

# Je GPS op het werk

vakantie

ziekte

contract

loon

ontslag

tijdskrediet



Vrije visie, eigen stem



# Je GPS op het werk

Vrije visie, eigen stem



D/1831/2017/13/25000

V.U.: Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent. 07/2018

# Voorwoord

---

Beste lezer,

Je bent net gestart als werknemer, of maakt voor het eerst kennis met onze vakbond? Welkom! Deze brochure overloopt de verschillende etappes waarmee je tijdens een loopbaan te maken kan krijgen. Via een eenvoudige vraag- en antwoordformule word je in de juiste richting gezet om je rechten als werknemer optimaal te benutten. Bij elk antwoord wordt ook verwezen naar bijkomende, meer gespecialiseerde informatie over het desbetreffende onderwerp.

De inhoud van deze brochure is up to date tot 30.06.2018. Aarzel niet om bij twijfel over eventuele wijzigingen van de regels of bij meer specifieke toepassingsvragen voor jouw situatie gebruik te maken van de persoonlijke kwaliteitsservice van de Liberale Vakbond, bij onze afgevaardigde in je onderneming, of in je plaatselijk ACLVB-kantoor.



## INHOUDSOPGAVE

1. WELK SOORT CONTRACT HEB IK ONDERTEKEND?	7
2. WAT MOET ER ZEKER VERMELD ZIJN IN MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST?	10
3. WAT IS HET VERSCHIL TUSSEN DE ARBEIDSOVEREENKOMST EN HET ARBEIDSREGLEMENT?	12
4. ZIJN ER ANDERE DOCUMENTEN DIE IK ZEKER MOET KRIJGEN EN/OF BIJHOUDEN?	13
5. WELK LOON ZAL IK VAN MIJN WERKGEVER KRIJGEN?	14
6. HEB IK OOK RECHT OP ANDERE VERGOEDINGEN?	15
7. IK BEN ZIEK, WAT MOET IK DOEN EN HEB IK RECHT OP LOON?	17
8. IK HERSTEL VAN EEN ZIEKTE, KAN IK HET WERK GELEIDELIJK AAN HERVATTEN?	19
9. IK HEB EEN ONGEVAL GEHAD OP HET WERK, WIE BETAALT MIJN (ZIEKENHUIS)KOSTEN?	20
10. VAKANTIE! WANNEER EN HOELANG MAG IK VERLOF NEMEN?	22
11. WANNEER KRIJG IK MIJN VAKANTIEGELD?	24
12. DE FEESTDAG VIEL OP EEN ZONDAG, BEN IK DIE DAN KWIJT?	25
13. MOET IK OOK MIJN WETTELIJK VERLOF GEBRUIKEN VOOR FAMILIALE EN/OF ONVERWACHTE GEBEURTENISSEN?	27
14. (TIJDELIJK) MINDER WERKEN, KOM IK DAARVOOR IN AANMERKING?	29
15. EEN KINDJE OP KOMST! WAT BETEKENT DIT VOOR MIJN JOB?	31
16. WAT BETEKENT BETAALD EDUCATIEF VERLOF (BEV)?	32
17. WAT ZIJN DE BELANGRIJKSTE RECHTEN VAN DE WERKNEMER OP EEN RIJTJE?	33
18. MIJN COLLEGA WORDT GEPEST, WAT KUNNEN WE DOEN OM DIT TE STOPPEN?	35
19. MAG IK DEELNEMEN AAN EEN COLLECTIEVE ACTIE/STAKING?	37
20. ONTSLAG NEMEN OF KRIJGEN, KAN DAT OM HET EVEN WANNEER? EN WAT MOET IK DOEN?	38
21. WAT BETEKENT DE MOTIVERINGSPLICHT EN DE ONTSLAGBESCHERMING?	42
22. ZIJN ER NOG ANDERE OMSTANDIGHEDEN DIE KUNNEN LEIDEN TOT ONTSLAG OF BEËINDIGING VAN MIJN CONTRACT?	44
23. HEB IK RECHT OP SWT? (BRUGPENSIOEN)	46
24. WANNEER KAN IK MET PENSIOEN GAAN?	48



# 1. Welk soort contract heb ik ondertekend?

---

Vóór de aanvang van de arbeidsprestaties ontvang je een origineel exemplaar van de arbeidsovereenkomst. Heb je de arbeidsovereenkomst ondertekend? Proficiat, nu kan je aan de slag! Het is wel belangrijk om te weten **welk contract** je hebt getekend. Je kan dit achterhalen aan de hand van volgend 4 stappenplan:

**Eerst (stap 1)** maken we een onderscheid tussen verschillende **soorten arbeidsovereenkomsten**: heb je een contract getekend **rechtstreeks met de werkgever**, of is het via een uitzendbureau (interimcontract) verlopen? Als je een contract getekend hebt met een **uitzendbureau**, dan is dat uitzendbureau jouw werkgever, en niet het bedrijf waar je wordt tewerkgesteld.

Een contract met een uitzendbureau is van bepaalde duur, zo kan je elke week een nieuw contract hebben via het uitzendbureau bij een andere klant-gebruiker, de onderneming waarvoor je gaat werken. Dit contract moet ondertekend zijn vóór je het werk aanvat. Je hebt recht op dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden als de vaste werknemers van het bedrijf waar je werkt.

**!** **Nieuw:** de wet werkbaar en wendbaar werk heeft een juridisch kader gecreëerd dat het mogelijk maakt voor een uitzendbureau om een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd af te sluiten met een uitzendkracht. Van deze mogelijkheid kan voorlopig nog gebruik gemaakt worden, daarvoor moet het Paritair Comité voor de uitzendarbeid (PC 322) eerst nog de nodige algemeen verbindend verklaarde cao's afsluiten.

Andere soorten arbeidsovereenkomsten zijn:

- een arbeidsovereenkomst voor studenten/huisarbeiders/betaalde sportbeoefenaars;
- een vervangingsovereenkomst;
- een arbeidsovereenkomst met dienstencheques;
- flexijob-overeenkomst.

**Vervolgens (stap 2)** wordt in je arbeidsovereenkomst vermeld welk **statuut** je als werknemer zal hebben. Afhankelijk van de taken waarvoor jij bent aangenomen ben je een **arbeider, een bediende of een handelsvertegenwoordiger**.

Hoewel men momenteel volop werkt aan een 'eenheidsstatuut' blijft dit onderscheid nog belangrijk, aangezien de meeste sectoren nog een apart paritair comité hebben voor arbeiders en bedienden, en dus ook verschillende sectorafspraken. Daarenboven bestaan er nog steeds grote wettelijke verschillen tussen een arbeider en bediende zoals het recht op gewaarborgd loon tijdens ziekte, de berekening en uitbetaling van het vakantiegeld en de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te schorsen via tijdelijke (economische) werkloosheid.



**Als derde element (stap 3)** vermeldt je arbeidsovereenkomst de **duurtijd** van je contract. Het kan van bepaalde of onbepaalde duur zijn, of voor een duidelijk omschreven werk.

**Een contract van bepaalde duur** is een contract waarvan de duurtijd op voorhand duidelijk werd afgesproken. Dit kan bijvoorbeeld gaan van 1 dag tot de periode tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. Het recht van de werkgever om zo'n contract opeenvolgend te verlengen, is beperkt tot maximum 2 jaar, met maximum 4 opeenvolgende contracten.

Er bestaan strikte vormvoorwaarden die gerespecteerd moeten worden door de werkgever:

- het contract moet schriftelijk opgesteld zijn;
- de einddatum moet duidelijk zijn én het moet ondertekend zijn uiterlijk op het moment van indiensttreding.

Wanneer deze vormvoorwaarden niet werden nageleefd, wordt dit contract onmiddellijk en automatisch veranderd in een contract van onbepaalde duur.

**Een contract van onbepaalde duur** is een contract waarvan de eindduur op voorhand niet werd afgesproken. Het gaat eigenlijk over een openstaande plaats in het bedrijf, die dus continu ingevuld moet blijven. Zo'n contract betekent echter geenszins dat je niet ontslagen kan worden!

**Tot slot (stap 4)** zal ook in je arbeidsovereenkomst de **omvang van je arbeidsprestaties** vastliggen, voltijds of deeltijds. In principe betekent een **voltijdse** tewerkstelling dat je gemiddeld 38 uren per week werkt. Verschillende sectoren hebben hier echter van afgeweken, en kennen een lager gemiddelde.

Daarnaast kan het ook zijn dat in jouw sector of onderneming afgesproken is dat er gemiddeld 40 uren per week gewerkt wordt, waardoor de werknemer recht heeft op bijkomende verlofdagen (ADV-dagen).

Het kan ook zijn dat je een arbeidsovereenkomst hebt ondertekend voor een **deeltijdse** tewerkstelling. Net zoals bij een contract van bepaalde duur zijn hier strikte vormvoorwaarden:

- het contract moet schriftelijk zijn opgesteld;
- het moet vermelden of er sprake is van een vast of variabel uurrooster;
- het moet ondertekend worden uiterlijk op het ogenblik van indiensttreding.

Daarenboven zijn er ook een hele reeks inhoudelijke voorwaarden die de werkgever moet naleven. Zo moet de deeltijdse tewerkstelling minimaal 1/3 inhouden van een voltijdse prestatie, én mag elke prestatie niet minder dan 3 uur bedragen. De sanctie bij niet naleving van deze voorwaarden is de omzetting van het contract naar een voltijdse tewerkstelling.



**!** **Opgelet!** binnen de sectoren kunnen er uitzonderingen voorzien zijn op deze regels, ga zeker te rade bij je bestendig secretaris wanneer je vragen hierover hebt!

Deeltijds werken heeft niet enkel impact op je loon, maar ook op het opbouwen van andere rechten zoals het recht op jaarlijkse vakantie, opnamemogelijkheden van tijds-krediet, het pensioen, het recht op werkloosheidsuitkeringen, ...  
Informeer je tijdig, zo voorkom je onaangename verrassingen in de toekomst!

## 2. Wat moet er zeker vermeld zijn in mijn arbeidsovereenkomst?

---

Opdat een arbeidsovereenkomst geldig zou gesloten zijn, moeten volgende elementen aanwezig zijn:

### Een overeenkomst

Een arbeidsovereenkomst is in de eerste plaats een overeenkomst. Dit betekent dat er **wils-overeenstemming** moet zijn van beide partijen over de inhoud van het contract. Daarnaast moeten beide partijen **bekwaam** zijn om zo'n contract aan te gaan, moet het **voorwerp van de overeenkomst** **bepaalbaar** zijn en moet de overeenkomst een **geldige oorzaak** hebben.

De **wederzijdse verplichtingen** van de partijen zijn het verschaffen van werk, het betalen van loon en het verrichten van arbeid, en ze mogen niet strijdig zijn met de openbare orde, goede zeden en bepalingen van dwingend recht.

### Presteren van arbeid

In het contract moet vermeld staan **welke functie** de werknemer zal uitoefenen. De functie kan immers niet zomaar eenzijdig door de werkgever gewijzigd worden. Om discussies over het takenpakket zoveel mogelijk te vermijden, is het aan te raden om een functiebeschrijving op te stellen, of reeds bestaande functiebeschrijvingen up to date te houden. Daarenboven moet ook de **plaats van tewerkstelling** opgenomen zijn in het contract.

**!** **Opgelet!** de plaats van tewerkstelling wordt niet automatisch beschouwd als een element dat niet eenzijdig door de werkgever gewijzigd kan worden. Vaak wordt zelfs in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat de plaats van tewerkstelling gewijzigd kan worden wegens economische noodwendigheden. Het is dan ook belangrijk dat de afspraken die hierover mondeling werden gemaakt ook schriftelijk in het contract zijn opgenomen. Je kan dan ook reeds bij de ACLVB terecht vóór je je contract heb getekend, voor tips en weetjes bij het opstellen ervan!

Ook het **tijdstip** (begin en einde van de werkdag) waarop de prestaties geleverd moeten worden, moet duidelijk vermeld zijn. In heel wat gevallen kent de werknemer echter geen vast uurrooster. De verschillende uurroosters die van toepassing zijn in een onderneming, zijn dan terug te vinden in het arbeidsreglement. In geval van deeltijdse arbeid moet ook het werkrooster of de arbeidsregeling vermeld worden.

## Betalen van loon

Als tegenprestatie voor de arbeid die de werknemer heeft gepresteerd, moet de overeenkomst bepalen dat de werkgever loon zal betalen, alsook de wijze waarop het loon betaald wordt. Een contract voor het presteren van vrijwilligerswerk, is dan ook geen arbeidsovereenkomst.

In het contract moet vermeld staan welk loon de werknemer zal krijgen van de werkgever. Wanneer geen loon vermeld zou zijn, of het bedrag zou niet aangepast zijn aan de laatste indexeringen, dan heeft de werknemer in principe minstens recht op het op dat ogenblik geldende minimumloon.

## Onder gezag van de werkgever

Opdat er sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst, is het vereist dat de werknemer zijn arbeid verricht in een verhouding van ondergeschiktheid aan de werkgever. Zonder gezagsverhouding kan er dus geen arbeidsovereenkomst zijn, en bevindt men zich in het statuut van **zelfstandige**.

Het is in de praktijk niet altijd gemakkelijk om het onderscheid te maken tussen een werknemer en een zelfstandige. Bij vragen neem je best onmiddellijk contact op met je plaatselijk ACLVB-kantoor, wacht niet tot een controle van de sociale inspectie!

## Andere schriftelijke vermeldingen

De overeenkomst moet ook de **identiteit van de partijen** (naam en adres van de werknemer en de werkgever) vermelden. Om latere discussies te vermijden, dient ook de **datum van indiensttreding** opgenomen te worden. Bij een contract van bepaalde duur moet ook de einddatum van het contract vermeld zijn.

**!** **Opgelet!** De werkgever kan ook, naast de bovenstaande verplichte vermeldingen, extra voorwaarden of 'clausules' opnemen in de arbeidsovereenkomst. Voorbeelden zijn een niet-concurrentiebeding en een scholingsbeding. Voor de meeste clausules dienen een aantal voorwaarden gerespecteerd te worden, bijvoorbeeld dat het loon van de werknemer een bepaald bedrag moet overstijgen. Zulke clausules kunnen de mogelijkheden van de werknemer om zonder verplichtingen het bedrijf te verlaten om bij een nieuwe werkgever (concurrent) te werken, beperken.

Wanneer je twijfelt over de betekenis van bepaalde clausules in je arbeidsovereenkomst, neem dan zeker contact op met je ACLVB-kantoor.

### 3. Wat is het verschil tussen de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement?

---

In je **arbeidsovereenkomst** staan de afspraken die gemaakt werden tussen jezelf en de werkgever. Daarnaast bestaan er echter ook een heleboel rechten en plichten die gelden voor elke werknemer in het bedrijf.

Deze **collectieve afspraken** zijn opgenomen in het **arbeidsreglement**, zoals bijvoorbeeld:

- wanneer wordt het loon uitbetaald;
- op welke dag wordt een feestdag die valt op een zondag ingehaald;
- eventuele collectieve vakantieperiodes;
- welke uurroosters zijn van toepassing;
- wie is de preventieadviseur;
- wanneer en aan wie moet ik mijn ziekte melden.

Dit is een zeer belangrijk document, dat je best bij de start van de job eens doorneemt, en dat je bewaart op een goede plek waar je het snel kan terugvinden als je het nodig hebt.

Heb je vragen over een geplande wijziging van het arbeidsreglement, aarzel dan niet om dit te bespreken met de vakbondsafgevaardigden in je onderneming. Of kom even langs in een van onze kantoren, want de ACLVB is er uiteraard ook voor werknemers in kleinere bedrijven!

## 4. Zijn er andere documenten die ik zeker moet krijgen en/of bijhouden?

---

De **loonfiche** is het document waarmee je elke maand kan nagaan hoe je loon juist berekend werd en welke inhoudingen er op het loon gedaan werden.

Per uitbetalingsperiode moet daar worden vermeld:

- hoeveel dagen er gewerkt werd met telkens de vermelding van het aantal uren;
- de dagen waarop niet werd gewerkt en de reden van afwezigheid (bv. ziekte, vakantie);
- het brutobedrag van de verschillende loonbestanddelen;
- de bedragen die in aanmerking genomen worden voor de inhoudingen;
- de verschillende sociale en fiscale inhoudingen (RSZ en bedrijfsvoorheffing);
- de bedragen en de reden van iedere andere uitbetaling door de werkgever aan de werknemer gedaan (bv. tussenkomst internetverbinding bij werknemer thuis – onkostenvergoeding).

Aangezien op deze loonfiche ook je datum van indiensttreding vermeld wordt, je laatste functie en vaak ook het saldo van vakantiedagen, is dit een document dat je goed moet bewaren.

Heel veel werkgevers besteden deze berekeningen uit aan een **sociaal secretariaat**. Vergissingen bij het doorgeven van informatie over je tewerkstelling zijn aldus snel gemaakt. **Check daarom elke maand je loonfiche en kijk of alle gegevens kloppen.**

### MEER INFO?

Wanneer je vragen hebt over de berekening van je brutoloon naar nettoloon, of je gaat niet akkoord met de gegevens op de loonfiche, kan de ACLVB je zeker verder informeren en ondersteunen. Via de bruto-nettocalculator op de website van de ACLVB kan je een juiste berekening doen van je nettoloon.

[www.aclvb.be](http://www.aclvb.be) → hoe kunnen wij je helpen → [bruto-nettocalculator](#)

## 5. Welk loon zal ik van mijn werkgever krijgen?

---

In principe kan, in de privésector, vrij over het **loon onderhandeld worden tussen werknemer en werkgever**. Er bestaat echter wel een minimumkader dat de werkgever moet respecteren.

Zo werden in heel wat **sectoren** afspraken gemaakt omtrent het minimumloon gekoppeld aan functies en anciënniteit. Deze loonbarema-schalen zijn bindend voor de werkgevers die onder zo'n paritair comité vallen. Iedere overtreding hierop is strafbaar. Ook op het niveau van het **bedrijf** kunnen er collectieve afspraken gemaakt worden, beter gekend onder de functieclassificatie-lijsten.

Werknemers die niet gevat worden door afspraken op sector- en/of bedrijfsniveau, worden opgevangen door een afspraak die **interprofessioneel** werd gemaakt en dus voor alle werknemers in België geldt: het gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI).

Het **GMMI** is een minimuminkomen dat moet gerespecteerd worden op jaarbasis, en dat verschilt naargelang de leeftijd van de werknemer. Het is pas op het einde van het jaar of bij vertrek in de loop van het jaar dat nagekeken kan worden of dit minimum gerespecteerd werd. Hiervoor houdt men rekening met **al het loon in geld en in natura** dat men gekregen heeft en dat verband houdt met de 'normale arbeidsprestaties'.

Ook de premies (eindejaarspremie, variabel loon, ...) worden in aanmerking genomen. Cao nr. 43 somt op welke bedragen niet in rekening worden gebracht zoals het overloon, de opzegvergoeding, de vergoeding woon-werkverkeer, aanvullende vergoedingen bij werkloosheid, enz. Ook het vakantiegeld (zowel enkel als dubbel) mag niet in aanmerking worden genomen om te berekenen of het GMMI gerespecteerd werd.

### MEER INFO?

De bedragen van het GMMI kan je terugvinden op onze website:

<http://www.aclvb.be/nl/het-gmmi>

## 6. Heb ik ook recht op andere vergoedingen?

---

Er bestaan verschillende vergoedingen, premies en voordelen waarop jij eventueel recht kan hebben Zoals onder meer: **een eindejaarspremie**.

De veruit populairste onder de premies is de eindejaarspremie. Hij is zo goed ingeburgerd dat men soms vergeet dat dit **geen automatisch recht is voor elke werknemer**. Het moet voorzien zijn in een cao op sectoraal of ondernemingsniveau, in het arbeidsreglement, je individuele arbeidsovereenkomst, of de uitbetaling ervan moet een gebruik zijn in je bedrijf.

Aangezien er zoveel verschillende plaatsen zijn waar het recht kan ontstaan, zijn ook de **toekenningsvoorwaarden en de berekening van de eindejaarspremie zeer divers**.

Meestal wordt de premie pro-rata berekend: het recht wordt opgebouwd door effectieve prestaties en gelijkgestelde periodes van de individuele werknemer. De eindejaarspremie maakt deel uit van het loon. Er zijn dus ook socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op verschuldigd.

### Kostenvergoeding

Kosten die je maakt tijdens de arbeidstijd om je job te kunnen uitoefenen, zijn in principe ten laste van de werkgever. Een voorbeeld hiervan zijn de verplaatsingen met een privévoertuig voor beroepsdoeleinden, maar ook parkeertickets, bedrijfslunches, abonnementen op tijdschriften enzovoort kunnen hieronder vallen.

Deze kosten moeten terugbetaald worden, of er kan ook een maandelijks forfait afgesproken worden. Wanneer je deze kosten zelf draagt, moet je nakijken of je maandloon wel voldoende hoog is om, nadat deze kosten ervan worden afgetrokken, de grens van het minimumloon nog te halen.

Woon-werkverkeer wordt niet beschouwd als arbeidstijd, want het is een privé-verplaatsing, en kan aldus niet vallen onder de kostenvergoeding. Toch bestaat er een kader waarbinnen een deel van deze kosten vergoed worden.

Zo werden in verschillende sectoren cao's afgesloten die een vergoeding toekennen aan werknemers die kosten moeten maken om zich te verplaatsen naar het werk. Ook op het bedrijf kunnen hierover afspraken gemaakt worden, als die meer gunstig zijn dan wat er in de sector werd afgesproken.



**Bijvoorbeeld:** het ‘**derde-betalersysteem**’ is een overeenkomst tussen de werkgever en de NMBS, waarbij de werkgever 80% van de prijs van de treinkaart voor zijn rekening neemt en de NMBS de overige 20% ten laste neemt. Als werknemer maak je dan kosteloos gebruik van het openbaar vervoer om je naar het werk te verplaatsen.

Als vangnet hebben de sociale partners ook de **interprofessionele cao 19octies** afgesloten, die bijvoorbeeld een verplichte tussenkomst ten laste van de werkgever oplegt voor de kosten van je treinticket. Ook voor de verplaatsing met tram-bus-metro zijn er op interprofessioneel niveau regels voorzien. Het grootste verschil met de tussenkomst voor treinvervoer is dat er een minimum afstand moet zijn van 5 kilometer om te kunnen genieten van een terugbetaling.

**Fietsvergoeding** of een tussenkomst in het gebruik van een eigen wagen of motorfiets, zal eventueel op sectoraal of ondernemingsniveau geregeld zijn. Vraag meer uitleg aan je bestendig secretaris om te weten waarop je recht hebt!

## Extralegaal voordeel

Een extralegaal voordeel wordt niet beschouwd als loon, en is daarom niet onderworpen aan de fiscaliteit of de sociale lasten. Het kan toegekend zijn op basis van een cao die op niveau van de sector of het bedrijf werd afgesloten. **Bekende voorbeelden van zulke voordelen zijn eco-cheques, maaltijdcheques en het aanvullend pensioenplan.**

**!** **Opgelet!** aangezien het toegekend moet zijn in de sector of in de onderneming, heeft niet elke werknemer in België recht op deze extralegale voordelen. Je moet dus steeds nagaan onder welk paritair comité jouw bedrijf valt, en welke afspraken er binnen het bedrijf zijn gemaakt. Uiteraard is je bestendig secretaris hiervan op de hoogte en kan je bij hem/haar informatie opvragen.

## Cao 90

Bedrijven kunnen aan hun werknemers een bonus uitkeren wanneer vooraf vastgestelde collectieve doelstellingen werden behaald. Deze mogelijkheid zit vervat in cao 90, het betreft een niet-recurrent resultaatgebonden voordeel dat vrijgesteld is van belastingen en van de gewone socialezekerheidsbijdragen, voor zover het grensbedrag per kalenderjaar en per werknemer niet wordt overschreden.

### MEER INFO?

Wil je meer hierover meer weten dan kan je onze brochure: ‘**Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen – cao 90**’ raadplegen op [www.actvb.be/nl/publicaties](http://www.actvb.be/nl/publicaties).

## 7. Ik ben ziek, wat moet ik doen en heb ik recht op loon?

Wanneer je niet kan gaan werken wegens ziekte, moet je je **werkgever hierover onmiddellijk verwittigen**. Kijk in het arbeidsreglement welke afspraken hieromtrent gemaakt zijn:

- wie moet gecontacteerd worden (bv. personeelsdienst/ploegbaas);
- hoe moet de verwittiging gebeuren (telefonisch/per mail);
- en wanneer (bv. uiterlijk om 10 uur/1 uur voor aanvang).

Het indienen van een **medisch attest** is enkel verplicht wanneer het arbeidsreglement of een cao dit voorschrijft, of op verzoek van de werkgever. Het attest moet opgestuurd worden of afgegeven binnen 2 werkdagen vanaf de dag van de ongeschiktheid of van ontvangst van het verzoek, tenzij een andere termijn is bepaald bij cao of in het arbeidsreglement.

Tijdens deze periode van ziekte heb je in bepaalde gevallen, en met de juiste anciënniteit, **recht op gewaarborgd loon** ten laste van de werkgever. De regeling is nog steeds verschillend naargelang de zieke werknemer het statuut van arbeider of bediende heeft.

Statuut werknemer	Periode	Betaling werkgever	Mutualiteit
Arbeider	1ste – 7de dag	100% van het loon	niets
	8ste – 14de dag	85,88% van het begremsd loon	niets
	15de – 30ste dag	25,88% van begremsd brutoloon (€ 3 604,37) en 85% van loon boven dit plafond	60% van het begremsd loon (€83,18/dag)
Bediende met contract bepaalde duur of duidelijk omschreven werk van < 3 maand*	1ste – 7e dag	100% van het loon	niets
	8ste – 14de dag	86,93% van het begremsd loon	niets
	15de – 30ste dag	26,93% van begremsd brutoloon (€ 3 604,37) en 86,93% van loon boven dit plafond	60% van het begremsd loon (€83,18/dag)
Overige bedienden	1ste – 30ste dag	100% van het loon	niets

\* Bediende aangeworven voor een bepaalde duur van minder dan 3 maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van minder dan 3 maanden vereist. Als voorwaarde geldt minimum één maand (kalendermaand) ononderbroken in dienst. Indien hij geen maand anciënniteit heeft, zal hij zich moeten wenden tot zijn ziekenfonds wendend om uitkeringen te krijgen voor de dagen arbeidsongeschiktheid.

Wanneer je geen recht hebt op gewaarborgd loon, kan de tussenkomst van de mutualiteit gevraagd worden voor de uitbetaling van **ziekte-uitkeringen**.

**!** **Opgelet!** Er kan op sector- of bedrijfsniveau een aanvullend bedrag toegekend worden bovenop de ziekte-uitkering. Voor meer info, raadpleeg je bestendig secretaris of plaatselijk ACLVB-kantoor.

Tijdens de periode van ziekte heeft de werkgever het recht om de arbeidsongeschiktheid te laten controleren door een **controlegeneesheer**. Kijk na of er in je arbeidsreglement hierover specifieke verplichtingen bestaan. Sinds 2014 bestaat de mogelijkheid voor de werkgever om de verplichting in te voeren voor de werknemer om gedurende maximum 4 opeenvolgende uren zich thuis **ter beschikking te houden voor een bezoek van een controlearts**, zelfs al staat er op het medisch attest dat men het recht heeft om de woonst te verlaten. Zulke verplichting kan ingevoerd worden door een sector-cao of bij wijziging van het arbeidsreglement. Bij twijfel neem je best meteen contact op met je bestendig secretaris of je plaatselijk ACLVB-kantoor.

#### **MEER INFO?**

Alles over het gewaarborgd loon kan je terugvinden op: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

Wil je hierover meer weten dan kan je onze folder 'Wat te doen bij ziekte' raadplegen.



## 8. Ik herstel van een ziekte, kan ik het werk geleidelijk aan hervatten?

---

Wanneer een werknemer geruime tijd afwezig is geweest van de werkvloer wegens ziekte, is het niet evident om van de ene op de andere dag hetzelfde werk opnieuw voltijds aan te vatten. Ter ondersteuning van deze werknemers, werd het **re-integratietraject** ontworpen.

Het re-integratietraject, dat zowel door de werknemer als door de werkgever of de adviserend geneesheer aangevraagd kan worden, houdt in dat er:

- Ofwel tijdelijk aangepast of ander werk wordt uitgeoefend in afwachting van het opnieuw uitoefenen van het overeengekomen werk;
- Ofwel definitief aangepast of ander werk wordt uitgeoefend indien de werknemer definitief ongeschikt is voor het uitoefenen van zijn overeengekomen werk.

**!** **Opgelet!** Dit re-integratietraject is niet van toepassing na een arbeidsongeval of bij een beroepsziekte. Neem contact op met je ACLVB kantoor voor een andere gepaste begeleiding.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zal een grote rol spelen bij de gezondheidsbeoordeling van de werknemer. Tijdens zo'n gedeeltelijke werkhervatting ontvang je het loon van de werkgever voor de gepresteerde arbeid en behoud je daarnaast je arbeidsongeschiktheidsuitkering, voor de niet-gepresteerde werkdagen. Meer informatie omtrent de berekening van deze arbeidsongeschiktheidsuitkering kan je verkrijgen bij het ziekenfonds.

**!** **Opgelet!** Het re-integratietraject kan als resultaat geven dat je tijdelijk of definitief arbeidsongeschikt bent. Neem contact op met je ACLVB-kantoor voor de gepaste begeleiding.

## 9. Ik heb een ongeval gehad op het werk, wie betaalt mijn (ziekenhuis)kosten?

---

In België zijn werkgevers verplicht verzekerd tegen arbeidsongevallen van hun werknemers, zowel voor de vergoedingen van tijdelijke of blijvende arbeidsongeschiktheid als voor de terugbetaling van de medische kosten. Maar, wanneer is er sprake van een arbeidsongeval? Wie draagt de bewijslast? Welke medische kosten zullen worden vergoed? Hieronder een kort overzicht.

### Toepassingsgebied

De Arbeidsongevallenwet voorziet drie soorten arbeidsongevallen:

- het ongeval dat een werknemer overkomt **tijdens en door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst**;
- het ongeval dat zich voordoet **op de weg van en naar het werk**;
- het ongeval dat een werknemer buiten de uitoefening van zijn overeenkomst is overkomen maar dat **veroorzaakt is door een derde wegens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst**.

Een arbeidsongeval vereist het samengaan van een plotse gebeurtenis en een letsel. Aangezien er in de wet geen definitie of omschrijving terug te vinden is van deze begrippen, kan dit in de praktijk voor discussies zorgen, die in laatste instantie door de rechtbank zullen beoordeeld worden.

### Enkele regels zijn ondertussen wel een zekerheid geworden:

- Het begrip ‘plotse gebeurtenis’ is strikt afgebakend:
  - Er moet duidelijk een onderscheid zijn met een ziekte, en het letsel moet duidelijk voortkomen uit een aanwijsbare oorzaak op een welbepaald ogenblik tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.
  - Het ongeval moet niet alleen tijdens maar ook door de uitvoering van de overeenkomst hebben plaatsgevonden. Er moet dus een oorzakelijk verband bestaan tussen het opgelopen ongeval en de uitvoering van de overeenkomst (waarvan wel een ruime interpretatie mogelijk is).
- Het begrip ‘letsel’ mag ruim geïnterpreteerd worden:
  - Zowel de aantasting van lichamelijke als psychische integriteit, met of zonder arbeidsongeschiktheid tot gevolg, wordt aanvaard als ‘letsel’ (wonden, pijn, stijfheid, ...).
  - Niet enkel lichamelijke schade, ook bijvoorbeeld het breken van een bril of verlies van een hoorapparaat tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt aanvaard.

- Het begrip ‘het traject van en naar het werk’ moet geval per geval bekeken worden:
  - Onder van en naar het werk wordt het normale traject verstaan dat de werknemer moet afleggen om zich van zijn verblijfplaats te begeven naar de plaats waar hij werkt en omgekeerd.
  - In bepaalde omstandigheden zijn onderbrekingen of het maken van omwegen toegestaan. Het afzetten van kinderen op school wordt daarenboven gelijkgesteld met een normaal traject.

## Bewijslast

De werknemer moet in principe zelf bewijzen dat het om een arbeidsongeval gaat, maar wordt daarbij wel beschermd door de wet via **2 weerlegbare vermoedens**:

- als het slachtoffer zowel het bestaan van het letsel als de plotse gebeurtenis kan aanwijzen, wordt dat letsel vermoed door een ongeval te zijn veroorzaakt;
- als het ongeval overkomen is tijdens de uitvoering van de overeenkomst dan wordt vermoed dat het ook door de uitvoering van de overeenkomst werd overkomen (dit geldt niet voor ongeval van en naar het werk).

**!** **Opgelet!** De arbeidsongevallenverzekering kan echter altijd tegenbewijs leveren. Ga op tijd raad en bijstand vragen bij de ACLVB!

Om zoveel mogelijk twijfel weg te nemen, is het dan ook heel belangrijk dat je een arbeidsongeval onmiddellijk aangeeft, en niet de dag nadien! Is er niemand in de buurt? Stuur een sms naar collega's, familie, werkgever waarin je meldt wat er gebeurd is.

## Vergoedbare schade

Het slachtoffer heeft recht op iedere **verzorging** die hem zoveel mogelijk de lichamelijke toestand van voor het ongeval teruggeeft. Hieronder vallen zowel operaties, medicijnen, verplegingszorgen én revalidatie. Deze kosten vallen ten laste van de arbeidsongevallenverzekering.

Wanneer het arbeidsongeval blijvende arbeidsongeschiktheid tot gevolg zou hebben, zal bepaald worden welk **percentage van arbeidsongeschiktheid** dit meegeeft, waartegen dan een jaarlijkse vergoeding staat die de werknemer zal ontvangen.

## 10. Vakantie!

### Wanneer en hoelang mag ik verlof nemen?

---

#### Aantal dagen

Je recht op vakantiedagen dit jaar heb je opgebouwd door arbeidsprestaties en gelijkgestelde periodes in het voorgaande kalenderjaar. Heb je vorig kalenderjaar een volledig jaar voltijds gewerkt, dan heb je recht op **20 verlofdagen in een vijf dagenweek**. Heb je deeltijds gewerkt en/of maar enkele maanden, dan zal je recht op vakantie pro rata berekend worden.

Heb je vorig jaar niet gewerkt in de privésector, of ben je net afgestudeerd, dan zijn er **andere manieren om toch recht te hebben op vakantiedagen**, namelijk het recht op aanvullende vakantie, seniorvakantie en de jeugdvakantie.

#### MEER INFO?

In onze ACLVB-kantoren en op onze website, kan je hierover een brochure vinden '[Jaarlijkse vakantie](#)' met alle informatie over je rechten. Heb je liever een persoonlijk gesprek, dan kan je hiervoor bij je plaatselijk ACLVB-kantoor terecht.

#### Keuze van verlofperiode

Je kan niet zomaar zelf beslissen wanneer je je verlofdagen wenst op te nemen, hierover moet een **akkoord bestaan met de werkgever**. Dat akkoord kan bestaan op sectorniveau, zoals bijvoorbeeld er in de bouwsector een collectieve sluitingsperiode bestaat. Ook bedrijven, in samenwerking met de overlegorganen, kunnen opteren voor een **collectieve sluitingsperiode**.

Daarnaast kunnen afspraken over de **individuele verlofaanvraag en -opname** beschreven zijn in het arbeidsreglement. Bijvoorbeeld: "De aanvraag moet minstens 1 week op voorhand gebeuren, en moet minstens voor de helft opgenomen worden tijdens de schoolvakanties".

Als bovenstaande afspraken niet bestaan, dan zal je zelf een akkoord moeten sluiten met je werkgever. **Vertrekken zonder akkoord staat gelijk aan onwettige afwezigheid!**



De werkgever mag het je echter ook niet onmogelijk maken om met verlof te gaan, en er zijn enkele **wettelijke garanties** ingebouwd voor de werknemer zoals:

- De werkgever is verplicht om zijn werknemers hun verlof te laten opnemen in het vakantiejaar. De werkgever kan jou dus niet verplichten om blijven te werken en de verlofdagen uit te betalen. Anderzijds kan een werknemer die wegens langdurige ziekte zijn vakantie niet heeft kunnen uitputten, op basis van onze huidige wetgeving, dit niet overdragen, tenzij er anders is beslist op bedrijfsvlak.

**!** **Opgelet!** Heel wat bedrijven voorzien de mogelijkheid om vakantiedagen over te dragen naar het volgende jaar. Er bestaat hieromtrent een beperkt gedoogbeleid. Neem contact op met je bestendigsecretaris voor meer informatie hierover.

- 1 week van ononderbroken vakantieperiode moet door de werkgever toegekend worden;
- Werknemers hebben recht op 2 opeenvolgende weken verlof gedurende de periode van 01.05 tot 31.10 (jonger dan 18 jaar: 3 weken).



## 11. Wanneer krijg ik mijn vakantiegeld?

Het recht op vakantiedagen betekent ook recht op vakantiegeld, ongeacht je statuut. Dit vakantiegeld bestaat uit het loon voor de dagen dat je verlof neemt (enkel vakantiegeld), en een aanvullend gedeelte (dubbel vakantiegeld). Voor arbeiders en bedienden wordt dit vakantiegeld echter berekend en uitbetaald op verschillende wijze en tijdstip. Daarenboven is de berekening én de invulling van het loonbegrip complex. Hieronder vatten we de wettelijke principes samen:

	Berekening	Uitbetaling
Arbeider	15,38% van het brutoloon verdiend in het vakantiedienstjaar (aan 108%), aangevuld met een fictief loon voor gelijkgestelde periodes van inactiviteit.	<p><b>Wie:</b> Door de RJV of een bijzonder vakantiefonds (afhankelijk van de sector)</p> <p><b>Wanneer:</b> Verschillend per vakantiefonds, maar in principe rond mei, zowel enkel als dubbel in 1 keer</p>
Bediende	<p><b>In dienst:</b> Enkel: doorbetaling van het actuele normale loon Dubbel: 1/12 van 92% van het actuele loon bij uitbetaling × aantal gewerkte/gelijkgestelde maanden in vakantiedienstjaar</p> <p><b>Uit dienst:</b> 15,34% van het totale brutoloon, eventueel verhoogd met een fictief loon voor gelijkgestelde dagen, verdiend tijdens huidig en soms ook vorig kalenderjaar</p>	<p><b>Wie:</b> Door werkgever <b>Wanneer:</b> in dienst <b>Enkel:</b> bij opname van vakantiedag; <b>Dubbel:</b> Theorie: bij opname hoofdvakantie Praktijk: mei – juni</p> <p>Opgelet! Andere regels voor variabel loon!</p> <p><b>Wanneer: uit dienst</b> <b>Onmiddellijk bij uit dienst:</b> zowel saldo vakantiegeld op te nemen dit jaar als vervroegd vakantiegeld op te nemen volgend jaar (= vertrekvakantiegeld, opgelet! verrekening bij nieuwe werkgever!).</p>

Bovenop dit wettelijk vakantiegeld kunnen sectoren of bedrijven nog een aanvullend bedrag of percentage toekennen. Neem contact met je bestendig secretaris voor meer informatie hierover! Controleer elke maand op je loonfiche of al je tewerkstellingsprestaties goed vermeld zijn, en of periodes van ziekte of andere correct zijn weergegeven! Foute gegevens betekenen onvermijdelijk fouten in de berekening van het vakantiegeld!

**!** **Opgelet arbeiders!** Doe telkens aangifte van je rekeningnummer bij elke nieuwe werkgever die aangesloten is bij een verschillend vakantiefonds! Jaarlijks gaan tienduizenden euro's verloren aan vakantiegeld dat niet kan worden uitbetaald omdat er geen gegevens zijn van de rechtmatige ontvanger. Je kan het bedrag van je vakantiegeld te allen tijde consulteren via de portaalsite van de sociale zekerheid: [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)

## 12. De feestdag viel op een zondag, ben ik die dan kwijt?

---

België kent **10 wettelijke feestdagen**, voor de werknemer betekent dit 10 extra dagen waarop er niet gewerkt moeten worden en waarvoor men toch loon ontvangt. Op sector- en/of bedrijfsniveau kunnen er zelfs extra feestdagen worden toegevoegd. Wanneer deze feestdag valt op een **zondag of een gewone inactiviteitsdag** van de onderneming, dan moet er een vervangingsdag voorzien worden. Het begrip 'een gewone inactiviteitsdag' betekent een dag waarop volgens het arbeidsreglement van de onderneming niet wordt gewerkt.

Als iedere werknemer bij jou in het bedrijf bijvoorbeeld werkt van maandag tot en met vrijdag, dan is de zaterdag een gewone inactiviteitsdag. Indien er in jouw bedrijf werknemersgroepen met verschillend werkrooster zijn tewerkgesteld (bijvoorbeeld een weekploeg en een weekendploeg), dan kan het begrip een andere invulling krijgen voor elk van deze groepen. Indien er in je bedrijf 7 dagen op 7 wordt gewerkt, dan zal men per werknemer kijken of de feestdag samenvalt met een rustdag, en hiervoor individueel een vervangingsdag moeten voorzien.

**!** **Opgelet!** Voor deeltijdse werknemers is de regeling nog complexer, en moet een onderscheid gemaakt worden naar de wijze van tewerkstelling, zijnde met of zonder een vast uurrooster en een tewerkstelling gespreid over minder of evenveel dagen als een voltijdse werknemer. Meer info hierover kan je vinden op onze website of rechtstreeks bij je bestendig secretaris of plaatselijk ACLVB-kantoor.

Het **vaststellen van deze vervangingsdag** kan gebeuren op sectorniveau, zoniet moet het per bedrijf gebeuren met respect voor deze volgorde:

- door de ondernemingsraad, zoniet, door een akkoord tussen de werkgever en de syndicale afvaardiging;
- zoniet, door een akkoord tussen de werkgever en alle werknemers of elke werknemer individueel. Een voorbeeld van zo'n akkoord kan zijn dat elke werknemer zelf kan kiezen wanneer hij de vervangingsdag opneemt, als een extra dag jaarlijkse vakantie.

Deze vaststelling moet aan het personeel meegedeeld worden uiterlijk op 15 december van het voorafgaandelijke jaar. Als er niets werd vastgesteld, wordt de feestdag automatisch vervangen door de eerste gewone activiteitsdag die in de onderneming op die feestdag volgt (bijvoorbeeld maandag).

**!** **Opgelet!** Deze vervangingsdag is niet hetzelfde als het recht op een inhaalrustdag wanneer je toch gewerkt zou hebben op de feestdag! Meer info hierover kan je vinden op onze website of rechtstreeks bij je bestendig secretaris of plaatselijk ACLVB-kantoor.

**MEER INFO?**

Raadpleeg ook onze folder: 'Betaalde feestdagen'



## 13. Moet ik ook mijn wettelijk verlof gebruiken voor familiale en/of onverwachte gebeurtenissen?

In het Belgisch arbeidsrecht werd bij wet voorzien dat een werknemer, naar aanleiding van speciale gebeurtenissen, het recht heeft om van het werk afwezig te blijven zonder hiervoor een dag wettelijk verlof te moeten opnemen. Het gaat over klein verlet en verlof om dwingende redenen.

**Klein verlet** is het recht om met behoud van je normaal loon van het werk afwezig te blijven ter gelegenheid van bepaalde familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten. De volledige lijst van de redenen voor afwezigheid en het aantal dagen dat je mag afwezig zijn, kan je raadplegen op onze website. Hieronder een opsomming van de meest voorkomende gebeurtenissen:

Reden afwezigheid	Recht op afwezigheid
Huwelijk werknemer	2 dagen te kiezen
Huwelijk (klein)kind werknemer, (schoon)broer/zus, (schoon/stief)vader/moeder	de dag van het huwelijk
Overlijden echtgeno(o)t(e), kind werknemer, (schoon/stief)vader/moeder	3 dagen
Overlijden (schoon)broer/zus, (over)grootvader/moeder, (achter)kleinkind, (schoon)zoon/dochter	de dag van de begrafenis
Plechtige communie of deelname feest vrijzinnige jeugd van kind van werknemer	de dag van de plechtigheid of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zon-, feestdag of inactiviteitsdag valt

**!** **Opgelet!** Op sector- of ondernemingsniveau kan deze lijst meer uitgebreid zijn, met bijvoorbeeld klein verlet bij wettelijk samenwonen, een verhuis, enz. Laat je dus goed informeren vooraleer je een dag verlof opneemt!

**MEER INFO OP ONZE WEBSITE**  
[www.aclvb.be/nl/klein-verlet](http://www.aclvb.be/nl/klein-verlet)

**Verlof om dwingende reden** is het recht om afwezig te blijven van het werk, zonder behoud van loon, omwille van een onvoorziene gebeurtenis die jouw dringende en noodzakelijke tussenkomst vereist. Het recht op **10 dagen verlof** om dwingende reden per jaar werd door de sociale partners overeengekomen (cao nr. 45).

Deze cao somt enkele gebeurtenissen op die onder een dwingende reden worden verstaan:

- De ziekte, ongeval of hospitalisatie van de echtgen(o)ot(e) of de persoon met wie hij samenwoont, of een bloedverwant in de eerste graad (kinderen/ouders);
- De ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de werknemer, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp;
- Het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de werknemer partij is in het geding.

Uiteraard moet je je werkgever zo snel mogelijk hiervan verwittigen! Naast deze redenen staat het de werkgever en de werknemer vrij om in onderling akkoord andere gebeurtenissen vast te stellen die als een dwingende reden beschouwd moeten worden. Ook voor wat betreft het principe dat je voor deze dagen geen loon krijgt, kan een andere regeling uitgewerkt zijn op sectoraal of bedrijfsvlak. Informeer je bij je bestendig secretaris of je ACLVB-kantoor!

**MEER INFO?**

Raadpleeg onze folder '[verlof om dwingende redenen](#)'

## 14. (Tijdelijk) minder werken, kom ik daarvoor in aanmerking?

De combinatie werk/privé is niet altijd evident. In België bestaat daarom de mogelijkheid om tijdelijk je arbeidsovereenkomst deels of volledig te schorsen om te kunnen **zorgen voor** kinderen, voor zieke familieleden en voor het verlenen van palliatieve zorg. Zowel binnen het kader van tijdskrediet als thematische verloven bestaat er een systeem, waarbij je telkens recht hebt op een aanvullende RVA-uitkering. Een overzicht van de principes kan je hieronder vinden, voor uitzonderingen en detailinformatie verwijzen we je graag door naar onze ACLVB-kantoren:

Zorg kind	Thematisch verlof: ouderschapsverlof	Tijdskrediet: motief zorg eigen kind	Tijdskrediet: motief zorg gehandicapt kind
Voorwaarden werknemer	12 maanden in dienst binnen de 15 maanden voor de aanvraag	24 maanden in dienst	24 maanden in dienst
Voorwaarden kind	maximum 12 jaar (21 jaar wanneer kind lichamelijke of mentale beperking heeft)	maximum 8 jaar	maximum 21 jaar
Periode	4 maand voltijds of 8 maanden 1/2 of 20 maanden 1/5 of 40 maanden 1/10 (misschien binnenkort)	51 maanden, voltijds, halftijds of deeltijds 1/5	

Zorg zieke	Thematisch verlof: medische bijstand	Tijdskrediet: motief zorg zwaar ziek gezins- of familieled
Voorwaarden werknemer		24 maanden in dienst
Voorwaarden zieke	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gezinslid;</li> <li>• familiedid: bloedverwant tot in de 2e graad, aanverwant door huwelijk of wettelijke samenwoning tot in de 1ste graad;</li> <li>• zware ziekte; bewijs via medisch attest met vermelding van duurtijd (vermelding duurtijd niet nodig voor medische bijstand minderjarig kind).</li> </ul>	
Periode	12 maanden (24 indien alleenstaande) of 24 maanden voor de vermindering van prestaties (48 indien alleenstaande)	51 maanden, voltijds, halftijds (cao nodig, niet voor minderjarig kind) of deeltijds (1/5)

Zorg palliatief	Thematisch verlof: palliatief verlof	Tijdskrediet: palliatief verlof
Voorwaarden werknemer		24 maanden in dienst
Voorwaarden palliatieve	<ul style="list-style-type: none"> <li>• medisch attest van behandelend geneesheer;</li> <li>• identiteit moet niet vermeld zijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• medisch attest van behandelend geneesheer;</li> <li>• identiteit moet niet vermeld zijn.</li> </ul>
Periode	1 maand, 2x verlengbaar met 1 maand, voltijds, halftijds of deeltijds (1/5)	51 maanden voltijds, halftijds (cao nodig) of deeltijds (1/5), 1 maand verlengbaar met 1 maand

Thematisch verlof is een recht dat je kan opnemen per persoon waarvoor je het verlof opneemt. Tijdskrediet is echter een eenmalig recht op 51 maanden, dat je zelf moet verdelen over de verschillende thema's of personen! Tijdskrediet kan ook gebruikt worden om je arbeidsprestaties tijdelijk te verminderen met het oog op het volgen van een **opleiding**.

Je kan echter niet 36 maanden voltijds, halftijds of deeltijds (1/5) tijdskrediet opnemen én daarnaast nog eens tijdskrediet met motief 'zorg' nemen (maar met een maximum van 51 maanden op de carrière).

**Bijvoorbeeld:** Wanneer je reeds 51 maanden tijdskrediet met motief zorg hebt opgenomen, kan je nadien geen 36 maanden tijdskrediet opleiding nog opnemen. Een combinatie van de 2 is mogelijk, zolang het maximum aantal maanden niet overschreden is, bijvoorbeeld eerst 36 maanden tijdskrediet met motief opleiding opnemen en nadien 15 maanden tijdskrediet met motief zorg.

De voorwaarden die je moet vervullen om dit recht op te nemen (bv. erkende opleiding, aanwezigheidsattest) kan je op onze website terugvinden.

Naast het tijdskrediet met motief bestaat er ook tijdskrediet **eindeloopbaan**, dat jou de kans biedt om je arbeidsprestaties te verminderen vanaf 60 jaar met uitkeringen tot aan je pensioen. Ook hier zijn er verschillende voorwaarden waaraan je moet voldoen, en bestaan er uitzonderingen op de leeftijdsvereiste. Vraag zeker meer info bij je plaatselijk ACLVB-kantoor.

#### MEER INFO OVER TIJDSKREDIET

[www.aclvb.be/nl/tijdskrediet](http://www.aclvb.be/nl/tijdskrediet)

## 15. Een kindje op komst! Wat betekent dit voor mijn job?

---

Eerst en vooral, proficiat! Een baby in huis zet je hele leven op zijn kop. Gelukkig kunnen de (toekomstige) ouders gebruikmaken van enkele verlofsystemen om dit nieuwe leven combineerbaar te maken met hun job.

**Voor de (toekomstige) mama:** In totaal heb je recht op 15 weken zwangerschapsverlof (17 bij een meerling). Het prenataal verlof (verlof vóór de bevalling) mag maximaal 6 weken zijn, het postnataal verlof (verlof na de bevalling) moet minimaal 9 weken zijn. Ook de laatste 7 werkdagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum zijn verplichte rust. Sedert 1 april 2009 kunnen werkneemsters die bevallen, onder bepaalde voorwaarden, de laatste 2 weken van hun moederschapsverlof omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Deze dagen moeten worden opgenomen in een periode van 8 weken vanaf de hervatting van het werk. Tijdens het zwangerschapsverlof krijg je geen loon, maar wel een uitkering die betaald wordt door het ziekenfonds. De eerste 30 dagen krijg je een uitkering die gelijk is aan 82% van jouw brutoloon, nadien krijg je 75% van het begreemd loon (max. € 104,80/d).

**!** **Opgelet!** Aangezien de uitbetaling verloopt via het ziekenfonds, dien je tijdig met hen contact op te nemen. Je mag er dus niet van uitgaan dat je automatisch deze uitkering zal krijgen!

In sommige sectoren (of in arbeidsreglement) kan je, aansluitend op het zwangerschapsverlof, borstvoedingsverlof opnemen. Tijdens deze periode krijg je geen loon noch uitkering, tenzij anders bepaald in de sector-cao (of arbeidsreglement).

**Voor de papa:** Elke vader heeft recht op 10 werkdagen vaderschapsverlof, die opgenomen dienen te worden binnen de 4 maanden na de dag van de bevalling. Tijdens de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof krijg je het volledige loon van de werkgever. Tijdens de zeven volgende dagen van het vaderschapsverlof zal je een uitkering ontvangen van het ziekenfonds. Bij hospitalisatie of overlijden van de moeder kan moederschapsverlof in vaderschapsverlof omgezet worden om de opvang van het kind te verzekeren.

**Voor de ouders:** Zowel de vader als de moeder kunnen gebruikmaken van tijdskrediet met motief zorg én/of thematisch verlof ouderschapsverlof, om hun arbeidsprestaties tijdelijk te verminderen en zo werk en gezin zo goed mogelijk te combineren (zie vraag 14).

Naast hun deeltijds loon wordt er een uitkering van de RVA toegekend.

**Voor de adoptieouders:** De adoptieouders hebben recht op 6 weken verlof, waarvan de eerste 3 dagen door de werkgever worden betaald, de rest door de mutualiteit. Bij adoptie van een kindje dat ouder is dan 3 jaar, worden 4 weken verlof toegekend.



## 16. Wat betekent Betaald Educatief Verlof (BEV)?

---

Mensen moeten tijdens hun leven omgaan met vele maatschappelijke veranderingen en worden geacht op de hoogte te zijn van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën én de veranderingen op de arbeidsmarkt. Via het BEV wordt de tijd gecreëerd voor werknemers om zich, met behoud van hun begrensd loon, bij te scholen en opleidingen te volgen die hun maatschappelijke en professionele inzetbaarheid verhogen. Er kunnen beroepsopleidingen of algemene opleidingen gevolgd worden.

**!** **Opgelet!** Vandaag is het BEV een gewestelijke materie, de regels zijn dus verschillend in Vlaanderen, Brussel en Wallonië.

In Vlaanderen ligt het aantal uren BEV tussen minimum 80 en maximum 120 uren, afhankelijk welk soort opleiding je volgt en deze al dan niet samenvalt met je arbeidstijd. Een overzicht hiervan kan je terugvinden op <http://www.comé.be/praktische-info/uitleg-bev-en-sv>

**!** **Opgelet!** Voor het volgen van opleidingen die voorbereiden op knelpuntberoepen of die leiden naar een eerste diploma (hoger) secundair onderwijs kan een verhoogd aantal uur toegekend worden. Het gaat daarbij steeds om opleidingen die tot een erkende beroepsopleiding moeten behoren.

Naast Betaald Educatief Verlof bestaat er ook Syndicaal Verlof voor afgevaardigden in de ondernemingsorganen en voor syndicale delegees. Hoeveel dagen syndicaal verlof je hebt, hangt af van de sector waarin je werkt en eventuele bedrijfsafspraken. Als je een vorming volgt onder syndicaal verlof, lijdt je geen loonverlies. Afhankelijk van de sectorale regeling, wordt je loon betaald door de werkgever, een sectorfonds of de vakbond.

### MEER INFO?

De ACLVB biedt een ruim gamma algemene opleidingen aan over arbeidsrechtelijke thema's, de actualiteit én vormen in het kader van mens-maatschappij.

Kies welke vorming jij graag zou volgen en schrijf je tijdig in! Voor meer info neem contact op met onze Vormingsdienst (tel. 09 242 39 63) of surf naar [www.comé.be](http://www.comé.be)

## 17. Wat zijn de belangrijkste rechten van de werknemer op een rijtje?

---

### Recht op werk

De werknemer heeft het recht om arbeid te verrichten op de wijze, het tijdstip en de plaats zoals overeengekomen. Deze essentiële afspraken kan de werkgever niet eenzijdig wijzigen. De werkgever kan de werknemer dan ook niet minder dan het overeengekomen aantal uren per week tewerkstellen, doet hij dat wel dan is er een schadevergoeding verschuldigd gelijk aan het gederfde loon.

### Recht op loon

De werkgever is verplicht het loon te betalen op de wijze en tijdstip en de plaats zoals overeengekomen. Sinds 1 oktober 2016 is de girale betaling de regel en is de uitbetaling van het loon van hand tot hand de uitzondering geworden. In heel wat bedrijven worden arbeiders en bedienden nog steeds op een ander tijdstip uitbetaald. Het loon van arbeiders wordt in 2 keren uitbetaald: een voorschot en een saldo, terwijl dat van bedienden integraal gestort wordt op het einde van de maand. De werkgever moet de betaling verrichten uiterlijk tegen de 7de werkdag na de periode waarop het loon betrekking heeft. Bij laattijdige betaling zijn er van rechtswege interesten verschuldigd. Binnen jouw bedrijf kunnen er echter afspraken gemaakt worden om het loon vroeger uit te betalen.

### Recht op werkmateriaal en veilige omgeving

De werkgever moet voor de uitvoering van het werk de nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking stellen. De werkgever moet ook zorgen voor een veilige en een gezonde werkomgeving. Goede verlichting, aangepaste temperatuur, bescherming tegen gehoorschade, een geschikte kantoorstool, ...

Dit zijn maar enkele voorbeelden van items die door de werkgever voorzien moeten worden. Daarnaast bestaat er voor vele functies een verplicht terugkerend gezondheidstoezicht.

#### **MEER INFO?**

Heb je vragen of klachten over jouw werkplek?

Neem contact op met het CPBW in je bedrijf, of de preventieadviseur!

## Recht op privacy

Ieder individu heeft recht op eerbiediging van zijn privéleven, ook op de arbeidsplaats. Daartegenover staat het recht van de werkgever om leiding en toezicht uit te oefenen op het werk van zijn werknemers.

Er is echter een grens tussen de gewettigde controle door de werkgever en de ongeoorloofde inmenging in het privéleven van de werknemer. De privacywet beschermt de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens en is ook van toepassing in het raam van arbeidsrelaties. De verwerking van persoonsgegevens betekent bijvoorbeeld het bewaren, opvragen, raadplegen of gebruiken van informatie uit een gepersonaliseerd werkmailadres.

Een van de basisregels daaromtrent is dat de verwerking een rechtmatig doel moet hebben, zoals bijvoorbeeld het verzekeren van de continuïteit van het bedrijf bij afwezigheid van de werknemer. Daarnaast moet de verwerking ook proportioneel zijn: de inbreuk op de privacy moet dus in verhouding zijn met het te bereiken doel.

Tot slot moet de werknemer ook geïnformeerd worden over wat er met zijn of haar gegevens gebeurt, en voor welk doel. De werknemer heeft het recht van toegang tot en inzage van de gegevens die over hem of haar worden verwerkt. Dit gebeurt op eenvoudig verzoek bij de werkgever die dit niet kan weigeren.

### MEER INFO?

Raadpleeg onze brochure 'eerbiediging van het privéleven op het werk'

[www.aclvb.be/nl/publicaties](http://www.aclvb.be/nl/publicaties)

## 18. Mijn collega wordt gepest, wat kunnen we doen om dit te stoppen?

---

Pestgedrag op het werk kan niet getolereerd worden. De gevolgen voor je collega kunnen zeer ernstig zijn, van een permanent angstig gevoel tot zelfs een zware depressie. Daarom is het belangrijk om in eerste instantie je solidariteit te tonen en een luisterend oor te bieden. Vervolgens kan je je collega ook informeren over de verschillende mogelijkheden om dit ongewenst gedrag officieel te melden en te doen stoppen.

### Wat is pesten?

Pesten wordt omschreven als onredelijk gedrag, gericht op steeds dezelfde werknemer, en dat herhaaldelijk plaatsvindt. Het gaat over vernederend, vijandig of intimiderend gedrag op het werk, en gaat vaak samen met een verkeerd gebruik van machtsmiddelen. De werknemer kan zich tegen dit gedrag moeilijk verweren, en het risico bestaat dat zijn gezondheid en veiligheid worden aangetast.

**!** **Opgelet!** Een tijdelijk heftig conflict met een collega of het tirannieke gedrag van een werkgever tegen iedereen, worden niet beschouwd als pesten.

Pestgedrag kan verschillende vormen aannemen, en ook de redenen waarom er gepest wordt zijn divers. De wetgeving m.b.t. 'pesten op het werk' bevat specifieke bepalingen om werknemers te beschermen tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

### Wat kan er tegen pesten gedaan worden in jouw bedrijf?

In eerste instantie moeten dergelijke gedragingen zoveel mogelijk voorkomen worden. De werkgever verplicht de werkgever daarom om een risicoanalyse uit te voeren en preventie maatregelen te nemen. Een gevaar voor pesten kan immers ontstaan bij een slechte arbeidsorganisatie, zoals werken onder stress en onduidelijke communicatie met de leidinggevende. Een werkgever die geen preventiebeleid voert of niet de passende maatregelen treft, kan strafrechtelijk vervolgd worden.

In tweede instantie moet de werkgever verplicht een interne dienst voor bescherming en preventie op het werk inrichten, met aanstelling van een interne of externe preventieadviseur psychosociale aspecten en eventueel een vertrouwenspersoon. In een onderneming met minder dan 20 werknemers kan de werkgever zelf preventieadviseur zijn. De gegevens van deze personen kan je terugvinden in het arbeidsreglement. Bij deze persoon kunnen mensen terecht met hun verhaal.

## Wat kan de gepeste collega concreet doen?

De werknemer die het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan kiezen tussen 3 actiemogelijkheden om dit gedrag te stoppen:

- **De interne procedure:** De werknemer kan zich wenden tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten voor een persoonlijk gesprek.
- **De arbeidsinspectie:** De inspectiedienst kan de maatregelen die door de preventieadviseur werden voorgesteld of andere maatregelen aan de werkgever opleggen.
- **De rechterlijke procedure:** De arbeidsauditeur kan de zaak doorverwijzen naar de strafrechtbank zodat de daders strafrechtelijk vervolgd kunnen worden. Werknemers kunnen ook rechtstreeks een strafrechtelijke vervolging instellen, maar dan moet er wel sprake zijn van een misdrijf uit het (sociaal) strafwetboek, zoals opzettelijke slagen en verwondingen.

### MEER INFO?

De uitgebreide regelgeving en procedure kan je terugvinden in onze brochure 'pesten op het werk' [www.aclvb.be/nl/publicaties](http://www.aclvb.be/nl/publicaties)



## 19. Mag ik deelnemen aan een collectieve actie/staking?

---

Het stakingsrecht is een sociaal grondrecht, waarop elke werknemer beroep kan doen. Het is het recht om het werk te staken en actie te voeren, als drukkingsmiddel om de rechten van de werknemers te verdedigen. Deelnemers aan een staking zijn niet aan het werk, en hebben dus geen recht op loon.

Wanneer je bent aangesloten bij een vakbond, heb je wel recht op een stakersvergoeding voor die dag. Stakingsdagen worden wel gelijkgesteld met gepresterde dagen voor de opbouw van socialezekerheidsrechten.

Op sectorniveau kunnen er afspraken gemaakt worden ter bescherming van de vitale behoeften van een samenleving, zoals bijvoorbeeld dringende hulpverlening in ziekenhuizen. Ook binnen het bedrijf kunnen er afspraken bestaan betreffende de aankondiging van een staking, een afgesproken periode van sociale vrede, enz.

Op de website van de ACLVB kan je gratis een uitgebreide brochure raadplegen over het ontstaan en de stand van zaken betreffende het stakingsrecht in de privésector in België.  
[www.aclvb.be/nl/stakingsrecht](http://www.aclvb.be/nl/stakingsrecht)

## 20. Ontslag nemen of krijgen, kan dat om het even wanneer? En wat moet ik doen?

---

De beslissing om de arbeidsovereenkomst stop te zetten kan op elk ogenblik genomen worden, door zowel werknemer als werkgever. Het is wel zo dat er specifieke ontslagregels gelden die, afhankelijk van jouw persoonlijke situatie, het recht (of de plicht) openen tot een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, een verbrekingsvergoeding, een schadevergoeding of een beschermingsvergoeding.

### Contract van onbepaalde duur

Je werkgever kan een einde maken aan de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, via een opzegging of een verbreking. Wanneer je een (aangetekende) opzeggingbrief ontvangt, betekent dit dat je arbeidsovereenkomst pas eindigt nadat je eerst nog een bepaalde termijn (de opzegtermijn) hebt gewerkt.

Je werkgever kan echter ook beslissen om het contract te verbreken, waardoor het onmiddellijk beëindigd wordt en hij je een verbrekingsvergoeding zal betalen. De werknemer die het contract wil opzeggen, moet dat doen per aangetekend schrijven of met overhandiging van de opzegbrief met ontvangstbewijs. Hij of zij zal ook nog een opzeggingstermijn moeten presteren, die echter korter is dan die wanneer de beslissing door de werkgever werd genomen.

De opzeggingstermijn is sinds 01.01.14 gelijkgesteld voor nieuwe arbeidsovereenkomsten van arbeiders en bedienden, en hangt af van de anciënniteit opgebouwd in de onderneming. Voor werknemers die reeds vóór 01.01.14 in dienst waren, dient de berekening van hun opzeg deels rekening te houden met de oude regels, die verschillend waren voor arbeiders en bedienden.

**!** **Nieuw:** de opzeggingstermijnen zijn gewijzigd voor werknemers met een anciënniteit tot 6 maanden. Onderstaande tabel geeft in een oogopslag de nieuwe termijnen die van toepassing zijn bij een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Opzeg door werkgever:  
geldende opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn	Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 1 maand	1 week	13 < 14 jaar	42 weken
1 < 3 maanden	1 week	14 < 15 jaar	45 weken
3 < 4 maanden	3 weken	15 < 16 jaar	48 weken
4 < 5 maanden	4 weken	16 < 17 jaar	51 weken
5 < 6 maanden	5 weken	17 < 18 jaar	54 weken
6 < 9 maanden	6 weken	18 < 19 jaar	57 weken
9 < 12 maanden	7 weken	19 < 20 jaar	60 weken
12 < 15 maanden	8 weken	20 < 21 jaar	62 weken
15 < 18 maanden	9 weken	21 < 22 jaar	63 weken
18 < 21 maanden	10 weken	22 < 23 jaar	64 weken
21 < 24 maanden	11 weken	23 < 24 jaar	65 weken
2 < 3 jaar	12 weken	24 < 25 jaar	66 weken
3 < 4 jaar	13 weken	25 < 26 jaar	67 weken
4 < 5 jaar	15 weken	26 < 27 jaar	68 weken
5 < 6 jaar	18 weken	27 < 28 jaar	69 weken
6 < 7 jaar	21 weken	28 < 29 jaar	70 weken
7 < 8 jaar	24 weken	29 < 30 jaar	71 weken
8 < 9 jaar	27 weken	30 < 31 jaar	72 weken
9 < 10 jaar	30 weken	31 < 32 jaar	73 weken
10 < 11 jaar	33 weken	32 < 33 jaar	74 weken
11 < 12 jaar	36 weken	33 < 34 jaar	75 weken
12 < 13 jaar	39 weken	34 < 35 jaar	76 weken



## Opzeg door werknemer: geldende opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden:

Anciënniteit	Opzeggingstermijn
< 3 maanden	1 week
3 < 6 maanden	2 weken
6 < 12 maanden	3 weken
12 < 18 maanden	4 weken
18 < 24 maanden	5 weken
2 < 4 jaar	6 weken
4 < 5 jaar	7 weken
5 < 6 jaar	9 weken
6 < 7 jaar	10 weken
7 < 8 jaar	12 weken
≥ 8 jaar	13 weken

Elk lid kan bij de ACLVB terecht voor een gedetailleerde persoonlijke berekening van zijn of haar opzeggingstermijn. Daarenboven kan de ACLVB voor jou ook de opzeggingsvergoeding betaald door de werkgever controleren, en indien nodig, het nog verschuldigde opvragen.

### **Contract van bepaalde duur (of duidelijk omschreven werk)**

Een contract van bepaalde duur neemt automatisch een einde wanneer de einddatum wordt bereikt, zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

Wenst men het contract voortijdig stop te zetten, dan gelden er speciale regels:

- de opzeg moet gebeuren tijdens de eerste helft van de overeengekomen duurtijd (maximum 6 maanden);
- of het contract wordt voortijdig verbroken met het betalen van een verbrekingsvergoeding (het loon tot einddatum contract met maximum het loon van de geldende opzegtermijn bij contract van onbepaalde duur × 2).

## Wat moet je doen?

- Als je ontslagen wordt, moet je van je werkgever een aantal documenten ontvangen, zoals een C4, een tewerkstellingsattest en een vakantie-attest.
- Je hebt ook recht op een aantal vergoedingen: naast een eventuele verbrekingsvergoeding (zie hoger), heb je nog recht op een deel van je vakantiegeld, een pro rata eindejaarspremie, eventueel de uitbetaling van feestdagen, ...
- In sommige gevallen heb je recht op outplacement, waarbij je geholpen wordt om een nieuwe job te zoeken. Heb je een opzegtermijn of een opzegvergoeding van minstens 30 weken, of is dit niet het geval maar ben je minstens 45 jaar, dan heb je recht op outplacement.

In geval van ontslag doe je er goed aan om sowieso contact op te nemen met je plaatselijk ACLVB secretariaat, of surf naar [www.aclvb.be/nl/thema/ontslag](http://www.aclvb.be/nl/thema/ontslag).

## 21. Wat betekent de motiveringsplicht en de ontslagbescherming?

---

Sinds 1 april 2014 is de werkgever verplicht om zijn ontslagbeslissing te motiveren, wanneer de ontslagen werknemer hiernaar vraagt. Buiten enkele uitgesloten categorieën, die opgesomd worden in cao 109 en strikt geïnterpreteerd moeten worden, gaat het hier over een algemene verplichting.

De procedure gaat als volgt:

1. De werknemer richt zijn vraag per aangetekend schrijven naar de werkgever, binnen de 2 maanden nadat het contract werd beëindigd. Wanneer er sprake is van een (lange) opzegtermijn, dient de vraag gesteld te worden binnen de 6 maanden nadat de opzegtermijn werd betekend.
2. Antwoordt de werkgever niet tijdig (binnen de 2 maanden), dan maakt de ontslagen werknemer aanspraak op een forfaitaire vergoeding gelijk aan 2 weken loon.
3. Als daarnaast zou blijken dat de ontslagbeslissing kennelijk onredelijk was, kan een bijkomende schadevergoeding gevorderd worden die gaat van 3 tot 17 weken loon.

Een specifieke motiveringsplicht bestaat soms ook op het niveau van de sector of op bedrijfsniveau. Een ontslagbeleid kan bijkomende verplichtingen opleggen aan de werkgever, zoals de werknemer uitnodigen voor een gesprek, ingebrekestellingen versturen, een begeleidingsplan opstellen, enz. Wanneer de werkgever de regels uit dit specifiek ontslagbeleid niet zou respecteren, zal hij gesanctioneerd worden zoals voorzien in hetzelfde ontslagbeleid.

### MEER INFO?

De sectorverantwoordelijken en de bestendig secretaris verantwoordelijk voor jouw bedrijf kunnen je hierover verder informeren.

Daarenboven geniet je als werknemer in bepaalde gevallen van een bijkomende bescherming tegen ontslag. Deze bijkomende bescherming betekent niet dat de werkgever je niet kan ontslaan, doch wel dat er strengere voorwaarden zijn, die de ontslagen werknemer een extra beschermingsvergoeding toekennen indien de werkgever ze niet naleeft.

De werkgever zal in de meeste gevallen moeten aantonen dat de reden van zijn ontslagbeslissing niets te maken heeft met de reden waarom de werknemer wordt beschermd.



De meest bekende beschermingsstatuten zijn die van de afgevaardigde (voor wie nog strengere regels gelden), de zwangere werkneemster, en de werknemer die tijdelijk zijn arbeidsprestaties heeft verminderd (bv. tijdskrediet).

**MEER INFO?**

Er bestaan meer dan 20 verschillende situaties waarbij een werknemer beschermd wordt tegen ontslag. Hierover kan je meer informatie vinden in onze Weetwijzer, of je kan steeds contact opnemen met je plaatselijk ACLVB-kantoor.

## 22. Zijn er nog andere omstandigheden die kunnen leiden tot ontslag of beëindiging van mijn contract?

---

Jazeker, het ontslagrecht houdt nog veel meer in, en kan onmogelijk volledig besproken worden in deze brochure. Hieronder volgt een beperkte opsomming van andere situaties waarmee je als werknemer te maken kan krijgen.

### Ontslag om dringende reden

Wanneer een werknemer (of werkgever) een zware fout heeft begaan of een bepaalde handeling heeft verricht, waardoor de werkgever (of werknemer) van oordeel is dat het definitief onmogelijk is geworden om de arbeidsrelatie nog langer in stand te houden, kan er een ontslag om dringende reden plaatsvinden. Dit is een van de zwaarste sancties mogelijk, aangezien het contract onmiddellijk wordt verbroken zonder enige opzegtermijn of vergoeding. Er zijn dan ook verschillende voorwaarden waaraan strikt voldaan moet zijn opdat zulk ontslag om dringende reden rechtmatig kan plaatsvinden.

### Contractbreuk

De wil om het contract te beëindigen kan ook afgeleid worden uit handelingen van een van de partijen. Hier spreekt men van contractbreuk, waarbij van de partij die impliciet de beslissing zou genomen hebben, een verbrekingsvergoeding kan gevorderd worden. De stilzwijgende verbreking kan blijken uit het niet nakomen door een partij van haar contractuele verplichtingen, of de eenzijdige wijziging van de overeenkomst door een van de partijen. De partij die contractbreuk inroept, draagt de bewijslast van zowel het niet nakomen van de verplichtingen of van de eenzijdige wijziging, als de aanwezigheid van de intentie. Het inroepen van contractbreuk is dan ook niet zonder risico, raadpleeg zeker vooraf onze diensten!

### Collectief ontslag

Wanneer meerdere werknemers uit hetzelfde bedrijf in een periode van 60 dagen ontslagen worden, om economische of technische redenen, kan er sprake zijn van een collectief ontslag. De onderneming heeft in dat geval de verplichting om vooraf de werknemersvertegenwoordiging in te lichten en te raadplegen. Bij een collectief ontslag ontvangen de meeste werknemers ook een bijzondere vergoeding die ten laste valt van de werkgever. Daarnaast bestaat er nog zoiets als 'een activerend beleid bij herstructureringen', dat tot doel heeft de ontslagen werknemers te helpen bij het vinden van nieuw werk.

## Overmacht

Daarboven kan er ook sprake zijn van een situatie van overmacht, die aanleiding heeft gegeven tot het stopzetten van de arbeidsovereenkomst. Overmacht is een plotse en onvoorzienbare gebeurtenis die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk maakt.

Als de werkgever (of de werknemer) zich zou beroepen op overmacht, mag hij zelf geen enkele fout hebben begaan bij het totstandkomen van de feiten. In zulk geval (bv. natuurramp) kan de werkgever (of de werknemer) een einde stellen aan de overeenkomst zonder opzegging of uitbetaling van een verbrekingsvergoeding.

### **MEER INFO?**

Als lid van de ACLVB kan je rekenen op de steun van een ervaren team van juristen die je vragen kunnen beantwoorden en zo nodig je rechten zullen verdedigen voor de arbeidsrechtbank.

## 23. Heb ik recht op SWT? (brugpensioen)

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (het vroegere brugpensioen) geeft een oudere ontslagen werknemer, onder bepaalde voorwaarden weliswaar, het recht op een maandelijksse bedrijfstoeslag (of anders een aanvullende vergoeding door de werkgever), bovenop zijn werkloosheidsuitkering. Sinds 01.01.2015 werd door de regering-Michel het recht op SWT zwaar ingeperkt. De vakbonden hebben ervoor gezorgd dat er toch overgangsmaatregelen werden toegekend. Dit heeft wel tot gevolg dat het systeem ingewikkeld is geworden. Onderstaande informatie dient dan ook enkel om een beeld te schetsen van het recht, en is absoluut niet volledig.

De leeftijd- en loopbaanvoorwaarden waaraan je moet voldoen, zijn afhankelijk van het stelsel waaronder je valt. Het algemeen stelsel (cao 107) laat SWT toe vanaf de leeftijd van 62 jaar (ook hier bestaat de overgangsmaatregel met behoud van recht op SWT vanaf 60 jaar, bijvoorbeeld wanneer er een sector- of ondernemings-cao was gesloten.).

Het aantal vereiste loopbaan jaren is voorlopig nog verschillend voor mannen en vrouwen en wordt in de toekomst stelselmatig verhoogd:

SWT 62 jaar (of 60 jaar)	Beroepsloopbaan jaren	
	Man	Vrouw
Vanaf 01.01.2017	40	33
Vanaf 01.01.2018	40	34
Vanaf 01.01.2019	40	35
Vanaf 01.01.2020	40	36
Vanaf 01.01.2021, 2022, 2023, 2024	40	+ elk jaar 1 extra tot 40: 37, 38, 39, 40 in 2024

Daarnaast zijn er tal van uitzonderingsstelsels waarbij de werknemer vroeger in SWT kan gaan (lagere leeftijd en/of minder aantal beroepsloopbaan jaren). Bijvoorbeeld de werknemer met een zwaar beroep, of een lange loopbaan, en bij een collectief ontslag. Om dit recht te kunnen openen, én om de leeftijd te kunnen blokkeren voor de toekomst zullen er om de 2 jaar nieuwe onderhandelingen moeten plaatsvinden mét sluiting van cao's, zowel binnen de NAR als binnen de sector.

Tot slot is het belangrijk te weten dat er sinds de regering-Michel ook een verplichting tot aangepaste beschikbaarheid bestaat in hoofde van de SWT'er. Hij of zij moet niet alleen ingeschreven zijn als werkloze, maar ook meewerken aan een individueel actieplan én desgevallend zelfs een passende dienstbetrekking aanvaarden. Ook hier werden uitzonderingen opgenomen, zodat er in sommige gevallen een vrijstelling gevraagd kan worden.

**MEER INFO?**

Onze uitgebreide brochure over SWT kan je gratis raadplegen op onze website. Heb je specifieke vragen, neem dan contact op met de bestendig secretaris in je bedrijf, of ga langs in een van onze ACLVB-kantoren.





## 24. Wanneer kan ik met pensioen gaan?

Van zodra je de wettelijke pensioenleeftijd hebt bereikt, kan de maand daaropvolgend je pensioen al starten, zonder dat je rekening moet houden met een minimum van aantal gewerkte jaren. De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt op vandaag 65 jaar, doch zal worden opgetrokken naar 66 jaar in 2025 en 67 in 2030.

Wil je vervoegd met pensioen gaan, dan zal je aan volgende leeftijd- en loopbaanvoorwaarde moeten voldoen:

Datum pensioen	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde
2017	60 jaar	43 jaar
	61 jaar	42 jaar
	62,5 jaar	41 jaar
2018	60 jaar	43 jaar
	61 jaar	42 jaar
	63 jaar	41 jaar
Vanaf 2019	60 jaar	44 jaar
	61 jaar	43 jaar
	63 jaar	42 jaar

### Wat gaat er veranderen?

De voorwaarden om vervoegd het rustpensioen te kunnen opnemen, zullen in de komende jaren verstrengen. Er zijn overgangsmaatregelen voor werknemers die zeer dicht bij hun pensioen staan. Daarenboven hebben de vakbonden een beroep tot vernietiging ingediend bij het Grondwettelijk Hof betreffende de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd. Op het ogenblik van drukken van deze brochure was hierover nog geen uitspraak. Neem contact op met jouw ACLVB-kantoor voor een persoonlijke analyse.

De berekening van een loopbaan is ingewikkeld. Om het bereiken van de loopbaanvoorwaarden te bepalen telt elk kalenderjaar waarin men minstens 1/3 van een voltijdse tewerkstelling heeft gehad. Dit komt overeen met 104 dagen tewerkstelling in het 6-dagenstelsel. Naast dagen van effectieve prestaties tellen ook bepaalde periodes van inactiviteit mee (bv. ziekte). Ook belangrijk is uiteraard te weten welk pensioenbedrag je maandelijks zal ontvangen. Dit wordt berekend op basis van het aantal gewerkte jaren, het verdiende loon, én je gezinstoestand.

Een volledige loopbaan bestaat uit 45 gewerkte jaren. Naast de gewerkte dagen zijn er allerhande periodes waar niet werd gewerkt, gelijkgesteld. Voorbeelden zijn ziekte, zwangerschapsverlof, thematische verloven enzovoort.

De lonen worden niet onbegrensd in aanmerking genomen, er bestaat een loongrens, aan de hand waarvan ook jaarlijks het maximumpensioen berekend kan worden. Dit bedraagt bijvoorbeeld in 2018 voor een alleenstaande met een volledige loopbaan € 2 390,76 per maand. Wanneer het pensioen dat berekend werd op de beroepsloopbaan onder een zeker plafond komt, wordt het werknemerspensioen onder bepaalde voorwaarden verhoogd tot het ge-waarborgd minimumpensioen. Dit bedraagt bijvoorbeeld in 2017 voor een alleenstaande die minstens 2/3 van een volledige loopbaan als werknemer kan bewijzen (met minimum van 208VTE/jaar), € 1 212,35 per maand voor een volledige loopbaan.

#### **MEER INFO?**

Je kan je pensioen online aanvragen via [www.mypension.be](http://www.mypension.be).

Wil je op voorhand nagaan wanneer je ten vroegste met pensioen kan en welk pensioenbedrag je mag verwachten, of wens je de beslissing van de pensioendienst even te laten controleren, dan kan je bij de ACLVB terecht voor een pensioenprognose.

Raadpleeg onze website voor meer info over dit thema!

## Weetwijzer

---

Als lid van de ACLVB ben je altijd en overal op de hoogte via de Weetwijzer. Deze brochure vertelt je maar heel kort waar je als werknemer moet op letten. Deze info is zeker niet volledig en bovendien aan veranderingen onderhevig. Maar, als het op informatie aankomt, hebben leden van de Liberale Vakbond een streepje voor. Exclusief voor hen ontwikkelde de ACLVB de Weetwijzer. Dit is een eigen publicatie van de ACLVB in boekvorm waarin alles staat wat je wilt weten over de sociale wetgeving. Correct, betrouwbaar, volledig en up-to-date.

ACLVB-leden kunnen de Weetwijzer ook digitaal raadplegen op [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be)

Bovendien is deze bron van informatie ook gemakkelijk te raadplegen via de app voor smartphone en tablet. Deze app kan je terug vinden in de appstores voor iOS en Android.

# Nog vragen? Contacteer ons!

---

## Syndicale werking

### Vlaanderen

#### Antwerpen-Metropool

Kribbestraat 3 | 2000 Antwerpen

tel. 03 205 60 01 | e-mail [syndicale.werking.antwerpen@aclvb.be](mailto:syndicale.werking.antwerpen@aclvb.be)

#### Regio Gent

Bibliotheekstraat 9/0001 | 9000 Gent

tel. 09 240 11 10 | e-mail [syndicalewerking.gent@aclvb.be](mailto:syndicalewerking.gent@aclvb.be)

#### Halle-Vilvoorde

Stationlei 76/1 | 1800 Vilvoorde

tel. 02 254 08 76 | e-mail [syndicale.werking.halle.vilv@aclvb.be](mailto:syndicale.werking.halle.vilv@aclvb.be)

#### Limburg

Jeneverplein 2/2 | 3500 Hasselt

tel. 011 85 96 52 | e-mail [adriano.vaes@aclvb.be](mailto:adriano.vaes@aclvb.be)

#### Mechelen-Rupel-Kempen

Fr. De Merodestraat 76-78 | 2800 Mechelen

tel. 015 28 89 89 | e-mail [brenda.de.backer@aclvb.be](mailto:brenda.de.backer@aclvb.be)

#### Vlaams-Brabant

Bauduinstraat 33 | 3300 Tienen

tel. 016 80 45 30 | e-mail [kim.luyten@aclvb.be](mailto:kim.luyten@aclvb.be)

#### Waas & Dender

Mercatorstraat 2 | 9100 Sint-Niklaas

tel. 03 760 17 59 | e-mail [carine.van.damme@aclvb.be](mailto:carine.van.damme@aclvb.be)

#### West-Vlaanderen

Meensesteenweg 332 | 8800 Roeselare

tel. 051 27 20 60 | e-mail [thibault.libbrecht@aclvb.be](mailto:thibault.libbrecht@aclvb.be)

## **Zuid Oost-Vlaanderen**

Kerkhoflaan 14-16 | 9300 Aalst

tel. 053 60 53 75 | e-mail [dorien.galle@aclvb.be](mailto:dorien.galle@aclvb.be)

## **Brussel**

Poincarélaan 72-74 | 1070 Brussel

tel. 02 206 67 11 | e-mail [syndicalewerkingbrussel@aclvb.be](mailto:syndicalewerkingbrussel@aclvb.be)

## **Wallonië**

### **Brabant wallon**

tel. 067 88 83 92

e-mail [stephane.mouriame@cgsלב.be](mailto:stephane.mouriame@cgsלב.be)

### **Charleroi**

tel. 071 20 80 37

e-mail [florence.quintens@cgsלב.be](mailto:florence.quintens@cgsלב.be)

### **La Louvière-Mons-Wallonie Picarde**

tel. 065 31 12 67 | e-mail [isabelle.boulangier@cgsלב.be](mailto:isabelle.boulangier@cgsלב.be)

tel. 069 64 62 60 | e-mail [fabienne.mention@cgsלב.be](mailto:fabienne.mention@cgsלב.be)

### **Liège**

tel. 04 232 46 97

e-mail [flore.lange@cgsלב.be](mailto:flore.lange@cgsלב.be)

### **Namur**

tel. 081 24 04 63

e-mail [marie.mouton@cgsלב.be](mailto:marie.mouton@cgsלב.be)

## Loopbaanconsulenten

### Antwerpen

Londenstraat 25 | 2000 Antwerpen

tel. 03 201 93 25 | [gsm 0477 04 08 62](tel:0477040862) | [e-mail hilde.plancke@aclvb.be](mailto:hilde.plancke@aclvb.be)

### Gent – Eeklo

Emilius Seghersplein 24 | 9000 Gent

tel. 09 218 07 34 | [gsm 0470 22 55 83](tel:0470225583) | [e-mail brigitte.cleenwerck@aclvb.be](mailto:brigitte.cleenwerck@aclvb.be)

### Halle-Vilvoorde

Stationlei 80 | 1800 Vilvoorde

tel. 02 254 08 72 | [gsm 0471 46 52 13](tel:0471465213) | [e-mail iris.vandenbussche@aclvb.be](mailto:iris.vandenbussche@aclvb.be)

### Limburg

Jeneverplein 2/2 | 3500 Hasselt

tel. 089 50 07 41 | [gsm 0475 25 83 20](tel:0475258320) | [e-mail joke.schreurs@aclvb.be](mailto:joke.schreurs@aclvb.be)

### Mechelen-Rupel-Kempen

Fr. De Merodestraat 76/78 | 2800 Mechelen

tel. 015 28 89 84 | [gsm 0479 02 42 10](tel:0479024210) | [e-mail maruchi.bessems@aclvb.be](mailto:maruchi.bessems@aclvb.be)

### Waas & Dender

Mercatorstraat 2 | 9100 Sint-Niklaas

tel. 03 201 93 26 | [gsm 0476 56 70 58](tel:0476567058) | [e-mail lieve.van.der.aa@aclvb.be](mailto:lieve.van.der.aa@aclvb.be)

### Zuid Oost-Vlaanderen

Kerkhoflaan 14-16 | 9300 Aalst

tel. 053 70 20 70 | [gsm 0476 56 73 53](tel:0476567353) | [e-mail hilde.rimbaut@aclvb.be](mailto:hilde.rimbaut@aclvb.be)

### West-Vlaanderen

Groeningelaan 40 | 8500 Kortrijk

tel. 056 23 45 00 | [gsm 0476 56 67 36](tel:0476566736) | [e-mail rolf.verstraete@aclvb.be](mailto:rolf.verstraete@aclvb.be)

### Vlaams-Brabant

Michel Theysstraat 87 | 3290 Diest

tel. 016 24 08 93 | [gsm 0476 56 58 91](tel:0476565891) | [e-mail ayten.yildirim@aclvb.be](mailto:ayten.yildirim@aclvb.be)

## Loopbaanbegeleiding

### Provincies Oost- en West-Vlaanderen + Asse

Koning Albertlaan 95 | 9000 Gent

tel. 0478 81 70 37 | e-mail [luc.de.bie@aclvb.be](mailto:luc.de.bie@aclvb.be)

### Provincie Limburg + Vlaams-Brabant

Sarah Cverle

Europalaan 53 | 3600 Genk

tel. 0478 81 70 38 | e-mail [sara.cverle@aclvb.be](mailto:sara.cverle@aclvb.be)

### Provincie Antwerpen + Waasland

Mercatorstraat 2 | 9100 Sint-Niklaas

tel. 0479 92 62 57 | e-mail [debbie.van.loo@aclvb.be](mailto:debbie.van.loo@aclvb.be)

## Jongerenwerking

### Vlaanderen

Boudewijnlaan 8 | 1000 Brussel

tel. 02 509 16 13 | e-mail [info@freezbe.be](mailto:info@freezbe.be)

### Wallonië

Poincarélaan 72-74 | 1070 Brussel

tel. 02 558 51 50 | e-mail [jeunes@cgslb.be](mailto:jeunes@cgslb.be)

### Brussel

Boudewijnlaan 8 | 1000 Brussel

tel. 02 210 01 04 | e-mail [jongeren-brussel@aclvb.be](mailto:jongeren-brussel@aclvb.be)

## Vormingsdienst

### Comé vzw

Koning Albertlaan 95 | 9000 Gent

tel. 09 222 57 51

[www.comé.be](http://www.comé.be)

# ACLVB weet raad

 [www.facebook.com/ACLVB](https://www.facebook.com/ACLVB)

 [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)

 [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be)







