



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Werknemers zijn geen koopwaar

In dit nummer:

Sectoren aan zet | Pensioenverschillen tussen mannen en vrouwen: wat zeggen de cijfers? |
Wettelijke vakantie zal in bepaalde gevallen uitgesteld kunnen opgenomen worden | Recht op disconnectie nu
officieel gewaarborgd

INHOUD

Sectoren aan zet 4

In het kielzog van de Groep van 10, die tot een gedeeltelijk sociaal akkoord kwam, is het nu de beurt aan de sectoren om te onderhandelen. Al zal de loonmarge van 0,0% uiteraard veel eisen blokkeren.

Naar minimumbelasting voor multinationals? 6

De EU-lidstaten staan op het punt een minimumbelastingtarief van 15% voor bedrijven in te voeren. Een positieve eerste stap in de strijd tegen belastingontduiking door grote multinationals. Toch zal dat niet volstaan.

Niet al je wettelijk verlof kunnen opnemen? 9

Vanaf 2024 mogen werknemers die niet al hun dagen wettelijke vakantie konden opnemen tegen 31 december van het vakantiejaar, die dagen in bepaalde gevallen overzetten naar de 24 daarop volgende maanden.

Kennelijk onredelijk ontslag 12

Wat leert de rechtspraak ons over de voorwaarden van de notie 'kennelijk onredelijk ontslag'? En over moreel geweld bij de ondertekening van een dading? Je leest het deze maand in onze rechtskundige rubriek.

Voordelen van de elektronische controlekaart 23

Beslist je werkgever om bij tijdelijke werkloosheid de papieren controlekaart te vervangen door een elektronische versie, dan biedt dat heel wat voordelen. Ook voor jou als werknemer.



4



6



9



23



ACLVB dringt aan op echt sociaal overleg

De medewerkers van Delhaize houden hun protestacties tegen de plannen van hun directie om alle winkels te franchisen intussen meerdere weken aan.

Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit was nog geen toenadering vanwege de werkgever in zicht. Om een uitweg uit deze impasse te vinden werd een sociaal bemiddelaar aangesteld.

De ACLVB zal de werknemers tot het einde steunen. Als overlegvakbond bij uitstek blijven we de kaart trekken van de sociale dialoog.

Overigens gaat onze bezorgdheid uit naar de hele retail-sector, en bij uitbreiding alle sectoren. Overal worden werknemers tegen elkaar uitgespeeld, vanuit slechts één aspiratie: zoveel mogelijk winst, een zo groot mogelijk marktaandeel. Die nefaste tendens moet stoppen.

De ACLVB staat klaar om te onderhandelen.

VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09 222 57 51 e-mail aclvb@aclvb.be <http://www.aclvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
REDACTIE Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Herbruggen,
Alexandre Sutherland e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

De polyethyleen wikkel van dit magazine is biologisch afbreekbaar en 100% recycleerbaar.

Naar een vruchtbaar overleg in de sectoren

Binnen de krijtlijnen van het sociaal deelakkoord waarover we het in de Groep van 10 eens werden, gaan onze sectorale verantwoordelijken nu verder onderhandelen in de paritaire comités. Zoals u op de volgende bladzijden in deze Vrijuit kan lezen, is het duidelijk dat zij blij zullen moeten geven van creativiteit en zullen moeten inzetten op alternatieve verbeteringen voor werknemers, denk aan afspraken rond opleidingsmogelijkheden, bijkomende verlofdagen, eindeloopbaanregelingen, telewerkvergoedingen, U weet dat door de loonnorm van 0% voor de periode 2023-2024 immers geen loonopslag mogelijk is bovenop indexeringen of baremaverhogingen.

Intussen maken vele bedrijven wel degelijk behoorlijke winsten. Merk daarbij op: economen van de Europese Centrale Bank bevestigden recent dat niet de stijgende lonen de inflatie omhoogstuwten, maar wel de bedrijfswinsten.

En terwijl de brutowinstmarges naar ongekeerde hoogtes stijgen, blijkt het arbeidsaandeel, dus hetgeen bedrijven verhoudingsgewijs uitgeven aan lonen en sociale uitkeringen, te dalen. Overheidstussenkomst, via de vermindering van de patronale bijdragen, heeft een deel van de loonmassa overgenomen. Met andere

woorden: de gemeenschap – dus onder meer de werknemers en de uitkeringsgerechtigden zelf – is geleidelijk aan meer beginnen te dragen daarvan. Niet fair inderdaad.

Om af te sluiten nog iets anders. Het is inmiddels nog goed een jaar vooraleer in ons land de volgende sociale verkiezingen plaatsvinden. Volgens het advies van de Nationale Arbeidsraad zal dat in de periode van 13 tot en met 26 mei 2024 zijn. Dat betekent dus nog een vol jaar voor onze afgevaardigden in de Ondernemingsraden, de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk en de Syndicale Delegaties om het beste van zichzelf te geven in het belang van alle werknemers binnen hun onderneming. Ik neem mijn hoed af voor de inzet die ze aan de dag leggen sinds de aanvang van hun mandaat! Sociale verkiezingen in mei 2024, dat betekent evenzeer nog een mooi aantal maanden aanlooptijd voor alle andere werknemers die zin hebben gekregen om mee in de cockpit te zitten bij het dagelijks reilen en zeilen van hun onderneming. Iets voor jou? Laat niet na om ons de komende periode alvast vragen te stellen en uiting te geven aan je sociaalliberale betrokkenheid. ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter



Minder beweegruimte voor de sectorale onderhandelingen

Nadat de leden van de Groep van 10 tot een gedeeltelijk sociaal akkoord zijn gekomen, is het nu de beurt aan de sectoren om te onderhandelen. Al zal de loonmarge van 0,0% uiteraard veel eisen blokkeren.



"Wat het luik koopkracht betreft, zullen we creatief uit de hoek moeten komen", weet Thibaut Montjardin, hoofd van de dienst Sectoren van de ACLVB.

De loonmarge moest dienen als kader voor het sociaal overleg over de lonen, maar lijkt vandaag meer op boeien aan de handen van de vakbondsonderhandelaars. Het op 14 maart voorgestelde ontwerp van sociaal deelakkoord beperkt zich grotendeels tot een uitbreiding van bestaande overeenkomsten, met name wat betreft het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) en eindloopbanen.

De verschillende eindloopbaanregelingen zullen ook belangrijke thema's zijn in de komende sectorale onderhandelingen. Na het afsluiten van verschillende kader-cao's, wat binnenkort zal gebeuren in de Nationale Arbeidsraad, zal het voor veel sectoren noodzakelijk zijn dat over deze kwesties overeenstemming wordt bereikt alvorens de vorige

overeenkomsten aflopen, merendeels op 30 juni 2023. Zonder een akkoord op 1 juli dreigen veel werknemers de mogelijkheid te verliezen om van deze regelingen te genieten.

VERSCHILLENDE FASEN

De onderhandelingen verlopen in verschillende fasen, te beginnen met het opstellen van een eisenbundel per vakbond. Vervolgens worden de drie vakbonden het in eenzelfde paritair comité gewoonlijk eens over een gemeenschappelijke eisenbundel, die dan naast de eventuele eisen van de werkgevers wordt gelegd. Daarna wordt een tijdschema opgesteld, waarbij een reeks vergaderingen zal dienen om tot een protocolakkoord te komen. Na afstemming met hun basis zullen, bij een positief advies, de twee partijen een akkoord afsluiten, dat nadien

wordt omgezet in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

Door de wet van 1996 die een loonnorm bepaalt (dwingend sinds 2017), zal het voor vakbondsvertegenwoordigers erg moeilijk zijn om verbeteringen voor werknemers in termen van koopkracht te bewerkstelligen. De werkgevers bevinden zich dus in een comfortabele positie voor deze onderhandelingen. Ze kunnen zich gewoon achter de wet verschuilen en niet toegeven op dit punt. Als de sectorale cao de loonnorm niet respecteert, kan die niet alleen niet bindend worden gemaakt, maar riskeren werkgevers een boete van 250 tot 5 000 euro per werknemer (tot 100 werknemers).

GEEN MARGE

In 2021-2022 liet de loonnorm van 0,4% enkele kleine mogelijkheden open. Voor de komende twee jaar bedraagt de manoeuvreerruimte 0,0%. Dit betekent dat eventuele wijzigingen in de loonmassa gemakkelijk kunnen worden weggewimpeld, omdat zij noodzakelijkerwijs de in de wet van 1996 vastgestelde loonnorm zouden overschrijden. Het gaat hier niet alleen om lonen, maar ook om vergoedingen en terugbetalingen van allerlei aard (verplaatsingen, maaltijden, telewerk, enz.).

KOOPKRACHTPREMIE

De enige manoeuvreerruimte die de regering aan de vakbonden wilde overlaten om de koopkracht van de werknemers te verhogen, is de "koopkrachtpremie". Zoals we in een vorig nummer van Vrijuit hebben uitgelegd, gaat het om een eenmalige premie van maximum 500 of 750 euro in sectoren of bedrijven die in 2022 goede of uitzonderlijke resultaten hebben geboekt. "We tasten hierover in het



Als we niet vrij kunnen onderhandelen over koopkracht, moeten we andere wegen zoeken.

duister", betreurt Thibaut Montjardin, hoofd van de dienst Sectoren bij de ACLVB. Maar we weten al dat de definitie van hoge winst in 2022 en uitzonderlijk hoge winst in 2022 die op sectorniveau vereist is, strenger is dan die op bedrijfsniveau.

Een andere onbekende factor is dat we zullen moeten wachten op de publicatie van de bedrijfsrekeningen in mei/juni 2023 om de resultaten van de ondernemingen in 2022 te kennen. Als op sectorniveau een premie wordt toegekend, kan daarna op bedrijfsniveau over een grotere premie worden onderhandeld.

Ter herinnering: wat de ACLVB al jaren vraagt, samen met het gemeenschappelijk vakbondsfront, is dat we onze vrijheid om op verantwoordelijke wijze over de lonen te onderhandelen terugkrijgen. Het zit niet in ons DNA om onredelijke eisen te stellen die bedrijven in moeilijkheden brengen, maar wel om samen te werken onder partners om de beste akkoorden voor iedereen te verkrijgen.

EISEN

Als we niet vrij kunnen onderhandelen over koopkracht, moeten we zoals gezegd andere wegen zoeken. "We zullen creatief moeten zijn", weet Thibaut Montjardin. "Zaken als opleiding en welzijn op het werk zullen ook belangrijk zijn". Het is bijvoorbeeld mogelijk om een regelmatigere indexering te vragen, aangezien sommige paritaire comités (zoals PC 200) slechts één keer per jaar worden geïndexeerd, waardoor de lonen achterblijven bij de inflatie. Sommige voordelen die al voor een bepaalde periode zijn toegekend, moeten ook worden vernieuwd, zoals een sectorale toeslag bij tijdelijke werkloosheid, een telewerkvergoeding, de toekenning van extra verlofdagen naargelang de anciënniteit of de leeftijd, of vergoedingen rond mobiliteit.

Het recht op opleiding zal ook een belangrijk onderdeel zijn van de onderhandelingen, en is vastgelegd in de Arbeidsdeal die de regering in november heeft aangekondigd. Voor bedrijven met meer dan 20 werknemers

moet een jaarlijks opleidingsplan worden opgesteld. Het behoort tot het terrein van de vakbond om ervoor te zorgen dat er een keuze aan opleidingen is, dat die opleidingen daadwerkelijk worden gegeven en dat ze echt worden gebruikt voor de professionele ontwikkeling van de werknemer.

Ten slotte is het belangrijk eraan te herinneren dat de Liberale Vakbond niet ten volle tevreden is met het ontwerpakkoord 2023-2024. Dit akkoord werd in maart dit jaar weliswaar ruim goedgekeurd omdat bepaalde bestaande regelingen moesten worden verlengd of omdat de mogelijkheid om erover te onderhandelen in de sectoren en ondernemingen moest worden gelaten. De marge van 0,0% is voor ons uiteraard nog steeds onaanvaardbaar. De ACLVB zal onverminderd blijven strijden voor een wijziging van de wet op de loonnorm. Zolang dat niet is gebeurd, zal de eerlijke verdeling van de gecreëerde welvaart steeds meer onder druk komen te staan. ■

Naar een minimumbelasting voor multinationals?

De EU-lidstaten staan op het punt een minimumbelastingtarief van 15% voor bedrijven in te voeren. Dat is een positieve eerste stap in de strijd tegen belastingontduiking door grote multinationals. Maar het zal niet volstaan, menen we als vakbonden.



Volgens het EU Tax Observatory zou de verwachte opbrengst van de minimumbelasting oplopen tot 83 miljard euro voor de volledige EU.

De afgelopen decennia hebben grote multinationals het wettelijke tarief van de vennootschapsbelasting in de EU-landen zien dalen. Elke lidstaat probeert die grote ondernemingen te lokken door de belastingtarieven te verlagen en tegelijkertijd verschillende voor hen gunstige belastingaftrekposten of belastingregelingen in het leven te roepen. Tussen 1995 en 2017 is het gemiddelde tarief voor de vennootschapsbelasting in de EU gedaald van 35% naar 21,9%.

Deze *race to the bottom* leidt tot een enorme inkomstenderving voor de lidstaten. Multinationals, die in het huidige systeem al grote winnaars zijn, gebruiken ook alle mogelijke mechanismen om hun belastinggrondslag te verlagen of hun winsten te verschuiven om hun belastingheffing te 'optimaliseren'. In een steeds digitalere economie is het voor een multinational zelfs gemakkelijk geworden om winst te maken in een land waar de onderneming niet is

gevestigd. De afgelopen tien jaar hebben de landen van de G20 en de OESO zich gebogen over de vraag hoe zij hun fiscale samenwerking kunnen versterken om een einde te maken aan deze buitensporig lage belastingtarieven.

TWEE OPLOSSINGEN

Op 8 oktober 2021 werden 137 landen het eens over twee pijlers ('pillars') om deze fiscale uitdagingen op te lossen. Via Pillar I zou het belaste deel van de wereldwijde winsten van multinationals (die met winsten van ten minste 20 miljard euro toegewezen worden aan de verschillende landen waar ze die winsten hebben behaald (maar niet noodzakelijkerwijs waar ze zijn gevestigd)). Deze landen zullen winsten van meer dan 10% van de totale inkomsten kunnen belasten. Slechts 25% van de resterende winst (boven de 10%-drempel) mag belast worden door de betrokken landen. Dit betekent echter dat een eventuele nationale belasting op 'digital services' komt te vervallen. Een obstakel voor deze pijler is dat veel multinationals Amerikaans zijn. Met een Republikeinse meerderheid in het Amerikaanse Congres, die tegen deze maatregel is, is het niet zeker dat dit akkoord effectief ook uitgevoerd zal kunnen worden.

Via Pillar II wordt een minimale vennootschapsbelasting van 15% ingevoerd. Multinationals zouden dan tegen dit tarief worden belast, ongeacht waar zij zijn gevestigd. De toepassing van de tweede pijler is niet verplicht, maar het land waar de moedermaatschappij is gevestigd, zal de extra belasting kunnen heffen op winsten die worden gegenereerd in het land dat te weinig



belasting heeft betaald. Dit zal voor elk land een stimulans zijn om het toe te passen en deze belastinginkomsten niet aan een ander land te verliezen. Deze pijler zou van toepassing zijn op ondernemingen met een wereldwijde omzet van ten minste 750 miljoen euro.

HOEVEEL ZOU DE HERVORMING OPLEVEREN?

Volgens schattingen van het IMF zou de tenuitvoerlegging van Pillar II wereldwijd ongeveer 13% meer belastinginkomsten opleveren, dankzij hogere tarieven in sommige landen, maar vooral dankzij een vermindering van de belastingcompetitie. Dit betekent dat de EU-staten het recht zullen hebben om deze pijler in niet-EU-landen af te dwingen. Concreet: als een bedrijf in een niet-EU-land tegen 9% wordt belast en ook in België winst maakt, zal België de extra 6% kunnen heffen. De verwachte opbrengst zou volgens het EU Tax Observatory oplopen tot 83 miljard euro voor de volledige EU.

Alleen zullen veel landen hun belastingtarief daardoor verhogen tot 15%, en door een reeds in de richtlijn opgenomen derogatie zal deze opbrengst niet zo hoog zijn als verwacht.

ONTOEREIKENDE TARIEVEN

In december 2022 heeft de EU overeenstemming bereikt over de tenuitvoerlegging van Pillar II in alle lidstaten. De lidstaten hebben tot 31 december 2023 de tijd om deze richtlijn om te zetten in hun nationale wetgeving. Volgens het TUAC (Trade Union Advisory Committee bij de OESO) en het Europees Vakverbond, twee organisaties waartoe de ACLVB behoort, zal Pillar I de problemen van belastingontduiking op mondiaal niveau niet kunnen oplossen en is het minimumbelastingtarief van 15% waarin Pillar II voorziet, te laag. In plaats daarvan zou het moeten worden vastgesteld op 25% om de problemen van belastingconcurrentie werkelijk op te lossen. Het verschil tussen de twee tarieven, 300 miljard euro, zou bijvoorbeeld voldoende zijn om de ontwikkelingslanden te helpen de klimaatdoelstelling van Parijs te halen.

Een minimumbelasting van 25% alleen lost echter niet alle problemen op, vooral niet in de context van de digitale economie. Multinationals zullen altijd de mogelijkheid hebben om hun winsten te verschuiven naar landen met een laag tarief, vooral wanneer zij in bepaalde landen geen fysieke aanwezigheid hebben. De Pillar I-over-

eenkomst zal dit probleem niet oplossen. De ultieme oplossing voor dit probleem is werken op basis van een *Common Consolidated Corporate Tax Base (CCCTB)*, een voorstel dat de Europese Commissie in 2016 herhaalde. Bij de invoering van een CCCTB zou één set gemeenschappelijke regels bepalen hoe ondernemingen die in de EU actief zijn, hun belastbare winst moeten berekenen, ongeacht de lidstaat waar zij hun economische activiteiten verrichten. De winsten en verliezen van multinationals in verschillende EU-landen zouden met elkaar moeten worden verrekend om zo tot één geconsolideerde grondslag te komen.

De winsten moeten dan worden herverdeeld volgens de werkelijke economische activiteiten in de verschillende landen, met inbegrip van het aantal klanten, de activa in het land, het aantal werknemers en de inkomsten per land. Dit zou ervoor zorgen dat winsten daadwerkelijk worden belast tegen het belastingtarief van de lidstaat waar zij zijn gegeneerd. Multinationals zouden hun winsten niet langer artificieel kunnen verschuiven naar landen met lage belastingtarieven. ■

Pensioenverschillen tussen mannen en vrouwen: wat zeggen de cijfers?

Nog heel wat werk aan de winkel, zo valt te besluiten als we de cijfers over de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen onder de loep nemen. Om de kloof te verkleinen moet in een vroeg stadium worden ingegrepen, tijdens de loopbaan van de werknemers en werkneemsters.



Begin maart heeft de publieke vzw Sigedis kerncijfers over gender en pensioen gepubliceerd op de website PensionStat.be. De cijfers hebben betrekking op gepensioneerden die in 2021 hun eerste rustpensioen opnamen. Het onderzochte panel in dit onderzoek bestond voor 43% uit vrouwen en 57% mannen die een rustpensioen ontvangen.

AANZIENLIJKE PENSIENKLOOF

Momenteel bedraagt de totale pensioenkloof (die zowel slaat op het wettelijk pensioen als op het aanvullend pensioen) 23%. Gemiddeld is er een verschil ten voordele van mannen van 402 euro voor het wettelijk pensioen, en 85 euro voor het aanvullend pensioen. Dit wordt onder meer verklaard (maar niet gerechtvaardigd) door de lengte van de loopbaan en het tijdens de loopbaan verdiende loon.

KORTERE LOOPBANEN, LAGERE LONEN

Nog volgens de Sigedis-studie van 2023 draagt het aantal mannen met een loopbaan van meer dan 30 jaar 66%, tegenover 34% voor vrouwen. Ook blijkt dat 23% van de vrouwen een loopbaan van minder dan 10 jaar heeft, terwijl dit percentage voor mannen slechts 12% bedraagt. In het algemeen stellen we vast dat vrouwen een kortere loopbaan hebben (in termen van effectieve dagen) omdat ze te vaak gedwongen worden deeltijds te werken of tijdskrediet te nemen om de balans met het gezinsleven in evenwicht te houden: in België werkt 40,7% van de vrouwen deeltijds, tegenover slechts 11,9% van de mannen.

Wat de beroepskeuze betreft, werken veel vrouwen nog steeds in zogenaamde 'vrouwelijkere' sectoren, waar de lonen soms minder aantrekkelijk zijn. Op lange termijn leidt dat tot lagere pensioenen voor vrouwen.

EEN VAN DE ACLVB-DOELSTELLINGEN TEGEN 2030: DE LOONKLOOF DICHTEN

In november 2022 nam de ACLVB deel aan een gezamenlijke actie met de verschillende vakbonden. Samen kwamen we op tegen een door de regering geplande pensioenhervorming die we seksistisch vonden. Ze wou namelijk mensen straffen die om welke reden dan ook hun loopbaan hadden onderbroken, en dat had vooral gevolgen voor vrouwen. De vakbonden pleitten daarom voor een niet-discriminerende berekening van de pensioenen door het begrip 'effectieve tewerkstelling' uit te breiden tot ouderschapsverlof, tijdskrediet, geboorteverlof en deeltijds werk. Als vakbond willen we alles in het werk stellen om een zo groot mogelijke gelijkheid in pensioenen te bereiken. Daartoe moeten we proactief ingrijpen op de arbeidsmarkt. De ACLVB heeft concrete beleidsvoorstellen geformuleerd om tegen 2030 de loonkloof m/v volledig weg te werken:

- de toepassing van het principe 'gelijk loon voor gelijk werk', ongeacht het geslacht van de werknemer of het type loon
- een verplicht certificaat, afgeleverd door de overheid, ter staving van het loonevenwicht in ondernemingen met meer dan 50 werknemers
- een evaluatie van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen
- het bestrijden van genderstereotypen door vrouwen aan te moedigen over te stappen naar (nu nog) typische mannenberoepen en -sectoren, en tegelijkertijd de beroepen en sectoren waarin meer vrouwen dan mannen zijn tewerkgesteld opwaarderen

Niet al je verlofdagen kunnen opnemen?

Binnenkort kan je ze overdragen

Vanaf 2024 mogen werknemers die niet al hun dagen wettelijke vakantie konden opnemen tegen 31 december van het vakantiejaar, die dagen in bepaalde gevallen overzetten naar de 24 daarop volgende maanden. De ACLVB had deze maatregel een tijd geleden verdedigd binnen de Nationale Arbeidsraad. Het Koninklijk Besluit werd nu gepubliceerd.



Wettelijke vakantiedagen die tijdens het kalenderjaar niet zijn opgenomen, bijvoorbeeld wegens zwangerschapsverlof, zullen niet langer verloren zijn.

Het lukt werknemers niet altijd om alle wettelijke vakantiedagen in de loop van het kalenderjaar op te nemen, bijvoorbeeld bij een zwangerschapsverlof. De niet opgenomen verlofdagen gaan dan gewoon verloren. Zoiets is binnenkort verleden tijd, want het wordt mogelijk om je wettelijk verlof over te dragen naar de volgende twee jaar, dus naar de 24 maanden volgend op het vakantiejaar.

AANPASSING

Concreet gaat het om een aanpassing van de Belgische wetgeving aan een Europese richtlijn uit 2003 over de organisatie van de arbeidstijd. In 2016 had Europa België op de vingers getikt omdat het het recht op vier weken rust per jaar voor elke voltijds werkende Europeaan onvoldoende garandeerde. De Liberale Vakbond heeft daarom in de Nationale Arbeidsraad aangedrongen op een wijziging: de overdracht van niet-opgebruik-

te wettelijke verlofdagen bij bepaalde gevallen van werkonderbreking. Op 21 december 2021 is hierover een advies uitgebracht en nu is er eindelijk het Koninklijk Besluit, dat intussen werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.

KALENDER

Het Koninklijk Besluit is op 1 januari 2023 in werking getreden voor de opbouw van de wettelijke vakantiedagen in het volgende jaar. De regel zal daadwerkelijk van kracht zijn vanaf 1 januari 2024 (rechten opgebouwd in het vakantiedienstjaar 2023), en het is dus vanaf 1 januari 2025 dat een werknemer meer dan 4 weken wettelijke vakantie zal kunnen opnemen in eenzelfde kalenderjaar.

VOORWAARDEN

Overdracht van vakantiedagen zal enkel kunnen in de volgende gevallen van arbeidson-

derbreking:

- arbeidsongeval en beroepsziekte
- gewone ziekte of ongeval
- moederschapsrust of vaderschapsverlof (artikel 39 van de arbeidswet)
- geboorteverlof (wet op de arbeidsovereenkomsten)
- adoptieverlof
- profylactisch verlof
- pleegzorgverlof (artikel 30 quater van de wet op de arbeidsovereenkomsten)
- pleegouderverlof (artikel 30 sexies van de wet op de arbeidsovereenkomsten)

Als het wettelijk verlof om andere redenen niet kon worden opgenomen, is er geen mogelijkheid tot overdracht.

VAKANTIEGELD

Zoals voorheen worden niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen vóór 31 december van het vakantiejaar uitbetaald, ook als ze zijn overgedragen. De berekening van het loon voor de niet-opgenomen dagen gebeurt op basis van het loon van de maand december van het vakantiejaar. Voor arbeiders verandert er ook niets aan de manier waarop het vakantiegeld wordt uitbetaald. Zij behouden het volledige bedrag van hun vakantiegeld dat zij reeds eerder in het jaar van de vakantiekas of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie hebben ontvangen.

SCHORSING VAN WETTELIJKE VAKANTIE

Een andere wijziging die naar verwachting binnenkort in werking zal treden (ze moet nog gepubliceerd worden), is de schorsing van het wettelijk verlof in geval van ziekte van een werknemer. ■

Flexi-job als gepensioneerde?

Ja, maar onder bepaalde voorwaarden

Het is een vraag die onze medewerkers in de plaatselijke ACLVB-kantoren vaak gesteld wordt: kan ik als gepensioneerde een flexi-job doen? Het Advies- en Kenniscentrum Sociale Zekerheid van de Liberale Vakbond schetst de voorwaarden en grenzen van deze mogelijkheid.

Sinds 1 januari 2018 mogen gepensioneerden een flexi-job verrichten. Voor mensen die zich na hun 65ste nog fit voelen, kan deze formule interessant lijken om actief en onder de mensen te blijven, en makkelijker de eindjes aan elkaar te kunnen knopen. Het is namelijk legaal om een flexi-job te combineren met je pensioen.

Besef wel dat deze vorm van werk vanuit vakbondsoogpunt niet wenselijk is, want flexi-jobs leiden tot een nivellering van de arbeidsvoorwaarden:

- een onzeker en onstabiel contract, dat het model van het contract van onbepaalde duur als referentie in een sector ondermijnt
- een hoge mate van flexibiliteit die van de werknemer wordt gevraagd
- lonen die niet voldoen aan het sectorale minimum, waardoor sociale dumping in de hand wordt gewerkt
- geen sociale bijdragen
- bedreiging van de job van deeltijdwerkers

ONLINE NAGAAN

Neem bovenstaande bedenking in overweging. Wens je niettemin een flexi-job te doen, dan bestaat er een eenvoudige manier om na te gaan of je in aanmerking komt. Log gewoon in op mycareer.be, via je identiteitskaart of Itsme. In het uitklapmenu 'Mijn zone' rechtsboven op de site vind je de rubriek 'Mijn loopbaanmogelijkheden'. De pagina toont een groen kader als je in aanmerking komt voor een flexi-job, en een grijs kader als dat niet het geval is.

65 JAAR OF OUDER

Ben je 65 jaar of ouder, dan kan je in bepaalde sectoren een flexi-job doen, namelijk die van de bakkerijen, chocolatiers, handel, hotels en restaurants, kappers en schoonheidszorg, sportsector, bioscopen, vermakelijkheidsbedrijven en sommige gezondheidsdiensten of diensten van de publieke zorgsector. Als je laatste werkgever in een van die sectoren werkzaam is, gelden volgende voorwaarden:

- je mag je bij je laatste werkgever niet in een opzegtermijn, periode gedekt door een opzegvergoeding of ontslagcompensatievergoeding bevinden
- je mag niet op hetzelfde moment tewerkgesteld zijn onder een andere arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling van minimaal 4/5 van een voltijdse job bij de werkgever bij wie je de flexi-job uitoefent
- je bent niet tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst bij de gebruiker aan wie je door een uitzendkantoor ter beschikking wordt gesteld om een flexi-job uit te oefenen

Als je een flexi-job wil doen bij een andere werkgever dan je laatste werkgever, dan moet je aan de laatste twee bovenstaande voorwaarden voldoen. Je pensioenuitkering mag je onbeperkt cumuleren met een inkomen uit

een flexi-job, behalve als je uitsluitend een overlevingspensioen ontvangt; in dat geval gelden onderstaande grenzen van toegelaten arbeid. Het grensbedrag moet mogelijk geproratieerd worden in het jaar waarin je pensioen aanvangt.

voorwaarden	kinderlast	activiteit als werknemer, ambtenaar of mandaat	zelfstandig of gemengd (werknemer en zelfstandig)
ouder dan 65 jaar met enkel een overlevingspensioen	nee	€ 26 678,00	€ 21 342,00
	ja	€ 32 451,00	€ 25 960,00

Opgelet! Indien de grenzen van toegelaten arbeid worden overschreden, zal er een terugvordering zijn van het uitbetaalde pensioenbedrag, via een vermindering of schorsing van de uitbetaling.

JONGER DAN 65 JAAR

Wie jonger is dan 65 jaar, kan ook een flexi-job bij zijn/haar laatste werkgever doen, mits hij/zij ten minste twee kalenderkwartalen geleden gepensionerd was, en wanneer de werkgever behoort tot een van de sectoren waar flexi-jobs toegelaten zijn (*zie hoger*). Ook moet de betrokkene aan de drie hogergenoemde voorwaarden voldoen. Als je bij een andere werkgever dan je laatste werkgever wil werken, gelden de laatste twee van de drie voorwaarden.

Onder de 65 jaar kun je je pensioenuitkering alleen combineren met het inkomen uit je flexi-job als je bij aanvang van je rustpensioen 45 jaar loopbaan kunt aantonen. Is dat niet het geval, dan is er een grens aan je inkomen, bepaald zoals in volgende tabel. Het grensbedrag moet mogelijk geproratieerd worden in het jaar waarin je pensioen aanvangt.

voorwaarden	kinderlast	activiteit als werknemer, ambtenaar of mandaat	zelfstandig of gemengd (werknemer en zelfstandig)
jonger dan 65 jaar met uitsluitend een overlevingspensioen	nee	€ 21 505,00	€ 17 204,00
	ja	€ 26 881,00 + € 5 376,00 per kind ten laste	€ 21 505,00 + € 4 301,00 per kind ten laste
jonger dan 65 jaar met een rustpensioen (en eventueel ook een overlevingspensioen)	nee	€ 9 236,00	€ 7 389,00
	ja	€ 13 854,00	€ 11 083,00

Ook hier geldt dat als deze grens wordt overschreden, het uitgekeerde pensioenbedrag wordt teruggevorderd door een vermindering of schorsing van de uitbetaling ervan.

Bij een terugvordering heb je altijd de mogelijkheid om een aanvraag tot kwijtschelding in te dienen bij de Pensioendienst.

Meer info? Vraag raad in je ACLVB-secretariaat!

Het recht om niet bereikbaar te zijn buiten de werkuren

Rust is rust. Voortaan heeft wie werkt in een bedrijf met meer dan 20 werknemers, zwart op wit recht op deconnectie, dus het recht om na de werktijd niet meer bereikbaar te zijn. Daartoe dienden tegen 1 april afspraken gemaakt te worden in het arbeidsreglement of een cao.



Sinds 1 april zijn bedrijven met 20 of meer werknemers verplicht een bedrijfs-cao te sluiten waarin het recht van werknemers op deconnectie is vastgelegd.

Sinds 1 april hebben medewerkers in bedrijven vanaf 20 werknemers officieel het recht om buiten de werkuren - dus tijdens rusttijden, vakantie, na sluitings-tijd, enz. - met rust gelaten te worden door hun werkgever. Deze extra bescherming voor werknemers vloeit voort uit de Arbeidsdeal, waarover de federale regering het vorig jaar eens geraakte.

Doel van het recht op deconnectie is een beter evenwicht tussen werk- en privéleven garanderen. Met de hoge burn-outcijfers in ons land zeker geen overbodige luxe. In een enquête bij ACLVB-leden en afgevaardigden in 2020 rond digitalisering nog gaf zowat een vijfde van de respondenten aan dagelijks of wekelijks het gevoel te hebben beschikbaar te moeten zijn buiten de werkuren.

OFFICIEEL GEGARANDEERD

Het recht om offline te zijn is niet nieuw. Maar voortaan moeten bedrijven het officieel waarborgen en er - in overleg met het personeel - duidelijke afspraken rond maken. Tegen 1 april dit jaar dienden ondernemingen met 20 of meer werknemers een bedrijfs-cao te sluiten die het recht voor de werknemer om offline te zijn vastlegt, evenals de maatregelen die het bedrijf treft om het gebruik van de digitale hulpmiddelen te reguleren, zodat kan gegarandeerd worden dat de rusttijden, de verlofperiodes en het privéleven van de werknemer kunnen gerespecteerd worden.

De bepalingen in de cao moeten objectief vaststellen wanneer de werkgever het recht heeft om een medewerker na de werkuren te storen. Zo kunnen uitzonderingen bepaald

worden voor bepaalde kritieke functies of in bepaalde (nood)situaties.

Bij gebrek aan een dergelijke cao hoort deze informatie in het arbeidsreglement te zijn opgenomen. Maar evenzeer een sector-cao (en in theorie ook een interprofessionele cao) kan de modaliteiten bepalen van dit recht op deconnectie, dan hoeft de werkgever bijkomend niets meer te doen. Het aanvullend paritair comité 337 voor de non-profit bijvoorbeeld heeft een cao afgesloten die een kader vastlegt voor het recht op deconnectie. En in de bankensector geldt als sinds 2019 een overeenkomst hieromtrent.

Nu nog het recht op deconnectie laten waarborgen in alle ondernemingen, en niet slechts in bedrijven met meer dan 20 werknemers. ■

Kennelijk onredelijk ontslag

In onze rechtskundige rubriek deze maand: de strikte voorwaarden van de notie ‘kennelijk onredelijk ontslag’. Hoe oordeelden de arbeidsgerechten in een concrete situatie?

De heer M. was met de hoogste anciënniteit in dienst als kelner in een horecazaak aan de kust, bestaand uit een restaurant en een nachtclub. Na verloop van tijd bleef de werkgever meer en meer in gebreke om tijdig het loon te betalen. Op 11 januari 2018 legde de heer M. namens zichzelf en een collega hiervoor klacht neer bij de inspectie Toezicht Sociale Wetten. Op 15 januari stelde hij zijn werkgever in gebreke wegens de niet-betaling van het loon van de voorgaande maand. De werkgever betaalde op 17 januari meteen het achterstallig loon, maar ging dezelfde dag over tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Op 28 januari 2018 vroeg de heer M. naar de redenen van zijn ontslag. Intussen betekende hij ook de tegenopzegging van zijn arbeidsovereenkomst.

De werkgever motiveerde het ontslag door te verwijzen naar niet-seizoensgebonden gewijzigde economische omstandigheden en een dalend zakencijfer in de nachtclub. Hij deed dit buiten de wettelijke termijn van twee maanden.

De heer M. vorderde voor de Arbeidsrechtbank te Brugge een ‘burgerlijke boete’ gelijk aan twee weken loon wegens de laattijdige ontslagmotivering. Omdat hij van oordeel was dat het ontslag te wijten was aan zijn klacht bij de inspectie en zijn ingebrekestelling wegens de niet-betaling van het loon, vorderde hij tevens een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De werkgever voerde aan dat hij de ontslagmotivering uit eigen beweging had gedaan. Het recht op motivering van het ontslag was volgens hem bovendien uitgedoofd door de tegenopzegging.

In haar vonnis van 18 februari 2020 zet de rechtbank vooreerst de principes van de ontslagmotivering uiteen, zoals bepaald in cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag. De werknemer die wordt ontslagen, heeft het recht om van zijn werkgever de concrete redenen van zijn ontslag te kennen. Hiertoe richt hij verzoek per aangetekende brief binnen de twee maanden na het einde van zijn arbeidsovereenkomst (of zes maanden na de betekening van de opzegging). De werkgever die een dergelijk verzoek ontvangt, deelt binnen een termijn van twee maanden bij aangetekende brief de concrete redenen mee die tot het ontslag hebben geleid. Indien hij dit niet of laattijdig doet, is hij een forfaitaire ‘burgerlijke boete’ verschuldigd gelijk aan twee weken loon. De werkgever die uit eigen beweging de concrete ontslagredenen heeft meegedeeld, is niet verplicht om op dit verzoek te antwoorden.

De rechtbank stelde vast dat de ontslagmotivering wel degelijk een gevolg was van het verzoek van de werkgever en dat dit werd gegeven buiten de wettelijke termijn van twee maanden. “Uit eigen beweging” betekent dat het eerste initiatief tot motivering moet uitgaan van de werkgever. Dit was hier niet het geval.

Ook een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd, maar die hij later door een tegenopzegging beëindigt, heeft het recht om te weten waarom de werkgever eerder besliste om de overeenkomst op te zeggen. Dit recht gaat niet verloren en dooft niet uit door tegenopzegging. Een andere interpretatie zou afbreuk doen aan de finaliteit van de verplichting om het ontslag te motiveren. Die finaliteit strekt ertoe de werknemer inzicht te geven in de redenen die aan de basis hebben gelegen van het ontslag, zodat hij de redelijkheid daarvan kan beoordelen en desgevallend vrede kan nemen met de beslissing, aldus nog de rechtbank.

Inzake de gevorderde vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag zette de arbeidsrechtbank eerst opnieuw de principes uiteen. Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die is aangeworven voor onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit beslist zou zijn door een normale en redelijke werkgever (*art. 8, cao nr. 109*). De rechtbank oefent ter zake een marginale toetsing uit. Zij mag enkel de kennelijke onredelijkheid van het ontslag toetsen en niet de opportuniteit van het beleid van de werkgever, te verstaan als zijn keuze uit verschillende beleidsalternatieven.

De toetsing van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag omvat twee stappen:

- Vooreerst moet de rechtbank nagaan of de redenen van het ontslag verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkgever of berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming.
- Vervolgens moet de rechtbank onderzoeken of een normale en redelijke werkgever al dan niet tot dat ontslag overgegaan zou zijn, rekening houdend met de specifieke context van het ontslag. Dit betekent dat het verband ook legitiem moet zijn. Voor zover het verband tussen het gedrag van de werknemer en het ontslag legitiem is, kan ook een niet foutief gedrag aan de basis liggen van een ontslag.

Wanneer de werkgever na een formeel verzoek door de werknemer om de concrete redenen van het ontslag te kennen, ze niet, of niet



tijdig, heeft meegedeeld, behoort het aan hem om het bewijs te leveren van de ingeroepen redenen. Indien de werkgever de ontslagreden wel heeft meegedeeld, draagt elke partij die iets aanvoert daarvan de bewijslast. Wanneer de werknemer geen verzoek heeft ingediend om de redenen te kennen, behoort het aan hem om het bewijs te leveren van de elementen die wijzen op een kennelijk onredelijk ontslag.

Omtrent de aangevoerde noodwendigheden van de onderneming oordeelde de rechtbank dat aan de hand van de dalende omzet voldoende werd aangetoond dat de economische situatie ongunstig evolueerde. De onderneming kampte ook met liquiditeitsproblemen, waardoor zij het moeilijk had om de lonen stipt te betalen. De beslissing van de werkgever om naar aanleiding van deze situatie een werknemer te ontslaan en ter compensatie van het verlies aan arbeidsvolume zelf terug actief aan de slag te gaan in de zaak, is niet abnormaal, onzorgvuldig of onredelijk. De rechtbank mag zich niet in de plaats stellen van de werkgever en bepalen of oordelen welke werknemer moest ontslagen worden. Dit gaat de marginale toetsing te buiten.

De werkgever toonde ook aan dat de kelner al vroeger de intentie had geuit om de onderneming te verlaten om een eigen zaak te starten. Het was niet onredelijk dat de werkgever rekening hield met deze verwachtingen.








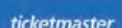
Inzake het argument dat het ontslag een represaille was voor de klachten van de werknemer wegens het niet tijdig betalen van het loon, verwees de rechtbank naar een e-mailbericht van het sociaal secretariaat. Daaruit bleek dat de werkgever al op 10 januari het voornemen had om de werknemer te ontslaan op 15 januari 2018, dus nog vóór de klacht bij de inspectie en de ingebrekestelling. Deze brief en klacht konden bijgevolg niet bepalend zijn voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst.

De vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag werd afgewezen als ongegrond. De heer M. ging hiertegen in beroep, maar ving daar ook bot. Het Arbeidshof te Brugge bevestigde de motivering in het vonnis, maar vestigde ook de aandacht op verhitte discussies waardoor de verstandhouding verzuurde. Dat de werkgever niet koos voor de anciënniteit als criterium, maakt het ontslag niet kennelijk onredelijk.

Bron: vonnis Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Brugge 18.02.2020, 18/920/A en arrest Arbeidshof Gent, afdeling Brugge 11.06.2021, 2020/AR/92

Erik Massé

Lentefrisse kortingen op geschenken

	<p>tot 10% korting in je favoriete boetieks in Maasmechelen Village</p>
	<p>15% korting op een selectie van het Wonderbox geschenkdozen assortiment</p>
	<p>20% korting op een selectie producten van Weber</p>
	<p>25% korting op het volledige assortiment in de webshop Kärcher.be</p>
	<p>tot 20% korting op het hele KitchenAid assortiment</p>
	<p>tot 15% korting op het volledige assortiment van Smartphoto</p>
	<p>betaal slechts € 94 voor een Dreamland aankoopvoucher ter waarde van € 100</p>
	<p>betaal slechts € 95 voor een aankoopvoucher van € 100, geldig voor alle evenementen van Ticketmaster.be</p>

Moederdag, Vaderdag, lentefeest, communie, verjaardagsdrink ... wie vier jij binnenkort? En welk geschenk neem je mee? Kijk zeker op het voordelenplatform www.voordelen.aclvb.be: je vindt er niet alleen cadeau-inspiratie, maar ook honderden aanbiedingen en kortingen. Het feest kan beginnen!

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE KORTINGEN VOOR LEDEN VAN DE ACLVB?

Neem snel een kijkje op www.voordelen.aclvb.be en profiteer van de vele voordelen.

Nieuwe gebruiker? Activeer je account

Ga naar www.voordelen.aclvb.be en klik op de knop 'mijn account activeren'. Vul je lidnummer zoals vermeld op je ACLVB-lidkaart in (= identificatiecode) en het wachtwoord ACLVBCGSLB (= activatiecode). Kies vervolgens een e-mailadres als gebruikersnaam en een gepersonaliseerd wachtwoord.

Problemen bij het inloggen of registreren? De helpdesk van Edenred is te bereiken per mail naar support-ekivita-be@edenred.com. Of ga naar www.voordelen.aclvb.be, klik op Hulpcentrum en dien je vraag in.

Vind je je ACLVB-lidnummer niet terug? Contacteer je ACLVB-secretariaat.

Tip: download de app **Ekivita Edenred** via de App Store of de Google Play Store!

- zeer gebruiksvriendelijk
- bestel je vouchers in 3 klikken
- altijd en overal beschikbaar, de klok rond
- nooit meer je vouchers vergeten: haal ze tevoorschijn wanneer je ze nodig hebt
- beheer eenvoudig je account
- krijg toegang tot je vouchers, zelfs offline
- bekijk al je besparingen op het voordelenplatform



Verklaring van de L20 aan de ministers van Werk in de G20

Een snellere uitvoering van de engagementen van de ministers van Arbeid. Daartoe heeft de L20, die het opneemt voor de werknemers, opgeroepen in de marge van de G20.



Onder het G20-voorzitterschap van India zullen de ministers van Arbeid zich concentreren op de uitbreiding van de sociale bescherming tot platformwerkers, een verbeterde financiering van de stelsels voor sociale bescherming en het verminderen van de wereldwijde tekorten op het vlak van vaardigheden.

De afgelopen jaren werd de arbeidsmarkt hard getroffen door de energiecrisis, strenge begrotingen en besparingen. Terwijl gezinnen over de hele wereld af te rekenen hebben met een stijging van de kosten voor levensonderhoud, zijn honderden miljoenen mensen werkloos, werken miljarden mensen in de informele economie en hebben ongeveer 214 miljoen mensen jobs van een dusdanig slechte kwaliteit dat hun inkomen ontoereikend is om hen uit de armoede te halen. De bevolking wordt momenteel geconfronteerd met een noodlottige economische en sociale situatie.

WAT ZIJN DE OPLOSSINGEN?

Om oplossingen te vinden hadden de ministers van Arbeid van de G20 (de Groep van 20, bestaand uit 19 landen en de Europese Unie) al toezeggingen gedaan over verschillende thema's, zoals de verdeling van arbeidsinkomsten, de principes van eerlijke verloning en werknemersrechten. Maar de uitvoering van deze beloften verloopt traag. Dit jaar

heeft de L20 (Labour 20, de groep die de belangen van werknemers in de G20 vertegenwoordigt) een verklaring afgelegd waarin wordt opgeroepen tot een sociaal plan dat snel actie onderneemt om onder meer de problemen van werknemers op de arbeidsmarkt aan te pakken.

UITDAGINGEN VOOR DE TOEKOMST

Onder India's G20-voorzitterschap zullen de ministers van Arbeid zich concentreren op de uitbreiding van de sociale bescherming tot platformwerkers, de verbetering van de financiering van de stelsels voor sociale bescherming en het dichten van de wereldwijde lacunes inzake vaardigheden. Om de uitdagingen aan te gaan, roept de L20 de ministers van Arbeid van de G20 op om

- te pleiten voor fiscaal en monetair beleid dat een rechtvaardige transitie waarborgt en de enorme investeringstekorten in de openbare diensten, sociale bescherming en infrastructuur lenigt
- ervoor te zorgen dat alle werknemers,

inclusief platformwerkers, genieten van de fundamentele beginselen en rechten op het werk van de IAO (Internationale Arbeidsorganisatie) en toegang hebben tot sociale bescherming overeenkomstig IAO-Verdrag C102 inzake sociale zekerheid en Aanbeveling 202 inzake sociale beschermingsmiddelen

- te gaan voor een verbreding van de premiebasis van de stelsels voor sociale bescherming met formaliseringsstrategieën, uitbanning van belastingontduiking en -ontwijking, progressieve belastingheffing en een mondiaal fonds voor sociale bescherming voor de armste landen
- billijke toegang tot onderwijs voor iedereen te bevorderen en in die zin te investeren in het scheppen van groene banen om de arbeidsmarkt op lange termijn open te stellen

WAARSCHUWING

Kortom, het is hoog tijd dat de ministers van Arbeid de leiders van de G20 een duidelijke boodschap sturen over de realiteit en de behoeften van de wereld. Vandaag waarschuwen toonaangevende mondiale instellingen dat de huidige situatie kan leiden tot een recessie of zelfs een ernstige economische neergang.

De L20 dringt er bij de ministers op aan beleid en financiering te bespreken en te coördineren voor een rechtvaardige transitie naar een koolstofneutrale economie met het scheppen van kwaliteitsbanen in hernieuwbare energie, herstel van ecosystemen en groene infrastructuur en openbare diensten. Bij de Liberale Vakbond steunen wij een krachtige sociale dialoog als de beste manier om de rechten van werknemers te bevorderen. Laten we er samen voor zorgen dat zaken in beweging worden gezet. ■

ACLVB op Europese tripartiete sociale top

Op 22 maart vond opnieuw een tripartiete sociale top plaats. Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, nam hieraan deel in naam van de Belgische vakbonden. Diverse actuele sociale thema's werden aangesneden.

WAT IS DE TRIPARTIETE SOCIALE TOP PRECIËS?

Deze sociale top is een forum voor dialoog tussen de EU-instellingen op het niveau van de voorzitters en de Europese sociale partners. De top wordt voorgezeten door de Voorzitter van de Europese Raad, Charles Michel, en de Voorzitter van de Europese Commissie Ursula Von der Leyen.

Als Belgische vakbond hadden we deze keer de gelegenheid om deel te nemen aan dit forum met het oog op het aankomende Belgische EU-voorzitterschap (zie *Vrijuit*, editie maart 2023).

WAT STOND ER OP DE AGENDA?

Het hoofdthema van de top was: 'Het juiste antwoord geven op de uitdagingen voor het concurrentievermogen van Europa – Hoe kan Europa *the place to be* worden voor industriële investeringen die groei en kwaliteitsvolle banen creëren.'

Vanuit dit thema werd door de deelnemers dieper ingegaan op 3 specifieke topics. Ten eerste is er gesproken over een competitieve transformatie van alle industriële sectoren met een bijhorende rechtvaardige transitie. Ten tweede werd stilgestaan bij de Skills agenda, met vooral de nadruk op het gebrek aan toegang tot (her-)scholing. Ten slotte kwam de eenheidsmarkt aan bod met een ambitieuze handelsagenda die moet zorgen voor een sociale markteconomie die iedereen ten goede komt.

WAT WAS DE BOODSCHAP VANUIT DE WERKNEMERSORGANISATIES?

Vanuit de vakbonden vestigden we de aandacht op het feit dat er tot op vandaag nog heel wat mensen in Europa worstelen met



"Scholing en omscholing zijn van enorm belang", benadrukte Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB, in zijn toespraak tijdens de Europese tripartiete sociale top.

de kosten voor levensonderhoud ten gevolge van de crisis. Stijgende inflatie heeft hierbij een grotere impact op de lagere inkomens. Het is belangrijk te blijven herhalen dat werknemers niet de schuldigen zijn van deze crisis, maar het slachtoffer. Niemand zou mogen profiteren van de hogere prijzen en inflatie; faire en rechtvaardige belastingen zijn hiervoor de sleutel, niet bezuinigingen op personeel en op sociale bescherming.

EUROPEES JAAR VAN DE VAARDIGHEDEN

Daarnaast stipten we ook aan dat kwaliteitsvolle jobs cruciaal zijn in het streven naar competitiviteit. Uiteraard is het noodzakelijk om via een evolutie onze eigen industrie meer toekomstgericht te maken met aandacht voor de klimaattransitie. Maar dit kan alleen maar slagen wanneer bij deze plannen wordt rekening gehouden met de sociale dimensie. Het is nu eenmaal de realiteit dat verschillende jobs zullen verdwijnen of veranderen ten gevolge van de industriële omwenteling. Het is van vitaal belang dat deze jobs worden vervangen door minstens evenwaardige jobs met dezelfde of betere sociale voorwaarden en bescherming.

In deze context is scholing en herscholing van

enorm belang, benadrukte onze Nationaal Secretaris Olivier Valentin in zijn tussenkomst. Hij erkende dat het tekort aan werknemers op de arbeidsmarkt in de EU moet worden aangepakt. Maar vaardigheden en de verwerving ervan gaan niet alleen over aanwerving of aanwervingsproblemen. Vooral levenslang leren is van belang om werknemers in staat te stellen hun vaardigheden te ontwikkelen en te onderhouden. Onze Nationaal Secretaris herinnerde in dit kader aan de eis van de ACLVB voor een individueel recht voor elke werknemer op 5 dagen opleiding per jaar. Hij sloot af met de boodschap dat er nog meer moet worden ingezet op het sociale aspect van de sociale markteconomie.

CONCLUSIE

De Europese sociale top was een mooie opportuniteit om voor ons als ACLVB in dialoog te gaan met enerzijds de Europese werkgeversorganisaties en anderzijds het hoogste Europese politieke niveau binnen de EU in de vorm van de Europese Raad en de Europese Commissie. Zo blijven we gaan voor 'meer verhaal, minder kabaal', ook op het Europees niveau.

Cédric Heylen

Orpea: arbeidsvoorwaarden behouden na overplaatsing

Nu rusthuisuitbater Orpea de sluiting van verschillende vestigingen in Vlaanderen en Brussel heeft aangekondigd, ondertekenden de Belgische vakbonden en de Franse groep een cao die de werknemers gedurende twee jaar zal beschermen.



Op 16 februari heeft de Franse groep Orpea, een belangrijke speler op het gebied van ouderenzorg, besloten een aantal van zijn vestigingen in Vlaanderen (vervallen) en Brussel (onderbezet) om rentabiliteitsredenen te sluiten. Orpea verzekerde toen dat geen personeel zou worden ontslagen, maar dat het zou overgeplaatst worden naar de overblijvende centra. De onderneming zou een investering van 90 miljoen euro voorzien om enkele gebouwen te renoveren, haar gespecialiseerde zorgdiensten verder te ontwikkelen en haar digitalisering voort te zetten.

Uiteraard waren de werknemers erg bezorgd. Wat zou er gebeuren met de overplaatsing van bewoners en personeel, zouden ze kunnen kiezen naar welk centrum ze verhuizen? Staan de jobs van de 500 betrokkenen de komende jaren op de tocht? Wat is het tijdschema voor de uitvoering van deze beslis-

singen? De vakbonden hadden om duidelijke antwoorden op deze vragen gevraagd en in maart vond een reeks onderhandelingen plaats.

CAO ONDERTEKEND

Op 3 april hebben de vakbonden en Orpea uiteindelijk een collectieve arbeidsovereenkomst ondertekend die erin voorziet dat de hele operatie wordt beschouwd als een overgang van onderneming in de zin van cao 32bis. Alle rechten en plichten die voortvloeien uit de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van de werknemers blijven behouden, evenals hun contractuele anciënniteit, hun loonbarema en hun barema-evolutie.

De ondertekende overeenkomst voorziet enerzijds in de oprichting van een veilig collectief kader voor de overdracht, en anderzijds in de uitvoering van het toekomstplan van Orpea in België; dat wil de nodige finan-

ciering zoeken zodat de groep haar Belgische dochteronderneming kan opnemen in een ambitieus project, dat de bewoners en werknemers een serene, duurzame en menswaardige toekomst garandeert.

BEHOUD VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

Om de overgeplaatste werknemers in staat te stellen met een gerust hart aan deze verandering te beginnen, voorziet de cao in een jobgarantie van twee jaar tegen ontslag om economische, organisatorische of technische redenen. De werknemers van de te sluiten vestigingen zijn in de gelegenheid gesteld een nieuwe werkplek bij Orpea te kiezen. Voor zover mogelijk en op basis van de criteria in de overeenkomst zal met hun wensen rekening worden gehouden.

Ter compensatie van het ongemak en het leed als gevolg van de overplaatsing krijgen de betrokken personeelsleden 6 bijkomende dagen extralegaal verlof, waarvan 3 dagen in 2023 en 3 dagen in 2024. Bovendien zal een "integratieplan" worden opgesteld om ervoor te zorgen dat de werknemers goed worden opgevangen in hun nieuwe residentie. Dit plan zal ook rekening houden met de noodzaak om binnen de residenties opnieuw gemeenschappen op te bouwen.

Wat het tijdschema betreft, plant Orpea de overdrachtsoperatie te voltooien tegen eind juni 2023. Tijdens deze periode en daarna zullen de ACLVB en de andere vakbonden bijzondere aandacht besteden aan de financiële evolutie van Orpea in België, aan de engagementen die de directie in het kader van deze cao is aangegaan en aan haar toekomstplan.

Hoe staat het met de zaak Uber?

De Commissie Uber werd in het Europees Parlement met twee maanden verlengd. Een gelegenheid om terug te kijken op deze kwestie die duizenden werknemers in België en Europa aangaat.



Afgelopen oktobermaand stonden we aan de zijde van platformwerkers, in het bijzonder Uber-chauffeurs, om voor het Europees Parlement een duidelijke wetgeving voor hun type werk te eisen. Dergelijke digitale platformen bespelen grijze zones in de wet door hun werknemers te dwingen het statuut van zelfstandige aan te nemen, maar zonder dat die er de voordelen van genieten. De platformwerkers bepalen hun eigen prijzen niet, hun uren en klanten worden bepaald door algoritmes, en ze genieten weinig of geen ziekte- of arbeidsongevallenverzekeringen.

Uber, dat in België en elders geen belastingen en sociale bijdragen betaalt, vormt ook duidelijk een probleem van oneerlijke concurrentie in de sector, omdat het per rit prijzen kan aanbieden die voor taxi's onmogelijk te volgen zijn. Waarom opereert het platform al jaren op deze manier zonder dat iemand bezwaar maakt?

COMMISSIE UBER

In maart, tijdens de Commissie-Uber in het

Europees Parlement, hebben verschillende stemmen de actieve lobby van Uber in de hoogste regionen van de macht aan de kaak gesteld. Dat lobbyen van Uber bestond er niet alleen in om wetgeving in zijn voordeel aangepast te krijgen, maar ook om de taxi-sector archaïsch te doen lijken, en bijgevolg het model van de Amerikaanse reus het enige alternatief. "Uber heeft nooit de bedoeling gehad om de taxisector te moderniseren of te veranderen, maar was er gewoon op uit om die met alle middelen, ook illegale, in handen te krijgen", hekelde Mark MacGann, de klokkenluider van de 'Uber Files'.

Voor hem was het resultaat heel duidelijk: Uber kan de levensvatbaarheid van zijn bedrijfsmodel niet garanderen door zijn werknemers zelfs maar een minimum aan sociale bescherming te bieden. "Uber creëert geen banen. Uber creëert onzekerheid", benadrukte de voormalige lobbyist.

AKKOORD MET HET ABVV

Kort voor het begin van de besprekingen op Belgisch en Europees niveau over het lot van

de platformwerknemers, verraste het ABVV iedereen door een akkoord te tekenen met Uber. De rode vakbond zou de enige vertegenwoordiger zijn van de Uber-werknemers, op het gevaar af dat een tussenstatuut tussen werknemer en zelfstandige wordt gecreëerd, waardoor Uber kan werken zoals het altijd heeft gedaan, maar deze keer legaal. Voor de Liberale Vakbond zouden de enige mogelijke voorwaarden met Uber moeten liggen in het kader van de nationale overeenkomsten die binnen het paritair comité voor taxi's zijn opgesteld.

De Bijzondere Commissie Uber zal nog minstens tot 19 mei duren om de beïnvloedingsstrategie van het bedrijf te begrijpen, met name bij de goedkeuring van het taxiplan in Brussel, dat door veel taxichauffeurs in de hoofdstad wordt bekritiseerd omdat het de platforms toelaat hun activiteiten legaal voort te zetten.

Op Europees niveau hoopt de ACLVB dat er uiteindelijk een ambitieuze tekst wordt aangenomen die alle chauffeurs een echte sociale bescherming biedt, met het vermoeden van tewerkstelling. Het economisch model van Uber is niet de toekomst en is onaanvaardbaar in een maatschappij die het welzijn en de professionele ontwikkeling van iedereen nastreeft.

Dag van de taxichauffeur

22 maart was de internationale dag van de taxichauffeurs. Om onze steun aan de sector te betuigen hebben we namens de Liberale Vakbond folders uitgedeeld ... en chocolaatjes. Wij herinneren de taxichauffeurs eraan dat wij ons als vakbond altijd zullen inzetten voor de bescherming van de rechten van werknemers.

Begeleidingsdienst Dispo staat Brusselse werkzoekenden bij

De begeleidingsdienst Dispo van ACLVB Brussel heeft een samenwerkingsovereenkomst met Actiris om de beschikbaarheid van werkzoekenden te controleren. Een van de belangrijkste taken van Actiris is dan ook werkzoekenden zo snel mogelijk aan een baan helpen.

Werkzoekenden worden opgeroepen door Actiris zodat hun inspanningen voor reïntegratie op de arbeidsmarkt nagegaan kunnen worden.

Afhankelijk van de fase van de controle worden de opgeroepen personen vervolgens geïnterviewd door een evaluator in het kader van een 'individueel gesprek', of door drie evaluatoren in het kader van een 'college'.

Zoals bij elke controleprocedure leiden de oproepingen tot beoordelingen of beslissingen die op termijn een invloed kunnen hebben op het bedrag van de ontvangen uitkeringen en zelfs op het voortduren van het recht op uitkeringen! De Dispo-vakbondsbegeleider komt tussenbeide om dat risico tegen te gaan en verdedigt degenen die worden gecontroleerd.

WAT IS DE ROL VAN DE DISPO-VAKBONDSBEGELEIDER?

Enerzijds:

- hij/zij organiseert informatiesessies (minstens twee per maand) waarvoor potentieel in aanmerking komende leden worden uitgenodigd; op die manier worden de werkzoekenden in een hartelijke en ontspannen sfeer degelijk geïnformeerd over hun rechten als uitkeringsgerechtigde, maar ook over hun plichten om die rechten te behouden
- de Dispo-begeleider geeft een duidelijke, beknopte en realistische uiteenzetting over de concrete verwachtingen van Actiris tijdens de controles (te ondernemen acties, voor te leggen documenten, ...)
- hij/zij herinnert de leden aan het belang van een goed cv en sollicitatiebrieven, en wijst hen zo nodig op diensten die zich bezighouden met het bijwerken van die documenten
- indien nodig kan hij/zij individuele gesprekken voeren met leden die hun situatie nader willen bespreken

Anderzijds:

- de Dispo-vakbondsbegeleider neemt contact op met de opgeroepen leden om hen te herinneren aan hun volgende oproep, maar vooral om hen te informeren over zijn of haar aanwezigheid en beschikbaarheid, op de plaats van het gesprek, in de lokalen die toegewezen zijn voor de controle van Actiris
- tijdens deze bijeenkomst kunnen de toekomstige gecontroleerden



de begeleider raadplegen alvorens te worden geïnterviewd. Het spreekt voor zich dat het raadzaam is ten minste 30 minuten voor het tijdstip van de controle aanwezig te zijn!

- het is ook raadzaam om na de inspectie terug te gaan naar de begeleider om het gesprek en de verdere procedure te bespreken
- het is ook een gelegenheid om het inspectierapport, dat nuttige aanbevelingen voor de volgende inspectie bevat, door te nemen.

Bij inspecties voor het 'college van drie evaluatoren' is de deelname van de Dispo-vakbondsbegeleider mogelijk en vaak wenselijk.

Meer weten?

De Dispo-begeleidingsdienst van ACLVB staat ter beschikking van de leden in het Brussels Gewest. Je kan de dienst bereiken per e-mail naar catherine.evouna@aclvb.be of telefonisch op het nummer 02 210 01 00.

Een face-to-face sessie staat gepland op donderdag 25 mei van 9 tot 12 uur bij ACLVB, Boudewijnlaan 8.

De virtuele sessie, via Teams, is voorzien op vrijdag 26 mei van 10 tot 12 uur.

Neem contact op, bij voorkeur per e-mail of telefoon, en geef aan welke sessie je verkiest. Je ontvangt dan een uitnodiging en/of een link om toegang te krijgen tot de sessie via Teams.

Catherine Evouna

De Vlaamse Regionale agendaert, adviseert en realiseert



Wanneer we als vakbond willen opkomen voor je belangen in Vlaanderen, dan is het cruciaal om je standpunt te kennen. De adviseurs van de Vlaamse Regionale van ACLVB namen poolshoogte.

De Vlaamse Regionale van de ACLVB verdedigt de belangen van haar leden in heel wat Vlaamse adviesraden. Het epicentrum van deze Vlaamse adviezen ligt in de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Zelf omschrijft de SERV zich als “het huis van het Vlaams sociaal overleg, dé ontmoetingsplaats van de Vlaamse werknemersorganisaties (ACLVB, ABVV en ACV) en de Vlaamse werkgeversorganisaties (Voka, Unizo, Boerenbond en Verso)”.

De ACLVB werkt er samen met de andere sociale partners aan adviezen en akkoorden over belangrijke sociaal-economische onderwerpen. Vandaag telt de ACLVB 151 664 Vlaamse leden, onze achterban. Samen met de andere partners adviseren wij aan de Vlaamse regering en het Vlaams parlement, en slagen wij erin om uitdagende thema's hoog op de Vlaamse politieke agenda te zetten. Het spectrum is heel ruim: arbeidsmarkt, economie, onderwijs, begroting, energie en klimaat, sociale bescherming enz. Meer op www.serv.be.

WAARDEVOLLE INZICHTEN

Wie belangen verdedigt, dient goed te luisteren naar de stem van de mensen waarvoor hij of zij mag spreken. Het is belangrijk dat de ACLVB weet wat er leeft bij haar achterban. Wat vinden jullie belangrijk? Wat zijn de verzuchtingen?

Geen woorden, maar daden! De adviseurs van de Vlaamse Regionale trokken op pad en kwamen langs in de vorming rechten en plichten van Comé vzw. In die reeks zijn dit jaar 1 293 actieve ACLVB-leden ingeschreven, we mogen dus van een representatieve groep spreken. We doopten ons thema ‘het sociaal-economisch beleid in de actualiteit’. Diverse beleidsdomeinen kwamen aan bod: mobiliteit, arbeidsmarkt, welzijn, onderwijs, energie en klimaat. We pikten er een aantal actuele topics uit en schotelden die voor aan de aanwezige deelnemers. Dit resulteerde overal in superinteressante debatten en inzichten die de Vlaamse Regionale verder stofferen richting volgend sociaal overleg. Dank jullie wel, op deze manier werken we samen verder aan meer verhaal, minder kabaal.

STEEKPROEF

Op verschillende plaatsen sloten we de debatrondes af met een ludieke stemming over een aantal actuele onderwerpen. Hiernaast een greep uit de resultaten.

Wat vinden ACLVB-cursisten in Vlaanderen van ...

verplichte renovatie van slecht geïsoleerde woningen?

voor	24%
neutraal	15%
tegen	61%

verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden?

voor	45%
neutraal	19%
tegen	36%

de jobbonus?

voor	53%
neutraal	13%
tegen	34%

maximum 100 km/u. op autosnelweg?

voor	13%
neutraal	5%
tegen	82%

schoolvakantie: overstappen naar model Franstalig België?

voor	38%
neutraal	26%
tegen	36%

verhoging maximaal aantal werkuren in statuut jobstudent?

voor	60%
neutraal	23%
tegen	17%

het Groeipakket koppelen aan de spilindex?

voor	35%
neutraal	35%
tegen	30%

DE ADVISEURS VAN DE VLAAMSE REGIONALE

- Justine Scholiers - adviseur arbeidsmarkt, onderwijs en economie
- Caroline Van de Sande - adviseur welzijn, gezondheid, gezin, armoede en sociale economie
- John Hallaert - adviseur energie, klimaat en mobiliteit
- Katrien Van Sinay - adviseur Regionales

Kantoor Aalst heet je welkom op nieuw adres

Na anderhalf jaar verbouwwerken is het eindelijk zover: het ACLVB-kantoor Aalst verhuist naar de Leo De Béthunelaan 36, Aalst. Vlot bereikbaar zijn voor iedereen, da's iets waarvan de Liberale Vakbond echt werk maakt.

Je bent van harte welkom in de nieuwe lokalen vanaf maandag 15 mei. Spring zeker binnen, het vertrouwde team staat er vol frisse energie tot je dienst!

Het kantoor op de Kerkhoflaan blijft nog open tot en met maandag 8 mei. Van 9 mei tot en met 12 mei is het gesloten, om de verhuis zo vlot mogelijk te laten verlopen. Wel blijven de medewerkers gedurende die periode telefonisch (053 89 50 00) en via mail (zuidoostvlaanderen@aclvb.be) bereikbaar.

Zelfde openingsuren, zelfde telefoonnummer

De openingsuren van het nieuwe kantoor blijven onveranderd:

- maandag: open van 13.30 u. tot 16.30 u.
of op afspraak: van 8.30 u tot 11.30 u.
- dinsdag: open van 8.30 u. tot 11.45 u.
of op afspraak: van 13.30 u. tot 16 u.
- donderdag: open van 13.30 u. tot 17.45 u.
of op afspraak: van 8.30 u. tot 11.30 u.

Verder kun je de medewerkers alle werkdagen (behalve op vrijdagmiddag) telefonisch raadplegen van 9 u. tot 12 u. en van 13 u. tot 16 u. Je vindt de openingsuren en de contactgegevens ook op www.aclvb.be/nl/secretariaten/aalst

Felke De Baere



ACLVB, ABVV en ACV organiseren

Webinar - Het emissiehandelssysteem (ETS): Wat is het en hoe kan je de info syndicaal gebruiken?

2 mei 2023, van 10 u. tot 11.30 u.

ACLVB, ABVV en ACV organiseren opnieuw een gezamenlijk webinar over milieu. Deze keer nemen we het Europees emissiehandelssysteem (ETS) onder de loep.

ETS is een van de belangrijkste mechanismen waarmee de Europese Unie de uitstoot van de Europese economie wil verlagen, toch is het systeem relatief onbekend. Wist je dat heel wat bedrijven jaarlijks duizenden gratis uitstootrechten krijgen en dat die rechten veel geld

waard zijn? Wist je dat je via de gegevens uit het ETS-systeem een beeld kan krijgen van de evolutie van de uitstoot van het bedrijf waar je werkt? Dit en nog veel meer kom je te weten tijdens het webinar.

INSCHRIJVEN

Deelname is gratis, maar inschrijven is verplicht. Stuur daarvoor een mail naar john.hallaert@aclvb.be en je ontvangt de link om het webinar te kunnen meevolgen.

Heb jij recht op jeugdvakantie?

Aan het werk op je eerste job? Proficiat! Maar ook jij hebt vast en zeker nood aan een vakantie. In je eerste jaar is dat moeilijk: je verlofdagen worden berekend op basis van het aantal gewerkte dagen in het vorige jaar. Dat zou er dus op neerkomen dat een jonge werknemer in zijn eerste jaar geen recht heeft op vakantie ... Gelukkig is er de jeugdvakantie!

Wat zijn de voorwaarden voor jeugdvakantie?

Om in 2023 recht te hebben op jeugdvakantiedagen moet je aan drie voorwaarden voldoen:

- op 31 december 2022 ben je jonger dan 25 jaar
- je hebt in de loop van 2022 je studies, leertijd of opleiding beëindigd of stopgezet
- in 2022 was je, na het afstuderen of stopzetten van studies, ten minste één maand in dienst van een werkgever; gedurende die maand heb je minstens 13 arbeidsdagen gepresteerd

Hoeveel bedraagt mijn vakantiegeld?

Uiteraard kan je als beginnend werknemer vragen om verlof zonder wedde. Maar dan heb je natuurlijk geen inkomen. Met de jeugdvakantie heb je vier weken recht op betaald verlof! Als je jeugdvakantie neemt, krijg je een jeugdvakantie-uitkering van de RVA. Die uitkering bedraagt 65% van het brutoloon van de eerste maand waarin je jeugdvakantie neemt.

- voor de berekening van de uitkering wordt het brutoloon begrensd tot 2 751,99 euro per maand; als je loon hoger ligt wordt het deel boven de 2 751,99 euro niet meegenomen in de berekening
- het maximumbedrag van de uitkering bedraagt 68,80 euro per dag; op dit bedrag wordt een fiscale voorheffing ingehouden van 10,09%

De uitbetaling gebeurt door je ACLVB-kantoor na elke periode van jeugdvakantie. Neem voor

alle zekerheid dus even contact op met een ACLVB-kantoor. Dat kan je uitsluitsel geven over de vraag of je in aanmerking komt voor jeugdvakantie of niet.

Hoe vraag ik jeugdvakantie aan?

- neem contact op met je uitbetalingsinstelling, het ACLVB-kantoor.
- ACLVB zal bekijken of je in aanmerking komt voor de jeugdvakantie
- kom je in aanmerking, dan bezorgt ACLVB jou de nodige formulieren (C103-jeugdvakantie); die moet je invullen en terug aan je ACLVB-kantoor bezorgen

Geen recht op vakantiedagen en toch vakantie?

Stel: je bent afgestudeerd in 2022 en je hebt geen recht op jeugdvakantiedagen (omdat je niet aan alle voorwaarden voldoet). Betekent dit dan dat je in 2023 geen enkele dag vakantie kan nemen? Niet altijd, er zijn 3 mogelijkheden om in 2023 toch nog van vakantie te kunnen genieten:

- als het bedrijf waar je werkt geheel gesloten is voor een jaarlijkse vakantie, kan je voor die dagen aanspraak maken op een werkloosheidsvergoeding (mits je aan bepaalde voorwaarden voldoet); neem hiervoor contact op met FreeZbe/ACLVB!
- je kan aan je werkgever schriftelijk toelating vragen voor verlof zonder wedde
- je kan eventueel gebruik maken van het 'aanvullend verlof' (ook wel eens Europees verlof genoemd)

Deze formules hebben echter invloed op je vakantie van het daaropvolgende jaar. Werkloosheidsdagen (met uitzondering van werkloosheid bij gebrek aan werk) en onbetaalde vakantiedagen worden namelijk niet meegeteld bij de berekening van de vakantie en het vakantiegeld.

VRAAG HET AAN



e-mail freezbe@aclvb.be
tel. 02 509 16 13

Volg ons

 www.freezbe.be

 facebook.com/ilikefreezbe

 [freezbeaclvb](https://www.instagram.com/freezbeaclvb)

 [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)

 [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://www.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

Tijdelijk werkloos?

De voordelen van de elektronische controlekaart eC3.2

Beslist je werkgever om bij tijdelijke werkloosheid de papieren controlekaart te vervangen door een elektronische controlekaart, dan biedt dit heel wat voordelen. Niet alleen voor je werkgever, maar ook voor jou als werknemer zijn er tal van voordelen te ontdekken.

The screenshot shows the website interface for 'Sociale zekerheid Burger'. The main heading is 'Controlekaart tijdelijke werkloosheid'. Below it, there is an alert dated 03/02/2023 stating that the electronic C3.2 is only accessible for employees of pilot companies. The text explains that the eC3.2 is a secure online service for temporary unemployment benefits. A 'Meer informatie' link is provided. At the bottom, logos for RZA, Ivvv, ACLVB, ABVV, and ACV are displayed.

De elektronische controlekaart wordt beschikbaar gesteld via de portaalsite van de sociale zekerheid.

GEMAKKELIJK

De controlekaart eC3.2 ziet er iets anders uit dan de papieren versie, maar is eenvoudig te gebruiken. Er is één kalender per maand waarop je arbeidsdagen, ziekte-dagen, vakantiedagen en andere niet-vergoedbare dagen online kan aangeven. Je gebruikt hiervoor een computer of tablet, of je installeert de 'app eC3.2' op je smartphone.

MEER MOGELIJKHEDEN

De eC3.2 biedt meer mogelijkheden dan de papieren kaart. Per dag kan je meerdere situaties aanduiden, mochten die zich voordoen. Er is zelfs de mogelijkheid om bepaalde situaties te specificeren, bijvoorbeeld collectieve vakantie of individuele vakantie, arbeid bij een

andere werkgever enz. Wil je nog extra informatie meegeven, dan is ook daar ruimte voor voorzien.

Heb je je vergist bij het invullen van de kaart? Geen probleem, een vergissing kan je via de elektronische controlekaart makkelijk rechtzetten tot zolang de kaart niet is ingediend.

VEILIG

De eC3.2 is een beveiligde onlinedienst van de sociale zekerheid waartoe enkel jij als werknemer toegang hebt.

Het risico op verlies of beschadiging wordt herleid tot nul.

Je stuurt de controlekaart elektronisch naar ACLVB vanaf de vroegst toegestane bevestigingsdatum aangeduid op de kalender.

Onmiddellijk volgt een bevestiging en ben je dus gerust dat de kaart is ingediend.

MEER NOG

Geen post- of verplaatsingskosten! En ... tevens goed voor het milieu!

De elektronische controlekaart wordt beschikbaar gesteld via de portaalsite van de sociale zekerheid www.socialsecurity.be/burger of via de eC3.2 app.

Voorlopig blijft ook de papieren variant van de controlekaart bestaan wanneer je werkgever de eC3.2 niet invoert in het bedrijf. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

Vakantie in binnen- of buitenland? Met **CAZURA** is 't zo gepland!



OP ZOEK NAAR EEN VAKANTIEPLEKJE VOOR DE ZOMER? BIJ CAZURA VIND JE WAT JE ZOEKT.

Als **lid** van ACLVB (minimum 12 maanden) geniet je van **voordelige tarieven!**
Hou dus zeker je lidnummer bij de hand indien je een boeking wenst te maken.
Alle info op www.cazura.be. Eenvoudig online boeken en betalen!



VOLG ONS!

 www.facebook.com/cazura.nl

 www.instagram.com/cazura.nl

NOG VRAGEN?

mail naar info@cazura.be
of bel het nummer **09 396 76 00**