



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Vakbonden stellen berekeningsmethode zware beroepen voor

In dit nummer:

Slecht rapport voor regering halverwege legislatuur | Indexering sociale uitkeringen en pensioenen in juni | Vakantie voor werklozen, jongeren, senioren en tijdelijke leerkrachten | Het vormingsprogramma van Comé voor 2017 - 2018

INHOUD

Zwaar beroep? 4

In het kader van de pensioenhervormingen stellen de vakbonden een methodologie voor om de zwaarte van alle beroepen te berekenen. De gegevens daarvoor bestaan, ze zijn meetbaar en registreerbaar.

Ziek voor of tijdens je vakantie 6

Help! Vlak voor of tijdens je vakantie word je ziek of er overkomt je een ongeval. Wat zijn de gevolgen voor je recht op de vakantie en het gewaarborgd loon?

Belastingaangifte 8

Juni, dat betekent traditioneel tijd maken voor de belastingaangifte. De belastingbrief telt liefst 75 codes meer dan vorig jaar. Toelichting bij een paar nieuwigheden.

Vakantie voor werkzoekenden 14

Hoe zit het met je recht op vakantie als je werkzoekend bent? Wat zegt de wetgeving over jeugdvakantie of seniorvakantie? En over de uitgestelde bezoldiging voor tijdelijke leerkrachten?



Extra

Bij deze Vrijuit vind je het programma 2017 - 2018 van de vormingsdienst Comé. Een mooi en veelzijdig aanbod, maak nu je keuze!



Werken is niet altijd goed voor de gezondheid

In de module die we voorstellen om de zwaarte van de werkomstandigheden over de hele loopbaan te berekenen, nemen we een objectieve houding aan. Geen propaganda, geen budgettaire limiet, wel meetbare en vaststaande gegevens.

De regering heeft duchtig het mes gezet in de mogelijkheden om het bij het einde van de loopbaan kalmer aan te doen, door aanpassingen door te voeren in het tijdskrediet en de brugpensioenen; ze moet toegevingen doen, door echt de penibiteit van de beroepen in rekening te nemen en aldus werknemers die afgemat zijn door het werk, voor hun 67ste op pensioen te laten vertrekken. Door de sociale partners objectieve criteria te laten vastleggen voor een vervoegd uitreden, vreest de regering natuurlijk dat het pensioenbudget zal ontploffen. We zeggen haar enkel dat als de werknemers eraan onder doorgaan, ze dat moet erkennen. Op dezelfde manier moet ze de explosie van het aantal langdurig zieke werknemers bekijken als een compenserend fenomeen voor de vermindering van het aantal eindloopbaanformules.

Parallel aan het debat over de pensioenen moeten we vooral het werk in de ondernemingen gestaag werkbaarder maken. En het zijn niet de flexibiliteitsmaatregelen in de wet op werkbaar wendbaar werk, die de situatie gaan verbeteren. In een wereld van 'uberisering' en nulurencontracten blijft de syndicale strijd onontbeerlijk.

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

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Leve de vakantie

Straks vakantie. Een moment waar erg naar uitgekeken wordt, zeker in tijden waarin bedrijven de werkdruk alsmaar opvoeren. Aan het huidige ritme houdt niet iedereen het vol tot zijn of haar 67ste. Het zware werk is slopend voor lichaam en geest.

Als men zich uitsluitend baseert op de persoonlijke indruk, vindt uiteraard het merendeel van de werknemers dat ze een zwaar beroep uitoefenen, waardoor ze vroeger zouden mogen stoppen met werken en genieten van het hoogste pensioen. De situatie zou echter onhoudbaar zijn voor de financiering van de sociale zekerheid en onrechtvaardig voor degenen die het echt hard te verduren hebben. Aangezien syndicalisten verantwoordelijke mensen zijn, hebben we een objectieve berekeningsmethode ontwikkeld om de zwaarte van de beroepen vast te stellen (zie bladzijde 4 en 5). Als jurist benadruk ik dat onze methode gebaseerd is op wetteksten zoals de wetgeving over de psychosociale belasting, het Ministerieel Besluit van 9 juni 2010 over het jaarverslag van de Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (EDPBW's) en het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 over het gezondheidstoezicht op de werknemers. Ons voorstel steunt op solide basissen en bestaande gegevens. Eens te meer zie ik er het bewijs in dat onze vakbond zich wil profileren als een organisatie die redelijke en billijke oplossingen voorstelt.

Het is een rol die we ook vervullen in de paritaire comités. In sommige sectoren en niet de minste – metaal, scheikunde, internationale handel – zijn de sociale partners er al in geslaagd een ontwerp-cao af te sluiten voor de komende twee jaar waarbij uitvoering gegeven wordt aan de punten van het interprofessioneel akkoord, meer bepaald de loonsverhogingen. Elders knelt het schoentje, zoals in de non-profit, de horeca, de banken.

Voor het merendeel onder ons is de vakantie nog niet begonnen en toch kan ik het niet laten om al te denken aan de periode na de vakantie. Zal de nieuwe start rustig zijn of rumoerig? Veel zal afhangen van de begrotingscontrole door de federale regering deze maand juni. Onze actie #hetgrootrapport zal onvermijdelijk uitdraaien op een uitsluitingscijfer voor het tot op heden gevoerde beleid op de rug van de werknemers en de sociaal verzekerden. Als er naar ons geluisterd wordt, zou de begrotingscontrole het voorwerp kunnen uitmaken van een inhaalexamen voor de ploeg-Michel. Een echte taxshift zou de fiscaliteit op inkomsten uit arbeid kunnen terugdringen om de inkomsten uit vermogen en onroerend goed en de meerwaarden op de verkoop van aandelen beter te laten bijdragen aan de algemene inspanning. Wat we vragen is meer fiscale en sociale rechtvaardigheid en dat de sterkste schouders hun deel van de last zouden dragen. ■



Berekening zwaarte van beroepen Vakbonden stellen objectieve methode voor

De arbeidsomstandigheden van een kraanbestuurder zijn perfect gekend. In de functiebeschrijving staat dat de activiteit bestaat uit het tillen van lasten vanuit een cabine in de hoogte, dat er in een ploegenstelsel gewerkt wordt, ... Elke penibiliteit gekoppeld aan die functie is dus gekend en ook erkend door de Interne of Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW en EDPBW) en de arbeidsgeneesheer.



De drie vakbonden namen het initiatief om in het Nationaal Pensioencomité een methodologie voor te stellen die de zwaartegrad van de uitoefening van alle beroepen in kaart brengt. De gegevens daartoe bestaan, ze zijn meetbaar en registreerbaar, en de administratieve last voor de bedrijven wordt niet verhoogd. Doel van de operatie: de werknemers die uitgeput zijn door hun werk de mogelijkheid bieden om er vroeger mee te stoppen.

Verhoging pensioenleeftijd naar 67 jaar, strengere voorwaarden voor landingsbanen, SWT en vervroegd pensioen, jacht op langdurig zieken, ... de regering neemt radicale beslissingen om de werknemers aan de slag te houden, zonder rekening te houden met de realiteit. Onder de huidige productiviteitsvoorwaarden die de werkgevers opleggen, blijven slechts weinigen onder ons langer doorwerken.

4 CRITERIA

Minister Daniel Bacquelaine had geprobeerd zijn aankondiging over het

optrekken van de pensioenleeftijd van 66 naar 67 jaar te verzachten door te beweren dat slechts weinigen – 10 à 15% klonk het destijds – effectief zouden betrokken zijn, vermits rekening zou worden gehouden met de zwaarte van de beroepen.

Vrij snel werd een consensus bereikt over de voorwaarden die de uitoefening van een beroep belastend maken.

Vier criteria werden weerhouden:

- penibiliteit van de arbeidsomstandigheden omwille van fysieke inspanningen te wijten aan de werkomgeving of omwille van licha-

melijke belasting. Bedoeld worden pijnlijke houdingen, de blootstelling aan schadelijke fysische, biologische en chemische agentia of aan nucleaire stralingen, arbeid in barre weersomstandigheden, lawaai, trillingen of repetitieve taken.

- penibiliteit van de arbeidsorganisatie. Nachtwerk, shiftwerk, onderbroken diensten evenals werk waarbij het vereist is beschikbaar te blijven buiten de normale werkuren, hebben schadelijke gevolgen.
- penibiliteit omwille van een hoog veiligheidsrisico; hier is het de fysieke integriteit van de werknemer die in gevaar wordt gebracht.
- penibiliteit van mentale of emotionele aard

REGISTRATIE

Al die arbeidsvoorwaarden zijn al op diverse wijzen geïnventariseerd. De werkgever moet een functiebeschrijving van elke werknemer opstellen. Bijvoorbeeld *Piet De Smet is kraanmachinist, zijn job bestaat uit het tillen van lasten vanuit een cabine in de hoogte, hij werkt in ploegverband, ...* Elke penibiliteit gekoppeld aan die functie is dus gekend en erkend door de Interne of Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW's en EDPBW's), de arbeidsgeneesheer en talrijke wetenschappelijke studies. We baseren ons op solide wettelijke basissen zoals de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk (en meer bepaald hoofdstuk V bis over de psychosociale belasting), het Ministerieel Besluit van 9 juni 2010, bijlage 1 van het jaarverslag van de EDPBW's en het Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 over het gezondheidstoezicht op de werknemers.

ENKEL VOORDELEN

De vakbonden willen een collectieve benadering van het probleem, de werkgevers verkiezen de individualisering van de gevallen. Wij vertrekken vanuit het principe dat het niet is omdat een werknemer fysiek en moreel zware arbeidsomstandigheden goed doorstaan heeft, hij niet het recht zou mogen hebben eerder te vertrekken om ook te mogen genieten van het leven nu hij of zij nog in een goede gezondheid verkeert.

Onze methode biedt bovendien het voordeel toepasbaar te zijn op alle types werknemers, werknemers uit de privésector, ambtenaren en zelfstandigen, wat essentieel is voor iedereen

met een gemengde loopbaan. Kers op de taart is dat deze methode de genderdimensie behelst. Voorheen werd zwaar industrieel werk dat bijna uitsluitend door mannen werd uitgevoerd overgewaardeerd, terwijl de penibiliteit ook veroorzaakt kan worden door tal van andere omstandigheden.

HET GELD VINDEN

Rest tot slot de financiering van de pensioenen die worden opgenomen voor de leeftijd van 66 jaar, en nadien 67 jaar. De regering draait het probleem om. Ze heeft beslist om te werken volgens een gesloten enveloppe. We laten opmerken dat alle werknemers die zwaar werk uitoefenen, het recht moeten hebben om vroeger te stoppen. Onze referentie is de levensverwachting in goede gezondheid, niet de overlijdensdatum. Aan de regering om het geld te vinden. We horen wel degelijk de redenering *'we leven langer, dus we moeten langer bijdragen aan de sociale zekerheid'*. We trekken er een andere conclusie uit: er moeten andere financieringsbronnen voor de sociale zekerheid gevonden worden dan de inkomsten uit arbeid.

Uiteraard moeten al deze inspanningen tot erkenning ons niet afremmen in onze dagelijkse strijd voor een verbetering van de arbeidsomstandigheden door de penibiliteit van de jobs te verlagen. Gezondheid betekent een basisvoorwaarde voor geluk. ■

EEN EXCEL-BESTAND

Onze berekeningsmethode voor de zwaarte van een loopbaan van een werknemer ziet eruit als een excel-bestand met meerdere waarden. De ingevoerde inlichtingen komen van het Repertorium van beroepsgebonden risicofactoren die impact hebben op de gezondheid, te maken op basis van reeds geregistreerde gegevens via verschillende bronnen (jaarlijks standaardverslag van de EDPBW en gegevens beschikbaar op niveau van het medisch dossier bij de EDPBW van de werknemer, wetenschappelijke literatuur, in het bijzonder wat betreft risico's van emotionele of mentale aard).

Er zal overeenstemming moeten gevonden worden omtrent de registratie van al die gegevens op een geharmoniseerde manier, niet alle EDPBW's/IDPBW's evalueren de arbeidsvoorwaarden exact volgens dezelfde waardenschaal.

Vervolgens zullen de jaren moeten gevaloriseerd worden met een coëfficiënt die het aantal maanden of jaren dat minder dient gewerkt op het einde van de loopbaan aan geeft.

Lange onderhandelingen in het verschiet nog ... ■

Uitkeringen en pensioenen stijgen in juni met 2%

Ondanks een dalende inflatie meldt de FOD Economie dat de spilindex voor de sociale uitkeringen en het openbaar ambt in mei overschreden werd. Bijgevolg worden de sociale uitkeringen en de pensioenen met 2% geïndexeerd in juni. De weddes in de openbare sector worden in juli met 2% geïndexeerd. De laatste overschrijding van de spilindex dateert van mei 2016.

Er waren in mei dit jaar vooral prijsstijgingen voor aankoop van personenwagens, vlees, pakketreizen naar het buitenland, geneesmiddelen, en melk, kaas en eieren. Die prijsstijgingen werden voornamelijk gecompenseerd door prijsdalingen voor fruit, motorbrandstoffen, groenten, vliegtuigtickets, hotelkamers en vakantie dorpen. ■

Ziek tijdens je verlof: betaalde vakantie of betaalde ziekte?

Je hebt een mooie en welverdiende vakantie in zicht. Maar kort voor of tijdens die vakantieperiode word je ziek of er overkomt je een ongeval. Wat zijn de gevolgen van de arbeidsongeschiktheid op je recht op de vakantie en het gewaarborgd loon?

SAMENLOOP VAN SCHORSINGEN

In de praktijk komt het vaak voor dat schorsingen van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zich in eenzelfde periode voordoen: ziekte, vakantie, maar ook klein verlet, tijdelijke werkloosheid, arbeidsongeval, overmacht, staking, enz. Aan welke schorsingsgrond wordt dan de voorkeur gegeven?

In de wetgeving vinden we niet altijd een pasklare oplossing en ook in de rechtspraak komt de problematiek zelden aan bod. We kunnen enkel terugvallen op de werkwijze uit de rechtspraak, die ook in de rechtsleer wordt ondersteund. Algemeen wordt gebruikgemaakt van het chronologisch criterium. Welke schorsing deed zich het eerst voor in de tijd? Die oorzaak neutraliseert dan eventuele andere latere gebeurtenissen. De schorsing die eerst aanvangt, heeft voorrang.

Maar wat als twee oorzaken van schorsing zich dezelfde dag voordoen? In dat geval wordt het "chronologisch criterium" nog verder uitgediept: er wordt nagegaan op welk ogenblik vaststond dat elke schorsing er zou komen.

ZIEKTE EN JAARLIJKSE VAKANTIE

De vakantiewetgeving hanteert dit criterium uitdrukkelijk: de dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of arbeidsongeval mogen niet worden aangerekend op de vakantiedagen (*art. 68, KB 30.03.1967*). Maar hetzelfde artikel preciseert dat deze regel niét geldt wanneer de oorzaak van de schorsing (hier de ziekte) zich voordoet tijdens de vakantie.

Concreet betekent dit dat een werknemer die ziek wordt vóór zijn eerste vakantiedag, zijn recht op vakantie behoudt. Hij mag de geplande vakantiedagen op een later tijdstip op-

nemen. Die dagen moeten dan wel genomen worden voor 31 december en in overeenkomst met de werkgever. De arbeidsovereenkomst was namelijk eerst geschorst door de ziekte.

De werkgever zal voor deze ziekteperiode in regel gewaarborgd loon moeten betalen (*zie uitzondering verder*). Uiteraard dient de ziekteperiode dan gedekt te zijn door een attest van arbeidsongeschiktheid, ook voor de periode die oorspronkelijk als vakantie bedoeld was.

Wordt die werknemer echter ziek tijdens zijn vakantie, dan kan hij de vakantiedagen waarop hij ziek was, niét later uitputten, ook al kon hij er niet van genieten. Er is geen gewaarborgd loon verschuldigd, want deze dagen worden beschouwd als vakantiedagen, waarvoor vakantiegeld wordt betaald. In deze situatie is de werknemer ook niet verplicht om de arbeidsongeschiktheid te melden aan de werkgever en die te staven met een medisch attest.

De ziekte kan vanzelfsprekend voortduren na de afloop van de vakantieperiode. De werkgever zal enkel het gewaarborgd loon moeten betalen voor de ziekteperioden na de vakantie, echter te rekenen vanaf de datum van het begin van de arbeidsongeschiktheid.

Voorbeeld: een bediende is met vakantie van 7 tot en met 27 augustus 2017. Op 21 augustus wordt hij slachtoffer van een verkeersongeval, met een arbeidsongeschiktheid tot 30 september als gevolg. De periode van gewaarborgd maandloon loopt theoretisch van 21 augustus tot en met 19 september, doch de dagen van 21 tot en met 27 augustus worden gedekt door het vakantiegeld. Het gewaarborgd loon is dan nog slechts verschuldigd van 28 augustus tot en met 19 september 2017.

COLLECTIEVE VAKANTIE:

ONDSCHIED ARBEIDERS – BEDIENDEN

De voorgaande regels dienen genuanceerd te worden indien we te maken hebben met een collectieve jaarlijkse vakantie. In de wet op de arbeidsovereenkomsten vinden we in artikel 56 de bepaling terug dat tijdens (onder meer) de ziekteperiodes *de werkmán* enkel recht heeft op loon "voor de dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon, indien hij niet in de onmogelijkheid had verkeerd om te werken." Het eenheidsstatuut ten spijt, blijft hier een onderscheid bestaan tussen arbeiders en bedienden.

Als de arbeider ziek wordt vóór de geplande collectieve vakantie zal hij geen recht hebben op gewaarborgd loon voor de dagen van collectieve sluiting. Immers, ook als hij niet ziek was geweest, zou hij niet moeten werken hebben en dus geen recht gehad hebben op loon, dit ingevolge het artikel 56. Voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samen vallen met de collectieve vakantie, zal hij aanspraak maken op ziekte-uitkeringen ten laste van de ziekteverzekering.

EN DAAR IS ... EUROPA!

Zoals hiervoor uiteengezet mag de werknemer die ziek wordt vóór de aanvang van zijn geplande vakantie, die vakantiedagen nadien opnemen. Dat is in overeenstemming met het Europees recht, zegt het Europees Hof van Justitie: ziekteverlof dient om te herstellen van een ziekte, vakantie is ontspanning en vrije tijd. Het ene kan niet voor het andere worden gebruikt (*HvJ 10 september 2009, c-277/08, Pereda*).

Anders ligt het met de regel dat de werknemer zijn vakantiedagen verliest omdat hij tijdens zijn vakantieperiode arbeidsongeschikt werd ten gevolge van een ziekte of ongeval. Deze regel is niet in overeenstemming met de Europese rechtspraak. Het Europees Hof van Justitie besloot in een arrest van 21 juni 2012 dat een werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie het recht moet hebben om die "verloren" dagen later op te nemen (*HvJ, C-78/11, Anged*). Het tijdstip waarop de arbeidsongeschiktheid is ingetreden, is volgens het Hof niet conform de Europese Richtlijn 2003/88 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

Een aanpassing van ons nationaal recht dringt zich dus op. Dit is minder eenvoudig dan het op het eerste gezicht lijkt. Zo zou de werknemer die ziek wordt tijdens zijn vakantie, de werkgever onmiddellijk op de hoogte moeten brengen en hem een (eventueel buitenlands) geneeskundig getuigschrift bezorgen. Om controle door de werkgever toe te laten zou de werknemer zijn vakantieadres moeten meedelen en daar beschikbaar dienen te blijven voor een (eventueel buitenlandse) controlearts, die dan moet voldoen aan de vereisten van de Belgische wet op de controlegeneeskunde. Bij een aanpassing van de wetgeving zal aldus terdege moeten rekening gehouden worden met zowel de juridische gevolgen ten aanzien van het recht op persoonlijke levenssfeer, de deontologie en het medisch geheim, als



de praktische en organisatorische gevolgen wat de procedure en controle betreft (*Advies N.A.R. 1.853 d.d. 28 mei 2013*).

BIJZONDERE VERPLICHTINGEN BIJ ZIEKTE OP EEN VAKANTIEADRES

Indien de arbeidsongeschiktheid voortduurt na de vakantie en de werknemer het werk niet kan hervatten op de geplande datum, dient de werkgever uiteraard onmiddellijk verwittigd te worden. Bij de indiening van het attest van arbeidsongeschiktheid moet melding gemaakt worden van de vakantieverblijfplaats, ook in het buitenland. Dit moet de werkgever de mo-

gelijkheid bieden om daar een controle-onderzoek te laten plaatsvinden.

Indien de werknemer niet laat weten waar hij/zij zich bevindt, kan de controlearts zich tevergeefs op de gewone woonplaats aanbieden. Dit staat gelijk met het weigeren van controle met verlies van gewaarborgd loon tot gevolg (*Arbeidshof Bergen 17.02.2014; Arbeidshof Antwerpen 20.10.2014; Arbeidshof Brussel 13.07.1982*).

Ziek is niemand graag, al zeker niet tijdens de vakantie. Laten we dus hopen dat dit alles niet van toepassing is op u, lezer van *Vrijuit*. ■

Erik Massé

**€ 3 KORTING OP VERTOON VAN JE WINCARD
+ 10 DUOTICKETS TE WINNEN**
(MAIL JE NAAM EN LIDNUMMER AAN SPECIALS@COUNTDOWN.BE)

3D WORLD
Yale **MAGIC & FUN**
OOSTENDE 24/6 > 03/09/2017

Aangifte personenbelasting 2017: wat is nieuw?

Junimaand, dat betekent traditioneel tijd maken voor de belastingaangifte. De belastingbrief telt ondertussen 885 codes, liefst 75 codes meer dan vorig jaar.

Het recordaantal codes is toe te schrijven aan de wildgroei van codes in vak IX (woonfiscaliteit), maar ook de belastingtarieven op roerende inkomsten en de speculatiebelasting dragen hun steentje bij.

Verder zijn er stimuli voor horecapersoneel en personen in SWT die ook nieuwe codes krijgen. Voor het invullen van de papieren aangifte heb je tijd tot 29 juni, via tax-on-web tot 13 juli 2017.

WERKEN IN HORECASECTOR

Enkele nieuwe codes in vak IV zijn het gevolg van fiscale steunmaatregelen waarbij belastingvrije overuren kunnen gepresteerd worden in de horecasector. Dergelijke betaalde overuren voor het vast horecapersoneel, kunnen vrijgesteld worden tot maximaal 360 of 300 overuren per jaar (naargelang de zaak beschikt over een witte kassa).

WIJZIGINGEN IN SWT

Vak IV bevat ook nieuwe codes die betrekking hebben op de aanvullende vergoedingen die je als vroegere werknemer ontvangt in het kader van SWT (voorheen brugpensioen).

Door de wet van 26 december 2015 zijn de aanvullende vergoedingen vanaf aanslagjaar 2017 vrijgesteld van belastingen wanneer je het werk hervat.

ROERENDE INKOMSTEN

In vak VII zijn verschillende wijzigingen doorgevoerd die o.a. geleid hebben tot de toename van codes. Het algemeen tarief van de roerende voorheffing stijgt van 25% naar 27%. Daarnaast zijn er nog andere stijgingen (van 15% naar 17%) en zien we voor het eerst ook het tarief van 5% verschijnen.

HYPOTHECAIRE LENINGEN

Vak IX is traditioneel het vak met het meest wijzigingen.

Het Vlaams Gewest heeft een nieuwe geïntegreerde woonbonus gelanceerd en dat voor hypothecaire leningen vanaf 2016 voor het kopen of (ver)bouwen van de 'eigen' woning. Het tarief van het belastingvoordeel wijzigt niet en blijft 40%. De woonbonus 3de generatie zal van toepassing zijn op de 'eigen' woning ongeacht of dat de 1ste, 2de of 3de woning is, want de voorwaarde 'enige' woning vervalt.

Het Waals Gewest schaft de woonbonus af voor leningen afgesloten vanaf 1 januari 2016, en vervangt die door de *chèque habitat*, een belastingkrediet. De voorwaarden zijn strenger, want van toepassing voor het verwerven van de volle eigendom van een woning (geen vernieuwbouw). Het gaat bovendien steeds om een 'eigen', maar ook 'enige' woning.

BELASTINGVERMINDERINGEN

Om vermindering te genieten dienen de uitgaven niet noodzakelijk meer betaald te zijn door de belastingplichtige. Dit geldt niet enkel voor energiebesparende uitgaven, maar ook voor kinderopvang, renovatie van een sociaal verhuurde woning, werkgevers aandelen, elektrische voertuigen, ...

Een belastingvermindering voor dakisolatie geldt nog enkel in het Vlaams en het Waals Gewest. Beveiliging tegen inbraak en brand is volledig afgeschaft.

Het Waals Gewest lanceert de *Coup de pouce*, de tegenhanger van de Vlaamse win-winning.

SPECULATIEBELASTING

Meerwaarden die je vorig jaar hebt gerealiseerd bij de snelle overdracht van beursgenoteerde

aandelen, opties en warrants, zijn onderworpen aan de speculatiebelasting, het mislukt experiment van de regering dat alweer werd afgevoerd omdat het de Staat meer kostte dan dat het uiteindelijk opbracht.

RAADPLEEG DE BELASTINGGIDS

Meer nuttige informatie vind je in de Belastinggids 2017 van ACLVB. Haal deze gratis brochure (72 blz.) in je plaatselijk secretariaat. Of download de gids op www.aclvb.be/nl/publicaties.



In heel wat ACLVB-kantoren kan je je tijdens speciale zittingen laten bijstaan voor het invullen van je aangifte. ■

Martien Van Oyen

Militanten non-profit kwamen op straat Blijven regeringen doof?



Op 1 juni, aan de vooravond van belangrijke budgetbesprekingen, lieten militanten van de non-profitsectoren opnieuw hun stem horen. "Noch de federale regering, noch de Vlaamse regering geven blijk van interesse over de toekomst van de werknemers van de non-profitsectoren. De budgetten voor een nieuw meerjarenakkoord voor de non-profit blijven vaag, onzeker, helemaal onbestaande of ruim te laat."

Een duizendtal militanten verzamelde begin juni op het Brusselse Barricadenplein en trok vervolgens richting Wetstraat om de eisen van hun sector in het middelpunt van de politieke belangstelling te plaatsen.

Gert Van Hees, sectorverantwoordelijke federale non-profit ACLVB: "Een gebrek aan budgettaire onderhandelingsruimte maakt een ernstig gesprek met de bevoegde ministers bijzonder moeilijk. We mikken op de politieke budgetdiscussies die deze zomer worden aangevat, maar waar schuwen alvast premier Michel: verdere besparingen in volksgezondheid zullen niet aanvaard worden! De sector moet interessant blijven voor het aantrekken van voldoende gekwalificeerd personeel, dat garant kan blijven staan voor de uitstekende dienstverlening in de zorg."

Bram Van Braeckvelt, sectorverantwoordelijke Vlaamse non-profit ACLVB: "In de Vlaamse non-profitsectoren werd een onderhandelingskader op tafel gelegd waarbij de regering-Bourgeois op het eerste zicht een stap zet, maar in de feiten haar verantwoordelijkheid doorschuift. Beter koopkracht kan pas in 2020 - de volgende legislatuur - en is met een voorzien budget van

70 miljoen euro *too little too late*. De Vlaamse regering wijst terecht op de sociale dialoog over de aanwending van taxshift-middelen (RSZ-korting), maar gezien dat een federale maatregel is, kan het bezwaarlijk een bijkomende Vlaamse inspanning genoemd worden. En tot slot worden de sociale economie en socio-culturele sector uitgesloten van extra personeel. We blijven constructief, maar moeten ook realistisch zijn, de non-profitmedewerkers verdienen beter!"

In de non-profitsectoren worden akkoorden onderhandeld die over meerdere jaren lopen. Die akkoorden zijn cruciaal voor de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden van de werknemers. De ACLVB merkt echter dat de regeringen liever bekibbelen op verworven voordelen, dan er nieuwe te voorzien.



Minister De Block liet intussen weten dat er 15 miljoen euro extra zou worden vrijgemaakt in 2017. "Heel weinig om een akkoord mee te smeden uiteraard", reageert Gert Van Hees. "Het blijft dus een moeilijk verhaal, maar we onderhandelen verder en er is de belofte van de federale regering om deze zomer, tijdens de begrotingsopmaak 2018 en 2019, budgetten te voorzien voor een sociaal akkoord met een meerjarenperspectief. We zullen na de zomer evalueren of van die belofte voldoende wordt waargemaakt."

Vlaamse opvoedings- en huisvestingsinrichtingen

Vlaamse welzijns- en gezondheidssector

NIEUWE CAMPAGNE DOET LEREN UIT AGRESSIE-INCIDENTEN

De campagne *Agressie? Speel erop in!* focust dit jaar op de opvolging van agressie-incidenten. "Samen vooruit. Leer eruit."

De campagne-reeks *Agressie? Speel erop in!* van het sociaal fonds van de sector Vlaamse Opvoedings- en Huisvestingsinrichtingen en de Vlaamse Welzijns- en gezondheidssector behandelt vier aspecten van het



levend maken en houden van een agressiebeleid. Ditmaal richt Icoba (voluit Iedereen Competent in het Beheersen van Agressie, het kennis- en expertisecentrum voor beide sectoren) de spots op het thema: opvolgen van agressie-incidenten. Dat doet Icoba met de slogan "Samen vooruit. Leer eruit."

Agressie richt schade aan en laat sporen na. Zaak is de nasleep van een incident goed op te volgen en lessen te trekken voor de toekomst. Hoe kunnen gelijkaardige incidenten vermeden of teruggeschroefd worden? En hoe bed je die afspraken structureel in in je agressiebeleid?

Icoba maakt dit thema zichtbaar met een poster, sticker, brochure en gadget. De toolbox is aangevuld met praktische doen en praactiviteiten. Net als bij de vorige thema's kan je intekenen op een reeks van tweewekelijkse weetjes en tips. Je kan ook inschrijven op de trefdag voor sleutelfiguren of op de jaaropleiding tot agressiecoach.

Informatie en materiaal vind je op www.agressiespeeleropin.be.

Synergie tussen #verschilmakers uit 18 sectoren

Netwerkavond ACLVB Kaderwerking, een begrip

Afgevaardigden kaderleden, bestendig secretarissen en nationaal sectoraal verantwoordelijken bliezen verzamelen op de netwerkavond van de ACLVB Kaderwerking. Elke keer opnieuw is het schitterend om te zien hoe afgevaardigden uit zoveel diverse sectoren elkaar vinden in de uitdagingen van elke dag.



Mensen maken verschil, zoveel is duidelijk, en bij ACLVB doen we dat over grenzen heen.

De netwerkavond op 26 april in de sociale zetel van ACLVB te Brussel werd ingezet met een dynamische presentatie van de brede waaier aan opties die de Liberale Vakbond biedt aan zijn afgevaardigden kaders. Van vorming tot een stem binnen Europa of nog van maatwerk binnen de ACLVB-kern van het bedrijf tot ondersteuning in actie als overleg faalt.

Professor emeritus Jef Vuchelen kwam aansluitend een boud beeld aan de deelnemers schetsen. *Hebben maatregelen zoals langer werken om op pensioen te kunnen gaan nut? Kunnen we stellen dat onze pensioenen op drijfzand zijn gebouwd?* Het boek "Het pensioenbedrog" van de hand van Mark Scholliers en professor Vuchelen werd druk becommentarieerd op het

netwerkgedeelte. De boeiende analyse en de aangedragen alternatieven werden sereen gebracht, wat de impact van de woorden enkel maar versterkte. Een lezing die elke deelnemer zal meedragen. Noem het gerust een ogenopener.

KADERS #VERSCHILMAKERS

De eerste krijtlijnen voor de volgende netwerkavond in het najaar zijn ondertussen al getekend. Kader en afgevaardigde ACLVB, u komt toch ook? Trouwens, netwerken kan als kader en ACLVB-lid doorlopend via het digitaal platform ACLVB|CGSLB eCONNECT.

Meer info? Mail naar koen.dewinter@aclvb.be

Koen Dewinter

PERC

Vrouwen internationaal in het verweer tegen geweld op het werk

Op 6 en 7 april 2017 vond in Brussel het PERC Women's Committee plaats onder leiding van de nieuwe voorzitter Sabine Slegers, Nationaal Secretaris van ACLVB. De PERC (Pan European Regional Council) is een onderdeel van het Internationaal Vakverbond (IVV).

De dames uit de Pan-Europese landen en Rusland stelden met trots de realisaties van hun vrouwenwerking voor. Er werd tijdens deze tweedaagse hard gewerkt rond het work plan 2017. Een van de thema's op de agenda is de strijd tegen gendergerelateerd geweld op de werkvloer. Het PERC Women's Committee roept alle PERC-organisaties op om te ijveren voor een internationaal IAO-instrument in de strijd tegen geweld jegens mannen en vrouwen op het werk, en zich te scharen achter de gelijknamige campagne van het IVV/PERC.

Het werkprogramma en actieplan van het Women's Committee zullen door Sabine Slegers worden voorgesteld tijdens de Wereldvrouwenconferentie van het IVV in oktober te Costa Rica.



"Stop gendergerelateerd geweld op het werk". De campagne van het Women's Committee spoort aan om te lobbyen voor een internationale conventie ter zake.

Veronique Welkenhuysen

Brussel

Werken betekent lawaai en dus hinder voor de gezondheid

Muziek, vogelgekwetter, kindergejoel ... stuk voor stuk geluiden die bij het leven horen. We communiceren via geluid, worden geluidstrillingen gewaar en geluiden overleven in onze herinneringen. Ook lawaai is geluid. En soms móét het er een keer luid aan toegaan, denk maar aan betogingen en andere vakbondsacties.

Maar opgelet met lawaai. Want lawaai kan de gezondheid schaden. Tijdens het forum van het BRussels Intersyndicaal netwerk voor SENSibilisering rond Milieu (BRISE) op 24 april stonden we stil bij de impact van geluid op de gezondheid en wel met een bijzondere aandacht voor de dimensie 'onderneming'. De wettelijke normen werden bekeken, evenals de tools en methodes om schade als gevolg van lawaai te beperken.

AAN TE PAKKEN IN HET CPBW

In werkgroepen werd stilgestaan bij 3 subthema's: de impact op de menselijke gezondheid, het verband tussen mobiliteit en stadslawaai, en de oprichting van geluidsneutrale gebouwen.

In de onderneming heeft iedereen een eigen rol te vervullen op het vlak van geluidsbeheer, maar er is ook een collectieve uitdaging. De werknemersafgevaardigden moeten opletten voor geluidsoverdracht op de werkplek en ze kunnen het thema in het CPBW aan bod laten komen.

ZOALS AFVAL

Tot besluit van de dag stelde Philippe Vandenabeele, Brussels Gewestsecretaris ACLVB, dat we lawaai kunnen beschouwen als afval. Het moet op dezelfde manier benaderd worden.

"Lawaai heeft een invloed op de leefomgeving en op de levenskwaliteit, precies zoals afval. Lawaai heeft impact op de gezondheid, zowel fysiek als psychologisch, net zoals heel wat afval. Indien we lawaai als afval gaan bekijken, kunnen we nagaan wat kan gedaan worden op alle momenten van de geluidscyclus. Het meest ingrijpend is geen geluid produceren of, indien het niet anders kan, minder geluid produceren.

Maar geluid moet ook behandeld worden opdat het geen effect zou hebben. De behandeling van geluid is vaak ingewikkeld en dus duur ... de rol van de werknemersafgevaardigde ter zake is belangrijk.

Geluid gaat ons allen aan, in de onderneming maar ook daarbuiten, in de straat, in huis, in de wagen, ...".

Het BRISE-netwerk wil het daar niet bij laten qua thematiek en zal in de loop van het jaar een 'antilawaai'-campagne organiseren. Hopelijk vindt die veel gehoor.

Yael Huysse



E-Team Limburg op verkenning in Mechelen



Op 9 mei hebben de 'ervaren Limburgers' weer een stapje in de wereld gezet; zoals ondertussen gebruikelijk trokken de 50-plussers na de boeiende lessenreeks van het voorbije 'schooljaar' op uitstap. Deze keer ging het richting Mechelen, waar ze in de voormiddag goed ontvangen werden in het stadhuis, de koffie en koeken stonden klaar. Daarna was er een rondleiding op het stad plein. Aansluitend een hapje eten in het Hof de Me-

rode, gevolgd door een historische wandeling met een stadsgids.

Tot slot werd tijd gemaakt voor wat shoppen of verpozen op een terrasje.

INTERESSANTE LESSENREEKS

Dit jaar gingen de lessen over burn-out, voeding en gezondheid, het politieke beleid en werd er uitleg gegeven omtrent de actualiteit. Ook be-

zochten we het provinciaal archief, dat uitzonderlijk voor ons werd opengesteld.

Ben je 50+ en wil je ook samen met ex-collega's en vrienden deelnemen aan de voor ACLVB-leden gratis lessen, dan volstaat een telefoontje naar 089 32 29 00 of een mail aan de zone Limburg: [limburg@aclvb.be](mailto: limburg@aclvb.be).

Paul Geraets

Zone Zuid Oost-Vlaanderen IN MEMORIAM STEPHAN DERIEMAERKER

Op 26 mei overleed Stephan Derie-maeker ten gevolge van een tragisch verkeersongeluk.

Stephan was werkzaam in de firma Van Maercke Building Contractors te Kluisbergen en afgevaardigde van het eerste uur voor de ACLVB. Steeds zette hij zich als afgevaardigde in voor zijn collega's. Tijdens de woelige periodes in het bedrijf stond Stephan als eerste klaar om het onrecht aan te vechten.

Hij nam deel aan de vormingen, zonale platformen, congressen, consultaties, ... Zijn syndicaal engagement was enorm groot!

We zullen Stephan missen en wensen zijn familie heel veel sterkte toe in deze moeilijke periode.

Annelies De Croo



Europese Commissie wil boost geven aan ouderschapsverlof

Het voorstel van de Europese Commissie, toegelicht op 26 april in de marge van de Europese pijler van sociale rechten, houdt een recht in op 10 dagen vaderschapsverlof en 5 dagen zorgverlof per jaar voor alle Europeanen, minstens vergoed op het niveau van de ziekteverzekering.

De krachtmeting met de lidstaten is nu aangevat om de eerste maatregel te verdedigen die nieuwe sociale rechten opent voor de Europese burgers sinds geruime tijd. De maatregelen lijken misschien weinig nuttig voor de Belgen, die al van die rechten genieten, maar toch gaat het om een echt pluspunt in bepaalde Europese landen waar dit soort verlof ofwel onbestaand is, ofwel niet terugbetaald wordt. Het is een sterk signaal dat de Commissie naar de regeringen stuurde vanuit de bedoeling een Europese pijler van sociale rechten op te richten en aan de Europese Unie haar "sociale triple A-rating" te verlenen.

De richtlijn dekt verschillende aspecten van de balans werk/privéleven, gaande van het moeder-

schapsverlof tot het verlof om voor familieleden te zorgen.

Inzake moederschapsverlof zijn er jammer genoeg geen nieuwe voorstellen geweest om het uit te breiden als gevolg van de intrekking van het wetgevend voorstel in 2015. In ieder geval zullen een reeks niet-wetgevende voorstellen tot doel hebben de rechten van moeders te versterken in domeinen zoals bescherming tegen ontslag van zwangere vrouwen en de overgang tussen moederschapsrust en de terugkeer naar het werk.

De grote nieuwigheden hebben betrekking op vaderschapsverlof en verlof voor zorg aan familieleden. In het eerste geval stelt de Commissie voor een individueel recht tot 10 dagen verlof in te voeren, minimum vergoed op hetzelfde niveau

als de ziekteverzekering. Voor zorg verleend aan familieleden gaat het om 5 betaalde dagen aan dezelfde voorwaarden.

Voor het ouderschapsverlof ten slotte stelt de Commissie voor een zekere flexibiliteit te verlenen aan ouders inzake uurroosters, deeltijds werk en arbeidsplaats om zich te bekommeren om de kinderen, maar ze wil ook 4 maanden betaald verlof garanderen, niet-overdraagbaar tussen ouders en minstens betaald op het niveau van de ziekteverzekering. In de wetenschap dat die rechten nog niet bestaan in alle Europese landen zal de Europese vakbondsbeweging alles uit de kast halen om ze te verdedigen tegenover de lidstaten en tegenover de werkgevers waar die terughoudend zouden zijn om ze ten laste te nemen. ■

Einde aan roaming sinds 15 juni

Op 1 februari hebben de Commissie, de Raad en het Europees Parlement een overeenkomst bereikt omtrent de laatste details rond een maatregel waar zeer was naar uitgekeken door de Europese consumenten: het einde van de kosten voor roaming. Gedaan dus met de extra kosten voor het gebruik van je gsm als je in het buitenland bent.

Opgelet, het is niet zo dat je een buitenlands nummer vanuit België zal kunnen bellen zonder bijkomende kosten. Het zal enkel gaan om het verminderen van elke meerkost voor het gebruik van het telefoonabonnement wanneer je in het buitenland bent, of het nu is om te telefoneren, te sms'en of te surfen. Het is dus een uitbreiding van je Belgisch aanbod: wat je betaalt in België, zal je ook in de rest van de EU betalen. Bellen naar een Frans nummer zal je dus nog steeds meer kosten dan bellen naar een Belgisch nummer.

Er werden in ieder geval buffers ingesteld om bepaalde misbruiken te vermijden. Het zal niet mogelijk zijn om een onbeperkt abonnement aan 20 euro in Frankrijk te kopen en het uitsluitend in België te gebruiken.

Je operator zal je verbruik over de laatste 4 maanden kunnen nagaan om zich ervan te verzekeren dat je wel degelijk verblijft in het land van je sim-



kaart en je meerkosten aanrekenen bij misbruik. Uitzonderingen zijn in ieder geval voorzien voor studenten die op Erasmusuitwisseling zijn, expats, ...

Weet dat de omschakeling automatisch op 15 juni is gebeurd: je operator heeft in geen enkel geval het recht je meer te laten betalen om te profiteren van het einde van de roaming. ■

Dienst Europa

Werkzoekenden en vakantie

Net als werknemers hebben ook werkzoekenden recht op vier weken vakantie per jaar. Als werkzoekende moet je tijdens die periode niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Vakantiedagen duid je aan op je controlekaart met de letter "V".

Heb je in 2016 nog arbeidsprestaties bij een werkgever geleverd en heb je dus recht op vakantiegeld voor 2017? Dan kan je voor deze dagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Het vakantiegeld mag immers niet gecumuleerd worden met uitkeringen.

Heb je in 2016 niet gewerkt, dan wordt de werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

Voorbeeld

Stefaan werd eind september 2016 ontslagen. Op basis van die tewerkstelling heeft hij recht op 18 dagen betaalde vakantie (3 weken, gerekend in een 6-dagenweek) in 2017. In juli 2017 is Stefaan nog werkloos en wil hij 4 weken vakantie nemen. Dat kan, maar hij zal slechts voor 1 week werkloosheidsuitkeringen ontvangen, voor de 3 andere weken heeft hij immers nog vakantiegeld ontvangen bij het einde van zijn arbeidscontract in 2016.

Opgelet!

Door vakantiegeld gedekte vakantiedagen die je niet opneemt tijdens het jaar, worden in mindering gebracht van de uitkeringen in december. Plan dus tijdig je vakantiedagen in en spreid ze eventueel over verschillende maanden, zodat je op het einde van het jaar niet voor onaangename verrassingen komt te staan!

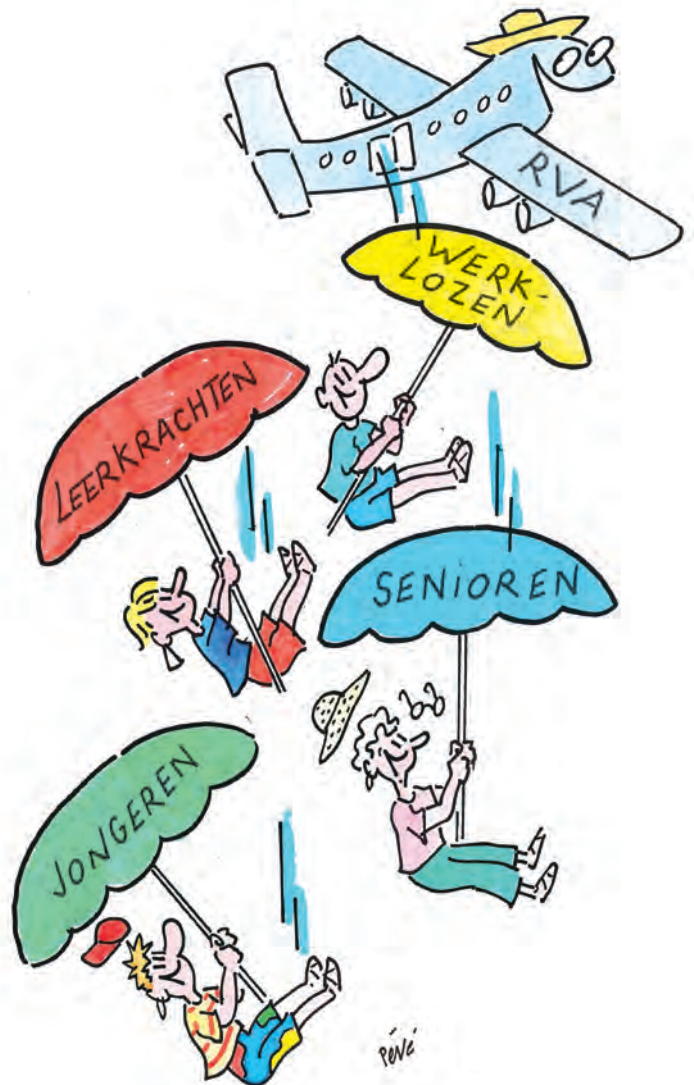
Je zal binnenkort een brief van ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld. Ben je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches, attesten van je werkgever, ...) bezorgt, dan kan dit rechtgezet worden.

Jeugdvakantie of seniorvakantie

Het aantal dagen betaalde vakantie wordt berekend op basis van het aantal gewerkte dagen in het vorige kalenderjaar (het vakantie-dienstjaar). Wie het hele jaar heeft gewerkt, heeft het volgende jaar (het vakantiejaar) recht op 4 weken betaalde vakantie.

Heb je niet het volledige vakantiejaar gewerkt, dan is er geen volledig recht op betaalde vakantie.

Ben je bijvoorbeeld pas afgestudeerd en begin je pas te werken in oktober, dan zal je slechts recht hebben op één week betaalde vakantie



het volgende jaar. Ook oudere werknemers (50+) die na een periode van werkloosheid of invaliditeit terug aan de slag gaan, hebben geen vakantie-rechten opgebouwd.

Om deze werknemers toch de kans te geven om vakantie te nemen, bestaat er de jeugdvakantie of de seniorvakantie. Voor de dagen jeugd- of seniorvakantie krijg je geen vakantiegeld, maar een uitkering ten laste van de RVA.

JEUGDVAKANTIE

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet je aan enkele voorwaarden voldoen in het vakantiedienstjaar (dat is het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt, dus het jaar waarin je bent afgestudeerd):

- op 31 december van het vakantiedienstjaar nog geen 25 jaar zijn;
- je studies hebben stopgezet;
- tijdens het jaar waarin je bent afgestudeerd 1 maand ononderbroken gewerkt hebben; de tewerkstelling moet ten minste 70 arbeidsuren of gelijkgestelde uren, zoals ziekte, omvatten. (opgelet: een tewerkstelling met vakantie-regeling openbare dienst telt niet mee)

SENIORVAKANTIE

Het recht op maximaal 4 weken aanvullende seniorvakantie bestaat indien volgende voorwaarden vervuld zijn:

- je bent tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en valt onder toepassing van de vakantie-regeling van de privésector (het recht op seniorvakantie bestaat niet voor zelfstandigen en overheids- of onderwijspersoneel);
- je bent op 31 december van het vakantiedienstjaar minstens 50 jaar;

- je hebt geen recht op de volledige 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar en dit als gevolg van volledige werkloosheid of invaliditeit in het vakantiedienstjaar.

UITKERING

De jeugd- of seniorvakantie-uitkering is een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA, die wordt uitbetaald via je ACLVB-secretariaat. De uitkering bedraagt 65% van het gemiddeld bruto-dagloon van de maand waarin je voor het eerst jeugd- of seniorvakantiedagen opneemt. Het bedrag is echter begrensd: de maximumuitkering bedraagt momenteel 55,88 euro per dag. De minimumuitkering is op dit moment 39,28 euro per dag. Op het bedrag wordt 10,09% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

Opmerking

Jeugd- of seniorvakantiedagen kan je pas opnemen nadat je vakantiedagen ten laste van de werkgever of de vakantiekas zijn opgenomen.

Denk je dat je in aanmerking komt voor jeugd- of seniorvakantie of wens je meer informatie? Aarzel dan niet contact op te nemen met onze medewerkers in je ACLVB-secretariaat. ■

LEERKRACHTEN EN UITGESTELDE BEZOLDIGING

Tijdelijke leerkrachten krijgen, in verhouding tot hun prestaties in het onderwijs, een vorm van vakantiegeld: de uitgestelde bezoldiging.

Tijdelijke personeelsleden die gedurende het volledige schooljaar een voltijdse onderwijsopdracht hadden, hebben recht op een volledige uitgestelde bezoldiging in juli en augustus. Indien je geen nieuwe betrekking vindt vanaf 1 september, kan je vanaf dan werkloosheidsuitkeringen aanvragen via je ACLVB-secretariaat.

Heb je het voorbije schooljaar niet volledig of niet voltijds als leerkracht gewerkt, dan heb je slechts een onvolledig recht op uitgestelde bezoldiging. Voor de overige dagen kan je dan een uitkering aanvragen.

Om het aantal dagen uitgestelde bezoldiging waarop je recht hebt te berekenen, wordt volgende formule gebruikt:

Aantal kalenderdagen van de tewerkstelling verminderd met de zondagen x 0,2 x tewerkstellingsbreuk

Juli:

Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo
					1	2
					UB	
3	4	5	6	7	8	9
UB	UB	UB	UB	UA		

Voorbeeld:

Je hebt in februari 2017 voltijds gewerkt in een stelsel van 24 uur per week. Volgende formule wordt toegepast: $24 \text{ dagen} \times 0,2 \times 24/24 = 4,8$ => je hebt recht op 5 dagen uitgestelde bezoldiging (UB). Je zal pas vanaf 7 juli werkloosheidsuitkeringen kunnen aanvragen (UA).

Prettige vakantie!



Vrije visie, eigen stem

