiding van de VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG, zo niet van een sociaal bemiddelaar.**

Ze moet operationeel zijn vanaf het eerste ontslag en tot 6 maanden na het laatste ontslag.

→ Wat is een inschakelingsvergoeding?

Indien je ingeschreven bent in de tewerkstellingscel, heb je gedurende een periode van 6 maanden recht op een “inschakelingsvergoeding” die gelijk is aan je normale loon. De inschakelingsvergoeding wordt maandelijks betaald en is ten laste van je werkgever. Deze vergoeding vervangt deels je opzeggingsvergoeding:

- ▶ **als je opzeggingstermijn minder dan of gelijk aan 6 maanden is, ontvang je een inschakelingsvergoeding die bestaat uit je opzeggingsvergoeding en eventueel een toeslag (als je verbrekingsvergoeding minder dan 6 maanden is.**
- ▶ **als je recht hebt op een opzeggingstermijn hoger dan 6 maanden ontvang je gedurende 6 maanden een**

inschakelingsvergoeding die bestaat uit je verbrekingsvergoeding en het saldo hiervan. Het saldo zal in één keer worden uitbetaald.

→ **Is inschrijving in een tewerkstellingscel verplicht?**

Deelname aan een tewerkstellingscel is: **verplicht** als je kandidaat bent voor het brugpensioen (dit houdt in dat je voldoet aan de vereiste leeftijds- en anciënniteitsvoorwaarden). Als je weigert om je in te schrijven in de tewerkstellingscel, kan je geen aanspraak meer maken op het brugpensioen en word je bestraft door de werkloosheidsdienst! Of **optioneel** als je 45 jaar of ouder bent (met 1 jaar anciënniteit) en je niet in aanmerking komt voor brugpensioen. In dit geval kan je kiezen tussen de tewerkstellingscel en outplacement (zie hoofdstuk 13). Als je evenwel beide opties weigert, wordt je een sanctie opgelegd (opschorting van de werkloosheidsuitkeringen tot het einde van de opzeggingstermijn van 4 tot 52 weken) zoals voor een vrijwillige stopzetting of werkweigering...

→ **Wanneer en hoe schrijf je in de tewerkstellingscel in?**

1	Aangetekende brief van de werkgever waarin je wordt uitgenodigd op een gesprek.
2	Tijdens dit gesprek kan je bijgestaan worden door je syndicaal afgevaardigde.
3	Na dit gesprek beschik je over een termijn van 7 werkdagen om te reageren. Indien je niet reageert, moet de werkgever je per aangetekende brief een tweede keer uitnodigen op een gesprek uiterlijk op de 14 ^{de} werkdag (na de dag van het eerste gesprek) als je opzeggingstermijn 6 maanden of minder bedraagt. Als je opzeggingstermijn langer dan 6 maanden is, moet je werkgever je uitnodigen op een nieuw gesprek, uiterlijk vóór het einde van de 8 ^{ste} maand voorafgaand aan je opzegging.
4	Nieuw gesprek
5	Vanaf dit nieuwe gesprek heb je 7 dagen de tijd om te reageren.
6	Indien je niet reageert, wordt je houding gelijkgesteld met een weigering die bestraft zal worden (afschaffing van de werkloosheidsuitkeringen).

MOET JE ALS BRUGGEPENSIONEERDE BESCHIKBAAR BLIJVEN VOOR DE ARBEIDSMARKT?

Vanaf 2008 moet de bruggepensioneerde beschikbaar blijven voor elke passende baan behalve als je aan bepaalde voorwaarden voldoet:

- ▶ je behoort tot het PC of sub-PC van het stads- en streekvervoer
- ▶ je bent gehandicapt en werkt in een beschutte werkplaats
- ▶ je werkt minder dan halftijds
- ▶ je bent bruggepensioneerde op 56 jaar (bouw en nachtarbeid)
- ▶ je bent bruggepensioneerde op 55-56-57 jaar (oude CAO's, zie hierboven)
- ▶ je bent bruggepensioneerde volgens de oude regelgeving (58 jaar en 25 jaar loopbaan of 60 jaar en ofwel 10 jaar loopbaan in de sector in de 15 jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst, ofwel 20 jaar loontrekkende arbeid)
- ▶ je bent bruggepensioneerde naar aanleiding van een bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden vóór het Generatiepact, d.w.z. de werknemers die werden ontslagen vóór 31 maart 2006 en wiens collectief ontslag werd aangekondigd vóór 31 maart 2006.
- ▶ je bent bruggepensioneerde volgens de huidige regelgeving (algemene regeling d.w.z. 60 jaar en 30 jaar loopbaan voor mannen/26 jaar voor vrouwen – progressiviteit) + afwijkende regelingen, d.w.z. 58 jaar en 35 jaar loopbaan voor mannen/30 jaar voor vrouwen – progressiviteit, “zware beroepen”).
- ▶ je bent bruggepensioneerde naar aanleiding van een bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden na het Generatiepact, d.w.z. de werknemers die werden ontslagen na 31 maart 2006 en wiens collectief ontslag werd aangekondigd na 31 maart 2006 op voorwaarde dat je na het verstrijken van de opzeggingstermijn (niet verlengd door een schorsing) of van de periode gedekt door een compenserende opzeggingsvergoeding, 58 jaar bent of een beroepsverleden van 38 jaar hebt.
- ▶ de oudere werklozen van 58 jaar of met een beroepsverleden van 38 jaar en één jaar werkloosheid.

► BESLUIT

Enkel bruggepensioneerde werknemers in het kader van een bedrijf in herstructurering of in moeilijkheden (na het Generatiepact) die geen beroepsverleden van 38 jaar of gelijkgestelde jaren kunnen bewijzen, moeten tot 58 jaar beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt. Deze werknemers zullen dan ook verplicht zijn om deel te nemen aan een tewerkstellingscel of een outplacement te aanvaarden (zie hoofdstuk 12 voor meer details).

OP WELKE VOORDELEN HEB IK RECHT ALS BRUGGEPENSIONEERDE?

Om het brugpensioen te kunnen genieten, moet je recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. Er moet dus voldaan zijn aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden inzake werkloosheidsuitkeringen.


Je hebt recht op werkloosheidsuitkeringen en een bijkomende vergoeding van de werkgever. Deze som moet minstens gelijk zijn aan de helft van het verschil tussen je nettoloon en de werkloosheidsuitkering.

Een CAO kan voorzien in een hoger bedrag. Het brutoloon in de berekening van de bijkomende vergoeding is begrensd tot €3325,20 (bedrag op 01/01/08). Ook dit bedrag kan per CAO worden verhoogd.

EN DE GRENSARBEIDERS?

De werknemers die hun hoofdverblijfplaats hebben in de Europese Economische Ruimte hebben eveneens recht op de aanvullende vergoeding ten laste van hun werkgever op voorwaarde dat ze werkloosheidsuitkeringen genieten krachtens de wetgeving van hun woonland.

Het is dan ook aangewezen zich grondig te informeren over de betreffende regelgeving. De vergoeding wordt berekend op basis van de werkloosheidsuitkeringen die de grensarbeider in België zou ontvangen. Als de buitenlandse uitkering lager zou blijken te zijn, blijft de aanvullende vergoeding van de werkgever onveranderd.



Opgelet! het genot van werkloosheidsuitkeringen in het woonland gebeurt volgens de wetgeving van dat land. Daarbij is het van belang te weten of die wetgeving de cumul met de aanvullende vergoeding toelaat.

De wijziging geldt voor de ontslagen betekend vanaf 01/12/03. Dit betekent dat voor het verleden de toestand ongewijzigd blijft.

Het begrip “hoofdverblijfplaats” is een begrip dat wordt gehanteerd in de werkloosheidsreglementering, d.w.z. inschrijving in de bevolkingsregisters en ten minste de helft van de tijd effectief verblijf.

WELKE VERPLICHTINGEN HEEFT MIJN WERKGEVER?

Je moet worden vervangen door een volledig uitkeringsgerechtigde of gelijkgestelde werkloze (behalve in ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering). Deze verplichting valt weg als je ouder bent dan 60 jaar.

De directeur van het werkloosheidsbureau kan vrijstelling van vervanging verlenen indien de werkgever bewijst dat er geen vervanger is voor de functie van de bruggepensioneerde of voor de functie waarin men wil vervangen.

De Minister van Werk kan eveneens vrijstelling verlenen indien de onderneming aantoont dat er een structurele personeelsvermindering is en dat door de niet-vervanging niet-bruggepensioneerden hun job behouden in de onderneming.

WAT IS DE PROCEDURE?

CAO nr. 17 voorziet in een aantal fasen van overleg.

→ Collectief overleg

Je werkgever overlegt eerst met de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad (of bij ontstentenis met de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis met de syndicale vertegenwoordigers of bij ontstentenis rechtstreeks met de werknemers). Het overleg dient om na te gaan welke werknemers in aanmerking komen om op brugpensioen te kunnen gaan.

→ Individueel overleg

Je werkgever nodigt je uit met een aangetekend schrijven voor een onderhoud tijdens de werkuren. Je kan dan je bezwaren tegen een ontslag kenbaar maken. Ten vroegste 2 werkdagen na dit onderhoud kan je werkgever overgaan tot ontslag.

→ Ontslag

Je wordt ontslagen door je werkgever met een opzegging. Je ontvangt een formulier C4-brugpensioen.

In principe kan je zelf geen brugpensioen aanvragen. De opzeggingstermijn wordt normaal berekend volgens je anciënniteit (3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar). Dit kan worden verlengd tot 6 maanden voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

MAG IK ALS BRUGGEPENSIONEERDE NOG WERKEN?

De toegelaten activiteiten voor nieuwe bruggepensioneerden moeten sinds 01/01/93 voldoen aan zeer strenge voorwaarden, behalve als het gaat over arbeid die niet wordt vergoed.



WAT DE VERGOEDE ARBEID VOOR EIGEN REKENING OF VOOR REKENING VAN DERDEN BETREFT:

- ▶ moet je vooraf een verklaring indienen;
- ▶ mag je niet werken tussen 7u en 18u;
- ▶ mag je bepaalde beroepen niet uitoefenen (bijvoorbeeld in het hotelwezen, de bouwsector, enz.);
- ▶ moet het werk minstens 3 maanden vóór het brugpensioen uitgeoefend zijn als je jonger dan 58 jaar bent;
- ▶ blijft het werk bijkomstig wat activiteiten en inkomens betreft, op straffe van intrekking van werkloosheidsuitkeringen.



ALS JE TUSSEN 01/01/87 EN 31/12/92 OP BRUGPENSIOEN GING, GELDEN DEZELFDE BEPERKINGEN ALS VOOR DE GEPENSIONEERDEN.

Wat het toegelaten werk betreft, wordt de bruggepensioneerde dus beschouwd als een werkloze en niet als een gepensioneerde. In dit kader gaat het om bruggepensioneerden die hun werkloosheidsuitkering en hun aanvulling ten laste van de werkgever behouden.

Nieuw Behoud van de aanvullende vergoeding bij werkherleving. Als je bruggepensioneerde bent en besluit om het werk te hervatten als loontrekkende of zelfstandige (in hoofdberoep), behoud je de aanvullende vergoeding ten laste van de laatste



Opmerking

De reglementering van het brugpensioen is ingewikkeld en verschilt van sector tot sector. We kunnen onmogelijk alle situaties bespreken.

Vraag meer informatie aan je BBTK-afgevaardigde of aan de juridische dienst van de BBTK.

werkgever. Je moet hem dan het bewijs leveren dat je opnieuw werd aangeworven met een arbeidsovereenkomst of dat je een zelfstandige activiteit uitoefent in hoofdberoep.

Om de aanvullende vergoeding te ontvangen, mag je evenwel niet het werk hervatten bij de werkgever die je heeft ontslagen noch bij een werkgever die tot dezelfde technische bedrijfseenheid behoort als de werkgever die je heeft ontslagen.

Wanneer je het werk hervat tijdens de periode gedekt door de ontslagvergoeding heb je ten vroegste recht op de aanvullende vergoeding na het verstrijken van de termijn gedekt door de verbrekingsvergoeding. Dit recht blijft behouden tijdens alle periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst of van de zelfstandige activiteit.

IS MIJN BRUGPENSIOEN ONDERHEVIG AAN RSZ?

Het brugpensioen (werkloosheidsuitkering + aanvullende brugpensioenvergoeding) is onderworpen aan twee sociale-zekerheidsinhoudingen. Een inhouding van 3,5% (solidariteitsbijdrage) wordt toegepast op de bedragen die voor het conventioneel brugpensioen worden uitbetaald, namelijk op de totale som die wordt toegekend (de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding). De werkgever past deze inhouding toe op het bedrag van de aanvullende vergoeding. De RVA past op het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen een inhouding toe van 3 %, die eveneens wordt berekend op het totale bedrag van het brugpensioen.

Beide inhoudingen mogen niet tot gevolg hebben dat het totale bedrag van het brugpensioen lager wordt dan €1439,83 als je een werknemer met gezinslast bent, en €1195,35 als je een alleenstaande of samenwonende werknemer bent. Indien deze werknemers evenwel bruggepensioneerd werden in het kader van een onderneming die erkend is als een onderneming in moeilijkheden of herstructurering vóór 01/11/96, is het percentage van 1% van toepassing.

In principe zullen bij een werkhervatting bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige, zowel de werkloosheidsuitkering als de aanvullende brugpensioenvergoeding vrijgesteld worden van inhoudingen.

WELK BELASTINGSTELSEL IS VAN TOEPASSING?

Voor de brugpensioenen die ingegaan zijn vanaf 01/01/87 moet er geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden wanneer het bedrag van het brugpensioen het maximumbedrag inzake werkloosheidsuitkering niet te boven gaat. Voor het gedeelte van het totaalbedrag dat het maximumbedrag inzake werkloosheidsuitkering te boven gaat, moet de bedrijfsvoorheffing ingehouden worden volgens de regels en schalen die van toepassing zijn op de pensioenen.

Als bruggepensioneerde geniet je een belastingvermindering waarvan het bedrag vermindert naarmate het bedrag van het brugpensioen stijgt of je over andere inkomsten beschikt.

Bij de fiscale hervorming van 2001 was de invoering voorzien van de decumulatie (d.w.z. de individualisering van het belastingkrediet ten gunste van alle vervangingsinkomens behalve voor de werkloosheidsuitkeringen en de brugpensioenen die ingingen na 1 januari 2004.

Deze discriminatie werd gelukkig ongedaan gemaakt zodat het nu volgend belastingstelsel van toepassing is op alle bruggepensioneerden:

VERMINDERING	PER ECHTGENOOT
Bedrag (met indexeringscoëfficiënt)	
▶ Voor alleenstaande	€1718,76
▶ Voor een gezin	2 X €1718,76

KAN IK OOK DEELTIJDS OP BRUGPENSIOEN GAAN (= NIET MEER WERKEN)?

Als je een loopbaan hebt die lange periodes van deeltijds werk bevat en die dus niet het vereiste aantal volledige loopbaan jaren bereikt, kan je altijd deeltijds op brugpensioen gaan. Dit betekent dat je volgende uitkeringen ontvangt:

- ▶ **ofwel deeltijdse werkloosheidsuitkeringen, aangevuld met de helft van het verschil tussen het nettoloon en deze werkloosheidsuitkeringen**
- ▶ **ofwel, op voorwaarde dat je aan bepaalde voorwaarden voldoet, volledige werkloosheidsuitkeringen zonder aanvullende vergoeding.**

In vergelijking met een voltijds brugpensioen moet je de helft van de loopbaanjaren kunnen bewijzen. De gelijkgestelde periodes kunnen gebruikt worden om de ontbrekende dagen of jaren aan te vullen.

KAN IK OOK HALFTIJD OP BRUGPENSIOEN GAAN?

CAO nr. 55 voorziet voortaan in de mogelijkheid om vanaf 55 jaar halftijds op brugpensioen te gaan. De leeftijdsgrens van het halftijds brugpensioen mag niet lager zijn dan:

- ▶ **de leeftijdsgrens van het voltijds brugpensioen in de sector min 2 jaar;**
- ▶ **de leeftijdsgrens voorzien in de CAO op bedrijfsvlak min 1 jaar;**
- ▶ **met een absoluut minimum van 55 jaar.**

Als er geen sectorale CAO of bedrijfsovereenkomst over het voltijds brugpensioen is, mag de leeftijdsgrens voor het halftijds brugpensioen niet lager zijn dan:

- ▶ **59 jaar voor een bedrijfs-CAO;**
- ▶ **58 jaar voor een sector-CAO;**
- ▶ **57 jaar voor een bedrijfs-CAO en als de toepasbare leeftijd voor het voltijds brugpensioen vastgelegd is op 58 jaar;**
- ▶ **56 jaar voor een sector-CAO en als de toepasbare leeftijd voor het voltijds brugpensioen vastgelegd is op 58 jaar.**



Voorbeelden

- ▶ **Als een sectorale CAO voorziet in brugpensioen vanaf 58 jaar mag de leeftijdsgrens voor het halftijds brugpensioen niet lager zijn dan 56 jaar.**
- ▶ **Zonder sectorale CAO of bedrijfsovereenkomst is de leeftijdsgrens voor het brugpensioen 60 jaar. Het halftijds brugpensioen kan bijgevolg vanaf 58 jaar.**

In de periode van 01/01/1999 tot 31/12/2008 kan je vanaf 58 jaar op halftijds brugpensioen, mits goedkeuring van je werkgever (en dus zonder dat een CAO vereist is).

HOEVEEL ANCIËNNITEIT BINNEN DE ONDERNEMING MOET IK HEBBEN OM OP HALFTIJD BRUGPENSIOEN TE KUNNEN GAAN?

Je moet minstens 12 maanden ononderbroken en voltijds in dienst zijn van de onderneming. Een andere mogelijkheid om op het einde van de loopbaan je arbeidsduur te verminderen, is het halftijds tijdskrediet vanaf 50 jaar (zie hoofdstuk 8).

WAT IS HET BEDRAG VAN MIJN HALFTIJDSE BRUGPENSIOENVERGOEDING?

Je ontvangt:

- ▶ **je loon voor je halftijdse prestaties;**
- ▶ **een werkloosheidsuitkering van €358,02;**
- ▶ **een aanvullende vergoeding ten laste van je werkgever.**

De aanvullende vergoeding ten laste van je werkgever garandeert je een inkomen dat tussen de voltijdse brugpensioenvergoeding en je voltijds loon als werknemer ligt.

MOET MIJN WERKGEVER MIJ HALFTIJDSE VERVANGEN?

Je moet worden vervangen, behalve als je werkt in een onderneming in moeilijkheden of herstructurerend.

PENSIOEN

WAT IS HET WETTELIJK PENSIOEN?

Voor de meeste Belgen op pensioenleeftijd is en blijft het wettelijk pensioen de enige bron van inkomsten. Het wettelijk pensioen wordt betaald dankzij de bijdragen die de werkgevers aan de sociale zekerheid betalen. Deze bijdrage is eigenlijk het uitgesteld loon van de werknemer. Dit is het mechanisme bij uitstek voor solidariteit tussen de generaties: de actieven van vandaag betalen voor de gepensioneerden van vandaag. Het is een systeem gebaseerd op verdeling.

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.

KAN DE STAAT DE BETALING VAN MIJN PENSIOEN IN DE TOEKOMST GARANDEREN?

Er bestaat een zekere onrust omtrent de betaling van de pensioenen in de toekomst. Nochtans werden de afgelopen jaren heel wat maatregelen genomen om moeilijkheden te voorkomen, zoals achtereenvolgens:

Opmerking: CAO nr. 55 van de NAR is een kaderovereenkomst die een sectorale CAO of een bedrijfsovereenkomst vereist.

Commentaar: Het pensioenstelsel in België berust op 3 pijlers: 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. De Staat verleent belangrijke fiscale vrijstellingen voor deze 2 systemen en beweert tegelijk geen geld te hebben voor het wettelijk pensioen. Ergens klopt dit niet... De BBTK verdedigt het wettelijk pensioenstelsel als het meest rechtvaardige, solidaire en ook het goedkoopste systeem voor onze samenleving.

- ▶ **de invoering van een globaal beheer van de sociale zekerheid;**
- ▶ **het Zilverfonds: de sanering van de overheidsfinanciën, waardoor op termijn een nieuwe marge vrijkomt voor het beheer van de pensioenen.**

De marges die op die manier vrijkomen, moeten de pensioenlast ruimschoots kunnen dragen, ondanks de demografische evolutie (babyboom vóór 1965, daling van het geboortecijfer sinds 1965, toenemende levensverwachting) en socio-economische ontwikkelingen (meer vrouwen werken buitenshuis, gewijzigde gezinsstructuren). De BBTK verdedigt met klem de fundamenten van het pensioenstelsel

- ▶ **Behoud van het herverdelingsstelsel waardoor de solidariteit tussen de generaties wordt verzekerd (de actieven van vandaag betalen voor de gepensioneerden van vandaag). Dit systeem is betrouwbaarder dan de kapitalisatie (de actieven sparen voor hun toekomstig pensioen);**
- ▶ **behoud van de gelijkstelling van periodes van werkloosheid, ziekte en brugpensioen op basis van het laatste geïndexeerde loon voor de berekening van het pensioen. Daarnaast eist de BBTK de optrekking van de laagste pensioenen;**
- ▶ **een automatische aanpassing van alle pensioenen in functie van de stijging van de welvaart (naast de indexkoppeling).**

HOE BEREKEN IK MIJN WETTELIJK PENSIOEN? MET WELKE LONEN WORDT REKENING GEHOUDEN VOOR DE BEREKENING VAN MIJN PENSIOEN?

→ Begrensde lonen

De jaarlonen waarmee rekening wordt gehouden voor de berekening van het pensioen zijn begrensd. Het plafond verandert elk jaar. In 1999 bedroeg het 1 417 394 BEF. Voor 2000 bedroeg het 1 458 437 BEF. Op dit ogenblik is het plafond vastgesteld op €44.994,88.

→ Opwaardering van de lonen

De lonen worden opgewaardeerd om rekening te houden met de evolutie van de levenskost (koppeling aan de index). Voor de periode van 1955 tot 1974 worden deze lonen bovendien

vermenigvuldigd met een coëfficiënt om rekening te houden met de verbetering van de algemene welvaart ("welvaartscoëfficiënt"). In het kader van de pensioenhervorming wordt deze coëfficiënt geleidelijk aan afgebouwd.

► Formule

Totaal van de jaarlonen X herwaarderingscoëfficiënt X 60% (alleenstaanden) 75% (gezinnen)

45*

*In 2008 is dit 44 jaar voor de vrouwen en vanaf 2009 is dit 45 jaar, net zoals bij de mannen.

→ Fictieve lonen

De gelijkstelling van de periodes van arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, enz. Als de periodes van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en brugpensioen in de berekening meegerekend zouden worden naargelang van de ontvangen inkomens tijdens deze periodes, zou dit een negatieve invloed hebben op het pensioenbedrag. Om te vermijden dat de gedwongen niet-actieve werknemers een tweede maal bestraft worden, voorziet de wet dan ook dat voor deze gelijkgestelde periodes een fictief loon wordt berekend dat gelijk is aan het laatste reële loon. Er zijn bijzondere regels inzake gelijkstelling voorzien voor de deeltijdse werknemers en de periodes van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

→ Forfaitaire lonen

Vóór 1955 voor de arbeiders en vóór 1958 voor de bedienden wordt rekening gehouden met een forfaitair loon (ongeacht het werkelijk ontvangen loon). Deze forfaitaire lonen zullen binnenkort niet meer bestaan voor de berekening van het pensioen.

WELKE JAREN VAN MIJN BEROEPSLOOPBAAN WORDEN IN AANMERKING GENOMEN?

Elk jaar van je beroepsloopbaan komt in aanmerking voor de berekening van je pensioen. Voor mannen gebeurt de berekening in 45^{sten}. Tot voor kort gebeurde de berekening voor vrouwen op basis van een beroepsloopbaan van 40 jaar. Tegen 1 januari 2009 moet deze situatie geleidelijk gelijkgeschakeld zijn en zal de berekening voor vrouwen eveneens in 45^{sten} gebeuren.



Opgelet! Je pensioen is begrensd, maar de bijdragen die op je loon worden geïnd, worden afgehouden van een onbegrensd loon (dit betekent van het totale brutoloon)... Dit is de keerzijde van de solidariteit.

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake pensioenrechten en andere sociale-zekerheidsuitkeringen wordt dus verzekerd door een aanpassing aan het minst voordelige stelsel (wat betreft de pensioenen).

De normale pensioenleeftijd wordt dus 65 jaar voor mannen én vrouwen. De berekening gebeurt dan voor iedereen op basis van 45^{sten}.

WAT IS DE NORMALE PENSIOENLEEFTIJD?

Van 40 naar 45 jaar voor vrouwen!

Voor de berekening van het pensioen voor vrouwen schakelt men geleidelijk over van een berekening in 40^{sten} naar een berekening in 45^{sten}. De noemer is vastgelegd op:

- ▶ 41 vanaf 01/07/97,
- ▶ 42 vanaf 01/01/00,
- ▶ 43 vanaf 01/01/03,
- ▶ 44 vanaf 01/01/06,
- ▶ 45 vanaf 01/01/09.

De normale pensioenleeftijd is 65 jaar. Vanaf 01/01/09 is dit ook zo voor vrouwen. Intussen en parallel met de evolutie van de noemer van 40 tot 45 jaar voor de berekening van het pensioen krijgen vrouwen een overgangsmaatregel waardoor het optrekken van de pensioenleeftijd geleidelijk kan gebeuren.

- ▶ **61 jaar: 01/07/97 tot 31/12/99**
- ▶ **62 jaar: 01/01/00 tot 31/12/02**
- ▶ **63 jaar: 01/01/03 tot 31/12/05**
- ▶ **64 jaar: 01/01/06 tot 31/12/08**
- ▶ **65 jaar: vanaf 01/01/09**

In de andere sectoren van de sociale zekerheid evolueert de leeftijdsgrens voor de uitkeringen (invaliditeit, werkloosheid en brugpensioen) op dezelfde manier om in 2009 de grens van 65 jaar te bereiken. De rechten van vrouwen inzake invaliditeit, werkloosheid en brugpensioen worden dus geleidelijk uitgebreid.

KAN IK OP PENSIOEN VÓÓR DE NORMALE LEEFTIJD?

Sinds 01/01/91 kunnen vrouwen en mannen op pensioen vanaf de 1ste dag van de maand die volgt op hun 60ste verjaardag. Deze mogelijkheid om op rustpensioen te gaan vanaf 60 jaar is onderworpen aan een loopbaanvoorwaarde: 35 jaar loopbaan.

→ Uitzondering

Er bestaat een uitzondering op de mogelijkheid om vanaf 60 jaar op pensioen te gaan. Een man op brugpensioen moet namelijk in het brugpensioenstelsel blijven tot 65 jaar. Een vrouw op brugpensioen moet in het brugpensioenstelsel blijven tot de normale pensioenleeftijd, rekening houdend met de evolutie van de leeftijdsgrens in de overgangperiode (zie schema p. 72).

WELKE JAREN KOMEN IN AANMERKING VOOR DE BEREKENING VAN DE BEROEPSLOOPBAAN?

Men houdt rekening met:

- ▶ alle gewerkte periodes die overeenstemmen met minstens 1/3de van een voltijdse werkregeling;
- ▶ alle periodes die pensioenrechten kunnen openen, krachtens de Belgische sociale zekerheid (loontrekkenden, zelfstandigen, ambtenaren, mijnwerkers...) of krachtens een buitenlands stelsel toegelaten voor de berekening van het werknemerspensioen;
- ▶ de periodes van activiteit en de gelijkgestelde periodes;
- ▶ in zekere mate, de periodes van loopbaanonderbreking en tijdskrediet; (zie hoofdstuk 8)

WAT IS HET MINIMUM- EN HET MAXIMUMBEDRAG VAN MIJN WETTELIJK PENSIOEN?

Het pensioen wordt berekend in twee delen:

- ▶ de periode vóór 1955 (1957 voor de bedienden): 60% (75% voor de gezinnen) van een forfaitair jaarloon gelijk aan €12.148,92 (bedrag op 01/10/06);
- ▶ de periode na 1955 of 1957: 60% (75% voor de gezinnen) van de reële lonen of gelijkgestelde lonen in geval van werkloosheid, ziekte...De lonen worden geherwaardeerd om rekening te houden met de prijsevolutie en gedeeltelijk ook met de stijging van de welvaart. Het bedrag van het pensioen verschilt dus van persoon tot persoon.

De regularisatie van de studieperiodes

Jongeren studeren langer en komen dus steeds later op de arbeidsmarkt. Indien je dat wenst, kan je de jaren van je studieperiode vanaf 1 januari van het jaar waarin je 20 wordt, regulariseren door het betalen van een bijdrage.

Deze bijdrage bedraagt 7,5% van het maandelijks gewaarborgd minimumloon voor werknemers van 21,5 jaar met 6 maanden anciënniteit in de onderneming. Het minimum is gelijk aan €1344,98 (bedrag op 01/01/08). De aanvraag tot regularisatie van de studieperiode moet worden ingediend binnen de 10 jaar na het einde van de studies. De betaling kan gebeuren in een periode van 5 jaar.



Opmerking: Voor de berekening van een 1/3de baan verwijst de Rijksdienst voor Pensioenen naar je “individuele rekening” (voor de periode na 1992 vooral naar de werkregeling in de onderneming). Met andere woorden, er wordt een vergelijking gemaakt tussen het aantal gepresteerde uren en de duur van de voltijdse tewerkstelling in de onderneming of de sector.

De minimumbedragen

- ▶ **Gezinnen: €1148,83**
- ▶ **Alleenstaanden: €919,36**
- ▶ **Weduwen: €904,90**
- ▶ **Cumul weduwen + pensioen: €995,39**

Deze minimumbedragen worden aan alle arbeiders en bedienden gegarandeerd, ongeacht de datum van het pensioen, in zoverre het pensioen betrekking heeft op een volledige beroepsloopbaan (of als volledig verondersteld voor weduwen die kunnen genieten van voordeligere maatregelen).

Dezelfde minimumbedragen worden toegestaan in verhouding tot het aantal bewezen werkjaren, als men minstens 2/3de van de loopbaan als loontrekker kan rechtvaardigen (30 jaar voor een man, 29 jaar voor een vrouw).



Voorbeeld

Een alleenstaande vrouw met 29 jaar loopbaan heeft recht op 29/44sten van €919,36, zijnde €605,94.

De maximumbedragen

Voor de arbeiders bestaan er geen maximumbedragen – het pensioen wordt berekend op het totale loon. In 1983 werd een loongrens ingevoerd. Pas 45 jaar later worden dus de pensioenen van arbeiders volledig berekend op een begrens loon.

Voor de bedienden bestaat de grens al altijd en zijn er dus maximumbedragen. Elk jaar worden de plafonds aangepast. De definitieve loongrens voor 2007 bedraagt €44994,88.

Het maximale pensioen voor bedienden die heel hun leven een loon verdienen gelijk aan of hoger dan de loongrens, is het volgende:

- ▶ **samenwonende met gezinslast (man): €2168,81**
- ▶ **samenwonende met gezinslast (vrouw): €2197,07**
- ▶ **alleenstaande (man): €1735,05**
- ▶ **alleenstaande (vrouw): €1757,66**

Deze bedragen houden geen rekening met de rente (die niet meer is geïndexeerd). Het hogere niveau van de maximumbedragen voor vrouwen is te verklaren door de berekening in 44^{sten}. Maar in werkelijkheid, gezien de lagere lonen voor vrouwen, bereikt geen enkele vrouw het maximum.

WORDT HET PENSIOEN BRUTO OF NETTO BETAALD?

Bruto. Op de laagste pensioenen betaal je geen belastingen of bijdragen.

→ Bijdrage gezondheidszorg

Gepensioneerden betalen een bijdrage voor “gezondheidszorg” van 3,55% op het totaal bedrag van hun wettelijk en extralegaal pensioen. Er is echter een gegarandeerd minimum van €1374,55 (met personen ten laste) en €1159,82 (zonder personen ten laste).

→ Solidariteitsbijdrage

Een solidariteitsbijdrage wordt geheven op alle wettelijke en extralegale pensioeninkomens hoger dan €1232,95 (alleenstaanden) of €1541,19 (gezinnen). De bijdrage bedraagt 0,5% minimum en 2% maximum voor de pensioenen hoger dan €2180,09 (alleenstaande) of €2491,52 (gezinnen).

→ Belastingen

Gepensioneerden betalen minder belastingen dan loontrekkers. Ze hebben immers recht op een bijzondere vermindering (één enkele, die de getrouwde koppels moeten delen).

HEB IK EEN MINIMUMPENSIOENRECHT PER WERKJAAR?

Ja. Dit systeem wil in de eerste plaats de lage lonen uit het verleden bijsturen. De jaarlijkse bezoldiging waarop het minimumrecht is gebaseerd, is gelijk aan 12 maal het minimummaandloon. Het niveau van het minimumrecht is gekoppeld aan de evolutie van het gewaarborgd minimummaandloon.

Op 01/01/08, per voltijds jaar beroepsloopbaan, bedraagt de bezoldiging waarop het minimumrecht zich baseert €18.389,19. Dit bedrag wordt aangepast in verhouding tot de gepresteerde periodes die je kunt bewijzen.

Drie voorwaarden moeten worden vervuld

- ▶ **Een arbeidsduur van minstens 1/3^{de} van een voltijdse betrekking.**
- ▶ **Een loopbaan van minstens 15 jaar in het stelsel van de loontrekkenden (met inbegrip van de gelijkstellingen). Hier houdt men dus geen rekening met de periodes die je in andere stelsels hebt gewerkt.**
- ▶ **Het bedrag van het pensioen mag niet hoger zijn dan €15.584,90 of €12.691,91 (naargelang het gaat over een gezin of een alleenstaande). Deze bedragen worden aangepast in verhouding tot je beroepsloopbaan (bijvoorbeeld 38/45sten van het volledige bedrag als je 38 jaar hebt gewerkt).**

Als al deze voorwaarden zijn vervuld, kan per kalenderjaar het pensioen niet worden berekend op basis van een inkomen lager dan 12 maal het gewaarborgd minimummaandloon. De minst voordelige jaren worden vervangen door een berekening op basis van het minimumrecht.

IS MIJN PENSIEN AANGEPAST AAN DE EVOLUTIE VAN DE LEVENSTANDAARD?

→ **Aanpassing van het maximumbedrag**

De bezoldiging die als basis dient voor de berekening van je pensioen, is begrensd. Op 01/01/07 bedroeg dit plafond €44.994,88. Als deze begrensde maximumbezoldiging niet regelmatig wordt aangepast, niet alleen aan de index (prijzevolutie) maar ook aan de stijging van de reële lonen (koppeling aan de welvaart), evolueren we naar een afbrokkeling van het pensioen en naar één enkel pensioen.

Sinds de hervorming van de pensioenen (1997) moet de maximumbezoldiging worden aangepast aan de reële evolutie van de lonen. Vroeger gebeurde er enkel een indexerings. Voor dit loonplafond zal er voor de jaren na 2006 een onderscheid gemaakt worden tussen:

- ▶ **gewerkte en gelijkgestelde periodes.**
- ▶ **periodes van volledige werkloosheid, voltijds brugpensioen, volledige loopbaanonderbreking en volledig tijdskrediet.**

Voor deze laatste groep zal de tweejaarlijkse welvaartsaanpassing van het berekeningsplafond niet meer plaatsvinden in 2007 en 2009.

→ **Koppeling aan de welvaart**

Naast de indexerings kunnen de pensioenen ook selectief worden aangepast aan de welvaart, na een besluit goedgekeurd door de Ministerraad. Voor de jaren 2007-2008 heeft de Regering besloten om een complex systeem toe te passen dat de forfaitaire bonus op 1 april en de procentuele aanpassing aan de welvaart op 1 september (maar in 1 keer betaalbaar in april) aan elkaar koppelt.

Concreet betekent dit dat als je in 2007

▶ **al 15 jaar gepensioneerd was (vóór 1 januari 1993)**
OF

▶ **een minimumpensioen ontving**

... je op 1 april 2007 de welvaartsbonus zou moeten hebben ontvangen van:

▶ **€35 als je een loopbaan van 10 tot 19 jaar had als werknemer en/of zelfstandige**

▶ **€75 als een loopbaan van 20 jaar of meer had als werknemer en/of zelfstandige**

Dit bedrag zou moeten toegevoegd zijn aan je pensioen van de maand april.

Bovendien heeft op 1 september 2007 een welvaartsaanpassing in % plaatsgevonden ten voordele van sommige categorieën gepensioneerden:

▶ **de pensioenen die een aanvang genomen hebben in 2000 en 2001 zullen met 2 % worden verhoogd.**

▶ **het gewaarborgd minimumpensioen is met 2 % verhoogd voor de maanden september tot december. Deze aanpassing wordt in één keer uitbetaald in september (4 x 2 %).**

▶ **De pensioenen sinds 20 jaar en meer zullen met 2 % worden verhoogd.**

Deze verhoging zal in één keer worden uitbetaald op 1 september. De bonus die eventueel wordt toegekend in de maand april zal worden afgetrokken van deze verhoging als deze hoger is dan de forfaitaire bonus.



Voorbeeld

Jan ontvangt een pensioen van €1000. Hij kan een loopbaan bewijzen van minstens 20 jaar en is meer dan 20 jaar geleden met pensioen gegaan. Op 1 april 2007 ontving hij een bonus van €75. Op 1 september 2007 zal hij een verhoging van 2 % van €1000 ontvangen = €20. Verschuldigd bedrag voor 2007 op 1 september: €20 x 4 maanden (september, oktober, november en december) = €80. Aangezien hij al €75 heeft ontvangen in april, zal hij slechts €5 ontvangen in september. Jan zal voor de maand september dus een pensioen van €1005 ontvangen.

In 2008 zal de forfaitaire welvaartsbonus eveneens twee bedragen kennen: €40 en €90. Diegenen die in 2007 een bonus hebben ontvangen zullen op 1 april 2008 opnieuw een bonus van €40 ontvangen als ze een loopbaan tussen 10 en 19 jaar als werknemer of zelfstandige hebben, of een bonus van €90 als ze een loopbaan van 20 jaar of meer hebben als werknemer of zelfstandige.

Bovendien zal iedere persoon die vóór 1 januari 2003 op pensioen is gegaan en die een loopbaan tussen 10 en 19 jaar als werknemer en/of zelfstandige heeft op 1 april 2008 een forfaitaire welvaartsbonus van €40 ontvangen of een bonus van €90 als deze een loopbaan van 20 jaar heeft.

Op 1 september 2008 zal opnieuw een aanpassing aan de welvaart met 2 % plaatsvinden ten gunste van sommige categorieën van gepensioneerden:

- ▶ **diegenen die 15 tot 20 jaar geleden met pensioen zijn gegaan (1988, 1989, 1990, 1991, 1992 en 1993)**
- ▶ **diegenen die 6 jaar of langer geleden met pensioen zijn gegaan.**

Voor deze categorieën zal 2 % worden gerekend voor de laatste vier maanden van het jaar.

Voor diegenen die in 2007 genoten hebben van de procentuele welvaartskoppeling (gewaarbordg minimumpensioen en gepensioneerden sinds 20 jaar of langer), wordt 12 x 2% van het maandelijks pensioen gerekend.

Als de gepensioneerde een bedrag ontvangt dat lager ligt dan de forfaitaire bonus, zal de gepensioneerde minstens de bonus ontvangen. Als de procentuele berekening een hoger bedrag dan de forfaitaire bonus oplevert, vindt de procentuele aanpassing plaats.



Voorbeeld

Jan ontvangt een pensioen van €1000. Hij kan een loopbaan van minstens 20 jaar bewijzen en is meer dan 20 jaar geleden op pensioen gegaan. Op 1 april 2008 heeft Jan minstens recht op een bonus van €75 (verworven in 2007) + €90 (bonus 2008) ofwel €165. Zijn verhoging van 2 % per maand zal op jaarlijkse basis worden berekend: €20 x 12 maanden = €240. Aangezien het om een bedrag gaat dat hoger is dan de bonus (€165), zal Jan op 1 april 2008 dus de procentuele verhoging van 2008 in één keer ontvangen, hetzij €240. Voor de maand april 2008 zal Jan dus een pensioen van €1240 ontvangen. Vanaf mei en voor de rest van het jaar zal hij zijn maandelijks pensioen verder blijven ontvangen, hetzij €1000.

Vanaf 2009 zullen de sociale partners bepalen of en op welke manier de bonus in het maandelijks bedrag moet worden geïntegreerd.

IS MIJN PENSIOEN CUMULEERBAAR MET ANDERE UITKERINGEN?

Het pensioen wordt niet betaald als je een vergoeding krijgt wegens:

- ▶ **ziekte,**
- ▶ **invaliditeit,**
- ▶ **onvrijwillige werkloosheid,**
- ▶ **loopbaanonderbreking,**
- ▶ **vermindering van de prestaties.**

OVERLEVINGSPENSIOEN

WAT IS EEN OVERLEVINGSPENSIOEN?

Een overlevingspensioen is een pensioen voor de overlevende echtgeno(o)t(e) op basis van de beroepsactiviteit van de overleden echtgeno(o)t(e). Dit recht bestaat zowel voor weduwen als weduwnaars maar enkel voor gehuwde partners.

ONDER WELKE VOORWAARDEN KRIJG IK EEN OVERLEVINGSPENSIËN?

→ Leeftijd

Je bent minstens 45 jaar. Deze voorwaarde is niet van toepassing als:

- ▶ **je minstens 1 kind ten laste hebt;**
- ▶ **je minstens 66% arbeidsongeschikt bent;**
- ▶ **je overleden echtgeno(o)t(e) minstens 20 jaar als ondergrondse mijnwerker heeft gewerkt.**

→ Huwelijk

Je huwelijk is minstens 1 jaar vóór het overlijden afgesloten en niet ontbonden op het moment van overlijden. Het eerste element is niet van toepassing als:

- ▶ **er een kind uit het huwelijk is geboren (of geboren binnen de 300 dagen na het overlijden);**
- ▶ **je een kind ten laste hebt op het moment van overlijden (voor wie één van de echtgenoten kinderbijslag ontvangt);**
- ▶ **het overlijden het gevolg is van een ongeval (na het huwelijk) of een beroepsziekte (opgelopen of verergerd na het huwelijk).**

→ Hertrouwen

Door een nieuw huwelijk wordt het overlevingspensioen geschorst. Bij de ontbinding van dit nieuwe huwelijk (door overlijden of scheiden) verkrijgt je opnieuw het recht op een overlevingspensioen van je ex-echtgeno(o)t(e). Als je eveneens recht hebt op een overlevingspensioen van je laatste partner, wordt enkel het meest voordelige overlevingspensioen uitbetaald.

→ Inkomsten uit beroepsactiviteiten of vervangingsinkomen

Sinds 1 januari 2007 zijn de voorwaarden voor de cumulatie van een overlevingspensioen vóór de leeftijd van 65 jaar met een werkloosheids-, ziekte- of invaliditeitsuitkering en een aanvullende vergoeding toegekend in het kader van het conventioneel brugpensioen versoepeld. Voortaan wordt het overlevingspensioen niet afgeschaft maar beperkt tot €530,30 per maand tijdens een maximale periode van 12 al dan niet opeenvolgende maanden. Na deze termijn van 12 volledige maanden, moet een keuze worden gemaakt tussen de uitkering

en het pensioen. Een aanvullend inkomen uit beroepsactiviteiten is toegelaten onder een bepaald plafond (zie cumul beroepsactiviteit/ pensioen).

→ Tijdelijk overlevingspensioen

Je kunt een tijdelijk overlevingspensioen verkrijgen als:

- ▶ **je jonger bent dan 45 jaar;**
- ▶ **je sedert minstens 1 jaar niet bent gehuwd;**
- ▶ **je een kind ten laste hebt en deze last verliest terwijl je jonger bent dan 45 jaar;**
- ▶ **je geen uitzonderingen op deze voorwaarden kunt laten gelden.**

Het gaat over een tijdelijk overlevingspensioen van maximum 12 maanden.

HOE BEREKENT MEN HET OVERLEVINGSPENSIEN?

Het overlevingspensioen wordt berekend op basis van de beroepsactiviteit van de overleden echtgeno(o)t(e). Als je echtgeno(o)t(e) overlijdt vóór de normale pensioenleeftijd is de noemer gelijk aan het aantal jaren beroepsloopbaan vanaf 20 jaar en eindigend met het jaar dat het overlijden voorafgaat.

PENSIEN EN DEELTIJDS WERK

Wat zijn mijn pensioenrechten als deeltijdse werknemer? Je ontvangt een pensioen in verhouding tot je arbeidsprestaties. Dit is het algemene principe. Het bedrag van het pensioen, per jaar beroepsloopbaan, hangt af van het inkomen dat in aanmerking komt of het fictieve inkomen voor gelijkgestelde periodes. In een aantal gevallen zijn de pensioenrechten evenwel voordeliger.

WAT ALS IK ONVRIJWILLIGE DEELTIJDSE WERKNEMER BEN?

Vóór juni 1993 ontving je als deeltijdse werknemer om aan de werkloosheid te ontsnappen een aanvullende werkloosheidsuitkering naast je deeltijds loon.

Als onvrijwillige deeltijdse werknemer wordt je pensioen berekend op basis van:

- ▶ **je reëel deeltijds loon;**
- ▶ **een fictief loon voor het gelijkgestelde deel (het niet-gepresteerde deel), teneinde een voltijdse arbeidsduur te bereiken.**



Voorbeeld

Voor een halftijdse job wordt het pensioen berekend op:

- ▶ **het reële loon voor de halftijdse job;**
- ▶ **aangevuld met een fictief loon voor de gelijkgestelde periode (de andere helft).**

Dit statuut van onvrijwillige deeltijdse werknemer is geleidelijk afgebouwd en vervangen door “het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten”.

EN WAT ALS IK DEELTIJDS WERK MET BEHOUD VAN RECHTEN?

Er zijn twee mogelijkheden.

→ **Je ontvangt een inkomensgarantie-uitkering.**

Met andere woorden, naast je deeltijds loon ontvang je van de werkloosheidsverzekering een inkomensgarantieuitkering. Je pensioenrechten zijn dus verzekerd, zowel voor het deel dat je deeltijds werkt als voor het andere deel.

Je pensioen wordt berekend op basis van je reëel loon en een fictief loon voor het niet-gepresteerde deel (in verhouding tot een voltijdse tewerkstelling).

→ **Je ontvangt geen inkomensgarantie-uitkering.**

Je pensioenrechten zijn verzekerd voor het deel dat je deeltijds werkt en slechts beperkt verzekerd voor het nietgepresteerde deel. Het valoriseren voor dat laatste deel is immers beperkt tot 5 jaar, te spreiden over meerdere kalenderjaren.

Met de toename van het deeltijds werken, het uiteenvallen van de gezinsstructuur en het schrappen van het statuut onvrijwillige deeltijdse werknemer is een van de eisen van onze vakbond inzake het statuut van de deeltijdse werknemer de verbetering van de pensioenrechten. Anders zullen deeltijdse werknemers op termijn een zeer laag pensioen ontvangen, onder de armoedegrens.



Voorbeeld

- ▶ Een deeltijdse werknemer heeft recht op 10 jaar gelijkstelling van het niet-gepresteerde deel (10 x 6 maanden).
- ▶ Een deeltijdse werknemer die 2/3^{de} werkt, heeft recht op 15 jaar gelijkstelling van het niet-gepresteerde deel (15 x 4 maanden).

EN WAT ALS IK VRIJWILLIG DEELTIJDS WERK, IN HET KADER VAN ARBEIDSHERVERDELING?

Als je vrijwillig je arbeidsduur hebt verminderd in het kader van arbeidsherverdeling worden twee jaren van het nietgepresteerde deel gevaloriseerd, te spreiden over meerdere jaren.

→ Wat met de afgeleide rechten?

In de sociale zekerheid wordt, zowel voor de prestaties als voor de uitkeringen, nog steeds de logica van de bestaanszekerheid op gezinsvlak gevolgd, ongeacht of het feitelijk of van rechtswege is.

Dit begrip van bestaanszekerheid, dat in 1980 werd ingevoerd voor de toekenning van de werkloosheidsvergoedingen en de ziekte- en invaliditeitsuitkeringen, is een eerste stap in de richting van de omzetting van de sociale zekerheid als solidair verzekeringsstelsel naar een bijstandsstelsel.

In de sociale zekerheid gaat men uit van het model van een koppel waarin enkel de man werkt en de sociale bescherming van het gezin waarborgt, in de logica van de afgeleide rechten (rechten verworven door de echtgenoot).

Door de opgang van de vrouwenarbeid leidt deze logica van afgeleide rechten tot volgende contradictie: het is mogelijk dat een vrouw die een volledige loopbaan als loontrekkende heeft gewerkt een pensioen ontvangt dat lager is dan het overlevingspensioen van een weduwe die nooit als loontrekkende heeft gewerkt.

De logica van de bestaanszekerheid op gezinsvlak gecombineerd met deze van de afgeleide rechten – met name voor het pensioen – tast het principe van de verzekering, van de individualisering van de rechten aan in functie van de periodes van loontrekkende of daarmee gelijkgestelde arbeid.

In een logica waarin het verzekeringsprincipe wordt hersteld en de vrouwenarbeid niet wordt afgestraft, moeten fases worden voorzien om de individualisering van de rechten uit te voeren, d.w.z. om aan elke persoon rechten toe te kennen in functie van de periodes van loontrekkende of daarmee gelijkgestelde arbeid, zonder verwijzing naar de gezinssituatie.

Deze fases moeten, na onderzoek, een overgangperiode en modaliteiten voorzien opdat de huidige verworven rechten inzake afgeleide rechten niet in het gedrang zouden komen.

Men zou de mogelijkheid kunnen bestuderen om het pensioen te berekenen op basis van het gemiddelde jaarloon tijdens de loopbaan.

PENSIOEN EN LOOPBAANONDERBREKING

WELKE PENSIOENRECHTEN HEB IK ALS VOLTijdSE WERKNEMER IN LOOPBAANONDERBREKING?

Als je een onderbrekingsvergoeding ontvangt, kan de loopbaanonderbreking worden gelijkgesteld voor de berekening van het pensioen. Er zijn wel een aantal voorwaarden:

- ▶ **de eerste 12 maanden (1 jaar) van de loopbaanonderbreking worden voor iedereen gratis gelijkgesteld met een voltijdse betrekking;**
- ▶ **als je je loopbaan onderbreekt voor de opvoeding van je kind jonger dan 6 jaar, worden 36 maanden (3 jaar) loopbaanonderbreking gratis gelijkgesteld met een voltijdse betrekking;**
- ▶ **als je buiten deze periode zelf een bijdrage van 7,5% betaalt aan de Rijksdienst voor Pensioenen kan je de periode van gelijkstelling verlengen;**
- ▶ **de gratis gelijkstelling + de gelijkstelling in het kader van de voortgezette verzekering mogen voor een volledige loopbaan de periode van 60 maanden (5 jaar) niet overschrijden.**

EN WAT ALS IK MIJN LOOPBAAN GEDEELTELIJK ONDERBREEK?

➔ **Loopbaanonderbreking vóór 50 jaar**

Een gelijkstelling, gratis of betalend, is ook voorzien als je je loopbaan onderbreekt voor 1/5^{de}, 1/4^{de}, 1/3^{de} of de helft van je

arbeidsduur, net zoals bij een voltijdse loopbaanonderbreking (zie hierboven).

De periode van een gratis gelijkstelling van maximum 1 tot 3 jaar wordt gespreid over meerdere kalenderjaren.



Voorbeelden

- ▶ Zonder gezinslasten verminder je je prestaties met 1/3de van de arbeidsduur, en dit gedurende 5 jaar. Je hebt recht op een gratis gelijkstelling van 3 jaar. Daarnaast kan je een bijdrage betalen in het kader van de voortgezette verzekering gedurende 2 jaar.
- ▶ Je vermindert je prestaties tot een halftijdse arbeidsduur gedurende 5 jaar om een kind jonger dan 6 jaar op te voeden. Je hebt recht op een gratis gelijkstelling gedurende 5 jaar (3 jaar gespreid over 5 jaar, aangezien de loopbaanonderbreking beperkt is tot 5 jaar).

→ Loopbaanonderbreking na 50 jaar

Je bent ouder dan 50 jaar. De loopbaanonderbrekingen (1/2, 1/3, 1/4 of 1/5) worden volledig gelijkgesteld met een voltijdse betrekking (zonder beperking in tijd).

→ Tijdskrediet

Zie "Onderbreking van de loopbaan" in hoofdstuk 8 (Schorsingen van het werk).

→ Thematische verloven

Behoud van alle sociale rechten, d.w.z. dat het pensioen, de inv aliditeitsvergoedingen of de werkloosheidsuitkeringen berekend worden op het voltijds loon: de werknemers verliest dus niets.

WERKEN ALS GEPENSIONEERDE

MAG IK BLIJVEN WERKEN ALS GEPENSIONEERDE?

De beroepsactiviteiten moeten vooraf worden aangegeven bij de Rijksdienst voor Pensioenen.

Je kan je aangifte ook indienen binnen de 30 dagen die volgen op het begin van de beroepsactiviteit of de datum van de officiële kennisgeving van het pensioen.

Je moet de Rijksdienst voor Pensioenen via een aangetekend schrijven inlichten over je beroepsactiviteit en je werkgever over het feit dat je gepensioneerd bent. Je werkgever moet eveneens de Rijksdienst voor Pensioenen informeren.

→ **Uitzonderingen**

Ongeacht het bedrag van je inkomen uit de beroepsactiviteit zijn volgende activiteiten zonder voorafgaande verklaring toegelaten:

- ▶ **de uitoefening van een politiek mandaat of een mandaat als voorzitter of lid van een OCMW, als deze activiteiten een aanvang kenden vóór de toekenning van het pensioen en ten laatste op de laatste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt;**
- ▶ **de uitoefening van een mandaat in een overheidsinstelling, een instelling van openbaar nut of een vereniging van gemeenten, als dit mandaat een aanvang kende vóór de toekenning van het pensioen en ten laatste op de laatste dag van de maand waarin je 65 jaar wordt of als het mandaat een aanvang kende op 01/04/79.**

EN WAT ALS IK MIJN ACTIVITEITEN VERGEET AAN TE GEVEN?

Er zijn sancties voorzien.

→ **Voor jou**

Schorsing van het pensioen gedurende 1 maand (3 maanden bij herhaling).

→ **Voor je echtgeno(o)t(e)**

Het gezinspensioen wordt teruggebracht tot het pensioen voor een alleenstaande en dit gedurende 1 maand (3 maanden bij herhaling).

→ **Voor de werkgever**

Het niet-aangeven door de werkgever wordt gesanctioneerd met een boete van 3 maal het gewaarborgd minimumloon.

KAN IK ZOVEEL WERKEN ALS IK WIL?

De grens van het toegelaten werk verschilt naargelang van de aard van de beroepsactiviteit en of er al dan niet kinderen ten laste zijn.

KAN IK WERKEN EN MIJN PENSIOEN BEHOUDEN?

Je kan een beroepsactiviteit uitoefenen als je voldoet aan bepaalde voorwaarden:

- ▶ **voorafgaande aangifte,**
- ▶ **beperkt inkomen.**

WAT VERSTAAT MEN ONDER BEROEPSACTIVITEITEN?

Elke activiteit die inkomen verschaft, wordt beschouwd als "beroepsactiviteit". Dit wil zeggen:

- ▶ **de aandeelhouders van een industriële, commerciële of landbouwonderneming;**
- ▶ **de lonen van werknemers, zaakvoerders of werkende vennoten;**
- ▶ **voordelen uit vrije beroepen, mandaten en functies en alle andere activiteiten die inkomen geven.**

→ **Gevolgen**

Wanneer het inkomen uit beroepsactiviteiten de voorziene grenzen overschrijdt:

- ▶ **opschorting van betaling voor het betrokken kalenderjaar waarin de inkomens uit de beroepsactiviteit de grenzen met 15% overschrijden;**
- ▶ **vermindering van het pensioen in functie van het percentage van overschrijding als de inkomens uit de beroepsactiviteit de grenzen met minder dan 15% overschrijden.**

NIEUW: DE PENSIOENBONUS

Vanaf 1 januari 2007 (en enkel voor de arbeidsperiodes na 1 januari 2006) zal een bonus worden toegekend bovenop het pensioen als je blijft werken

- ▶ **na de leeftijd van 62 jaar**
- ▶ **na een loopbaan van 44 jaar**



Opmerking

De bedragen van de toegelaten beroepsinkomens worden jaarlijks aangepast. Om de bedragen van de volgende jaren te kennen, kan je je wenden tot de RVP of het RSVZ.

De leeftijd en de rechten worden in aanmerking genomen de maand volgend op de geboortemaand of, in voorkomend geval, op de ingangsdatum van het rust- of overlevingspensioen.

JAAR	kind(eren) ten laste (op 1 januari van het jaar)	Voor de gerechtigden op uitsluitend een overlevingspensioen die	Voor de gerechtigden op rustpensioen of rust- en overlevingspensioen	
		minder dan 65 jaar ² oud zijn	vóór de wettelijke pensioenleeftijd ¹	na de wettelijke pensioenleeftijd
2006	NEE	€14.843,13	€7421,57	€15.590,18
	JA	€18.553,93	€11.132,37	€19.300,98
2007	NEE	€16.000	€7421,57	€17.149,20
	JA	€20.000	€11.132,37	€20.860

¹De wettelijke pensioenleeftijd ligt op 65 jaar: door de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd voor vrouwen ligt die momenteel op 63 jaar (behalve voor zeelieden, mijnwerkers en vliegend personeel van de burgerluchtvaart).

²Voor de gerechtigden op uitsluitend een overlevingspensioen van 65 jaar oud gelden dezelfde grenzen als voor de gerechtigden op rust- en overlevingspensioen na de wettelijke pensioenleeftijd (kolom 3).



FORMALITEITEN

WANNEER EN HOE

MOET IK MIJN PENSIOEN AANVRAGEN?

De pensioenaanvraag kan je ten vroegste 1 jaar vóór de pensioenleeftijd indienen. Je doet de aanvraag bij de administratieve diensten van je gemeente of bij de RVP of een van zijn regionale kantoren (adres van de RVP: Zuidertoren 3, Baraplein, 1000 Brussel). Wij raden je aan de aanvraag in te dienen bij het gemeentebestuur om zoveel mogelijk garanties te hebben betreffende de datum van aanvraag.

Vanaf de leeftijd van 55 jaar kan je eveneens informatie vragen over het bedrag van het pensioen dat je zult ontvangen bij de dienst Pensioeninfo van de RVP.

→ Voorwaarden

- ▶ **Je bent minstens 55 jaar.**
- ▶ **Je dient zelf de aanvraag in met behulp van een speciaal formulier beschikbaar bij je gemeentebestuur.**

HOE KAN IK EEN EINDE STELLEN AAN MIJN ARBEIDS-OVEREENKOMST OM OP PENSIOEN TE GAAN?

Het vertrek op pensioen vereist een einde van de arbeidsovereenkomst. Er zijn twee mogelijke situaties:

- ▶ **een verbreking in gemeenschappelijk overleg;**
- ▶ **een stopzetting van de arbeidsovereenkomst met een officiële kennisgeving vanwege de werkgever of vanwege jou zelf van de opzeggingsperiode.**

→ Opzegging door de werknemer

Als je op normale leeftijd (65 jaar) of vanaf 60 jaar je pensioen aanvraagt, kan je een verkorte opzeggingsperiode betekenen:

- ▶ **minder dan 5 jaar anciënniteit: 1,5 maand;**
- ▶ **meer dan 5 jaar anciënniteit: 3 maanden.**

→ Opzegging door de werkgever

Als je werkgever de opzeggingstermijn betekent en er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst op de normale pensioenleeftijd (65 jaar), wordt de opzeggingsperiode verminderd met 3 maanden (minder dan 5 jaar anciënniteit) of 6 maanden (meer dan 5 jaar anciënniteit). Als je op pensioen vertrekt vóór de leeftijd van 65 jaar, gelden de normale opzeggingsregels.

AANVULLENDE PENSIOENEN

WELKE ZIJN DE VERSCHILLENDE PENSIOENSTELSELS IN BELGIË?

Als het over het pensioen gaat, onderscheidt men drie pijlers:

1 ^{STE} PIJLER	2 ^{DE} PIJLER	3 ^{DE} PIJLER
Het wettelijk pensioen (pensioen opgebouwd in het kader van de sociale zekerheid).	Het collectief aanvullend pensioen (extralegale voordelen – pensioenfondsen of groepsverzekering – opgebouwd in het kader van de bedrijven).	De individuele verzekeringen (pensioensparen of levensverzekering).
Het wettelijk pensioen (de “1 ^{ste} pijler”) maakt integraal deel uit van de sociale zekerheid. Het werkt via repartitie: het zijn de actieven van vandaag die betalen voor de gepensioneerden van vandaag.	Deze twee systemen (behalve de pensioenen “te bereiken doel”) werken via kapitalisatie: elkeen legt zijn eigen spaarpot aan. De aanvullende pensioenen zijn samengesteld uit de stortingen van de bedrijven ten gunste van hun werknemers (of van een deel van hen) onder de vorm van groepsverzekering of pensioenfondsen. Tenslotte is er het aanvullend pensioen dat elk voor zich aanlegt via een individuele spaarpot.	

→ VERHOGING VAN HET PLAFOND

Een verhoging van het plafond waarmee rekening wordt gehouden voor de berekening van het wettelijk pensioen en een regelmatige koppeling hiervan aan de inkomensevolutie is noodzakelijk, aanvullend pensioen of niet.

→ Wat is het belang van een aanvullend pensioen?

Het is de bedoeling om het wettelijk pensioen aan te vullen en, in het bijzonder voor de kaderleden, de levensstandaard na het vertrek op pensioen te behouden. De bijdragen die voor het wettelijk pensioen worden betaald, worden immers berekend op gedeplafonneerde lonen, terwijl de bedragen van het pensioen worden berekend op geplafonneerde lonen (die niet regelmatig worden aangepast aan de inkomensevolutie “de aanpassing aan de welvaart”). Dit leidt tot een inkomensverlies dat aanzienlijk kan zijn. Dit fenomeen weegt zwaarder door bij de kaderleden, gezien hun inkomensniveau.

Opgelet!

Deze regels zijn geldig voor vrouwen en mannen.

Er is dus geen verkorte opzeggingstermijn voor vrouwen die vóór 65 jaar op pensioen gaan.

Vanuit het standpunt van de werkgever kan de invoering van een aanvullend-pensioensysteem als argument dienen om het personeel te motiveren terwijl men toch van een gunstig fiscaal systeem geniet.

HET WETTELIJK PENSIOEN: ONZE ABSOLUTE PRIORITEIT

Voor de meeste Belgen is en blijft het wettelijk pensioen de enige bron van inkomsten eens men de pensioenleeftijd heeft bereikt. Het wordt betaald dankzij de bijdragen die de werkgevers aan de sociale zekerheid betalen. Deze bijdrage is in werkelijkheid het uitgestelde loon van de werknemer. Dit is het mechanisme bij uitstek van solidariteit tussen de generaties: de actieven van vandaag betalen voor de gepensioneerden van vandaag. Dit is een systeem gebaseerd op de repartitie.

De pensioenen worden berekend op basis van een begrensde loon. Wanneer de pensioenleeftijd is bereikt, ontvang je een percentage van je loon. Dit percentage varieert naargelang van je gezinstoestand. Hoe wordt het wettelijk pensioen berekend? Het antwoord op je vragen vind je in onze brochure gewijd aan de aanvullende pensioenen, die beschikbaar is bij je BBTK-afgevaardigde. Je kan ze ook downloaden van onze site bbtk.org.

WELKE ZIJN

DE VERSCHILLENDE AANVULLEND-PENSIOENSISTEMEN?

Voor de bedienden en kaderleden met een arbeidscontract zijn er twee mogelijke systemen: het pensioenfonds en de groepsverzekering. Deze twee systemen kunnen recht geven op dezelfde soort extralegale voordelen wat de prestaties betreft. Bovendien worden ze geregeld door analoge wettelijke bepalingen betreffende de berekening van de reserves en de beleggingsregels.

Groepsverzekering: het bedrijf ondertekent een verzekeringscontract met een verzekeraar om een bijkomend pensioen te waarborgen voor zijn werknemers (of van een categorie werknemers). De verzekeraar beheert de bedragen (premies) die hem worden toevertrouwd, maar de wet beperkt de rendementswaarborg van de kapitalen tot 3.75% (KB 30/04/99). De verzekeringsmaatschappijen willen dit minimumpercentage verlagen, gelet op de algemene verlaging van de intrestvoeten.

Pensioenfondsen: sinds de wet van 27 oktober 2006 moeten de pensioenfondsen een nieuwe juridische vorm aannemen, namelijk die van een organisme voor de financiering van pensioenen. De bestaande pensioenfondsen die georganiseerd zijn onder de vorm van een vzw of een onderlinge verzekeringsmaatschappij beschikken over een overgangperiode tot 1 januari 2012 om hun omzetting uit te voeren. Het rendementspercentage is variabel, en doorgaans hoger dan dat van de groepsverzekering, maar zonder gewaarborgd minimum (behoudens bijdragen).

WELKE ZIJN DE SOORTEN VOORDELEN VAN HET AANVULLEND PENSIOEN?

De extralegale voordelen die een aanvullend-pensioensysteem biedt zijn:

- ▶ **ofwel een ouderdomspensioen (onder de vorm van rente of kapitaal);**
- ▶ **ofwel een overlevingspensioen voor de weduwen en wezen (ingeval van overlijden van de begunstigde vóór of na de pensioenleeftijd);**
- ▶ **ofwel een invaliditeitspensioen.**

Onder welke vorm kan ik mijn aanvullend pensioen ontvangen? Het aanvullend pensioen kan op twee manieren worden uitgekeerd:

- ▶ **onder de vorm van kapitaal, in één keer: je bent dan zelf verantwoordelijk voor het beheer van je kapitaal;**
- ▶ **onder de vorm van rente: deze wordt ontvangen ter aanvulling van het wettelijk pensioen. Deze vorm wordt sterk aanbevolen door de nieuwe wet op de aanvullende pensioenen.**

WELKE ZIJN DE SOORTEN AANVULLEND-PENSIOENPLANNEN?

Er bestaan twee grote soorten van aanvullend-pensioenplannen:

► **Plannen met “te bereiken doel”** (“defined benefit” of “vastgelegd voordeel”): in dit soort plan belooft de werkgever een eindresultaat voor het pensioen (rente of kapitaal), gekoppeld aan de evolutie van de welvaart. De bijdragen die door de werkgever worden gestort, zijn niet op voorhand vastgelegd. De omvang ervan varieert naargelang van het beloofde pensioen.

► **Plannen met “vaste bijdragen”** (“defined contribution” of “vastgelegde bijdrage”): in dit soort plan belooft de werkgever geen eindresultaat. Hij verbindt zich ertoe een bijdrage te storten waarvan het bedrag op voorhand is vastgelegd. De bijdragen moeten dezelfde zijn voor mannen en vrouwen. Er kan evenwel een pensioen worden beloofd, maar de omvang daarvan zal afhangen van de gestorte bijdragen en van het feit of het om een man of een vrouw gaat. Er bestaan twee soorten plannen met “vaste bijdragen”:

→ DE PLANNEN MET “ZUIVERE” VASTE BIJDRAGEN

De werkgever verbindt zich ertoe om een vaste bijdrage te betalen, zonder pensioen. De werkgever stort de vaste bijdragen. De gekapitaliseerde bedragen worden uitbetaald op de pensioenleeftijd. Het gaat eigenlijk om een “spaarboekje”. Dit systeem wordt meestal toegepast voor de pensioenfondsen en niet voor de groepsverzekeringen.

→ DE PLANNEN MET VASTE BIJDRAGEN MET TARIEVEN

De werkgever belooft een bepaalde prestatie via de storting van vaste bijdragen. Elke storting geeft recht op een rente of op een kapitaal volgens vastgelegde tarieven. Het gaat onrechtstreeks om een plan met « te bereiken doel ». Dit systeem wordt over het algemeen toegepast op de groepsverzekering en niet op de pensioenfondsen.



Voorbeeld

- **Bijdrage werkgever = 3% van het bruto jaarloon**
- **Bijdrage werknemer = 1% van het bruto jaarloon**



“Vaste bijdragen” of “te bereiken doel”

De laatste jaren hebben de meeste voorgestelde systemen zich eerder op de “vaste bijdragen” gericht dan op het “te bereiken doel”. In het geval van de “vaste bijdragen” wordt het risico op inflatie of geldontwaarding immers door de werknemer gedragen, terwijl bij het “te bereiken doel” het risico door de werkgever wordt gedragen.

WELKE ZIJN DE VERANDERINGEN DIE DOOR DE “WET VANDENBROUCKE” VAN APRIL 2003 WERDEN INGEVOERD?

Er werden erg belangrijke wijzigingen in de wetgeving aangebracht in het kader van de wet van 28/04/03 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (B.S., 15/05/03 – Erratum, B.S. 26/05/03).

In deze fase willen we enkel preciseren dat de nieuwe wet volgende doelstellingen nastreeft:

- ▶ **de aanvullende pensioenen democratiseren;**
- ▶ **de bedrijven solidariseren via sectorale pensioenplannen;**
- ▶ **via sociale plannen bepaalde periodes waarin niet werd gewerkt, gelijkstellen met gewerkte periodes voor de berekening van het aanvullend pensioen;**
- ▶ **de rente stimuleren;**
- ▶ **een minimumrendement waarborgen en de beheerskosten beperken;**
- ▶ **een transparant systeem invoeren;**
- ▶ **de werknemers laten deelnemen aan het beheer van het pensioensysteem;**
- ▶ **de individuele pensioenbeloftes omkaderen;**
- ▶ **de voortzetting van een pensioentoezegging bij een andere werkgever toelaten.**

Een van de belangrijkste nieuwigheden van de wet is de mogelijkheid om sectorale aanvullend-pensioenplannen in te voeren (en dus door de Collectieve Arbeidsovereenkomst toepasbaar op alle bedrijven van een sector). Dit soort pensioen zal de solidarisering binnen de sector mogelijk maken tussen de bedrijven die op syndicaal vlak het sterkst staan en de bedrijven waar geen enkele syndicale vertegenwoordiging kon worden georganiseerd.

De wet-Vandenbroucke, vervangt de wet-Colla integraal. Deze laatste had uitsluitend betrekking op de bedrijfspensioenplannen terwijl de nieuwe wet van toepassing is op:

- ▶ **de bedrijfspensioenplannen;**
- ▶ **de sectorale pensioenplannen;**
- ▶ **de individuele pensioentoezeggingen;**
- ▶ **de persoonlijke voortzetting van de collectieve plannen.**

Twee soorten pensioentoezeggingen zijn voortaan mogelijk en dit zowel op sectoraal als op bedrijfsvlak:

- ▶ **de gewone pensioentoezeggingen;**
- ▶ **de sociale pensioentoezeggingen.**

WAT IS DE “SOCIALE TWEDE PIJLER” DIE VOORZIEN IS DOOR DE NIEUWE WET?

De genoemde “sociale tweede pijler” omvat pensioenstelsels die aan specifieke voorwaarden voldoen. Ze genieten bijzondere fiscale stimuli die vrijgesteld zijn van de belasting van 4,4% die normaal gezien ontvangen wordt op de stortingen.

Bovendien is er voorzien dat dergelijke pensioentoezeggingen buiten de loonnorm vallen. Deze bijkomende voordelen hebben tot doel om de ontwikkeling van socialere stelsels en vooral hoofdzakelijk sectorale plannen te bevorderen.

Een aantal voorwaarden zijn gemeenschappelijk voor alle plannen die van deze voordelen willen genieten. Andere voorwaarden zijn verschillend en houden enerzijds rekening met de specificiteit van de sectorale plannen en anderzijds met de bedrijfspplannen die ermee zijn gelijkgesteld.

De gemeenschappelijke voorwaarden zijn de volgende:

- ▶ **het aanvullend-pensioenplan moet van toepassing zijn op alle werknemers en georganiseerd en beheerd worden volgens paritaire principes;**
- ▶ **het aanvullend-pensioenplan moet een luik “pensioen” en een luik “solidariteit” bevatten;**
- ▶ **het luik “solidariteit” moet een minimum aan solidaire rechten bevatten die overeenstemmen met de fiscale voordelen (4,4%) die bij Koninklijk Besluit beraadslaagd in de Ministerraad zullen worden vastgelegd;**
- ▶ **nadat alle provisies zijn aangelegd, moeten de winsten worden verdeeld en moeten de kosten worden beperkt volgens principes gelijkaardig aan deze van het KB 69 (b.v. maximum 5% kosten op de premies).**

AFKOOP VAN DE VERWORVEN RESERVES OF UITBETALING VAN DE PRESTATIES. WAT GEBEURT ER ALS IK OP BRUGPENSIOEN VERTREK?

In het licht van de langetermijnvisie die in de wet wordt nagestreefd, wordt naast de hiervoor vermelde garantieverplichting de afkoop van de verworven reserves of de uitbetaling van de prestatie vóór het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, of vóór de pensionering indien de werknemer zijn wettelijk pensioen voor zijn 60ste opneemt, verboden. Aldus wordt een einde gesteld aan een praktijk die erin bestond dat de aangeslotene bij zijn uittreding zijn verworven reserves kon afkopen ongeacht zijn leeftijd bij de uittreding.

➔ IN DE PRAKTIJK

Als er in je onderneming niets is gebeurd (aanpassing CAO of reglement) vóór 15/11/03 om uitdrukkelijk te voorzien in de mogelijkheid tot afkoop of uitbetaling van de prestaties vóór het bereiken van de leeftijd van 58 jaar, zal je je kapitaal bij je vertrek op brugpensioen slechts kunnen ontvangen als je minimum 60 jaar oud bent.

Twee overgangsmaatregelen temperen echter dit verbod op afkoop vóór 60 jaar:



Voor pensioentoezeggingen gesloten vóór de datum van inwerkingtreding van dit verbod of die voortvloeien uit de verlenging van een vóór die datum gesloten collectieve arbeidsovereenkomst, is het pas vanaf 31/12/09 onmogelijk om de reserves af te kopen of de uitbetaling van de prestaties vóór de leeftijd van 60 jaar te verkrijgen.



Pensioentoezeggingen die in een pensioenleeftijd vanaf 58 jaar voorzien, kunnen worden ingevoerd tot zes maand na de publicatie van de wet in het Belgisch Staatsblad, dus tot 15/11/03.

Naast het overgangsstelsel bestaan er ook twee mogelijke afwijkingen: er bestaat ook een afwijking op het verbod om de pensioenvoordelen vóór de leeftijd van 60 jaar te genieten: voorschotten op prestaties en inpandgevingen van

pensioenrechten zijn toegestaan voor het waarborgen van een lening om de aangeslotene in staat te stellen op het grondgebied van de Europese Unie onroerende goederen die belastbare inkomsten opbrengen te verwerven, te bouwen, te verbeteren, te herstellen of te verbouwen. Die voorschotten en leningen moeten worden terugbetaald zodra die goederen uit het vermogen van de aangeslotene verdwijnen.

Op te merken valt ook dat overdrachten van reserves in het kader van een uittreding niet gelijkgesteld worden met een afkoop, ook al zijn ze dat technisch gezien wel.

WAT IS EEN INDIVIDUELE PENSIOENTOEZEGGING? WELKE ZIJN DE GRENZEN VAN EEN DERGELIJKE TOEZEGGING DIE DOOR DE WET ZIJN VASTGELEGD?

De individuele pensioentoezegging wordt door de wet omschreven en moet bestaan uit een occasionele en niet-stelselmatige toezegging aan een werknemer en/of zijn rechthebbenden. Kenmerkend voor de pensioentoezegging is dat ze toegekend wordt aan een welbepaalde persoon om redenen die verband houden met de persoon en niet met de categorie waartoe deze persoon behoort.

Wat dit soort toezegging betreft, voert de wet twee nieuwigheden in:

→ Vereiste van een bestaand aanvullend pensioenstelsel voor alle werknemers

Een individuele pensioentoezegging mag alleen worden toegekend op voorwaarde dat in de onderneming voor alle werknemers een aanvullend pensioenstelsel aanwezig is. Bedoeling hiervan is dat een individuele toezegging een aanvulling blijft op een collectief stelsel. Met deze beperking wil men vermijden dat de voorwaarden inzake collectieve stelsels worden omzeild.

Als overgangsbepaling wordt er wel in voorzien dat gedurende zes maanden na de publicatie van de wet nog individuele pensioentoezeggingen mogen worden toegestaan zonder dat er in de onderneming voor alle werknemers een aanvullendpensioenstelsel aanwezig is.

→ **Geen toezeggingen tijdens de laatste 36 maanden vóór de pensionering of brugpensionering**

Een inrichter mag geen individuele pensioentoezegging toekennen tijdens de laatste 36 maanden voor de pensionering, de brugpensionering of het sluiten van een gelijkgestelde overeenkomst (gekend onder de benaming “Canada-Drystelsel”). Dit verbod heeft tot doel het oneigenlijk gebruik van dergelijke toezeggingen bij ontslag van personeel te bemoeilijken (toezeggingen die worden toegekend ter vervanging van ontslag- of verbrekingsvergoedingen).


De Controledienst voor de Verzekeringen legt een inrichter die dat verbod niet naleeft, een administratieve geldboete op van 35% van het kapitaal. Deze bepaling is van toepassing na afloop van de overgangperiode van 6 maanden na de publicatie van de wet, nl. op 15/11/03. Voor de toezeggingen die dateren van vóór deze datum is er geen probleem, zelfs als de uitvoering van deze toezeggingen na 15/11/03 plaatsvindt.





12. 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.



Opgelet! Het beëindigen van een arbeidsovereenkomst “in der minne” of met “wederzijds akkoord” wordt door sommige werkgevers misbruikt om geen opzeggingsvergoeding te moeten betalen. Indien je niet onmiddellijk ergens anders begint te werken, vraag dan steeds een formulier C4 aan je werkgever. Op die manier heb je recht op werkloosheidsuitkeringen, maar zal je evenwel niet noodzakelijk ontsnappen aan een sanctie vanwege de RVA.



Belangrijk

Bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten voorzien in procedures van “individuele bescherming” die verder gaan dan de wettelijke procedures.

“NORMAAL” EINDE

MAG IK IN OVERLEG MET MIJN WERKGEVER EEN EINDE STELLEN AAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST?

Ja. We raden je aan een dergelijke beëindiging met wederzijds akkoord in een geschreven overeenkomst vast te leggen. In dat geval heb je geen recht op een opzeggingsvergoeding, tenzij dit overeengekomen is.

Deze mogelijkheid is interessant indien je ander werk hebt gevonden en snel beschikbaar wilt zijn. Je kan je overstap organiseren zonder een verbrekingsvergoeding te moeten betalen. De werkgever heeft immers geen enkel belang een gedemotiveerde werknemer in dienst te houden (zie ook hieronder: tegenopzegging).

WAT ZIJN DE ANDERE SITUATIES WAARIN IK “NORMAAL” EEN ARBEIDSOVEREENKOMST KAN BEËINDIGEN?

→ **Voltooiing van bepaald werk of beëindiging van de termijn**

Een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk eindigt automatisch als de duur is verstreken of als het werk is voltooid. Er bestaan wettelijke grenzen voor het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur (zie hoofdstuk 1). Als deze grenzen niet worden gerespecteerd, wordt de arbeidsovereenkomst beschouwd als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

→ **Overlijden**

Je overlijden stelt vanzelfsprekend onmiddellijk een einde aan de arbeidsovereenkomst. Dit is echter niet het geval bij het overlijden van de werkgever. De verplichtingen gaan dan over op zijn erfgenamen. Bij geschil oordeelt de arbeidsrechtbank.

EENZIJDIGE BEËINDIGING

KAN MIJN WERKGEVER EEN EINDE STELLEN AAN MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST ZONDER ZIJN BESLISSING TE MOTIVEREN?

Ja. Jij kan dat trouwens ook. Maar een aantal regels en formaliteiten moeten wel in acht worden genomen.

BESCHERMDE WERKNEMERS

Sommige werknemers kunnen enkel worden ontslagen om welbepaalde redenen (dringende of economische reden) en/of mits naleving van bepaalde procedures. Indien zij ondanks deze beschermende wetgeving toch door hun werkgever worden ontslagen, dan genieten zij van een beschermingsperiode en een "speciale beschermingsvergoeding" als het ontslag onwettelijk is (zie tabel op volgende pagina).

Werknemers die ondanks deze bescherming toch worden ontslagen, hebben recht op een speciale vergoeding. De BBTK vindt dat een onrechtmatig ontslag (van een beschermde werknemer, om dringende redenen die niet door de arbeidsrechtbank erkend zijn, enz.) moet worden rechtgezet door een reïntegratie van de werknemer in de onderneming (indien hij dat wenst). Momenteel moet de werkgever alleen een schadevergoeding uitbetalen om zijn handen volledig vrij te hebben.

WELKE FORMALITEITEN MOET MIJN WERKGEVER RESPECTEREN?

Een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur mag slechts worden verbroken door één van de partijen als bepaalde formaliteiten worden nageleefd en als een opzeggingstermijn wordt nageleefd.

Wanneer de werkgever een werknemer wil ontslaan, moet dit ontslag schriftelijk worden betekend met vermelding van de ingangsdatum en de duur van de termijn. Het moet aangetekend worden verstuurd (en heeft slechts uitwerking vanaf de 3de werkdag na de verzendingsdatum) of bij deurwaardersexploot worden bezorgd. Als een van deze voorwaarden niet wordt nageleefd, dan heeft het ontslag geen enkele waarde.

Een opzegging door je werkgever mag niet meer van hand tot hand worden gegeven. Deze mogelijkheid bestaat wel nog als je zelf je opzegging geeft (vergeet in dit geval niet een gedateerd en getekend ontvangstbewijs te vragen).

Opgelet!

Je bent bediende: de opzeggingstermijn begint te lopen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de opzegging werd gegeven. Als de opzegging per aangetekend schrijven gebeurt, moet je werkgever rekening houden met 3 werkdagen na de verzendingsdatum. Als de brief op 30 januari wordt verstuurd, begint de opzeggingstermijn dus pas vanaf 1 maart te lopen. Je bent arbeider: de opzeggingstermijn begint de eerste maandag die volgt op de dag van de betekening. Als de opzegging per aangetekend schrijven gebeurt, moet je werkgever rekening houden met 3 werkdagen na de verzendingsdatum.

SITUATIES WAARIN DE WERKNEMER BESCHERMD IS TEGEN ONTSLAG

TOESTAND WERKNEMER	BESCHERMINGSPERIODE	SPECIALE VERGOEDING IN GEVAL VAN INBREUK
Zwangerschap ¹	Vanaf het tijdstip waarop de werkgever in kennis werd gesteld van de zwangerschap tot na afloop van de maand die volgt op het einde van de bevallingsrust.	6 maanden loon
Werkneemster met recht op borstvoedingspauze	Vanaf het tijdstip waarop de werkgever geïnformeerd wordt over de uitoefening van het recht en tot het einde van de maand die aanvangt op de dag na het verstrijken van de geldigheid van het laatst overlegde attest of van het laatst bekomen geneeskundig getuigschrift.	6 maanden loon
Werknemer die vaderschapsverlof geniet	Zodra de werkgever op de hoogte is van de aanvraag tot vaderschapsverlof en tot na afloop van het vaderschapsverlof.	3 maanden loon
Werknemer die zijn recht op tijdskrediet uitoefent	Vanaf de indiening van de schriftelijke aanvraag tot uitoefening van het recht op tijdskrediet, d.i. ten vroegste 3 of 6 maanden (naar gelang de onderneming meer dan 20 werknemers of 20 werknemers en minder in dienst heeft) voor de gewenste inwerkingtreding. En tot 3 maanden na de periode van volledige schorsing of van vermindering van de arbeid (voor meer details, zie desbetreffend hoofdstuk).	6 maanden loon ⁷
Volledige of gedeeltelijke loopbaanonderbreking ²	Vanaf de dag van de toestemming van de werkgever tot 3 maanden na de schorsing van de prestatie.	6 maanden loon
Verlof voor bijstand aan een zwaar zieke of verlof voor palliatieve verzorging	Vanaf de dag van de aanvraag tot 3 maanden na het einde van het verlof.	6 maanden loon
Ouderschapsverlof	Vanaf de schriftelijke kennisgeving door de werknemer tot 2 maanden na het ouderschapsverlof. Als het verlof opgesplitst wordt opgenomen, loopt de bescherming uiterlijk af na de 9de maand die volgt op de inwerkingtreding van het verlof.	6 maanden loon
Betaald educatief verlof ³	Vanaf de aanvraag van het educatief verlof tot het einde van de opleiding.	3 maanden loon
Gelijke behandeling ⁴ of gelijke bezoldiging ⁵ tussen mannen en vrouwen	Gedurende 12 maanden na de neerlegging van een klacht bij de werkgever of aanvangend op de dag van inleiding van een rechtszaak en eindigend 3 maanden nadat het vonnis definitief is geworden.	Naar keuze voor de werknemer: - 6 maanden loon - reële benadeling

TOESTAND WERKNEMER	BESCHERMINGSPERIODE	SPECIALE VERGOEDING IN GEVAL VAN INBREUK
Nieuwe technologieën (werkgever die de informatie overlegprocedure niet heeft nageleefd) ⁶	Vanaf de dag waarop de informatie gegeven had moeten worden (hetzij 3 maanden voor de invoering van de nieuwe technologie) tot 3 maanden na de effectieve invoering van de technologie.	3 maanden loon
Kandidaten, verkozenen en niet-verkozenen in de Ondernemingsraad en het CPBW	Specifieke regels	Specifieke regels
Syndicaal afgevaardigden	Specifieke regels	Specifieke regels
Preventieadviseur	Specifieke regels	Specifieke regels
Werknemer die zich het slachtoffer voelt van geweldsdelicten, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk	Gedurende 12 maanden na de neerlegging van een klacht bij de werkgever of vangend op de dag van inleiding van een rechtszaak en eindigend 3 maanden nadat het vonnis definitief is geworden.	Naar keuze voor de werknemer: - 6 maanden loon - reële benadeling

¹ Wet 16/03/71, art. 40.

² Wet 22/01/85, art. 101.

³ Wet 22/01/85, art. 118.

⁴ Wet 04/08/1978, art. 136.

⁵ CAO nr. 25 van 25/10/75, art. 7.

⁶ CAO nr. 39 van 13/12/83, art.6

⁷ Opgelet, deze vergoeding zal worden berekend op basis van het loon waarop de werknemer daadwerkelijk recht heeft op het tijdstip van de verbreking, nl. het deeltijds loon

IK BEN BEDIENDE. OP WELKE OPZEGGINGSTERMIJN HEB IK RECHT?

We bespreken de opzeggingstermijnen geldig bij arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur die de werkgever eenzijdig heeft beëindigd (indien je zelf een einde aan de arbeidsovereenkomst stelt, vind je meer informatie verderop).

→ Je verdient minder dan €28.580 bruto per jaar

(met inbegrip van de voordelen in natura, het vakantiegeld, de 13de maand, enz.). De wet bepaalt een opzeggingstermijn van minimum 3 maanden voor elke begonnen schijf van 5 jaar anciënniteit.

→ Je verdient meer dan €28.580 bruto per jaar

De opzeggingstermijn kan worden vastgesteld bij onderlinge overeenkomst, ten vroegste op het ogenblik dat de opzegging wordt gegeven. Indien de partijen niet tot een akkoord komen, legt de arbeidsrechtbank de opzeggingstermijn vast.

De opzeggingstermijn mag niet korter zijn dan de “wettelijke opzeggingstermijn” die geldig is als je minder dan €28.580 zou verdienen. Dit blijft de regel van de “wettelijke opzegging”. Specialististen hebben evenwel formules uitgedokterd die de normale opzeggingstermijn kunnen definiëren. Zij houden rekening met je leeftijd, anciënniteit, loon en de functie. De meest gekende formule is het “rooster Claeys”, dat dikwijls wordt gebruikt door de rechtbanken. De toepassing van dit “rooster” geeft opzeggingstermijnen die langer zijn dan de wettelijke opzeggingstermijn.

WAT GEBEURT ER ALS IK DEELTIJDS WERK?

In een recent besluit volgt het Arbitragehof, in tegenstelling met de grondwet, de rechtspraak inzake de bepaling van de na te leven opzeggingsperiode bij een ontslag van een deeltijdse werknemer. Om te bepalen of de grens van €28.580 al dan niet werd overschreden, nam de rechtspraak enkel het reële loon in aanmerking, zonder onderscheid tussen een voltijdse en een deeltijdse arbeidsovereenkomst. Er was dus sprake van discriminatie. Het Arbitragehof is van mening dat alle “hogere bedienden” op dezelfde voet staan, ongeacht of ze voltijds of deeltijds werken.

De drempels van bezoldiging moeten dus worden toegepast op deeltijdse werknemers in verhouding tot hun arbeidsduur: een halftijdse werknemer die meer dan €14.290 verdient (de helft van €28.580) heeft dus recht op een langere opzeggingsperiode. Als dit besluit de wetteksten niet verandert, kan het in elk geval een invloed hebben op de rechtspraak.

► De “Claeysformule”

Leeftijd x 0,06 + anciënniteit x 0,88 + 0,033 x jaarlijks brutoloon (in duizenden €) – 1
= aantal maanden opzegging



Voorbeeld

Je bent 45 jaar en 10 maanden oud. Je anciënniteit bedraagt 16 jaar en 8 maanden. Momenteel verdien je €37.000. Opzeggingsperiode: $(45,83 \times 0,06) + (16,7 \times 0,88) + (0,033 \times 37) - 1 = 17,66$ maanden.

De toepassing van het rooster Claeys is interessant aangezien het rekening houdt met verschillende factoren. Maar dit rooster wordt regelmatig aangepast in functie van de beslissingen van de rechtbanken (de rechtspraak). Dit is, per slot van rekening, een soort gemiddelde geworden. Als we er niet in slagen voor een aantal gevallen meer te verkrijgen dan het rooster Claeys, zal dit gemiddelde uiteindelijk het maximum worden! Waardoor het gemiddelde na enkele jaren zal dalen. De aanpassing van de formule in 2004 is hiervan een bewijs te meer.

Daarom blijft de BBTK voor de arbeidsrechtbank opzeggingstermijnen vragen (en dikwijls verkrijgen) die langer zijn dan diegene die worden berekend volgens het rooster Claeys.

De rechtbanken zijn niet verplicht dit rooster toe te passen. Zij kunnen de “wettelijke opzeggingstermijn” toepassen. Zij kunnen eveneens oordelen dat de bediende recht heeft op een langere opzeggingstermijn, aangezien hij moeilijk een nieuwe baan zal vinden. Dit gebeurt regelmatig.

Vaststelling van het jaarlijkse inkomen

De duur van de opzeggingstermijn en het bedrag van de verbrekingsvergoeding hangen af van het inkomen. Het is dus heel belangrijk heel precies het jaarlijkse inkomen te kunnen vaststellen, met inbegrip van het vakantiegeld, de premies, diverse voordelen, enz. (zie hoofdstuk 2).

*Sinds 01/04/94 is het voor bedienden die meer dan €57.162 (bedrag op 01/01/2008) verdienen mogelijk om de opzeggingstermijn conventioneel vast te leggen bij de sluiting van het contract (en uiterlijk bij de indiensttreding). Bij ontstentenis van een dergelijke overeenkomst wordt de algemene regel toegepast (de opzeggingstermijn kan worden vastgelegd in een overeenkomst die ten vroegste wordt opgesteld wanneer de opzegging wordt gegeven).

** Tegenopzegging: de mogelijkheid die je in de opzeggingsperiode hebt om je bedrijf zo snel mogelijk te verlaten als je een andere betrekking hebt gevonden

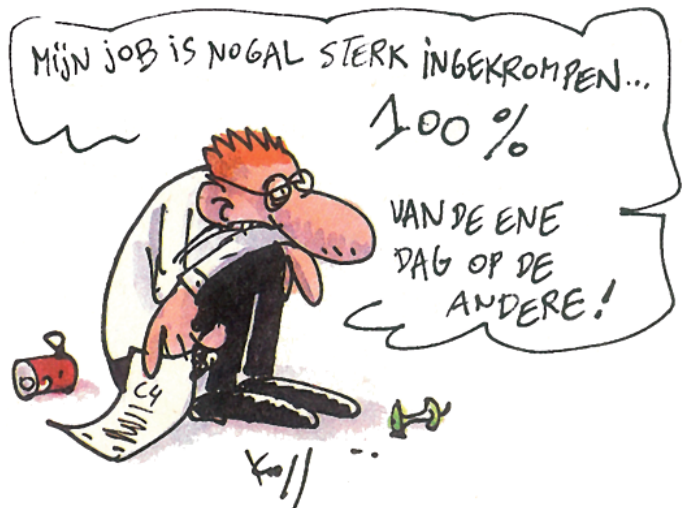
De opzegging gegeven door je werkgever moet steeds aangetekend worden verstuurd of bezorgd door deurwaarders-exploot. Het begin en de duur van de opzeggingstermijn moeten worden aangeduid. Bespreek een voorstel van je werkgever met de juridische dienst van de BBTK.

Als de voorgestelde opzeggingsperiode te kort is, heb je op het einde van deze periode recht op een bijkomende vergoeding (gelijk aan het verschil tussen de verschuldigde en de toegekende opzeggingstermijn).

→ Je verdient meer dan €57.162 bruto per jaar

In dit geval (en uitsluitend voor arbeidsovereenkomsten afgesloten na 01/04/94) kan de opzeggingstermijn in de arbeidsovereenkomst worden voorzien. Maar de duur kan nooit korter zijn dan de wettelijke minimum opzeggingstermijn.

Als de opzeggingstermijn niet in de arbeidsovereenkomst is voorzien, zijn de regels voor inkomens boven de €28.580 van toepassing.



OPZEGGINGSTERMIJNEN

Je jaarlijks brutoloon is lager dan €28.580 (bedrag op 01/01/08)

Anciënniteit	Je wordt ontslagen		Je neemt ontslag
	Minimum	Tegenopzegging*	
0 tot 5 jaar	3 maand	1 maand	1,5 maand
5 tot 10 jaar	6 maand	1 maand	3 maand
10 tot 15 jaar	9 maand	1 maand	3 maand
15 tot 20 jaar	12 maand	1 maand	3 maand
20 tot 25 jaar	15 maand	1 maand	3 maand
(per schijf van 5 jaar)	(+ 3 maand)	(blijft 1 maand)	(blijft 3 maand)

Je jaarlijks brutoloon bedraagt €28.580 tot €57.162 (bedragen op 01/01/08)

Anciënniteit	Je wordt ontslagen		Je neemt ontslag
	Te bepalen in gemeenschappelijk overleg ten vroegste op het moment van de kennisgeving maar minimum:	Tegenopzegging*	
0 tot 5 jaar	3 maand	2 maand	4,5 maand maximum (geen minimum voorzien en geen verschil voorzien naar gelang van de anciënniteit)
5 tot 10 jaar	6 maand		
10 tot 15 jaar	9 maand		
15 tot 20 jaar	12 maand		
20 tot 25 jaar	15 maand		
(per schijf van 5 jaar)	(+ 3 maand)		

Je jaarlijks brutoloon is hoger dan €57.162 (bedrag op 01/01/08)**

Anciënniteit	Je wordt ontslagen		Je neemt ontslag
	De duur van de opzegging wordt in onderling akkoord bepaald ten vroegste op het moment van de kennisgeving, maar minimum:	Tegenopzegging*	
0 tot 5 jaar	3 maand	Maximum 4 maand (te onderhandelen)	(geen minimum voorzien en geen verschil voorzien naar gelang van de anciënniteit) maar maximum 6 maand
5 tot 10 jaar	6 maand		
10 tot 15 jaar	9 maand		
15 tot 20 jaar	12 maand		
20 tot 25 jaar	15 maand		
(per schijf van 5 jaar)	(+ 3 maand)		

IK BEN ARBEIDER. OP WELKE OPZEGGINGSTERMIJN HEB IK RECHT?

	MINDER DAN 20 JAAR ANCIËNNITEIT	20 JAAR OF MEER ANCIËNNITEIT
Je wordt ontslagen	28 dagen (4 weken)	56 dagen (8 weken)
Je neemt ontslag	14 dagen (2 weken)	28 dagen (4 weken)

Sommige collectieve arbeidsovereenkomsten op sectoraal of bedrijfsvlak voorzien in langere opzeggingstermijnen. Dit schema is niet van toepassing als in de sector:

- ▶ **de opzeggingstermijnen afwijken (zie vorig punt)**
- ▶ **werkzekerheid of loonzekerheid is voorzien (Sociaal Fonds voor Bestaanszekerheid)**

In de Nationale Arbeidsraad werd een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO nr. 75) afgesloten die de opzeggingstermijnen voor arbeiders verbetert. Maar deze overeenkomst heeft enkel een aanvullend karakter. Met andere woorden, ze is niet van toepassing in sectoren die over eigen maatregelen beschikken omtrent opzeggingstermijnen, tewerkstellingsstabiliteit of bestaanszekerheid.

KAN MIJN OPZEGGINGSTERMIJN WORDEN OPGESCHORT?

Wanneer je werkgever heeft opgezegd, kan de opzegging worden opgeschort zoals een arbeidsovereenkomst kan worden opgeschort:

- ▶ **als je tijdens de opzeggingsperiode vakantie neemt;**
- ▶ **als je arbeidsongeschikt bent (ziekte of ongeval).**

Wanneer je zelf ontslag geeft, wordt de opzeggingstermijn niet opgeschort.

WAT GEBEURT ER ALS IK GEEN OPZEGGINGSTERMIJN MOET PRESTEREN?

→ **Verbrekingsvergoeding**

Het is mogelijk dat je werkgever niet wenst dat je een opzeggingstermijn presteert. Dit is dan een verbreking van de arbeidsovereenkomst (aangezien er voor jou geen arbeid meer is) zonder opzeggingstermijn en zonder dringende reden. Je werkgever moet dan een verbrekingsvergoeding betalen

Werkgevers vinden dat een werknemer ontslaan te veel geld kost en willen dan ook de opzeggingstermijnen verkorten. Ze willen de betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding voor bedienden die meer verdienen dan €28.093 bruto per jaar op de helling zetten. Door het principe van de opzeggingsvergoedingen voor bedienden aan te vallen, vermindert men de bescherming tegen ontslag en wil men de vakbonden, die de aanvullende vergoedingen kunnen onderhandelen, buiten spel zetten.

De kosten van een ontslag verminderen heeft nog nooit een bijkomende job gecreëerd. Integendeel, dit maakt het de werkgevers gemakkelijker hun personeelsbestand “aan te passen” in functie van hun “behoeften”, hoe en wanneer zij dit willen.


die overeenkomt met het loon van de opzeggingstermijn die nageleefd had moeten worden.

Vraag steeds een schriftelijke bevestiging per aangetekend schrijven als je werkgever beslist dat je geen opzeggingstermijn moet presteren. Met enkel een mondeling akkoord kan een kwaadwillige werkgever je beschuldigen van onwettige afwezigheid.


Als je werkgever je arbeidsovereenkomst verbreekt mits een verbrekingsvergoeding, heeft de verbrekingsbrief onmiddellijke uitwerking (in tegenstelling tot de opzegging die pas de eerste dag van de volgende maand ingaat).

MAG IK EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VAN BEPAALDE DUUR VERBREKEN?

Eeneenzijdige verbreking van een eendergelijke arbeidsovereenkomst buiten de proefperiode wordt in principe niet toegestaan behalve bij ontslag om dringende redenen en bij wederzijdse toestemming. Diegene die de arbeidsovereenkomst verbreekt, moet het loon betalen voor de periode tot het voorziene einde van de arbeidsovereenkomst. Deze periode mag niet langer zijn dan het dubbele van de opzeggingstermijn indien dit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur was geweest (zie in dit verband hoofdstuk 1).



Uitzondering: In de proefperiode mag de werkgever een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst als je meer dan 7 dagen arbeidsongeschikt bent, en dit zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.



Tip: Controleer goed je individuele rekening en neem in geval van twijfel contact op met de juridische dienst van de BBTK. Het gebeurt regelmatig dat deze rekening niet correct is.

WELKE OPZEGGINGSPERIODE IS VAN TOEPASSING BIJ EEN ONTSLAG TIJDENS DE PROEFPERIODE?

→ Bediende

Beide partijen moeten een opzeggingstermijn van zeven dagen respecteren. Opgelet! Als de opzeggingstermijn ten einde loopt vóór het einde van de eerste maand, moet je werkgever een verbrekingsvergoeding betalen die overeenkomt met het loon van het resterende gedeelte van die eerste maand (hier wordt de regel toegepast van minimum 1 maand proefperiode). Anders gezegd: een opzegging gegeven tijdens de 1ste maand eindigt ten vroegste de laatste dag van de eerste maand.


→ Arbeider

Je werkgever kan geen einde stellen aan je arbeidsovereenkomst gedurende een minimumperiode van 7 dagen. Daarna en tot het einde van de proefperiode kunnen beide partijen een einde stellen aan de overeenkomst zonder opzeggingsperiode of vergoedingen.

WELKE DOCUMENTEN MOET IK VAN MIJN WERKGEVER KRIJGEN OP HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST?

Op het einde van de arbeidsovereenkomst moet je werkgever een aantal documenten en een definitieve individuele rekening geven:

- ▶ **een bewijs van volledige werkloosheid (C4);**
- ▶ **attesten waarop het verschuldigde vakantiegeld staat (voor bedienden);**
- ▶ **een fiscale fiche en een bijdragebon voor de ziekteverzekering voor het lopende kwartaal;**
- ▶ **op jouw vraag een attest met het begin en het einde van de arbeidsovereenkomst, alsook de aard van het verrichte werk. Dit attest mag geen enkele andere vermelding omvatten, tenzij op jouw uitdrukkelijke aanvraag.**



Opmerking: Ook als je zelf ontslag neemt, heb je in het algemeen recht op deze afwezigheden.

MOET IK IETS ONDERTEKENEN?

Je werkgever zal je bij het einde van de arbeidsovereenkomst misschien een “kwijting voor saldo van rekening” laten tekenen, wat in principe betekent dat hij je niets meer is verschuldigd. De wet bepaalt dat dit niet betekent dat je afziet van je mogelijke rechten. Het enige doel van dit document is te bewijzen dat je de vermelde bedragen wel degelijk heeft ontvangen.

Je moet bijzondere aandacht besteden aan de manier waarop dit document is opgemaakt. Je bent niet verplicht onmiddellijk te tekenen. Neem gerust de nodige tijd.

EN WAT ALS IK WERK VIND TIJDENS MIJN OPZEGGINGSTERMIJN?

Als je tijdens je opzeggingstermijn een nieuwe baan vindt, kan je met een verkorte opzeggingstermijn een einde maken aan je arbeidsovereenkomst. Dit noemt men een tegenopzegging. In onderling overleg met je werkgever kan je altijd een kortere tegenopzeggingstermijn afspreken.

De tegenopzegging moet per aangetekend schrijven worden meegedeeld en begint onmiddellijk te lopen.

MAG IK AFWEZIG ZIJN OM EEN NIEUWE BAAN TE ZOEKEN?

Tijdens de opzeggingstermijn heb je het recht afwezig te zijn van je werk om een nieuwe baan te zoeken, met behoud van loon.

→ Duur van de afwezigheid

- ▶ **Een- of tweemaal per week, mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een werkdag per week bedraagt wanneer je bruto jaarloon niet hoger is dan €28.580.**
- ▶ **Wanneer je bruto jaarloon hoger is dan €28.580, mag je één of twee keer per week afwezig zijn zonder dat de totale duur van deze afwezigheid meer bedraagt dan één werkdag en dit gedurende de laatste 6 maanden van je opzeggingstermijn. Daarvóór mag je slechts één halve dag per week afwezig zijn.**

De keuze van de halve dagen afwezigheid moet in overleg gebeuren en indien mogelijk rekening houden met de organisatie van het werk. De werkgever mag zich in geen enkel geval tegen het principe van de afwezigheid verzetten. De afwezigheid moet worden gebruikt voor het zoeken naar een nieuwe baan maar de werkgever mag geen bewijzen eisen van deze “zoektocht”.

Als je evenwel ontslagen wordt en niet meer op de arbeidsmarkt beschikbaar hoeft te zijn, kan je geen aanspraak maken op het verlof om een andere baan te zoeken.

Je kunt hier echter toch van genieten als je uitdrukkelijk aan je werkgever vraagt om gebruik te kunnen maken van een procedure voor beroepsinschakeling (zie verder, outplacement).

WAT GEBEURT ER ALS IK ZELF ONTSLAG NEEM?

Je kunt je arbeidsovereenkomst verbreken per aangetekend schrijven of per kennisgeving met ontvangstbewijs getekend door de werkgever. In deze brief moet het begin en de duur van de opzeggingstermijn aangegeven staan. Deze termijn gaat in op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het ontslag werd betekend. Als je zelf ontslag geeft, is de algemene regel dat de opzeggingstermijn de helft korter is als bij de opzegging gegeven door de werkgever. Er zijn maximumtermijnen vastgelegd in verhouding tot het loon (zie voorgaand schema). Kortere opzeggingstermijnen kunnen steeds in onderling overleg met je werkgever worden afgesproken.

NIET-CONCURRENTIEBEDING

KAN IK VERPLICHT WORDEN

OM EEN “NIET-CONCURRENTIEBEDING” NA TE LEVEN?

Dit is een clause waarmee je je verbindt geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen als deze van de onderneming die je verlaat, hetzij als zelfstandige, hetzij bij een concurrerende werkgever. Deze clause beschermt de werkgever tegen eventuele schade als gevolg van je vertrek.



Voorbeeld

Je gebruikt voor eigen profijt of ten voordele van de concurrentie industriële of commerciële kennis van de onderneming die je verlaat. Het niet-concurrentiebeding wordt als onbestaande beschouwd als je minder verdient dan €28.580 bruto per jaar. Wanneer je tussen €28.580 en €57.162 verdient, is het beding enkel van toepassing voor de functies bepaald in een CAO. Boven €57.162 bruto is het niet-concurrentiebeding van toepassing op alle functies, behalve deze die per CAO zijn uitgesloten.



Voorwaarden qua vorm

Het niet-concurrentiebeding is schriftelijk opgesteld. Het wordt ondertekend door beide partijen op het moment van de indiensttreding of op een later moment.

→ Voorwaarden qua geldigheid

Om geldig te zijn, moet het beding aan volgende voorwaarden voldoen:

- ▶ **betrekking hebben op soortgelijke activiteiten;**
- ▶ **het territoriale toepassingsgebied mag niet verder reiken dan het gebied waar concurrentie werkelijk mogelijk is;**
- ▶ **niet langer lopen dan 1 jaar vanaf de dag dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd;**
- ▶ **voorzien in een eenmalige, forfaitaire vergoeding, te betalen door de werkgever, binnen de vijftien dagen na de stopzetting van de arbeidsovereenkomst. Het minimumbedrag van deze vergoeding is minstens gelijk aan de helft van het brutoloon dat de werknemer zou hebben ontvangen tijdens de duur van het niet-concurrentiebeding (bijvoorbeeld: vergoeding van 6 maanden brutoloon bij een niet-concurrentiebeding van een jaar).**

Als het niet-concurrentiebeding niet aan een van deze voorwaarden voldoet, wordt het als onbestaande beschouwd.

→ Geen uitwerking

Het niet-concurrentiebeding heeft geen uitwerking als er een einde gesteld is aan de arbeidsovereenkomst:

- ▶ **tenzij tijdens de proefperiode;**
- ▶ **tenzij door de werkgever zonder dringende reden of door de bediende om dringende reden, na de proefperiode.**

→ Sanctie

Als je het niet-concurrentiebeding overtreedt, moet je de werkgever de niet-concurrentievergoeding terugbetalen en hetzelfde bedrag betalen als forfaitaire schadevergoeding.

HET SCHOLINGSBEDING

WAT IS EEN SCHOLINGSBEDING?

Dit is een beding waarin je je ertoe verbindt, als je gedurende de uitvoering van je arbeidsovereenkomst een vorming volgt op kosten van de werkgever, om aan deze laatste een gedeelte van de vormingskosten terug te betalen ingeval je de onderneming verlaat voor het einde van de overeengekomen periode (periode bestemd om de kost van de vorming af te schrijven). Het scholingsbeding kan enkel in een contract van onbepaalde duur worden ingelast.



Opmerking: Er bestaat een speciaal niet-concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers dat ietwat verschillend is.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst algemeen verbindend verklaard door de Koning kunnen de sectoren bepaalde categorieën van werknemers en/of vormingen uitsluiten van de toepassing van het scholingsbeding.

➔ **Vormvoorwaarden**

Op straffe van nietigheid moet het beding schriftelijk worden vastgesteld, voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het moment waarop de vorming een aanvang neemt. Het geschrift moet het volgende bevatten:

- ▶ **een omschrijving van de overeengekomen vorming, de duur van de vorming en de plaats waar de vorming zal doorgaan;**
- ▶ **de kost van de vorming of op zijn minst de elementen die toelaten om de kost te schatten. De vergoeding verschuldigd aan de werknemer evenals verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van deze kost;**
- ▶ **de begindatum en de geldigheidsduur van het scholingsbeding;**
- ▶ **het terug te betalen bedrag van een gedeelte van de scholingskosten met betrekking tot dewelke de werknemer zich ertoe verbindt deze te betalen na afloop van de vorming. Dit bedrag wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldigheidsduur van het scholingsbeding**

De Koning kan, op voorstel van het bevoegde paritair orgaan, voormelde bepalingen wijzigen of vervolledigen.

➔ **Gevallen waarin er geen sprake kan zijn van scholingsbeding**

Het scholingsbeding wordt geacht onbestaande te zijn:

- ▶ **wanneer het jaarloon van de werknemer €28.580 niet overschrijdt**
- ▶ **wanneer de voorgestelde vorming niet toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven**
- ▶ **wanneer de vorming voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling voor de uitoefening van het beroep**
- ▶ **wanneer de vorming geen duur van 80 uren bereikt**
- ▶ **wanneer de vorming een waarde heeft die lager of gelijk is aan het dubbel van het gewaarborgd minimum maandinkomen ($€1283,91 \times 2 = €2567,82$ → bedrag op 01/10/07)**

→ Geldigheidsduur van het scholingsbeding

De geldigheidsduur van het scholingsbeding mag niet meer dan drie jaar bedragen en moet worden vastgesteld rekening houdend met de kost en de duur van de vorming.

→ Modaliteiten voor terugbetaling

Ingeval de duur overeengekomen in het beding niet wordt gerespecteerd, moet de werknemer volgende bedragen aan de werkgever terugbetalen:

- ▶ **80% van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer vóór 1/3 van de overeengekomen periode**
- ▶ **50% van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer tussen 1/3 en uiterlijk 2/3 van de overeengekomen periode**
- ▶ **20% van de vormingskost ingeval van vertrek van de werknemer na 2/3 van de overeengekomen periode**

Het terug te betalen bedrag mag nooit meer dan 30% van het jaarlijks loon van de werknemer bedragen.

→ Toepassingsmodaliteiten

Het scholingsbeding heeft geen uitwerking:

- ▶ **tijdens de proefperiode**
- ▶ **wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst door de werkgever zonder dringende reden**
- ▶ **wanneer een einde wordt gesteld aan de overeenkomst door de werknemer omwille van een dringende reden vanwege de werkgever**
- ▶ **in het kader van een herstructurering**


Kortom, het scholingsbeding is enkel van toepassing wanneer je zelf ontslag neemt (geen herstructurering) en als je om een dringende reden wordt ontslagen.

ONTSLAG OM DRINGENDE REDENEN

WAT IS EEN “DRINGENDE REDEN”?

Er is sprake van een dringende reden als de tegenpartij een ernstige tekortkoming heeft begaan waardoor elke samenwerking onmiddellijk en definitief onmogelijk wordt.

In laatste instantie is het de rechtbank die oordeelt of er sprake is van een dringende reden. Je moet je in geen geval laten imponeren door werkgevers die in het arbeidsreglement een



Opmerking: Een eenmalig feit (bijv. diefstal) kan worden beschouwd als dringende reden. Maar ook de herhaling van feiten die op zich geen dringende reden zijn. Eenmalig afwezig zijn van het werk zonder geldige reden is bijvoorbeeld geen dringende reden, maar de herhaling van dergelijk gedrag kan dit eventueel wel zijn.

hele reeks zogenaamde “dringende redenen” voorzien. Aarzel niet om je vakbondsafgevaardigde of de juridische dienst van de BBTK te contacteren.

WAT GEBEURT ER ALS IK WORD ONTSLAGEN OM DRINGENDE REDENEN?

Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd om dringende redenen heb je geen recht op een opzeggingstermijn of -vergoeding. Je loopt bovendien risico op een tijdelijke schorsing van de werkloosheid.

MOET MIJN WERKGEVER BEPAALDE FORMALITEITEN RESPECTEREN?

De wet beschouwt de beëindiging van een arbeidsovereenkomst om dringende reden als een uitzonderlijke procedure. Daarom stelt zij zeer strikte vormvereisten. De werkgever heeft na het vaststellen van de feiten 3 werkdagen (en niet 1 dag meer!) tijd om je op de hoogte te brengen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (het ontslag). De wet geeft geen verdere verduidelijking van het begrip “vaststellen van de feiten”. Men aanvaardt wel dat je werkgever soms meer tijd nodig heeft om de dringende reden te onderzoeken (bijvoorbeeld een doorlichting van de boekhouding).

Binnen de 3 werkdagen die volgen op je ontslag moet je werkgever je hoe dan ook informeren over de feiten die als dringende reden worden beschouwd. Dikwijls gebeurt de kennisgeving van het ontslag én de dringende reden in hetzelfde schrijven.

De kennisgeving kan slechts gebeuren via aangetekend schrijven of bij gerechtsdeurwaarderexploot. Als deze vormvereisten niet worden nageleefd, moet de werkgever een verbrekingsvergoeding betalen die overeenkomt met de opzeggingstermijn die hij had moeten geven bij een normale beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

MOET MIJN WERKGEVER DE DRINGENDE REDEN BEWIJZEN?

Je werkgever moet de reden (of redenen) kunnen bewijzen die het ontslag rechtvaardigt. Hij moet eveneens kunnen aantonen dat hij niet langer dan 3 werkdagen vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst kennis had van de reden.

EN ALS ER SPRAKE IS VAN ZWARE FOUT VAN MIJN WERKGEVER?

Je kan zelf eveneens een dringende reden invoeren waardoor de arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzeggingstermijn of -vergoeding: bijvoorbeeld gewelddaden van de werkgever of ongewenste intimiteiten. Deze procedure mag je niet verwarren met een eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. In dit geval is de werkgever wel verplicht een opzeggingsvergoeding te betalen.

WAT GEBEURT ER ALS IK EEN SYNDICAAL MANDAAT UITOEFEN?


Bijzondere regels gelden bij ontslag om dringende reden indien je syndicaal afgevaardigde of verkozen of niet-verkozen kandidaat in het kader van de sociale verkiezingen (ondernemingsraad of comité voor preventie en bescherming op het werk) bent. Neem onmiddellijk contact op met je gewestelijk BBTK-kantoor als je wordt ontslagen als afgevaardigde, verkozen of niet-verkozen kandidaat.

BIJZONDERE SITUATIES KAN IK EEN EINDE STELLEN AAN DE ARBEIDS- OVEREENKOMST WEGENS “OVERMACHT”?

Ja. Gebeurtenissen die worden beschouwd als “overmacht” en die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk maken, kunnen een einde stellen aan de arbeidsovereenkomst. Is de onmogelijkheid slechts tijdelijk, dan wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst enkel geschorst.

Deze gevallen zijn zeer zeldzaam en er moet erg voorzichtig mee worden omgesprongen. Faillissement of overgang van de onderneming worden niet als overmacht beschouwd. Je behoudt dus het recht op een vergoeding als de overeenkomst wordt verbroken. Zie verder bij “Sluiting” en “Overgang van de onderneming”.

Opgelet: De wetgever heeft een nieuw artikel ingelast in de wet over de arbeidsovereenkomsten. Dit artikel voorziet dat de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer op zich geen einde stelt aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht. De definitieve arbeidsongeschiktheid moet worden vastgesteld door hetzij de behandelende geneesheer van de



Opgelet! Sommige werkgevers misbruiken de wijziging van de arbeidsomstandigheden om je tot vertrek te dwingen zonder je te moeten ontslaan.

werknemer (deze vaststelling moet evenwel worden bevestigd door de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde), hetzij door de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde.

Ook als een werknemer definitief arbeidsongeschikt wordt verklaard, is de werkgever verplicht hem aan het werk te houden door zijn werk aan te passen of, als dat niet mogelijk is, door hem een andere betrekking aan te bieden. Als geen van beide oplossingen mogelijk blijkt, moet de definitieve ongeschiktheid worden vastgesteld door de geneesheer-sociaal inspecteur van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het Werk.

Bij het ter perse gaan van deze brochure zijn deze bepalingen nog steeds niet van kracht geworden.

KAN IK ZELF EEN EINDE STELLEN AAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST ALS MIJN WERKGEVER ZIJN VERPLICHTINGEN NIET NAKOMT?

Je werkgever heeft niet het recht belangrijke elementen van je arbeidsovereenkomst eenzijdig te veranderen, zoals bijvoorbeeld het loon, de arbeidsduur, het soort werk, enz. Doet hij dat wel, dan verbreekt hij volgens de rechtspraak de arbeidsovereenkomst en moet hij een opzeggingsvergoeding betalen.

→ Fundamentele verandering

De werkgever die een bediende verplicht over te schakelen van dagwerk naar nachtwerk, brengt een fundamentele verandering aan in de arbeidsvoorwaarden. Maar in de meeste gevallen is de situatie niet zo eenvoudig en kan dit nadelig uitdraaien voor de werknemer. De verandering van werkplaats bijvoorbeeld wordt door de rechtspraak steeds minder beschouwd als een fundamentele aanpassing. In dit geval is het voordeliger te onderhandelen over betere verplaatsingsvergoedingen.

Als je vaststelt dat je werkgever niet voldoet aan zijn verplichtingen, neem dan contact op met de juridische dienst van de BBTK vóór je een procedure opstart.

WAT GEBEURT ER ALS DE OPZEGGING WORDT GEGEVEN OP HET MOMENT DAT IK MET PENSIOEN GA?

Zie hoofdstuk 11 .

OP WELKE VERBREKINGSVERGOEDING ZOU IK RECHT HEBBEN ALS IK ONTSLAGEN WORDT IN HET KADER VAN EEN LOOPBAANONDERBREKING?

Het Hof van Cassatie heeft, in een arrest van 11 december 2006, geoordeeld dat de verbrekingsvergoeding berekend moest worden uitgaande van het loon waarop je daadwerkelijk recht hebt op het tijdstip van de verbreking, d.w.z. het deeltijds loon. Het feit dat je het recht hebt je voltijdse prestaties te hervatten na de loopbaanonderbreking heeft hierop geen enkele invloed. Hoewel het arrest betrekking had op een werknemer in loopbaanonderbreking, zal het door de rechters en rechtbanken waarschijnlijk worden toegepast op tijdskrediet en thematische verloven. In deze situatie kan je werkloosheidsuitkeringen ontvangen vóór het einde van je opzeggingstermijn.



Voorbeeld

Je bent in halftijds tijdskrediet. Je werkgever ontslaat je mits betaling van een verbrekingsvergoeding gelijk aan 12 maanden halftijds loon. In dat geval gaat de RVA ermee akkoord om je werkloosheidsuitkeringen te betalen na 6 maanden.

SLUITING EN OVERGANG

WAT GEBEURT ER ALS MIJN ONDERNEMING SLUIT?

De wetgeving betreffende de sluiting van ondernemingen voorziet dat in geval van sluiting de werkgever een aantal verplichtingen moet respecteren:

- ▶ **bepaalde inlichtingen verstrekken aan de werknemers, aan de vertegenwoordigingsorganen van de werknemers evenals aan de betrokken overheden en organismen;**
- ▶ **een bijzondere ontslagvergoeding (“sluitingsvergoeding” genoemd) betalen aan de werknemers die bij de sluiting van de onderneming betrokken zijn, voor de schade die zij kunnen lijden omwille van deze sluiting.**

Onder bepaalde voorwaarden en binnen bepaalde grenzen kan op het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, het “Sluitingsfonds” genoemd, een beroep gedaan worden om tot waarborg tussen te komen wanneer de werkgever in gebreke blijft zijn financiële verplichtingen (achterstallig loon, opzeggingsvergoedingen, sluitingsvergoeding,...) na te komen in geval van sluiting van zijn onderneming. Het Sluitingsfonds wordt gefinancierd door bijdragen ten laste van alle werkgevers.



Het beheerscomité van het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van ondernemingen ontslagen werknemers, opgericht bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, kan bepaalde situaties waarbij er zich geen definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit van de onderneming voordoet, maar waarvan de sociale gevolgen gelijkaardig kunnen zijn aan deze voortkomend uit een werkelijke sluiting, gelijkstellen met een sluiting van onderneming. Bijvoorbeeld:

- ▶ De verplaatsing van de exploitatiezetel van een onderneming.
- ▶ De fusie of de verkoop van een onderneming.
- ▶ De herstructurering van een onderneming

SLUITING VAN ONDERNEMING

Er is sprake van sluiting van onderneming wanneer twee voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- ▶ **de hoofdactiviteit van de onderneming moet definitief zijn stopgezet;**
- ▶ **het aantal nog tewerkgestelde werknemers in de onderneming moet gedaald zijn tot beneden 25% van het aantal werknemers dat er gemiddeld was tewerkgesteld tijdens het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar van de stopzetting van de activiteit. Het is dus niet het aantal werknemers dat de onderneming of de afdeling ervan verlaten heeft dat bepalend is, maar wel het aantal werknemers dat eventueel nog in dienst blijft.**

In dit kader wordt elke afdeling van een onderneming gelijkgesteld met onderneming (voorbeeld: sluiting van de departementen “schoonmaak” en “kantine” van een onderneming).

→ Informatieverplichting

De informatieverplichting in geval van sluiting van onderneming is enkel van toepassing op ondernemingen (of afdelingen van ondernemingen) die gemiddeld ten minste 5 werknemers tewerkstellen gedurende het kalenderjaar voorafgaand aan de sluiting. Het gemiddelde wordt berekend op basis van de kwartaalaangiften aan de RSZ.

Deze informatieverplichting dient te gebeuren overeenkomstig de manier vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van het paritair comité, of, bij gebreke aan sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, overeenkomstig de regels vastgesteld bij een koninklijk besluit (subsidiare regeling). Deze informatieverplichting ontslaat de werkgever niet van de verplichting om, in geval van sluiting van onderneming, de ondernemingsraad te informeren overeenkomstig artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9.

→ Sluitingsvergoeding

In principe heeft een werknemer die ontslagen wordt ten gevolge van de sluiting van zijn onderneming recht op een sluitingsvergoeding ten laste van zijn werkgever, voor zover hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

- ▶ **verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur;**
- ▶ **ten minste één jaar anciënniteit hebben in de onderneming;**
- ▶ **niet ontslagen zijn om een dringende reden;**
- ▶ **ontslagen zijn hetzij tijdens de periode van 12 maanden (voor arbeiders) of 18 maanden (voor bedienden) die de datum van sluiting voorafgaan, hetzij op de datum van de sluiting, hetzij tijdens de periode van 12 maanden die volgen op deze sluiting.**

De sluitingsvergoeding is slechts verschuldigd voor zover de sluiting een onderneming betreft die gemiddeld ten minste 5 werknemers tewerkstelde gedurende het kalenderjaar voorafgaand aan de sluiting.

→ Termijn

De sluitingsvergoeding moet door de werkgever worden betaald binnen de 15 dagen na de sluiting (of na het einde van de arbeidsovereenkomst). In geval van faillissement of vereffening van de onderneming hebben de curatoren of vereffenaars dezelfde verplichtingen als je werkgever. Betaalt je werkgever niet binnen de voorgeschreven termijn, dan wordt de schadeloosstelling uitbetaald door het in de schoot van de RVA opgerichte Sluitingsfonds.

Nieuw: Social-Profitsector

De wet van 26 juni 2002 heeft voor de werknemers tewerkgesteld door ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit de waarborg van het Sluitingsfonds uitgebreid ingeval de werkgever in gebreke blijft.

Het Fonds zal in dit kader tussenkomen, maar alleen voor de contractuele vergoedingen (loonachterstallen, compenserende opzeggingsvergoeding, eindejaarspremies, ...) en de aanvullende vergoeding bij brugpensioen. Volgende ondernemingen worden beschouwd als ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit:

- ▶ **de vereniging zonder winstoogmerk**
- ▶ **de internationale vereniging zonder winstoogmerk**
- ▶ **de instelling of stichting van openbaar nut**
- ▶ **de feitelijke vereniging zonder handels- of industriële finaliteit**

- ▶ **de vennootschap met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen enkel vermogensvoordeel nastreven**
- ▶ **de ziekenfondsen of landsbonden van ziekenfondsen**
- ▶ **de beroepsverenigingen**

De beoefenaars van vrije beroepen worden door de wet gelijkgesteld met ondernemingen zonder handels- of industriële finaliteit.

OVERGANG VAN ONDERNEMING

Om de rechten te verzekeren van werknemers die van de ene naar de andere werkgever worden overgedragen, werd binnen de Nationale Arbeidsraad een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO 32 bis) afgesloten. Deze CAO maakt een onderscheid tussen verschillende soorten van overgang.

WAT IS EEN “CONVENTIONELE BEDRIJFSOVERGANG”?

De CAO 32 bis is van toepassing vanaf het moment waarop een overgang van personeel van de vroegere werkgever naar de nieuwe werkgever plaatsvindt. De CAO waakt over de naleving van de individuele en collectieve arbeidsvoorwaarden die van kracht waren bij de vroegere werkgever.

De CAO heeft evenwel geen betrekking op de uitkeringen voor ouderdom, overleving en invaliditeit binnen het aanvullend stelsel van de sociale verzekering. Zij doet geen afbreuk aan de bijzondere stelsels, voorzien bij wet of in andere CAO's (pensioenfonds, groepsverzekering). Ook al behoren de ondernemingen tot verschillende paritaire comités, toch moet de nieuwe werkgever de collectieve overeenkomsten van de vroegere werkgever respecteren, tot ze vervallen (wet van 05/12/68, artikel 20).

CAO 32 bis voorziet dat “de rechten en verplichtingen, welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, punt 1 bestaande arbeidsovereenkomsten, door deze overgang op de verkrijger overgaan”.

KAN EEN BEDRIJFSOVERGANG WORDEN BESCHOUWD ALS EEN OORZAAK VAN VERBREKING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST?

We hebben gezien dat de wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst kan worden beschouwd als

gelijk aan een verbreking, met als gevolg het betalen van een verbrekingsvergoeding aan de werknemer.

Dit is niet het geval bij de verandering van werkgever door de overgang van de onderneming. De toestemming van de werknemer is niet vereist. Zelfs een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst is niet noodzakelijk. Integendeel, de rechtspraak is van mening dat de weigering van de werknemer om over te stappen naar de nieuwe werkgever kan worden beschouwd als een verbreking van de arbeidsovereenkomst vanwege de werknemer.

De CAO voorziet evenwel in een uitzondering: indien de overgang van de onderneming “een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever.” (artikel 10).

KAN DE NIEUWE WERKGEVER MIJ ONTSLAAN?

Artikel 8 van de CAO bepaalt dat “de verandering van werkgever op zich geen reden voor ontslag mag zijn”.

Deze schijnbare werkzekerheid voorziet nochtans twee uitzonderingen: dringende redenen en economische, technische of organisatorische redenen. De tweede uitzondering is volledig in tegenspraak met de werkzekerheid aangezien de overgang doorgaans samengaat met economische moeilijkheden.

De voorbereidende teksten van de Europese richtlijn die als basis dienden voor de CAO 32 bis voorzien echter dat de rechter zich ervan moet vergewissen dat de werkgever pas tot ontslag van de werknemer heeft besloten nadat hij alle andere mogelijkheden tot outplacement heeft onderzocht, indien nodig zelfs met een passende opleiding.

WAT GEBEURT ER IN GEVAL VAN EEN GERECHTELIJK AKKOORD?

CAO 32 stelt sinds kort het gerechtelijk akkoord gelijk met een conventionele overgang. Het algemene principe is dus het behoud van de rechten van de werknemers ten overstaan van de nieuwe werkgever. Nochtans – en dit is nieuw – kan er onder bepaalde voorwaarden van dit principe worden afgeweken als de overgang plaatsvindt in het kader van een gerechtelijk akkoord,

teneinde de tewerkstelling te behouden en het voortbestaan van het bedrijf te waarborgen. Dit heeft twee gevolgen inzake:

→ **De schulden verschuldigd aan de werknemers**

Wanneer de overdracht wordt uitgevoerd in het kader van een gerechtelijk akkoord, worden de bestaande schulden op het ogenblik van de overdracht en die het resultaat zijn van de op die datum bestaande arbeidsovereenkomsten, niet overgedragen naar de verkrijger. Dit op voorwaarde dat de betaling van deze schulden wettelijk gewaarborgd wordt door het Fonds tot vergoeding van de in geval van sluiting van onderneming ontslagen werknemers. Met andere woorden, in dit specifieke geval neemt het Fonds tot vergoeding de schulden van het bedrijf ten laste om zijn voortbestaan mogelijk te maken. Dit is niet zonder gevolgen voor de banen die vaak de interventieplafonds van het Fonds overschrijden.

→ **De mogelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden**

De verkrijger, de vervreemder of de perso(o)n(en) die de bevoegdheden van de vervreemder uitoefenen enerzijds, en alle organisaties vertegenwoordigd in de syndicale afvaardiging anderzijds, kunnen, in het kader van een collectieveonderhandelingprocedure overeenkomen om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen teneinde de tewerkstelling te behouden en het voortbestaan van het bedrijf of van een deel hiervan te waarborgen.

WAT GEBEURT ER IN GEVAL VAN OVERNAME VAN ACTIEVEN NA EEN FAILLISSEMENT?

Deze situatie is anders, zowel wat betreft het behoud van de arbeidsovereenkomst als van de arbeidsvoorwaarden. De CAO is van toepassing op voorwaarde dat de overname gebeurt binnen de 6 maanden na het faillissement of het akkoord. De betrokken werknemers zijn verbonden met een arbeidsovereenkomst of een leercontract op het moment van het faillissement of het akkoord. Ook de werknemers die in de voorgaande maand werden ontslagen, komen in aanmerking, op voorwaarde dat ze recht hebben op een verbrekingsvergoeding en deze nog niet werd uitbetaald.

WORDT MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST BEHOUDEN?

In geval van een overdracht na een faillissement heeft de nieuwe werkgever de vrije keuze tussen de overgenomen werknemers.

De werknemers van hun kant hebben het recht om niet in dienst te treden bij de nieuwe werkgever, als ze de arbeidsvoorwaarden minder voordelig vinden.

WAT GEBEURT ER MET MIJN ARBEIDSVORWAARDEN?

Voor de individuele arbeidsvoorwaarden geldt het principe van de “vrije onderhandelingen”. Er zijn evenwel een aantal grenzen: in geval van de invoering van een proefbeding of de wijziging van de loonsvoorwaarden vastgelegd in een CAO moeten de wijzigingen worden beslist in onderling akkoord. Dit gebeurt in het kader van een collectieve onderhandeling met de vertegenwoordigers van de werknemers.

Je nieuwe werkgever moet de anciënniteit verworven bij je vroegere werkgever respecteren. Er zal dus rekening worden gehouden met deze anciënniteit bij ontslag door je nieuwe werkgever, behalve indien het ontslag wordt gegeven tijdens de proefperiode.

De collectieve arbeidsvoorwaarden moeten door je nieuwe werkgever worden overgenomen. Dit is bijvoorbeeld het geval voor de functieclassificaties.


Om de collectieve arbeidsvoorwaarden te wijzigen, moet je werkgever een procedure van overleg en onderhandelingen volgen met de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers. Als er geen akkoord wordt bereikt, blijven je vroegere arbeidsvoorwaarden van kracht.

COLLECTIEF ONTSLAG

WANNEER IS ER SPRAKE VAN EEN COLLECTIEF ONTSLAG?

Men spreekt van collectief ontslag wanneer tijdens een periode van 60 dagen:

- ▶ **minstens 10 werknemers worden ontslagen in een onderneming met 20 tot 99 werknemers;**
- ▶ **minstens 10% van het personeelsbestand wordt ontslagen in een onderneming met minstens 100 werknemers**
- ▶ **minstens 6 personen in de bedrijven met 12 tot 20 werknemers wordt ontslagen**
- ▶ **minstens de helft van het personeel in de bedrijven met minder dan 12 werknemers wordt ontslagen.**



Opgelet! De vergoeding wegens collectief ontslag kan niet worden gecumuleerd met de wettelijke vergoedingen wegens sluiting van de onderneming of met de reclasseringssteun van de Europese Unie.

WANNEER MAG MIJN WERKGEVER OVERGAAN TOT ONTSLAG?

De werkgever moet dit collectief ontslag betekenen aan de VDAB of de BGDA. Hij moet eveneens de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging op de hoogte brengen. Pas 30 dagen daarna kan hij overgaan tot ontslag. Deze periode van 30 dagen kan door de VDAB of de BGDA worden ingekort of verlengd.

WELKE PROCEDURE MOET DE WERKGEVER VOLGEN?

Sinds de affaire-Renault zijn de verplichtingen inzake voorafgaande informatie en raadpleging verstrengd. De te volgen procedure omvat 3 fasen:

- ▶ **1. de werkgever moet aan de ondernemingsraad – of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis aan de werknemers – een schriftelijk verslag overhandigen met daarin zijn intentie om over te gaan tot collectief ontslag;**
- ▶ **2. de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad – of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging, of bij ontstentenis de werknemers – kunnen vragen stellen, argumenten formuleren of tegenvoorstellen doen;**
- ▶ **3. de werkgever moet deze vragen, argumenten en tegenvoorstellen onderzoeken. Hij brengt vervolgens de directeur van de subregionale afdeling van de RVA op de hoogte van zijn intentie om over te gaan tot ontslag.**

WAT GEBEURT ER

ALS DEZE PROCEDURE NIET WORDT NAGELEEFD?

De opzeggingstermijn wordt opgeschort als de werkgever de procedure van informatie en raadpleging niet heeft nageleefd. Als de werknemer niet meer in de onderneming werkt, moet de werkgever hem reïntegreren en de opzeggingstermijn wordt opgeschort zolang de werkgever de procedure van informatie en raadpleging niet naleeft. Als de werkgever de werknemer niet reïntegreert, moet hij het verschuldigde loon betalen vanaf het onrechtmatig ontslag tot 60 dagen na de rechtmatige betekening en dit bovenop de normaal verschuldigde schadevergoeding.

WELKE WERKNEMERS ZIJN BETROKKEN?

Alleen de werknemers die een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur hebben.

WELKE VERGOEDING KAN IK ONTVANGEN BIJ COLLECTIEF ONTSLAG?

De vergoeding is gelijk aan de helft van het verschil tussen het referteloon en

- ▶ **hetzij de werkloosheidsuitkeringen;**
- ▶ **hetzij het netto-inkomen van een nieuwe baan of een beroepsopleiding.**

Het referteloon is het nettoloon. Het overeenstemmende brutoloon is evenwel begrensd tot €2847,50. De vergoeding wordt toegekend gedurende 4 maanden volgend op het einde van de overeenkomst of van de door een verbrekingsvergoeding gedekte periode. Elke bijkomende maand bovenop 3 maanden opzegging komt echter in mindering van de 4 maanden vergoeding.



Voorbeeld

- ▶ **Je hebt een opzeggingsperiode van 9 maanden: je hebt geen recht op een vergoeding (4 maanden te verminderen met 6 maanden).**
- ▶ **Je hebt een opzeggingsperiode van 6 maanden: je hebt recht op een vergoeding voor 1 maand (4 maanden te verminderen met 3 maanden).**



Opmerking

De werknemers die een sluitingspremie ontvangen, hebben hier geen recht op.

OUTPLACEMENT

WAT IS DE DEFINITIE VAN OUTPLACEMENT?

Met “outplacement” (of beroepsomschakeling) bedoelt men het geheel van begeleidende diensten en raadgevingen dat voor rekening van de werkgever door een derde, “dienstverlener” genoemd, aan de werknemer wordt gegeven. Doelstelling is de werknemer in staat te stellen zo snel mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een activiteit als zelfstandige op te starten. Deze diensten en raadgevingen kunnen individueel of in groep worden verstrekt.

De opdracht tot outplacement houdt in dat één of meerdere van volgende diensten worden verstrekt:

- ▶ **psychologische omkadering;**
- ▶ **de opstelling van een persoonlijke balans en/of hulp bij het opstellen van een plan om werk te zoeken en de uitvoering ervan;**

- ▶ begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst;
- ▶ begeleiding bij de inschakeling in het nieuwe arbeidsmilieu;
- ▶ logistieke en administratieve hulp.

VOOR WIE GELDT DE WET OP OUTPLACEMENT?

De wet van 05/09/01 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers heeft een herinschakelingsmaatregel ingevoerd ten gunste van ontslagen werknemers die ten minste 45 jaar oud zijn op het moment waarop het ontslag wordt gegeven. Wij zullen dus eerst outplacement van werknemers ouder dan 45 jaar behandelen, die de enigen zijn waarop deze wettekst betrekking heeft. Wij zullen verder outplacement van de werknemers jonger dan 45 jaar behandelen.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad op 10/07/02 (verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 20/09/02 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 05/10/02) heeft hiervan de definitie gegeven, het toepassingsgebied vastgelegd en de onderdelen van de procedure gepreciseerd. Deze overeenkomst werd onlangs gewijzigd op datum van 17 juli 2007 (CAO nr. 82 bis).

WIE MOET VOLGENS DE WET INSTEMMEN MET OUTPLACEMENT?

Als je voldoet aan de hieronder opgesomde voorwaarden ben je verplicht om elk voorstel van outplacement dat je werkgever je doet te aanvaarden op straffe van sanctie (schorsing van de werkloosheidsuitkeringen). Als je werkgever je niet uit eigen beweging outplacement aanbiedt, ben je verplicht er hem om te vragen.

De voorwaarden zijn als volgt:

- ▶ **de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt op het moment waarop het ontslag wordt gegeven door de werkgever;**
- ▶ **in het bedrijf een ononderbroken anciënniteit van ten minste 1 jaar hebben;**
- ▶ **niet ontslagen zijn om een dringende reden of in het kader van een brugpensioen.**



Een verplichting

Outplacement van 45-plussers is een verplichting geworden op straffe van sancties!



Opgelet!

De wetgeving heeft het over een recht van de werknemer op beroepsinschakeling (outplacement). In werkelijkheid gaat het om een verplichting, want als je weigert om een procedure voor beroepsinschakeling te volgen, zal je door de RVA worden bestraft (schorsingen van de werkloosheidsuitkeringen).

Je bent evenwel niet verplicht een outplacement te aanvaarden:

- ▶ **als je met rustpensioen gaat**
- ▶ **als je niet meer beschikbaar moet zijn op de arbeidsmarkt (zie hoofdstuk 11, Beschikbaarheid)**
- ▶ **als je minder dan halftijds werkt**

WAT ZIJN DE PLICHTEN VAN JE WERKGEVER?

Je werkgever moet je inlichten en je een outplacement aanbieden. Als je werkgever zijn verplichtingen niet naleeft, zal hem een financiële sanctie worden opgelegd.

WELKE PROCEDURE MOET WORDEN GEVOLGD INGEVAL VAN OUTPLACEMENT?

→ Je werkgever doet je spontaan een outplacementaanbod binnen de 2 weken na afloop van de arbeidsovereenkomst.

Je beschikt over een maand om het outplacement schriftelijk te aanvaarden. Als je dit aanbod weigert, loop je sancties op (schorsing van de werkloosheidsuitkeringen). Het aanbod van je werkgever moet ernstig zijn en minstens de naam en het adres vermelden van de dienstverlener die instaat voor het outplacement.

→ Je werkgever doet je geen enkel aanbod binnen de 2 weken na afloop van de arbeidsovereenkomst.

Je moet je werkgever schriftelijk in gebreke stellen binnen één maand na het verstrijken van de 2 weken (als einde van het contract = einde van de opzeggingstermijn) of binnen de 9 maanden na het verstrijken van de 2 weken (als einde van het contract = verbreking). Als je werkgever je binnen de maand na de ingebrekestelling een ernstig aanbod doet, heb je één maand de tijd om dit aanbod te aanvaarden. Als je het weigert, of niet binnen de voorziene termijn (1 maand) reageert, loop je sancties op.

→ Je werkgever stelt je een outplacement voor tijdens de opzeggingstermijn

Je werkgever mag je al een outplacementaanbod doen vanaf de kennisgeving van de opzegging of tijdens de opzeggingstermijn. Je bent echter niet verplicht om dit tijdens de opzeggingsperiode te aanvaarden. Je beschikt in elk geval over een termijn van één maand nadat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen om dit aanbod te aanvaarden.

Als je het aanbod aanvaardt binnen de opzeggingstermijn, zijn er twee mogelijkheden:

- ▶ **je aanvaardt het en de procedure begint te lopen tijdens de opzeggingstermijn**
- ▶ **je aanvaardt het maar je vraagt om het begin van de procedure uit te stellen tot na de definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst.**

Als de werkgever, in deze laatste veronderstelling, akkoord gaat met het uitstel, wordt het aanbod als aanvaard beschouwd. Indien je werkgever het uitstel weigert, moet hij je, nadat de arbeidsovereenkomst definitief is beëindigd, een nieuw aanbod doen. Je kunt je werkgever tijdens de opzeggingstermijn ook om een outplacementaanbod vragen. Je werkgever is niet verplicht hiermee in te stemmen. Als hij weigert, is hij verplicht je een aanbod te doen na de definitieve stopzetting van je arbeidsovereenkomst.

HOE VERLOOPT OUTPLACEMENT IN DE PRAKTIJK?

De outplacementprocedure duurt maximum 12 maanden. We onderscheiden drie fases:

- ▶ **1. Aanvankelijk is outplacementbegeleiding bedoeld om een werknemer toe te laten om zelf en zo snel mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een zelfstandige activiteit te ontwikkelen door hem advies en dienstverlening te verstrekken ten belope van twintig uren gedurende een periode van twee maanden.**
- ▶ **2. Ingeval outplacement niet tot het gewenste doel zou leiden, loopt de procedure verder gedurende een termijn van maximum 4 maanden, ten belope van in totaal 20 uren, behalve als de werknemer de werkgever meedeelt dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of een beroepsbezigheid als zelfstandige is begonnen.**
- ▶ **3. Indien de werknemer aan het einde van deze nieuwe periode nog steeds geen betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft, wordt de procedure nog verder gezet gedurende een termijn van maximum 6 maanden, ten belope van in totaal 20 uren, behalve als de werknemer de werkgever heeft meegedeeld dat hij een nieuwe betrekking heeft gevonden of een beroepsbezigheid als zelfstandige is begonnen. Wanneer**

de werknemer een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft gevonden en deze betrekking verliest binnen de drie maanden na de indiensttreding, kan op zijn verzoek de outplacementbegeleiding hervat worden. Deze hervatting vangt aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat de outplacementbegeleiding werd aangevat.

HEB IK HET RECHT AFWEZIG TE ZIJN TIJDENS DE OPZEGGINGSPERIODE?

Op voorwaarde dat de werknemer ontslagen is met een opzeggingstermijn heeft hij, overeenkomstig de wet van 03/07/78 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het recht binnen bepaalde grenzen afwezig te zijn van het werk om een nieuwe baan te zoeken. De werknemer die verplicht is een outplacementprocedure te volgen, geniet bovenstaand recht. Als het outplacement plaatsvindt tijdens de opzeggingsperiode, wordt het verrekend op de halve dag of de twee halve dagen tijdens welke de werknemer afwezig mag zijn om een nieuwe betrekking te zoeken. De werknemer die niet verplicht is een outplacementaanbod te aanvaarden, beschikt evenwel niet over dit recht, behalve als hij uitdrukkelijk om een outplacementprocedure vraagt.

WIE ZIJN DE DIENSTVERLENERS?

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 bis preciseert dat de dienstverlener de volgende kan zijn:

- ▶ een openbaar of privaat bureau gespecialiseerd in outplacement;
- ▶ een dienstverlener die optreedt in het kader van een regionaal, subregionaal of lokaal initiatief, dat opgezet wordt in het kader van een gewestelijke tewerkstellingsdienst en dat paritair wordt medebeheerd;
- ▶ een dienstverlener aangesteld voor het bedrijf in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op bedrijfsniveau;
- ▶ een dienstverlener die optreedt in het kader van een regeling bepaald op het niveau van de bedrijfstak waartoe de onderneming behoort of, bij ontstentenis, in het kader van een regeling vastgesteld op het niveau van een andere bedrijfstak.

De aanstelling van de dienstverlener mag slechts plaatsvinden overeenkomstig de gewestelijke reglementaire bepalingen inzake erkenning. De dienstverlener:

- ▶ **mag zich niet beroepen op de niet-uitvoering van de verbintenissen van de werkgever tegenover de dienstverlener om de outplacementbegeleiding te schorsen of stop te zetten;**
- ▶ **moet zich er tegenover de werkgever toe verbinden om een ongevallenverzekering te sluiten om de werknemer dezelfde bescherming te bieden als deze welke door de arbeidsongevallenwet wordt gewaarborgd, zowel voor de ongevallen die plaatsvinden tijdens de uitvoering van de opdracht als op de weg naar en van de plaats waar deze opdracht plaatsvindt. Bij niet-naleving van deze verbintenis verbindt de dienstverlener zich ertoe aan de werknemer die het slachtoffer wordt van een ongeval een forfaitaire vergoeding gelijk aan drie maanden loon te waarborgen.**
- ▶ **moet de vertrouwelijkheid waarborgen van alle inlichtingen die tijdens deze procedure over de werknemer verkregen worden;**
- ▶ **mag noch de ontslagbeslissing, noch de onderhandeling daaromtrent beïnvloeden;**
- ▶ **verbindt zich ertoe zich niet in te laten met de contacten tussen de werknemer en de potentiële werkgevers;**
- ▶ **moet zorgen voor voldoende gekwalificeerd en opgeleid personeel**
- ▶ **moet de werknemer zo snel mogelijk uitnodigen om de outplacementprocedure aan te vatten**

De CAO nr. 82 bis legt eveneens de kwaliteitscriteria vast waaraan de dienstverlener moet voldoen (afstand tussen woon- of werkplaats van de werknemer en de plaats waar de outplacementprocedure wordt georganiseerd moet redelijk zijn, specifieke aandacht voor oudere werknemers,...).

HOE STAAT HET MET OUTPLACEMENT VAN WERKNEMERS JONGER DAN 45 JAAR?

Met outplacement voor werknemers jonger dan 45 jaar moet voorzichtig worden omgesprongen. Er zijn twee mogelijke formules.

- ▶ 1. In geval van een collectief outplacement moet de Ondernemingsraad worden ingelicht en geraadpleegd over de invoering van outplacement. De beslissing moet worden genomen bij dubbele meerderheid (meerderheid van de werkgeversvertegenwoordiging en meerderheid van de werknemersvertegenwoordiging). Op die manier hebben de werknemers de mogelijkheid over de voorwaarden van het outplacement te onderhandelen.
- ▶ 2. In geval van individueel outplacement moet de werkgever de Ondernemingsraad, of bij ontstentenis de syndicale afvaardiging raadplegen over het gebruik van outplacement. Er moet geen informatie over de betrokken werknemers worden gegeven.





Belangrijk!

Bij outplacement na een ontslag moet je je geschreven toestemming na de betekening van de opzegging geven. We raden je aan je te laten bijstaan door je vakbondsafgevaardigde tijdens een onderhoud met je werkgever.

IS MIJN TOESTEMMING NOODZAKELIJK?

Outplacement kan enkel als je schriftelijk je toestemming geeft. Daarin vermeldt men een aantal specifieke punten, zoals het begin van de opdracht, de naam van het betrokken bureau, het programma van de werknemer tijdens de procedure en de kostprijs voor de werkgever. In tegenstelling tot de werknemers ouder dan 45 jaar, ben je niet verplicht een outplacementprocedure te volgen.

WELKE VERPLICHTINGEN HEEFT HET OUTPLACEMENTBUREAU?

Het outplacementbureau tekent een overeenkomst met de werkgever waarin een aantal verplichtingen tegenover de werknemer worden overeengekomen. Onder meer:

- ▶ een resultaatsverplichting: het outplacementbureau moet de opdracht verderzetten tot wanneer je een nieuwe baan hebt gevonden. Er is evenwel een limiet van twee jaar (behalve als een CAO binnen de onderneming, ondertekend door alle syndicale organisaties vertegenwoordigd in het bedrijf, voorziet in een andere regeling). Indien je wordt ontslagen binnen het jaar van je nieuwe aanwerving, herbegint de opdracht van outplacement (behalve als je dat zelf niet wenst of als je bent ontslagen wegens dringende redenen);
- ▶ **de opdracht verderzetten, ook als je werkgever zijn eigen verplichtingen niet nakomt;**
- ▶ **de verkregen informatie vertrouwelijk behandelen;**
- ▶ **je dossier afgeven op eenvoudig verzoek;**
- ▶ **niet optreden als plaatsings- of selectiebureau;**
- ▶ **een ongevallenzekeringsafsluiting voor de duur van de opdracht.**

Als deze verplichtingen niet worden nagekomen, moet het bureau je een schadevergoeding betalen gelijk aan drie maanden loon.



13. WERKLOOSHEIDS UITKERINGEN

De werkloosheidsuitkeringen worden berekend in verhouding tot je brutoloon met een begrenzing van €1832,49 per maand. Als je €2230 verdient, worden je uitkeringen dus berekend op €1832,49. Je uitkeringen zijn afhankelijk van de werkloosheidsduur en de samenstelling van je gezin.



Opgelet!

Lees aandachtig je C4: een vermelding die een ontslag wegens foutief gedrag doet vermoeden, kan worden gesanctioneerd.

RECHT

AAN WELKE VOORWAARDEN MOET IK VOLDOEN OM RECHT TE HEBBEN OP WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN?

- ➔ Na een periode van werk, moet je:
 - ▶ **je C4 die je van je werkgever hebt gekregen, aan de werkloosheidsdienst van het ABVV overhandigen;**
 - ▶ **binnen een bepaalde periode een minimum aantal dagen hebben gewerkt (zie schema);**
 - ▶ **minstens het minimumloon van het paritair comité hebben verdiend.**

AANTAL VEREISTE WERKDAGEN

De RVA baseert zich voor alle berekeningen op een 6-dagenweek.

LEEFTIJD	AANTAL WERKDAGEN	REFERTE-PERIODE
Minder dan 36 jaar	312	18 maanden
36 tot 50 jaar	468	27 maanden
Meer dan 50 jaar	624	36 maanden



Opmerking

Je hebt ook recht op werkloosheidsuitkeringen als je het aantal vereiste werkdagen in een hogere leeftijdscategorie hebt gewerkt (waardoor je een langere referteperiode krijgt).

- ➔ Na je studies
 - Jongeren die de volledige cyclus van het lager secundair onderwijs (behalve algemene studies) of het hoger secundair onderwijs (alle opties) hebben doorlopen, hebben recht op een wachtvergoeding. Het diploma is niet vereist. De uitkeringen worden betaald na een wachttijd die afhankelijk is van je leeftijd:
 - ▶ **jonger dan 18 jaar: 155 dagen**
 - ▶ **van 18 tot 26 jaar: 233 dagen**
 - ▶ **ouder dan 26 jaar: 310 dagen**

De wachttijd begint op het moment van je inschrijving (maar ten vroegste op 1 augustus na het einde van je studies). Een studentenjob tijdens de vakantie verlengt je wachttijd met het aantal gewerkte dagen.

BEDRAGEN

SAMENWONENDE MET GEZINSLAST

Worden beschouwd als samenwonende met gezinslast:

- ▶ **gehuwde werklozen die samenwonen met hun echt geno(o)t(e) ten laste;**

- ▶ **werklozen die samenwonen met hun partner ten laste;**
- ▶ **de werkloze zonder echtgeno(o)t(e) of partner die uitsluitend samenwoont met kinderen en kinderbijslag ontvangt voor minstens 1 kind (het eventuele inkomen van de andere kinderen is dan van geen belang);**
- ▶ **de werkloze zonder echtgeno(o)t(e) of partner die samenwoont met 1 of meerdere kinderen en geen kinderbijslag ontvangt – de kinderen hebben geen inkomen hoger dan €357,10.**

Opmerkingen

→ Bijzondere gevallen

- ▶ **Je leeft samen met ouders of grootouders die een bescheiden pensioen ontvangen (€1128,35 of €1830,20 naargelang van de situatie): je kan ook als samenwonende met gezinslast worden beschouwd.**
- ▶ **Het inkomen van een jongere die pas is beginnen werken, wordt gedurende 12 maanden niet in aanmerking genomen: zijn vader of moeder blijft samenwonende met gezinslast.**
- ▶ **Gescheiden personen die alimentatiegeld betalen van ten minste €111,55 kunnen het statuut verkrijgen van samenwonende met gezinslast**

→ Nieuw sinds 01/01/03

De alleenstaande werkloze, die gescheiden leeft/is van zijn partner, en die zijn kinderen gemiddeld minstens twee dagen per week (één nacht) onder zijn hoede heeft, wordt beschouwd als samenwonende met gezinslast, ook op de dagen dat de kinderen er niet zijn. In geval van co-ouderschap op basis van een rechterlijke beslissing of een notariële akte kunnen de vader en de moeder dus allebei het statuut van “samenwonende met gezinslast” krijgen.

ALLEENSTAANDE

Worden beschouwd als alleenstaande: de personen die alleen wonen (behalve als ze alimentatiegeld betalen).

SAMENWONENDE

Worden beschouwd als samenwonende: de personen die geen samenwonende met gezinslast zijn en niet alleen wonen.

Leeftijd en geslacht hebben geen belang; iedereen (behalve de ouders) kan “partner” zijn. De partner moet de RVA laten weten (via de werkloosheidsdienst van het ABVV) dat hij ten laste is van de werkloze. De werkloze met echtgeno(o)t(e) of partner ten laste is altijd samenwonende met gezinslast, ook als andere leden van het gezin een inkomen hebben. De echtgeno(o)t(e) of partner ten laste mag niet werken, behalve als hij of zij minder verdient dan €406,38 netto per maand.

De echtgeno(o)t(e) mag evenmin een sociale uitkering ontvangen, behalve een pensioen lager dan €492,02.

HOEVEEL BEDRAAGT MIJN WERKLOOSHEIDSUITKERING?

Vanaf 1 januari 2008 bedraagt het bedrag van de werkloosheids-
uitkeringen na een periode van werk:

SAMENWONENDEN MET GEZINSLAST		ALLENSTAANDEN		SAMENWONENDEN	
De 12 eerste maanden					
60% van het gedeerde loon		60% van het gedeerde loon		55% van het gedeerde loon	
minimum €949,52	maximum €1099,54 (€1033,50 als je werkloos bent vóór 01/01/02)	minimum €797,94	maximum €1099,54	minimum €598	maximum €1062,88
Na 1 jaar werkloosheid					
60% van het gedeerde loon		50% van het gedeerde loon		40% van het gedeerde loon	
minimum €949,52	maximum €1099,54 (€1033,50 als je werkloos bent vóór 01/01/02)	minimum €797,94	maximum €971,10	minimum €598	maximum €732,94

→ Gezin met 2 samenwonenden

Als je (al dan niet gehuwd) samenwoont met een partner die eveneens werkloos is, wordt de forfaitaire uitkering van €421,20 verhoogd tot €552,76 op voorwaarde dat de gezamenlijke werkloosheidsuitkeringen niet hoger zijn dan €28,19 per dag (anders zouden twee samenwonenden die allebei bijdragen hebben betaald, minder ontvangen dan een samenwonende met gezinslast!). Als je partner en jijzelf worden vergoed aan €421,20 wordt het supplement aan beiden toegestaan. Als er een ander inkomen in het gezin is (al is dat maar een dag in de maand, bijvoorbeeld wegens ziekte, verlof...), verlies je beiden het supplement.

→ Na je studies

Het bedrag van de wachtuitkeringen is afhankelijk van je gezinsituatie en van je leeftijd. Het gaat om forfaitaire bedragen (geïndexeerde bedragen geldig vanaf 01/10/08).

▶ Jongeren met personen ten laste	€925,08
▶ Jongeren die alleen wonen	
jonger dan 18 jaars	€262,86
tussen 18 en 20 jaar	€413,14
21 jaar en ouder	€684,32
▶ Jongeren die niet alleen wonen	
Samenwonenden ontvangen:	
jonger dan 18 jaar	€238,42
18 jaar en ouder	€383,24
bevoorrechte samenwonenden ontvangen: (= partner beschikt slechts over vervangingsinkomen)	
jonger dan 18 jaar	€238,42
18 jaar en ouder	€383,24

WORDEN ER OP MIJN WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN BELASTINGEN AFGEHOUDEN?

Op de uitkeringen wordt in principe een bedrijfsvoorheffing van 10,09% verricht. Evenwel zijn de volgende werklozen niet aan de bedrijfsvoorheffing onderworpen (behalve wanneer zij hierom verzoeken), op voorwaarde dat ze geen enkel beroepsinkomen bovenop hun uitkeringen ontvangen:

- ▶ de “**werknemers met gezinslast**”;
- ▶ de **alleenstaanden**;
- ▶ de **samenwonenden die uitkeringen naar rata van 40% ontvangen, op voorwaarde dat hun echtgeno(o)t(e) enkel over vervangingsinkomens beschikt**;
- ▶ de **samenwonenden die de forfaitaire uitkering ontvangen**;
- ▶ de **werklozen die een vrijstelling genieten wegens sociale en familiale redenen**.

Op de bijpassing van de uitkeringen van werklozen tewerkgesteld door een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap (PWA) wordt geen bedrijfsvoorheffing verricht.

Opgelet!

Na 15 maanden werkloosheid (vermeerdert met 3 maanden per jaar dat je hebt gewerkt voordat je werkloos werd) ontvang je als samenwonende een forfait van €421,20. Deze vermindering geldt niet voor samenwonende werklozen met een beroepsloopbaan van meer dan 20 jaar en evenmin voor mensen met een handicap van 33% of meer (de handicap moet erkend zijn vóór het ontvangen van de forfaitaire uitkering).



Stempelen

Sinds 15 december 2005 moeten de werklozen niet meer stempelen.

IK BEN OUDER DAN 50 JAAR. IK HEB RECHT OP EEN LEEFTIJDSSUPPLEMENT.

➔ Aan welke voorwaarden moet ik voldoen?

Oudere werklozen die niet met brugpensioen zijn, ontvangen hogere werkloosheidsuitkeringen na 12 maanden werkloosheid, op voorwaarde dat ze een beroepsloopbaan van ten minste 20 jaar hebben (periodes van ziekte tellen mee – periodes van volledige werkloosheid tellen niet mee).

➔ Op welk supplement heb ik recht?

Voltijds

	50 tot en met 54 jaar	55, 56 en 57 jaar	58 jaar en ouder
Samenwonende met gezinslast	60% van het loon	60% van het loon	60% van het loon
Alleenstaande	54,5%	60%	60%
Samenwonende	45%	50%	55%

➔ Oudere werklozen die opnieuw gaan werken

Werklozen ouder dan 50 jaar mét leeftijdssupplement (20 jaar loontrekkende arbeid en één jaar werkloosheid) hebben recht op een maandelijkse premie van €175,76 (wordt belast zoals de werkloosheidsuitkering, met voorheffing van 10,09%). Voor een deeltijdse baan heeft de werkloze de keuze tussen de inkomensgarantie-uitkering (als hij er recht op heeft) of de €175,76.

UITKERINGEN (INCLUSIEF LEEFTIJDSSUPPLEMENTEN)

	Minimum	Maximum
SAMENWONENDE MET GEZINSLAST		
meer dan 50 jaar	€1015,04	€1207,44
ALLEENSTAANDE		
50 tot en met 54 jaar	€849,42	€998,66
meer dan 55 jaar	€933,40	€1099,54
SAMENWONENDE		
50 tot en met 54 jaar	€690,04	€824,72
55, 56 en 57 jaar	€768,82	€916,24
58 jaar en ouder	€845	€1007,76

WERKLOOSHEID EN DEELTIJDSE ARBEID

DEELTIJDSE WERKNEMERS: ALTIJD HETZELFDE STATUUT?

Neen, voor de werkloosheidsreglementering bestaan er verschillende soorten deeltijdse werknemers. De onvrijwillig deeltijdse werknemers, d.w.z. de personen die een deeltijdse baan aanvaarden om uit de werkloosheid te geraken, de vrijwillig deeltijdse werknemers, d.w.z. de werknemers die bewust kiezen voor een deeltijdse baan.

Daarnaast voorziet de werkloosheidsreglementering een derde categorie van deeltijdse werknemers, zij die een maandloon ontvangen dat minstens gelijk is aan het referteloon (€1309,59 op 01/01/08 – interprofessioneel minimumloon). Men moet een onderscheid maken tussen verschillende periodes in het leven van de deeltijdse werknemer: tijdens zijn deeltijdse tewerkstelling, na zijn deeltijdse tewerkstelling, d.w.z. wanneer hij opnieuw volledig werkloos wordt.

ONVRIJWILLIG DEELTIJDSE WERKNEMERS HET BEHOUD VAN RECHTEN, WAT IS DAT?

Dit is de mogelijkheid om het recht op dezelfde werkloosheidsuitkeringen als voorheen (of waarop je recht zou hebben gehad vóór de aanvang van je deeltijdse activiteit) opnieuw te openen.

WAT ZIJN DE VOORWAARDEN OM DIT TE GENIETEN?

De werknemers:

- ▶ **die recht hebben op “volledige” uitkeringen (die ze ontvangen of zouden kunnen ontvangen aan het einde van de opzeggingsperiode of wachttijd);**
- ▶ **die een deeltijdse betrekking aanvaarden van minimum 1/3de tijds (er zijn uitzonderingen) en maximum 4/5de tijds, maar waarvoor ze minder ontvangen dan €1309,59 bruto per maand (€1073,86 voor personen jonger dan 21 jaar);**
- ▶ **die ingeschreven blijven als voltijds werkzoekenden (en dus bereid zijn om elke aangeboden deeltijdse betrekking te aanvaarden);**

kunnen het statuut “behoud van rechten” aanvragen.

WAT MOET IK DOEN OM DIT TE GENIETEN?

Om het statuut van deeltijds werknemer met behoud van rechten te kunnen genieten vanaf het begin van je deeltijdse tewerkstelling, 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. Als je deze stappen later zet, verkrijg je dit statuut pas op het ogenblik van je aanvraag (geen terugwerkende kracht van de aanvraag).

HEB IK TIJDENS MIJN DEELTIJDSE BETREKKING RECHT OP WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN?

De werknemer die voldoet aan de voorwaarden om het “behoud van rechten” te verkrijgen en die daarenboven voltijds werkzoekende blijft, kan in bepaalde gevallen een inkomensgarantie- uitkering (IGU) krijgen. Het bedrag van deze uitkering heeft tot doel om aan de werkloze die een deeltijdse baan aanvaardt, een inkomen te waarborgen dat hoger is dan de werkloosheidsuitkering, zelfs als zijn loon erg laag is. Er moet tegelijkertijd aan meerdere voorwaarden worden voldaan:

- ▶ **het gemiddeld aantal uren van de deeltijdse activiteit mag niet méér bedragen dan 4/5de van een voltijdse activiteit;**
- ▶ **het brutomaandloon moet minder bedragen dan het refertemaandloon (€1309);**
- ▶ **je moet bij je werkgever een aanvraag hebben ingediend om een een voltijdse betrekking te verkrijgen die vacant zou worden in de onderneming.**
- ▶ **de VDAB of Actiris moeten worden ingelicht over de deeltijdse betrekking en je moet ingeschreven zijn als voltijds werkzoekende binnen de twee maanden volgend op de aanvang van de deeltijdse activiteit;**
- ▶ **je moet aan je werkgever vragen om bij voorrang een voltijdse betrekking te verkrijgen ingeval een dergelijke betrekking vacant zou worden.**

HOE WORDT DE INKOMENSGARANTIE-UITKERING (IGU) BEREKEND?

De IGU-regeling werd op 1 juli 2005 gewijzigd onder impuls van Frank Vandenbroucke, de toenmalige Minister van Werk. De inkomensgarantie-uitkering werd afgeschaft voor werknemers die minder dan 1/3de tijds werken en is progressief naargelang van de deeltijds gepresteerde arbeidstijd voor de anderen.

De nieuwe formule bestaat dus uit een uurtoeslag en ziet eruit als volgt:

$$\text{Werkloosheidsuitkering} + (\text{uurtoeslag} \times \text{aantal gewerkte uren}) - 55 \text{ uur}^* - (\text{nettoloon} + \text{werkbonus})$$

* deze 55 uur stemmen overeen met een 1/3-tijdse baan. Ze worden afgetrokken omdat de IGU slechts wordt toegekend boven 1/3^{de} tijd.

De uurtoeslag bedraagt:

- ▶ **samenwonende met gezinslast: €2,71**
- ▶ **alleenstaande: €1,9**
- ▶ **samenwonende: €1,08**

Gezien de complexiteit van de berekening heeft het ABVV een berekeningsmodule op zijn website geplaatst (www.abvv.be). Als je geen toegang tot internet hebt, neem dan contact op met de juridische dienst van je gewestelijke afdeling.



Opgelet!

Het statuut “behoud van rechten” en de inkomensgarantie-uitkering worden nooit automatisch toegekend. Ze moeten worden aangevraagd aan de hand van het formulier C 131 A dat je bij het ABVV kunt verkrijgen.

OVERGANGSREGELING

De vroegere IGU-regeling kende een vast bedrag toe naargelang van het statuut, maar los van de gepresteerde deeltijdse baan:

- ▶ **Samenwonende met gezinslast: €160,30**
- ▶ **Alleenstaande: €128,24**
- ▶ **Samenwonende: €96,17**

Als je vóór 30 juni 2005 deeltijds werkte zonder onderbreking van het contract en je de IGU al ontving, zal de vroegere IGU-regeling automatisch op jou worden toegepast.

Onder bepaalde voorwaarden kan je eveneens gebruik maken van de overgangsregeling als je de IGU hebt aangevraagd na 30 juni 2005, Wens je meer inlichtingen, contacteer dan de werkloosheidsdienst van je gewestelijke afdeling.



VOORDELEN VAN HET BEHOUD VAN RECHTEN

	TIJDENS DE ARBEIDS- OVEREENKOMST	NA DE ARBEIDSOVEREENKOMST
Voor alle deeltijdse werknemers met behoud van rechten	De procedure tot schorsing wegens langdurige werkloosheid kan niet worden ingezet. Je recht op uitkeringen kan dus niet worden geschorst tijdens de duur van je deeltijdse arbeidsovereenkomst.	Je hebt opnieuw recht op volledige uitkeringen die, in principe, berekend worden op een voltijds loon. De werkloosheidsperiode voorafgaand aan een ononderbroken periode van deeltijdse arbeid met behoud van rechten wordt niet in rekening gebracht voor de berekening van de duur van je werkloosheid, indien de deeltijdse tewerkstelling ten minste 3 jaar heeft geduurd en indien je ten minste 1/3de van een voltijdse tewerkstelling of ten minste 12 uren per week hebt gewerkt.
Voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten zonder inkomens-garantiewitkering	Naast de formaliteiten betreffende het behoud van rechten dien je geen enkele administratieve formaliteit te vervullen gedurende je deeltijdse tewerkstelling.	De periode van je deeltijdse tewerkstelling zonder IGU wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de duur van je werkloosheid, ongeacht het werkrooster. Het bedrag van je uitkering kan gunstig beïnvloed worden indien je gedurende minstens 2 jaar ten minste halftijds of gedurende minstens 3 jaar ten minste 1/3 ^{de} hebt gewerkt (je kan dan een nieuwe cyclus aanvangen). Een periode van tewerkstelling als deeltijdse werknemer met behoud van rechten zonder IGU van minstens 3 maanden verlengt de lopende periodes van werkloosheid.
Voor de deeltijdse werknemers met behoud van rechten met inkomens-garantiewitkering	<p>Voordelen Je krijgt de IGU.</p> <p>Nadelen Je moet beschikbaar blijven voor aanvullende uren en voor een voltijdse tewerkstelling; je moet iedere maand een bepaald aantal formaliteiten vervullen.</p>	<p>Voordelen De periode van je deeltijdse tewerkstelling met IGU wordt niet in aanmerking genomen voor de berekening van de duur van je werkloosheid indien je minstens 1/3^{de} tewerkgesteld geweest bent. Het bedrag van je uitkering kan gunstig beïnvloed worden indien je gedurende minstens 2 jaar ten minste halftijds hebt gewerkt (je kan dan een nieuwe cyclus aanvangen). Dit voordeel wordt niet toegekend tijdens de periode waarin je het werk deeltijds hervat bij dezelfde werkgever, als deze werkhervatting gebeurt binnen de 3 maanden na de uitdiensttreding.</p> <p>Nadelen Na je ontslag kan het bedrag van je uitkeringen worden verlaagd (het bedrag van de uitkeringen van de alleenstaanden en van de samenwonenden vermindert immers geleidelijk). Indien je werkrooster minder dan een 1/3de bedraagt, wordt je periode van tewerkstelling met IGU beschouwd als een periode van werkloosheid voor de berekening van je werkloosheidsduur.</p>

VRIJWILLIG DEELTIJDSE WERKNEMER TIJDENS DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tijdens hun deeltijdse tewerkstelling hebben de werknemers geen recht op werkloosheidsuitkeringen voor hun inactiviteitsuren.

NA DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De vrijwillig deeltijdse werknemers die (gemiddeld) ten minste 12 uur per week zijn tewerkgesteld, hebben recht op werkloosheidsuitkeringen als ze hun baan verliezen en dit voor de uren waarop ze tewerkgesteld waren.

De berekeningswijze is ingewikkeld, maar het resultaat geeft uitkeringen die in verhouding staan tot “volledige” uitkeringen.

Om de werkloosheidsuitkeringen te genieten, moet de vrijwillig deeltijdse werknemer – net zoals elke voltijdse werknemer – het bewijs leveren van een aantal arbeidsprestaties binnen een periode die onmiddellijk voorafgaat aan zijn aanvraag tot werkloosheidsuitkeringen.



Voorbeeld

Als samenwonende met gezinslast verdien ik €950 voor een halftijdse baan (het overeenstemmende voltijdse loon bedraagt dus €1900, wat méér is dan het (nieuwe) plafond van €1832,99). Als ik mijn baan verlies, zal ik recht hebben op de helft van de maximumuitkering voorzien voor een “voltijdse” baan = de helft van €1099,54 (het loonplafond van €1832,99 wordt naar verhouding toegepast).



VOLTIJDSE WERKNEMER DIE VRIJWILLIG OVERSTAPT NAAR EEN DEELTIJDSE BAAN

De voltijdse werknemer die reeds voldoet aan de voorwaarden om volledige werkloosheidsuitkeringen te genieten en die vrijwillig overstapt naar een deeltijdse baan, behoudt zijn recht op “volledige” werkloosheidsuitkeringen als hij zijn baan verliest binnen de drie jaar na de overgang naar de deeltijdse baan.

Hetzelfde geldt voor de voltijdse werknemer die zijn prestaties met de helft vermindert om een kind jonger dan 3 jaar op te voeden. De vermindering van de prestaties mag niet langer dan 6 maanden duren. Ook hier moet de werknemer reeds voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden om volledige werkloosheidsuitkeringen te genieten alvorens de vermindering van prestaties aan te vangen.



Let op!

Indien je een deeltijdse werknemer bent die gelijkgesteld wordt met een voltijdse werknemer, kan je er belang bij hebben om het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten aan te vragen.

DEELTIJDSE WERKNEMER DIE MET EEN VOLTIJDSE WERKNEMER WORDT GELIJKGESTELD

WAT IS DIT?

Dit zijn de deeltijdse werknemers die een maandloon ontvangen dat minstens gelijk is aan het referteloon (€1309,59 op 01/01/08 – interprofessioneel minimumloon). En die de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervullen om werkloosheidsuitkeringen te genieten als voltijdse werknemer.

WAT IS HET STATUUT VAN DE DEELTIJDSE WERKNEMER DIE MET EEN VOLTIJDSE WERKNEMER WORDT GELIJKGESTELD?

→ Tijdens de arbeidsovereenkomst

Tijdens de arbeidsovereenkomst kan je geen werkloosheidsuitkeringen genieten voor de inactiviteitsuren.

→ Na de arbeidsovereenkomst

Als je aan de 4 volgende voorwaarden voldoet, ben je vergoedbaar als voltijdse werknemer en kan je werkloosheidsuitkeringen genieten voor alle dagen van de week (behalve de zondag) en in principe voor onbepaalde tijd.

1. Deeltijds werken. Een werk is deeltijds wanneer het minder arbeidsuren per week omvat dan de maximale arbeidsduur in de onderneming of wanneer het loon niet overeenstemt met het loon voor een volledige werkweek in het bedrijf.

2. Alle maanden een loon ontvangen dat minstens gelijk is aan €1309,59 bruto (geïndexeerd bedrag geldig vanaf 01/01/08) voor de werknemers van minstens 21 jaar en €1073,80 bruto (geïndexeerd bedrag geldig vanaf 01/01/08) voor de werknemers van minder dan 21 jaar (het betreft een referteloon).

3. De voorwaarden vervullen om te worden toegelaten als voltijdse werknemer op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag (na de arbeidsovereenkomst of in geval van tijdelijke werkloosheid).

4. Je laten inschrijven als voltijds werkzoekende op het ogenblik van de uitkeringsaanvraag en bereid zijn om iedere voorgestelde voltijdse betrekking te aanvaarden (behalve indien je een vrijstelling van deze verplichtingen hebt verkregen).

Dit statuut kan je de volgende voordelen verschaffen:

- ▶ **je behoudt je voltijdse toelaatbaarheid;**
- ▶ **je werkloosheidsuitkering zal worden berekend op basis van het loon dat je hebt ontvangen vóór de deeltijdse tewerkstelling;**
- ▶ **de inactiviteitsperiodes worden met activiteitsperiodes gelijkgesteld voor de berekening van je pensioen.**



SANCTIES

WANNEER KAN IK TIJDELIJK WORDEN UITGESLOTEN VAN WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN?

→ Je hebt je werk verlaten

In geval van werkverlating zonder wettige reden, kan je een verwittiging krijgen of je kan van het recht op uitkeringen uitgesloten worden gedurende ten minste 4 weken en ten hoogste 52 weken. Een deel of geheel deze periode van uitsluiting kan uitgesteld worden, d.w.z. dat het recht op uitkeringen behouden blijft gedurende de periode van uitstel. Hetzelfde geldt wanneer je een passende betrekking hebt geweigerd of wanneer je je niet bij een werkgever hebt aangeboden.

→ Je werd ontslagen door je eigen schuld

Indien je schuld hebt aan je ontslag, dan kan je een verwittiging krijgen of je kan van het recht op uitkeringen uitgesloten worden gedurende ten minste 4 weken en ten hoogste 26 weken.

→ Je bent onbeschikbaar voor de arbeidsmarkt

Indien je onterechte voorwaarden stelt m.b.t. je werkhervatting waardoor je mogelijkheden op tewerkstelling worden beperkt, dan zal je worden uitgesloten van het recht op uitkeringen voor de duur van je onbeschikbaarheid.

WAT IS EEN “PASSENDE” BETREKKING?

Het weigeren van een passende betrekking is dus één van de redenen die tot – soms zware – sancties kunnen leiden. Hoe kan dit begrip echter worden omschreven? Je kan niet zelf bepalen wat passend is en wat niet. Dit beslist de RVA volgens betrekkelijk subjectieve criteria. Voor sommige gevallen worden echter toch “objectieve” principes gehanteerd.

Een betrekking wordt niet als passend beschouwd als ze niet overeenstemt met:

- ▶ **het beroep waarop de studies of de leertijd de werknemer voorbereiden**
- ▶ **het gebruikelijke of aanverwante beroep (behalve als de aanwervingsmogelijkheden in het beroep erg beperkt zijn)**



Opgelet!

Deze lijst met sancties is niet volledig. Wij raden je sterk aan om bij problemen advies in te winnen bij je gewestelijke ABVV-afdeling.



Opgelet!

Behalve enkele uitzonderlijke gevallen is deeltijds werk een passende betrekking. Als je dit weigert, riskeer je een sanctie.

of die het volgende inhoudt:

- ▶ **een afwezigheid van de woonplaats die meer dan 10 uur per dag bedraagt**
- ▶ **verplaatsingen van meer dan 2 uur per dag**
- ▶ **een netto-inkomen (- verplaatsingskosten ten laste van de werknemer + kinderbijslag + aanvullende vergoedingen) lager dan het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen (- bedrijfsvoorheffing + kinderbijslag + aanvullende vergoeding)**
- ▶ **nachtarbeid**

IS DE TOEKENNING VAN UITKERINGEN ONBEPERKT IN DE TIJD?

Sinds 1 juli 2004 zijn de werklozen onderworpen aan de opvolgingsprocedure van de beschikbaarheid, ongeacht of ze samenwonenden met gezinslast, alleenstaanden of samenwonenden zijn.

Oorspronkelijk was deze regeling van toepassing op de 30-jarigen. In 2005 werd ze uitgebreid naar de 30-40-jarigen en sinds 1 januari 2006 naar de 40-50-jarigen.

➔ Procedure

De inspanningen die een werkloze doet om werk te zoeken, worden beoordeeld tijdens individuele gesprekken met een personeelslid van de RVA, de facilitator genoemd.

Het eerste gesprek moet plaatsvinden na 15 maanden werkloosheid (indien je jonger bent dan 25 jaar) of na 21 maanden werkloosheid (indien je 25 jaar of ouder bent). Dit eerste gesprek heeft tot doel de inspanningen te evalueren die je hebt gedaan om werk te zoeken tijdens de 12 maanden vóór het gesprek. Bij die evaluatie wordt rekening gehouden met je persoonlijke situatie en met de toestand van de arbeidsmarkt. Indien de inspanningen voldoende zijn, zal 16 maanden later een nieuw gesprek plaatsvinden.

Indien de inspanningen onvoldoende of onaangepast zijn, wordt je een actieplan (werkaanbiedingen raadplegen, contact opnemen met de VDAB of ACTIRIS, ...) voorgesteld voor de 4 volgende maanden.

Een tweede gesprek vindt plaats 4 maanden later, om na te gaan of je het actieplan wel hebt nageleefd. Indien dat zo is, zal 12 maanden later een nieuw gesprek plaatsvinden.

Indien je je actieplan niet hebt nageleefd, loop je enerzijds een sanctie op (ofwel een vermindering van het bedrag van de werkloosheidsuitkering, ofwel een schorsing van de betaling van de uitkeringen) en anderzijds moet je je er opnieuw toe verbinden de acties voorzien in een nieuw (intensiever) actieplan, dat je voor de volgende 4 maanden wordt voorgesteld, uit te voeren.

Als je dit tweede actieplan hebt nageleefd, krijg je opnieuw volledige uitkeringen en zal 12 maanden later een nieuw gesprek plaatsvinden.

Als je het actieplan echter niet hebt nageleefd, verlies je je recht op uitkeringen.

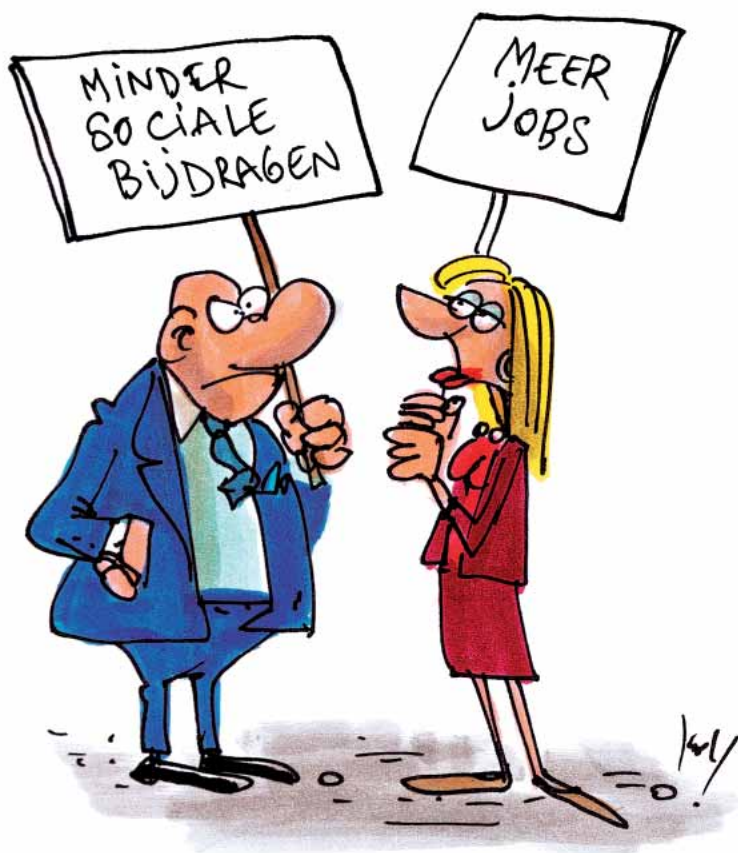
Ben je samenwonend met gezinslast, alleenstaand of samenwonend met een laag gezinsinkomen, dan wordt deze uitsluiting voorafgegaan door een periode van 6 maanden van verminderde uitkeringen.

De sanctie wordt opgeheven als je opnieuw voldoet aan de normale toelaatbaarheidsvoorwaarden.

Tijdens de procedure mag je vergezeld worden door een persoon van je keuze (bij het eerste gesprek) of bijgestaan worden door een advocaat of een vakbondsafgevaardigde (tijdens het 2^{de} en 3^{de} gesprek). Je aanwezigheid op die gesprekken is verplicht op straffe van sancties.

Je kan een beroep instellen bij de Nationale Administratieve Commissie of de Arbeidsrechtbank. Het ABVV zal je verdediging op zich nemen.







14. BETAALD EDUCATIEF VERLOF

Afwezig zijn van het werk om een cursus te volgen, met behoud van loon? Dit is mogelijk in het kader van het educatief verlof.

OP HOEVEEL UREN EDUCATIEF VERLOF HEB IK RECHT?

Educatief verlof is een recht. De duur is gelijk aan het aantal uren van de gevolgde cursus maar met een maximum van:

- Voor de lesuren die niet samenvallen met het normale werkrooster
 - ▶ **80 uur per jaar voor een algemene opleiding (syndicale vorming, taalcursus...);**
 - ▶ **100 uur per jaar voor een erkende beroepsopleiding (sociale promotie, sectorale opleidingen...).**

- Voor de lesuren die samenvallen met het normale werkrooster, is de jaarlijkse bovengrens vastgelegd op
 - ▶ **85 uur voor algemene opleidingen;**
 - ▶ **105 uur voor beroepsopleidingen.**

In bijzondere gevallen kan men nog méér kredieturen krijgen (bijvoorbeeld bij universitaire studies).

MAG IK OP EDUCATIEF VERLOF WANNEER IK WIL?

De periode van het educatief verlof mag je zelf bepalen (bijvoorbeeld om je examens voor te bereiden). Maar je werkgever heeft ook zijn woordje te zeggen: het educatief verlof moet deel uitmaken van een collectieve planning. Je werkgever kan zich niet verzetten tegen educatief verlof om een cursus te volgen (als de cursus bijvoorbeeld doorgaat op donderdagnamiddag mag je op donderdagnamiddag afwezig zijn).

WORDT HET EDUCATIEF VERLOF BETAALD?

Ja. Je ontvangt je normale loon met een begrenzing van €2100 bruto per maand (€2500 voor werknemers van 45 jaar en ouder enz.). Je werkgever betaalt maar krijgt alles terug van het Fonds voor Educatief Verlof. In sommige ondernemingen heeft de syndicale afvaardiging verkregen dat de werknemer met educatief verlof zijn volledig loon ontvangt.

IK WERK DEELTIJDS.

HEB IK OOK RECHT OP EDUCATIEF VERLOF?

Sinds eind 1999 kunnen sommige deeltijdse werknemers ook educatief verlof opnemen:

- Voor algemene opleidingen en beroepsopleidingen:
 - ▶ deeltijdse werknemers die ten minste 4/5^{de} tijds werken;
 - ▶ deeltijdse werknemers met een veranderlijk uurrooster.

- Uitsluitend voor beroepsopleidingen:
 - ▶ deeltijdse werknemers met een vast uurrooster die ten minste halftijds en hoogstens 4/5^{de} tijds werken en die deze opleiding tijdens de werkuren volgen.

Voor deeltijdse werknemers wordt de duur van het betaald educatief verlof berekend naargelang van de wekelijkse arbeidsduur. Hetzelfde geldt voor het loon waarmee rekening wordt gehouden.



WELKE FORMALITEITEN?

Om recht te hebben op educatief verlof 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. Onregelmatige afwezigheden (niet gerechtvaardigd door erkende motieven zoals ziekte, beroepsredenen...) mogen qua tijd immers niet méér bedragen dan 10% van de duur van de opleiding.





15. GEWELD EN PESTERIJEN OP HET WERK

Volgens het Internationaal Arbeidsbureau zou 8 tot 10% van de bevolking met geweld en pestereien op het werk worden geconfronteerd. Het kan gaan om een uitwas van het moderne management, maar eveneens om een gevolg van de flexibiliteit die hoogtij viert en de arbeidsbetrekkingen individualiseert, de werknemers kwetsbaarder maakt, met name via onzekere contracten en uiterst flexibele werkroosters.



Belangrijk

De wet breidt het aantal personen uit die naar de rechtbank kunnen stappen in dit geval. Het gaat om de slachtoffers zelf als privé-persoon, maar ook om de representatieve werknemersorganisaties (privé en overheid) alsook om bepaalde openbare nutsinstellingen en verenigingen met rechtspersoonlijkheid.

De nieuwe wetgeving vult de wet over het welzijn op het werk van 1996 aan om geweld en/of seksuele en morele intimidatie te voorkomen of er een einde aan te maken.

WAT ZIJN PESTERIJEN?

De wet omschrijft geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk als volgt: "Meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming."

DE PESTERS: WIE ZIJN ZE?

Pesterijen kunnen hun oorsprong vinden in het gedrag van de werkgever, maar eveneens in het gedrag van andere werknemers.

WAT BEPAALT DE WET TEGEN PESTERIJEN?

De wet bevat een preventief en een curatief luik. Ze bepaalt de plichten van de werknemers en de werkgevers, de mechanismen voor de bescherming van het slachtoffer en de getuige, de procedures voorzien bij vermoede pesterijen of geweld op het werk en de eventuele sancties.

WELKE ZIJN DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMERS?

- ▶ Op positieve wijze deelnemen aan het preventiebeleid dat werd ingevoerd in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld en pesterijen op het werk;
- ▶ zich onthouden van elke daad van geweld of pesterij op het werk;
- ▶ zich onthouden van elk ongerechtvaardigd gebruik van de procedure om klacht in te dienen.

WELKE ZIJN DE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVERS?

→ De risico's beperken door preventie

Na advies van het CPBW, moet de werkgever maatregelen nemen ter bescherming van de werknemers tegen geweld en pesterijen op het werk. De wet voorziet een minimaal kader aan concrete maatregelen. Het gaat om:

- ▶ **materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen worden voorkomen;**
- ▶ **de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vastleggen;**
- ▶ **de voorlichting van het comité;**
- ▶ **de voorlichting en de opleiding van de werknemers hieromtrent.**

Nadat het CPBW zijn akkoord heeft gegeven moet de werkgever concrete maatregelen treffen:

- ▶ **een luisterend oor, opvang en ondersteuning van de slachtoffers voorzien;**
- ▶ **het slachtoffer inlichten over wat werd ingevoerd om hem te helpen en hoe hij zich tot de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur kan richten;**
- ▶ **snel en volledig onpartijdig onderzoek door de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;**
- ▶ **de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.**

→ De schade beperken

Als de pesterijen nadien nog blijven voortduren, zorgt de werkgever er in een tweede fase voor dat de werknemers een aangepaste psychologische steun krijgen om de geleden schade te beperken. Hiertoe moet een gespecialiseerd preventieadviseur (intern of extern) die bevoegd is voor dit domein, worden aangeduid. Er kan een vertrouwenspersoon worden aangesteld om de preventieadviseur bij te staan. De opdrachten en taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen worden vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 17 mei 2007.

➔ **Onderbreken en schadeloos stellen**

Je werkgever is verantwoordelijk voor de pesterijen in het bedrijf, zelfs als deze niet rechtstreeks aan hem kunnen worden toegeschreven (b.v. pesterijen tussen werknemers).

Als de werkgever niets doet, of bij falen van de maatregelen die hij heeft genomen, wendt de preventie-adviseur zich tot de ter zake bevoegde ambtenaren (medische inspectie).

Al deze maatregelen moeten in het arbeidsreglement worden opgenomen... De werkgever kan bovendien bijkomende communicatiemiddelen invoeren.

WAT TE DOEN ALS JE JE GEPEST VOELT?

1. Nakijken of het volgens de definitie om geweld of pesterijen op het werk gaat of zou kunnen gaan. Alles is geen pesterij... praat erover in je omgeving... en verzamel de elementen die getuigen van misplaatst gedrag van je collega's of oversten.

2. Contact opnemen met de preventie-adviseur of de vertrouwenspersoon. Deze twee personen hebben een specifieke opleiding gehad. Hun kernwoord is "opvang en luisterbereidheid". Zij zullen je indien nodig en naargelang het geval doorverwijzen naar een arts of een psycholoog. Na de luisterfase, zullen ze als bemiddelaars optreden als het slachtoffer opteert voor een minnelijke schikking.

3. Klacht indienen... Als het slachtoffer opteert voor een klacht, zal de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon deze klacht overmaken aan de bevoegde ambtenaren, namelijk de medische inspectie... Deze kan, na onderzoek, de zaak door verwijzen naar de arbeidsraad die zelf zal beslissen of de klacht voor de correctionele rechtbank komt.

4. Als dit niet volstaat... blijft er nog een vordering tot staking over: De arbeidsrechtbank kan, op verzoek van elke persoon die een belang kan aantonen, de persoon die zich schuldig maakt aan geweld of pesterijen op het werk, alsook aan de werkgever, het bevel opleggen om hieraan, binnen de door haar gestelde termijn, een einde te stellen.

HEB JE BEWIJZEN NODIG OM NAAR DE RECHTBANK TE STAPPEN?

Voor de correctionele rechtbank (strafrechterlijk) zijn er bewijzen nodig en is het aan het slachtoffer om deze te leveren. Voor de arbeidsrechtbank (vordering tot staking) is het niet aan het slachtoffer om het bewijs te leveren van zijn bewering. Tastbare feiten van pesterijen volstaan. Het zal aan de "aangevallenen" (de werkgever en de pester) zijn om het volledige bewijs te leveren dat er geen sprake is van pesterijen of geweld. Dat is eveneens één van de positieve punten van deze wet.

BEN JE BESCHERMD ALS JE KLACHT INDIENT?

De werknemers die "klacht indienen" in het kader van de toepassing van de wet en de getuigen zijn beschermd. Ze kunnen dus niet worden ontslagen of unilaterale wijzigingen van hun arbeidsvoorwaarden ondergaan behalve om een reden die geen verband houdt met de klacht.

Ingeval van ontslag of van een unilaterale wijziging van de arbeidsvoorwaarden, zal de werkgever worden gesanctioneerd met een vergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon of, volgens de keuze van de werkgever, gelijk aan het werkelijk geleden nadeel, op voorwaarde dat men de omvang hiervan kan bewijzen.



SAMENGEVAT...

- ▶ De wet bevordert eerst en vooral de preventie. Pesterijen zijn meestal een probleem van arbeidsorganisatie en van de bepaling van ieders rol in het bedrijf. De wet bedeeft het CPBW een ruime rol toe. Dit moet zijn akkoord geven, zowel voor de maatregelen die door de werkgever moeten worden getroffen als voor de aanstelling van de preventieadviseur. Dit zou het mogelijk moeten maken om nauw aan te sluiten bij de realiteit in elk bedrijf.
- ▶ Het preventieve luik waarborgt de minimale basisrechten, vooral voor de werknemers van de bedrijven waar de SA de taken van het CPBW uitvoert of waar er geen syndicale vertegenwoordiging is.
- ▶ Het curatieve luik van de wet laat de slachtoffers en de vakorganisaties toe (met het akkoord van het slachtoffer, als het reeds persoonlijk tussenkomt) om op te treden voor de Arbeidsrechtbank om een einde te stellen aan het gedrag van de pester of de passiviteit van de werkgever.



16. COLLECTIEVE ARBEIDSBETREKKINGEN

Dankzij de syndicale strijd houdt men in België al lange tijd rekening met de stem van de werknemers. Een uitgebreid netwerk van sociaal overleg op verschillende niveaus maakt het mogelijk dat werkgevers en werknemers onderhandelen over alles wat met de rechten en de bescherming van de werknemers en hun arbeidsorganisatie te maken heeft.



Commentaar

Het sociaal overleg sluit niet uit dat er conflicten kunnen ontstaan. Sommige rechten worden ook nog vandaag de dag enkel verworven door syndicale strijd. Daarenboven hebben het patronaat en de regering de laatste jaren geprobeerd het sociaal overleg te kortwieken in naam van het “concurrentievermogen”.

Maar het sociaal overleg is en blijft een van de belangrijkste elementen voor de economische en sociale ontwikkeling van ons land.

OP NATIONAAL NIVEAU DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

De Nationale Arbeidsraad (NAR) is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgevers, de middenstands- en boerenorganisaties en de vakbonden (ABVV, ACV en ACLVB).

De NAR werd in 1952 opgericht en is sinds 1968 bevoegd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten op nationaal en interprofessioneel niveau. Er werden CAO's gesloten rond uiteenlopende problemen zoals de instelling van de vakbondsafvaardiging, het collectief ontslag, het gewaarborgd minimumloon op 21 jaar, het brugpensioen, deeltijdse arbeid, tewerkstellingsmaatregelen, kinderopvang, enz.

OP SECTORAAL VLAK

Per bedrijfssector (chemie, metaal, warenhuizen, banken, verzekeringen, voedingsindustrie, enz.) bestaat er een paritair comité (en subcomités). De comités zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers. In de meeste sectoren bestaan afzonderlijke comités voor de bedienden en arbeiders. In de paritaire comités worden de arbeidsvoorwaarden en de voornaamste aspecten van de bezoldiging voor een bepaalde bedrijfstak vastgelegd. Daarnaast treden zij bemiddelend op bij eventuele collectieve geschillen tussen werkgevers en werknemers in de sector of in de ondernemingen.

OP BEDRIJFSVLAK DE ONDERNEMINGSRAAD

- ▶ **ontvangt alle informatie betreffende de economische en financiële situatie van de onderneming;**
- ▶ **heeft beslissingsrecht inzake het arbeidsreglement;**
- ▶ **is verantwoordelijk voor het beheer van sociale werken;**
- ▶ **bespreekt alles wat met de onderneming te maken heeft, de arbeidsvoorwaarden, de data van de jaarlijkse vakantie, de invoering van nieuwe technologieën, enz.;**
- ▶ **controleert de naleving van de sociale wetgeving en de CAO's, enz.**

Een ondernemingsraad moet worden opgericht in elke onderneming met minstens 100 werknemers.

HET COMITÉ VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (CPBW)

- ▶ **is bevoegd voor alles wat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers aangaat;**
- ▶ **staat in voor de preventie van arbeidsongevallen;**
- ▶ **controleert de arbeidsgeneeskundige dienst, enz.**

Een comité voor preventie en bescherming op het werk moet worden opgericht in elke onderneming met minstens 50 werknemers.

DE SYNDICALE AFVAARDIGING

De afgevaardigden vertegenwoordigen de werknemers bij de werkgever. Hun rol is de volgende:

- ▶ **zij komen tussen bij de werkgever voor alle individuele en collectieve problemen die zich tussen werknemers en werkgever kunnen voordoen;**
- ▶ **zij maken de eisen van de werknemers kenbaar en onderhandelen met de werkgever over de bedrijfsovereenkomsten;**
- ▶ **zij controleren de naleving van de sociale wetgeving en de CAO's, enz.**

SOCIALE VERKIEZINGEN

De ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk zijn samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers. Er zijn minstens evenveel vertegenwoordigers van de werknemers als van de werkgever.

De vertegenwoordigers van de werknemers worden verkozen door alle personeelsleden (al dan niet aangesloten bij de vakbond). Dit gebeurt tijdens de sociale verkiezingen die om de vier jaar worden georganiseerd. Sociale verkiezingen zijn "echte" verkiezingen met lijsten, kandidaten, nummers, campagnes, kieshokjes... De syndicale afvaardiging wordt daarentegen enkel door de vakbondsleden verkozen of door hun vakorganisatie aangeduid.

De vertegenwoordigers in de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk en de leden van de syndicale afvaardiging genieten een bijzondere bescherming tegen willekeurig ontslag. Dit moet hun toelaten hun mandaat uit te oefenen in alle vrijheid.

Opmerking

Wil je weten welke CAO's in jouw onderneming van toepassing zijn, dan moet je eerst en vooral het paritair comité kennen waarvan je onderneming afhangt.

Doorgaans staat dit op je arbeidsovereenkomst vermeld. Anders krijg je deze informatie van de BBTK.

Soms bestaan er tussen de sectoren belangrijke verschillen inzake lonen, arbeidsduur en arbeidsvoorwaarden.

Commentaar

Door deel te nemen aan de sociale verkiezingen en je te interesseren voor het vakbondswerk in die verschillende structuren bevestig je dat je als werknemer iets te zeggen hebt.

Hoe meer mensen deelnemen aan de sociale verkiezingen, hoe minder de bazen kunnen doen wat ze willen.

HIËRARCHIE

Er bestaat een strikte hiërarchie binnen het sociaal overleg. Een sectorale CAO of bedrijfsovereenkomst kan bijvoorbeeld onmogelijk arbeidsvoorwaarden vastleggen die minder voordelig zijn dan deze die voorzien zijn in een CAO van de Nationale Arbeidsraad. Om de hiërarchie van deze verschillende niveaus te begrijpen, lees je meer in hoofdstuk 1.





17. WAT DOET DE BBTK?

De wereld verandert steeds sneller. Onze maatschappij verandert. En ook onze ondernemingen veranderen. We hebben nu meer dan ooit nood aan een syndicale tegenmacht. Een vakbond die je informeert, je beschermt en je vertegenwoordigt, in de onderneming, maar ook in collectieve onderhandelingen met de werkgevers en de regering.

DIT ZIJN DE DIENSTEN WAARVAN JE GEBRUIK KAN MAKEN.

VERTEGENWOORDIGERS IN JOUW ONDERNEMING

Als je onderneming een bepaald aantal werknemers telt, heb je recht op een vertegenwoordiging. De BBTK-afgevaardigde in jouw bedrijf helpt je bij alle mogelijke problemen: contract, loon, vervoerskosten, arbeidsreglement, opzeggingsvergoeding, jaarlijkse vakantie, pensioen, educatief verlof, enz. Zij zijn er om naar je te luisteren, om je in te lichten en te verdedigen, wanneer dat nodig blijkt. In bedrijven met meer dan 50 werknemers bestaat er een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (vroegere CVG). Vanaf 100 werknemers is er ook een Ondernemingsraad. In elk van deze overleginstanties zitten afgevaardigden van de werkgever en de werknemers. Dus ook van jou. Je kan dan ook altijd bij hen terecht.

EEN FLINK PAK DIENSTEN IN JOUW GEWESTELIJKE AFDELING

Elke gewestelijke afdeling telt een aantal vakbondssecretarissen. Dankzij hen ben je toch vertegenwoordigd, indien er geen syndicale vertegenwoordiging in jouw onderneming is. Zij ondersteunen de vakbondsafgevaardigden in de onderneming en organiseren de “beroepscomités”. Deze comités verenigen afgevaardigden uit ondernemingen van éénzelfde sector. Zij stellen eisenbundels samen, zij bereiden onderhandelingen voor en zij plannen acties op sectoraal vlak. Daarnaast biedt elke gewestelijke afdeling je een flink pak diensten aan. De juridische dienst, bijvoorbeeld, informeert je over alle juridische problemen. Bovendien staat deze je gratis bij voor de arbeidsrechtbank, als dat nodig is. De werkloosheidsdiensten helpen je de weg te vinden in de moeilijke werkloosheidsreglementeringen en zorgen voor een snelle uitbetaling van je werkloosheidsvergoedingen.

Indien je meer wilt weten over de verschillende diensten die aangeboden worden door jouw gewestelijke afdeling, aarzel niet om met hen contact op te nemen (de adressen vind je op de cover). Als lid van de BBTK ontvang je ook het tweewekelijkse magazine van het ABVV, “De Werker”.

Daarin lees je sociale en economische informatie en uiteraard ook syndicale analyses en standpunten.

EEN VERTEGENWOORDIGING TEGENOVER DE WERKGEVERS EN DE REGERING

Heel wat problemen overstijgen de onderneming, zodat de oplossing elders moet worden gezocht. Het sociaal overleg tussen werkgevers en vakbonden heeft tot doel een algemeen kader uit te werken (een “collectieve arbeidsovereenkomst”, CAO) over bv. arbeidsduur, lonen... Hoe meer leden, hoe krachtiger onze eisen bij onderhandelingen. Maar economische en sociale problemen houden niet op aan de grens. Steeds minder bedrijven blijven binnen één land.

We leven in het tijdperk van grote multinationale ondernemingen. Het uitstippelen van een solidaire aanpak op Europees en internationaal vlak is één van de grote uitdagingen voor de BBTK.

Je hebt nog een aantal vragen? Stel ze gerust aan je vakbondsafgevaardigde of je gewestelijke secretaris.

DE BBTK: WAT IS DAT?

De BBTK (“Bond van Bedienden, Technici en Kaderleden”) is de oudste vakbondsorganisatie voor bedienden en kaderleden in ons land.

De BBTK is onderverdeeld in talrijke beroepssectoren: handel, financiën (banken, openbare kredietinstellingen en verzekeringen), industrie, logistiek, social profit (gezondheidszorg, opvoeders, cultuur, vrij onderwijs, enz.). De BBTK is een van de grootste vakcentrales van het ABVV.

AANSLUITINGSFORMULIER

Wil je lid worden van de BBTK? Stuur dan dit aansluitingsformulier ingevuld terug naar één van onze gewestelijke kantoren. Aarzel niet om onze diensten te contacteren. Zij helpen je graag om dit formulier in te vullen en geven je graag meer informatie over je bijdrage.

Ja, ik wil lid worden van de BBTK

NAAM + VOORNAAM	GEBOORTEDATUM
<input type="text"/>	<input type="text"/>
ADRES	
<input type="text"/>	
TEL. PRIVÉ	E-MAIL
<input type="text"/>	<input type="text"/>
FUNCTIE	WERKGEVER
<input type="text"/>	<input type="text"/>
ADRES WERK	TELEFOON WERK
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Gelieve mij te laten weten hoe ik mijn bijdrage kan betalen.	
DATUM HANDTEKENING:	<input type="text"/>

ZEER NUTTIGE SOCIALE INFORMATIE

De BBTK geeft regelmatig publicaties uit om je beter te informeren over je rechten, maar ook over nieuwigheden en actuele debatten. Je kan deze publicaties gratis verkrijgen bij je afgevaardigde of in onze gewestelijke kantoren.

WWW.BBTK.ORG

De nieuwe website van de BBTK Federaal wordt zeer regelmatig geactualiseerd: je vindt er sociale en economische actualiteit, een heleboel praktische tips, het programma van de toekomstige activiteiten, al onze downloadbare brochures, een online versie van "Je rechten" en binnenkort nog veel meer!

SECTORALE PUBLICATIES ► EXPRESSO

De actualiteit van de arbeidswetgeving in je sector, eindelijk eenvoudig uitgelegd!

DE NIEUWE WERKER

Om de twee weken vind je het krantje van het ABVV in je brievenbus : De Nieuwe Werker. Het bevat achtergrondartikelen en interviews, barema's, standpunten van de vakbond over de economische, politieke en sociale actualiteit: vinger aan de pols.



JE RECHTEN

Je zit met vragen over je rechten als werknemer. En dat is niet meer dan normaal! De sociale wetgeving is vaak complex en om je te kunnen verdedigen, moet je hierin je weg vinden. Daarom geeft de BBTK deze brochure uit.

Onze doelstelling: je inzicht geven in de belangrijkste regels die je moet kennen betreffende de verhouding tussen werkgever en werknemer, doorheen thematische vragen en antwoorden.

Vraag eveneens naar volgende brochures:

- ▶ “Je rechten” in je sector: Handel, Financiën, Industrie, Social Profit, ANPCB, Logistiek, Diensten
- ▶ “Je rechten” Kaderleden

Een schat aan informatie die zo ruim mogelijk verspreid moet worden!

SAMEN STERK www.bbtk.org

JE RECHTEN IS EEN UITGAVE VAN DE BBTK (BOND VAN BEDIENDEN, TECHNICI EN KADERLEDEN) • FEBRUARI 2008 • V.U.: E. DE DEYN & M. DELMEE

ONZE GEWESTELIJKE KANTOREN

AALST DENDERMONDE

RONSE OUDENAARDE
Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T +32 53 72 78 42
bbtkaalst@bbtk-abvv.be

ANTWERPEN

Van Aneveldstraat 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

Edingssteenweg 16 • 1500 Halle
T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abvv.be

Mechelsesteenweg 253
1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33

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

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9b2
8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
bbtkkortrijk@bbtk-abvv.be

LEUVEN

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

LIMBURG

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

MECHELEN

H.Consciencesstraat 33
2800 Mechelen
T 015 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abvv.be

OOSTENDE ROESELARE IEPER

J. Peurquaestraat 1 bus 12
8400 Oostende
T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abvv.be

WAASLAND

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