



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Meer flexibiliteit Minder loonmarge

In dit nummer:

Werk wordt wendbaarder voor de werkgevers dan werkbaar voor werknemers | Regering past stelsel "kleine flexibiliteit" aan | ACLVB informeert militanten en neemt poolshoogte van hun standpunten | Feestdagen worden in sommige gevallen betaald door de ex-werkgever, in andere gevallen door de RVA

INHOUD

Nauwelijks nog loonmarge 8

Met de aanpassingen in de wet op de vrijwaring van het concurrentievermogen wordt de loonmarge aanzienlijk verkleind. Gelukkig blijft de automatische indexering gewaarborgd.

Ontslag om dringende reden 10

Een ontslag om dringende reden heeft zware gevolgen voor de werknemer. Niet elke fout kan als een dringende reden worden gezien. De tekortkoming moet aan een aantal voorwaarden voldoen.

Nog minder pensioen! 13

Voor de berekening van de pensioenen wil de minister het aantal gelijkgestelde dagen bij een periode van werkloosheid of brugpensioen voortaan beperken tot 1 jaar. Alweer een besparingsmaatregel! De ACLVB gaat niet akkoord.

CETA ondertekend. En nu? 20

De deining die gepaard ging met de recente ondertekening van CETA, mag niet de twee jaren mobiliseringswerk van de vakbonden en het middenveld in de schaduw stellen.

Werkloos op feestdag 22

Ook een werkloze heeft recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen. Betaalt de (ex-)werkgever loon uit of ontvangt de werkloze een werkloosheidsvergoeding?



Het woord aan de militanten

Als de ACLVB zegt dat ze haar basis raadpleegt alvorens belangrijke beslissingen te nemen, dan is dat geen loze bewering. In de afgelopen novembermaand hebben de verschillende zones hun militanten uitgenodigd op informatiesessies waar de maatregelen van de federale regering op het vlak van concurrentievermogen en het project Werkbaar Wendbaar Werk werden toegelicht.

Er volgden levendige debatten, de militanten stelden zich heel wat vragen over de toepasbaarheid van de maatregelen in hun bedrijf, meer bepaald de uitbreiding van de overuren en het feit dat de relatie werkgever/werknemer op het spel wordt gezet. Ze stelden vast dat de arbeidsvoorwaarden aangetast worden en vroegen zich luidop af welke toekomst we voorbereiden voor onze kinderen. Het Nationaal Comité maakt een synthese van de bemerkingen.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09-222.57.51 e-mail aclvb@aclvb.be <http://www.aclvb.be>

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

REDACTIE Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,
Didier Seghin e-mail communicatie@aclvb.be

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

De politiek van het minste kwaad

De regering was dit jaar niet mals voor onze leden. De begroting 2017, de wet Werkbaar Wendbaar Werk, en de wijzigingen van de wet op het concurrentievermogen omvatten maatregelen die de meesten onder ons zwaar zullen treffen. De pensioenhervorming gaat verder en lokte zelfs een ongeruste reactie uit bij de experts van de Academische Raad voor de pensioenen (opvolger van de Commissie pensioenhervorming), die stellen dat het beleid van de regering een gevaarlijke bocht neemt.

Zonder onze protestacties in de verschillende overlegorganen, zonder onze manifestaties in de grote steden en zonder onze informatiecampagnes bij de bevolking zou het beslist nog veel slechter zijn geweest.

Over de uitbreiding van de flexibiliteit zal onderhandeld worden. Het stelstel voor de uitbetaling van de overuren blijft wat het was, terwijl er lange tijd twijfel is geweest over de betaling van de overuren. De nieuwe manier om het concurrentievermogen te meten garandeert de automatische indexering en laat weinig marge om te onderhandelen over loonsverhogingen, zelfs in bedrijven waar dat mogelijk is. De inkomsten van de werkgevers en de dividenden van de aandeelhouders kennen die grens niet. Het is dus zeer waarschijnlijk dat het door de loonmatiging bespaarde geld in de zakken van diezelfde werkgevers en aandeelhouders zal verdwijnen, in plaats van te dienen voor het behoud van kwaliteitsvolle tewerkstelling of jobaangroei. De resem afdankingen in de financiële sector (AXA, ING, Crelan, BNP-Paribas-Fortis) en in de distributiesector (Makro, SportsDirect, Red Market, Marks&Spencer, MS Mode), om Caterpillar niet te noemen, getuigt van het weinige respect dat werkgevers hebben ten opzichte van de regering, die hen verwent met cadeaus, en ten opzichte van de werknemers, die elke dag het beste van zichzelf geven om het bedrijf te doen draaien.

Een van de grootste Belgische belastingplichtigen is zelfs naar Zwitserland gevlucht, terwijl de Belgische regering blijkbaar geen grote fiscale hervorming beoogt waarbij de inkomens uit grote vermogens en onroerend goed bijdragen, zodat de lasten op arbeid kunnen verlaagd worden.

We gaan door met ons lobbywerk bij de regering en met onze inspanningen in alle instanties van het sociaal overleg (Groep van 10, Nationale Arbeidsraad, Nationaal Pensioencomité, Centrale Raad voor het Bedrijfsleven). Momenteel organiseert de ACLVB in haar zones informatieplatforms voor de militanten omtrent de wet op het concurrentievermogen



en de wet Werkbaar Wendbaar Werk, in de aanloop naar de vergadering van het Nationaal Comité. Daar zal een synthese gemaakt worden van alle bemerkingen die onze basis liet optekenen. ■

Meer wendbaar d

Wij wilden een hervorming van het arbeidsrecht waardoor werk werkbaarder wordt, er is een kleine vooruitgang op het vlak van tijdscrediet ... In ruil wilden de werkgevers meer flexibiliteit en de regering opent veel mogelijkheden voor hen, waarover in elk geval nog moet onderhandeld worden met de vakbonden en de werknemers.

Het dossier lag gevoelig, en niet enkel omwille van de tegenstand van de vakbonden door een onevenwichtige hervorming ten voordele van de werkgevers. Binnen de politieke meerderheid gingen tegenstrijdige stemmen op, in zoverre dat we moesten wachten tot het Allerheiligenweekend om uiteindelijk de definitieve tekst van het wetsontwerp van minister Peeters te verkrijgen.

Kleine flexibiliteit

De regering breidt de "kleine flexibiliteit" uit. In de sectoren en de ondernemingen die er gebruik zouden willen van maken, zal de referteperiode automatisch van 3 naar 12 maanden gaan voor wat de afwijkingen op de normale arbeidsduur betreft vanaf 1 januari 2017. Alle arbeidsreglementen en de cao's afgesloten tot 31 december 2016 blijven geldig en kunnen dus kortere referteperiodes omvatten.

De bestaande procedures om de zogenaamde kleine flexibiliteit in te voeren, blijven behouden (aanpassing van het arbeidsreglement of afsluiting van een cao), al moet het arbeidsreglement niet langer apart aangepast worden. De cao zal de bepalingen die normaal ingeschreven zijn in

het arbeidsreglement (gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, totaal aantal uren te presteren in de referteperiode, begin en einde van de arbeidsdag, tijdstip en duur van de pauzes) moeten omvatten.

Voor de rest is er geen sprake meer van een algemene annualisering van de arbeidstijd voor alle werknemers in België, zoals aanvankelijk nochtans wel te vrezen was volgens de eerste teksten in april.

In het kader van deze "kleine flexibiliteit" blijven de wekelijkse en dagelijkse arbeidsgrenzen onveranderd: maximum 9 uur per dag en 45 uur per week. De maximale variabiliteit zal 2 uur in min of in plus per dag zijn en 5 uur in plus of in min per week, gebaseerd op de normale wekelijkse arbeidsduur in de sector of de onderneming. Extra arbeidsuren in dit kader vormen geen overwerk en geven dus geen recht op overloon.

Interne grens van 78 naar 143 uur per jaar

In de loop van de referteperiode mag de totale duur van het gepresteerd werk de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (meestal 38



an werkbaar werk

uur per week) met niet meer dan 143 uur overschrijden. Tot nog toe bedroeg deze grens 78/91/130/143 uur. Met andere woorden: hetgeen vroeger mogelijk te bedingen was als maximum, wordt het wettelijk minimum vanaf 1 januari 2017.

En 100 overuren extra

De werkgever zal met de werknemer een geschreven akkoord kunnen afsluiten over een quotum van 100 overuren per jaar. Dit akkoord is om de zes maand op expliciete wijze vernieuwbaar (dus geen stilzwijgende verlenging).

- Dit krediet kan opgetrokken worden van 100 uur naar 360 uur via een sectorale cao
- De eerste 25 uren (die de eerste 60 uren kunnen worden via een sectorale cao) worden niet meegeteld bij de berekening van de interne grens
- De overloongrenzen worden niet gewijzigd

Deeltijdse arbeid

Vanaf 1 juli 2017 valt de verplichting om alle deeltijdse uurroosters op te nemen in het arbeidsreglement weg. In de plaats daarvan komt voor de werknemers met een variabel deeltijds uurrooster een algemene clausule in het arbeidsreglement omtrent

- het uiterlijke begin en einde van de werkdag
- de dagen van de week waarop arbeidsprestaties kunnen verricht worden
- de minimale en maximale dagelijkse/wekelijkse arbeidsregeling
- de verwittigingstermijn voor de variabele uurroosters

Glijdende werktijden

Er komt een wettelijk kader voor een reeds bestaande (en gedoogde) praktijk van 'glijdende werktijden'. Een cao of het arbeidsreglement bepaalt de stamtijd (uren van verplichte aanwezigheid) en de glijtijd binnen de wettelijke grenzen. In dat kader kan de werknemer zelf zijn begin- en einduur kiezen.

Loopbaansparen

Tot nu toe geldt een principiële verbod om verlofdagen over te dragen naar een ander jaar. Dat betekent dat in principe een werknemer al zijn verlofdagen binnen het kalenderjaar moet opgebruiken.

Mits een cao afgesloten wordt op sector- of ondernemingsniveau, zal de werknemer die dat wenst een deel van zijn verlofdagen kunnen opsparen:

- het krediet van overuren dat niet verplicht moet ingehaald worden
- de conventionele verloven
- de uren die extra werden gepresteerd in het kader van de glijdende werktijden
- de overuren die niet verplicht dienen ingehaald te worden

De wettelijke verlofdagen (20 dagen voor een voltijds werknemer) en de betaalde feestdagen zullen uiteraard nooit in aanmerking komen voor dit loopbaansparen.

Een uitbreiding tot premies in geld (bijvoorbeeld de eindejaarspremie) is mogelijk via een koninklijk besluit.





Plusminusconto

Alle paritaire comités zullen de mogelijkheid hebben te onderhandelen over de invoering van het plusminusconto. Het gaat om een uitgebreide vorm van flexibiliteit (referteperiode op maximum 6 jaar, maximum 10 uur per dag en 48 uur per week). Er zal een sectorale cao en een ondernemings-cao moeten afgesloten worden met alle in de Syndicale Delegatie vertegenwoordigde organisaties.

Tijdskrediet met motief zorg en thematisch verlof palliatieve zorgen

De werknemers in de privésector zullen rechten hebben op tijdskrediet met motief zorg voor een duur van maximum 51 maanden (wat in de meeste gevallen een verhoging van 15 maanden betekent) voor:

- een kind tot 8 jaar
- een gehandicapt kind tot 21 jaar of een zwaar ziek kind
- het verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezinslid of familielid tot de 2de graad
- palliatieve zorgen

Het thematisch verlof 'palliatieve zorgen' blijft een maand, maar zal twee maal verlengbaar zijn met een maand (3 maanden in plaats van 2 maanden).

De reglementering zal van kracht zijn vanaf 1 januari 2017 voor aanvragen bij de werkgever, tenzij de sociale partners overeenkomen om cao 103 nog voor die datum aan te passen.

Schenking van conventioneel verlof

Een werknemer zal anoniem, op vrijwillige basis en zonder tegenprestatie conventionele verlofdagen kunnen schenken aan

een collega die ouder is van een kind jonger dan 21 jaar dat getroffen is door een ziekte, handicap of ernstig ongeval waardoor voortdurende zorgverstrekking nodig is.

E-commerce

Vanaf 1 januari 2017 zal nachtwerk mogelijk zijn voor logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel.

Occasioneel telewerk

Het wetsontwerp voorziet voortaan de mogelijkheid tot occasioneel telewerk in geval van overmacht of om persoonlijke redenen die de werknemer verhinderen prestaties uit te oefenen in de onderneming.

De bepaling die occasioneel telewerk verbodt bij een staking in het bedrijf werd geschrapt.

De nieuwe bepalingen zullen in werking treden vanaf 1 januari 2017, tenzij de NAR voor die datum een interprofessionele cao afsluit die een alternatief systeem voorziet.

MINDER SLECHT

Tussen de eerste versies van de wet-Peeters en de definitieve tekst gebeurden aanzienlijke aanpassingen ten voordele van de werknemers. Onze acties blijken niet tevergeefs te zijn geweest. Onze belangrijkste verworvenheid is dat er over de uitbreiding van de flexibiliteit altijd zal onderhandeld worden en er geen sprake meer is van een automatische annualisering van de referenteperiode voor alle werknemers.

Bovendien komen er uiteindelijk toch geen wijzigingen in de overloontoeslagen. ■

Begrotingsopmaak 2017

TERUG NAAR LAGERE BAREMA'S VOOR JONGE WERKNEMERS

We waren bijzonder trots dat we sinds 1 januari 2015 de totale afschaffing van de jeugdbarema's hadden kunnen realiseren, maar de regering voert ze nu weer in. De jongeren van 16 tot 20 jaar die hun arbeidsovereenkomst ondertekenen na 1 januari 2017, zullen minder mogen verdienen dan het sectoraal minimumloon of het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (1531,93 euro).

Leeftijd	Percentage	GGMMI
16 jaar	70 %	€ 1072,35
17 jaar	76 %	€ 1164,27
18 jaar	82 %	€ 1256,18
19 jaar	88 %	€ 1348,10
20 jaar	94 %	€ 1440,01

MOBILITEITSBUDGET

Een van de bepalingen in de begroting 2017 voorziet, in hoofde van de werkgever, de verlaging van de fiscale aftrek van de tankkaart voor de bedrijfsvoertuigen. In dezelfde geest wil de regering tegen april 2017 het kader voor een mobiliteitsbudget uitwerken. Geschatte winst: 100 miljoen euro. Voor zover we momenteel weten, zouden de werknemers die al over een bedrijfsvoertuig beschikken (met of zonder tankkaart) met hun werkgever kunnen onderhandelen over de omzetting van dit voordeel in een mobiliteitsbudget of in nettoloon.

VRIJ AANVULLEND PENSOEN

Het voorstel doet zelfs de experts in de Academische Raad voor de pensioenen steigeren: vanaf 1 januari 2018 zou een werknemer aan zijn werkgever kunnen vragen om een deel van zijn loon in te houden en te storten voor het spijzen van zijn vrij aanvullend pensioenplan.

Aan dit regeringsinitiatief zijn verschillende risico's verbonden. Algemeen tast het de solidariteit tussen werknemers aan. Over het aanvullend pensioen wordt tot nog toe onderhandeld op het niveau van de onderneming of de sector. Hier gaan de rijksten zich een steviger tweede pijler opbouwen.

Op persoonlijk vlak verschuift het initiatief het risico gekoppeld aan het rendement van de geïnvesteerde bedragen van het bedrijf of de sector naar de werknemer.



INDIVIDUALISERING TOT HET UITERSTE

Welke onderneming, welke sector zou nog geneigd zijn een collectief aanvullend pensioen af te sluiten? Welk belang nog voor de Staat om iedere burger een waardig wettelijk pensioen te verzekeren?

De Liberale Vakbond verdedigt sinds lang het principe van de veralgemening van de tweede pensioenpijler, ter aanvulling van een solide wettelijk pensioen (eerste pijler) en zeker niet door elke werknemer de risico's gekoppeld aan beleggingen te laten dragen. ■

Herziening wet op het



De regering heeft de wet op het concurrentievermogen herzien en schermt het gebruik van de marge die beschikbaar zou blijven voor loonsverhogingen af. De ACLVB is ontgoocheld in het gebrek aan vertrouwen in het sociaal overleg dat daaruit blijkt.

De bedoeling van de herziening van de wet van 1996 ter bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen is het wegwerken, tegen het eind van de legislatuur, van de loonkostenhandicap van België tegenover Nederland, Duitsland en Frankrijk. De automatische indexerings van de lonen en de baremieke verhogingen werden inderdaad gevrijwaard. Maar tegen welke prijs?

ABSOLUTE LOONHANDICAP

De nieuwe tekst van de wet van 1996 maakt een onderscheid tussen de noties "loonkostenhandicap" en de "absolute loonkostenhandicap". De loonkostenhandicap wijst op de kloof tussen de evolutie van de lonen in België en in de drie referentielanden sinds 1996.

Bij de absolute loonhandicap gaat het om de "historische" loonkloof, van voor 1996, weliswaar verminderd met de loonsubsidies. Die absolute loonkostenhandicap zal echter niet gebruikt worden bij het berekenen van

de maximaal beschikbare marge, maar zal wel opgenomen worden in het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

HET POLITIEKE DEBAT VOEDEN

In dit technisch verslag zullen volgende zaken moeten opgenomen worden (zonder dat ze gebruikt zullen worden bij het berekenen van de maximaal beschikbare marge):

- de absolute loonkostenhandicap
- de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd door het productiviteitsniveau
- de loonkostenhandicap gecorrigeerd voor patronale bijdrageverminderingen en loonkostsubsidies in België en de referentielanden sinds 1996

Deze drie indicatoren – zelfs als ze niet zullen gebruikt worden voor het berekenen van de maximaal beschikbare marge - zullen wel het politieke debat voeden.

concurrentievermogen



De werkgevers enerzijds zullen altijd de absolute loonhandicap kunnen inroepen en de vakbonden anderzijds zullen kunnen verwijzen naar de productiviteitscijfers om te bewijzen dat de loonkostenhandicap sinds 1996 in werkelijkheid veel zwakker is dan de werkgevers beweren.

DOELSTELLINGEN EN PRINCIPES

Met de hervorming van de wet van 26 juli 1996 wil de regering-Michel volgende zaken bereiken:

- de vergelijkingsbasis voor het verleden uitklaren
- de nog resterende loonhandicap wegwerken
- nieuwe ontsparingen vermijden
- ervoor zorgen dat toekomstige lastenverlagingen niet leiden tot loonstijgingen

De regering stelt wel duidelijk dat aan bepaalde principes niet zal geraakt worden:

- de centrale plaats van de sociale partners binnen de onderhandelingen over de maximaal beschikbare marge om de loonnorm te bepalen
- de automatische loonindexering en de baremieke verhogingen

DE MARGE VERKLEINEN

Veel belangrijker nog zijn de bepalingen omtrent de berekening van de loonkostenhandicap en de maximaal beschikbare marge. Ze zullen ervoor zorgen dat de marge aanzienlijk beperkt zal worden.

Voor het berekenen van de loonkostenhandicap eind 2016 staat het al vast dat alle lastenverlagingen die in 2016 werden toegekend aan de werkgevers in het kader van de taxshift niet in rekening zullen mogen worden gebracht. Voor het berekenen van de loonkostenhandicap vanaf 2017 en de komende jaren zullen alle lastenverlagingen en loonsubsidies die vanaf 2017 aan de werkgevers worden toegekend in het kader van de taxshift, buiten beschouwing worden gelaten.

AFTREKKEN VAN DE MARGE

Ook de manier waarop de maximaal beschikbare marge voor de komende twee jaar wordt berekend, verandert. Vanaf de komende IPA-periode zullen volgende zaken automatisch in mindering gebracht worden van deze marge (berekend op basis van de verwachte loonkostenontwikkeling in de drie buurlanden voor de komende twee jaar):

- de verwachte indexering in België
- de eventueel nog resterende loonhandicap. Die dient automatisch in mindering te worden gebracht van de maximaal beschikbare marge. Indien de loonkloof negatief is geworden (en er dus een positieve evolutie is van de loonkostenhandicap), dan moet minstens 50% daarvan gebruikt worden om de historische loonkloof te dichten. De sociale partners zullen beslissen wat met de overige helft gebeurt.
- Een veiligheidsmarge van 25% van de resterende marge na aftrek van de bovenstaande elementen, met een minimum van 0,5%, moet in rekening worden gebracht. Dat impliceert dat de beschikbare marge automatisch met 0,5 procentpunt naar beneden zal moeten worden bijgesteld.

Dat alles zou moeten bijdragen aan het wegwerken van de loonhandicap vanaf de volgende IPA-periode. Dit mechanisme verhindert werkgevers die kortingen genieten dat ze die opnieuw injecteren in de lonen van hun werknemers. De kost van die operaties wordt integraal gedragen door de werknemers, die beduidend minder reële loonsverhogingen zullen toegekend krijgen.

AAN ZET

Om de twee jaar leggen de sociale partners de maximale loonnorm vast voor de evolutie van de loonkost in de komende twee jaar. Als ze niet tot een consensus komen, zal de regering een bemiddelingsvoorstel doen. Als dat nog steeds niet in een akkoord uitmondt, zal de regering zelf de maximaal beschikbare loonmarge voor de evolutie van de loonkost vastleggen.

Indien de sociale partners niet de bepalingen van de nieuwe wet respecteren, kan de regering tussenkomen en de loonnorm vastleggen, zelfs in het geval de sociale partners een akkoord zouden bereikt hebben. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren als de maximaal beschikbare marge niet helemaal verminderd werd met de geaccumuleerde loonhandicap.

De ploeg-Michel beweert nog maar eens dat ze ruimte laat voor het sociaal overleg, terwijl ze het zodanig aan banden gelegd heeft dat de onderhandelingsvrijheid van de sociale partners sterk teruggeschoefd is. ■

Ontslag om dringende reden

Het ontslag om dringende reden vormt een uitzondering op de normale wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en heeft zware gevolgen voor de werknemer. De werkgever moet immers geen opzeggingstermijn respecteren, noch enige opzeggingsvergoeding aan de werknemer uitbetalen. Daarenboven wordt aan de werknemer bijkomend nog een sanctie opgelegd door de RVA.

Dagelijks wordt de rechtskundige dienst van de ACLVB geconfronteerd met dossiers van leden die werden ontslagen om een dringende reden.

In een aantal artikels zal getracht worden meer duidelijkheid te scheppen over de notie 'dringende reden' en de procedure die moet worden nageleefd bij ontslag om dringende reden. Daarnaast zal een overzicht worden gegeven van tekortkomingen die in de praktijk regelmatig worden ingeroepen als dringende reden.

DEFINITIE

Krachtens artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet wordt onder een dringende reden verstaan de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief mogelijk maakt.

Opdat er van een dringende reden sprake zou kunnen zijn, moeten dus de volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn:

- er moet sprake zijn van een ernstige tekortkoming
- die elke professionele samenwerking onmogelijk maakt
- en dat op een onmiddellijke en definitieve wijze

EEN ERNSTIGE TEKORTKOMING

Niet elke fout kan als een dringende reden worden gezien. De tekortkoming moet ernstig zijn.

Het Hof van Cassatie oordeelde bij arrest van 26.06.2006 dat deze tekortkoming niet beperkt blijft tot de tekortkomingen aan een wettelijke, reglementaire of contractuele verplichting, maar ook iedere vergissing in het gedrag

die een normaal voorzichtig en gewaarschuwde werkgever of werknemer niet zou begaan, omvat.

Kunnen feiten uit het privéleven gezien worden als een dringende reden?

Het is niet vereist dat de ernstige tekortkoming van contractuele aard is. Feiten uit het privéleven kunnen dus ook als een dringende reden worden beschouwd.

Feiten uit het privéleven kunnen evenwel slechts een ontslag om dringende reden rechtvaardigen zo ze een professionele weerslag kunnen hebben op de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Zo besliste het arbeidshof van Brussel bij arrest van 11.03.2016 dat een ambulancier die herhaaldelijk zware snelheidsovertredingen beging tijdens het niet-toegelaten privégebruik van een ambulance, zich schuldig maakt aan een ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt.

Precontractuele fouten zoals onjuiste verklaringen of het verzwijgen van informatie tijdens een aanwervingsprocedure kunnen eveneens een dringende reden uitmaken.

Het arbeidshof van Gent oordeelde dat een werknemer, die een vertrouwensfunctie uitoefende en verantwoordelijk was voor belangrijke geldsommen, die tijdens een sollicitatiegesprek vermeld had dat hij bij zijn vorige werkgever ontslagen was omwille van reorganisatie, daar waar hij in werkelijkheid ontslagen was om dringende reden, terecht werd ontslagen om dringende reden.

Ook een werknemer die de indruk wekt in het bezit te zijn van een bepaald diploma, begaat een ernstige fout die een ontslag op staande



voet verantwoordt. (Arbeidshof Luik, afdeling Namen 28.06.2011)

Opdat er sprake zou zijn van een dringende reden, is niet vereist dat de werkgever schade heeft geleden (Arbeidshof Luik 27.02.2015).

Een fout te wijten aan onbekwaamheid of onachtzaamheid kan niet als een dringende reden worden gezien (Cassatie 06.03.1995).

Opzettelijke nonchalance maakt daarentegen wel een dringende reden uit. (Arbeidshof Brussel 06.11.2015)

De mentale (on)gezondheid van de werknemer wordt door de arbeidsgerechten soms in aanmerking genomen om het al dan niet bestaan van een dringende reden te beoordelen. Zo kunnen psychische problemen tot gevolg hebben dat de door de werknemer begane tekortkoming als niet foutief wordt gezien. Het volstaat evenwel niet om aan te tonen dat

men zich op het ogenblik van de feiten, met name een diefstal, in een depressie bevond. Enkel indien de fout de werknemer niet ten laste kan worden gelegd, kan er geen sprake zijn van een dringende reden (Arbeidsrechtbank Brussel 29.02.1988).

Het arbeidshof van Brussel weigerde met een door de werknemer ingeroepen tijdelijke zwakte rekening te houden omdat de werkgever er niet van op de hoogte was. (Arbeidshof Brussel 14.08.2014).

DE ONMOGELIJKHEID TOT PROFESSIONELE SAMENWERKING

De relatie die tussen een werkgever en een werknemer ontstaat door het sluiten van een arbeidsovereenkomst, is gebaseerd op wederzijds vertrouwen.

De dringende reden moet dan ook beoordeeld worden in functie van de gevolgen die de tekortkoming heeft op het vertrouwen van de

werkgever in zijn werknemer.

Het verlies van dit wederzijds vertrouwen maakt elke professionele samenwerking onmogelijk.

De onmogelijkheid tot samenwerking tussen een werknemer en zijn onmiddellijke chef maakt niet noodzakelijk elke professionele samenwerking van de werknemer met de werkgever onmogelijk (Cassatie 19.12.1988).

ONMIDDELIJKE EN DEFINITIEVE ONMOGELIJKHEID TOT SAMENWERKING

De onmogelijkheid tot verdere samenwerking moet beoordeeld worden op het ogenblik van het ontslag.

De notie dringende reden is onverenigbaar met het zelfs voor korte tijd blijven verder bestaan van de arbeidsrelatie. (Cassatie 01.06.1981) Er kan dan ook geen sprake zijn van een dringende reden wanneer de werknemer verder in dienst gehouden wordt na de kennisgeving van het ontslag om dringende reden (Arbeidshof Luik 24.10.2002).

Ook de situatie waarin de werkgever aan de werknemer voorstelt het ontslag om dringende reden om te zetten in een opzegging, wijst erop dat elke verdere samenwerking niet definitief en onmiddellijk onmogelijk was (Arbeidshof Bergen 18.11.2009).

Het aanbod van de werkgever om de werknemer korte tijd na zijn ontslag om dringende reden opnieuw in dienst te nemen met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, toont aan dat de verdere samenwerking niet definitief onmogelijk was. (Arbeidshof Bergen 08.02.2012)

Ook de arbeidsrechtbank van Gent nam in haar vonnis van 13.10.2016 terecht deze strenge houding aan. Wanneer een zaakvoerder van een vennootschap aan een werknemer die hij ontslagen heeft om dringende reden een e-mail richt waarbij hij de werknemer de kans biedt om in dienst te treden van een andere vennootschap waarvan hij eveneens zaakvoerder is, die gevestigd is op hetzelfde adres en waarvan de activiteiten op elkaar afgestemd zijn, is er sprake van een verzaking van de werkgever aan het dringend karakter van de ingeroepen feiten.

BEOORDELING VAN DE DRINGENDE REDEN

De arbeidsgerechten beoordelen soeverein of bepaalde feiten al dan niet een ontslag om dringende reden verantwoorden. (Cassatie 28.04.1997)

De vraag rijst of de arbeidsgerechten bij hun beoordeling of bepaalde feiten al dan niet een ernstige tekortkoming uitmaken die elke professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt, mogen nagaan of de sanctie (het onmiddellijk verlies van de job en de sanctie van de RVA) wel proportioneel is met de begane tekortkoming.

Recent oordeelde het Hof van Cassatie dat het niet toegelaten is de verhouding tussen de begane tekortkoming en het nadeel dat de werknemer ingevolge het ontslag om dringende reden lijdt, te onderzoeken.

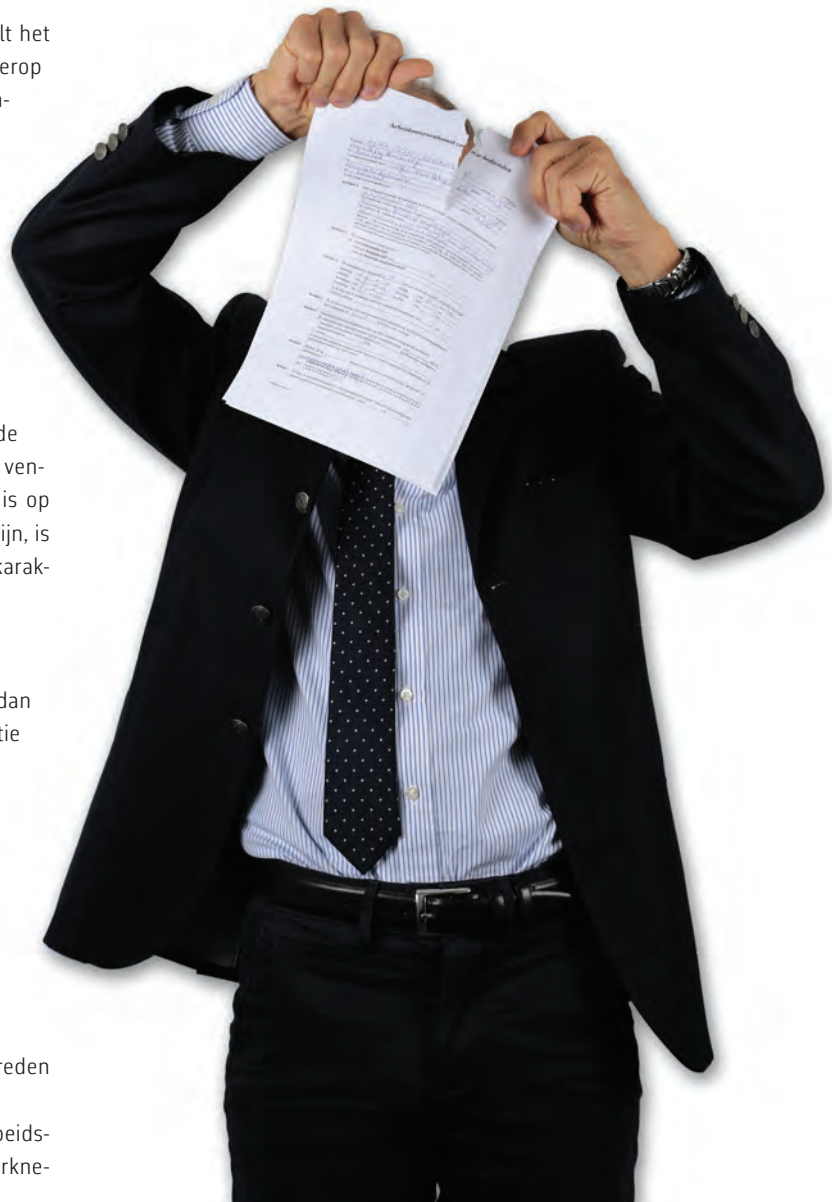
Het Hof van Cassatie vernietigt hiermee de uitspraak van het arbeidshof te Luik dat van oordeel was dat de eenmalige fout die een werkne-

mer, die kon terugblikken over een anciënniteit van meer dan 21 jaar, zijnde het plaatsen van bonuspunten van klanten ter waarde van 55 euro op de eigen bonuskaart, had begaan, disproportioneel was ten opzichte van het verlies van de job.

Dat een ontslag om dringende reden te verstrekken gevolgen zou hebben voor de werknemer, kan er dus niet toe leiden dat een ernstige tekortkoming niet als zodanig wordt aangemerkt. (Cassatie 06.06.2016)

Betekent voormelde uitspraak nu dat de arbeidsgerechten bij de beoordeling van het ernstig karakter van de fout geen rekening meer mogen houden met de gegevens eigen aan de zaak zoals onder meer de anciënniteit, de leeftijd, de functie, de kwaliteit van de prestaties, de opleidingsgraad, de eenmaligheid van de fout, de aard van de onderneming? Mijns inziens niet.

Ilse Veugen



Nog minder pensioen!

Afbouw van gelijkgestelde periodes

Wat is een gelijkgestelde periode?

Bijna alle dagen die je niet werkt worden voor de berekening van je pensioen gelijkgesteld met gewerkte dagen. Deze gelijkstelling **beschermt tegen armoede** op het ogenblik dat je met pensioen gaat.

Wat is de minister van pensioenen van plan?

Hij wil het aantal gelijkgestelde dagen bij een periode van werkloosheid of brugpensioen beperken tot 1 jaar. Voor de rest van de dagen wil hij een **fictief minimumloon** nemen voor de berekening van het pensioen.

Gevolg: minder pensioen

Voor iemand met een gemiddeld loon die op 60-jarige leeftijd op SWT(*) gaat, is dit 78 euro pensioen minder per maand!

(*) uitzondering: SWT in bedrijven met erkenning herstructurering of in moeilijkheden of zware beroepen

Doe met ons mee!

De ACLVB is niet akkoord met deze nieuwe besparingsmaatregel.

Vandaar onze actie op **28 november**.

Meer info? www.aclvb.be



Vrije visie, eigen stem



Crelan wil het tegen 2020 met 200 personen minder doen

De directie van Crelan heeft op 26 oktober een buitengewone Ondernemingsraad bijeengeroepen. Geen goed nieuws, vermoeden de werknemers al.

Het discours klonk niet vreemd in de oren: daling van de rentevoeten, te hoge cost income ratio, toenemende digitalisering ... en, ondanks de winsten, de noodzaak om de personeelskosten terug te schroeven voor een rendabele bank in de toekomst. 160 voltijds equivalenten (zo'n 200 personen) op de 810 die Crelan nog telt, zullen moeten afvloeien tegen 2020. "Het gaat om een boekhoudkundige doelstelling", meent Thibaut Montjardin, nationaal verantwoordelijke voor de financiële sector namens ACLVB. "Men zet een besparing in miljoenen euro om naar een bepaald aantal jobs die moeten verdwijnen, zogenaamd om de toekomst van de bank te verzekeren."

De directie heeft al laten verstaan dat het personeel ook inspanningen zal moeten leveren. Eens te meer worden de werknemers gezien als een kostenpost, niet in termen van wat ze de bank opleveren. Zoals elders zal ook hier aan het personeel gevraagd worden om meer te doen zodat de inkomsten van de bank verhogen, maar met minder mensen. "Hoe gemotiveerd personeel behouden als de druk, de interne mobiliteit en de werklust stijgen, terwijl de inkomsten afnemen?", vraagt Thi-



baut Montjardin zich af.

Op dit ogenblik wil de directie niet over het sociaal plan onderhandelen. Ze rekent op de pensionering van 88 VTE, op vrijwillige uittreeders, outsourcing-projecten en individuele ontslagen omwille van 'disfunctioneren' om het gewenste resultaat te bereiken. Aan vakbondszijde is er een wil om te onderhandelen over de collectieve overeenkomsten met betrekking tot interne mobiliteit, eindloopbanen en een werkzekerheid met een procedure om willekeurige ontslagen te vermijden. ■

Bij ING zullen de onderhandelingen niet afgerond zijn tegen het eind van het jaar

Minder dan 400 hogere kaderleden waren ingegaan op de uitnodiging van de CEO van ING voor een ontmoeting op woensdag 9 november in de Kinopolis op de Brusselse Heizel. Een syndicaal welkomstcomité stopte hun bij de ingang een pamflet toe. "Ralph Hamers heeft zijn show opgevoerd, op



z'n Amerikaans, waarbij hij zijn eigen visie op de bank uiteenzette", aldus de ACLVB-afgevaardigden. "Het gemeenschappelijk front kon een verklaring lezen die onze twijfels uitdrukt over het kunnen realiseren van een herstructurering in zo'n korte tijdsspanne met zo weinig personeel (3150 geschrapte banen, waarvan 1700 naakte ontslagen). Hij heeft ons onder druk van zijn communicatie-mensen een antwoord bezorgd, dat niemand overtuigd heeft, zelfs hemzelf niet." Enkele dagen later heeft de ING-directie in de Ondernemingsraad erkend dat de onderhandelingen met betrekking tot het sociaal plan niet zullen afgerond zijn tegen 31 december, zoals ze aanvankelijk had gehoopt.

"Ze heeft voor de eerste keer toegegeven in de Ondernemingsraad dat deze datum niet realistisch is en dat ze zich niet zou vastpinnen op een timing,

verklaart Thibaut Montjardin, nationaal verantwoordelijke voor de financiële sector bij ACLVB.

De directie wil, parallel met de informatieprocedure zoals voorzien in de wet-Renault, starten met de onderhandelingen voor het sociaal plan. "Voor ons is het veel te vroeg. We beschikken niet over alle nodige informatie om alternatieven te kunnen voorstellen voor de aangekondigde reorganisatie en afslankingen, die we nog steeds willen verminderen qua omvang", gaat Thibaut Montjardin verder. "Het gaat om een volledige reorganisatie van de werkorganisatie met een derde minder personeel, wat niet kan uitgewerkt worden in één maand."

Tegelijkertijd heeft de nationale syndicale delegatie toch aanvaard naar de directie te luisteren omtrent het sociaal luik tijdens een vergadering van de NSD. ■

Voordelig eropuit met

REIZEN LAUWERS & SKIFRIENDS

Geniet als ACLVB-lid van kortingen op de basisprijs (brochureprijs) uit de 'grote' brochures (uitgezonderd de brochure van de dagreizen en niet cumuleerbaar met acties, kortingen en waardebonnen):



Autocarreizen: 7,50%

Skifriends: 5%

Vliegtuigreizen: 5%

Treinreizen: 5%

Cruises: 5%

De brochure kan aangevraagd

Autovakanties: 5%

worden via www.lauwers.be**Wens je te reserveren?**

Dat kan per mail (info@skifriends.be) of telefonisch via het nummer 03-460 14 04. Gelieve te vermelden dat je lid bent van de ACLVB. Er zal je gevraagd worden een kopie van je lidkaart door te sturen. ■

SPECIALS

Za. 04.02 - za. 11.02.17 - Almfhof Roswitha* - Hippach (Zillertal)**

- Normale prijs: € 745
- Prijs voor ACLVB-leden: € 699

Half pension, 6 dagen-skipas, vervoer, reisbegeleiding

Culinair: aperitief van het huis, 1 x 5-gangendiner + kaasproeverij

*Niet inbegrepen: skiverhuur, skiles***Vr. 24.03 – zo. 02.04.17 – Hotel Altitude**** - Les Arcs**

- Normale prijs: € 945
- Prijs voor ACLVB-leden: € 899

Half pension, 6 dagen-skipas, vervoer, reisbegeleiding

en skiles voor de kids

Niet inbegrepen: skiverhuur, skiles voor volwassenen

ColliShop

Dé webshop voor
je thuis, ontspanning
en verzorging!



Actie geldig van 26/11 t.e.m. 17/12/2016.

collishop.be

kiezen wordt makkelijk

-€ 5

bij aankoop vanaf € 30

-€ 10

bij aankoop vanaf € 50

Geldig op het volledige
assortiment, uitgezonderd
Gaming en Multimedia.
Niet cumuleerbaar.

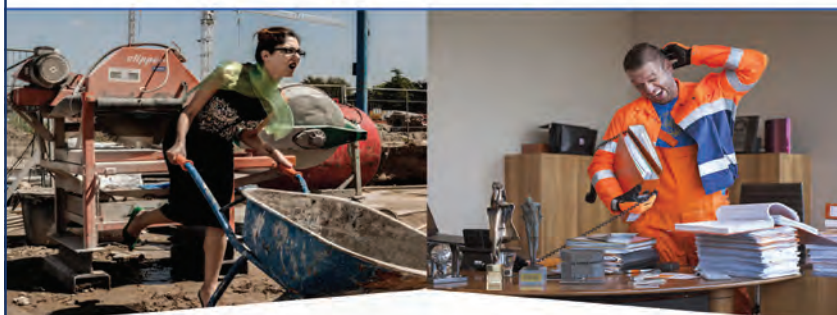
Vermeld
promocode**A258**

bij je reservatie.

Jobzorgen?



Kopzorgen?

**(DOE DE) SWITCH!**

Overtuig werkgevers om voor Switch Outplacement te kiezen bij een nakend ontslag.

Neem alvast een kijkje op onze website.
www.switch-outplacement.be

ACLVB WO=MEN

herdacht Nationale Vrouwendag

Op 11 november werd in ons land voor de 45ste keer de Nationale Vrouwendag gevierd.

In het domein van de internationale politiek ging onze aandacht naar de presidentiële verkiezingen in de Verenigde Staten. De hoop dat Hillary Clinton het symbolische glazen plafond zou doorbreken, was groot. Het heeft niet mogen zijn.

Wij, de vrouwenbewegingen, blijven streven naar rechtvaardigheid en gelijke rechten voor vrouw en man.

First Lady Michelle Obama bereidt zich nu al voor als kandidate voor de volgende presidentsverkiezingen in 2020.

Door dit gebeuren heeft op nationaal vlak het "vrouw zijn in deze mannenwereld" veel aandacht gekregen.

Bij ACLVB heeft het genderthema zich vertaald in meer vrouwelijke kandidaten voor de sociale verkiezingen in 2016 (32,05%

vrouwelijke kandidaten voor het CPBW en 31,60% voor de OR). We zijn met heel wat vrouwen die het syndicaal gebeuren op de werkvloer verdedigen. In naam van ACLVB WO=MEN wensen wij in het bijzonder de vrouwen te bedanken

voor hun moed, strijd en bijzonder engagement. Wij zullen jullie blijven ondersteunen.

Voel ook jij je aangesproken en wens je mee te gaan in deze vrouwenbeweging, neem dan contact met ons op via women@aclvb.be of met je bestendig secretaris, ter voorbereiding van de sociale verkiezingen van 2020.

Nog een aanrader voor onder de kerstboom: "De tweede sekse", een filosofisch essay van Simone de Beauvoir.

Noteer tot slot alvast volgende data:

- 08.03.2017: 100ste verjaardag van de Internationale Vrouwendag.
- 11.11.2017: Nationale Vrouwendag, met speciale aandacht voor de werkomstandigheden in de textielindustrie

Veronique Welkenhuysen,
coördinator ACLVB WO=MEN



Geen Europa zonder staal! Neen aan de dumping

Bijna 15000 werknemers kwamen op 9 november op straat in Brussel om duidelijk te maken dat er nog een toekomst is voor de Europese staalindustrie. Voorwaarde om het banenverlies te stuiten is wel dat een einde wordt gesteld aan de dumping en dat een waarachtig



prijzenbeleid gehanteerd wordt in het kader van een eerlijke handel. Wereldwijd wordt de helft van het staal geproduceerd door China, tegen onklopbare prijzen, in belabberde sociale en ecologische omstandigheden.

De manifestanten kwamen op voor een emissiehandel die rekening houdt met de bescherming van het milieu en het behoud van jobs.

De Europese Unie moet efficiënte instrumenten inzetten voor de verdediging van haar handelsbelangen, en een proactief industrieel beleid voeren dat de staalindustrie ondersteunt om strategische en sociale redenen.

De EU moet nu in actie treden om meer en betere banen te creëren.

Racism, game over

Drie vakbonden bestrijden samen racisme op de Brusselse werkvloer

ACLVB, ABVV en ACV zetten ook dit jaar hun intersyndicale campagne “Racism, Game Over” verder. Samen gaan we, met de steun van Brussels Staatssecretaris Bianca Debaets, de strijd aan tegen racisme in Brusselse bedrijven.



Foto Christine Laureys

Paola Peebles (ABVV), Justine Scholiers (ACLVB), Bianca Debaets (Brussels Staatssecretaris voor Gelijke Kansen) en Eva Jimenez (ACV) gaven toelichting bij de campagne die afgevaardigden wil sensibiliseren omtrent de racismeproblematiek in de Brusselse bedrijven.

In het kader van deze campagne bevroegen we de vakbondsafgevaardigden van de drie vakbonden omtrent racisme op de werkvloer. De resultaten werden op woensdag 26 oktober voorgesteld aan de afgevaardigden en de pers tijdens een infomiddag.

Uit de enquête blijkt dat racisme wel degelijk bestaat in de Brusselse bedrijven. Tussen december 2015 en februari 2016 namen 307 afgevaardigden deel aan de bevraging. De helft geeft aan op regelmatige basis met vooroordelen en stereotypen te worden geconfronteerd. Daarenboven was 22% van de afgevaardigden weleens getuige van een ongelijke behandeling van een collega, ingegeven door racistische motieven. Niet zo verrassend is dat racisme voornamelijk gebaseerd is op de filosofische overtuiging of geloofsovertuiging van de werknemer en door de nationaliteit. Dit leunt aan bij de bevindingen van UNIA (Interfederaal Centrum voor Gelijke Kansen). Racisme op de werkvloer uit zich voornamelijk in de werving, selectie en promotie. Doormeenen die werkgever-gerelateerd zijn.

SYNDICALE STRIJD

De voorstelling van de resultaten is een eerste stap in een brede informatie- en sensibiliseringscampagne. Deze campagne is er een voor én door de afgevaardigden. Alle drie de vakbonden hechten een groot belang aan een bottom-up benadering uitwerking van de campagne, waarbij de inbreng van onze afgevaardigden een centrale rol bekleedt. Het kan niet de bedoeling zijn dat er eenzijdige actieplannen worden opgelegd die te weinig aansluiten bij de realiteit.

Door middel van een *sensibiliseringspakket* worden afgevaardigden aangemoedigd om racisme op het werk bespreekbaar te maken op informele momenten, tijdens syndicale vormingen én in de formele overlegorganen zoals de Ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Verder wordt er participatief een *intersyndicale verklaring tegen racisme op de werkvloer* uitgewerkt in ieder Brussels bedrijf.

Toch is 75% van de afgevaardigden bereid om acties te ondernemen tegen racisme op de werkvloer. Een groot deel onder hen stelt bovendien dat er een syndicaal antwoord moet komen op de problema-

tiek van racisme en etnische discriminatie op de werkvloer. Racisme én andere vormen van discriminatie vormen een bedreiging voor alle werknemers. Net daarom vinden ACLVB, ABVV en ACV dat de strijd tegen racisme op de werkvloer én in de samenleving een syndicale strijd is!

KRACHTEN BUNDELEN

Brussel ombouwen tot een racisme-vrij Gewest? Met de steun van de werknemers maken wij het verschil. We bundelen onze krachten, over de vakbondsgrenzen heen, om van Brussel een hoofdstad te maken waar het aangenaam leven én werken is, waarin iedereen een plaats heeft. Een stad waar de fundamentele rechten, individueel en collectief, van iedere persoon worden gerespecteerd.

Samen leven én samen werken in een maatschappij zonder racisme? Gezond verstand, wederzijds respect, verdraagzaamheid ... **RACISM, GAME OVER!**

Justine Scholiers

Wens je een sensibiliseringspakket?
Neem contact op met de Brusselse Regionale
via brusselse.regionale@aclvb.be.

Discriminatie en psychosociale risico's

Wanneer je ziek wordt van moeilijke situaties op het werk



In het vorige nummer van Vrijuit kon je lezen hoe het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia een campagne is gestart tegen leeftijdsdiscriminatie bij aanwervingen. Ook de Vlaamse regering neemt momenteel initiatieven om discriminatie op het werk te bestrijden. De samenleving is divers, en dus moet de werkvloer dat ook zijn. Meer en meer werknemers worden echter geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag, zoals discriminatie of pesterijen. Maar ook met burn-out en conflicten, vaak door een teveel aan stress en een te hoge werkdruk ... Heb je problemen gelinkt aan discriminatie of

psychosociale risico's op het werk? De consultants van de ACLVB bieden een luisterend oor, praktisch advies, of kunnen je in contact brengen met de juiste personen. Maak een afspraak via het ACLVB-kantoor in je buurt.

ACLVB-MELDPUNT VOOR DISCRIMINATIE

Ben je het slachtoffer of getuige van discriminatie op het werk of bij aanwerving? Meld het via de ACLVB-website www.aclvb.be/nl/meldingsformulier-discriminatie. Je wordt door een van onze consultants gecontacteerd.

Sara Neiryck

Dag van de Verenigde Naties in Vlaams Parlement

Op 24 oktober organiseerde CIFAL (*Centre International de Formation des Autorités et Leaders*) Vlaanderen, waarvan ACLVB lid is, de Verenigde Naties dag in het Vlaams Parlement, ter gelegenheid van de 71ste verjaardag van de Verenigde Naties (VN).

De 200 deelnemers werden verwelkomd door Peter Wollaert, directeur van CIFAL, en vervolgens toegesproken door Geert Bourgeois, minister-president van de Vlaamse Regering, die aandacht besteedde aan de samenwerkingsinitiatieven tussen de Verenigde Naties en Vlaanderen. Hij herbevestigde de Vlaamse steun aan de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) en het belang om als samenleving de omslag naar deze 17 doelen te maken.

Tijdens het High Level Panel werden ambassadeur Bénédicte Frankinet, Claire Courteille-Mulder (directeur van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) Brussel), Christophe Yvetot (hoofd van de UNIDO) en Laura Palatini (hoofd van de missie van de VN Migration Agency) uitgenodigd om na te denken en te debatteren over het afgelopen mandaat van VN secretaris-generaal Ban Ki-moon en de uitdagingen voor de komende jaren voor de nieuw verkozen secretaris-generaal, Antonio Guterres.

De plenaire sessie werd afgesloten door Jan Peumans, voorzitter van het Vlaams Parlement, die aanzette tot een actieve uitvoering van de SDG's in Vlaanderen.

Na afloop van de plenaire sessie volgden in zeven "Break-out Sessies" een aantal thema-workshops. De ACLVB werd door CIFAL uitgenodigd als panellid op een van de workshops, met name "IAO en Vlaanderen: 25 jaar van samenwerking". Wij focusten op de samenwerking tussen de IAO met de Werkgroep Internationale Betrekkingen van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) om projecten met aandacht voor sociaal overleg uit te voeren. De Vlaamse sociale partners krijgen de gelegenheid om via deze projecten hun expertise uit te wisselen met sociale partners uit ontwikkelende landen. In de toekomst ligt de focus op voornamelijk de doelgroepen van vrouwen en jongeren.

Lees meer op <http://cifal-flanders.org/activity/un-day-flanders/>

Internationaal departement

Seniorenvorming 2017

55-plusser en niet meer aan het werk? Volg gratis een cursusreeks bij Comé

Elk jaar opnieuw gaan de plaatselijke monitoren verantwoordelijk voor de seniorenvorming samen met Comé op zoek naar een reeks thema's die aansluiten bij de interesses en de leefwereld van de actieve 55-plusser.

WIE KAN DEELNEMEN AAN DE SENIORENVORMING?

Dit zijn de voorwaarden:

- lid van ACLVB
- 55+
- *niet meer actief* op arbeidsmarkt

FORMULE

Vier losse cursusedagen in jouw regio (gespreid in de periode van januari tot juni 2017), gratis voor ACLVB-leden.

INSCHRIJVEN

Geïnteresseerde 55-plussers kunnen inschrijven door te surfen naar de gloednieuwe website www.comé.be (rubriek 'Een brug slaan'), te mailen naar john.hallaert@aclvb.be of te bellen naar 09 24 23 929.



De plaatselijke monitoren voor de seniorenvorming gingen op zoek naar een reeks cursusthema's die aansluiten bij de interesses van de actieve 55-plusser.

John Hallaert

Werken met een **arbeidshandicap**

Volgens de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van 2015 zijn er ongeveer 240 000 mensen met een arbeidshandicap aan het werk in Vlaanderen. Dat is zowat 8,9% van alle Vlaamse werkenden. Eind juni 2016 waren er 32 409 werkzoekenden met een arbeidsbeperking ingeschreven bij VDAB.*

Een arbeidshandicap is een aandoening van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard dat het moeilijk maakt om werk te vinden, een job uit te oefenen of te blijven uitoefenen. Om mensen met een arbeidshandicap te helpen, bestaan er enkele maatregelen waarop zowel werkzoekenden als werknemers een beroep kunnen doen. Ook jobstudenten kunnen in aanmerking komen. Om recht te hebben op deze maatregelen, moet de arbeidshandicap door de VDAB erkend zijn. Zo kunnen doven en slechthorenden de hulp inroepen van een tolk gebarentaal, kan men een tegemoetkoming krijgen voor de aanschaf van arbeidsgereedschap, -kleding of voor de aanpassing van de arbeidspost. Wie een begeleider of aangepast vervoer nodig heeft, kan ook daar een tussenkomst voor krijgen. Werkgevers op hun beurt kunnen gebruikmaken van de Vlaamse On-

dersteuningspremie (VOP) wanneer de arbeidshandicap een impact heeft op het functioneren van de werknemer.

Wie werkzoekend is en een arbeidsbeperking heeft, kan terecht bij een GTB (Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst) voor hulp bij het solliciteren. Via een GOB (Gespecialiseerd Opleidings- begeleidings- en Bemiddelingscentrum) kan je je omscholen door middel van een opleiding op maat, een stage in een bedrijf en krijg je ondersteuning bij het zoeken naar werk. Er is ook tewerkstelling mogelijk in de lokale diensteneconomie, een beschutte of een sociale werkplaats.

Wie meer wil weten over deze maatregelen en de mogelijkheden om te werken met een arbeidshandicap, kan terecht bij een van onze ACLVB-consulenten. Maak een afspraak via het ACLVB-kantoor in je buurt.

*Bron: Erik Samoy, *Handicap en Arbeid Deel I, Definities en statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap*, Departement WSE, oktober 2016

Sara Neiryck

Trans-Atlantische verdragen Dat allemaal voor CETA?

De mediabelangstelling voor CETA de twee laatste weken van oktober, met uiteindelijk de ondertekening van het verdrag op 30 oktober, mag niet de twee jaren mobiliseringswerk en bewustmaking door de vakbonden en het middenveld in de schaduw stellen. Meer dan enkel CETA is het het geheel van vrijhandelsakkoorden dat een diepgaand democratisch debat verdient in de toekomst.

Na een tiental jaren van herhaald falen in het afsluiten van nieuwe mondiale akkoorden van vrijhandel, verandert de Commissie van strategie en concentreert ze zich vanaf het eind van de jaren 2000 op bilaterale akkoorden. In mei 2009 lanceert ze de onderhandelingen met Canada voor CETA. Het is uiteindelijk maar in 2014 dat de mobilisatie gestalte krijgt in de marge van het begin van de onderhandelingen voor een ander akkoord met de Verenigde Staten, namelijk TTIP. CETA wordt gezien als het Paard van Troje voor TTIP, niet enkel omdat 80% van de Amerikaanse ondernemingen in Canada gevestigd zijn, maar vooral omdat het ondenkbaar is de Amerikanen een akkoord te weigeren na er een te hebben afgesloten met hun noorderburen.

Het Europees Vakverbond neemt een krachtig standpunt in over het TTIP, dat aan de basis zal liggen van de aangenomen regel over CETA: we zijn niet tegen de vrijhandel, maar er moeten duidelijke bakens geplaatst worden om de rechten van de werknemers te beschermen met sancties, de openbare diensten te vrijwaren en te verhinderen dat een speciale rechtspraak bedrijven toelaat schadevergoedingen te eisen van de staten. In september 2014 werden de CETA-onderhandelingen afgerond en de teksten gepubliceerd. Na analyse leggen de vakbonden en het middenveld dan druk op de verschillende parlementen en regeringen opdat ze ook grenzen zouden stellen aan het akkoord. In september 2015 wordt een actie georganiseerd om aan de verschillende regeringen hun standpunten over CETA te vragen. Dan al hadden verschillende federale entiteiten hun weigering geuit om CETA als dusdanig te aanvaarden, wat veel meer positief was, vermits we wisten dat voor België die goedkeuring nodig



was van de federale entiteiten om CETA te ondertekenen.

Een andere stap voorwaarts, hoewel nog steeds onvoldoende, werd bereikt toen de Europese Commissie in november 2015 besloot de uitzonderingsrechtbanken te verbeteren door ze publiek te maken en door dit mechanisme in te sluiten in CETA. Tot slot werd een andere cruciale vooruitgang bereikt in juli 2016. Onder druk van hun middenveld verplichtten verschillende Europese regeringen de Commissie CETA te beoordelen als gemengd akkoord. Zodoende zal het arbitragemechanisme niet tegelijkertijd kunnen in voege treden als de rest van het verdrag, maar zal het verschillende jaren moeten wachten en de ratificatie van alle nationale parlementen nodig hebben.

De laatste etappe van de mobilisatie ten slotte heeft plaatsgevonden op 20 september, toen op uitnodiging van de vakbonden en het middenveld 15000 mensen naar de Brusselse Wetstraat afzakten om een laatste keer hun steun te betuigen

aan diegenen die nog steeds weigerden België toe te laten het akkoord te tekenen. De rest kwam uitgebreid aan bod in de pers: onmogelijkheid voor België om CETA te ondertekenen, uitstel van de top voor ondertekening, intra-Belgische onderhandelingen en de ondertekening van CETA met toevoegingen.

HALFVOL OF HALFLEEG?

Het is veel te vroeg om te weten of hetgeen werd bereikt in de loop van deze weken inderdaad zal tegemoetkomen aan de bekommernissen die we hadden geformuleerd. Wat daarentegen zeker is, is dat zonder druk van het middenveld op Europees niveau, CETA zou aangenomen zijn op 27 oktober, met een privaat arbitragemechanisme in voege vanaf het begin, zonder een enkele toevoeging en in een algemene onverschilligheid. Die twee weken moeten dus gezien worden als een begin, en niet als een einde ...



Met de steun van
DE BELGISCHE
ONTWIKKELINGSSAMENWERKING .be

Partnerorganisaties van BIS overlopen hun actieprogramma 2017-2021

De 'Lucky 5', zo klonk het bij Olivier Valentin, vanwege het nieuwe 5-jarige programma (2017-2021) en de 5 dagen die op til stonden in Ouagadougou (Burkina Faso). De belangrijkste thema's voor BIS en haar partnervakbonden zijn gender, milieu, sociale dialoog, digitalisering en het opkomen voor de rechten van de informele werkers.

De vzw Beweging voor Internationale Solidariteit (BIS) van de ACLVB organiseerde van 18 tot en met 22 oktober haar partnerseminarie in Ouagadougou, Burkina Faso. BIS nodigde haar lokale partner CSB (Confédération Syndicale Burkinabé) en haar internationale partners uit: de Senegalese CNTS (Confédération nationale des Travailleurs du Sénégal), de Burundese FNNT-SI (Fédération nationale des Travailleurs du Transport du Social et de l'Informel), en de Zuid-Afrikaanse SACCAWU (South Africa Commercial Catering & Allied Workers) en COSATU (Congress of South African Trade Unions).

De conferentie ging van start met een welkomstwoord van Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB en voorzitter van BIS. Hij legde de nadruk op de internationale solidariteit van de Liberale Vakbond via BIS en de steun van de Belgische ontwikkelingssamenwerking om hogergenoemde vakbonden verder te helpen ontwikkelen op basis van de beginselen van de Waardig Werk Agenda.

Vera Dos Santos Costa, hoofd Internationaal & Europees Departement van ACLVB, gaf feedback aan de vakbonden over hun activiteiten van het jaar 2015 en 2016, om vervolgens de resultaten van de evaluatie van het onderzoeksinstituut HIVA, geattacheerd aan de KU Leuven, voor te stellen. BIS vond in het bijzonder dat er in 2015-2016 een zeer goede uitwisseling was van Zuid-Zuid-activiteiten. Positief was ook dat er heel veel kennis over de informele economie en de rechten van de informele werkers is ontstaan.



De pasta wordt fijngekneet en bewerkt tot karitéboter.

RURALE VROUWEN IN ACTIE

BIS en al haar partners bezochten ook de vrouwenafdeling in Po (CSB Femmes Sud), een zeer arme provincie in het zuiden van Burkina Faso. We werden warm onthaald door de syndicaal afgevaardigde en zijn team van drie vrouwen die elk verantwoordelijk zijn voor een lokale divisie, met name gender, gezondheid en veiligheid op het werk en sociale bescherming in de informele economie. Olivier Valentin vroeg meteen wat de vrouwen produceren of verkochten om een inkomen te verwerven. Zij stelden heel trots hun producten voor: soumbala (een soort kruidenaroma), karitéboter, honingbier, dola en kora kora. Olivier Valentin vroeg ook hoe de lokale divisie van de vrouwenvakbond bijdroeg aan hun sociale rechten. De vrouwengroep richtte zelf een soort solidariteitsfonds op, waarin zij elk maandelijks een klein bedrag storten; in tijden van nood (ziek kind, overleden man, failliete zaak) komen zij samen om te beslissen hoeveel er uit het fonds genomen kan worden om hun kameraad te helpen. Op die manier creëerden zij zelf een informele sociale zekerheid. Vera Dos Santos Costa op haar beurt stelde een vraag over hoe zij werk en kinderen combineren, aangezien er een groot aantal kinderen en baby's aanwezig waren. De vrouwen vertelden hoe ze op hun rug de kinderen meenemen naar het werk. De werkomstandigheden zijn niet veilig. De kinderen lopen in de buurt van de hete ovens rond en riskeren zich te verbranden of de vervuilde rook uit de rookovens in te ademen. Vera stelde daarom voor om misschien kinderopvang te organiseren als een van de lokale vakbondsdiensten. ■

Internationaal Departement

Loon voor feestdagen



Ook een werkloze heeft recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen. Maar ... betaalt de (ex-)werkgever loon uit of ontvangt de werkloze een werkloosheidsvergoeding? De uitkomst is niet onbelangrijk, want de werkloosheidsuitkering bedraagt een stuk minder dan het loon.

Bij volledige werkloosheid

Zelfs indien je niet meer aan het werk bent, kan je ex-werkgever onder bepaalde voorwaarden verplicht zijn loon te betalen voor een aantal feestdagen. Moet de werkgever de feestdag niet vergoeden, en ben je nog steeds werkloos, dan zal je (indien je aan alle voorwaarden voldoet) een werkloosheidsuitkering ontvangen voor deze dag.

Het aantal feestdagen dat de ex-werkgever moet betalen, wordt bepaald in functie van de anciënniteit in de onderneming. De aard van de arbeidsovereenkomst is echter zonder belang. Het kan gaan om een contract voor bepaalde of onbepaalde duur, een vervangingsovereenkomst, enzovoort.

Ononderbroken tewerkstelling?

Om recht te hebben op loon voor feestdagen na een tewerkstelling, moet de tewerkstelling ononderbroken en bij dezelfde werkgever gepresteerd zijn. Weekends, betaalde vakantiedagen, ziektedagen, dagen tijdelijke werkloosheid, inhaalrustdagen, ... vormen geen onderbreking van de tewerkstelling. Verlof zonder wedde, staking of ongewettigde afwezigheid daarentegen wel.

Opgelet:

- de ex-werkgever moet geen feestdag(en) betalen indien de werknemer ontslagen werd om dringende reden of indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen.
- de ex-werkgever is *geen* loon verschuldigd indien de werknemer op de feestdag reeds in dienst is bij een nieuwe werkgever.

Bij tijdelijke werkloosheid

De werkgever is verplicht het loon te betalen voor de wettelijke feestdag (of vervangingsdag) die samenvalt met een dag waarop je tijdelijk werkloos bent ingevolge economische redenen, technische stoornis of slecht weer. De werkgever betaalt in principe het volledige brutoloon voor de feestdag. De feestdag behoudt zijn karakter en de RVA zal geen werkloosheidsuitkering toekennen aan de tijdelijk werkloze voor deze feestdag.

In afwijking van dit algemeen principe kan voor een aantal feestdagen (afhankelijk van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid tijdens het betrokken kalenderjaar), een vermindering van sociale bijdragen worden toegerekend. De werkgever moet in dat geval enkel het belastbaar loon betalen (bruto – persoonlijke RSZ-inhouding van de werknemer).

minder dan 15 dagen ononderbroken gewerkt	dan heeft de werkgever geen enkele verplichting om de feestdagen na je tewerkstelling te vergoeden ➤ de feestdagen worden door de werkloosheid vergoed <i>Voorbeeld</i> Een werkloze krijgt een arbeidscontract van 2 december tot 12 december. Nadien is hij volledig werkloos. De feestdag van 25 december zal vergoed worden door de werkloosheid.
minstens 15 dagen en maximum 1 maand zonder onderbreking gewerkt	dan heeft de werkgever de verplichting om loon uit te betalen voor maximum 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen volgend op het einde van je tewerkstelling <i>Voorbeeld</i> Een volledig werkloze begint te werken op 2 december tot en met 21 december. De werkgever is verplicht om voor 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen na 22 december loon uit te betalen (dus voor 25 december). De feestdag van 1 januari wordt door de werkloosheid vergoed.
minstens 1 maand zonder onderbreking gewerkt	loon uit te betalen voor alle feestdagen die zich binnen 30 dagen na het einde van de ononderbroken tewerkstellingsperiode bevinden <i>Voorbeeld</i> Een werkloze vindt een job en begint op 13 november te werken tot 20 december. Vanaf 21 december is hij opnieuw volledig werkloos. In de periode van 30 dagen volgend op het einde van de tewerkstelling liggen 2 feestdagen, namelijk 25 december en 1 januari. De werkgever is verplicht het loon voor deze 2 feestdagen uit te betalen.

NIET VERGETEN: VAKANTIE ALS WERKLOZE!

Ook als werkloze heb je recht op 4 weken betaalde vakantie. Tijdens deze vakantieperiode geniet je in principe werkloosheidsuitkeringen, behalve indien je nog recht hebt op vakantiegeld. Die dagen moeten uitgeput zijn alvorens er sprake kan zijn van vakantiedagen vergoed door de werkloosheidsverzekering.

Heb je vorig jaar gewerkt en had je daardoor recht op betaalde vakantie? Heb je deze vakantiedagen niet gespreid in de loop van het jaar, dan zullen ze in mindering gebracht worden van je uitkeringen in december. ■

Dienst werkloosheid

Vragen rond **arbeidswetgeving**?

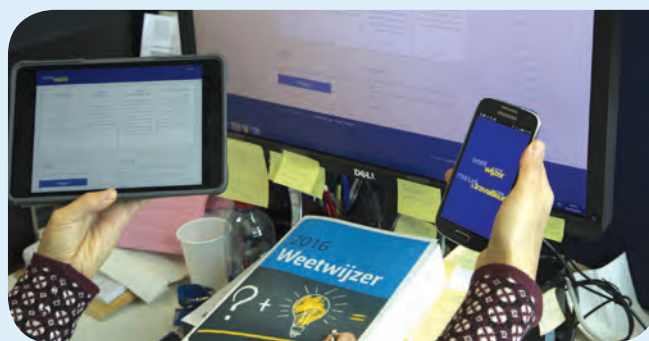
Je vindt het actuele antwoord in de Weetwijzer

24 uur op 24, gratis voor ACLVB-leden.

De Weetwijzer is een juridische publicatie van ACLVB die tweejaarlijks in boekvorm verschijnt.

Deze uitgebreide gids biedt een antwoord op de meest voorkomende vragen waarmee werknemers en sociaal verzekerden te maken kunnen krijgen. *Heb ik recht op mijn volledig dagloon als ik te laat op het werk arriveer door autopech? Hoe wordt tijdskrediet momenteel geregeld? Ik ben het slachtoffer van een arbeidsongeval, wat nu?* De Weetwijzer wijst je de weg.

Er bestaat ook een online versie van de Weetwijzer die voortdurend wordt geactualiseerd, en die je als lid van de ACLVB **gratis** kan raadple-



gen. Van een exclusief voordeel gesproken! Je vindt de Weetwijzer op de website van ACLVB. Of surf rechtstreeks naar www.weetwijzer.be. De online versie is ook toegankelijk via een app voor smartphone en tablet. Deze app is terug te vinden in alle app-stores. Op die manier vind je nog sneller een antwoord op je vragen. ■

Uitzendkrachten

Eindejaarspremie en syndicale premie via de ACLVB

Hogere eindejaarspremie en syndicale premie voor uitzendkrachten!

Eindejaarspremie

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het brutoloon dat je tussen 1 juli 2015 en 30 juni 2016 hebt verdiend.

Heb ik er recht op?

Om de eindejaarspremie te krijgen moet je minstens 65 dagen als uitzendkracht hebben gewerkt tussen 1 juli 2015 en 30 juni 2016. Ofwel 494 uren in die periode onderworpen geweest zijn bij de sociale zekerheid als uitzendkracht. Dus de dagen van ziekte en ongeval, gedekt door gewaarborgd loon, recuperatie en/of inhaalrust tijdens die periode worden gelijkgesteld.

Maximum 5 dagen economische werkloosheid, technische werkloosheid of crisiswerkloosheid worden gelijkgesteld. Ook de eerste 30 dagen afwezigheid wegens een arbeidsongeval komen in aanmerking bij de berekeningen. Uitzendkrachten die tijdens de referentieperiode in vaste dienst zijn getreden bij de gebruiker, moeten slechts 60 dagen of 465 uren tewerkstelling bewijzen.

De ACLVB betaalt de eindejaarspremie in de loop van december.

Syndicale premie: € 104

Ben je lid van de ACLVB? Dan ontvang je een syndicale premie van € 104!

Heb ik er recht op?

Om recht te hebben op de syndicale premie moet je op het ogenblik van de uitbetaling lid zijn van de ACLVB en in orde zijn met je vakbondsbijdrage. Voor de rest gelden dezelfde voorwaarden als voor de eindejaarspremie.

ACLVB betaalt de syndicale premie eveneens in de loop van december.

**Neem de documenten
van het sociaal fonds mee
naar je ACLVB-secretariaat.**

Vrije visie, eigen stem

