



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## IPA: te vroeg voor algemene staking, eerst informeren

In dit nummer:

Wet van 1996 tot vrijwaring concurrentievermogen moet herzien worden | Vergoedingen bij telewerk:  
wat zegt de fiscus? | Meer producten en diensten betaalbaar met ecocheques | Plafond voor  
pensioenberekening verhoogd

# INHOUD

## Hoger berekeningsplafond voor pensioen 7

De ACLVB eist al jaren dat het plafond voor de berekening van de pensioenen zou worden opgetrokken, zodat een groter pensioenbedrag kan opgebouwd worden. Goed nieuws: het plafond wordt in vier stappen verhoogd.

## Telearbeid en de fiscus 8

Hoe zit het fiscaal met de tussenkomsten van de werkgever in je kosten voor telewerk? De fiscale administratie zette onlangs de puntjes op de i.

## Meer mogelijk met ecocheques 12

Voortaan kan je meer betalen met ecocheques. Er kwamen uitbreidingen op het vlak van nieuwe energielabels, de huur van bepaalde tweedehandsproducten en lidmaatschappen van collectieve moestuinen.

## Platformwerkers 16

Koeriers en vakbonden hebben op 24 februari gemanifesteerd tegen de uitbuiting van maaltijdbezorgers. We vragen een correcte verloning en een statuut dat hen beter beschermt.

## Verlenging stelsel corona-werkloosheid 22

De federale regering heeft beslist om een aantal steunmaatregelen in het kader van de coronacrisis te verlengen tot eind juni 2021.



## De ACLVB blijft solidair

Om de twee jaar onderhandelen de sociale partners over een interprofessioneel akkoord voor de werknemers in de privésector. Deze keer vormt de loonmarge het struikelblok bij de onderhandelingen. De vakbonden vinden dat 0,4% te weinig is, terwijl de werkgevers oordelen dat het enorm is in tijden van crisis. De ACLVB gaat uit van het principe dat de vakbondsmandatarissen wel degelijk in staat zijn hun eisen aan te passen aan de situatie. Waarom zou in de bedrijven die goed hebben gepresteerd, het merendeel van de winst moeten voorbehouden blijven voor de aandeelhouders? De werknemers hebben recht op hun deel van de koek.

## VRIJUIT

VERSCHEIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

**REDACTIE** Annick Colpaert, Maïté Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communicatie@aclvb.be](mailto:communicatie@aclvb.be)

### PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

# Laten we het interprofessioneel akkoord alle kansen geven

**D**e Liberale Vakbond heeft niet opgeroepen tot een algemene staking op 29 maart. Wel steunen en vergoeden we de leden die besloten hebben aan een staking in hun onderneming deel te nemen. We hebben altijd al benadrukt dat een staking het ultieme wapen is van werknemers die een gerechtvaardigde eis willen doordrukken. Maar in dit stadium is het nog te vroeg om het zomaar overal boven te halen. Zeker in deze tijden van pandemie geven we de voorkeur aan alternatieve acties om de bevolking te sensibiliseren en de druk op de werkgevers en de regering aan te houden.

De onderhandelingen voor een IPA liggen stil. De strikte maximale marge van 0,4% loonsverhoging op 2 jaar, zoals bepaald in het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, blokkeert elk overleg. De regering had erop aangedrongen dat de sociale partners opnieuw rond de tafel zouden gaan zitten om een loonnorm vast te leggen en de welvaartsenveloppe samen te stellen. We hebben dat geprobeerd, in een constructieve sfeer, maar zonder resultaat. Sinds 15 maart moest de Regering de sociale partners bijeenroepen voor een bemiddelingsvoorstel.

Bij het uitblijven van een akkoord tussen de Regering en de sociale partners binnen de maand na het bijeenroepen, zal een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit de loonnorm vastleggen.

In haar regeringsverklaring heeft de federale Regering zich geëngageerd om, conform het regeerakkoord, een met de buurlanden (Duitsland, Frankrijk, Nederland) vergelijkbare loonontwikkeling te verzekeren teneinde een goed evenwicht tussen concurrentiekracht en koopkracht te realiseren. Ze heeft er zich daarentegen niet toe verbonden de wet van 1996 aan te passen zoals we aan vakbondszijde vragen. Toch heeft de minister van Werk geprobeerd een antwoord op dit probleem te bieden. Hij stelt voor om aan de hand van een omzendbrief een aanvullende koopkrachtverhoging bovenop de marge van 0,4% mogelijk te maken via een premie. Dat zou enkel mogelijk zijn in de bedrijven die goed hebben gepresteerd tijdens de crisis. Het is het begin van een creatieve benadering om te onderhandelen over koopkrachtverhogingen voor werknemers boven de 0,4% zonder te raken aan de wet van 1996, maar het zal niet voldoende zijn.

Bij de Liberale Vakbond willen we eerst zien welke richting het voorstel van de Regering zal uitgaan.

We moeten ook antwoorden krijgen op praktische vragen. Bijvoorbeeld op de vraag of die extra's die bovenop de maximaal beschikbare marge toegekend worden, binnen 2 jaar zullen geïmputeerd worden op de loonmassa. Indien dat immers het geval zou

zijn, dan zou dat de facto een automatische vermindering van de volgende loonmarge te weegbrengen. De werknemers in de sectoren waar we momenteel zeker niet kunnen onderhandelen voor loonsverhogingen, zouden dan bij het volgende IPA opnieuw verstoken blijven van een echte verhoging (horeca, evenementensector, reissector, ...). Dat is onaanvaardbaar!

Juridisch gezien garandeert de methode van de omzendbrieven totaal niet dat er binnen 2 jaar geen impact zal zijn op de onderhandelingsruimte.

De Liberale Vakbond wil niet blijven vastzitten. We moeten vooruitgaan in andere belangrijke dossiers, zoals de problematiek van de eindeloopbanen of het werkbaar werk. De vakbonden zijn ook overeengekomen dat de publieke opinie nu volop moet overtuigd worden van de noodzaak om de wet van '96 aan te passen. Vandaar het idee om in gemeenschappelijk vakbondfront 1 miljoen exemplaren van de Loonkrant te verspreiden.

In plaats van te kiezen voor een nationale staking heeft de ACLVB besloten haar eigen actiemiddelen te kiezen en haar eigen campagne te voeren. En om solidair te blijven zal de ACLVB haar leden die wens(t)en deel te nemen aan de acties van 29 maart, steunen en vergoeden. Via die pragmatische benadering blijven we trouw aan het DNA van de ACLVB: eerst alle kansen geven aan het overleg.

Onze eisen zijn realistisch. We zijn ons wel degelijk bewust van de moeilijke situatie waarin veel ondernemingen zich bevinden en van het feit dat heel wat jobs aan een zijden draadje hangen. We zijn dus in staat om onze verantwoordelijkheid te nemen. We vragen gewoon om de werknemers te kunnen belonen in de bedrijven die niet in crisis verkeren. Niet alle winst moet in de zakken van de aandeelhouders terecht komen. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter



# Waarom de ACLVB een inter

De ACLVB steunt de informatieacties over de noodzaak om tot een interprofessioneel akkoord 2021/2022 te komen. Wij roepen niet op tot een werkonderbreking. Allereerst willen wij de bevolking voldoende informeren over de kwesties die voor het IPA aan de orde zijn (loonsverhogingen en eindeloopbanen) en over de invloed van de verloning op de vormen van uitgestelde bezoldiging (werkloosheid, ziekte-uitkeringen, pensioen). Wij vestigen ook de aandacht op de chantage die door de werkgevers wordt uitgeoefend door de verdeling van de welvaartsenveloppe (verhoging van de sociale uitkeringen) te koppelen aan het afsluiten van een IPA.

## Hogere lonen zijn goed voor de werkgelegenheid

De wet van 1996 heeft een negatief effect op de prestaties van de Belgische economie en dus op de werkgelegenheid. De lonen moeten worden verhoogd om bedrijven ertoe aan te zetten hun productiviteit te verhogen aan de hand van innovatie, en niet langer door werknemers onder onhoudbare druk te zetten.

**L**oonsverhogingen = verlies aan concurrentievermogen van onze bedrijven ten opzichte van de ondernemingen in de buurlanden. Die pseudo-evidentie maakte het afgelopen decennium opgang. Dat kwam tot uiting bij de verstrenging, in 2017, van de wet van 1996 op de loonnorm. Sindsdien is het voor ons bijna onmogelijk geworden om over ernstige loonsverhogingen te onderhandelen.

Toch tonen meer en meer wetenschappelijke studies aan dat de wet van 1996 nadelig is voor onze economie.

### BINNENLANDSE CONSUMPTIE

Het jarenlang gevoerde beleid van loonmatiging heeft geleid tot een stagnatie van het beschikbare inkomen van de werknemers. In het afgelopen decennium zijn de reële lonen niet gestegen. Erger nog, in sommige periodes zijn ze zelfs gedaald. Als we het bruto binnenlands product (bbp) van België bekijken, zien we nochtans dat bijna de helft van de totale uitgaven werd gemaakt door particuliere huishoudens. Dat komt neer op meer dan het dubbele van de investeringen van de

bedrijven en ook meer dan het dubbele van de inspanningen van de overheid. Met andere woorden, de particuliere consumptie is de belangrijkste motor van de binnenlandse vraag. Het feit dat de Belgische economische groei onder de regering-Michel drie jaar onder het Europese gemiddelde lag, is een rechtstreeks gevolg van de loonmatiging.

Als we willen voorkomen dat België achterop geraakt in de cruciale jaren van economisch herstel die voor ons liggen, moet het beschikbare inkomen worden verbeterd. Met de huidige tekst van de wet van 1996 is dat gewoonweg niet mogelijk.

### MAXIMALE DRUK

Naar onze mening moet het begrip concurrentievermogen zelf worden herbekeken. Om concurrentieel te blijven, moet onze economie een reeks andere comparatieve voordelen ontwikkelen, waaronder innovatie en de waardering van het menselijk kapitaal.

België is nog steeds een van de meest productieve landen ter wereld. De wet van 1996 vermindert echter ons voordeel, omdat ze

uitsluitend op loonmatiging is gebaseerd. De productiviteitsgroei bij onze Duitse, Franse en Nederlandse bureaus is dubbel zo groot als in België. In de OESO zelfs gemiddeld drie keer zo hoog. Dit is niet meer het terrein waarop we slag moeten leveren.

Als het om werkdruk gaat, zitten we aan het maximum van wat we van vrouwen en mannen in bedrijven kunnen eisen. Productiviteit mag ook niet langer een doel op zich zijn.

### NEGATIEVE SPIRAAL

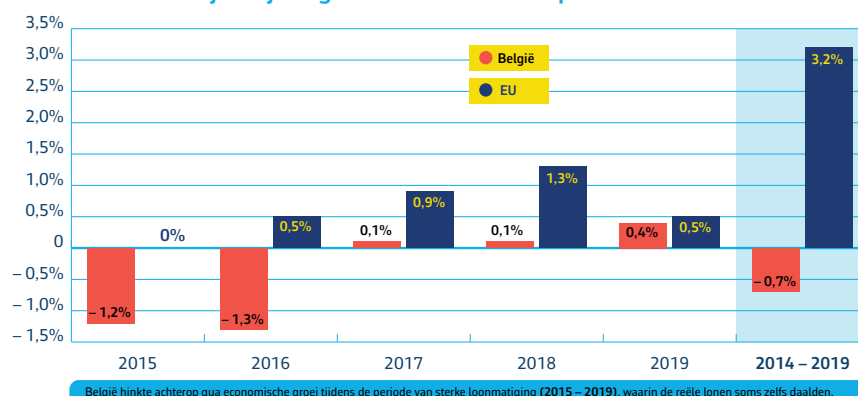
Door deze verregaande vorm van loonmatiging en een negatieve spiraal van lagere lonen, dreigen we onze voorsprong te verliezen. De productiviteitsontwikkeling vertraagt en de gezinnen hebben minder koopkracht, wat de (lokale) economie niet ten goede komt. De wet van 1996 lijkt dus enkel een negatieve impact op onze economie te hebben. Bovendien toont corona aan dat het begrip productiviteit niet op dezelfde manier kan worden toegepast in bijvoorbeeld de sector van de non-profit. Die jobs moeten aantrekkelijker en minder zwaar gemaakt worden via hogere lonen en bijkomende aanwervingen.

# professioneel akkoord wil

## IN DE PRULLENMAND

Aan vakbondszijde kan de situatie volgens ons niet beter worden samengevat dan met de woorden van professor Paul De Grauwe (London School of Economics) in een opiniestuk in De Morgen op 2 maart: “De wet van 1996 is gebaseerd op een verouderde economische opvatting die het moet weten van kostendrukking. Die leidt tot een negatieve spiraal van lage lonen en onaantrekkelijke jobs. We kunnen ons beter bevrijden van dit ouderwetse economisch paradigma en de loonnorm in de prullenmand gooien.”

Gemiddelde jaarlijkse groei van reële lonen per werknemer



## Een goed brutoloon beïnvloedt je toekomst

Onderhandelen voor een goed IPA gaat niet alleen over een directe loonsverhoging. Het gaat ook over bijkomende sociale rechten. Hogere brutolonen betekenen automatisch meer middelen voor de sociale zekerheid. Je brutosalaris van vandaag is bepalend voor je pensioen van morgen, net als voor je werkloosheidsuitkering of ziekte-uitkering.

Omgekeerd zal een laag brutoloon gedurende je hele loopbaan gevolgen hebben. Voor sommige vrouwen die altijd deeltijds hebben gewerkt, kan dat een aanzienlijke inkomensdaling betekenen wanneer zij met pensioen gaan. Waar de loonkloof tussen mannen en vrouwen tijdens het beroepsleven ongeveer 20% bedraagt, loopt ze op tot ongeveer 30% op het ogenblik van het pensioen. Dat verklaart waarom de vakbonden campagne voeren voor een bruto- en niet voor een nettoverhoging. Een bedrijfswagen, een fietsvergoeding, maaltijdcheques, enz. verhogen wel je koopkracht, maar leveren je niets op qua sociale rechten. Je pensioen wordt er geen euro hoger door, noch je eventuele ziekte- of werkloosheidsuitkering.



## De welvaartsenveloppe gegijzeld

Om onze eisen inzake loonsverhoging te temperen, gijzelen de werkgevers de zwakste uitkeringstrekkers. Ze koppelen het IPA aan de verdeling van de welvaartsenveloppe.

**D**e regering vertrouwt de sociale partners de verantwoordelijkheid toe over de verdeling van de welvaartsenveloppe, zodat de inkomens van werklozen, zieken en gepensioneerden gelijke tred houden met de loonontwikkeling. De indexering van de sociale uitkeringen is niet voldoende.

Volgens de wet moeten de sociale partners uiterlijk op 15 september van elk even jaar de regering adviseren over de toewijzing van

het budget. Voor de komende twee jaar is ongeveer 625 miljoen euro uitgetrokken voor de verhoging van de vervangingsinkomens (uitkeringen) en iets meer dan 88 miljoen euro voor sociale bijstand (bijvoorbeeld het leefloon dat door het OCMW wordt betaald). De vakbonden verkiezen die middelen te gebruiken om de laagste uitkeringen op te trekken, om zo de armoede beter te bestrijden. De werkgevers weigeren echter om binnen de wettelijke termijn een gezamenlijk advies

aan de regering voor te leggen. Zij hopen dat de vakbonden zullen instemmen met een bescheiden loonsverhoging in ruil voor een verhoging van de sociale uitkeringen. Kortom, ze proberen de werkenden tegen de niet-werkenden uit te spelen. Dat is des te minder aanvaardbaar omdat de regering, als zij het roer overneemt, bijvoorbeeld om electorale redenen zou kunnen besluiten gepensioneerden boven werklozen te verkiezen, terwijl wij de armsten willen helpen.

### De wet op de vrijwaring van het concurrentievermogen

**D**e reden waarom wij aandringen op een hervorming van de wet van 1996, is dat ze de berekening van de loonmarge oplegt op basis van gedeeltelijke gegevens. Ze houdt geen rekening met de loonsubsidies die de overheid toekent aan bedrijven. In 2019 bedroegen die 8,4 miljard euro.

Met andere woorden, wanneer men de loonkost met die van onze buurlanden wil vergelijken, gaat men ervan uit dat de Belgische bedrijven die 8,4 miljard euro die hun concurrentiepositie versterken, zelf moesten betalen.



### Geen matiging van dividenden

**D**e huidige toepassing van de wet van 1996 leidt tot een ondraaglijke discriminatie ten koste van degenen die leven van de inkomsten uit hun bezoldigd werk.

In artikel 14 van de wet wordt voorzien in de mogelijkheid om een gelijkwaardige inspanning te vragen voor andere inkomsten, met name voor dividenden die aan aandeelhouders worden uitgekeerd. Vreemd genoeg heeft sinds 1996 geen enkele regering het ooit billijk geacht artikel 14 toe te

passen om het concurrentievermogen van onze economie te helpen ondersteunen. Om La Fontaine te parafraseren: naargelang je machtig of miserabel bent zullen politieke beslissingen je meer of minder doen bijdragen tot de gemeenschappelijke inspanning.

Doordat de winsten van de ondernemingen slechts in zeer geringe mate (0,4%) aan loonsverhogingen kunnen worden besteed, komen zij dus volledig in de zakken van de aandeelhouders terecht.



## Nieuws over de pensioenen

# Berekeningsplafond in 4 stappen verhoogd



**D**e Federale Pensioendienst berekent je pensioenbedrag per gewerkt jaar op basis van je jaarlijks loon. Om solidariteit tussen lage en hoge lonen te realiseren, is het mogelijk dat je jaarlijks loon niet volledig in aanmerking genomen zal worden. Men spreekt in dat geval over 'het berekeningsplafond'. Verdiende je meer dan het berekeningsplafond, dan zal je pensioenbedrag worden berekend op basis van het berekeningsplafond. Verdiende je minder dan het berekeningsplafond, dan zal je pensioenbedrag worden berekend op je jaarlijks loon.

Het berekeningsplafond werd voor het jaar 2020 vastgelegd op 60.026,75 euro voor een volledig voltijds gewerkt jaar. Indien je maandloon (inclusief eindejaarspremie) met andere woorden hoger ligt dan 4.617,44 euro, zal je pensioenbedrag berekend worden op basis van het berekeningsplafond.

Bovenstaande betekent dat als je gedurende 45 jaar voltijds werkte, daarvoor jaarlijks een loon ontving hoger dan het berekeningsplafond en vanaf 1 januari 2021 met pensioen zou gaan, je netto pensioenbedrag per maand maximum 1.894,20 euro zal bedragen.

Ter vergelijking, het netto gewaarborgd minimumpensioen bedraagt 1.312,95 euro per maand in 2021.

De ACLVB eist al jaren dat het berekeningsplafond zou worden opgetrokken, zodat een groter pensioenbedrag opgebouwd kan worden. Die eis werd nu ingewilligd voor pensioenen die ten vroegste op 1 januari 2022 zullen ingaan.

Het berekeningsplafond zal 4 keer worden verhoogd met minstens 2,38% op 1 januari 2021, 1 januari 2022, 1 januari 2023 en 1 januari 2024. Alles samen zal het berekeningsplafond in 2024 daardoor minstens 9,86% hoger liggen dan in 2020. Op vandaag is het niet mogelijk om je de exacte bedragen van de nieuwe berekeningsplafonds weer te geven. ■

Lisa Castelein

## Eerste uitkering tijdskrediet landingsbanen in de periode van 1 januari 2015 tot en met 17 januari 2017? En jonger dan 60 jaar toen?

Goed nieuws! De Raad van State, een van de hoogste rechtbanken van België, oordeelde recent dat de regering in de fout is gegaan door een minder gunstige pensioenberekening te voorzien voor mensen van wie de eerste uitkering tijdskrediet landingsbanen inging gedurende de periode 1 januari 2015 tot en met 17 januari 2017, en die toen jonger waren dan 60 jaar.

Concreet gaat het om mensen die gebruik konden maken van tijdskrediet landingsbanen omwille van een lange loopbaan van minstens 35 jaar.

Het koninklijk besluit dat voorzorg in een min-

der gunstige pensioenberekening dateert namelijk van 17 januari 2017, waardoor werknemers die daarvoor tijdskrediet landingsbanen aanvroegen, niet konden voorzien dat het opnemen van tijdskrediet een minder gunstige pensioenberekening tot gevolg zou hebben!

### Wat nu?

Als je reeds met pensioen bent, zal de Federale Pensioendienst in de mate van het mogelijke overgaan tot een ambtshalve (automatische) herziening van je pensioen. Meer details zijn op vandaag nog niet bekend.

Denk je dat bovenstaande een invloed zal

hebben op je huidig of toekomstig pensioen? Wens je hierover meer informatie? Aarzel dan niet om contact op te nemen met je ACLVB-kantoor. Om onmiddellijk te kunnen verder geholpen worden, bezorg je ons best je eventuele pensioenbeslissing, je globaal loopbaanoverzicht en de beslissing C62 van de RVA. Je globaal loopbaanoverzicht kun je aanvragen door te bellen naar het gratis nummer 1765 of via het contactformulier, terug te vinden op de website van de Federale Pensioendienst ([www.sfpd.fgov.be](http://www.sfpd.fgov.be)). ■

Lisa Castelein

# Vergoedingen bij telewerk: wat zegt de fiscus?

Hoe zit het fiscaal met de tussenkomsten van de werkgever in je kosten voor telewerk? Mag je als thuiswerker je kostenforfait combineren met een terugbetaling van je kosten voor kantoor materiaal? De fiscale administratie zette onlangs de puntjes op de i.



**A**an de regelgeving over telewerk - zowel fiscaal als arbeidsrechtelijk - is op zich niets veranderd, maar via een omzendbrief verstrekte de overheid nu wel een helder fiscaal kader. Handig, zeker omdat ook na corona heel wat werknemers aan thuiswerk zullen blijven doen.

Voor alle duidelijkheid: het gaat hierbij om het thuiswerk dat verricht wordt in de private lokalen van de werknemer, dus niet in een satellietkantoor van de werkgever. En het betreft structureel en op regelmatige basis thuiswerken, dat betekent: het equivalent van één werkdag per week (*dat is nieuw, voorheen waren 5 werkdagen per maand vereist*). De beoordeling daarvan gebeurt op maandbasis. Verschillende arbeidssituaties komen in aanmerking. Ook wanneer bijvoorbeeld een werknemer, om de ochtendspits te vermijden,

dagelijks de eerste twee uren van zijn normale werkdag van thuis uit werkt, om de rest van de werkuren voort te zetten op kantoor, is sprake van structureel en regelmatig thuiswerk. Of wanneer iemand deeltijds werkt aan 80%, en van de 4 werkdagen per week 1 dag van thuis uit werkt.

## Een forfaitaire kantoorvergoeding

Een werkgever kan aan werknemers die op regelmatige basis aan thuiswerk doen een forfaitaire kantoorvergoeding van *maximum 129,48 euro per maand* toekennen. De regering heeft nu beslist om dat bedrag voor de maanden *april, mei en juni 2021* tijdelijk te verhogen tot een maximumbedrag van *144,31 euro per maand*. Het bedrag van de forfaitaire kantoorvergoeding mag ook tijdens het normale jaarlijkse verlof worden uitbetaald.

Goed om te weten: voor wie deeltijds werkt, moet het bedrag niet evenredig worden verminderd. De werkgever mag dus de maximale forfaitaire kantoorvergoeding toekennen, ongeacht het aantal uren van de arbeidsovereenkomst.

De forfaitaire kantoorvergoeding dekt alle kantoorkosten; denk aan het gebruik van een kantoorruimte bij je thuis (inclusief de huur en eventuele afschrijvingen van de ruimte), printer- en computermateriaal (niet de printer en de computer zelf, maar wel papier, een USB-stick, muismatje, inkt, ...), kantoorbenodigdheden (mappen, cursusblokken, balpennen, ...), nutsvoorzieningen zoals water, elektriciteit en verwarming, onderhoud, verzekering, onroerende voorheffing, tot zelfs water, koffie en versnaperingen.

Fiscaal gezien is een cumulatie toegestaan



van deze forfaitaire kantoorvergoeding met een aantal voordelen die niet in het forfait vervat zitten; het gaat om kantoormeubilair/informaticamateriaal waarvan de *reële kost* moet worden aangetoond en om voordelen die *forfaitair* worden geraamd. Dat verduidelijken we hierna.

### Terugbetaling van de aankoopprijs van kantoormeubilair en informaticamateriaal

Voor dit kantoor- en informaticamateriaal is de terugbetaling vrijgesteld van belastingen en RSZ, los van of in combinatie met de forfaitaire kantoorvergoeding: bureaustoel, bureautafel, bureaustoel, functionele bureaulamp, een tweede computerbeeldscherm, een printer/scanner, toetsenbord, muis (ook voetmuis, trackpad of trackball), hoofdtelefoon en ook specifieke apparatuur die personen met een handicap nodig hebben om vlot te kunnen werken. Let wel: een ergonomische bureaustoel, bureautafel, muis, trackpad of trackball kunnen in aanmerking komen wanneer je werkgever je dit type kantoormeubilair/informaticamateriaal in normale omstandigheden ter beschikking stelt op de werkvloer. 'Luxeartikelen' worden dus niet aanvaard.

### Terbeschikkingstelling door de werkgever van kantoormeubilair/informaticamateriaal

Je werkgever kan er evenwel ook voor opteren om je het voorgaande ter beschikking te stellen, ook hier al dan niet in combinatie met de forfaitaire kantoorvergoeding. De voorwerpen blijven eigendom van je werkgever.

### Forfaitaire vergoeding voor het professioneel gebruik van een privé-internet aansluiting en -abonnement

Wanneer je het internet werkelijk gebruikt in het kader van thuiswerk, mag de tussenkomst van je werkgever forfaitair worden vastgesteld tot maximum 20 euro per maand. Werk je deeltijds, dan moet het maximumbedrag niet evenredig worden verminderd.

De administratie aanvaardt de toekenning van dit forfait slechts als je werkgever niet op een andere manier in de kosten van je privé-internet aansluiting en -abonnement tussenkomt, bv. door een deel van de factuur van je internetabonnement ten laste te nemen.

Wel mag deze forfaitaire vergoeding gecumuleerd worden met de andere vergoedingen en terbeschikkingstellingen die we hier opsommen.



### Forfaitaire vergoeding voor het professioneel gebruik van een privécomputer, eigen tweede computerbeeldscherm, printer/scanner

Wanneer je je privécomputer (desktop/laptop/tablet, evenals de randapparatuur en noodzakelijke software voor de uitoefening van je thuiswerk) werkelijk gebruikt in het kader van telewerk, mag de tussenkomst van je werkgever forfaitair worden vastgesteld tot maximum 20 euro per maand. Ook hier moet het maximumbedrag niet evenredig worden verminderd bij deeltijdse prestaties.

De administratie aanvaardt de toekenning van dit forfait op voorwaarde dat de werkgever niet op een andere manier in deze kosten tussenkomt, bv. door een deel van de aankoopprijs van de computer ten laste te nemen of zelf in een draagbare pc of tablet te voorzien.

Nieuw forfait: bij het professioneel gebruik van een tweede computerscherm, printer/scanner zonder privécomputer kan jou gedurende maximaal 3 jaar een vergoeding van 5 euro per maand per item worden toegekend (maximaal 10 euro per maand), ook als je deeltijds werkt.

*Let op:* beide forfaits kunnen niet onderling gecumuleerd worden; er dient dus gekozen te

worden tussen een vergoeding van maximum 20 euro per maand voor het professioneel gebruik van de privécomputer met randapparatuur of een vergoeding van maximum 10 euro per maand voor het professioneel gebruik van een eigen tweede computerbeeldscherm, printer/scanner zonder privécomputer. Cumulatie is wel mogelijk met de forfaitaire kantoorvergoeding of de andere voordelen die we hierboven beschreven, voor zover het niet over dezelfde apparaten gaat als waarop het forfait van toepassing is.

### Toegepast op thuiswerksituaties vanaf 1 januari 2020

De omzendbrief die deze regelingen behandelt, is in werking getreden op 1 maart 2021, maar de fiscus zal de principes ervan al toepassen op situaties van thuiswerk vanaf 1 januari 2020.

Nog dit: de RSZ heeft beslist zich aan te sluiten bij het standpunt van de fiscus. Alle vrijstellingen gelden dus zowel fiscaal als parafiscaal.

**Meer weten?** Richt je voor extra informatie tot je plaatselijk ACLVB-kantoor. In het kader van onze 360° dienstverlening lichten we je graag in bij vragen omtrent je personenbelasting. ■



# Drie dagen rouwverlof is onvoldoende

Naar aanleiding van verschillende wetsvoorstellen om het rouwverlof uit te breiden kwamen begin maart enkele experts aan het woord in het parlement. Onder hen een vertegenwoordiger van de vakbonden.

Voorlopig kunnen werknemers bij overlijden van een kind of partner (gehuwd/wettelijk samenwonend) van het werk afwezig blijven met behoud van loon gedurende 3 dagen, op te nemen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis.

Dat is uiteraard onvoldoende om van een echt rouwverlof te kunnen spreken!

Er liggen nu voorstellen op tafel om

- het recht op afwezigheid van het werk uit te breiden naar 10 dagen

- de periode waarbinnen je die dagen kan opnemen, flexibel te maken (tot 1 à 3 jaar na het overlijden)
- op de werkvloer zelf het rouwproces bespreekbaar te maken door de nodige begeleiding te voorzien.

De vakbonden zijn voorstander van die uitbreidingen, en benadrukken dat deze aanpassing spoedig nodig is. De erkenning om te rouwen staat los van andere verlofsystemen, zodat we niet moeten wachten op een globale hervor-

ming van de verlofstelsels om dit in te voeren. Bovendien, zo vinden we, moeten die 10 dagen allemaal met behoud van loon zijn, en de kost mag dus niet verschoven worden naar de ziekteverzekering, zoals werd gedaan bij de uitbreiding van het geboorteverlof.

Tot slot moet volgens ons ook aandacht gevestigd worden op werknemers zonder arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zoals uitzendkrachten, zodat ook zij effectief van dit rouwverlof kunnen gebruikmaken.

Katrien Van Sinay

## Klein verlet

Het rouwverlof valt binnen de wettelijke regeling van het klein verlet of omstandigheidsverlof. Via dat systeem heb je als werknemer het recht om met behoud van je normaal loon van het werk afwezig te

blijven bij bepaalde familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten. Bekijk in dit overzicht op hoeveel dagen klein verlet je kan rekenen:

Reden afwezigheid	Duur afwezigheid
Huwelijk werknemer	2 dagen te kiezen in de week van de gebeurtenis of de daaropvolgende week
Huwelijk kind werknemer of echtgeno(o)t(e), (schoon)broer, (schoon)zuster, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader, stiefmoeder, kleinkind werknemer	de dag van het huwelijk
Priesterwijding of intrede in klooster van kind werknemer of echtgeno(o)t(e), (schoon)broer, (schoon)zuster werknemer	de dag van de plechtigheid
Overlijden echtgeno(o)t(e), kind werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of stiefmoeder van de werknemer	3 dagen te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
Overlijden (schoon)broer, (schoon)zuster, (over)grootvader, (over)grootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die inwoont bij de werknemer	2 dagen te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis
Overlijden (schoon)broer, (schoon)zuster, (over)grootvader, (over)grootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet inwoont bij de werknemer	de dag van de begrafenis
Plechtige communie of deelname feest vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e)	de dag van de plechtigheid of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zon-, feestdag of inactiviteitsdag valt
Deelname jury Hof van Assisen, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd, maar maximum 5 dagen

Ook voor de uitoefening van het ambt van bijzitter naar aanleiding van de politieke verkiezingen is het recht op klein verlet voorzien.

Buiten al die gebeurtenissen kunnen er binnen je beroepssector of je onderneming nog andere gebeurtenissen bepaald zijn om van het werk afwezig te blijven met behoud van loon, bv. wanneer je verhuist.

In de Nationale Arbeidsraad zijn de sociale partners overigens verzocht om concrete voorstellen te doen over de mogelijkheid om de regelgeving rond het klein verlet uit te breiden naar pleeggezinnen.

Recent heeft de ministerraad beslist dat elke werknemer bovendien klein verlet kan krijgen om zich te laten vaccineren tegen het coronavirus. Eens de overeenkomstige wet zal gepubliceerd zijn in het Belgisch Staatsblad, zal je mogen afwezig zijn gedurende de tijd die nodig is om naar het vaccinatiecentrum te gaan, je te laten vaccineren en terug te keren naar het werk.

#### Normaal loon

Tijdens de periode van afwezigheid wegens klein verlet heb je recht op je normaal loon. Er is echter geen loon verschuldigd wanneer de omstandigheden die in aanmerking komen voor klein verlet, vallen op een dag waarop je niet zou gewerkt hebben of vallen tijdens een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst (bv. ziekte, jaarlijks verlof).

**Tip!** De regelgeving rond klein verlet wordt uitgebreid toegelicht in de Weetwijzer, het gratis juridisch naslagwerk voor ACLVB-leden.

Kijk op [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be) > individueel arbeidsrecht > schorsing van de arbeidsovereenkomst. ■



## Samen tegen corona, samen voor vaccinatie!

**De werkgeversorganisaties en de vakbonden hebben samen een affiche en visueel materiaal gemaakt om de vaccinatiecampagne te ondersteunen. Ze moedigen iedereen aan zich te laten vaccineren om een groepsimmunitet te bereiken.**

**Hoe sneller de vaccinatiegraad zal stijgen, hoe sneller we opnieuw kunnen terugkeren naar het normale leven.**

**D**e vakbonden en werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad en in de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven willen de bladzijde van de coronapandemie zo snel mogelijk omslaan. Ze beslisten dan ook om het belang van vaccinatie tegen het coronavirus in de verf te zetten door middel van een gezamenlijke affiche. We willen dat onze familieleden, onze collega's, onze vrienden, ... niet meer (ernstig) ziek kunnen worden of overlijden door dit coronavirus. We dromen ervan opnieuw vrij en zorgeloos te kunnen reizen, werken, op restaurant gaan, hobby's beoefenen, kortom opnieuw samen dingen te mogen beleven.

#### GROEPSIMMUNITEIT

Een vaccin beschermt jezelf doordat je niet of veel minder ziek wordt als je in aanraking komt met het virus. Meer nog, als veel mensen immuniteit of weerstand hebben, zal het virus veel minder kunnen circuleren, wat de hele gemeenschap ten goede komt. Als meer dan 70% van de bevolking is gevaccineerd, zal het virus zich minder snel verspreiden en zal de terugkeer naar het normale leven worden vergemakkelijkt.

De vaccinatie tegen het coronavirus is gratis voor iedereen.

Tot er genoeg mensen zijn gevaccineerd is het zeer belangrijk dat we alle principes en maatregelen uit de 'Generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan' en de sectorgidsen consequent blijven toepassen om de verspreiding van het virus



zoveel mogelijk onder controle te houden. Samen tegen corona, samen voor vaccinatie!

#### VRIJWILLIG

Bij de Liberale Vakbond blijven we waken over het evenwicht tussen de persoonlijke vrijheid en het collectief belang. Nog even herhalen dus dat de vaccinatie tegen het coronavirus op vrijwillige basis gebeurt. Je werkgever kan je niet verplichten je te laten vaccineren. Beslis je je wel te laten vaccineren en valt de inenting tijdens je werkuren, dan zal je recht hebben op vaccinatieverlof, mét behoud van loon.\* ■

\* Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit moest de wet voor deze vorm van klein verlet nog officieel gepubliceerd worden.

# Lijst van ecochequeproducten uitgebreid

**Voortaan kan je nog meer betalen met je ecocheques. De sociale partners hebben de lijst van producten en diensten immers herzien. Er zijn uitbreidingen op het vlak van nieuwe energielabels. Ook de huur van bepaalde tweedehandsproducten en abonnementen of lidmaatschappen van collectieve moestuinen komen nu in aanmerking.**

**E**cocheques zijn een succes. Meer dan 1,8 miljoen werknemers in ons land genieten er vandaag van. De cheques verhogen de koopkracht van werknemers en moedigen tegelijk de aankoop van duurzame en ecologisch verantwoorde producten in België aan.

## HERZIEN

De grote vraag voor alle werknemers blijft wat met die ecocheques zoal kan aangekocht kan worden.

De sociale partners hadden zich ertoe verbonden om vanaf september 2020 de lijst van producten te herzien. Inmiddels onderzochten ze een aantal aanvragen voor aanpassing van de lijst, interpretatievragen en recente ecologische ontwikkelingen.

Ze hebben nu besloten de lijst van ecocheques uit te breiden met nieuwe energielabels, de verhuur van bepaalde tweedehandsproducten, en abonnementen op en lidmaatschappen van collectieve moestuinen.

## ENERGIELABELS VAN A TOT G

Een belangrijk punt dat bij deze herziening van de lijst aan bod moest komen, had te maken met het nieuwe Europese energielabel. Sinds 1 maart 2021 geldt voor bepaalde producten namelijk een nieuw, duidelijker Europees label. Het gaat om koelkasten, vaatwasmachines, wasmachines en elektronische beeldschermen, waaronder televisies. Voor die apparaten is de oude etikettering van A+++ tot D niet langer van toepassing, omdat de Europese autoriteiten hebben vastgesteld dat de verschillen tussen de categorieën A+,



A++ en A+++ niet langer duidelijk zijn voor de consument. Van nu af aan geldt een eenvoudigere schaal van A tot G.

## ENERGIEKLASSE A TOT D

De sociale partners zijn het ook eens geworden over nieuwe energieklassen die de aankoop van toestellen met ecocheques mogelijk maken. Ze hebben namelijk rekening gehouden met de huidige marktaandeelen van de productgroepen met het nieuwe Europese energielabel en zorgden er aldus voor dat de volgende producten met ecocheques kunnen worden aangekocht:

- koelkasten van klasse A, B, C of D
- vaatwasmachines van klasse A, B of C
- wasmachines van klasse A

- elektronische beeldschermen van klasse A, B, C of D

Alle andere elektrische apparaten die nog het oude label dragen, kunnen nog steeds met ecocheques worden gekocht zolang zij tot de klasse A+, A++ of A+++ behoren.



*De nieuwe lijst is als bijlage toegevoegd aan cao 98/7, die op 3 maart 2021 in de NAR werd ondertekend. Ze is in werking getreden op 1 maart 2021.*

*Je vindt de nieuwe 'lijst van de producten en diensten die met ecocheques aangekocht kunnen worden' in de nieuwsrubriek op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).*

# Pluk je kortingen

	10% korting op al je klussen door een Ajusto-specialist
	12,5% korting op JAVA Koffie
	Ongelooflijke korting (tot 30%) op Samsung producten
	Koop je museumpas met € 7,00 korting
	10% korting op je ticket EURO SPACE CENTER.
	€ 20 korting op je maaltijdbox Foodbag
	30% korting bij ivy jewelry
	Tot 50% korting op Greenpan met onze promocode

Dankzij je lidmaatschap bij de ACLVB geniet je kortingen in tal van winkels en webshops. Bekijk meteen de aanbiedingen waarmee we je deze keer verwennen. En ontdek nog veel meer voordelen op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be).

## HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

Hoe je de korting verkrijgt, varieert naargelang de winkel of webshop.

### Belangrijk: log in op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be):

- je koopt een voucher en winkelt met korting. De korting is cumuleerbaar met eventuele andere kortingen.
- je gaat naar de webshop van een handelaar of winkel en koopt daar met korting.
- je print een kortingsbon af of toont de kortingsbon op het scherm van je smartphone.
- je toont de ACLVB-voordeelkaart op de achterkant van je lidkaart of op het scherm van je smartphone via de website. De handelaar scant de barcode en verleent de korting.
- je koopt tickets aan een verminderd tarief voor een bezoek aan een pretpark, bioscoop, ...

### Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-ledenkortingen.

Je login voor de registratie is je ACLVB-lidnummer, het wachtwoord is ACLVBCGSLB. Nadien personaliseer je je wachtwoord.

Problemen bij de registratie of geen internetverbinding? Laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

### Verdere vragen?

Met verdere vragen over de voordelen kan je terecht bij de helpdesk van Edenred.

- stuur je vraag door via <https://user.edenred.be/hc/nl/requests/new>
- per telefoon: 014 25 40 20, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



# Een greep uit de rechtspraak

In de Vrijuit van deze maand bespreken we een aantal recente uitspraken van de arbeidsgerechten.

## ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN - ONGEWETTIGDE AFWEZIGHEID - VERWITTING VIA WHATSAPP

Een werknemer in dienst als hulpkelner werd ontslagen wegens dringende reden. De werkgever verweet de werknemer voortdurend de ongewettigde afwezigheid.

De werkgever stelde dat, aangezien de werknemer haar via WhatsApp in kennis stelde van haar arbeidsongeschiktheden daar waar overeenkomstig het arbeidsreglement de werkgever telefonisch moet worden verwittigd, en de medische attesten ter verantwoording van de arbeidsongeschiktheden via WhatsApp overmaakte, er sprake was van een ernstige tekortkoming die de professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakte.

De werknemer betwistte de voor ontslag ingeroepen dringende reden en vorderde de betaling van een verbrekingsvergoeding en een vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag.

De arbeidsrechtbank oordeelde vooreerst dat de werknemer haar werkgever wel degelijk tijdig in kennis had gesteld van haar arbeidsongeschiktheid.

Artikel 31§2, 1e lid van de Arbeidsovereenkomstenwet legt aan de werknemer de verplichting op om zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid. Nergens in de wetgeving wordt bepaald hoe de werknemer dit dient te doen. De werknemer kan dit dus via de telefoon, per sms, per fax ... doen.

De bepaling in het arbeidsreglement die stelt dat de verwittiging telefonisch moet gebeuren en het niet toegestaan is dit per sms of per e-mail te doen is nietig, daar ze een verzwaring vormt van de verplichtingen van de werknemer en dus in strijd is met artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Daarnaast oordeelde de rechtbank dat de werknemer op afdoende wijze aantoonde dat ze tijdig de medische attesten ter verantwoording van haar arbeidsongeschiktheid aan haar werkgever had overgemaakt. Het indienen van een medisch attest is geen wettelijke verplichting.

Een werknemer dient een medisch attest ter verantwoording van de arbeidsongeschiktheid aan de werkgever enkel voor te leggen (artikel 31 § 2, 2e lid Arbeidsovereenkomstenwet):

- indien een cao of een arbeidsreglement dit voorschrijft of
- bij ontstentenis van dergelijk voorschrift indien de werkgever hierom verzoekt

De tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement bepaalden dat bij arbeidsongeschiktheid binnen de 48 uur vanaf de eerste dag van ongeschiktheid een medisch attest aan de werkgever diende te worden bezorgd.

Aangezien noch in de Arbeidsovereenkomstenwet, noch in de arbeids-

overeenkomst, noch in het arbeidsreglement de verplichting opgelegd wordt om het originele medisch attest in te dienen, kon de werknemer de attesten ter verantwoording van haar arbeidsongeschiktheden perfect via WhatsApp aan haar werkgever overmaken.

Aangezien de werkgever geenszins het bewijs leverde van de ongewettigde afwezigheid van de werknemer, achtte de Arbeidsrechtbank het ontslag om dringende reden onrechtmatig en veroordeelde de werkgever tot betaling van een verbrekingsvergoeding.

De door de werknemer ingestelde vordering tot betaling van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag werd door de rechtbank afgewezen. Uit de berichten die de werknemer op social media had gepost, bleek immers dat de werknemer tijdens haar periode van arbeidsongeschiktheid met volle teugen van het leven genoot door te shoppen, terrasjes te doen, op het strand te liggen ...

De werknemer mocht weliswaar de woonst verlaten, maar de via social media geposte berichten zijn dermate aanstootgevend dat elke normale en redelijke werkgever de beslissing zou hebben genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen 15.06.2020, AR 19/604/A*

## ONTSLAG OP GROND VAN LANGDURIGE AFWEZIGHEID WEGENS ZIEKTE - DISCRIMINATIE

Een werknemer verbonden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur sedert 15.12.1997 kende met ingang van 22.05.2014 herhaalde korte periodes van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid. Ze werd opnieuw arbeidsongeschikt en diende ter verantwoording van haar arbeidsongeschiktheid een medisch attest in voor de periode 01.07.2015 tot 31.07.2015.

Tijdens haar arbeidsongeschiktheid, meer bepaald op 07.07.2015, stelde de werkgever een einde aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer met betaling van een opzeggingsvergoeding. Op het formulier C4 werd als oorzaak van werkloosheid "Omwille van langdurige afwezigheid ontstonden er arbeidsorganisatorische problemen" vermeld.

De werknemer meende dat aangezien ze ontslagen werd tijdens haar periode van arbeidsongeschiktheid, ze ontslagen werd omwille van haar gezondheidstoestand en vorderde de betaling van een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon.

Artikel 28 § 1 van de antidiscriminatiewet bepaalt dat wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, het Centrum of een van de belangenverenigingen voor het bevoegde rechtscollege feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie op grond van een van de

beschermde criteria kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

De door het slachtoffer aangevoerde feiten moeten voldoende sterk en pertinent zijn. Het volstaat niet dat een persoon bewijst dat hij het voorwerp is van een ongunstige behandeling. Hij dient ook de feiten aan te tonen die erop lijken te wijzen dat die ongunstige behandeling ingegeven is door ongeoorloofde motieven (*Grondwettelijk Hof 12.02.2009*).

Het Arbeidshof oordeelde vooreerst dat vermits het formulier C4 expliciet verwees naar langdurige afwezigheid, die enkel veroorzaakt kon zijn door haar lopende ziekte, de werkneemster feiten aanvoerde die voldoende sterk en pertinent waren. Vervolgens besliste het Hof dat vermits geen niet-zieke afwezige werknemer ontslagen werd, wordt vermoed dat de ziekte bepalend was voor het ontslag van de werkneemster.

Het kwam dan ook aan de werkgever toe om het tegenbewijs te leveren, namelijk dat niet de ziekte maar de arbeidsorganisatorische problemen bepalend waren voor het ontslag van de werkneemster.

De werkgever stelde dat ze zich, om de afwezigheden van de werkneemster te kunnen ondervangen, genoodzaakt zag beroep te doen op uitzendkrachten en aangezien dat op termijn niet houdbaar zou zijn geweest, diende over te gaan tot de aanwerving van een nieuwe werknemer.

Aangezien de uitbesteding plaatsvond buiten de ziekteperiodes van de werkneemster en bovendien beroep werd gedaan op meerdere uitzendkrachten of reeds besteld werd op een ogenblik dat de werkneemster niet ziek was, achtte het Hof dat hieruit niet kan worden afgeleid dat de uitzendcontracten in verband stonden met de afwezigheid van de werkneemster.

Ook de aanwerving van een vaste werkneemster hield geen verband met de arbeidsorganisatorische problemen, aangezien die gebeurde meer dan 4 maanden na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werkneemster.

Vermits de werkgever faalde in de door de wet opgelegde bewijslast en evenmin aantoonde dat ongeacht de discriminatiegrond het ontslag toch had moeten worden getroffen, hervormde het Hof de uitspraak van de



Arbeidsrechtbank en veroordeelde het Hof de werkgever tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden loon.

*Arbeidshof Brussel 18.02.2020, AR 2018/AB/533*

#### **FAILLISEMENT - BEËINDIGING ARBEIDSOVEREENKOMST - GEVOLGEN INTREKKING FAILLISEMENT**

Een werkneemster verbonden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur was langdurig afwezig wegens arbeidsongeschiktheid. Tijdens haar arbeidsongeschiktheid werd de werkgever bij vonnis van de Rechtbank van Koophandel (thans Ondernemingsrechtbank) failliet verklaard. De werkneemster richtte een aangetekend schrijven aan de curator met het verzoek haar binnen de bij de faillissementswet bepaalde termijn van 15 dagen (thans Wetboek Economisch Recht) in kennis te stellen van zijn beslissing inzake de al dan niet verderzetting van de arbeidsovereenkomst.

De werkgever tekende gedurende deze termijn hoger beroep aan tegen het faillissementsvonnis.

Een beslissing van de curator over de beëindiging of verderzetting van de arbeidsovereenkomst bleef echter uit.

Bij arrest van het Hof van Beroep werd het faillissement ingetrokken. De werkgever was van oordeel dat door de intrekking van het faillissement de arbeidsovereenkomst herleefde. De werkneemster was het niet eens met dit standpunt en vorderde de betaling van een opzeggingsvergoeding.

Het Arbeidshof besliste dat het faillissement

van de werkgever op zich geen geval van overmacht uitmaakt dat een einde maakte aan de arbeidsovereenkomst, maar dat het tot de taken van de curator behoort om te beslissen of zij de arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn voor de datum van het vonnis van faillietverklaring al dan niet verder uitvoeren.

Op grond van artikel 46 § 1 van de Faillissementswet (thans artikel XX. 139 §1 van de WER) kan de partij die de overeenkomst met de gefailleerde heeft gesloten, de curator aanmanen om die beslissing binnen de 15 dagen te nemen. Indien geen verlenging van termijn is overeengekomen of indien de curator geen beslissing neemt, wordt de overeenkomst geacht te zijn beëindigd door toedoen van de curator vanaf het verstrijken van de termijn.

Aangezien enige respons van de curator op de aanmaning van de werkneemster uitbleef, had de curator aldus het Hof ondubbelzinnig te kennen gegeven dat hij de arbeidsovereenkomst als beëindigd beschouwde. De curator stelde hierdoor een effectieve rechtshandeling die voor de werkneemster een definitieve toestand schiep die niet eenzijdig kon worden tenietgedaan. Het feit dat de curator het ontslag niet schriftelijk aan de werkneemster had meegedeeld, deed hieraan geen afbreuk.

Het Hof bevestigde dan ook het vonnis van de eerste rechter en veroordeelde de werkgever tot betaling van een opzeggingsvergoeding.

*Arbeidshof Antwerpen 03.03.2020, AR 2018/AA/499* ■

Ilse Veugen

# Platformwerkers willen een beschermend statuut

Koeriers en vakbonden hebben op 24 februari gemanifesteerd tegen de uitbuiting van maaltijdbezorgers. Platformwerkers zijn geen zelfstandigen en echt onafhankelijk werken ze evenmin. Ze zijn onderworpen aan wat de algoritmes van die platforms bepalen.

Ondanks de ongemakken van het beroep van koerier of chauffeur is het voor mensen die moeilijk op de traditionele arbeidsmarkt aan de bak komen of die snel een bijkomend inkomen willen, verleidelijk om zich op te geven bij een platform als Uber, Deliveroo of Takeaway, om nog maar de bekendste te noemen. Het sociaal statuut van die 'zelfstandigen' is uiterst precair. Dat beseffen ze helaas snel, eens het systeem hen achteruit schuift en minder ritten voorstelt, of wanneer ze een verkeersongeluk meemaken of op het moment dat hun fiets gestolen wordt ... Vaak zijn ze er zich niet van bewust dat ze ook hun toekomst hypothekeren door geen socialezekerheidsrechten (ziekte- en invaliditeitsverzekering, pensioen) op te bouwen.



Zijn platformwerkers zelfstandigen of werknemers? De Spaanse regering en de sociale partners zijn tot een akkoord gekomen rond de invoering van een vermoeden van loondienst in het arbeidsreglement voor maaltijdbezorgers die werken voor Deliveroo of UberEats. Inspirerend voor de Europese Commissie?

## PARALLELE ECONOMIE

Voegen we aan de passiefkolom nog toe dat de platforms noch belastingen, noch sociale bijdragen betalen. Ze dringen een economisch model op in de marge van hetgeen we hebben opgebouwd aan het eind van de Tweede Wereldoorlog, gebaseerd op een sterke sociale zekerheid om de armoederisico's te beperken. Waar ze aanvankelijk overrompeld waren, beginnen wetgevers en rechters eindelijk de rechten van de platformwerkers te erkennen, zonder al een manier te hebben gevonden om de bedrijven rechtvaardiger te laten bijdragen aan de maatschappij. Het Koerierscollectief, de ETF (European Transport Workers' Federation) en de drie Belgische Vakbonden hebben op woensdag 24 februari gemanifesteerd tegen de uitbuiting van de platformwerkers en meer bepaald de maaltijdbezorgers. De actie vond plaats op het Schumanplein te Brussel; de Europe-

se Commissie vatte er die dag namelijk een debat aan over het statuut van de platformwerkers.

## BESCHERMEND STATUUT

Wij vragen een correcte vergoeding voor de bezorgers, met een minimumloon en een meer beschermend statuut ten opzichte van de relatie tussen die werknemers en het platform. Sommigen wanen zich zelfstandigen of menen dat ze onafhankelijk zijn. In werkelijkheid zijn ze onderworpen aan algoritmes; de bedoeling daarvan is ze onderling in concurrentie te laten treden zodat ze zich flexibel opstellen en zich niet zouden verzetten tegen hun arbeidsvoorwaarden.

De Europese Commissie heeft op 24 februari de eerste fase van een consultatie van 6 weken met de sociale partners aangevat om

het lot van werknemers op grote digitale platforms te verbeteren. Als de sociale partners er niet in slagen tot een akkoord te komen om onderhandelingen te starten, zal een tweede besprekingsronde worden geopend rond de maatregelen die de EU beoogt en het nemen van een wetgevend initiatief voor het jaareinde.

We zijn niet bepaald optimistisch omtrent dit dossier.

Hoewel de Commissie stelt zich terdege bewust te zijn van het misbruik van platformarbeiders, laat ze verstaan dat het digitale tijdperk grote kansen biedt voor bedrijven, consumenten en burgers. Platforms kunnen mensen helpen een nieuwe job te vinden en nieuwe zakelijke ideeën te verkennen. Hoe zullen de Europese waarden van sociale rechtvaardigheid zich daartegenover verhouden?



# Europese Commissie lanceert actieplan voor een sociaal Europa

**De Europese Commissie stelt haar langverwachte actieplan voor met als doel een sociaal Europa. Het moet zorgen voor een sterk sociaal Europa dat gericht is op banen en vaardigheden voor de toekomst. Daarnaast moet het zorgen voor een rechtvaardig, inclusief en veerkrachtig sociaal-economisch herstel.**

**R**eeds van bij de start van de Commissie-van der Leyen werd een sociaal Europa vooruitgeschoven als een van de belangrijkste doelstellingen. Begin 2020 stelde de Commissie al een roadmap voor een sociaal Europa voor aan het Europees Parlement; daarin werd de ambitie uitgesproken om met een actieplan te komen om de Europese Pijler van sociale rechten in de praktijk om te zetten. De Commissie hield woord en kwam begin maart 2021 met een concreet actieplan.

## EUROPESE PIJLER VAN SOCIALE RECHTEN (EPSR)

De EPSR is een instrument dat al dateert van de vorige Europese Commissie. Het vindt z'n oorsprong in het zogenaamde 'Vijf Presidentenrapport' over de voltooiing van de Europese Economische en Monetaire Unie in 2015. In dat rapport werd gewezen op het belang van betere prestaties inzake werkgelegenheid en sociale bescherming. Het was toenmalig Commissievoorzitter Jean-Claude Juncker die expliciet de ambitie uitsprak om met EPSR als kompas te streven naar een opwaartse convergentie op sociaal vlak en werkgelegenheidsvlak. Uiteindelijk kwam de Commissie-Juncker begin 2017 met een finaal voorstel voor een EPSR met daarin 20 domeinen. De EPSR heeft dus al een hele politieke weg afgelegd binnen de Europese instellingen tot en met vandaag, met als laatste nu het actieplan ter implementatie.

## HET ACTIEPLAN OP WEG NAAR EEN SOCIAAL EUROPA

De Commissie is van oordeel dat de huidige coronacrisis de nood aan een sterk sociaal beleid alleen maar versterkt heeft. Vanuit die logica werd een actieplan opgezet om de EPSR in praktijk om te zetten. Het plan bestaat uit 2 dimensies, enerzijds 3 EU-kerndoelen die tegen 2030 moeten bereikt zijn, anderzijds een lijst met concrete acties tot 2025. De 3 EU-kerndoelstellingen zijn de volgende: minstens 78 procent van de mensen tussen 24 en 60 jaar hebben een job, jaarlijks moeten minstens 60 procent van alle volwassenen aan een opleiding deelnemen en ten slotte moet het aantal mensen dat het risico loopt op armoede of sociale uitsluiting ten minste met 15 miljoen verminderd worden.

Wat de concrete acties betreft, is er een zeer uitgebreide lijst met geplande initiatieven die moeten zorgen voor meer en betere jobs, vaardigheden en gelijke kansen, en sociale bescherming en inclusie. Sommige initiatieven zijn ondertussen al gelanceerd, zoals de bindende maatregelen voor loontransparantie, die begin maart werden voorgesteld. Gelijke verloning voor mannen en vrouwen is een van de sociale



stokpaardjes van de Commissie-van der Leyen. Andere interessante geplande initiatieven die in het oog springen, zijn het verbeteren van arbeidsomstandigheden voor mensen die via digitale platforms (zoals Uber of Deliveroo) werken, een nieuw strategisch kader voor veiligheid en gezondheid op het werk en een actieplan voor de sociale economie.

## EUROPESE SOCIALE TOP IN PORTO

Begin mei is er de Europese sociale top in Porto tussen de EU en de sociale partners. Het actieplan voor EPSR wordt gezien als de input van de Europese Commissie voor deze top. De vorige sociale top, van Göteborg, dateert alweer van 4 jaar geleden. Staats- en regeringsleiders zullen zich opnieuw buigen over de toekomst van een sociaal Europa. Via het EVV (Europees Vakverbond) zullen we nauw betrokken zijn bij de voorbereiding van deze top en zullen we ook op de voet de top zelf kunnen volgen. Samen met het EVV streven we er vooral naar om het actieplan te ondersteunen en het belang ervan te benadrukken. Dit willen we realiseren door te pleiten voor een gezamenlijke verklaring tussen de Europese instellingen en de sociale partners waarin alle actoren akkoord gaan om bij te dragen aan de implementatie van de EPSR.

Het is duidelijk dat er binnen de EU stelselmatig meer en meer bereidheid is om na te denken over het sociale beleid van de EU. Ofschoon het niet echt een sterk Europees beleidsdomein is, zie je toch veel goede wil om de EU een sociaal gelaat te geven. ■

Cédric Heylen

# Brusselse Regionale overhandigt cheque aan vzw Papy Boom



Youssef Kaddar, opvoeder gespecialiseerd in psycho-educatieve begeleiding, animator van Papy Boom en ACLVB-afgevaardigde, ontvangt de cheque van de Brusselse Regionale uit handen van Anthony Osché.

Omdat de Brusselse Regionale van ACLVB haar comités niet fysiek kon houden, besloot ze een deel van het uitgespaarde budget te gebruiken voor een gift. Adjunct-Gewestsecretaris Anthony Osché overhandigde een cheque aan Youssef Kaddar, afgevaardigde in het rust- en verzorgingstehuis Acacias (groep Emera) en prettig gestoord bedenker van Papy Boom (met 3 o's).

De ACLVB moedigt deze vzw aan, die ambitieuze activiteiten voor bejaarden opzet en banden aanknoopt met andere instellingen en andere generaties, met name via een huiswerkschool in een lokaal van de instelling. De senioren kunnen de kinderen helpen met hun huiswerk of met ze spelen.

Volg de buitengewone avonturen van deze supersenioren op de Facebookpagina van Papy Boom.

## Brusselse non-profit wil 100 miljoen. Nu!

Ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag kwamen op 8 maart minder dan 100 werknemers en werknemers van de Brusselse non-profit bijeen voor het Centraal Station.

De actie, zonder al te veel deelnemers want we leven nog steeds met coronaverplichtingen, omvatte twee manifestaties voor de prijs van één. De non-profit die afhankelijk is van het Brussels Gewest omvat gezinsondersteunende diensten, diensten voor gezinsplanning, medische huizen, diensten voor bijstand aan personen met een handicap, socio-professionele inschakeling, bijstand aan volwassenen in moeilijkheden, psychiatrische verzorgingstehuizen, rust- en verzorgingstehuizen, enz.

In deze sectoren bestaat 70 tot 80% van de werknemers uit vrouwen, die vaak slecht betaald worden, deeltijds aan de slag zijn en binnen flexibele uurroosters moeten werken. Op het indrukwekkende ritme van een haka eisten zij 100 miljoen euro van de Brusselse regering om de non-profit-beroepen aantrekkelijk en werkbaar te maken. Nu!



# Bedrijfswagen ruilen voor kleinere wagen en bedrijfsfiets?

Stel, je wil je grote bedrijfswagen inruilen voor een kleinere wagen plus elektrische leasefiets. De werkgever is niet verplicht om op die vraag in te gaan. Wil hij dat wel doen, hoe gebeurt dat dan het best?



## TWEE MOGELIJKHEDEN

### Mogelijkheid 1: mobiliteitsbudget invoeren

Je werkgever kan ervoor kiezen een mobiliteitsbudget in te voeren. Wanneer hij hiertoe beslist, dient hij dat aan alle werknemers te laten weten. Dat betekent niet dat ook iedereen in aanmerking komt; de werkgever kan de doelgroep beperken, bv. bepalen dat enkel de werknemers die de bedrijfswagen niet functioneel nodig hebben, gebruik kunnen maken van dit mobiliteitsbudget. Iedereen die wel aan de voorwaarden zoals vastgelegd door de werkgever voldoet, heeft recht op de omruiling.

### Mogelijkheid 2: zonder mobiliteitsbudget kan ook

Ook zonder mobiliteitsbudget kan de werkgever ingaan op je voorstel om je grote bedrijfswagen in te ruilen voor de kleinere bedrijfswagen plus elektrische fiets, bv. door leasing. In dat geval bepaalt de werkgever in principe zelf aan wie hij dat toestaat en aan wie niet.

## WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR HET BUDGET?

### Mogelijkheid 1: vastgelegd budget

Het mobiliteitsbudget gaat uit van de totale

kostprijs van de bedrijfswagen die ingruild wordt, de zogenaamde *total cost of ownership*. Dit houdt in dat de kostprijs van de kleinere wagen en elektrische fiets identiek moet zijn aan de kostprijs van de grote bedrijfswagen. Indien de kostprijs van de kleine wagen plus fiets lager is dan de kostprijs van de grote bedrijfswagen, kan de werkgever het saldo aan het einde van elk jaar fiscaal voordelig cash aan de werknemer uitbetalen. Er is dan immers sprake van een restbudget, en dat komt in pijler 3 terecht. Indien de kostprijs hoger is, moet de werknemer zelf een deel betalen. Krijgt hij meer, dan gaat het immers om loon.

### Mogelijkheid 2: niet vastgelegd budget

Dan dien je met je werkgever afspraken te maken.

## GEVOLGEN VOOR DE KEUZE!

### Beperkte keuze voor de wagen in mogelijkheid 1

In geval van mogelijkheid 1 (invoeren van een mobiliteitsbudget) moet de kleinere wagen beantwoorden aan de voorwaarden van de wagens in de zogenaamde pijler 1. Pijler 1 impliceert een milieuvriendelijke

bedrijfswagen, bijvoorbeeld een hybride wagen. Die vereiste geldt niet wanneer de werkgever opteert voor mogelijkheid 2, namelijk los van de wettelijk vastgelegde regeling rond mobiliteitsbudget, toch de werknemers de mogelijkheid geven om hun “grote” bedrijfswagen te ruilen voor een “kleiner” of “goedkoper” exemplaar plus elektrische fiets. Daar kan je je puur op de kostprijs baseren en hoeft de kleinere wagen dus geen milieuvriendelijke wagen te zijn.

### Keuze tussen aankoop en leasing in mogelijkheid 1

Binnen het mobiliteitsbudget kan de werknemer kiezen tussen zowel de leasing van de bedrijfsfiets als de aankoop (door de werknemer zelf) van de fiets. Beide voordelen zijn vrij van RSZ-bijdragen en belastingen. Binnen mogelijkheid 2 is dat niet zo als de werknemer de fiets zelf aankoopt met zijn budget, maar enkel als hij die ter beschikking krijgt, bv. door leasing.

**Goed om te weten.** Het is zo dat als er van het budget bij mogelijkheid 1 een saldo overblijft, dit vrij van belastingen uitbetaald kan worden aan de werknemer. Dat is niet het geval bij mogelijkheid 2.

Meer informatie over het mobiliteitsbudget vind je op [www.mobiliteitsbudget.be](http://www.mobiliteitsbudget.be)

**Heb je bijkomende vragen?** Leg ze voor aan de medewerkers van je plaatselijk ACLVB-kantoor. In het kader van onze 360° dienstverlening staan we je onder meer bij op het vlak van mobiliteit en oplossingen voor een beter woon-werkverkeer. ■

# Hou je loopbaan in beweging

De druk op onze mentale gezondheid wordt groter, niet het minst in deze bijzondere maanden. Zit je met vragen of kopzorgen over je loopbaan? Blijf er niet mee zitten, de ACLVB-loopbaanconsulenten en loopbaanbegeleiders weten raad.



Vragen omtrent je loopbaan? De loopbaanconsulenten en -begeleiders van de ACLVB verstrekken je graag advies.

**W**ie sedert de covidpandemie zijn job kan blijven uitoefenen, mag van geluk spreken. Voor velen betekende het begin van de coronacrisis ook het begin van ingrijpende veranderingen op het gebied van loopbanen, levenskwaliteit en toekomstplannen. Dat zo'n virus van de ene dag op de andere aan onze fundamenteën knaagt (het recht op werk, sociaal contact, onderwijs, cultuur, sport en spel, amusement, ...), is een akelige vaststelling.

Gelukkig leren de geschiedenis en de evolutie ons dat elke crisis ook nieuwe kansen met zich meebrengt. En dat mensen flexibel zijn. Heel flexibel! De ACLVB heeft gemerkt dat veel werknemers zich snel hebben aangepast aan nieuwe, digitale manieren van werken en leven. Dat veel werknemers en werklozen ondertussen aan een nieuwe opleiding of omscholing zijn begonnen. We hebben gezien hoeveel mensen op zoek zijn gegaan naar een totaal andere job, of dat veel



mensen zich vrijwillig voor anderen hebben ingezet ... Daar had het coronavirus vast niet op gerekend!

Het klinkt mooi, maar evident is het zeker niet. De druk op onze mentale gezondheid wordt groter. Daarom doen we een oproep aan iedereen die het kan gebruiken: blijf niet met loopbaanvragen zitten, maar spreek af met de ACLVB-loopbaanconsulenten en loopbaanbegeleiders.

## LAAT JE BIJSTAAN DOOR DE ACLVB

Je bent van harte welkom bij onze loopbaanconsulenten en loopbaanbegeleiders, of het nu digitaal is of op afspraak in een coronaveilige ACLVB-omgeving.

Als lid van de ACLVB kan je *kosteloos* bij ons terecht met al je vragen over je mogelijkheden op de arbeidsmarkt, opleidingen of bijscholing, vragen over je zoektocht naar werk of over de VDAB. Maar we zijn er ook voor wie het mentaal moeilijk heeft, zich geïsoleerd voelt, conflicten ervaart met collega's, moeilijk kan omgaan met stress of bang is voor een burn-out, twijfels heeft naar aanleiding van een re-integratie na langdurige ziekte, ...

Wie lid is van de ACLVB kan bovendien genieten van de terugbetaling van de kosten voor loopbaanbegeleiding met loopbaancheques!

De loopbanen van de 21ste eeuw zijn in beweging, dat is zeker. Het ziet ernaar uit dat werknemers zich steeds vaker en behendiger zullen moeten weten aan te passen aan de uitdagingen van morgen. Gelukkig kan de ACLVB rekenen op vele duizenden sterke schouders, samen kunnen we de toekomst aan.

**Meer info over loopbaanbegeleiding vind je op [www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding](http://www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding) of [www.aclvb.be/nl/werktmetjemee/loopbaan](http://www.aclvb.be/nl/werktmetjemee/loopbaan)**

Vul voor een afspraak het contactformulier in op [www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanbegeleiders](http://www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanbegeleiders) of [www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten](http://www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten)

Ook je plaatselijk ACLVB-secretariaat kan je wegwijs maken in onze dienstverlening. ■

Sara Neirynek

# 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 2021 recht te hebben op jeugdvakantiedagen moet je aan drie voorwaarden voldoen

- Op 31 december 2020 was je jonger dan 25 jaar
- Je hebt in de loop van 2020 je studies, leertijd of opleiding beëindigd of stopgezet
- In 2020 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 beginnende 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 2.369,64 euro per maand. Als je loon hoger ligt, wordt het deel boven de 2.369,64 euro niet meegenomen in de berekening.
- Het maximumbedrag van de uitkering bedraagt 59,24 euro per dag. Op dat 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 eens contact op met een ACLVB-kantoor. Dat kan je uitsluitel brengen omtrent de kwestie of je in aanmerking komt voor jeugdvakantie of niet.

## Hoe vraag ik jeugdvakantie aan?

Neem contact op met je uitbetalingsinstelling, het ACLVB-kantoor. Zij zullen 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 2020 en je hebt geen recht op jeugdvakantiedagen (omdat je niet aan alle voorwaarden voldoet). Betekent dit dan dat je in 2021 geen enkele dag vakantie kan nemen? Niet altijd, er zijn 3 mogelijkheden om in 2021 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 gebruikmaken van het "aanvullend verlof" (ook wel eens Europees verlof genoemd).

Die 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](mailto:freezbe@aclvb.be)  
tel. 02 509 16 13

## Volg ons

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

 [facebook.com/ilikefreezbe](https://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)

# Verlenging soepele corona-werkloosheid tot 30 juni 2021

De federale regering heeft beslist om een aantal steunmaatregelen in het kader van de coronacrisis te verlengen tot eind juni 2021. Het gaat onder meer om het vereenvoudigde stelsel van tijdelijke werkloosheid voor werknemers die vanwege de coronacrisis zonder werk zitten.

**D**it bijzondere stelsel zou normaal aflopen op 31 maart, maar werd nu voor alle sectoren verlengd tot 30 juni. Ook de bestaande mogelijkheden om als werknemer tijdelijke werkloosheid aan te vragen voor de zorg van een kind (sluiting school, crèche, quarantaine, ...) blijven behouden tot en met 30 juni. Er is eveneens verlenging voor de soepele toegang tot het kunstenaarsstatuut.

De uitkering tijdelijke werkloosheid blijft berekend op 70% i.p.v. 65% van het begrensd loon, alsook de bijkomende toeslag van 5,63 euro bruto per dag wordt aangehouden. De bedrijfsvoorheffing op de tijdelijke werkloosheidsuitkeringen blijft verlaagd. Er wordt dus nog steeds een percentage van 15% ingehouden.

Daarnaast worden ook de bevroering van de degressiviteit van de volledige werkloosheidsuitkering en de neutralisering van de periode van inschakelingsuitkeringen gehandhaafd.



Tot slot kunnen tijdelijk werklozen met behoud van 75% van hun uitkering blijven werken in de land- en tuinbouw, in de zorgsector

en in het onderwijs. Ook de cumulatiemogelijkheid inzake pensioen en tijdelijke werkloosheid wordt tot eind juni verlengd.

## Intensieve begeleiding van tijdelijk werklozen

**D**e VDAB biedt alle tijdelijk werklozen de kans om in te gaan op een vrijblijvend opleidingsaanbod. Wie intensief tijdelijk werkloos is (10 dagen per maand, gedurende 3 opeenvolgende maanden), kan nu ook begeleiding vragen. Tijdelijk werklozen verkeren in een onzekere situatie. Ze beslissen zelf niet over het begin en einde van hun werkloosheid, terwijl hun perspectief varieert van bedrijf tot bedrijf en sector tot sector. Als vakbond streven we mee naar het creëren van opleidingskansen voor werknemers.

Op dit moment is een tijdelijk werkloze ten gevolge van overmacht

corona niet verplicht om zich in te schrijven bij VDAB en beschikbaar te zijn. Het aanbod dat VDAB vandaag doet naar tijdelijk werklozen, is bovendien een breed en vrijblijvend aanbod. VDAB kan je niet sanctioneren indien je niet op een opleidingsaanbod ingaat. Ongeacht of je langdurig of slechts een aantal dagen tijdelijk werkloos bent, is het toch nuttig om je competenties bij te schaven. Ook vrijwilligerswerk of stages behoren tot de mogelijkheden. Geïnteresseerd? Maak dan zeker eens een afspraak met een van onze ACLVB-medewerkers of specifiek de ACLVB-loopbaanconsulenten. Neem eveneens een kijkje op [www.vdab.be/tijdelijk-werkloos](http://www.vdab.be/tijdelijk-werkloos).

## Gevolgen van de Brexit op het recht op werkloosheidsuitkeringen

**O**p 31 december 2020 kwam een einde aan de overgangperiode die werd ingesteld naar aanleiding van de uittreding van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie. Wat als je de voorbije jaren gewerkt hebt in Engeland en ten gevolge van ontslag wenst werkloosheidsuitkeringen aan te vragen in België? Heb je voldoende gewerkt gedurende een bepaalde periode (referteperiode) voorafgaand aan je uitkeringsaanvraag? Wordt je buitenlandse arbeid in rekening gebracht voor het bewijzen van je toelaatbaarheid tot werkloosheidsuitkeringen in België?

Als algemeen principe geldt in de EU het principe dat buitenlandse arbeid slechts in aanmerking wordt genomen binnen de grenzen van bilaterale en internationale verdragen en voor zover de buitenlandse tewerkstelling gevolgd wordt door een tewerkstelling als loontrekkende in België van minimum 3 maanden. We nemen Engeland onder de loep ter verduidelijking:

### Periodes verricht in het Verenigd Koninkrijk vóór 01.01.2021

Voor wat betreft periodes die zijn verricht vóór de definitieve Brexitdatum 1 januari 2021, wordt dit geacht “verworven rechten” te zijn: op het moment van het verrichten ervan was het Verenigd Koninkrijk nog lid van de EU; dus mogen die volgens de normale regeling in rekening worden gebracht. Het is niet noodzakelijk dat de aansluitende 3 maand arbeid in België wordt verricht vóór 1 januari 2021.

### Periodes verricht in het Verenigd Koninkrijk na 31.12.2020

Eerst was er in het terugtrekkingsakkoord een ingewikkelde constructie opgesteld om de samentelling van tijdvakken vanuit het Verenigd Koninkrijk te regelen. Enkel in een beperkt aantal situaties was samentelling mogelijk. Finaal werd in de handels- en samenwerkingsovereenkomst tussen de EU en het VK toch voorzien dat *alle gewerkte periodes in het Verenigd Koninkrijk net zoals voorheen in rekening gebracht kunnen worden voor de toelaatbaarheid tot Belgische uitkeringen*.

Enkel de uitzondering op de 3-maand regel voor *grensarbeiders* verdient nog enige verdere verduidelijking. Voor grensarbeiders in de Europese Unie is er namelijk steeds een uitzondering geweest op de vereiste dat aansluitend 3 maand arbeid in België moet worden verricht om de gewerkte periodes te kunnen laten meetellen. Deze uitzondering werd niet opgenomen in het terugtrekkingsakkoord. Dit heeft als gevolg dat de uitzondering op de 3-maand regel die geldt voor grensarbeiders niet meer kan worden toegepast in de relatie met het Verenigd Koninkrijk, tenzij de situatie valt onder de uitzonderingssituatie van het terugtrekkingsakkoord. Concreet betekent dit dat als iemand als grensarbeider in het Verenigd Koninkrijk werkte op 31 december 2020, hij het statuut van grensarbeider blijft behouden zolang hij dit ononderbroken blijft doen. Deze persoon kan bij werkloosheid na 31 december 2020 nog steeds gebruikmaken van de uitzondering op de vereiste van aansluitend 3 maand arbeid te moeten verrichten. Een persoon die na 31 december 2020 als grensarbeider in het Verenigd Koninkrijk begint te werken, valt niet onder het terugtrekkingsakkoord en kan niet meer van deze uitzondering gebruikmaken.

## Fiscale fiche niet ontvangen? Raadpleeg “Mijn werkloosheidsdossier”

**H**eb je in 2020 werkloosheidsuitkeringen ontvangen via ACLVB, dan ontvang je in de loop van de maand april je fiscale fiche.

Ben je werkloos, dan mag je bij de belastingaangifte de uitkeringen die je ontving verminderen met de tijdens de periode van werkloosheid betaalde vakbondsbijdrage.

Op de voorzijde van deze fiscale fiche vind je een fiscaal attest. Dit attest vermeldt het bedrag van de vakbondsbijdrage die je in 2020 hebt betaald in periodes van werkloosheid.

### Voorbeeld

Je hebt voor het volledige jaar 2020 bijdragen betaald (12 x 16,60 euro = 199,20 euro)

Je was volledig werkloos in de maanden maart, april en mei.

Op je fiscaal attest zal 49,80 euro vermeld worden (3 maanden x 16,60 euro).

Het bedrag van het fiscaal attest mag je in mindering brengen van het bedrag van je uitkeringen die vermeld zijn op de fiscale fiche.

### Bijvoorbeeld

Volgens je fiscale fiche heb je in 2020 3 000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Volgens het fiscaal attest mag je 49,80 euro vakbondsbijdrage in mindering brengen.

Op je belastingaangifte vul je dan 2 950,20 euro in (3 000 – 49,80).

### Je kan je fiscale fiche raadplegen via “Mijn werkloosheidsdossier”.

Hoe?

Hou je elektronische identiteitskaart en je kaartlezer bij de hand en surf naar de ACLVB-website ([www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)). Daar klik je op “Mijn werkloosheidsdossier”. Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

# Vrolijk Pasen!



Vrije visie, eigen stem

