



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



ACLVB wint de verkiezingen op alle fronten

In dit nummer:

Resultaten van de sociale verkiezingen | Pas verkozen afgevaardigden zijn er klaar voor | Vakbonden ontmoeten Belgische Europarlementsleden | Gevolgen van tijdelijke werkloosheid door corona op verlofdagen

INHOUD

Opnieuw gewonnen 4

De ACLVB wint bij de sociale verkiezingen op alle fronten, hoe je de cijfers en de statistieken ook leest. Details van onze mooie score.

Boeken neergelegd 7

Werknemer van een onderneming die failliet wordt verklaard? Dan zit je plots met tientallen vragen. De Liberale Vakbond staat voor je klaar in deze moeilijke periode.

Leidende functie of vertrouwenspost 8

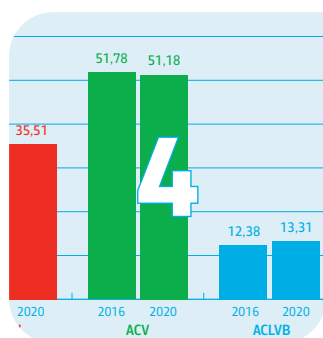
De regelgeving inzake arbeidsduur is niet van toepassing op de personen die een leidende functie of een vertrouwenspost uitoefenen.

Eindejaarspremie 16

Geen gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid corona voor de eindejaarspremie van de 480 000 bedienden in het paritair comité 200. Voor de bedrijven in de horeca komt er een subsidie.

Tijdelijke werkloosheid en verlofdagen 22

Alle wettelijke verlofdagen van 2020 moeten opgenomen zijn op uiterlijk 31 december 2020. Ben je nog steeds tijdelijk werkloos? Dan geldt dit ook voor jou!



Tot gauw!

Dankzij de vastberadenheid van de kandidaten, de werkgevers, de FOD Werkgelegenheid en de vakbonden konden de sociale verkiezingen doorgaan. De werknemers wilden stemmen. Ze hebben zich kunnen uitdrukken, wat essentieel is voor de sociale democratie. De ACLVB groeit, het ACV krimpt maar blijft op kop, het ABVV wint hier en verliest elders. De media concluderen bijna allemaal dat de krachtsverhoudingen gehandhaafd blijven. Dat is niet onze analyse. Wij verhogen onze aanwezigheid in de Belgische sociale dialoog door 7,85% meer stemmen te verzamelen voor de OR en 7,51% meer voor het CPBW. Het cijfer van 13 procent werd gehaald dankzij onze kandidaten die onze gemeenschappelijke waarden van vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid verdedigden.

In elk bedrijf zullen ze de arbeidsomstandigheden moeten veranderen, rekening houdend met externe uitdagingen zoals de pandemie en de opwarming van de aarde. Onze vormingen voor anciens en nieuwe verkozenen verlopen momenteel via Teams. Laten we de gezondheidsmaatregelen respecteren, zodat we elkaar snel in levende lijve kunnen ontmoeten en ideeën kunnen uitwisselen.

VRIJUIT

VERSCIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Jullie zijn geweldig!

Eindelijk goed nieuws middenin de gezondheids crisis en de sociale en economische crisis waarin we verkeren: ACLVB boekt vooruitgang bij de sociale verkiezingen 2020. Deze overwinning hebben we te danken aan onze kandidaten die het beste van zichzelf gegeven hebben en aan de kiezers die hen vertrouwen. Jullie zijn geweldig! Jullie verdedigen onze waarden van vrijheid, verantwoordelijkheid, solidariteit en verdraagzaamheid. Jullie gaan ze de volgende vier jaar toepassen. Jullie resultaten zijn des te verdienstelijker, want niets was bij voorbaat gewonnen.

Het uitstel van de sociale verkiezingen van mei naar november bleek al snel nodig om werkgevers, vakbonden en kandidaten de tijd te geven om zich opnieuw te organiseren. Het grootste risico, naast een toename van de gezondheids crisis, was demobilisatie. We vreesden dat kandidaten, kiezers, werkgevers en de politieke autoriteiten sociale verkiezingen ondergeschikt zouden maken aan de gezondheid van de burgers en het voortbestaan van bedrijven.

Na een ietwat lossere vakantieperiode werd het verkiezingsproces in september hervat. De campagne werd opnieuw op gang getrokken, soms op een heel andere manier. Bij sommige bedrijven was het uitgesloten om naar de kantoren, werkplaatsen, bouwplaatsen of winkels te gaan om daar handen te schudden en gadgets uit te delen zoals vroeger. Beschermende maatregelen, telewerken

en tijdelijke werkloosheid hebben geleid tot een afstand tussen werknemers, tussen werknemers en hun afgevaardigden en tussen werknemers en hun bedrijf. De verslachte relaties tussen de werknemers moesten aangehaald worden via telefoon, e-mail en sociale media. We koesterden de grootste vrees over de deelname aan sociale verkiezingen, maar op dat vlak waren het de kiezers die formidabel waren. Zich bewust van de inzet van de legislatuur die nu begint, wilden ze hun vertegenwoordigers in de overlegorganen kiezen, zij die zullen helpen bij de uitbouw van nieuwe manieren van werken in hun bedrijf.

Ten slotte wil ik ook iedereen bedanken die geen mandaat heeft bemachtigd. Soms scheelde het amper een paar stemmen. Ik wil hen herinneren aan het citaat van Willem I van Oranje-Nassau: "Het is niet nodig te hopen om te ondernemen, noch is het nodig te slagen om vol te houden." Ik ken kandidaten die een tweede en soms een derde keer opkwamen voordat ze werden verkozen. Zelfs zonder officieel mandaat bleven ze hun ideeën verdedigen en service verlenen aan hun collega's, zoals bijvoorbeeld het verzamelen van dossiers tijdelijke werkloosheid.

In december/januari worden de ondernemingsraden en de CPBW's opgericht. De onderhandelingen voor mandaten in de syndicale delegaties zijn in volle gang, wanneer ze niet bij stemming zijn aangenomen of afhankelijk zijn van de uitslag van de verkiezingen. Gedurende deze periode wordt de sociale dialoog op alle niveaus voortgezet. Vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers beraadslagen om het interprofessioneel akkoord 2021-2022 te kunnen afsluiten. In een context die elke economische prognose nog onzekerder maakt dan normaal, gaat het erom het kader te scheppen voor loonsverhogingen in sectoren en bedrijven. Dat wordt des te minder eenvoudig, aangezien het overleg tussen de politiek en de sociale partners over de economische herstelplannen - federaal en regionaal - niet optimaal is. Het succes van het herstel hangt echter ook af van de werknemers. Het niet zoeken naar consensus over een dergelijk ambitieus project zal de realisatie ervan er alderminst makkelijker op maken. ■



Mario Coppens
Nationaal
Voorzitter

De ACLVB-kandidaten won

Fantastisch! + 7,85% in de Ondernemingsraden! En + 7,51% in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk! Dankzij de kandidaten op de ACLVB-lijsten is de Liberale Vakbond erin geslaagd zijn groei verder te zetten, zowel in stemmen als qua aantal mandaten. En dat in volle gezondheids crisis en in een economisch en sociaal moeilijke periode.

De ACLVB wint op alle fronten, hoe je de cijfers en de statistieken ook bekijkt. We gaan vooruit in Brussel, in Vlaanderen en in Wallonië. Zowel in de Ondernemingsraden als in de CPBW's wonnen onze kandidaten meer stemmen. Onze campagne 'Go for 50/50' heeft zijn doel niet gemist: het aantal vrouwelijke verkozenen steeg van 31,78% naar 35,53% in de OR, en van 35,21% naar 37,41% in het CPBW. Al kan het nog beter. Daarom ijveren we verder in onze doelstelling om 50% vrouwelijke en 50% mannelijke kandidaten te kunnen voordragen.

RONDUIT OPTIMISTISCH

Toen we bezig waren met de voorbereiding van de sociale verkiezingen 2020, hadden we de ambitie om de drempel van 13% van de stemmen te halen. Door van 12,22% naar 13,18% van de stemmen in de OR te klimmen en van 12,38% naar 13,31% in het CPBW, hebben we de drempel overschreden.

Van bij de aanvang van de campagne waren we vrij optimistisch. We wisten dat door in

meer bedrijven lijsten in te dienen en dankzij meer kandidaturen, we statistisch meer kansen hadden om vooruit te gaan. We hebben meer werknemers weten te bekoren die een nieuwe dynamiek in de syndicale actie en in de sociale relaties in hun bedrijf willen zien. We wisten ook dat we konden rekenen op het werk van onze afgevaardigden die al langer meedraaien en waarvan de meesten inderdaad hun positie wisten te behouden of zelfs uit te breiden met mandaten.

GOEDE DEELNAME

Al die kandidaten hebben het mogelijk gemaakt om onze representativiteit in het Belgisch sociaal landschap te vergroten. Daarentegen zijn we iets te pessimistisch geweest over de participatiegraad van de kiezers. Door de coronacrisis en de verminderde contacten met de collega's en het bedrijf vreesden we dat er minder stemmen zouden uitgebracht worden. Maar de verminderde kiesdeelname is verwaarloosbaar voor wat de CPBW's en de OR betreft. De participatiegraad in het kiescollege

van de kaderleden is zelfs gestegen.

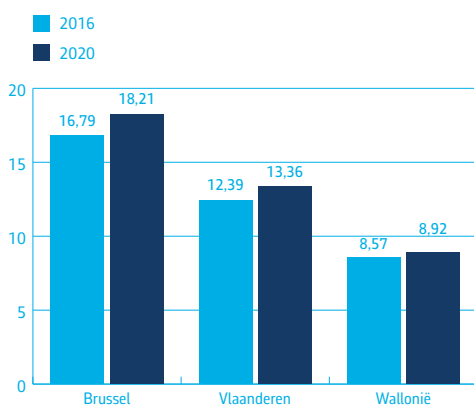
NOG NIET AFGELOPEN

We willen nog een beetje voorbehoud uiten, want er zijn ondernemingen waar jammer genoeg de sociale verkiezingen niet zijn doorgegaan. In de horeca, de evenementensector, de toeristische sector, de transportsector enz. moeten bedrijven het einde van de tweede lockdown afwachten om hun activiteiten weer verder te zetten. De betrokken werknemers vragen zich af hoe hun toekomst er zal uitzien. Andere ondernemingen dienden de verkiezingen een paar weken uit te stellen door vertragingen in de procedure of door te veel tijdelijke werkloosheid in het bedrijf.

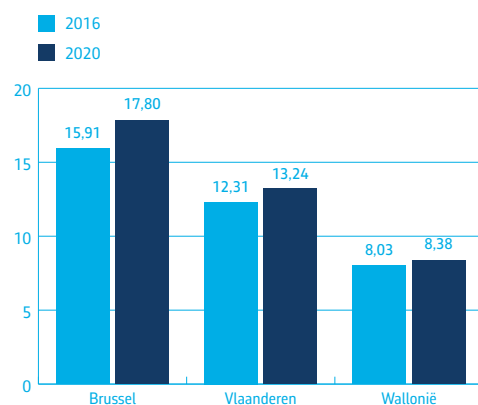
De bijgaande grafieken werden gemaakt op basis van de gegevens van de FOD Werk op 14 december.

Verder nieuws in een volgende editie van Vrijuit!

Percentage ACLVB-stemmen volgens gewest: CPBW



Percentage ACLVB-stemmen volgens gewest: OR



nen op alle fronten

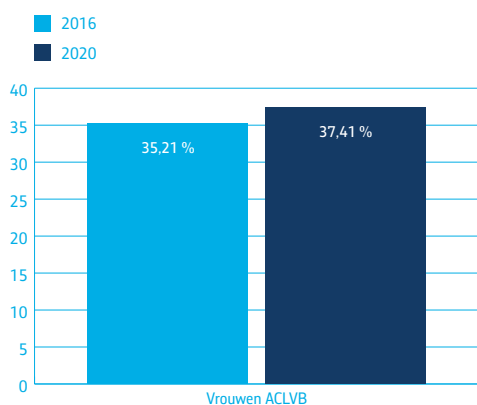


We zijn opgeladen met
positieve energie!

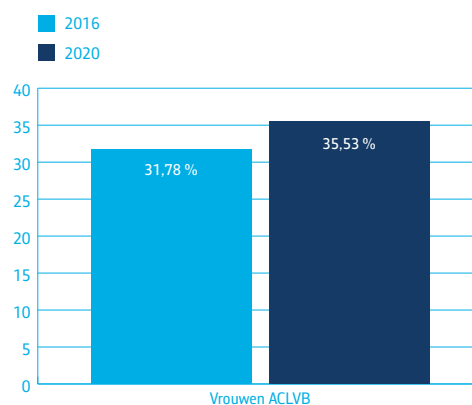
Bedankt voor je stem.

Sociale verkiezingen 2020

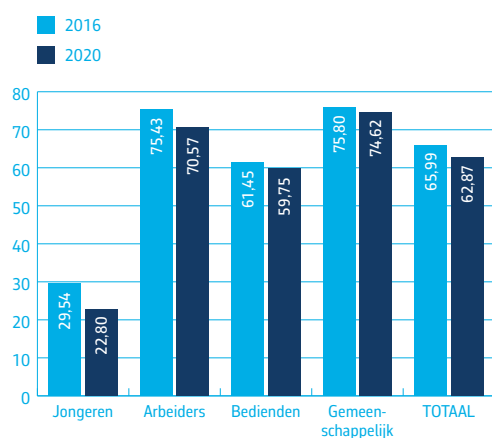
Aandeel verkozen vrouwen CPBW



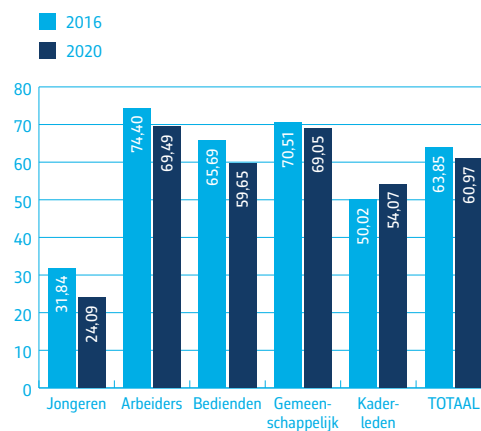
Aandeel verkozen vrouwen OR



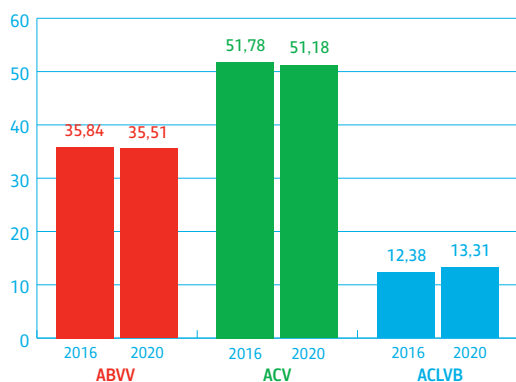
Participatiegraad CPBW (%)



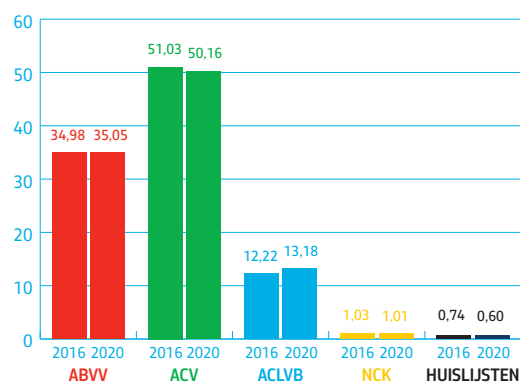
Participatiegraad OR (%)



Algemene resultaten in stemmen CPBW (%)



Algemene resultaten in stemmen OR (%)



Studentenarbeid

Uren als jobstudent in zorgsector en onderwijs gedurende oktober tot en met maart vallen buiten contingent

Om de onderwijs- en zorgsector te ondersteunen werd beslist om de uren waarop een jobstudent in die sectoren werkt gedurende de maanden oktober tot en met maart 2021, niet in aanmerking te nemen voor de berekening van het contingent (475 uur).

Onder de zorgsector vallen:

- paritaire comités 318, 319, 330, 331 en 332, en
- de openbare zorginstellingen (NACE-codes 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87901).

Als je zeker wilt zijn dat de uren niet in aanmerking genomen zullen worden, vraag je dat veiligheidshalve uitdrukkelijk na bij je werkgever!

Uren waarop je werkt(e) in andere sectoren, tellen dus wel mee voor de berekening van je contingent.

Ter herinnering: jobstudenten betalen op hun loon slechts een kleine solidariteitsbijdrage van 2,71%, op voorwaarde dat zij binnen hun jaarlijks contingent blijven. Overschrijden zij hun contingent, dan betalen zij op hun loon een gewone socialezekerheidsbijdrage van 13,07% zoals elke 'gewone' werknemer. Jobstudenten kunnen via Student@Work te allen tijde hun contingent raadplegen. Opgelet: bij het ter perse gaan van deze Vrijuit werd de reglementering inzake gezinsbijslagen niet aangepast. Daarnaast moet de fiscus nog het nodige initiatief nemen zodat het extra inkomen niet tot gevolg kan hebben dat de jobstudent niet meer ten laste van zijn of haar ouders kan worden beschouwd. Richt je voor de actueelste informatie tot je ACLVB-secretariaat. ■

Lisa Castelein

Verlenging pensioenmaatregelen in de strijd tegen corona

Goed nieuws voor bepaalde gepensioneerden.

Eerder dit jaar werd een wet aangenomen om de nadelige gevolgen op het pensioenbedrag uit te schakelen voor de gepensioneerden die:

- het werk hervatten of hun activiteit uitbreiden om zich in te zetten in de strijd tegen het coronavirus in een van de bedrijven van cruciale sectoren of in de essentiële diensten en/of
- beroep moeten doen op vervangingsinkomsten ten gevolge van het coronavirus (ziekte-uitkeringen, overbruggingsrecht zelfstandigen en tijdelijke werkloosheidsuitkeringen wegens corona en economische oorzaken).

De wet voorzag aanvankelijk dat de maatregelen ingingen vanaf 1 maart 2020 en afliepen op 30 juni 2020.

Na lang wachten werd op 1 december 2020 in het Belgisch Staatsblad een nieuw koninklijk besluit gepubliceerd: het verlengt de maatregelen tot en met 31 maart 2021.

Neem voor meer informatie contact op met je ACLVB-kantoor. ■

Lisa Castelein

ACLVB-ledenbijdragen 2021

Vanaf januari 2021 worden de ACLVB-ledenbijdragen licht gewijzigd.

Betaal je je maandelijkse bijdrage via een bestendige opdracht? Vergeet dan niet die tijdje aan te passen.

Dankzij je lidmaatschap bij ACLVB blijf je genieten van talrijke voordelen: de verdediging van je individuele en collectieve belangen, juridische bijstand, een correcte en snelle uitbetaling van je (werkloosheids)uitkeringen, premies (bij een huwelijk/samenlevingscontract, geboorte/adoptie, pensioen), onze 360° dienstverlening (rond erfrecht, loopbaanbegeleiding, digitale ondersteuning, premies en tegemoetkomingen, samenlevingsvormen, grensarbeid, je rechten als (ver)huurder, bijverdienen, fiscaliteit en mobiliteit), kortingen bij je dagelijkse aankopen ... bovenop heel wat onontbeerlijke informatie binnen een wereld die niet stilstaat. ■

	2021
Werknemers	€ 16,80
Deeltijdsen/zieken en invaliden/volledig tijdskrediet	€ 11,65
Jongeren (werknemers) tot 25 jaar	€ 15,10
Beschutte werkplaatsen <i>Voor werknemers/privé sector/arbeiders (mindervaliden) tewerkgesteld onder het PC 327.01, 327.02 en 327.03.</i>	€ 8,50
Havens	€ 19,15
Niet-actieven/onthaalouders/weduwen en gepensioneerden Bouw	€ 5,35
Volledig werklozen/-met bedrijfstoeslag (na 3 maand)	€ 11,35
Volledig werklozen – inschakelingsuitkering (max. 6 maand)	€ 8,80
Volledig werklozen – gezinshoofden na 1 jaar	€ 10,00
Sectorale uitzondering: De Lijn/MIVB/TEC - Vrij onderwijs NL - Liberale Mutualiteiten - Nationale Loterij - Bsl Airport Co - Ikea Distribution Benelux - TNT Express Worldwide	€ 15,80
Studenten en gedurende beroepsinschakelingsstijd	Gratis

De geldigheidsduur van je huidige lidkaart/voordelenkaart wordt kort verlengd. Je nieuwe kaart krijg je begin 2021 toegestuurd.

Georganiseerd faillissement ‘Getronics’

Multinational gaat vrijuit, de maatschappij betaalt de rekening



Begin november heeft de Brusselse ondernemingsrechtbank het faillissement van Getronics bevestigd. De werknemers krijgen daarmee bittere duidelijkheid over hun toekomst, na 3 jaren van onzekerheid onder een stuitend management, dat de vreemdste

manoeuvres aaneenreeg en het sociaal overleg de rug toekeerde, tot zelfs saboteerde.

“Werknemers worden niet gewaardeerd voor hun jarenlange inzet. En kosten worden doorgeschoven naar de belastingbetaler”, betreurt Dalila Maïzi, Bestendig Secretaris ACLVB. “Getronics heeft het perfecte parcours afgelegd om een frauduleus faillissement voor te bereiden, van op korte tijd veel geld te vergaren en weg te sluisen tot zelf het faillissement te organiseren. De bevoegde instanties kunnen spijtig genoeg onmogelijk alle faillissementen binnenstebuiten keren. Veel van dergelijke gevallen gaan dus gewoon vrijuit. Getronics is het voorbeeld van een georganiseerde sociale fraude en dat soort praktijken moet gestopt worden!”

Toen Dalila Maïzi het faillissement bij Getronics zag aankomen, heeft ze de ACLVB-leden die er tewerkgesteld waren meteen (online) een uitgebreide infosessie verleend. Ook bij de verdere afwikkeling van het faillissement kunnen de getroffen personeelsleden rekenen op de inzet van de experts bij de ACLVB. ■

Slachtoffer van een faillissement? De ACLVB staat je bij!

Ben jij werknemer van een onderneming die failliet wordt verklaard? Dan zit je plots met tientallen vragen. Weet dat de Liberale Vakbond voor je klaarstaat in deze moeilijke periode.

Het is hoe dan ook heel belangrijk om op de hoogte te zijn van je rechten en plichten als ‘schuldeiser’. Naast het geven van correcte juridische informatie zullen de ACLVB-medewerkers alle vereiste formaliteiten vervullen en werk maken van je juridisch dossier en je werkloosheidsdossier, opdat jij zo vlug mogelijk betaling zou ontvangen.

De ACLVB regelt alles, je dient geen persoonlijke advocaat te consulteren voor de opmaak van je schuldvordering.

Een procedure kan maanden aanslepen! Intussen nemen we je de vele administratieve lasten uit handen en informeren je bij elke

stap die we zetten in je dossier, ten opzichte van de curator, het Sluitingsfonds, de RVA, ... Zo blijf je van het begin tot het einde betrokken.

HET VERLOOP VAN JE DOSSIER

- 1 Vonnis van faillietverklaring.
- 2 Beslissing van de curator tot beëindiging of verderzetting arbeidsovereenkomst.
- 3 Contacteer ACLVB voor de opmaak van je juridisch dossier en je werkloosheidsdossier.
- 4 ACLVB dient een schuldvordering in.
- 5 Nazicht schuldvordering door de curator. De curator aanvaardt de schuldvordering, neemt nog geen beslissing of betwist de schuldvordering.
- 6 ACLVB maakt een aanvraag vergoedingen (formulier F1) op van zodra de curator de schuldvordering aanvaard heeft.

7 Jij ondertekent het formulier F1, ook de curator doet dat.

8 ACLVB dient het formulier F1 in bij het Fonds Sluiting Ondernemingen (FSO).

9 Het FSO betaalt de vergoedingen.

10 Eventueel betaling dividend door de curator.

Meer weten? Lees de brochure “Jouw rechten in de faillissementsprocedure”, die je vindt op www.aclvb.be/publicaties. Extra informatie over je rechten tijdens een faillissement tref je ook aan in de Weetwijzer, het gratis naslagwerk over sociaal recht voor ACLVB-leden. Kijk op www.weetwijzer.be.

Contacteer zeker je ACLVB-secretariaat voor de behartiging van je dossier naar aanleiding van een faillissement. ■

Werknemers die een leidende functie of vertrouwenspost uitoefenen: wie zijn ze en wat zijn de gevolgen?

De regelgeving inzake arbeidsduur is van toepassing op de meeste werknemers uit de privésector. De personen die een leidende functie of een vertrouwenspost uitoefenen, vormen de belangrijkste uitzondering.

HET BEGRIJP WERKNEMER MET EEN LEIDENDE FUNCTIE EN/OF VERTROUWENSPPOST

Het begrip leidende functie of vertrouwenspost in het kader van de arbeidswet mag niet verward worden met het begrip kaderlid zoals gehanteerd in de wetgeving sociale verkiezingen (*Arbeidshof Bergen 19.03.2012*).

Het KB van 10.02.1965 geeft een limitatieve opsomming van de werknemers die als werknemer met een leidende functie en/of vertrouwensfunctie moeten worden beschouwd. Het KB vermeldt een aantal functies en posten die van toepassing zijn op welbepaalde sectoren zoals de horeca, de ceramieknijverheid, de metaal- en glasnijverheid, de elektriciteitsnijverheid, de banken, de koopvaardijvloot en het mijnbedrijf.

Daarnaast kwalificeert het KB onafhankelijk van de sector de volgende functies als een leidende functie of vertrouwenspost:

- de directeurs, de onderdirecteurs, de zeevaartkapiteins, alsmede de personen die werkelijk gezag uitoefenen en die verantwoordelijkheid dragen voor de gehele onderneming of een belangrijke onderafdeling ervan
- de privésecretarissen, alsmede één stenotypist, verbonden aan de dienst van de werkgever, van de directeur, van de onderdirecteur of van de zeevaartkapitein
- de personen die onder hun verantwoordelijkheid de onderneming tegenover derden kunnen verbinden
- de filiaalhouders die al of niet personeel onder hun gezag hebben

- de ingenieurs en de technische personeelsleden voor zover hun persoonlijke aanwezigheid voor de veiligheid van de werknemers en voor de veilige werking van de onderneming noodzakelijk is
- de personen belast met controle- of inspectieopdrachten, welke geheel of gedeeltelijk buiten de normale werkuren uitgeoefend moeten worden
- de hoofdmeestergasten en de conducteurs van werken, voor zover zij met de hoofdmeestergasten gelijkgesteld kunnen worden
- de fabricage- en atelierschefs, die werkelijk gezag uitoefenen of verantwoordelijkheid dragen
- de magazijnmeesters van nijverheids- of handelsondernemingen, voor zover zij rekenplichtig zijn over de stocks, verantwoordelijk voor de inventaris en personeel onder hun rechtstreeks en blijvend gezag hebben
- de stalmeesters
- de hoofdmachinisten, de hoofdmechanici, de hoofdstokers, de meestergasten-elektriciens, de hoofdmonteurs, de chefs van de mechanografie en de garagechefs, voor zover deze functies gezag en toezicht inhouden die op een geheel van personen en van machines betrekking hebben
- de chefs van de herstel- of onderhoudsdiensten, van de laad-, los-, klarings- en tractiediensten, de chefs van de ontvangdienen, de chefs van de gasgenerator-diensten die voor de werking en de herstel-

- ling van de gasgeneratoren instaan
- de in de zeehavens tewerkgestelde waterklerken
- de huisbewaarders in een handels- of nijverheidsonderneming
- doctors in de diergeneeskunde

De in het KB bepaalde lijst moet beperkend geïnterpreteerd worden. Zij bevat immers uitzonderingen op het beginsel dat alle werknemers onder de wettelijke arbeidsduurbepalingen vallen. De bedoeling van de wetgever was immers om het aantal werknemers dat uitgesloten werd van de wettelijke bescherming te beperken.

De meerderheidsstrekking binnen de rechtspraak past deze restrictieve zienswijze toe (*Arbeidshof Luik 18.03.2016, Arbeidshof Luik 11.12.2015, Arbeidshof Brussel 05.01.2010, Arbeidshof Antwerpen 13.10.2008*).

Vermits het KB niet meegeëvolueerd is met de ontwikkelingen in het bedrijfsleven, oordelen sommige arbeidsgerechten dat analoge functies ook in aanmerking kunnen worden genomen. Zij beperken zich niet tot de functies die uitdrukkelijk in het KB vermeld staan (*Arbeidshof Brussel 06.11.2019, Arbeidshof Antwerpen 20.02.2019, Arbeidshof Brussel 23.11.2016, Arbeidshof Bergen 23.03.2004*).

Uit het loutere feit dat een werknemer een grote vrijheid geniet in de uitoefening van zijn werk, kan niet afgeleid worden dat hij een vertrouwensfunctie uitoefent (*Arbeidshof Luik 06.05.2016*).



De begrippen vertrouwens- en leidend personeel moeten los van elkaar geïnterpreteerd worden. Een vertrouwenspost vereist geenszins dat de werknemers een autonome beslissingsbevoegdheid hebben (*Hof van Cassatie 29.03.2010, Arbeidshof Luik 11.12.2015*).

Het is de werkgever die de bewijslast met betrekking tot het voorhanden zijn van een leidende functie of vertrouwenspost draagt. Het is immers de werkgever die een uitzondering op een algemene regel inroept (*Arbeidshof Antwerpen 25.06.2018*).

Het feit dat het loon van een werknemer relatief hoog is, volstaat niet om de hoedanigheid van vertrouwenspersoon te bewijzen (*Arbeidshof Luik 11.12.2015*).

De arbeidsgerechten zijn niet gebonden aan de kwalificatie die de werknemer en de werkgever aan hun arbeidsrelatie hebben gegeven (*Hof van Cassatie 07.09.1992*).

RECHT OP OVERLOON?

Aangezien de regelgeving betreffende de arbeidsduur niet geldt voor werknemers met

een leidende functie of vertrouwenspost, kunnen zij geen aanspraak maken op loon aan 150 of 200% of noch inhaalrust zo zij prestaties leveren buiten hun werkrooster.

Zelfs indien een werknemer met een leidende functie of vertrouwensfunctie ressorteert onder het toepassingsgebied van een algemeen verbindend verklaarde cao die voorziet in de vermindering van de arbeidsduur, kan deze werknemer geen aanspraak maken op overloon (*Hof van Cassatie 10.01.2000, Arbeidshof Antwerpen 12.06.2002*).

Ingevolge de hiërarchie van de rechtsbronnen primeren de bepalingen van de arbeidswet immers op die van een algemeen verbindend verklaarde cao.

RECHT OP GEWOON LOON?

Omtrent de vraag of een werknemer met een leidende functie of vertrouwenspost aanspraak kan maken op loon voor de uren die hij gepresteerd heeft buiten zijn normale uurrooster, vinden we in de rechtspraak twee strekkingen terug.

Volgens een eerste strekking is er geen loon

verschuldigd voor de bijkomende prestaties (*Arbeidshof Brussel 24.10.2007, Arbeidshof Luik 19.11.2001, Arbeidshof Antwerpen 04.11.1997*).

Volgens een tweede strekking ontstaat er een recht op loon maar geen overloon zo dit voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst (*Arbeidshof Luik 06.05.2016, Arbeidshof Bergen 02.06.2006*), het arbeidsreglement (*Arbeidshof Bergen 15.03.2005*), het gebruik (*Arbeidshof Gent 22.12.1993*) of uit billijkheid.

Zo zal wanneer het loon van de werknemer met een leidende functie of vertrouwenspost te laag is om ook de uren gepresteerd buiten het normale werkrooster te omvatten, er op grond van de billijkheid een recht op loon voor de meerprestaties ontstaan (*Arbeidshof Brussel 20.12.2016*).

Is het loon daarentegen voldoende hoog, dan omvat het loon reeds alle prestaties en is er geen loon verschuldigd voor de uren gepresteerd bovenop de normale arbeidstijd (*Arbeidshof Luik 25.10.2019*). ■

Ilse Veugen

Psychiatrisch Centrum Sint-Jan-Baptist – Zelzate

Samen een nieuw verhaal schrijven

Ze wilden het vakbondswerk bij Sint-Jan-Baptist een nieuw gezicht geven en daartoe hebben ze de eerste horde alvast met glans genomen: ACLVB behaalde niet minder dan 6 van de 9 mandaten in de Ondernemingsraad en 5 van de 8 in het CPBW.



“Liever oplossingen zoeken en aan de slag gaan, dan eindeloos klagen!”. De ACLVB-afgevaardigden bij Sint-Jan-Baptist zijn er klaar voor.

Het was zowat een volkomen nieuwe ploeg die zich nu kandidaat had gesteld op de ACLVB-lijst in het Zelzate psychiatrisch centrum Sint-Jan-Baptist. ‘Samen schrijven we een nieuw verhaal’, zo klonk het overtuigd in hun verkiezingscampagne. “We kennen de vooroordelen die leven rond vakbonden in het algemeen, maar als ACLVB-afgevaardigden willen we bewijzen dat het anders kan”, vertelt

Jan Coppens enthousiast.

“Een werknemersafgevaardigde is voor ons in de eerste plaats een goede collega. Iemand bij wie je terecht kunt. Iemand die positief in het werkveld staat en in elk probleem een positieve uitdaging ziet.”

‘Positief’, we horen het Jan Coppens een aantal keer zeggen. “Meer verhaal, minder kabaal ... dat is wat ons aanspreekt bij de Liberale Vakbond. Liever oplossingen zoeken en aan de slag gaan, dan eindeloos klagen. We geloven in een verbindende aanpak, een aanpak waarbij overleg centraal staat. Uiteindelijk hebben we bij Sint-Jan-Baptist allemaal dezelfde belangen. Op de eerste plaats de zorg voor onze patiënten, maar ook de zorg voor elkaar. Want zorgen voor patiënten lukt het best als je zelf goed in je vel zit. Personeel dat zich goed voelt, presteert nu eenmaal beter.”

Op de radar van het ACLVB-team staan onder meer de besparingen die ziekenhuizen treffen. “Dat gaan we nauw opvolgen. Als er bij ons bezuinigingen dreigen, zullen we erover waken dat die zo weinig mogelijk impact hebben op het personeel. Of indien er afdelingen gesloten worden, moeten de betrokken medewerkers zeker elders in onze organisatie een plaats kunnen krijgen.”

De ACLVB'ers hopen ook dat er werk gemaakt wordt van hun plan rond het leasen van (elektrische) fietsen. “Dat kan een meerwaarde zijn voor het personeel, zonder dat het het bedrijf veel hoeft te kosten.”

“We kijken ernaar uit”, besluit Jan. “Het worden boeiende jaren!” ■

AXA

Aanhoudend succes



Bij AXA wist de ACLVB haar leiderspositie nog te verstevigen: van 44,5% naar 52% van de mandaten.

Nadine Vranken, die van bij haar eerste verkiezingsdeelname in 1987 verkozen werd en nu haar syndicale loopbaan op een hoogtepunt kan afronden, kijkt vol vertrouwen naar de nieuwe ploeg. “Hun

dynamiek is de sleutel van het succes. Bij AXA hebben alle ACLVB-afgevaardigden hun eigen competenties en sterktes. We vergaderen regelmatig en dat is essentieel om alle afgevaardigden op de hoogte te houden van alles wat reilt en zeilt in de onderneming. Vermits we militanten en afgevaardigden hebben in zowat alle geledingen en functies, kunnen we goed de polsslagen meten van het hele bedrijf.” ■

FedEx

Stigma doorbreken

In ingewikkelde tijden zijn de ACLVB-afgevaardigden er om het verschil te maken op de werkvloer. Dat bewezen de ACLVB-kandidaten bij FedEx met verve. Bij de sociale verkiezingen 2020 gingen ze van 2 naar 4 mandaten in de Ondernemingsraad en ook in het CPBW wonnen ze er een mandaat bij.

Een turbulente context vormde voor de ACLVB-kern een extra drijfveer om ook de komende 4 jaar de rol van werknemers-vertegenwoordigers op te nemen. Afgevaardigde Peter Scheidtweiler: "FedEx heeft het in Europa grotere TNT overgenomen. Die integratie brengt heel wat sociale veranderingen met zich mee: van andere jobtitels en veranderingen in de organisatie, tot een herstructurering van het finance departement. Nu zeker is er nood aan overleg en een transparante communicatie. Mensen moeten weten waar ze aan toe zijn".

Het was niet meteen de gemakkelijkste periode om campagne te voeren ...

"In deze COVID-19 periode was het raadzaam om voldoende aandacht te besteden aan de kwaliteit van ons campagnemateriaal. Bij de vorige verkiezingen hadden we een lage opkomst, en het was dus van belang dat we in de eerste plaats mensen konden motiveren om te gaan stemmen. De voorbije periode zijn we ook heel zichtbaar geweest in townhalls en webinars. Die zichtbaarheid creëerde bijkomende vragen

waarop we verder konden bouwen, en effectief mensen helpen. Daardoor hebben we ook leden van andere vakbonden kunnen overhalen om toch voor ons te stemmen, en krijgen we nu ook een aantal nieuwe leden."

Heeft jullie ACLVB-team een typische stijl, een eigen manier van aanpakken?

"De meeste mensen bij FedEx zijn eerder sceptisch ten opzichte van vakbonden en denken er vaak in stereotypen over. Net door ons in bijvoorbeeld townhalls kritisch maar ook constructief op te stellen, door positieve voorstellen te lanceren, konden we dat stigma doorbreken. We hadden een aantal grote veranderingen, waaronder een herstructurering met 39 geplande ontslagen. ACLVB heeft toen het voortouw genomen om mensen te informeren in een reeks personeelsvergaderingen. Alles was heel geladen, en niet iedereen wou hetzelfde op dat moment. Na een aantal kleinere sessies kwam er uit de groep een betere consensus over de belangrijkste eisen. Mensen konden zien dat we er niet waren om mee te klagen, maar om



Micha Van Vlierberghe, Peter Scheidtweiler en de andere ACLVB-afgevaardigden willen positief het verschil maken voor de werknemers bij FedEx.

te helpen om iets concreet uit te werken. Ook met de andere vakbonden benadrukken we het constructief element en zorgden we mee voor het akkoord. Mensen zijn dat klaarblijkelijk niet vergeten, en ook voor ons is het een beloning om dit in de stemmengroei te zien."

Hoe kijken jullie tegen deze nieuwe uitdaging aan?

"ACLVB wordt bij FedEx nu de grootste fractie met 40%, we zijn superblij met al die steun. We voelen ook dat de verwachtingen naar ons toe heel hoog zijn. Het zal zeker niet altijd even makkelijk zijn om die allemaal in te lossen. We willen vooral inzetten op een goede communicatie. De themadossiers en de Weetwijzer van de ACLVB helpen alvast om duidelijk te communiceren met vele actuele vragen. We gaan ook nog veel tijd en aandacht vragen aan onze bestendig secretaris om een aantal belangrijke cao's af te sluiten en mee onze verkiezingspunten te realiseren. Gelukkig is hij vlot benaderbaar en bereikbaar, dat helpt ons met het beantwoorden van de vragen." ■

H. Essers

Altijd eerst de weg van het constructief overleg



Een gedreven ACLVB-ploeg staat klaar bij Essers, met onder meer Angelo Selis, Sandro Profeta, Antonio Porcu en Elia Porcu.

Bij het transportbedrijf H. Essers verdubbelde het aantal mandaten voor ACLVB-afgevaardigden van 4 naar 8! Afgevaardigde Antonio Porcu over die knappe vooruitgang van de ACLVB: "We zijn een gedreven ploeg. Als we weten dat we echt iets kunnen veranderen ten voordele van de werknemers, dan stoppen we daar al onze energie in en laten we niet los! Zonder loze

beloften te doen. En we proberen altijd eerst de weg van het constructief overleg en de positieve aanpak!"

De ACLVB'ers zijn heel tevreden met hun resultaat, en met de groei. "Nu is het aan ons om ons werk en de visie samen met de nieuwe verkozenen verder te zetten, wat ons zeker gaat lukken. Hopelijk over 4 jaar nog een verdubbeling!" ■

Ordina Belgium - Mechelen

Praten loont!



Henk Libregts, Johan Verckens, Kris Schoofs, Kristof Peeters, Paul Vander Beken, Peter Dedroog, Tom Saccasyn en Wout Meskens, dat zijn de pas verkozen ACLVB-afgevaardigden bij het Mechelse Ordina, een IT-bedrijf met ongeveer 950 medewerkers.

“Waar ACLVB ooit de kleinste vakbond was binnen Ordina, haalden wij nu bij de sociale verkiezingen 60% van de stemmen! Alle kandidaten hebben een rechtstreeks verkozen mandaat.

Naar zetels toe betekent dat een winst van +2 in het CPBW en +1 in de OR. ACLVB heeft nu 5 van de 8 mandaten, zowel voor CPBW als OR.”

De weg naar dat succes? “Respect en dialoog! Respect, in beide richtingen, schrijven wij met een hoofdletter. En in de dialoog tussen werknemer en werkgever streeft onze afvaardiging steeds naar een win-winsituatie. We luisteren goed naar de signalen van onze collega's en zetten die om in haalbare voorstellen, rekening houdend met de visie en missie van het bedrijf. Doorgaans dient aan de echte onderhandelingsstafel enkel nog gefinetuned.”

PRAGMATISCHE AANPAK

“Bij de ACLVB hebben wij onze vrijheid gevonden om, anders dan bij andere vakbonden, onze eigen invulling te geven aan de werking binnen het bedrijf. ‘Jullie zijn niet goed bezig’, grapte onze bestendig secretaris eens. ‘Als ik

langskom, is het enkel om een handtekening te zetten, want alles is al tot in de puntjes afgewerkt.’

Onze niet-weerspannige houding en onze pragmatische aanpak legden de ACLVB alvast geen windeieren. Het aantal aangesloten ‘Ordinez’ stijgt enorm. Ook de jongeren hier vinden hun weg naar onze vakbond”, klinkt het.

“Bij de laatste verkiezingen stelden 4 nieuwe krachten zich kandidaat, waaronder een jongere -25 jaar! Door onmiddellijk iedereen te betrekken in voorbereidende gesprekken en besluitvorming in de lopende zaken van CPBW en OR was de klik in het team er vrij snel.”

“Momenteel gaat onze aandacht naar mobiliteit en de vergroening ervan. Ook de optimalisatie rond de nieuwe manier van werken tijdens en na COVID-19 houdt onze ploeg bezig”, schetsen de ACLVB'ers. “We zetten ons in voor iedereen!”

Bellewaerde - Ieper

Groeien via overleg

In Bellewaerde Park te Ieper verdubbelde de Liberale Vakbond zijn mandaten naar 2 in de Ondernemingsraad en 2 in het CPBW. Bij de arbeiders veroverde de ACLVB alle mandaten, weet een trotse afgevaardigde Dieter Willaert.

In de voetsporen van hun collega Luc Merlevede, die met pensioen ging, timmert de blauwe vakbondskern aan de weg, in het belang van alle personeelsleden bij Bellewaerde.

“Veilig kunnen werken vind ik belangrijk”, zegt Dieter. “Op dat vlak is de voorbije jaren gelukkig een inhaalbeweging gebeurd. Ik dring aan op persoonlijk beschermingsmateriaal voor de werknemers, zoals een eigen

stofmasker, klimgordel, koptelefoon. Zeker over een eigen valharnas en een eigen valhelm moeten ze kunnen beschikken.”

Ook over de werkzekerheid zullen de ACLVB'ers waken. “Door de coronacrisis beleven de pretparken moeilijke maanden. In de topperiode rond Halloween moesten we dicht blijven. Nochtans had Bellewaerde al heel veel veiligheidsingrepen verricht. Hoe zal het voorjaar verlopen? Zullen de pretparken mogen openen tegen de Paasvakantie? Welke steunmaatregelen blijven gewaarborgd? Op dit ogenblik werken we afwisselend voor onderhoudswerken, het opruimen en demonteren van seizoensgebonden zaken, enz.”



Van links naar rechts: ACLVB-afgevaardigden Philippe Vermeulen (CPBW), Dieter Willaert (CPBW en OR) en Ariane Claeys (OR).

Dat ze constructief willen bijdragen in het sociaal overleg, zegt Dieter nog. “Philippe, Ariane en ik zijn niet de types die het personeel opjutten. We doen hun ook geen onrealistische beloften, liever de voeten op de grond.”

Voor de vele grote en kleinere zaken waarin ze geloven, steken ze graag hun nek uit. De rechten van de werknemers dienen gerespecteerd, elke dag!

Sea-Tank Terminal 510 – Haven Antwerpen

Werknemers verdienen rechtvaardigheid

Knappe score voor de nieuwe ACLVB-fractie bij Sea-Tank. “We kijken er hard naar uit om aan de slag te gaan en onze collega’s te vertegenwoordigen. We zullen ze zeker niet teleurstellen!”



Goed nieuws: bij Sea-Tank kunnen de werknemers voortaan rekenen op de kordate inzet van Stefan Van Looveren, Nasri Brika, Wallyson Lins en alle andere ACLVB-afgevaardigden.

Bij terminal 510 van Sea-Tank aan de Antwerpse haven, actief in de opslag en overslag van petrochemische producten, waren de sociale verkiezingen dit jaar een primeur. “De afgelopen jaren werden de verschillende sites van onze onderneming als afzonderlijke entiteiten bekeken. Dat veranderde rond de jaarwisseling, na een uitspraak van de rechtbank. Voortaan moesten ook bij ons verkiezingen georganiseerd worden”, vertellen pas verkozen ACLVB-afgevaardigden Nasri Brika, Stefan Van Looveren en Wallyson Lins.

De drie en hun collega’s waagden voor het eerst hun kans. Lang hoefden ze over hun kandidatuur niet te aarzelen. “We voelden ons geroepen om op te komen. Al sinds de

opstart van deze terminal - aan kaai 510 - werken wij hier, intussen al 8 jaar. De meesten van ons waren voorheen elders aan de slag, waar we hebben vastgesteld hoe het anders kan. We hebben een heldere kijk op de plus- en minpunten van ons bedrijf.”

GEDURFD

De ACLVB’ers stelden een lijst van programmapunten op, die ze aan alle werknemers overmaakten. “Dat was gedurfd, maar het gaat om dingen die echt moeten aangepakt worden en waarvan elke werknemer wil dat het gebeurt. We hebben de problemen bij naam genoemd, pijnpunten die het personeel soms niet durfde aan te kaarten.”

Dat de werknemers rekenen op de afgevaar-

digden van de Liberale Vakbond blijkt uit het massaal vertrouwen dat bij de verkiezingen geuit werd. Naast Stefan, Nasri en Wallyson verwierven ook Geert Janssens (terminal 700b), Mohamed Benamar (terminal 510), Jose Luiz Jimenez (terminal 300) en bediende Tanja Pfaff een mandaat. “In het CPBW behaalden we van alle drie de vakbonden het meest stemmen. Ook het enige mandaat voor de bedienden ging naar ons.”

De ACLVB’ers kunnen niet wachten om aan de slag te gaan, de adrenaline gutst uit hun verhaal. “Als vakbondsafgevaardigden zullen we erop toezien dat onze werkgever het nodige doet om de juiste verloning en regels toe te passen. Er is veel dat kan verbeterd worden, voorlopig krijgen we op heel wat vlakken slechts het minimum. En dat terwijl ons bedrijf zeer winstgevend is. We werken allemaal voor onze boterham; onze arbeiders doen shiften van 12 uur in een volcontinu-systeem, werken in de benzeenlucht, zetten hun gezondheid op het spel. Werknemers zijn een essentiële schakel voor de winsten van het bedrijf. Ze verdienen rechtvaardigheid en een correct loon, conform de sectorvoorwaarden!”

NIET FILTEREN

Ook aan de communicatie tussen werkgever en werknemer willen de afgevaardigden sleutelen. “Elke medewerker heeft recht op informatie. We zullen geen informatie achterhouden of filteren. Correcte financiële gegevens over onze onderneming zijn we destijds zelf op het spoor gekomen door ze op te zoeken via de Kruispuntbank. Dankzij de Ondernemingsraad en het CPBW kan de werkgever nu niet langer om ons heen.” ■

Groep Voorzieningen Sint-Franciscus - Brakel/Haaltert/Oosterzele

Gelijkheid voor alle werknemers



Meer gelijke rechten voor de werknemers in het Sint-Franciscustehuis! Michaël, Lisa, Kathleen en de andere ACLVB-afgevaardigden zetten er de komende 4 jaar hun schouders onder.

Van 4 naar 11 mandaten voor de Liberale Vakbond bij Groep Voorzieningen Sint-Franciscus te Brakel, Haaltert en Oosterzele. De ACLVB-afgevaardigden kunnen er met nog meer energie tegenaan!

“Binnen onze werkomgeving is nood aan veranderingen. Dat maken onze collega’s ons duidelijk. Wij staan klaar als jonge garde om daar onze schouders onder te zetten en die veranderingen te laten tot stand komen. En dat weten ze van ons!”, zo verklaart Kathleen De Bock het vertrouwen van vele medewerkers bij het Sint-Franciscustehuis in de nieuwe ACLVB-ploeg.

“De komende jaren willen we gaan voor meer gelijkheid op de werkvloer. Wanneer de werknemers tevreden zijn, heeft dat een positieve invloed op het arbeidsklimaat. Daarom willen we inzetten op gelijke verlofrechten, taakge-

richt werken en efficiënt werken.”

“Open communicatie is zeer belangrijk”, aldus Kathleen. “Ook met de andere vakbondsfracties proberen we een goede communicatie te behouden. We moeten immers kunnen samenwerken om iets te bereiken. Ieder heeft recht op een vrije mening, maar we komen telkens tot een goed voorstel.”

“Voor sommigen onder ons is dit mandaat een nieuwe ervaring en ook zij zullen er voor de volle 100% voor gaan. We hopen dat we ook deze keer een en ander kunnen verwezenlijken!”

Bekintex – Wetteren

Er zijn voor alle werknemers

Bij Bekintex in Wetteren werd voor de eerste keer een ondernemingsraad opgericht. De ACLVB-afgevaardigden wisten er meteen een mandaat te verwerven, zowel bij de arbeiders als bij de bedienden. Opnieuw twee mandaten in het CPBW en nu ook twee mandaten in de Ondernemingsraad, dat is het mooie resultaat van de ACLVB-afgevaardigden bij Bekintex, waar technische textielproducten op basis van metaalvezels vervaardigd worden. “Collega’s hebben duidelijk voor ons als team gekozen, we behaalden opvallend veel lijststemmen”, vertellen Tessa Van de Sype, Myriam Coppens en Petra Van Hecke.

Mensen helpen, luisteren naar wat leeft op de werkvloer, opkomen voor anderen, de stem zijn van hun collega’s ... alle drie hebben ze

het in zich. “We willen er zijn voor alle werknemers, zonder onderscheid. En we geloven sterk in een open sociale dialoog.”

Hun aandacht zal zeker naar werkbare arbeidsomstandigheden gaan, zowel in het nieuwe bedrijfsgebouw, als in de huidige vestiging. Daar heeft de productieafdeling ‘s zomers af te rekenen met de hitte van de machines. “Arbeiders tillen bij ons zware lasten, bovendien is de ruimte soms ergonomisch te krap. We willen dat het werk haalbaar blijft; nieuwe machines maken een grotere productie mogelijk, maar als werknemers moeten we kunnen volgen. Ons bedrijf geraakt niet altijd aan voldoende personeel.”

GOEDE MENTALITEIT

Dankzij hun zetel in de nieuwe Ondernemings-

raad hopen de afgevaardigden overigens een beter zicht te hebben op de uitbreidingen en investeringen die het bedrijf in petto heeft. Samen met de ACLVB-militanten in de onderneming willen ze ook waken over de goede mentaliteit. “We zien dat de jongste tijd plant managers overkomen van Bekaert Zwevegem, het moederbedrijf. Die hebben toch een andere kijk dan we bij Bekintex gewoon zijn. De mentaliteit van een familiebedrijf die tot nu toe bij ons heerste, willen we graag behouden.”

De Ondernemingsraad is nieuw, en voor Petra en Myriam is bovendien de rol van afgevaardigde nieuw. “Gelukkig weten we dat we voor alle raad en hulp bij ACLVB terecht kunnen. We kregen tevens al de kans om een opleiding te volgen bij Comé. De perfecte basis!”

Pakjes in promotie

	30% exclusieve korting bij het wereldwijd bekende sieradenmerk Otazu
	10% korting op al je aankopen bij ICI Paris XL dankzij de aankoopvoucher
	Je avondeten lekker voor elkaar met HelloFresh – nu met € 60 korting.
	Geniet van € 20 korting op je maaltijdbox bij Foodbag
	7% korting op je aankopen bij Magnus kwaliteitswijnen
	Koop je favoriete magazine voordelig bij Roularta met 47% korting
	Exclusief aanbod: nu met 40% korting op de Premium X
	30% korting op Samsung producten: smartphones, accessoires, wasmachines, ...

Nieuwjaarscadeaus scoren? Dat gebeurt dit jaar vooral online. Ontdek snel onze selectie ledenvoordelen en doe je geliefden een plezier. Niets mis met ook voor jezelf een geschenkje te voorzien! Welk pakje kies jij?

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

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

Belangrijk: log in op www.voordelen.aclvb.be:

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

Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op www.voordelen.aclvb.be en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-ledenkorting. Je login voor de registratie is je ACLVB-lidnummer, het wachtwoord is ACLVBCGSLB. Nadien personaliseer je je wachtwoord. Problemen bij de registratie of geen internetverbinding? Laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

Verdere vragen?

Met verdere vragen over de voordelen kan je terecht bij de helpdesk van Merits & Benefits.

- via e-mail: helpdesk@meritsandbenefits.be met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90 van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur

ACLVB-VAKANTIEHUIZEN

NIEUWE REGELING EINDSCHOONMAAK



Onder meer in het kader van de coronamaatregelen wordt de eindschoonmaak in onze vakantiehuizen aan de Belgische kust voortaan verplicht. In de vakantiehuizen te Cavalaire was dit reeds het geval.

Concreet houdt dit in dat iedereen die boekt of geboekt heeft vanaf 9 december 2020

verplicht een eindschoonmaak wordt aangerekend. Dit is onmiddellijk zichtbaar in het reservatiesysteem en het bedrag wordt onmiddellijk mee verrekend.

Op zoek naar een vakantieplekje voor je bubbel? Kijk op www.aclvb.be/vakantiehuizen en boek meteen.

Subsidie ter financiering van eindejaarspremies in horeca



Een eenmalige subsidie van 167.000.000 euro wordt toegekend aan het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de hotel-, restaurant-, café- en aanverwante bedrijven. De subsidie is uitsluitend bestemd om het gebrek aan betaling te compenseren van de bijdragen voor de financiering van de eindejaarspremie 2020 voor werknemers tewerkgesteld in de horeca (PC 302).

De subsidie kan enkel worden aangewend

voor de betaling van het gedeelte van de eindejaarspremie van de werknemers dat betrekking heeft op de dagen van tijdelijke werkloosheid.

Het fonds van de horeca mag de subsidie niet gebruiken voor uitgaven in verband met personeelskosten, werkingskosten en investeringen. Het fonds zal verslag moeten uitbrengen over hoe de subsidie werd besteed en zal overschotten moeten terugbetalen. ■

Aanvullend Paritair Comité voor Bedienden (PC 200)

GEEN GELIJKSTELLING VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID CORONA VOOR DE BEREKENING VAN DE EINDEJAARSPREMIE

Geen cadeau onder de kerstboom voor de 480.000 bedienden van het PC 200. De werkgevers hebben formeel geweigerd om de dagen tijdelijke werkloosheid corona gelijk te stellen. Dit betekent een aanzienlijk verlies op de eindejaarspremie van 480.000 bedienden.

Als gevolg van de coronacrisis werden vele werknemers van de ene op de andere dag tijdelijk werkloos. Tot dat moment hadden velen, zoals bijvoorbeeld de werknemers uit de bediendewereld, hiermee nog niet of slechts in geringe mate te maken gekregen. Veel sectoren en bedrijven hadden immers nog nooit gedeeltelijke werkloosheid gekend.

VOLLEDIGE PREMIE

De omvang en de duur van de coronacrisis hebben ons snel bewust gemaakt van het probleem. De vakorganisaties hebben op interprofessioneel en vervolgens sectoraal

niveau meermaals garanties gevraagd voor de betaling van de eindejaarspremies. Onder meer in de sector van het PC 200 werden gesprekken gevoerd. De werknemersvertegenwoordigers eisten dat er een volledige eindejaarspremie zou worden betaald, ook al waren de werknemers tijdens de crisis periodiek tijdelijk of economisch werkloos geweest. Die vraag werd door de werkgevers van tafel geveegd. We betreuren dit ten zeerste, net als het feit dat het sociaal fonds niet tussengekomen is (zoals wel het geval was in andere paritaire comités) om de kost van de gelijkstelling te verdelen.

COMPENSATIE VAN RVA?

Concreet wil dit dus zeggen dat de eindejaarspremie van de werknemers van het PC 200 een stuk lager zal liggen, want zij krijgen niets voor de dagen waarop ze tijdelijk werkloos wegens overmacht zijn geweest. Ook al kon er dan op sectorvlak geen akkoord worden bereikt, toch blijven bedrijfsakkoorden mogelijk.

Volgens de laatste informatie van de regering zou de RVA tussenkomen en een compensatie betalen. Maar het staat vast dat dit het financiële verlies van de benadeelde werknemers niet volledig zal compenseren. ■

Vakbonden voor het eerst in coronatijdperk in overleg met Europese parlementsleden

Op donderdag 19 november ontmoetten de drie Belgische vakbonden de Belgische Europarlementariërs voor het eerst sinds de coronacrisis uitbrak in maart 2020. Uiteraard werd vooral gesproken over hoe de huidige crisis verloopt en hoe die in de toekomst moet worden aangepakt. Ook andere actuele sociale thema's kwamen aan bod.



Het is intussen een gewoonte: een aantal keer per jaar ontmoeten de algemeen secretarissen van de drie Belgische vakbonden de Nederlandstalige, Franstalige en Duitstalige Europarlementsleden van ons land om het met hen te hebben over de hete hangijzers in de Europese sociale actualiteit. Onvermijdelijk ging het nu vooral over de Europese aanpak van de coronacrisis. Het is duidelijk dat de Europese Unie een cruciale rol zal moeten spelen om ervoor te zorgen dat Europese lidstaten deze crisis goed doorkomen en dat er een goed economisch herstel in het vooruitzicht kan worden gesteld. Daarnaast moet er ook blijven ingezet worden op de sociale intenties die de Europese Commissie pre corona had aangekondigd. Zo kwam onder meer het commissievoorstel tot een Europees minimumloon ter sprake.

EUROPESE AANPAK CORONACRISIS

Wat betreft de belangrijke rol die Europa moet spelen in deze crisis was er tussen ons als vakbonden en de Europarlementsleden grote eensgezindheid. Hierdoor was er een algemene bezorgdheid over de recente ontwikkelingen omtrent de Hongaarse en Poolse blokkering van de meerjarenbegroting en het coronaherstelfonds. Alles draait rond een regeling over 'the rule of law' die de EU wil goedkeuren. Deze regeling houdt in dat Europese middelen gekoppeld worden aan het respecteren van de principes van de rechtstaat. Met de wankle

situatie van de rechtstaat in Polen en Hongarije in het achterhoofd, is deze regel voor de 2 lidstaten onbespreekbaar. De gevolgen voor de EU, zeker als beide lidstaten voet bij stuk houden, zijn bijna onoverzienbaar. De middelen uit zowel het meerjarig financieel kader (MFK) 2021-2027 als uit het coronaherstelfonds kunnen dan niet worden verdeeld onder de lidstaten. Net in een periode van crisis waarin deze middelen noodzakelijk zijn voor de miljoenen (tijdelijk) werklozen ten gevolge van corona of voor de ondersteuning van de gezondheidszorg. De Europarlementsleden verzekerden ons dat er geen sprake kan zijn van toegevingen op het vlak van 'rule of law'. Dit juichen we als vakbonden alleen maar toe, de rechtstaat is een van de fundamenten van de EU.

EUROPEES MINIMUMLOON

Het was een van de grote beloften van de Europese Commissie bij haar start in 2019, elke werknemer in de EU verzekeren van een adequaat minimumloon. Eind oktober 2020 kwam de Commissie met het langverwachte voorstel tot richtlijn. Aan de richtlijn gingen heel wat maanden van uitgebreide consultatie van de stakeholders vooraf; ook wij als Belgische vakbonden, in samenwerking met het Europees Vakverbond, hebben daaraan actief deelgenomen. We maakten aan de Europarlementsleden duidelijk dat we het Commissievoorstel verwelkomen, maar dat er nog een aantal elementen ontbreken. Zo is het voor ons noodzakelijk dat er een ondergrens is waaronder minimumlonen niet mogen zakken, namelijk 60% van het mediaanloon en 50% van het gemiddelde loon. Daarnaast is het een must dat de richtlijn betrekking heeft op alle werknemers, zonder uitzonderingen. We hebben de Europarlementsleden gevraagd om hier rekening mee te houden tijdens de parlementaire debatten over het voorstel.

PERMANENTE DIALOOG

Tot slot hebben zowel de Europarlementsleden als wij als vakbonden aangegeven dat het belangrijk is om in de toekomst een nauw onderling contact te onderhouden. Deze uitwisselingen kunnen alleen maar ten goede komen aan de sociale belangen in de Europese besluitvorming. ■

Cédric Heylen

Nog te veel vragen rond uitrol digitale watermeter tegen 2030

Iedere woning in Vlaanderen tegen 2030 uitrusten met een digitale watermeter? Om nu al een volledige uitrol op te leggen ontbreekt nog te veel informatie, vinden de sociale partners en milieuorganisaties in de SERV en Minaraad.



Digitale watermeters maken de invoering van variabele tarieven mogelijk. Als vakbond vinden we alvast dat onvoldoende is aangetoond dat variabele tarieven mensen aanzetten tot minder waterverbruik: degenen die het zich kunnen permitteren, zal het toch niet weerhouden hun zwembad te vullen.

Vlaams minister van Energie Zuhal Demir stelde onlangs een ontwerp-decreet op waarin is voorzien dat elke woning tegen 2030 wordt uitgerust met een digitale watermeter, net zoals voor gas en elektriciteit ook wordt overgestapt van analoge naar digitale tellers. Op 30 november 2020 maakten de SERV en de Minaraad een advies rond digitale watermeters over aan minister Demir omtrent dat ontwerpdecreet. De SERV (Sociaal-economische Raad van Vlaanderen) en de Minaraad (Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen) zijn overlegorganen waarin vakbonden, werkgevers en milieuorganisaties vertegenwoordigd zijn. Op die manier kunnen ze de minister adviseren over de geplande maatregelen.

VOORBARIG

De SERV en Minaraad ondersteunen het initiatief van de Vlaamse Regering om een aantal zaken zoals minimale functionaliteiten van de digitale watermeters en garanties inzake de

bescherming van de persoonsgegevens decretaal te verankeren. Ongetwijfeld is het een voordeel dat mensen hun waterstanden niet meer jaarlijks dienen door te sturen, of dat er geen controleur meer dient langs te komen. Ook lekken zouden zo makkelijker opgespoord kunnen worden. Maar als vakbond vinden we het voorbarig om nu al een volledige uitrol van digitale watermeters op te leggen tegen 2030. Daarvoor ontbreekt nog te veel cruciale informatie en een duidelijk zicht op de kosten en de baten. We willen voorkomen dat de uitrol van de digitale meters de waterfactuur doet stijgen. Een ander discussiepunt is het mogelijk gebruik van variabele tarieven in de toekomst. Op die manier zou een extra droogtetoeslag kunnen aangerekend worden, om zo een impact te hebben op het gedrag van de gebruikers. Zo wil men bijvoorbeeld voorkomen dat mensen in droogteperiodes hun gazon zouden sproeien of hun zwembad zouden vullen. Als vakbond vinden we dat het onvoldoende is aangetoond dat variabele tarieven mensen aanzetten tot min-

der waterverbruik: degenen die het zich kunnen permitteren, zal het toch niet weerhouden hun zwembad te vullen.

STEVIGER ONDERBOUWEN

De uitrol moet beter gekaderd worden in een globale visie op waterschaarste en bevoorradingszekerheid. Ook de doelstelling van de uitrol moet scherpgesteld worden. Het is beter om de evaluatie van de proefprojecten af te wachten en hieruit lessen te trekken alvorens een verplichte uitrol vast te leggen.

Er moeten dus nog een aantal belangrijke stappen gezet worden ter onderbouwing van een eventuele verplichte uitrol. Met het oog op een draagvlak is het belangrijk om hierover in de toekomst op een transparante manier te blijven communiceren.

Wie het advies wil raadplegen, vindt het op de website van de SERV (www.serv.be).

Ulrike Van Waeyenberg

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 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 gebruik kan maken. 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. Heb je 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 en krijg je een overzicht van de vele voordelen die je krijgt met je FreeZbe lidkaart! O.a. kortingen bij pretparken, daguitstapjes, winkels, webshops, enzovoorts.

Waarom 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!

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 gebruik maken 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
tel. 02 509 16 13

Volg ons

 www.freezbe.be

 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)

Dispo begeleidt werkzoekenden

De Dispo-cel helpt Brusselse werkzoekenden in het licht van de controle die Actiris doet op hun inspanningen om een job te vinden. Er staat veel op het spel; enerzijds gaat het erom de werkzoekenden te motiveren bij hun voorlopig vruchteloze inspanningen, anderzijds wil Dispo ze in staat te stellen het recht op een werkloosheidsuitkering te behouden totdat ze werk vinden.

De begeleidingscel voor werkzoekenden - Dispo genaamd - is het resultaat van een partnerschap tussen Actiris en de Brusselse Regionale van de ACLVB. Het initiatief werd opgericht toen de federale regering uitvoering gaf aan de procedure voor de controle van de beschikbaarheid van werkzoekenden in 2004.

Momenteel vallen drie procedures onder de

verantwoordelijkheid van de cel:

- Dispo J is voor jongeren in de beroepsinschakelingstijd. Het is essentieel dat zij twee positieve evaluaties krijgen om in aanmerking te komen voor inschakelingsuitkeringen.
- Dispo G betreft alle uitkeringsgerechtigde werkzoekenden (inschakeling of werkloosheid).
- Dispo passief betreft geschillen in verband met Actiris, zoals het niet opdagen bij een afspraak met een consultant.

COVID-19

Het doel van de cel is werkzoekenden in Brussel voor te bereiden op de controle van hun inspanningen om werk te vinden, en om hun het recht op werkloosheid in het kader van die procedure te kunnen laten behouden.

In 2020 hebben lockdowns en gezondheidsmaatregelen invloed gehad op het kwantitatieve aspect van werk, maar ook op het kwalitatieve aspect.

De begeleider van de ACLVB heeft voor wat betreft de gesprekken met Actiris de verantwoordelijkheid om onze leden te informeren over de procedure, hun rechten en plichten, vooraleer hen te verdedigen tijdens de hoorzittingen bij de evaluator.

De begeleider ontmoet (in levende lijve of telefonisch) werkzoekenden om hen te helpen bij het samenstellen van hun dossier (bewijzen verzamelen van reacties op jobaanbiedingen of van deelname aan opleidingen). Indien nodig verwijst hij de werkzoekenden door naar de inschakelingsactoren. ■

Anas Boudhan

Het aanspreekpunt

Anas Boudhan is de verantwoordelijke voor het Dispo-project bij de Brusselse Regionale van de ACLVB.

Met een bachelordiploma in de rechten op zak doet hij nu zijn eerste werkervaring op. Intussen volgt hij ook avondlessen arbeidswetenschappen aan de VUB.

Wat heeft je - zeker in deze tijden - gemotiveerd om het team van de Brusselse Regionale te versterken?

Ik ben altijd al geïnteresseerd geweest in de arbeidswereld. Het vooruitzicht om werkzoekenden te helpen in het kader van de controle op hun sollicitatie-inspanningen en voor het behoud van hun recht op werkloosheid, sprak mij meteen aan. De uitdaging is natuurlijk des te groter door de schaarste aan werkaanbiedingen midden in de coronacrisis.



De jeugdwerkloosheid is een zorgwekkend probleem in Brussel. Hoe zie je de rol van de ACLVB op dat vlak?

Zeer weinig jongeren zijn goed geïnformeerd over hun rechten en plichten. Tijdens mijn studies heb ik nooit een cursus gehad over vakbonden en de ondersteuning die ze kunnen verlenen aan werknemers en uitkeringsgerechtigden. Mijn doel zal zijn om jongeren uit te leggen hoe ze gemakkelijker werk kunnen vinden met behulp van overheidstussenschikking (zoals de startbaanovereenkomst), of door zich in te schrijven

voor opleidingen, bijvoorbeeld om hun taalvaardigheid uit te breiden. Het is ook onze verantwoordelijkheid om leeftijdsdiscriminatie te bestrijden.

De werkgelegenheidsperspectieven in het Brussels Gewest zijn niet goed. Socioprofessionele begeleiding van langdurig werkzoekenden

heeft in deze context des te meer zin. Wat zijn je prioriteiten?

Ook voor deze doelgroep denk ik dat opleiding de sleutel is om terug aan het werk te geraken. Ik wil naar onze leden luisteren om hen een socioprofessioneel begeleidingsplan op maat aan te bieden. Ik zal het aanspreekpunt worden om hen naar opleidingen toe te leiden, in functie van hun vaardigheden en de noden van de arbeidsmarkt. ■

Werkende vrouwen harder getroffen door de coronacrisis



ACLVB Brussel heeft een enquête gehouden onder haar afgevaardigden en kandidaten om een barometer op te stellen van de gevolgen van de coronacrisis voor werknemers. Uit de resultaten blijkt dat vrouwen harder worden getroffen dan mannen.

Hoe het probleem oplossen? Door nog meer aansluiting te zoeken bij het vakbondswerk.

Elke crisis accentueert de ongelijkheden in de arbeidswereld. De coronacrisis heeft vooral werknemers met een laag inkomen getroffen, werknemers die gedwongen werden tot tijdelijke werkloosheid, geconfronteerd werden met kinderopvang, achtergesteld waren door de digitale kloof, ... De Brusselse Regionale van de ACLVB vroeg zich af of binnen deze groep de vrouwen niet nog harder werden getroffen.

De vrouwelijke afgevaardigden/kandidaten (62,70% van de antwoorden) en de mannelijke afgevaardigden/kandidaten (37,30%) tewerkgesteld in 75 bedrijven in 25 verschillende activiteitensectoren, wat een weerspiegeling is van de realiteit op het terrein, bevestigden wat wij verwachtten bij de behandeling van de tijdelijke werkloosheidsdossiers van onze leden. De ongelijkheden tussen vrouwen en mannen zijn nog lang niet verdwenen.

Is de gelijkheid van vrouwen en mannen een realiteit in jouw bedrijf?

Ja: 56,70%. Nee: 20,80%. Weet het niet: 22,60%. De kleine meerderheid "ja" geeft een idee van de omvang van het probleem. Lonen die verband houden met het soort werk, met de uurroosters, met het opnemen van tijdskrediet ... verklaren dit fenomeen. Uit de opmerkingen blijkt eveneens dat het ook onvoorziene omstandigheden in het privéleven zijn, die de discriminatie tussen vrouwen en mannen accentueren, met name de verdeling van de educatieve en organisatorische lasten in gezinnen met kinderen, vooral omdat moeders meer dan 86 procent van de eenoudergezinnen in Brussel vertegenwoordigen.

In welke zin heeft Covid-19 een invloed gehad op je werk?

Telewerken staat ruim op kop met 53,40% van de reacties, gevolgd

door tijdelijke werkloosheid (26,60%), blootstelling aan besmettingsrisico in de frontlinie (12,20%), hoge blootstelling (10,60%). Slechts een kleine 1 procent was ontslagen, vermits de golf van faillissementen nog niet was begonnen op het moment van de enquête.

Werd je financieel getroffen tijdens de pandemie?

De inkomens van 33,35% van de respondenten daalden, de overgrote meerderheid (64,60%) voelde geen verandering.

Welke moeilijkheden ondervond je bij telewerken?

Isolatie is de arbeidsomstandigheid die de respondenten het zwaarst ervaren (33,45%), net voor het ontbreken of de ontoereikendheid van duidelijke werkgeversrichtlijnen, en stress. De mentale last steeg voor 53,65% en werd slecht ervaren door bijna 40% van de respondenten.

Heeft de gezondheidscrisis je nog meer aangezet om de rechten van je collega's te verdedigen?

De syndicale overtuigingen van 73,55% van de afgevaardigden en kandidaten zijn sterker tot uiting gekomen door de crisis. Een grote meerderheid van hen voelt zich gesterkt in hun vakbondswerk, dat bestaat uit het helpen van collega's die in moeilijkheden verkeren als gevolg van nieuwe werkomstandigheden, besmettingsrisico's, tijdelijke werkloosheid, nakend ontslag, enz.

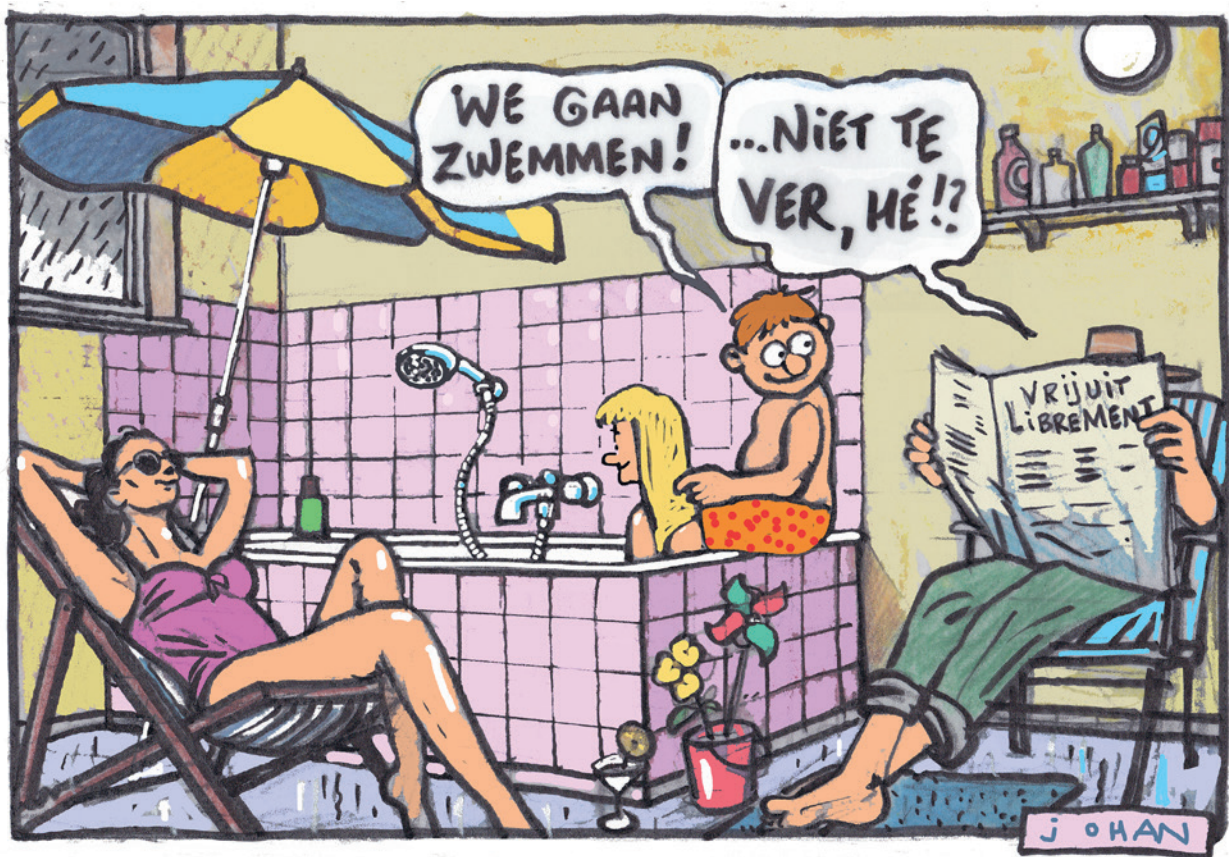
Gelijkheid van vrouwen en mannen is nog steeds geen feit. Met deze barometer wilden we de realiteit en de moeilijkheden van onze afgevaardigden weten, om hun stem te laten weerklinken waar die gehoord kan worden!

We zullen de rechten van werknemers en werknemers in bedrijven blijven verdedigen ... we laten niemand achter! ■

Tijdelijk werkloos door corona?

Vergeet je verlof niet op te nemen!

Het jaar 2020 loopt op zijn einde. Door de coronacrisis, tijdelijke werkloosheid en geschrapte vakanties, zitten heel wat werknemers nog met een groot aantal verlofdagen die nog niet zijn opgenomen. Heb je nog verlofdagen staan, hou er dan rekening mee dat alle wettelijke verlofdagen van 2020 opgenomen moeten zijn uiterlijk 31 december 2020. Ben je nog steeds tijdelijk werkloos? Dan geldt dit ook voor jou!



De vakantiereglementering verplicht werknemers om hun wettelijke vakantiedagen op te nemen binnen de 12 maanden die volgen op het einde van het vakantiedienstjaar.

Het vakantiedienstjaar is het jaar voorafgaand aan het jaar waarin een werknemer zijn verlof neemt (vakantiejaar genaamd). Neem je die niet op voor 31 december 2020, dan ben je ze kwijt. Niet opgenomen wettelijk verlof kan niet overgedragen worden naar volgend jaar. Daarnaast voorziet de werkloosheidsreglementering dat de werkloze de dagen die ge-

dekt zijn door vakantiegeld moet uitputten ten laatste in de maand december van het jaar dat volgt op het vakantiedienstjaar. Ben je nog werkloos en doe je dat niet, dan zullen de dagen waarop je nog aanspraak kan maken op vakantiegeld (loon), in mindering gebracht worden van je uitkering van de maand december.

Als blijkt dat de verlofdagen in de referentemaand december 2020 niet volledig werden uitgeput, zal de RVA een terugvordering eisen voor de niet-genomen dagen aan jaarlijkse vakantie.

Heb je dus nog recht hebt op wettelijke vakantiedagen, aarzel dan niet om contact op te nemen met je werkgever!

Je kan je wettelijke vakantiedagen ook opnemen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid. In dat geval zal je loon door je werkgever worden uitbetaald, tenzij je van werkgever veranderde en je vorige werkgever je al voor die dagen uitbetaalde bij je vertrek. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Feestdagen en tijdelijke werkloosheid door corona

Met het eindejaar in zicht kunnen we weer uitkijken naar enkele betaalde feestdagen. Maar wat als je op dat moment (nog steeds) tijdelijk werkloos bent door corona? Als tijdelijk werkloze heb je evengoed recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen, maar wie zal die betalen? Je werkgever of de RVA? De uitkomst is niet onbelangrijk, want de uitkering tijdelijke werkloosheid bedraagt een stuk minder dan het loon.

De regels zijn de volgende: als werknemer behoud je je recht op loon ten laste van de werkgever op feestdagen die vallen in de periode van 14 kalenderdagen volgend op de aanvang van de schorsing van de arbeidsprestaties wegens overmacht. Valt de feestdag buiten die periode, dan zal de feestdag worden vergoed door de RVA. Voor het bepalen van de 14 dagen is er enkel sprake van een schorsing voor de dagen waarop er effectief niet gewerkt is wegens overmacht. De schorsing houdt op bij elke werkherleving.

Als in de periode van volledige schorsing een vakantiedag valt, dan begint de termijn van

14 dagen eveneens opnieuw te lopen. Ook gewerkte dagen en (individuele of collectieve) vakantiedagen worden gezien als een onderbreking en doen telkens een nieuwe periode van 14 dagen lopen.

Inactiviteitsdagen, ADV-dagen en inhaalrustdagen vormen daarentegen geen onderbreking en doen geen nieuwe periode van 14 dagen lopen.

Wat als je arbeidsovereenkomst gedeeltelijk is geschorst en je tijdelijke werkloosheid afwisselt met dagen dat je werkt? Dan start de 14-dagenteller steeds opnieuw. Telkens wanneer er een dag werkloosheid volgt op een gewerkte dag, start de periode van 14 kalen-

derdagen opnieuw. Het loon voor de feestdag die binnen deze periode van 14 dagen valt, is ten laste van de werkgever. Valt de feestdag op een normale activiteitsdag, dan behoudt die feestdag zijn karakter en is je werkgever loon verschuldigd.

VRAGEN?

Heb je twijfels of je wel correct bent uitbetaald? Werk je met interim-contracten en is het niet duidelijk of je recht hebt op loon voor de feestdagen? Aarzel niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren. Dan bekijken we het samen met jou. ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Resultaat sociaal overleg vakbonden Nog dit jaar premie voor langdurig tijdelijk werklozen

De federale regering kent dit jaar een extra beschermingspremie toe **aan werknemers die door corona minstens 53 dagen tijdelijk werkloos zijn geweest tussen 1 maart 2020 en 30 november 2020.**

De premie wordt berekend op basis van het aantal uitkeringen tijdelijke werkloosheid omwille van corona dat je in die periode hebt genoten.

- Zijn dat er minstens 53, dan bedraagt de premie € 150 voor voltijdse werknemers of € 75 voor zij die deeltijds werken.
- Vanaf de 68ste uitkering wordt de premie per dag verhoogd met

€ 10 bruto (voor voltijdse werknemers) of € 5 bruto (voor deeltijdse werknemers) per uitkering.

- Op deze premie wordt ook een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 15%.

De ACLVB trok hiervoor sterk aan de kar op het sociaal overleg en is dan ook tevreden met dit eindejaarscadeau voor tijdelijk werklozen in alle sectoren!

De ACLVB stort de premie op je rekening, na groen licht van de RVA. Je hoeft géén aanvraag in te dienen! ■

[Dienst Uitbetalingsinstelling](#)

Op een gezond en veilig 2021!



Sterk in oplossingen

Vrije visie, eigen stem

