



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## We blijven gaan voor je belangen!

In dit nummer:

Hoe werkt de automatische loonindexering? | Non-profit op zoek naar de helpende hand |  
15 beleidsdoelstellingen tegen 2030 | Nieuwe regels voor de bedrijfsvoorheffing

# INHOUD

## We blijven erop hameren 4

Voor meer koopkracht en tegen te hoge energieprijzen! Met meer dan 20 000 trokken we in december naar Brussel om nogmaals op onze eisen te hameren.

## Inlatie en indexering 6

In januari werden de lonen van de bedienden die vallen onder paritair comité 200 automatisch geïndexeerd. Hoe zit dat bij jou? Alles over inflatie en het systeem van loonindexering.

## Ontslagen wegens overmacht? 10

'Ontslagen wegens overmacht': kan dat? Overmacht als beëindigingsgrond kan beslist niet lukraak worden toegepast op arbeidsovereenkomsten.

## Doelstellingen 2030 14

De ACLVB heeft 15 doelstellingen naar voren geschoven die moeten bereikt worden tegen 2030. Jaarlijks zullen we nagaan of de beleidmakers op de goede weg zijn daartoe.

## Beslag op loon of sociale uitkering 22

Als je schulden hebt, kan je schuldeiser beslag leggen op een deel van je loon of je werkloosheidsuitkering om aan centen te geraken. Hoeveel mag er vanaf 2023 maximaal afgehouden worden?



## Genderwet gewijzigd: echte vooruitgang in de strijd tegen discriminatie!

Op 9 januari werd een Belgische wet gepubliceerd die een Europese richtlijn omzet in onze wetgeving. Die richtlijn wil het evenwicht tussen werk en privéleven van ouders en van mantelzorgers garanderen. Zo moet de Belgische wetgever elke vorm van discriminatie van werknemers die bepaalde verlofregelingen of flexibele werkregelingen aanvragen, verbieden.

Behoorlijk revolutionair, want in de 'Genderwet' van 10 mei 2007 zijn nu drie belangrijke aanpassingen gebeurd! Eerst en vooral verbiedt de wet discriminatie op grond van (een nieuwe lijst van) beschermde criteria, waaronder gezinsverantwoordelijkheden. Daarnaast moet een werknemer die verlof in verband met gezinsverantwoordelijkheden opneemt (bijvoorbeeld geboorteverlof), zijn/haar rechten in verband met zijn/haar job kunnen behouden net alsof hij/zij geen verlof had genomen. Tot slot is het voortaan mogelijk om vergoedingen in geval van discriminatie te cumuleren met andere vergoedingen ter bescherming van de werknemer bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Met de nieuwe wet wordt een duidelijke stap voorwaarts gezet die ons als vakbond tevreden stemt. Voortaan kunnen we nog beter strijden tegen de discriminatie van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden en bijdragen tot een betere work life balance. Mooi, toch?

## VRIJUIT

VERSCHIJNT 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, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Alexandre Sutherland 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.

# Verantwoordelijk en constructief

**W**e zijn intussen een maand ver in 2023. Ik hoop van harte dat u met gunstige vooruitzichten dit nieuwe jaar kunnen inzetten heeft.

Aan onheilsberichten en doemscenario's vanuit de bedrijfswereld ontbrak het de jongste maanden nochtans niet: bevoorradingsproblemen en materiaalschaarste, hoge energiekosten, de dreiging van onhoudbare loonstijgingen met nakende ontslagrondes of aanwervingsstops tot gevolg ...

Wat we anderzijds evenzeer lezen in de media: "Winstmarge bedrijven daalt licht, maar blijft historisch hoog" en, bij monde van een econoom bij de Nationale Bank: "Het hoge cijfer in het derde kwartaal bewijst dat de Belgische economie, ondanks de energiecrisis, in goede doen was tijdens het grootste deel van 2022".

De ACLVB verloochent de werkelijkheid niet. Ik meen dat wij bij uitstek de nuchtere, realistische vakbond zijn. Tegelijk willen wij als Liberale Vakbond onze verantwoordelijkheid nemen, en niet aan de zijlijn zitten klagen. Wij dragen constructieve oplossingen aan. Dat deden we bijvoorbeeld bij de jongste algemene manifestatie in december (*meer daarover op blz. 4 en 5 in deze Vrijuit*).

Zoals u verderop in dit magazine leest, gaan we dit jaar in het bijzonder proactief te werk met het vooropzetten van 15 politieke en maatschappelijke doelstellingen tegen 2030. Op de een of andere manier hebben die allemaal te ma-

ken met uw job, uw rechten als werknemer of uitkeringsgerechtigde, uw kansen op de arbeidsmarkt, uw opleidingsmogelijkheden, uw mobiliteit, uw welvaart, .... We vertrekken daarbij vanuit onze unieke sociaalliberale visie, die stelt dat de groei van de gemeenschap kan komen vanuit de groei van het individu. Bij dat alles pleiten wij andermaal voor een sterke koopkracht, die steunt op een duurzame economische groei, dus ook met respect voor het klimaat, en waarbij een doordacht en rechtvaardig fiscaal beleid als ultieme herverdelers kan werken.

Onze studiedienst zal de 15 doelstellingen nauwgezet opvolgen aan de hand van verschillende graadmeters. Zo gaan we na of de doelstellingen tijdig zullen gehaald worden en waar extra actie vereist is. Dat onderzoek doen we niet alleen op basis van objectief beschikbaar bronnenmateriaal, maar ook via een bevraging van duizenden willekeurige leden.

We zullen niet nalaten de beleidsmakers op de uitdagingen en de beleidslacunes te wijzen.

Want meer dan ooit willen we helemaal uw vakbond zijn. Blijf ons dus scherp houden en de focus doen bewaren. Laat ons horen waar het beter moet, laat ons weten op welke punten we bij werkgevers en politici nog zwaarder moeten hameren. Ik reken op u, u kunt rekenen op de ACLVB. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter



# We blijven erop hameren

Het barre winterweer namen we erbij. Met meer dan 20 000 vakbondsleden trokken we in december naar Brussel om nogmaals op onze eisen te hameren.



**D**e regering heeft ons amper gehoord na onze grote betoging met 80 000 mensen in juni te Brussel. Zes maanden later hebben we daarom andermaal gepleit voor een betere ondersteuning van de koopkracht. Al die tijd had de regering slechts beperkte, tijdelijke en volstrekt ontoereikende maatregelen voorgesteld. Op 16 december kwamen, ondanks het gure weer, 20 000 mensen bijeen in de hoofdstad, met een duidelijke reminder: de wet op de loonnorm moet aangepast worden!

"In de sectoren waar de winstmarges historisch hoog blijven, moet het mogelijk zijn vrij te onderhandelen over loonsverhogingen", zo hamerde ACLVB-voorzitter Mario Coppens erop. In 2021 zagen de bazen van de BEL 20-bedrijven (de 20 grootste en meest verhandelde beursgenoteerde bedrijven uit België) hun lonen met 23%

stijgen, terwijl de werknemers slechts een stijging van 0,5% buiten indexering kregen. Het contrast is schrijnend.

## FLEXI-JOBS IN OPMARS

In alle media lezen we het, het aantal flexi-jobs neemt van jaar tot jaar toe, en het ziet er niet naar uit dat deze trend zal veranderen. De regering heeft dit soort contracten uitgebreid tot andere sectoren, waaronder de culturele sector. Een maatregel die de flexibiliteit van werk wil verhogen, maar die "alleen de armoede van de werknemers in de hand werkt", aldus ACLVB-voorzitter Mario Coppens. Een flexi-job betekent namelijk vooral een onzeker statuut, met een instabiel loon dat lager is dan wat op sectorniveau is afgesproken, onvoorspelbare uurroosters en geen dubbel vakantiegeld of ziekteverzekering. Bovendien betaalt de onderneming die er gebruik van maakt

slechts 25% werkgeversbijdragen en draagt de werknemer niet bij aan de sociale zekerheid.

## BELASTINGHERVORMING

"We gaan opnieuw de straat op om de verschillende regeringen te vragen iets te doen voor de koopkracht van de mensen", aldus Bertrand Jonckers, Bestendig Secretaris ACLVB, tijdens de manifestatie midden december. Hij herinnerde eraan dat een herfinanciering van bepaalde sectoren en loonsverhogingen noodzakelijk zijn, maar ook een verlaging van de belastingdruk op werknemers. Daarom pleit de Liberale Vakbond voor de invoering van een progressieve dual income tax, die erin bestaat inkomsten uit arbeid en inkomsten uit vermogen te belasten volgens twee verschillende stelsels, met toepassing van progressieve tarieven.

Dit systeem laat toe vier problemen van het huidige systeem op te lossen:

- belasting van alle vormen van inkomen, ongeacht hun bron, onder meer van vermogenswinst op aandelen die te weinig wordt belast
- de uniforme belasting van alle vormen van inkomen laat minder ruimte voor “fiscale optimalisatie”
- de belastinginning zal minder duur zijn,

wat de economische en financiële stabiliteit en de juridische en fiscale zekerheid ten goede zal komen

- de verbreding van de belastinggrondslag zal de belastinginkomsten doen toenemen en het risico van kapitaalvlucht verkleinen, wat goed is voor onze economische groei

De pensioenhervorming zoals die in juli werd voorgesteld, is een teleurstelling,

vooral voor vrouwen. De belastinghervorming, die vanaf maart in de meerderheid zal worden besproken, moet opgewassen zijn tegen de uitdagingen. In 2023 zal de ACLVB prioriteit blijven geven aan het sociaal overleg om vooruitgang te boeken. Als dat niet lukt, zullen we blijven strijden voor een verhoging van de koopkracht, met name via een ambitieuze belastinghervorming en een bevrozing van de energieprijzen. ■



# Begrijp alles over de inflatie en de loonindexering

België is een van de weinige landen ter wereld waar de lonen automatisch worden geïndexeerd. Hoe wordt de index berekend en waarom willen we dat de wet op de loonnorm aangepast wordt?



De automatische loonindexering is in de eerste plaats bedoeld voor werknemers en sociaal verzekerden, zodat zij ongeveer dezelfde levensstandaard kunnen behouden, zelfs wanneer de prijzen van goederen en diensten stijgen.

In januari worden de lonen van meer dan 500 000 bedienden (met name paritair comité 200) in één keer automatisch geïndexeerd met meer dan 11%. Voor anderen is de indexering geleidelijk doorgevoerd in de loop van 2022, in schijven van 2%, dus vijf keer. Voor nog anderen werd het loon aan het begin van elke maand of elk kwartaal verhoogd, afhankelijk van de inflatie op dat moment. De inflatie was dit jaar bijzonder hoog, vooral door de stijging van de energieprijzen, die op haar beurt werd aangewakkerd door de oorlog in Oekraïne en de coronacrisis.

## INDEXERING ALS ANTWOORD OP DE INFLATIE

Het fenomeen werkt als een spiraal. De olie- en gasproductie tijdens

de coronapandemie had moeite om de stijgende wereldwijde vraag bij te houden toen de gezondheidsbeperkingen in veel landen werden versoepeld. Dit werd nog verergerd door het conflict in Oekraïne, dat voor grote onzekerheid op de financiële markten zorgde. Deze twee belangrijke factoren, maar niet enkel die, hebben geleid tot een stijging van de kosten van bepaalde grondstoffen, met name petroleum en gas.

Bedrijven reageren hier vaak op door hun prijzen te verhogen om hun winstmarges te behouden. Sinds de jaren zeventig is België een van de weinige landen ter wereld die een automatische indexering van lonen, sociale uitkeringen en pensioenen hebben ingevoerd om onze

koopkracht ten minste gedeeltelijk te beschermen tegen de stijgende levensduurte. Het is echter een mechanisme dat door sommige beleidsmakers vaak wordt aangevallen en dat wij als vakbonden vooral proberen te beschermen. Laten we, om te begrijpen waarom, even kijken naar de manier waarop de indexering wordt berekend, en de sterke en zwakke punten onder de loep nemen.

### DE BEREKENINGSMETHODE

De index wordt berekend aan de hand van de consumptieprijsindex. Die consumptieprijsindex vertegenwoordigt een reeks goederen en diensten die door het gemiddelde huishouden worden geconsumeerd, en die "getuigen" veranderen elk jaar om veranderingen in de consumptiepatronen weer te geven. Uiteraard moet de prijsstijging van deze goederen en diensten zo goed mogelijk worden geregistreerd. In België worden drie consumptieprijsindexen apart berekend en gepubliceerd: de nationale consumptieprijsindex (CPI) op nationaal niveau, de Europees geharmoniseerde consumptieprijsindex (HICP) voor de prijzen in de Europese Unie, en de gezondheidsindex, een afgeleide van de gewone nationale CPI waarin bepaalde producten zoals tabaksproducten, alcoholhoudende dranken, benzine en diesel niet zijn opgenomen. Het is uiteindelijk de afgevlakte gezondheidsindex, berekend over een gemiddelde van vier maanden, die wordt gebruikt als basis voor de indexering van de lonen en sociale uitkeringen.

Statbel en de Indexcommissie gebruiken de resultaten van het huishoudbudgetonderzoek (HBO) dat jaarlijks bij 5 000 Belgische gezinnen worden uitgevoerd om te bepalen welke goederen en diensten in de index zullen worden opgenomen. De Indexcommissie moet de prijsindex elke maand onderzoeken, en moet daarnaast advies uitbrengen over welke getuigen al dan niet in aanmerking worden genomen, een bepaald gewicht toekennen aan een bepaald product of een bepaalde dienst en de berekeningsmethoden aanpassen om de index zo representatief mogelijk te maken. Zodra de afgevlakte gezondheidsindex is vastgesteld, wordt het indexeringsmechanisme verschillend toegepast in de openbare sector, waar het wettelijk is vastgesteld per schijf van 2%, en in de private sector, waar de indexeringsmethode wordt bepaald in de paritaire comités op basis van sociaal overleg en wordt vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

### WAAROM IS DE INDEXERING ESSENTIEEL?

Zoals gezegd is de automatische loonindexering in de eerste plaats bedoeld voor werknemers en sociaal verzekerden, zodat zij ongeveer dezelfde levensstandaard kunnen behouden, zelfs wanneer de prijzen van goederen en diensten stijgen. Het is een garantie voor stabiliteit, niet alleen voor de burgers maar ook voor de economie. Het biedt namelijk een belangrijke bescherming aan de particuliere consumptie, die de helft van ons bruto binnenlands product bepaalt. Tijdens de opeenvolgende crisissen heeft België dankzij de automatische indexering beter weerstand geboden dan de meeste andere Europese landen.

Aangezien de brutolonen worden geïndexeerd, verhoogt dit ook de belasting- en socialezekerheidsinkomsten. Ook gepensioneerden, werkzoekenden en arbeidsongeschikten profiteren van dit mechanisme, maar de overheid krijgt eveneens meer inkomsten om haar publie-

ke dienstverlening te financieren en de meest kwetsbaren te helpen. Ten slotte stelt de automatische indexering de ondernemingen in staat op deze loonstijgingen te anticiperen; de vakbonden zullen hun looneisen temperen aangezien de aanpassing aan de levensduurte al verzekerd is.

### EEN ONVOLMAAKT SYSTEEM

De automatische loonindexering beschermt werknemers en sociaal verzekerden weliswaar, maar niet volledig of voldoende, vooral niet in een crisis als de huidige. Zoals gezegd wordt niet ieders loon tegelijk geïndexeerd. Voor degenen van wie het loon in januari meer dan 10% geïndexeerd werd, betekent dit dat hun loon aanzienlijk is achtergebleven bij de inflatie, en dus een koopkrachtverlies voor heel het jaar 2022.

De afgevlakte gezondheidsindex, op basis waarvan de indexering wordt berekend, betekent dat de maand-op-maand prijsstijgingen in de laatste maanden voor de indexering veel minder gewicht krijgen. Bijgevolg wordt een huishouden onmiddellijk getroffen door plotse sterke prijsstijgingen, maar ziet het zijn inkomen pas later en in mindere mate stijgen. Ten slotte houdt de gezondheidsindex geen rekening met de prijzen van motorbrandstoffen, alcohol en tabak. Dit betekent dat mensen die gedwongen zijn zich met de auto te verplaatsen, hun koopkracht van jaar tot jaar zien afnemen, aangezien de steeds hogere prijzen aan de pomp niet worden gecompenseerd door de evolutie van hun inkomen.

### WET OP DE LOONNORM

Sinds 1996 kennen we een keerzijde van de automatische indexering, een bindend systeem voor de toekenning van mogelijke reële loonstijgingen naast de indexering: de zogenaamde loonnormwet. Die geeft een maximummarge waarbinnen de sociale partners kunnen onderhandelen over loonsverhogingen buiten indexering. Deze marge is het resultaat van het verschil tussen de verwachte ontwikkeling van de loonkosten in de buurlanden (Frankrijk, Duitsland, Nederland) en de verwachte indexering in België in de komende twee jaar.

Het mechanisme werd vanaf 2017 nog strenger, met de invoering van een veiligheidsmarge en een correctieterm. Als gevolg daarvan hebben de vakbonden de afgelopen twee jaar zeer weinig ruimte gehad om te onderhandelen en zullen zij de komende jaren geen ruimte hebben om te onderhandelen. Bovendien is de berekening van de marge niet correct, aangezien geen rekening wordt gehouden met bepaalde voordelen (lastenverlagingen, loonsubsidies) die aan de ondernemingen worden toegekend. Deze zogenaamde loonkloof wordt niet alleen veroorzaakt door indexeringen, maar ook door de zogenaamde loondrift, d.w.z. een stijging van de loonkosten buiten de indexeringen en loonsverhogingen om, bijvoorbeeld door individuele promoties of zeer gegeerde profielen die hogere lonen ontvangen.

Daarom streven de vakbonden naar een wijziging van deze wet van 1996. Niet alleen vervult ze haar rol niet om het concurrentievermogen te beschermen (dat niet alleen wordt geregeld door de lonen te beknotten), maar ze gijzelt ook op oneerlijke wijze de loonsverhogingen, zelfs in bedrijven en sectoren die buitensporige winsten maken.

# Nieuws voor langdurig zieken

Verschillende nieuwe begrotingsbeslissingen hebben betrekking op langdurig zieken en arbeidsongeschikten.



Het Terug-naar-werk-fonds is een financieringssysteem voor het inkopen van dienstverlening door personen van wie de arbeidsovereenkomst werd verbroken wegens overmacht om medische redenen, met het oog op hun professionele re-integratie.

Zoals al langer bekend wil de regering tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80% bereiken. Om dat doel te bereiken is het niet alleen nodig werklozen weer aan de slag te krijgen, maar ook veel langdurig zieken waar mogelijk te re-integreren. Voor die laatste heeft het jongste begrotingsconclaaf aanleiding gegeven tot verschillende maatregelen die hun terugkeer naar het werk moeten bevorderen. Tussen 2016 en 2021 steeg de arbeidsongeschiktheid door burn-out en langdurige depressie met 46%, aldus het RIZIV. De recente gezondheids- en energiecrisissen zijn slechts een deel van de verklaring voor deze trend. Het is de relatie tot werk die in onze samenleving aan het veranderen is.

## WERKHERVATTINGSPREMIE

Vanaf 1 april 2023 wordt een premie ingevoerd voor de werkgevers die een langdurig arbeidsongeschikte (werknemer of zelfstandige) tewerkstellen in het kader van de gedeeltelijke werkhervatting. Deze maatregel zal gedurende minstens twee jaar van toepassing zijn, en voor 1 april 2025 worden geëvalueerd, om te zien of hij ook nadien van

toepassing dient te blijven. Via koninklijk besluit zal nader worden bepaald onder welke voorwaarden de werkhervattingspremie aan de betrokken werkgevers wordt toegekend.

## KADER TERUG-NAAR-WERK-FONDS GEKEND

Het Terug-naar-werk-fonds (TNW-fonds) is een financieringssysteem voor het inkopen van dienstverlening door personen van wie de arbeidsovereenkomst werd verbroken wegens overmacht om medische redenen, met het oog op hun sociaalprofessionele re-integratie. De werkgever die zich beroept op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst van een arbeidsongeschikte werknemer te beëindigen, zal dit TNW-fonds hiervan op de hoogte moeten stellen en zal een bijdrage van 1 800 euro moeten betalen aan dit fonds.

Via Koninklijk Besluit moet nog een en ander worden geregeld, zoals de datum van inwerkingtreding, de wijze van kennisgeving en van betaling van de bijdrage door de werkgever, de criteria waaraan de gespecialiseerde dienstverlening op maat moet voldoen en de

toekenningsvoorwaarden die de gerechtigde moet vervullen.

## UITKERING ZIEKE WERKNEMER KAN MET 2,5% VERMINDERD WORDEN

Het hing al even in de lucht: een sanctie van arbeidsongeschikten door het verminderen van hun ziekte-uitkering. Ondanks het negatief advies van de sociale partners en de ziekenfondsen wordt de regeling nu toch definitief.

De nieuwe sanctie zal bestaan uit een vermindering van de ziekte-uitkering met 2,5%. Ze kan worden toegepast op wie arbeidsongeschikt wordt vanaf ten vroegste 1 januari 2023 en weigert in te gaan op een uitnodiging van een adviserend arts of een Terug-naar-werk-coördinator in het kader van een Terug-naar-werk-traject. Zo'n traject heeft als doel de arbeidsongeschikte persoon vrijwillig vroeger en gerichter terug aan het werk te krijgen in een job die past bij zijn of haar noden en mogelijkheden.

Let wel: de keuze om al dan niet in zo'n traject te stappen is en blijft vrijwillig!



# Valentijngeschenken voor een allerliefst prijsje

	15% korting op een selectie producten bij Rituals
	koop voor € 92 een aankoopvoucher van Zalando ter waarde van € 100
	koop voor € 92 een aankoopvoucher Swarovski ter waarde van € 100
	kortingen tot 25% op accommodaties met 'Begin 2023 Deals' bij Booking.com
	tot 10% korting op een geselecteerd aantal boetieks in Maasmechelen Village
	koop voor € 48,75 een Uber Eats aankoopvoucher ter waarde van € 50
	Kinepolis toegangstickets aan € 9,75 in plaats van € 12,90
	tot 15% korting op het gehele assortiment van Bongo

Bij de Liberale Vakbond popelt ons hart voor ... jou! Het hele jaar door verwennen we je met voordeelaanbiedingen en kortingen. Kijk op het ledenplatform [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en laat je verleiden!

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

Neem snel een kijkje op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en profiteer van de talloze voordelen.

### Nieuwe gebruiker? Activeer je account

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

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

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

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

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



# “Ontslagen wegens overmacht”: kan dat?

“Ontslagen wegens overmacht”: kan dat? Juristen zouden steigeren wanneer men deze ogenschijnlijk simpele vraag positief zou beantwoorden. Toch behoort deze terminologie tot het courant – maar foutief – taalgebruik.

Een poging tot verduidelijking met enkele toepassingen.

## BEGRIJF: VERSCHIL TUSSEN ONTSLAG EN OVERMAGHT

Het is eigen aan het arbeidsrecht dat een arbeidsovereenkomst door de wil van een der partijen kan worden beëindigd. Dat kan bijvoorbeeld door een gewone opzegging van de arbeidsovereenkomst, om een dringende reden of zelfs op een impliciete, onregelmatige wijze. Dit laatste is het geval bij een wanprestatie met de bedoeling de overeenkomst te beëindigen of door een belangrijke eenzijdige wijziging van een essentieel bestanddeel van de arbeidsovereenkomst.

Het Hof van Cassatie definieerde “ontslag” namelijk als de handeling waardoor een partij aan een andere partij ter kennis brengt dat zij de arbeidsovereenkomst wil beëindigen (*Cass. 23 maart 1981*).

Het begrip “overmacht” vinden we terug in het Burgerlijk Wetboek, maar wordt ook in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 herhaald als een specifieke beëindigingswijze (*artikel 32, 5°*). Volgens artikel 5.226 § 1 van het nieuw Burgerlijk Wetboek is er sprake van overmacht “in geval van ontoerekenbare onmogelijkheid voor de schuldenaar om zijn verbintenis na te komen” (*voorheen gelijkaardig in art. 1148 oud B.W.*).

Artikel 26 van de Arbeidsovereenkomstenwet vult dit aan met de bepaling dat de door overmacht ontstane gebeurtenissen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet tot gevolg hebben wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen. Specifiek voor het arbeidsrecht geldt dus dat overmacht slechts tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt indien de uitvoering van de overeen-

komst daardoor definitief onmogelijk wordt (*Cass. 10 januari 1994*).

Het gaat hier dus niet om een eenzijdige wilsuiking van een partij maar om een plotse en onvoorzienne gebeurtenis die de partijen overkomt en waardoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk wordt.

Om te kunnen spreken van een geval van overmacht waardoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, volstaat het niet dat de uitvoering van de overeenkomst moeilijker, lastiger of duurder wordt, maar is vereist dat zij onmogelijk wordt (*Arbeidshof Luik 25 januari 1989*).

Overmacht kan enkel voortvloeien uit een gebeurtenis buiten de wil van de betrokkene die deze gebeurtenis niet kon voorzien of voorkomen (*Cass. 1 juni 1988*). Er mag met andere woorden geen fout aan de oorsprong van deze gebeurtenis liggen uit hoofde van de partij die zich beroept op overmacht (*Arbeidshof Brussel, 6 april 2007*).

## GEVOLGEN

Wanneer er zich een overmachtssituatie voordoet, neemt de arbeidsovereenkomst daardoor niet automatisch een einde. Het is noodzakelijk dat een van de partijen zich uitdrukkelijk op overmacht beroept (*Arbeidshof Gent 25 maart 2002; Arbeidshof Luik 6 mei 2010*).

Gebeurt dit terecht, dat neemt de arbeidsovereenkomst onmiddellijk een einde zonder dat opzeggingstermijn moet nageleefd worden of zonder de betaling van enige verbrekingsvergoeding. Het betreft immers geen ... ontslag.

Maar wanneer een partij, meestal de werkgever, zich ten onrechte op overmacht beroept als beëindigingsgrond, wordt die geacht de arbeidsovereenkomst zelf onregelmatig te hebben beëindigd. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer hij zelf schuld had aan de gebeurtenis of wanneer de overmacht slechts van tijdelijke aard was. Het is wel noodzakelijk dat de werknemer die beëindiging vaststelt. Gebeurt dit niet, dan blijft de arbeidsovereenkomst gewoon verder lopen (*Cass. 19 mei 2008*).

Wanneer de partij die zich op overmacht beroept, het bewijs niet kan leveren van het bestaan of de realiteit van de overmacht en van de definitieve aard ervan, zal zij een opzeggingsvergoeding verschuldigd zijn (*Arbeidshof Luik 12 januari 2021*).

Laten we met een knipoog stellen dat ontslagen worden wegens overmacht dan toch lijkt te kunnen ..., tenminste als de overmacht niet kan worden bewezen of niet van definitieve aard is.

## UITGESLOTEN GEVALLEN

De wet op de arbeidsovereenkomsten bepaalt uitdrukkelijk dat het faillissement, het kennelijk onvermogen van de werkgever, evenals de sluiting van een onderneming ter vrijwaring van het leefmilieu geen gevallen van overmacht zijn die een einde maken aan de verplichtingen van de partijen (*artikel 26*).

## MEDISCHE OVERMAGHT

In praktijk krijgen we het meest te maken met de zogenaamde ‘medische overmacht’, namelijk de definitieve arbeidsongeschiktheid van de werknemer om zijn arbeidsovereenkomst uit te voeren. De wijze waar-



op de arbeidsovereenkomst op deze basis een einde kan nemen, wordt geregeld door artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat de daartoe beschreven procedure volledig en correct werd gevolgd.

#### OVERLIJDEN VAN DE WERKGEVER OF VAN DE BESTUURDER

De werkgever in kwestie betrof een bouwbedrijf. Ten gevolge van een dodelijk verkeersongeval verloor de vennootschap haar bestuurder en meerderheidsaandeelhouder. De echtgenote – erfgename – beschikte niet over de nodige kwalificaties en competenties om de activiteiten van de

vennootschap voort te zetten. Er werd ook geen overnemer gevonden. Na afwerking van de lopende werven en verkoop van de activa deelde de echtgenote, in haar hoedanigheid van voorlopig bewindvoerder van de vennootschap, aan de enige nog overblijvende werknemer mee dat zijn arbeidsovereenkomst een einde nam op basis van overmacht.

Het arbeidshof te Antwerpen besliste dat het overlijden van de werkgever enkel overmacht uitmaakt als er door dit overlijden een einde komt aan de activiteit waarvoor de werknemer is aangeworven. De voortzetting van de activiteit door de erfgenamen was juridisch niet onmogelijk omdat een overname van de vennootschap niet uitgesloten was. De erfgenamen konden de voorwaarden voor een overname bijstellen om alsnog gegadigden te vinden. Ook het gebrek aan kwalificaties, kennis en competenties werd niet aanvaard: de

echtgenote kon beroep doen op externe medewerkers om de activiteiten van de bouwonderneming voort te zetten. Het arbeidshof besluit dat de onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren geen gevolg was van een gebeurtenis die onafhankelijk was van de wil van de erfgenamen en die zij niet konden voorzien of voorkomen (*Arbeidshof Antwerpen 27 april 2021*).

#### INTREKKING TOEGANGSBADGE LUCHTHAVEN

De werknemer was in dienst als sorteerder-chauffeur in de luchthaven te Zaventem. Zijn arbeidsovereenkomst vermeldde als voorwaarde in het bezit te zijn van een geldige veiligheidsbadge. Nadat de luchthavenbadge werd ingetrokken door de veiligheidsdiensten, stelde de werkgever het einde van de arbeidsovereenkomst vast ingevolge overmacht.

>>>

De beroepstermijn tegen de maatregel tot intrekking van de badge werd niet afgewacht. De werkgever wist niet of de betrokken werknemer beroep zou instellen, in welk geval er een kans bestond dat de beslissing zou herzien worden. De vennootschap had eerst kunnen vragen of de werknemer beroep zou instellen of het verstrijken van de beroepstermijn afwachten. Het arbeidshof te Brussel besliste dat op de datum van de vaststelling van de overmacht nog geen zekerheid bestond of de uitvoering van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk was geworden (*Arbeidshof Brussel 20 januari 2020*).

Algemeen wordt echter wel aanvaard dat een definitieve beslissing tot weigering van afgifte of van hernieuwing van de wettelijk vereiste identificatiekaart ook een geval van overmacht is dat een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, bv. van een bewakingsagent (*Arbeidshof Luik 12 februari 2014; Arbeidshof Brussel 4 november 2012*).

### ENKELE ANDERE SITUATIES IN VOGEL-VLUCHT

**Werden aanvaard als overmacht**, van aard om de arbeidsovereenkomst onmiddellijk te doen eindigen:

- De volledige vernieling van de werkplaatsen en het exploitatiematerieel door een brand (*Arbeidshof Gent 13 april 1987*). Daarbij dient volgens rechtspraak van het Hof van Cassatie geen rekening te worden gehouden met de nadien betaalde verzekeringsvergoeding (*Cass. 10 november 1976*). Maar een brand in de onderneming kan slechts een geval van overmacht uitmaken als hij niet het gevolg is van een fout van de werkgever (*Arbeidshof Brussel 12 november 2008*).
- De intrekking van een exploitatievergunning als gevolg van de wijziging van de wetgeving (*Arbeidshof Antwerpen 14 februari 2005*).

### Werden niet aanvaard als overmacht:

- Het feit dat de subsidiëring van bepaalde functies door de overheid wordt opgeheven, waardoor de werkgever in de onmogelijkheid wordt gesteld de arbeidsovereenkomst met de betrokkene door betekening van een opzeggingstermijn te beëindigen, maakt geen overmacht uit. De naleving van de overeenkomst wordt hierdoor immers enkel verzaamd en niet onmogelijk gemaakt (*Arbeidsrechtbank Oudenaarde 2 mei 1996*).
- Het feit dat een klant van de werkgever afziet van de diensten van de werknemer, om reden dat hij voordien een diefstal had gepleegd ten nadele van deze klant. De gebeurtenis was niet onvoorzienbaar en de werknemer kon bij een andere klant worden tewerkgesteld (*Arbeidsrechtbank Luik 9 september 1991*).

De hechtenis van de werknemer (*Arbeidsrechtbank Charleroi 14 oktober 1991*). De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt daardoor immers niet definitief onmogelijk. Wanneer de werknemer er zich op beroept, dan staat dit niet los van zijn wil. Een voorlopige hechtenis vormt bovendien een wettelijke schorsingsgrond van een arbeidsovereenkomst.

### BESLUIT

Overmacht als beëindigingsgrond kan niet lukraak worden toegepast op arbeidsovereenkomsten. Uit de analyse van de rechtspraak blijkt dat de oefening niet altijd even eenvoudig is. Enkel de zogenaamde 'medische overmacht' is intussen terdege gereguleerd. Degene die zich op de notie overmacht wil beroepen in andere situaties, meestal de werkgever, neemt een risico. Hij zal niet kunnen voorhouden zich vergist te hebben, maar zal de gebruikelijke opzeggingsvergoeding moeten betalen. ■

Erik Massé



**Weetwijzer.be**

Een exclusief voordeel voor leden van de ACLVB!

Wie zijn sociale rechten kent, staat sterker. Heb je een vraag rond arbeidsrecht of socialezekerheidsrecht? Het antwoord vind je op de website weetwijzer.be.

Dankzij je lidmaatschap bij de ACLVB heb je gratis toegang tot de Weetwijzer. Een voordeel van formaat!

## Who cares

# Op zoek naar de helpende hand voor de non-profit

Op 19 december hield het gemeenschappelijk vakbondsfront in de non-profit een actiedag tegen het personeelstekort en de onhoudbare werkdruk, en voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden. De acties vormden de aanloop naar de nationale betoging in Brussel op 31 januari.

**D**e krapte op de arbeidsmarkt maakt werken in de non-profitsector stilaan onhoudbaar. De maatregelen die al werden genomen om de loon- en arbeidsvoorwaarden te verbeteren, lijken te verdampen als een druppel op een hete plaat als de exodus van werknemers niet wordt gestopt.

Alle beroepen in de sector hebben af te rekenen met een tekort aan werknemers. Enerzijds is er een probleem van absentieisme, met veel werknemers die niet aan de slag kunnen blijven omwille van fysieke of psychologische problemen, of die uitwijken naar andere sectoren. Net omdat de job zoveel vergt, zijn er ook heel wat medewerkers die hun uurrooster hebben laten verminderen van voltijds naar deeltijds.

In de nabije toekomst zullen bovendien veel arbeidskrachten de sector verlaten om te genieten van hun welverdiend pensioen.

Anderzijds zijn er aanwervingsproblemen om dit personeelsgebrek op te vangen; ze houden verband met de geringe aantrekkingskracht van deze jobs. De instroomcijfers zijn tot nog toe te beperkt om de negatieve balansen te keren.

Het gevolg is dat de werkdruk ondraaglijk wordt voor degenen die overblijven (overladen en onzekere werktijden, hectisch werktempo, onmogelijkheid om verlof op te nemen) en dat de kwaliteit van de dienstverlening eronder lijdt.

Beterschap is niet in zicht. De vraag voor onze toekomst én die van onze samenleving is meer dan ooit: who cares? Waar is de helpende hand voor de non-profit?



## Wat vraagt het personeel in de non-profit aan de werkgevers en aan de regering?

- een actieplan voor het aantrekken van nieuw personeel
- werkbare en aantrekkelijke jobs met gemotiveerde werknemers die blijven
- waardige en competitieve salarissen
- respect voor hun uurroosters én hun vrije tijd
- een werkbare eindloopbaan en een waardig pensioeninkomen
- als volwaardige partner in het sociaal overleg mee hun toekomst kunnen bepalen



De acties van de drie vakbonden vormen een krachtige boodschap in de opbouw naar een nieuw sociaal akkoord voor de sector. Samen zullen we het tij keren!

# De 15 doelstellingen van de ACLVB tegen 2030

Ondanks de crisissen (corona, oorlog in Oekraïne, energieprijzen) die het begin van het derde decennium van deze 21ste eeuw al kenmerkten, blijft de Liberale Vakbond optimistisch voor de komende jaren.



Meer werknemers die levenslang blijven leren, het is een van de prioriteiten van de ACLVB tegen 2030.

**B**ovenop het retrospectief analyseren van de socio-economische evoluties heeft onze studiedienst 15 doelstellingen naar voren geschoven die moeten bereikt worden tegen 2030, en die in overeenstemming zijn met onze sociaalliberale visie: de groei van het individu straalt positief af op de collectiviteit. Algemeen pleiten we voor een versterkte koopkracht, een duurzame economische groei met aandacht voor het leefmilieu, waar kwaliteitsjobs gecreëerd worden, met een fiscaliteit die de rijkdom rechtvaardig herverdeelt.

Jaarlijks zal de ACLVB-studiedienst nagaan hoe ver het staat met de verwezenlijking van de doelstellingen. Als het de verkeerde kant blijkt op te gaan zullen we de beleidsmakers aan de tand voelen opdat zij in de goede richting zouden handelen. Deze doelstellingen concentreren zich in hoofdzaak op het arbeidsrecht, arbeidsmarktbeleid, economie, fiscaliteit, duurzame ontwikkeling en mobiliteit.

## De 15 doelstellingen 2030

1. Naar een sterkere duurzame economische creatie en rechtvaardigere verdeling van welvaart
2. Verhoging van de overheidsinvesteringen naar 4% bbp
3. Verhoging van het aandeel sociale en groene overheidsuitgaven

4. en het aandeel inkomsten uit vermogenswinsten, vennootschapsbelasting en vervuiling
5. Een versterking van de koopkracht met 10%
6. Op weg naar loopbanen mét kwaliteit
7. De loonkloof tussen mannen en vrouwen volledig wegwerken
8. Minder preciaire arbeidsovereenkomsten
9. Een hogere participatiegraad in de opleiding van volwassenen
10. Meer jobs redden bij herstructureringen
11. Discriminatie bij aanwerving met 50% verminderen
12. Het aantal arbeidsongeschikten verminderen
13. Minder armoede
14. Naar meer personen met een internetverbinding en meer digitale basisvaardigheden
15. Ontwikkelen van kwalitatieve, betrouwbare, duurzame en veerkrachtige mobiliteit
16. Aanmoedigen van milieutransitie

## Meer weten?

Lees alles over deze 15 doelstellingen en onze beleidsvoorstellen voor elk ervan op [www.aclvb.be/nl/actueel/doelstellingen-2030](http://www.aclvb.be/nl/actueel/doelstellingen-2030)

# Europa zet stappen voor meer loontransparantie

**Tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers gaapt een loonkloof van gemiddeld 13%, aldus Eurostat. De Europese Unie is vastbesloten die onrechtvaardigheid aan te pakken. Dat wil ze doen via mechanismen voor het geleidelijk elimineren van clausules inzake loongheim, genderneutrale procedés voor functiewaardering en een grotere betrokkenheid van de vakbonden bij de onderhandelingen tegen seksisme op het werk.**

## EEN HARDNEKKIGE ONGELIJKHEID

Het percentage weerspiegelt een trieste waarheid die niet kan worden ontkend: in vergelijking met mannen worden vrouwen op de arbeidsmarkt minder goed betaald. Het heeft meer dan 45 jaar syndicale strijd gekost om Europese normen voor reële loongelijkheid goedgekeurd te krijgen. Momenteel is een van de oorzaken van de ongelijkheid een arbitraire classificatie van de verschillende functies binnen bedrijven. Die erkenning gebeurt meestal in het nadeel van vrouwelijke werknemers.

Op 15 december is echter een stap voorwaarts gezet, dankzij een akkoord tussen het Europees Parlement en de Raad van de Europese Unie. Er zullen vier belangrijke maatregelen worden uitgevoerd om komaf te maken met de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

## 4 MAATREGELEN OM HET TABOE TE DOORBREKEN

De gevolgen van de richtlijn zullen ook merkbaar zijn voor sollicitanten. Werkgevers zullen worden verplicht het loonniveau - of ten minste de loonvork - van openstaande functies bekend te maken, zowel in de advertentie als tijdens het sollicitatiegesprek. Dit zal de onderhandelingspositie van de kandidaten verbeteren.

Elke werknemer zal het recht hebben om meer informatie te vragen over de loonsituatie in het bedrijf. Deze gegevens kunnen worden opgevraagd met betrekking tot specifieke indicatoren, zoals de verloning in functie van het geslacht, of met betrekking tot categorieën werknemers die gelijkwaardige functies uitoefenen ...

De transparantieverplichting van werkgevers wordt belangrijker boven de drempel van 100 werknemers. De richtlijn voert namelijk een verplichte rapportage over loonverschillen in. Om de drie jaar zullen werkgevers gegevens moeten publiceren over het verschil in verloning tussen mannen en vrouwen binnen hun onderneming. Boven de 249 werknemers zal dit jaarlijks worden gepubliceerd. De werkgevers krijgen een termijn van 5 jaar vanaf de omzetting van de richtlijn voordat hun openbaarmakingsplicht begint.

Indien een ongelijkheid van meer dan 5% wordt vastgesteld die niet objectief kan worden gerechtvaardigd, dan moet die tot slot worden



De afgelopen 45 jaar werd dankzij internationale vakbondsacties zeker vooruitgang geboekt op het vlak van loongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Maar met 13% blijft de loonkloof nog steeds te groot.

gecorrigeerd. De rol van de vakbonden bij het corrigeren en controleren van deze ongelijkheid zal door de richtlijn groter worden.

## EINDE VAN DE ONGELIJKHEID?

Helaas betekent dit akkoord tussen de twee Europese instellingen, wanneer het eenmaal is aangenomen, niet onmiddellijk het einde van de ongelijkheden. Niet alleen pakt de richtlijn slechts één oorzaak van ongelijkheid aan, maar ze stelt ook slechts minimumnormen voor. Er zijn eveneens enkele positieve zaken: de tekst legt namelijk de bewijslast bij de werkgevers in geval van niet-naleving van de transparantieverplichting. Ook roept de richtlijn op tot de invoering van sancties, waaronder boetes. Ze omvat tevens een recht op volledige schadevergoeding voor de slachtoffers. Bedrijven met minder dan 100 werknemers worden echter uitgesloten van de meldingsplicht.

De richtlijn lijkt op sommige punten weinig ambitieus, waardoor er veel speelruimte overblijft voor de onderhandelingen in België over de omzetting van deze tekst, waar onder meer de ACLVB haar rol opneemt. De Liberale Vakbond zal zich blijven inzetten opdat gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de arbeidswereld eindelijk werkelijkheid wordt.

Raphaël Boateng

# Nieuwe regels voor de bedrijfsvoorheffing vanaf 2023

Vanaf januari 2023 wordt de bedrijfsvoorheffing op periodieke bezoldigingen voor werknemers, bedrijfsleiders en SWT'ers berekend aan de hand van het werkelijk belastbaar bedrag. De afronding van het belastbaar inkomen naar een lager veelvoud van € 15 verdwijnt, waardoor de jaarlijkse tabellen (per schijf van € 15) niet meer relevant zijn en dus ook verdwijnen.

**D**e nieuwe berekening is in ons voordeel: een bruto verhoging van een bezoldiging, pensioen of uitkering SWT zal hierdoor nooit meer kunnen leiden tot een (licht) lager nettobedrag.

## SLEUTELFORMULE: BEREKENING IN DETAIL

De vroegere schalen I, II en III zijn vervangen door een berekening die gebaseerd is op de sleutelformule.

De bedrijfsvoorheffing wordt in een aantal stappen berekend:

1. vaststellen van een bruto jaarinkomen
2. berekening van een belastbaar netto jaarinkomen
3. berekening van de jaarbelasting
  - a. basisbelasting
  - b. belastingverminderingen
4. bedrijfsvoorheffing
5. andere belastingverminderingen

Hieronder een voorbeeld om de nieuwe regels van de bedrijfsvoorheffing te verduidelijken.

### Voorbeeld

Een werknemer is gehuwd met een partner met eigen beroepsinkomen. Hij ontvangt een maandloon van € 4000 (maandloon + voordeel alle aard en maandelijks premie). Een eventuele bonus of het dubbel vakantiegeld worden niet meegenomen (valt onder exceptie bedrijfsvoorheffing). Het koppel heeft geen kinderen ten laste.

### BRUTO JAARINKOMEN

Het betaalde brutobedrag van de maandelijks bezoldiging wordt verminderd met de RSZ (13,07%): € 4000 - € 522,80 = € 3477,20.

Het bekomen verschil, afgerond op 2 cijfers na de komma, moet vervolgens vermenigvuldigd worden met 12.

$$€ 3477,20 \times 12 = € 41726,40$$

### BELASTBAAR NETTO JAARINKOMEN

Van het bruto jaarinkomen mogen de forfaitaire beroepsinkomen in mindering worden gebracht.

Bruto jaarinkomen	Forfaitaire beroepskosten
Tot € 18 366,67	30%
Boven € 18 366,67	€ 5 510 euro (maximum)

Het resultaat wordt eveneens afgerond op 2 cijfers.

$$€ 41726,40 - € 5510 = € 36216,40$$

### JAARBELASTING

Eerst dient de basisbelasting te worden berekend op het belastbaar netto jaarinkomen. Van die belasting wordt de belastingvermindering voor belastingvrije som afgetrokken. Voor het inkomstenjaar 2023 bedraagt dit € 2573,35.

1. Basisbelasting

Toegekend beroepsinkomen en belastbaar netto jaarinkomen minus toegerekend inkomen	Basisbelasting
Van € 0,01 - € 15 170,00	26,75%
Van € 15 170,01 tot € 24 260,00	€ 4 057,98 + 42,80% op de schijf boven € 15 170,00
Van € 24 260,01 tot € 46 340,00	€ 7 948,50 + 48,15% op de schijf boven € 24 260,00
Boven € 46 340,00	€ 18 580,02 + 53,50% op de schijf boven € 46 340,00

Bij een netto belastbaar inkomen van € 36216,40 bedraagt de jaarbelasting € 11132,16

- Toepassing van de basisbelasting: € 13705,51
- Belastingvermindering belastingvrije som: € 2573,35

$$13705,51 - € 2573,35 = € 11132,16$$





## 2. Belastingverminderingen

Van de jaarlijkse belasting mogen nog de verminderingen afgetrokken worden van o.a. kinderen ten laste en verminderingen voor andere gezinslasten.

### a) Vermindering voor kinderen ten laste

Kinderen ten laste	Per jaar
0	€ 0
1	€ 540
2	€ 1 476
3	€ 3 912
4	€ 6 804
5	€ 9 972
...	...

### b) Verminderings voor andere gezinslasten

Er zijn verder nog andere verminderingen ingevolge de gezinssituatie. Dit bestond reeds vroeger, maar wordt nu ook op jaarbasis bekeken i.p.v. op maandbasis. Voorbeelden zijn de vermindering voor een alleenstaande (€ 144), de vermindering voor een niet hertrouwde weduenaar/weduwe of ongehuwde vader/moeder met kinderlast (€ 540) of de vermindering voor zorgbehoevende ouders, grootouders, broers of zussen die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt (€ 1 728), ...

### MAANDBELASTING/BEDRIJFSVOORHEFFING

De jaarbelasting dient vervolgens gedeeld te worden door 12 om een maandbelasting te bekomen. Toegepast op ons voorbeeld:

$$€ 11\,132,16 / 12 = € 929,77$$

Dit is dan de bedrijfsvoorheffing verschuldigd voor die maand.

### BIJKOMENDE VERMINDERINGEN

Van de maandelijkse verschuldigde bedrijfsvoorheffing kunnen nog een aantal verminderingen worden afgetrokken zoals de vermindering voor groepsverzekering (30% op het bedrag van de persoonlijke werknemersbijdragen), vermindering voor overwerk met overwerktoeslag (130 uren, verhoogd tot 180 uren vanaf 1 januari tot 30 juni 2023 en 360 uren voor de horecasector), de fiscale werkbonus (33,14%), ...

## HERVORMING FISCAAL REGIME AUTEURSRECHTEN

Met de hervorming van de auteursrechten wil men terugkeren naar de oorspronkelijke doelstellingen. De regeling was oorspronkelijk bedoeld voor schrijvers en kunstenaars met een onregelmatig inkomen, maar werd ondertussen heel ruim geïnterpreteerd, wat maakte dat andere beroeps categorieën zoals advocaten, architecten en vooral ook IT'ers hiervan gebruikmaakten. Naar het oordeel van de minister van Financiën komen "computerprogramma's" niet langer in aanmerking voor de nieuwe fiscale regeling. Fiscale experts vrezen toch voor heel wat heibel. Het is nu verre van duidelijk wat wel en niet onder het auteursrecht valt. De 'flou artistique' zet de deur open naar meer rechtsonzekerheid en gekibbel. En hoe zal de administratie reageren wanneer de wet 'bewust' op onduidelijkheid aanstuurt? Wordt vervolgd.

## BELASTINGVERMINDERING TWEEDE WOONST GAAT OP DE SCHOP

We waren een beetje in een absurde situatie verzeild. Lenen voor een eigen woning in Vlaanderen en in Brussel leverde al een poos geen fiscaal voordeel meer op. Enkel Wallonië kent nog een fiscaal voordeel toe aan de eigen woning (*chèque habitat*). Maar voor een 2de (3de) kon/kan men wél nog genieten van een fiscaal voordeel. Zo komen de kapitaalaflossingen in aanmerking voor een federale belastingvermindering voor het langetermijnsparen (30% met een maximum van € 2 350). Het fiscale voordeel zal verdwijnen, niet onmiddellijk maar pas vanaf 2024. Concreet wil dit zeggen dat alle hypothecaire leningen die nog gesloten worden tot en met 2023, op een belastingvermindering kunnen rekenen. Aan de bestaande leningen wordt niet getornd. De intresten kunnen nog steeds afgetrokken worden, ook voor hypothecaire kredieten gesloten vanaf 2024.

# Personeel distributiecentrum Ikea legde spontaan het werk neer

## Haperende loonadministratie en te koude werkplek

In het distributiecentrum van Ikea te Winterslag (Genk) heeft het personeel midden december spontaan het werk neergelegd. Reden daarvoor was de ijskoude temperatuur in de werkhallen. Ook aanhoudende fouten in de loonadministratie leidden ertoe dat het geduld van de medewerkers op was.



### TE KOUD OF TE WARM OP HET WERK?

Hoe zit het bij jou op het werk met de temperatuur? Weet dat je werkgever een reeks veiligheids- en gezondheidsvoorschriften moet naleven die onder meer voorzien in een werkbare omgevingstemperatuur. Voor elk type activiteit, gaande van fysiek zeer licht werk tot zeer zwaar werk, geldt een overeenkomstige minimum- en maximumtemperatuur. Om koude temperaturen te meten is een gewone thermometer voldoende, voor warme temperaturen volstaat dit niet.

**W**erken als het te koud is, dat houdt niemand vol. ACLVB-afgevaardigde Domenico Sileo: “Mensen worden ziek, ze hervallen, en ze genezen gewoon niet meer.” Op bepaalde momenten bedroeg de temperatuur in de Genkse Ikea-magazijnen amper 10 graden tot zelfs 8 graden, terwijl dat volgens afspraken binnen Ikea minimum 14 graden hoorde te zijn. “Sommige werknemers hebben van thuis een deken meegebracht en zitten onder een deken in hun heftruck”, aldus Bestendig Secretaris Luc Nijs, “of ze behelpen zich met een stuk karton voor hun benen.”

De koude en de uitblijvende maatregelen vanuit werkgeverszijde vormden de druppel die

midden december de emmer deed overlopen. Daarvoor waren er ook al problemen met de loonadministratie. Sinds twee jaar geleden een nieuw systeem werd ingevoerd, gebeurden regelmatig fouten. Nu eens bleken sommige lonen niet correct berekend, dan weer klopte de maaltijdchequevergoeding niet, er was een klacht over de betaling van de ecocheques, ...

Die administratieve uitglidders worden telkens wel rechtgezet, maar prettig voor de werknemers zijn ze allerminst, zeker in crisistijden.

Intussen beloofde de directie beterschap voor beide problematieken. De ACLVB-afvaardiging volgt dit nauwgezet op.

### Te koud of te warm op het werk?



Vrije visie, eigen stem  
ACLVB

Lees meer over je rechten op [www.aclvb.be/nl/te-koud-te-warm-op-het-werk](http://www.aclvb.be/nl/te-koud-te-warm-op-het-werk). Je vindt er ook een informatieve folder die je kan downloaden voor jezelf en je collega's. Of win informatie in bij de ACLVB-werking.

# Hoe discriminatie op de werkvloer bestrijden?



diverser worden. Er zijn 184 nationaliteiten, één op twee Brusselaars is een vrouw, één op vier is een jongere onder de 26, één op drie is ouder dan 45, ... Een stedelijk gewest met verschillende culturen en sociale realiteiten. Die diversiteit is zonder twijfel een van de grootste troeven van de hoofdstad van Europa.

Hoewel de diversiteit in de bedrijven wordt weerspiegeld, blijft discriminatie op het werk bestaan. De inclusie van alle Brusselaars gebeurt niet op gelijke wijze. Voor mensen die kenmerken combineren waardoor ze riskeren gediscrimineerd te worden, wordt het verschijnsel nog versterkt. De realiteit van elke persoon is anders en geschakeerd: van buitenlandse origine zijn, geboren zijn in een arbeidersgezin, vrouw zijn, in een eenoudergezin leven, een andere filosofische of religieuze overtuiging hebben, een handicap of langdurige ziekte hebben, laaggeschoold zijn, jong of ouder dan 45 zijn, een andere seksuele geaardheid hebben, bij een vakbond actief zijn, enz. zijn vandaag de dag nog steeds belemmeringen voor goede arbeidsomstan-

digheden of gewoon voor een job.

In samenwerking met het ACV en het ABVV en met de steun van Actiris hebben we een interprofessionele brochure opgesteld om vakbondsafgevaardigden te helpen de rechten van werknemers beter te verdedigen voor meer gelijkheid.

In deze brochure vind je de verschillende stappen om stereotypen en ongelijke behandeling in bedrijven op te sporen, en praktische hulpmiddelen om alle vormen van discriminatie te bestrijden. Je leest er ook info over de verschillende types diversiteitsplannen in de bedrijven die voortvloeien uit het diversiteitsbeleid van de Brusselse regering.

## Meer weten?

Je vindt de brochure 'Hoe vooroordelen opsporen en discriminatie op de werkvloer bestrijden' op [www.aclvb.be/nl/diversiteitscel](http://www.aclvb.be/nl/diversiteitscel). En ook op de intersyndicale website [www.diversities.brussels](http://www.diversities.brussels).

Eva Sahin

**H**et gemeenschappelijk vakbondsfrent in het Brussels Gewest heeft, samen met Actiris, een brochure uitgebracht om werknemers(afgevaardigden) te helpen in de strijd tegen discriminatie op het werk.

De bevolking van het Brussels Gewest is bijzonder divers en zal in de toekomst nog

## Nadenken over impact van economische transitie op socio-economische toestand, milieu en demografie in Brussel



**D**e wereld van vandaag verkeert in een crisis. Energie, klimaat, armoede en werk tonen de grenzen van ons ontwikkelingsmodel en de vele onrechtvaardigheden die eruit voortvloeien. Gezien de omvang van de uitdagingen wordt sinds enkele jaren steeds vaker gesproken over economische transitie, opdat ons economisch model zou evolueren naar een rechtvaardiger model, zowel op sociaal vlak als op milieugebied.

Maar laten we eerlijk zijn, die transitie zal zowel positieve als negatieve gevolgen hebben.

Om de uitdagingen van morgen samen aan te gaan, nodigt BRISE, het BRussels Intersyndicaal netwerk voor SEnsibilisering rond Milieu,

je uit voor een reflectiedag waarop enkele van die effecten aan bod zullen komen.

**Wanneer?** maandag 13 februari 2023, van 8.30 u. tot 16 u.

**Waar?** Leefmilieu Brussel - site Tour & Taxis  
Havenlaan 86C/3000, 1000 Brussel

**Inschrijven verplicht** bij Yael Huysse:  
mail naar [yael.huysse@aclvb.be](mailto:yael.huysse@aclvb.be)

# Wat is FreeZbe?

**FreeZbe, dat is de jongerenvakbond van ACLVB. Wij komen op voor de rechten van jobstudenten, schoolverlaters, werkzoekenden, en jonge werknemers. We helpen je op weg met een heleboel informatie en advies. Zit je met een probleem? Dan zijn wij er om jou te helpen!**

## WAT DOET EEN VAKBOND?

In een notendop: een vakbond verdedigt de belangen van werknemers en werkzoekenden op allerlei niveaus: in het bedrijf, de sector en de politiek. Wij bekijken of de keuzes die bedrijven of politici maken, wel in het belang zijn van (jonge) werknemers. Is dat niet zo? Dan gaan we onderhandelen en proberen we om een compromis te bereiken. Slechts wanneer het absoluut niet anders meer kan, gaan we over tot acties.

## Onze diensten voor werknemers.

Daarnaast hebben we allerlei diensten waarvan je als lid kan gebruikmaken. Zo ben je goed geholpen!

*Juridische ondersteuning.* Zit je met een bepaald probleem of heb je een conflict op je (studenten)job? Dan kan je terecht bij onze juridische dienst.

*Loopbaanconsulenten en -begeleiders.* Wil je beginnen zoeken naar werk, maar weet je niet hoe? Heb je een job maar wil je iets anders doen? Onze consulenten en begeleiders helpen je op weg!

*Uitbetalingsinstelling.* Wil je een uitkering uitbetaald krijgen? Of wil je jeugdvakantie aanvragen? Dan kan je ook terecht bij ACLVB. Wij volgen je dossier op en helpen je door de administratieve rompslomp.

## Hulp bij het solliciteren.

Heb je informatie nodig? Iemand om je cv na te lezen? Dan kan je altijd terecht bij FreeZbe!

*Informatie en advies.* Vragen over je belastingen, studietoelage, pensioen, pensioensparen, kindergeld, ...? Dan kunnen we je zeker verder helpen!

*Voordelen en kortingen.* Met je lidnummer kan je inloggen op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en zie je een overzicht van de vele voordelen die je krijgt met je FreeZbe lidkaart! O.a. kortingen bij pretparken, daguitstapjes, in winkels, op webshops, enz.

## WAAROM JE AANSLUITEN BIJ EEN VAKBOND?

Als je lid bent van FreeZbe - ACLVB Jongeren, dan versterk je de onderhandelingspositie van onze afgevaardigden.

Daarnaast kan je beroep doen op alle voordelen en diensten van de Liberale Vakbond. Je ontvangt ook een handige FreeZbe-lidkaart waarmee je allerlei kortingen en voordelen krijgt! Ga langs in een ACLVB-kantoor in je buurt of kijk op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be) en word nu lid! Het is gratis voor studenten!

## What's the catch?

Je vraagt je misschien af waar het addertje onder het gras zit. Wees gerust: er is er geen. Wanneer je aan het werk gaat, of op je 25ste verjaardag word je automatisch uitgeschreven. Je zal wel een brief krijgen met de vraag om je aan te sluiten bij ACLVB, de Liberale Vakbond. Maar tot dan ben je, gegarandeerd, gratis lid en kan je gebruikmaken van onze dienstverlening en onze voordelen. Er is dus geen enkele reden om het niet te doen!

# 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://instagram.com/freezbeaclvb)

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

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

# Gulle solidariteit vanuit Vlaamse Regionale ACLVB en FreeZbe tijdens Warmste Week

**1000 euro! Dat is het mooie bedrag dat onze warmste collega's konden overmaken aan de Warmste Week, de jaarlijkse solidariteitsactie van VRT in de week voor kerst.**

**D**e syndicale werking van de Vlaamse Regionale van ACLVB en de ACLVB-jongerenwerking hebben zich in december van hun warmste kant laten zien. Samen 'vlamden' ze mee ten voordele van de kansarmoedeprojecten van de Warmste Week.

In de ACLVB-zones werden de jongste maanden infoavonden georganiseerd rond het thema 'energie'. Per deelnemer aan die plaatselijke infosessies schonk de Vlaamse Regionale 1 euro voor de Warmste Week, of 600 euro in totaal.

Daar deed jongerenwerking FreeZbe nog 400 euro bovenop: "Haast 1 op 10 Vlaamse jongeren leeft in kansarmoede. Binnen hun gezin worden zij niet alleen geconfronteerd met financiële problemen. Voor jongeren in kansarmoede is het minder vanzelfsprekend om hun basisrechten te laten gelden op het vlak van huisvesting en arbeid, maar ook op het vlak van onderwijs! Wij, de jongeren van FreeZbe, vragen meer aandacht voor kansarmoede. Wij roepen op tot solidaire maatregelen, om zo de vrijheid van alle jongeren te kunnen garanderen!" ■



Hasselt was dit jaar gaststad voor de Warmste Week. In naam van ACLVB Vlaamse Regionale en FreeZbe hebben medewerkers van de zone Limburg een cheque van € 1 000 overhandigd voor projecten tegen kansarmoede.

## Doe de competentiecheck!

**D**e arbeidsmarkt is continu in beweging én de gevraagde vaardigheden en competenties veranderen telkens mee. Heel wat werknemers geven aan dat het gebrek aan bepaalde vaardigheden of het hebben van verouderde competenties een effectieve drempel vormt in hun verdere loopbaanontwikkeling. Bovendien komt dit de algemene werkbaarheid absoluut niet ten goede. Het is daarom dat de sociale partners in hun VESOC-akkoord "Alle hens aan dek"

pleitten voor een breder loopbaanplatform dat alle opleidingssuggesties, loopbaanmogelijkheden en financiële incentives ontsluit. Naar aanleiding van dit akkoord lanceerde VDAB recent de digitale competentiecheck, een eerste stap richting een overkoepelend loopbaanplatform.

Op <https://competentiecheck.vdab.be> kan je aan de hand van een korte test nagaan hoe het staat met jouw competenties. De check

geeft je nadien enkele opleidingssuggesties om verder te groeien in je huidige job, maar ook enkele jobsuggesties die een haalbare kaart zijn indien je bijkomende opleidingen zou volgen.

Hoe zit het met jouw competenties in het vooruitzicht van je verdere loopbaan? Doe de check! ■

Justine Scholiers

## Beslag op je loon of sociale uitkering

# Hoeveel mag men afhouden vanaf 1 januari 2023?

Als je schulden hebt, dan kan je schuldeiser beslag leggen op je loon of je werkloosheidsuitkering om aan zijn centen te geraken. Een deel van je uitkeringen zal in geval van beslag rechtstreeks aan je schuldeiser overgemaakt worden totdat je schuld is terugbetaald.



**H**oeveel er van je uitkering naar de afbetaling van je schulden gaat, wordt bepaald door beslaggrenzen, zodat je inkomen gedeeltelijk beschermd wordt. Elk jaar worden nieuwe grenzen vastgelegd. De grenzen die vanaf 2023 gelden voor sociale uitkeringen, vind je terug in onderstaande tabellen.

In de periode van 3 november 2022 tot en met 31 december 2022 werden de grenzen met 20% verhoogd omwille van de energiecrisis. Vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 maart 2023 gaat het zelfs om een tijdelijke verhoging van 30% tegenover de normale grenzen.

### Loonbeslag beroepsinkomsten vanaf 1.01.2023

netto maandinkomen	gedeelte beslag	maximum beslag
€ 0 - € 1 542	0%	€ 0
€ 1 542,01 - € 1 657	20%	€ 23,00
€ 1 657,01 - € 1 828	30%	€ 51,30
€ 1 828,01 - € 2 000	40%	€ 68,80
+ € 2 000	nettobedrag boven € 2 000	

### Beslag op sociale uitkeringen vanaf 1.01.2023

netto maandinkomen	gedeelte beslag	kan maximaal in beslag worden genomen
€ 0 - € 1 542	0%	€ 0
€ 1 542,01 - € 1 657	20%	€ 23,00
€ 1 657,01 - € 2 000	40%	€ 137,20
+ € 2 000	nettobedrag boven € 2 000	

Vanaf 1.04.2023 lopen de ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de energiecrisis in principe ten einde en zullen de volgende bedragen van kracht zijn:

### Loonbeslag beroepsinkomsten vanaf 1.04.2023

netto maandinkomen	gedeelte beslag	kan maximaal in beslag worden genomen
€ 0 - € 1 316	0%	€ 0
€ 1 316,01 - € 1 414	20%	€ 19,60
€ 1 414,01 - € 1 560	30%	€ 43,80
€ 1 560,01 - € 1 706	40%	€ 58,40
+ € 1 706	nettobedrag boven € 1 706	

### Beslag op sociale uitkeringen vanaf 1.04.2023

netto maandinkomen	gedeelte beslag	maximum beslag
€ 0 - € 1 316	0%	€ 0
€ 1 316,01 - € 1 414	20%	€ 19,60
€ 1 414,01 - € 1 706	40%	€ 116,80
+ € 1 706	nettobedrag boven € 1 706	

### Hoeveel zal de schuldeiser maximaal kunnen inhouden?

Een voorbeeld

Je bent werkloos en ontvangt een werkloosheidsuitkering van 2079,48 euro netto per maand. Je hebt geen kinderen ten laste. Je

hebt een onbetaalde rekening van 500 euro waarvoor de schuldeiser via wettelijke procedures beslist beslag te leggen op je werkloosheidsuitkering. Hoeveel zal de schuldeiser maximaal kunnen inhouden van je uitkering voor de maand *januari 2023*?

Je werkloosheidsuitkering bedraagt 2 079,48 euro waarvan de eerste schijf van 1 542 euro niet in beslag genomen kan worden.

Van het bedrag tussen 1 542 euro en 1 657 euro kan 20% in beslag genomen worden, dus 23 euro.

Het gedeelte tussen 1 657 euro en 2 000 euro kan voor 40% in beslag genomen worden, dit is 137,20 euro.

Het gedeelte boven 2 000 euro kan volledig in beslag genomen worden, in ons geval is dit 79,48 euro.

In totaal kan je schuldeiser dus 239,68 euro (23 euro + 137,20 euro + 79,48 euro) in beslag nemen. Je zal dus geen 2 079,48 euro

maar 1 839,80 euro op je rekening ontvangen. De volgende maanden zal je schuldeiser het resterende bedrag (500 euro - 239,68 euro = 260,32 euro) kunnen recupereren via dezelfde procedure.

### Vermindering voor kinderen ten laste

Als je kinderen ten laste hebt, worden de voorgaande bedragen verhoogd met 95 euro per kind ten laste in de periode van 01.01.2023 tot en met 31.03.2023. Vanaf 01.04.2023 mag het bedrag slechts met 81 euro per kind ten laste, worden verhoogd. Opdat dit principe kan toegepast worden, moet je aangifte doen van je kinderlast. Formulieren bestemd voor de aangifte zijn beschikbaar in de plaatselijke ACLVB-secretariaten.

### Een voorbeeld

Bedraagt je werkloosheidsuitkering in januari 2023 1 600 euro en heb je geen kinderen ten

laste, dan zal er 20% van het gedeelte boven 1 542 euro kunnen worden ingehouden. Echter, wanneer je 1 kind of meer ten laste hebt, dan zal je je volledige werkloosheidsuitkering ontvangen, aangezien het grensbedrag van 1 542 euro waar geen beslag mag worden toegepast, verhoogd wordt naar 1 637 euro (1 542 + 95 euro). Jouw uitkering van 1 600 euro valt dan onder dit grensbedrag en er mag bijgevolg niets worden afgehouden.

### Let wel!

Gaat het om een beslag van achterstallig onderhoudsgeld, dan gelden voorgaande regels niet: de totaliteit van je werkloosheidsuitkering kan in dat geval worden ingehouden. Ook als de RVA via een beslag ten onrechte uitbetaalde werkloosheidsuitkeringen terugvordert, gelden andere regels. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

## Ben je tijdelijk werkloos?

**Ben je tijdelijk werkloos, dan moet je sinds 1 januari 2023 opnieuw een controlekaart gebruiken (de C3.2A of C3.2A-bouw).**

**V**oor de maanden maart 2020 tot en met december 2022 moest je als tijdelijk werkloze geen controlekaart invullen. Vanaf januari 2023 is dit wel opnieuw verplicht.

Je werkgever moet de kaart afleveren, ten laatste op je eerste dag tijdelijke werkloosheid van de maand. Je moet de kaart invullen, steeds op zak hebben (bij controle van de RVA moet je ze tonen) en

nadien binnenbrengen bij de ACLVB. Lees zorgvuldig de uitleg op de kaart.

Voorzie je werkgever in het gebruik van een elektronische controlekaart? Dan kan je de kaart online of via de app eC3.2 invullen, raadplegen en versturen naar de ACLVB.

*Meer info?* Contacteer je ACLVB-secretariaat. ■

## Hoe zit het met mijn werkloosheidsdossier?

**Welkom**  
Mijn Werkloosheidsdossier  
Volg je dossier online op.

Via deze toepassing kan je jouw dossier opvolgen. Zo hoef je niet nodig langs te komen bij onze secretariaten als je vragen hebt over je dossier. We geven je een snel en duidelijk overzicht van de stappen die je dossier zal doorkopen. Zo weet je steeds waar je aan toe bent. Aanmelden doe je met je elektronische identiteitskaart.

- Plaats dus nu alvast je eID in de kaartlezer. Heb je de toepassing voor je eID nog niet geïnstalleerd, doe dit dan eerst.
- Wanneer je de toepassing start, zal een pop-up naar de procedure van je identiteitskaart vragen. Doop het in 2 keer de toepassing procedure ingewijf, zal je eID-kaart boeken en dan je de te laten details aan in het gemeentehuis.
- Indien je niet-toepassing vertakt, surf dan het aanvullend naar een andere site, maar gebruik de knop 'Aanmelden, voorzien in de toepassing.

Kijk hier om je eID te testen.  
Lukt het even niet? Bel 0800 18 007 of contacteer ons!

**Plaats je eID en klik Login**

Vragen over de stand van zaken in je werkloosheidsdossier?

Kijk op <http://mwd.aclvb.be>

Je vindt er informatie over je werkloosheidsuitkeringen en de uitbetaling ervan. Zo weet je steeds waar je aan toe bent. ■



Zoveel diensten en voordelen!

# Bij de ACLVB is het altijd Valentijn!

€

werkloosheid, betaling uitkeringen, premies, ...



verdediging sociale rechten, ...

i

loon, arbeidsvoorwaarden, tijdskrediet, pensioen, ...



fiscaliteit, loopbaanbegeleiding, erfreisrecht, ...

eki  
vita

Edenred

exclusieve kortingen en voordelen [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be)



goedkoper op vakantie [www.cazura.be](http://www.cazura.be)



Vrije visie, eigen stem

