



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Betoging op 20 juni voor onze koopkracht

In dit nummer:

Niet de lonen veroorzaken de inflatie | Onze 7 realistische voorstellen voor het herstel van de koopkracht | Wat is nieuw in de belastingaangifte? | Vrijstelling voor werklozen die mantelzorg verlenen

# INHOUD

## Betaalbare energie 6

Moet met de exploderende prijzen voor elektriciteit en gas de btw erop permanent verlaagd worden van 21 naar 6%? De ACLVB ziet heel wat addertjes onder het gras. En formuleert 7 realistische voorstellen om energie betaalbaar te houden.

## Nieuw in de belastingaangifte 10

Ook dit jaar is het belastingformulier aangedikt, hoewel ook een aantal codes zijn verdwenen. In elk geval drukt covid nog steeds zijn stempel op de personenbelasting en dus op het aangifteformulier.

## Opzeggingsvergoeding 14

Als een werkgever of werknemer de arbeidsovereenkomst wil beëindigen zonder een te presteren opzeggingstermijn, moet die een opzeggingsvergoeding betalen. Wat zijn de algemene principes en welke elementen gelden voor de berekening ervan?

## Geestverruimend 18

Comé, de vormingsdienst van de ACLVB, heeft voor het schooljaar 2022-2023 opnieuw een boeiend programma samengesteld. Maak gebruik van het leerzame aanbod, er is voor elk wat wils!

## Mantelzorg vrijgesteld 22

Werklozen die mantelzorg verlenen, hoeven onder bepaalde voorwaarden niet meer beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. Wanneer kom je in aanmerking voor zo'n vrijstelling en op welk dagbedrag kan je rekenen?



## De belastingen verlagen om de energiefactuur te drukken

Mario Coppens, Nationaal Voorzitter ACLVB: "De belastingvrije som in de personenbelasting verhogen vormt een oplossing om de energiefactuur van de gezinnen te milderen. Deze belastingvermindering biedt meerdere voordelen. Geen negatieve invloed op de werking van de index (in tegenstelling tot bij een permanente btw-verlaging op energie). Verhoging van de koopkracht. Behoud van de stimulans voor mensen om op zoek te gaan naar groenere alternatieven. Vrijwaring van de alternatieve financiering van de sociale zekerheid. Lees op blz. 6 in deze Vrijuit de 7 realistische voorstellen van de ACLVB om je gas-, elektriciteits- en brandstoffacturen betaalbaarder te maken."

## VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

### PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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



# Grote manifestatie om overleg weer op de rails te krijgen

**G**een unaniem advies over de hervorming van de arbeidsmarkt. Geen advies over de tussenkomst in de verplaatsingskosten van werknemers. Geen vrije loononderhandelingen. Het interprofessioneel sociaal overleg verloopt al enkele jaren niet goed. Geen andere mogelijkheid dus om onze rechtmatige eisen te doen gelden dan door massaal op straat te komen in Brussel op 20 juni.

De ACLVB betreurt dat de Nationale Arbeidsraad op 17 mei 2022 een verdeeld advies heeft moeten uitbrengen over de bepalingen inzake de hervorming van de arbeidsmarkt. Na heel wat vergaderingen bleken de standpunten van de vakbonden en werkgeversorganisaties onverzoenbaar. De tekst omvat dus enerzijds enkele gemeenschappelijke beschouwingen en anderzijds de respectievelijke verdeelde adviezen van de vakbonden en de werkgeversfederaties over de verschillende maatregelen. De sociale partners waren het enkel eens over het feit dat ze het jammer vonden niet vooraf geraadpleegd te zijn omtrent bepaalde maatregelen in de hervorming. Als sociale partners werden we voor een voldongen feit gesteld – een politiek akkoord, ongetwijfeld reeds moeilijk te bereiken – wat het overleg er nadien niet gemakkelijker op gemaakt heeft.

Erger: vanuit het standpunt van de werknemers doet de ACLVB een aantal verontrustende vaststellingen. Het sociaal overleg, zowel op sectoraal als op bedrijfsniveau, wordt door verschillende maatregelen ernstig ondermijnd. Een flagrant voorbeeld is onder meer de invoering van avondwerk in de e-commerce.

Toch is het collectief overleg een hoeksteen van het Belgische arbeidsrecht. Vermindering, beperking of afschaffing ervan komt neer op het ernstig in gevaar brengen van de rechten en de bescherming van werknemers.

Werknemers in kleine en middelgrote ondernemingen zijn uitgesloten van sommige maatregelen, zoals het recht op deconnectie of het recht op vorming. Deze uitsluiting druist in tegen de doelstelling van de hervorming om tegen 2030 een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken, aangezien 83,9% van de ondernemingen in België minder dan 10 werknemers in dienst heeft.

Bovendien zal de doelstelling om de werkzaamheidsgraad op 80% te brengen, d.w.z. 600 000 mensen meer aan het werk te krijgen, veel radicalere maatregelen vereisen, zoals verbetering van de arbeidsvoorwaarden en de lonen, om mensen aan te moedigen (weer) aan het werk te gaan. Wij weten dat bij de regering en de werkgeversfederaties de verleiding groot is om eenvoudigweg de loopbanen te verlengen en de jacht op werklozen en zieken te openen.

Voor de ACLVB was de hervorming van de arbeidsmarkt een pakket maatregelen dat warm en koud blies. Hoewel sommige verbeteringen lovenswaardig lijken (bv. het recht op opleiding, deconnectie, enz.), zijn de meeste maatregelen, althans gedeeltelijk, vatbaar voor kritiek.

De bal ligt nu weer bij de regering, waarna het parlement over de hervorming kan stemmen. De ACLVB zal nauwlettend toezien op de uitvoering van deze hervorming in de praktijk, teneinde ons systeem van sociaal overleg in stand te houden en de gelijkheid onder alle werknemers te waarborgen. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter



## Koopkracht

# Het is hoog tijd voor echte maatregelen

De regering schuifelt met kleine stapjes vooruit, wij eisen reuzenstappen, en wel nu. Na de symbolische provinciale acties van 22 april en 13 mei in Gent, Antwerpen, Brussel, Namen, Kortrijk, Hasselt, Leuven en Luik is het tijd om een punt te maken met een grote nationale betoging op maandag 20 juni in de hoofdstad. De dalende koopkracht van de bevolking is ernstig en vergt reuzenstappen, geen muizenstapjes.



**D**e regering beschouwt haar regeringsverklaring als heilig en aarzelt om ook maar de minste nieuwe maatregel te nemen die niet in de verklaring is opgenomen, uit vrees het hele bouwwerk waarover de coalitiepartijen zo geduldig hebben onderhandeld, aan het wankelen te brengen. Met de coronapandemie moesten er dringend beslissingen worden genomen om de gezondheid van de bevolking en de gezondheid van de economie te vrijwaren. Met de exploderende prijzen dienen spoedig radicale beslissingen te worden genomen om de koopkracht te vrijwaren.

### TE WEINIG

De federale regering treuzelt echter. Begin februari heeft ze de eerste, volstrekt ontoereikende, maatregelen genomen om de koopkracht van mensen met een laag of gemiddeld inkomen enigszins te herstellen. De bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid werd afgeschaft en de werkbonus werd uitgebreid (via een verlaging van de RSZ-bijdragen) tot een groter aantal werknemers. Eerlijkheidshalve moeten we eraan toevoegen dat het nationaal minimumloon vanaf 1 april met 80,95 euro is verhoogd in toepassing van het interprofessioneel akkoord. Dat is nauwe-

lijks genoeg om de fors gestegen prijzen van gas en elektriciteit en van andere dagelijkse consumptiegoederen op te vangen.

### TE LAAT

Medio maart heeft de federale regering in haar tweede pakket maatregelen om de energierekening van de gezinnen te verlagen gekozen voor oplossingen zonder veel ambitie. Ze verlaagde de btw van 21% naar 6%. Ze verlaagde de accijnzen. Ze breidde de toekenning van het sociaal tarief uit. Drie tijdelijke maatregelen terwijl we afwachten in welke richting de situatie zich zal ontwikkelen. In



dit geval is het de stijging van de voedsel- en vooral brandstofprijzen die de maatschappelijke situatie heikel maakt.

De ACLVB vraagt de verschillende regeringen radicalere maatregelen te nemen.

### FUNDAMENTELEER

In de eerste plaats willen wij de wet van '96 inzake het concurrentievermogen wijzigen zodat we kunnen onderhandelen over verhogingen boven de marge die wordt berekend door vergelijking met de te verwachten loonontwikkeling in Nederland, Frankrijk en Duitsland. Na een marge van 0,4% in 2021-2022 voorspellen deskundigen dat die voor 2023-2024 nog dichter bij nul zou kunnen liggen. Dat is niet aanvaardbaar als er geen enkele limiet is voor wat dividenden betreft. Na het succes van onze petitie (bijna 90 000 handtekeningen in de toegekende tijd van drie maanden) zullen wij op 29 juni over deze kwestie worden gehoord in de Commissie sociale zaken van het Parlement.

Geen sprake van uiteraard om tijdens dit debat een afweging te doen van de automatische indexering van de lonen en sociale uitkeringen, zoals sommige werkgevers en politici dreigen te doen!

### PRIJSCONTROLE

De ACLVB eist prijscontroles voor energie als basisbehoefte en de toewijzing van het sociaal tarief aan meer gezinnen. De crisis zou een gelegenheid moeten zijn om energiebesparende investeringen (isolatie en hernieuwbare energiebronnen) beter te financieren.

Bij wijze van solidariteit eisen wij dat de uitzonderlijke winsten van energieleveranciers worden herverdeeld onder werknemers en uitkeringsgerechtigden en dat energieleveranciers hun klanten elk kwartaal het gunstigste tarief aanbieden.

Ten slotte willen wij een vergoeding om de kosten (zoals verwarming) van telewerken te dekken. ■

# Het probleem is niet de koopkracht maar de winstverdeling



**H**et leven wordt heel duur. De prijzen voor gas, elektriciteit, stookolie, benzine en diesel zijn enorm hoog. Tegelijk maken de grote internationale energiebedrijven gigantische winsten, ze profiteren van de prijsstijgingen. Ook voeding, huisvesting en heel wat andere producten en diensten kosten fors meer. Nochtans maken volgens de Nationale Bank Belgische bedrijven historisch hoge winsten, meer nog dan in de buurlanden.

De index vangt voor werknemers de grootste klappen op, maar is niet langer voldoende. Brandstof wordt niet meegerekend bij de berekening van de index, maar drukt wel steeds zwaarder op het budget van mensen die met hun eigen auto naar hun werk moeten gaan. Ook zijn de kosten van energie in de korf van gezinnen met een laag inkomen belangrijker dan de weging ervan in de berekening van de index. Bovendien vindt in sommige sectoren de indexering pas volgend jaar plaats, toch dienen in de tussentijd rekeningen te worden betaald. Mensen met een laag of middenklasse-inkomen moeten steeds meer moeite doen om alles betaald te krijgen.

Daarom moeten de lonen naar omhoog. We hebben échte loonstijgingen nodig. Helaas

verhindert de loonnormwet dat, ze zorgt ervoor dat lonen slechts minimaal mogen stijgen. Terwijl volgens de Nationale Bank bedrijven historisch hoge winsten maken, heel wat meer dan in de buurlanden. Het probleem in België is niet de loonkost, wel de winstverdeling.

ACLVB, ACV en ABVV willen dat de politici dit beseffen. De loonnormwet moet aangepast worden. 25 000 handtekeningen hadden we nodig om het parlement te verplichten het debat hierover aan te gaan. Wel, op drie maanden tijd ondertekenden liefst 87 390 mensen onze petitie! We moeten de druk blijven aanhouden. Vandaar onze grote manifestatie op 20 juni!

### Inflatie tussen april 2021 en april 2022

Elektriciteit	+ 49,7 %
Aardgas	+ 139,5 %
Stookolie	+ 57,8 %
Diesel	+ 33,5 %
Benzine	+ 21 %
Koffie	+ 14 %
Brood(jes)	+ 10 %
Toiletpapier	+ 11 %
Spaghetti	+ 26 %
Prijzen	+ 8,31 %
Indexering lonen	+ 7,54 %
Maximale loonsverhoging	+ 0,4 %

### Winstmarges Belgische bedrijven

2019	42 %
2020	42,4 %
2021	46,8 %

(bron: Nationale Bank van België)



# Zeven voorstellen om energie betaalbaar te houden

De ACLVB wil de te hoge energiefacturen compenseren via een vermindering van de personenbelasting. De operatie zou gefinancierd worden via het belasten van overwinsten van energieproducenten en hogere btw-inkomsten.



**M**et een inflatie van 49,7% voor elektriciteit en 139,6% voor gas in april 2022, is de roep groot om de btw op deze twee energiebronnen permanent te verlagen van 21 naar 6%. Eenvoudig, zo lijkt op het eerste gezicht, en snelle winst voor onze koopkracht. De ACLVB ziet hierbij echter heel wat addertjes onder het gras. Een veel beter alternatief om de te hoge energiefactuur te compenseren is een belastingvermindering.

## TE VEEL NADELEN

Een permanente btw-verlaging op energie van 21% naar 6% leidt tot een impliciete indexsprong van ongeveer 1%. Daardoor zal zo'n permanente verlaging voor heel wat mensen een vestzak-broekzak-ope-

ratie betekenen. Je energiefactuur daalt dan wel, maar eigenlijk zie je meteen ook een loonsverhoging via de automatische loonindexering aan je neus voorbijgaan. Berekend op basis van het mediaan brutoloon € 3 486 kan dit oplopen tot een verlies van bijna € 500 en bij koppels zelfs tot bijna € 1 000 op jaarbasis. Ander nadeel: vooral grootgebruikers worden beloond bij een permanente btw-verlaging op energie. Vanuit ons sociaal oogpunt denken we niet dat het billijk is de verwarming van privé-zwembaden te financieren. Vergeten we ook niet dat de sociale zekerheid gedeeltelijk gefinancierd wordt uit een percentage van de btw-ontvangsten. Tot slot zet een permanente btw-verlaging op energie consumenten ook niet aan op zoek te gaan

naar alternatieve energiebronnen die minder schadelijk zijn voor het milieu, zoals windmolens, warmtepompen, enz.

## ENERGIE-INDEX

De energie-index, die gas, elektriciteit, mazout en motorbrandstoffen omvat, is een goede graadmeter om te bepalen wanneer energiefacturen te hoog worden.

Wanneer de energie-index (2013 = 100) het indexniveau van 120 gedurende minstens drie maanden overschrijdt, stelt de ACLVB voor om dan de belastingvrije som te verhogen met € 1 000 voor samenwonenden en met € 1 500 voor alleenstaanden die niet samenwonend zijn (uitgezonderd met kinderen of andere personen ten laste). Een verhoging van de belastingvrije som met € 1 000 levert dan € 276 op, en een verhoging van de belastingvrije som met € 1 500 levert € 426 op.

## FINANCIERING VAN DE OPERATIE

Ons voorstel van belastingvermindering zou de overheid ongeveer € 1,6 miljard kosten. Het is realistisch om dit te compenseren door overwinsten te belasten en door hogere btw-inkomsten, wat minder nadelige neveneffecten heeft dan een permanente btw-verlaging op energie (waarvan het bedrag van dezelfde orde grootte is).

Volgens schattingen zou de winst op verkoop van elektriciteit in ons land tot 2024 € 3,3 miljard bedragen. Voor de ACLVB zou op politiek niveau een model voor belasting op overwinsten ontwikkeld moeten worden, dat in werking treedt wanneer de energie-index het indexniveau van 120 overschrijdt. Daarnaast kunnen ook de meeropbrengsten die de overheid haalt uit btw-inkomsten op gas en elektriciteit, aan-

gewend worden om deze tijdelijke koopkrachtmaatregel te financieren.

### GOEDKOOPSTE TARIEF

De ACLVB vraagt dat energieleveranciers verplicht worden om minstens elk kwartaal het goedkoopste tarief aan te bieden aan hun klanten. Bij afloop van een vast contract zouden zij minstens twee maanden op voorhand een nieuw voorstel moeten doen. Elke leverancier zou ook verplicht een vast tarief moeten aanbieden. Bepaalde van deze vragen zitten vervat in het Consumentenakkoord Energie, maar dat werd niet door elke leverancier ondertekend, wordt niet steeds correct toegepast en gaat ook niet ver genoeg. In dat opzicht vraagt de ACLVB een hernieuwing van het Consumentenakkoord, dat ook bindend moet worden voor elke energieleverancier.

### VERPLICHTE TELEWERKPREMIE

De ACLVB dringt aan op een premie om de kosten voor verwarming en elektriciteit bij telewerk te dekken.

Werkgevers kunnen werknemers die telewerken een telewerkpremie van maximaal € 134,71 per maand toekennen, die vrij is van RSZ-bijdragen en ook voor de werknemer belastingvrij is. Deze premie is noodzakelijk om de bijkomende kosten te dekken voor onder meer verwarming en elektriciteit doordat men meer thuis is.

De Liberale Vakbond ontvangt echter signalen van de leden en afgevaardigden dat veel werkgevers ondanks het structureel verankeren van telewerk amper of zelfs geen telewerkvergoeding willen toekennen. Daarom vraagt de ACLVB een verplichte toekenning van een telewerkpremie, opdat het bijkomende verbruik minstens ten dele wordt gedekt.

### WOON-WERKVERKEER

Nu de brandstofprijzen de pan uit swingen en het leven ook op andere vlakken veel duurder wordt, krijgen heel wat werknemers het moeilijk om de toenemende kosten om zich naar het werk te verplaatsen te betalen. De vergoeding voor wie met de eigen wagen naar het werk gaat, is dan ook veel te laag; als Liberale Vakbond zijn wij vragende partij om ze minstens tijdelijk aanzienlijk op te trekken.



Tijdelijke steun voor het betalen van rekeningen mag ons niet uit het oog doen verliezen dat moet geïnvesteerd worden in energiebesparing en in hernieuwbare energiebronnen.

Daarnaast is het noodzakelijk zoveel mogelijk werknemers te stimuleren om te kiezen voor een duurzaam alternatief voor het woon-werkverkeer. In dat opzicht vraagt de ACLVB dat het uitkeren van de maximale fietsvergoeding verplicht wordt gemaakt voor elke werkgever, analoog aan de verplichting om tegemoet te komen bij abonnementen voor openbaar vervoer in het kader van cao 19. Maar ook cao 19 is aan een herziening toe. Het aandeel van de werkgever in de terugbetaling van woon-werkverkeer per trein moet opgetrokken worden en dient uit te monden in een veralgemeende derdebetalersregeling. Daarnaast is het wenselijk dat deze derdebetalersregeling wordt verruimd naar alle vormen van openbaar vervoer, inclusief van de regionale openbaarvervoermaatschappijen (De Lijn, MIVB, TEC).

### SOCIAAL TARIEF ZO SOCIAAL MOGELIJK MAKEN

De overheid wil de groep mensen die in energiearmoede terechtkomen, beschermen via een sociaal tarief voor gas en elektriciteit. De bedragen houden rekening met je verbruik en worden om de 3 maanden aangepast. Doorgaans is het sociaal tarief 30% goedkoper dan het gemiddelde tarief. Het toepassingsgebied van dit sociaal tarief

werd tijdens de coronapandemie uitgebreid, waardoor nu ongeveer 20% van de gezinnen rechthebbend zijn. Deze uitbreiding werd ondertussen verlengd tot 30 september aanstaande. De ACLVB vraagt om deze uitbreiding nog enige tijd aan te houden, sterker nog, ze is er voorstander van om die structureel te verankeren. Belangrijk is dat alle rechthebbenden de weg naar het verlaagde tarief vinden. Nu zijn er nog te veel gezinnen (ca. 15%) die niet weten dat ze kunnen toetreden of hiertoe nog niet de juiste stappen hebben gezet. Daar moet iets aan veranderen.

### GEWESTELIJKE MAATREGELEN

Naast het federale sociaal tarief hebben de Gewesten, elk op hun manier, andere maatregelen voorzien. Zo telt bijvoorbeeld in Vlaanderen ook een tegemoetkoming van de zorgkas mee. In Brussel biedt het statuut van “beschermde klant” gezinnen met een schuld bij hun leverancier de mogelijkheid om van het sociaal tarief te genieten indien het gezin een bepaald inkomensplafond niet overschrijdt. In Wallonië heeft de Waalse regering een nieuwe categorie van gewestelijk beschermde klanten gedefinieerd: de conjuncturele beschermde klanten die recht hebben op het sociaal tarief gedurende een periode van 12 maanden.

## ACTUALITEIT

De ACLVB had gepleit voor de verlenging van dit statuut. Het werd verlengd tot 31 augustus 2022. Bovendien werd de categorie rechthebbenden uitgebreid met de gezinnen die in juli 2021 door de overstromingen werden getroffen. Er dient aan verschillende cumulatieve voorwaarden te worden voldaan.

Waar we bij de ACLVB zeker van willen zijn, is dat eerst en vooral de meest kwetsbaren (onder meer de eenoudergezinnen, vaak bestaand uit alleenstaande vrouwen, de bejaarden, ...) op hulp kunnen rekenen. In dat kader wil de ACLVB de discussie voeren om te bekijken of het niet wenselijker is de toekenning van het sociaal tarief overal te linken aan een minimum gezinsinkomen.

### MEER LEESBARE INFORMATIE

De ACLVB dringt aan op beter leesbare informatie over de premies, energiecheques en tarieven. In februari 2022 heeft de federale regering beslist een verwarmingspremie van € 100 toe te kennen. Het is de leverancier die de elektriciteit op 31 maart 2022 heeft geleverd, die deze premie automatisch zal toekennen aan de residentiële klanten via een automatische verlaging van de elektriciteitsfactuur nadien.

De consumenten die op 31 juli de verwarmingspremie niet hebben ontvangen, moeten voor 15 oktober 2022 een schriftelijke of elektronische aanvraag indienen bij de FOD Economie om het recht op deze premie niet te verliezen.

De betaling van de stookoliecheque van € 200 zal ook pas gebeuren bij de aankoopfactuur voor stookolie. Een dergelijke regeling zal tot gevolg hebben dat de begunstigden vergeten of niet in staat zijn na te gaan of deze premie en/of deze cheque tijdig zijn ontvangen.

Deze informatie wordt uitsluitend langs digitale weg verstrekt. De ACLVB vestigt regelmatig de aandacht op het probleem van de digitale kloof. Wij willen niet dat sommige burgers uit de boot vallen en het voordeel van deze premie mislopen omdat zij geen toegang tot de informatie hebben gehad.

Bovendien wenst de ACLVB een einde te maken aan het ongelijke machtsevenwicht tussen energieleveranciers en huishoudelijke afnemers ten gevolge van de toenemende complexiteit van de organisatie van

de energiemarkten en de verwarring over de verschillende rollen van de actoren, wat leidt tot een gebrek aan duidelijkheid in de aangerekende tarieven. Dit veroorzaakt een zorgwekkende toename van het niet-opeisen van rechten, wat een steeds belangrijker factor in de energiearmoede is.

### ENERGIETRANSITIE

De maatregelen ter ondersteuning van gezinnen bij de energierenovatie van hun woning moeten worden voortgezet. Premies voor de installatie van domotica-apparatuur om het energieverbruik te vermindern, zijn eveneens interessant en moeten worden verdergezet.

De ACLVB zou graag zien dat de administratieve procedures worden vereenvoudigd om de toegang tot de premies te vergemakkelijken. Voorts moet worden voorzien in prefinancieringsmechanismen om de energierenovatie van de woningen van achtergestelde gezinnen te ondersteunen. De ACLVB wil dat hernieuwbare energie toegankelijk wordt gemaakt voor een groter aantal burgers, waaronder de meer kwetsbare gezinnen. ■

# Zeven realistische voorstellen om energie betaalbaar te houden



1. Te hoge energiefacturen compenseren via een belastingvermindering op de personenbelasting (verhogen belastingvrijesom)
2. Energieleveranciers verplichten om regelmatig het goedkoopste tarief aan te bieden
3. Werkgevers verplichten een premie toe te kennen aan werknemers die telewerken
4. De tussenkomst van de werkgever in de kosten voor woon-werkverkeer optrekken
5. De toegang tot het sociaal tarief sociaal maken
6. De informatie over de premies, energiecheques en tarieven leesbaarder maken
7. De administratieve procedures voor de renovatie van woningen vereenvoudigen en de energietransitie ondersteunen ■



# Besparen op je energiekosten? Maak gebruik van de kortingen via je voordelenplatform!

Ontdek ze allemaal op [www.voordelen.aclvb.be!](http://www.voordelen.aclvb.be!)



# Wat is nieuw in de belastingaangifte van 2022?

Eind maart werd het nieuwe aangifteformulier in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd. Opnieuw is het belastingformulier aangedikt, hoewel er ook een aantal codes verdwijnen. We zijn misschien (voorlopig) wat verlost van corona-ellende en alle beperkingen die dat met zich meebracht, maar covid drukt nog steeds zijn stempel op de personenbelasting, en dus ook op het aangifteformulier.



Voor jongeren die voor de eerste keer een belastingaangifte moeten invullen, is er de nieuwe informatieve website [www.mijneersteaangifte.be](http://www.mijneersteaangifte.be).

## ENKELE WEETJES

Dit jaar ontvangen liefst 57% van de belastingplichtigen een voorstel van vereenvoudigde aangifte (VAA), vooral bestemd voor – wat de fiscus noemt – mensen met een stabiele fiscale situatie. Dit neemt niet weg dat de foutenmarge in de VAA vorig jaar nog vrij hoog lag. Steeds goed nakijken blijft de boodschap, want je kan als belastingplichtige aanpassingen en correcties doorgeven via tax-on-web. Dat bespaart je vaak veel geld. Er komt een nieuwe website [www.mijneersteaangifte.be](http://www.mijneersteaangifte.be) voor jongeren die voor de eerste keer een belastingaangifte moeten invullen. Mensen die feitelijk gescheiden zijn, konden in het verleden reeds apart een aangifte doen op papier (de aanslag bleef wel gemeenschappelijk), maar voortaan kan een aparte aangifte ook via tax-on-web.

En ook niet onbelangrijk is dat tax-on-web een nieuwe wizard introduceert om na te gaan of iemand al dan niet fiscaal ten laste is. Handig, aangezien hiertegen heel wat fouten worden gemaakt.

## Vak II. Mantelzorg wijzigt fundamenteel!

Vanaf dit jaar veranderen de regels van mantelzorg. Een bejaarde ascendent, bijvoorbeeld een ouder, of zijverwant kan je nog enkel ten laste nemen wanneer die 'zorgbehoevend' is. Het fiscale voordeel zal in dit geval wel verdubbelen.

Wat verstaat men nu precies onder 'zorgbehoevend'? Zorgbehoevend betekent een verminderde zelfredzaamheid van minstens 9 punten. Dit wil zeggen dat je niet voor jezelf kan zorgen, niet zonder hulp kan eten of koken, of dat je je niet zonder hulp van an-

deren kan verplaatsen. De verminderde zelfredzaamheid komt overeen met hetgeen we vandaag kennen voor de toeslag in geval van een handicap. Maar in de vroegere aangifte wordt een gereduceerd verdienvermogen of ten minste 66% blijvend of lichamelijk gehandicapt ook aangestipt als zijnde fiscaal gehandicapt en dat zal met de nieuwe regels wegvallen. Wel zal de verminderde redzaamheid eveneens vastgesteld kunnen worden na de leeftijd van 65 jaar (wat voorheen niet het geval was omdat de handicap voor de leeftijd van 65 jaar vastgesteld moest worden). Voor zij die aan de bovenstaande voorwaarden voldoen, verhoogt de toeslag van de belastingvrije som van € 3 290 naar € 4 940 (aanslagjaar 2022).

Als alle voorwaarden zijn voldaan, tellen de pensioenen tot € 27 430 (aj. 2022) niet mee als bestaansmiddel.

Er werd een overgangsregeling uitgewerkt voor belastingplichtigen die nu reeds een (groot)ouder, broer of zus ten laste hebben van minstens 65 jaar (al dan niet gehandicapt). Stel dat je nu reeds gebruikmaakt van mantelzorg in het oude systeem, dan mag je verder de oude regeling toepassen en dit tot en met aanslagjaar 2025 (belastingvrije som van € 3 290 per persoon ten laste, met een verdubbeling bij zware handicap). Is de nieuwe regeling toch voordeliger, dan hoeft je uiteraard geen gebruik te maken van de overgangsregeling.

Maar niet iedereen wint bij de nieuwe regeling ...

Stel dat je je bejaarde moeder, die (nog) niet zorgbehoevend is, in de toekomst ten laste wil nemen. In dit geval kan je geen gebruik meer maken van de 'ouder fiscaal ten laste'.

Je kan je moeder wél ten laste nemen als 'andere persoon ten laste', want hier is geen leeftijdsvoorwaarde aan verbonden, noch een voorwaarde van zorgbehoevendheid. Maar dit zal nauwelijks toegepast kunnen worden aangezien de 'andere persoon' slechts bestaansmiddelen mag hebben van niet meer dan € 3 410 (aj. 2022). Voor het vaststellen van de nettobestaansmiddelen worden normaliter de pensioenen niet meegerekend, maar dat geldt enkel voor personen die bejaard én zorgbehoevend zijn (en dus niet in dit voorbeeld waar 'andere personen' van toepassing is).

Neem je je bejaarde moeder in huis die niet zorgbehoevend is, dan zal dit in de meeste gevallen niet meer leiden tot een verhoging van de belastingvrije som (tenzij ze geen of amper een pensioen zou ontvangen).

Met deze nieuwe regeling zijn bijgevolg verliezers en winnaars op te tekenen:

- een gepensioneerde die na 65 jaar verminderd zelfredzaam wordt, zal erbij winnen
- een gehandicapte gepensioneerde waarvan de handicap is vastgesteld vóór 65 jaar die nu ten laste is, verliest
- een gepensioneerde die na 65 jaar in huis komt wonen maar geen verminderde zelfredzaamheid heeft, is de grote verliezer; voor hen heb je in principe geen recht op toeslag meer

Welke codes zal je moeten gebruiken in de huidige aangifte?

De (groot)ouder, broer of zus > 65 jaar ten laste: vergelijking tussen de nieuwe regeling en de oude regeling (met overgangsregeling tot aanslag 2025 én reeds ten laste op 1.1.2021): vak II

- *Is niet zorgbehoevend en niet zwaar gehandicapt:* code 1043
  - nieuwe regeling: € 0 (tenzij de nettobestaansmiddelen ≤ € 3 410, wat weinig zal voorkomen, dan toeslag van € 1 650)
  - oude regeling: € 3 290
- *Is zorgbehoevend maar niet zwaar gehandicapt:* code 1027
  - nieuwe regeling: € 4 940
  - oude regeling: € 3 290
- *Is niet zorgbehoevend maar zwaar gehandicapt:* codes 1043 en 1044
  - nieuwe regeling: € 0 (tenzij de nettobestaansmiddelen ≤ € 3 410, dan toeslag van € 3 300)
  - oude regeling: 2 x € 3 290 = € 6 580



Particulieren die een vast laadstation voor elektrische wagens in of bij hun woning lieten installeren, kunnen genieten van een tijdelijke belastingvermindering.

- *Is zorgbehoevend én zwaar gehandicapt:* codes 1027 en 1029
  - nieuwe regeling: € 4 940
  - oude regeling: 2 x € 3 290 = € 6 580

### Vak III. Inkomsten uit onroerende goederen

België was nogal hardleers op het vlak van de ongelijke fiscale behandeling van Belgische en buitenlandse onroerende goederen. Meerdere veroordelingen door het Europees Hof van Justitie hebben België er uiteindelijk toe aangezet de reglementering aan te passen.

Ben je eigenaar van een buitenlandse woning als tweede woning? Dan zal vanaf aanslagjaar 2022 (inkomsten 2021) het belastbaar inkomen van je buitenlandse onroerende goederen op dezelfde manier bepaald worden als dat van in België gelegen onroerende goederen. De vroegere rubriek 'buitenlandse onroerende inkomsten' is hierdoor verdwenen.

Wanneer je bijvoorbeeld een buitenlandse woning hebt, die je al dan niet verhuurt aan een particulier, geef je concreet in de belastingaangifte het niet-geïndexeerd kadastraal inkomen aan naast de code 1106. Je belastbaar onroerend inkomen is dan gelijk aan het geïndexeerd KI (indexatiecoëfficiënt voor inkomsten 2021: 1,8630) x 1,4. Vanaf aanslagjaar 2022 zal je de buitenlandse belastingen op onroerende goederen niet langer in mindering kunnen brengen.

Je zal ook in een nieuwe rubriek B (inkomsten van buitenlandse oorsprong) moeten verduidelijken welk deel van het aangegeven KI af-

komstig is uit het buitenland. Je vermeldt het land, de code(s) en het bedrag. De fiscus zal vervolgens automatisch de vrijstelling met progressievoorbehoud toepassen (100%: progressievoorbehoud of 50%: vermindering tot de helft).

### Vak IV. Wedden, lonen, enz.

De corona-overuren zijn niet nieuw (11. Vrijstelling bezoldigingen vrijwillige overuren). Het was al mogelijk om vrijwillig maximaal 120 overuren bijkomend te presteren in 2020. In de periode 1 januari tot 30 september 2021 was dit opnieuw mogelijk in cruciale sectoren en vanaf 1 juli tot het eind van 2021 in elke sector. Sinds eind vorig jaar hebben ze ook een nieuwe naam gekregen: deze vrijwillige overuren (zonder overloontoeslag, zonder bedrijfsvoorheffing én zonder RSZ-bijdragen) gaan voortaan door het leven als 'Relance-uren' en zullen ook volledig in 2022 gepresteerd kunnen worden ten belope van maximum 120 uren.

Waarom moeten de vrijwillige overuren toch vermeld worden in de aangifte terwijl ze vrijgesteld zijn van belastingen? De bezoldigingen tellen mee als 'bestaansmiddelen' dus de aangifte dient als controlemiddel voor o.a. de fiscus. Je kan immers verschillende werkgevers hebben waarbij je deze overuren hebt gepresteerd. Ook hier geldt dan het maximum van 120 uren.

*Opgelet!* De vrijstelling van de Relance-uren is niet te cumuleren met de vrijstelling van





Inkomsten uit de deeleconomie zijn belast aan 20% met een verplichte forfaitaire kostenafrek van 50%.

horeca-overuren (zie rubriek A.10 van vak IV). De Relance-uren (max. 120) worden in mindering gebracht van het aantal horeca-overuren (max. 360).

En dan zijn er nog de overuren die recht geven op een overwerktoeslag. In rubriek G kunnen we opnieuw 4 nieuwe codes optekenen. Dit heeft te maken met de wijzigingen in de wetgeving op het vlak van overuren met een toeslag die recht geven op een belastingvermindering (mits een overloontoeslag wordt betaald). Voor 2021 geldt een absolute grens van 180 overuren, maar niet voor het volledige kalenderjaar. Minstens 50 overuren moeten gepresteerd zijn in de tweede helft van het jaar (dus vanaf 1 juli 2021). Stel dat alle overuren werden gepresteerd vóór 1 juli, dan geldt nog steeds de grens van 130 overuren (tenzij bouwsector en horecasector).

### Vak X. Belastingverminderingen

Er zijn heel wat wijzigingen doorgevoerd in deze rubriek (o.a. belastingvermindering corona tax shelter), maar we beperken ons tot de verminderingen die voor werknemers het meest relevant zijn.

### Laadstation voor elektrische wagens

Dit is een volledig nieuwe rubriek K die aan

particulieren de mogelijkheid geeft op een tijdelijke belastingvermindering. Het gaat om uitgaven vanaf 1 september 2021 in verband met de installatie van een vast laadstation voor elektrische wagens in of bij hun woning. Je kan hier genieten van een belastingvermindering van 45% voor een uitgave tot maximaal € 1.500.

### Kwijtschelding van huur

Ook de rubriek M is een gevolg van de coronapandemie. Als verhuurder die vrijwillig de huurprijs en huurvoordelen ten belope van minstens 40% heeft kwijtgescholden aan de huurder die zijn onderneming noodgedwongen heeft moeten sluiten door corona, kan je genieten van een belastingvermindering. Aanvankelijk gold de regeling van maart tot april/mei 2021, maar ze werd nadien verlengd (mits aanpassingen) voor de maanden juni tot augustus/september 2021.

### Vak XV. Deeleconomie & verenigingswerk

Het vroegere 'onbelast bijverdienen' werd door het Grondwettelijk Hof vernietigd (23.4.2020). Zo zijn de burgerdiensten volledig verdwenen maar deeleconomie en verenigingswerk blijven bestaan, weliswaar aangepast want de activiteiten zijn niet langer belastingvrij.

### Verenigingswerk

De activiteiten van verenigingswerk zijn duidelijk afgebakend. Het gaat hier om activiteiten in de sport- maar ook de socio-culturele sector. Elk verenigingswerk moet geregistreerd worden op de site [www.verenigingswerk.be](http://www.verenigingswerk.be). De vergoedingen die je sinds 1 januari 2021 hebt ontvangen in het kader van verenigingswerk, zijn voortaan belast als divers inkomen tegen een tarief van 20% na aftrek van een wettelijk kostenforfait van 50%, wat neerkomt op een belasting van 10%. We bevinden ons in deel II van de aangifte onder 'diverse inkomsten' en je vult het bedrag zelf in onder de code 1462/2462.

### Deeleconomie

Onder deeleconomie wordt verstaan de diensten die particulieren leveren aan andere particulieren via een erkend online platform, denk aan Deliveroo, ... Op de website van de fiscus vind je een lijst van erkende platformen terug.

De inkomsten uit deeleconomie zijn eveneens belast aan 20% met een verplichte forfaitaire kostenafrek van 50%. Het platform is sinds vorig jaar verplicht om bedrijfsvoorheffing (BV) in te houden (10,7%).

Je geeft het inkomen uit deeleconomie samen met de BV aan in rubriek B 1.a, codes 1460/2460 en 1461/2461 van vak XV (deel II van de aangifte). In tegenstelling tot verenigingswerk, krijg je hier wel een inkomstenfiche 281.29 die de aan te geven bedragen bevat.

*Opgelet!* De inkomsten uit deeleconomie en verenigingswerk zijn belast als divers inkomen op voorwaarde dat de jaargrens van € 6.390 niet wordt overschreden. Is dit wel het geval – en je hebt hiervoor geen afdoend tegenbewijs kunnen leveren – worden de inkomsten beschouwd als beroepsinkomen (en moet het ook zo worden aangegeven in de aangifte).

Voor verenigingswerk is er nog een extra maandgrensbedrag. Het inkomen mag per maand niet meer bedragen dan € 532,50 (voor de maanden juli, augustus en september bedraagt de maandgrens € 1.065 voor de sportverenigingswerker). Bij overschrijding is dat inkomen altijd belastbaar als beroepsinkomen. Hier kan je geen tegenbewijs leveren. ■

Martien Van Oyen

# Europa gaat de strijd aan met de energiecrisis

Niet alleen ons land kampt met een energiecrisis, heel Europa en met uitbreiding de hele wereld worstelt op dit moment met de stijgende prijzen. De Europese Unie beseft dat een gezamenlijke Europese aanpak noodzakelijk is.



De Druzhba ("vriendschap" in het Russisch) pijpleiding zal ophouden Europa van ruwe olie te voorzien, behalve Hongarije, Tsjechië en Slowakije, wat de doeltreffendheid van de sancties relativeert. © EC - Audiovisual Service

**D**e stijging van de energieprijzen is reeds enige tijd aan de gang, de opwaartse trend is al bezig sinds 2021. Vaak worden de hoge prijzen vandaag verklaard door het huidige militaire conflict in Oekraïne, wat zeker een belangrijke invloed heeft, maar ook voordien waren de prijzen al zeer sterk gestegen. Dit was het gevolg van een aantal externe factoren die zich in de loop van 2021 manifesteerden. Zo was er een sterk toenemende vraag sinds de uitdoving van de coronacrisis, er was een gastekort omwille van verschillende factoren en daarbovenop was er ook nog eens een zeer koude winter op het Europese continent.

Eind 2021 was er al een Europese top waarbij de Europese regeringsleiders in discussie gingen over de aanpak van de hoge energieprijzen. Tijdens deze top werd duidelijk dat een aantal lidstaten diametraal tegenover elkaar staan wat betreft de toekomstvisie op energie. Er waren onenigheden over de toekomst van kernenergie, het functioneren van de emissiehandelsrechten en de loskoppeling van de elektriciteitsprijs van de gasprijs. Op dat moment waren verschillende lidstaten er nog van overtuigd dat de energiemarkt goed functioneert en de prijzen wel vanzelf zouden dalen na de koude winter.

## CONFLICT RUSLAND EN OEKRAÏNE

Eind februari 2022 kwam er natuurlijk een gamechanger van formaat, namelijk de Russische invasie in Oekraïne. Naast het verschrikkelijke menselijke leed dat de Oekraïense bevolking ondergaat, werd het ook snel duidelijk dat de economische impact van het conflict zich als een lopend vuurtje zou verspreiden binnen de Europese Unie. Het zette alleen maar meer druk op de energieprijzen, die zoals gezegd, al lange

tijd in een stijgende lijn zaten. Binnen de Europese Unie en haar lidstaten was het er beseft dat er een versnelling hoger moest geschakeld worden bij de aanpak van de energiecrisis.

## VOORSTELLEN EUROPESE COMMISSIE

In maart 2022 kwam de Europese Commissie dan ook met een aantal concrete maatregelen om de problemen op de energiemarkt aan te pakken. De Commissie wou er alles aan doen om de energievoorziening van volgende winter te garanderen en de druk van de hoge energierekeningen op burgers en bedrijven te verlichten. Zo heeft de Commissie onder meer een mededeling opgesteld waarin de opties voor marktinterventies op nationaal en Europees niveau worden uiteengezet om tegemoet te komen aan de stijgende prijzen. Daarnaast werd er ook voorgesteld om een taskforce op richten voor gemeenschappelijke gasaankopen op EU-niveau.

Met deze voorstellen en nog andere gingen de Europese regeringsleiders dan aan de slag om onderling tot een consensus te komen. Het resultaat van hun informele bijeenkomst in maart 2022 was vooral het gemeenschappelijk besef dat de afhankelijkheid van de Europese Unie van Russische fossiele brandstoffen moet worden afgebouwd. De Commissie ging vervolgens aan de slag en stelde begin mei 2022 voor om tegen eind 2022 geen Russische olie of olieproducten meer in te voeren. Maar dit lag moeilijk bij een aantal lidstaten, bijvoorbeeld Hongarije, omwille van hun sterke energie-afhankelijkheid van Rusland.

## OLIE-EMBARGO

Eind mei werd er uiteindelijk toch een consensus gevonden in de Europese Raad inzake een olie-embargo tegen Rusland, weliswaar met een aantal uitzonderingen. Op die manier wil de Europese Unie voor een groot stuk de financiering van de Russische oorlogsmachine een halt toeroepen. Wat betreft een embargo op gas met Rusland, liggen de kaarten veel moeilijker. Deze maatregel zou nog meer lidstaten raken omwille van hun afhankelijkheid van Russisch gas. Daarom wordt hier gekeken op de lange termijn. De Commissie stelde hiertoe een plan voor dat Europa in staat stelt om tegen 2027 volledig onafhankelijk te worden van Russisch gas. Voor ons als vakbond is het belangrijk dat bij dergelijke sancties ten aanzien van Rusland er voldoende aandacht is voor de economische en sociale gevolgen voor Europese werknemers. ■

Cédric Heylen

# Ontslag met betaling van een opzeggingsvergoeding

Indien een werkgever of een werknemer de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen zonder een te presteren opzeggingstermijn, dan moet hij een opzeggingsvergoeding betalen. In de Vrijuit van deze maand bespreken we de algemene principes over deze vorm van beëindiging van de arbeidsovereenkomst en welke elementen in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

## PRINCIPES

De partij die de overeenkomst voor onbepaalde tijd beëindigt zonder dringende reden of zonder de wettelijke bepalingen inzake opzegging in acht te nemen is gehouden de andere partij een opzeggingsvergoeding te betalen.

Zowel de werknemer als de werkgever kunnen dus de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd onmiddellijk beëindigen met betaling van een opzeggingsvergoeding.

Deze beëindigingswijze is ook mogelijk in de loop van de betekende opzeggingstermijn.

In tegenstelling tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met naleving van een opzeggingstermijn is de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met betaling van een opzeggingsvergoeding aan geen vormvoorwaarden onderworpen.

De beëindiging kan strikt genomen dan ook mondeling gebeuren.

De beëindiging met betaling van een opzeggingsvergoeding heeft onmiddellijk uitwerking en kan gebeuren tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Er is dus geen sprake van een verlenging of een verschuiving van de ingangsdatum.

Ook deze beëindigingswijze is net zoals de opzegging een onherroepelijke handeling. Dit heeft tot gevolg dat de partij die de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd hierop niet eenzijdig kan terugkomen.

## HOE WORDT DE OPZEGGINGSVERGOEDING BEREKEND?

De opzeggingsvergoeding is gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur

van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. Ze omvat niet enkel het lopend loon maar tevens de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

### Lopend loon

Onder het lopend loon wordt verstaan het loon waarop de werknemer gerechtigd is op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (*Hof van Cassatie 14 november 1994*).

Er moet dus geen rekening worden gehouden met eventuele loonsverhogingen of indexaties die dateren van na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (*Hof van Cassatie 3 april 1978*).

Voor werknemers die gedurende een zeer lange periode arbeidsongeschikt zijn, gebeurt de berekening niet aan de hand van hun laatst verdiende loon maar wel a.d.h.v. het loon dat zij zouden verdiend hebben op het ogenblik van de beëindiging (*Hof van Cassatie 17 mei 1982*).

Niet enkel het vast loon maar ook het variabel loon moet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

De arbeidsovereenkomstenwet bepaalt in haar artikel 39§1 expliciet dat wanneer het lopend loon of de voordelen verworven krachtens de overeenkomst geheel of gedeeltelijk veranderlijk zijn, voor het veranderlijke gedeelte het gemiddelde genomen wordt van de twaalf voorafgaande maanden of, in voorkomend geval, het gedeelte van die twaalf maanden tijdens hetwelk de werknemer in dienst was.

Indien een werknemer op datum van het ontslag geen recht meer had op de bonussen, ma-

ken deze echter geen deel uit van het lopend loon waarop de werknemer recht had op het ogenblik van ontslag en moeten zij niet mee opgenomen worden in de berekeningsbasis van de opzeggingsvergoeding. Het feit dat er bepaalde bonussen, verworven op basis van prestaties geleverd in het kader van een voorgaande functie, nog na het ontslag werden betaald en op de laatste loonfiche werden vermeld doen niet ter zake (*Arbeidshof Gent 12 februari 2021*). Deze uitspraak sluit naadloos aan bij het arrest van het Hof van Cassatie van 6 mei 2019.

Het Hof van Cassatie besliste dat de bepaling in de arbeidsovereenkomstenwet die stelt dat voor het veranderlijke gedeelte van het lopend loon het gemiddelde genomen wordt van de 12 voorafgaande maanden niet met zich meebrengt dat elk variabel loon of voordeel dat betaald werd in de 12 maanden voorafgaand aan het ontslag deel uitmaakt van het lopend loon op het ogenblik van het ontslag.

### Tijdelijk aangepast of ander werk omwille van arbeidsongeschiktheid

Wanneer een einde wordt gemaakt aan de arbeidsovereenkomst van een werknemer die arbeidsongeschikt is erkend overeenkomstig artikel 100 § 2 van de ziekteverzekeringswet en die met de toestemming van de adviserend geneesheer tijdelijk en met akkoord van de werkgever een aangepast of ander werk verricht, moet onder "lopend loon" worden verstaan het loon waarop de werknemer recht zou hebben gehad op basis van zijn arbeidsovereenkomst indien hij zijn arbeidsprestaties niet had aangepast (artikel 31/1 en artikel 39§2 Arbeidsovereenkomstenwet).



*Vermindering prestaties omwille van thematisch ouderschapsverlof*

De berekening van de opzeggingsvergoeding van werknemers in ouderschapsverlof moet gebeuren aan de hand van het voltijds loon (artikel 105 § 3 herstellwet houdende sociale bepalingen).

Die aanpassing in de wet is er gekomen ingevolge het arrest van het Hof van Justitie van 22 oktober 2009 dat oordeelde dat de berekening van de beschermingsvergoeding a.d.h.v. het deeltijds loon in strijd is met de ouderschapsverlof-richtlijn die bepaalt dat de op het ogenblik van de ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten ongewijzigd behouden moeten blijven tot het einde van dat verlof.

Indien een werknemer evenwel na het einde van het ouderschapsverlof verder vrijwillig deeltijds blijft werken, moet de berekening van de opzeggingsvergoeding niet op het voltijds maar op het deeltijds loon gebeuren (*Arbeidshof Brussel 21 april 2010*).

*Vermindering van prestaties omwille van thematisch palliatief verlof*

Het Grondwettelijk Hof stelt dat er sprake is van een schending van het gelijkheidsbeginsel wanneer een werknemer slechts recht heeft op een opzeggingsvergoeding op basis van het verminderde loon wanneer hij zijn arbeidsprestaties vermindert omwille van palliatief verlof.

Een werknemer die palliatief verlof opneemt, heeft immers redelijkerwijze een sterk affectieve band met de persoon wiens levenseinde nadert en kiest dus niet vrij voor dit verlof net zoals de arbeidsongeschikte werknemer die het werk deeltijds hervat niet vrij kiest voor een vermindering van zijn arbeidsprestaties.

Tevens heeft het palliatief verlof een zeer beperkte duur nl. maximaal 2 maanden zodat de berekening van de verbrekingsvergoeding moet gebeuren op het voltijds loon (*Grondwettelijk Hof 5 december 2013*).

*Vermindering van prestaties omwille van tijdskrediet*

De arbeidsgerichten oordelen meestal dat voor de berekening van de opzeggingsvergoeding voor een werknemer die zijn prestaties vermindert in het kader van tijdskrediet er rekening moet worden gehouden met het effectief verdiende deeltijdse loon en niet met het loon dat de werknemer zou verdienen mocht hij voltijds gewerkt hebben (*cf. onder meer Arbeidshof Antwerpen (afdeling Hasselt) 5 juni 2019, Arbeidshof Brussel 18 mei 2018, Arbeidshof Brussel 15 maart 2013, Arbeidshof Brussel 19 maart 2010, Arbeidshof Antwerpen 11 december 2007*).

Ook het Grondwettelijk Hof besliste reeds meermaals dat er geen sprake is van een schending van het gelijkheidsbeginsel zo een werkgever, wiens werknemers hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van tijdskrediet, het deeltijdse loon als basis neemt ter berekening van de opzeggingsvergoeding (*Grondwettelijk Hof 7 november 2019, 12 juli 2012, 15 december 2011, 10 november 2011, 8 mei 2008 en 13 maart 2008*).

Bij arrest van 22 juni 2020 oordeelde het Hof van Cassatie evenwel dat de berekening van de opzeggingsvergoeding van een ontslagen werknemer die halftijds werkte in het kader van tijdskrediet om voor haar zoon van jonger dan 8 jaar te zorgen, op grond van dat verminderd loon een discriminatie kan inhouden. Het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke arbeid belet immers de toepassing van bepalingen die verschillen behouden in de behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers, indien die verschillen in behandeling niet verklaard kunnen worden door objectief gerechtvaardigde factoren die vreemd zijn aan elke discriminatie op grond van geslacht. Het Hof van



Cassatie vernietigde dan ook het arrest van het Arbeidshof van Bergen om reden dat het oordeelde dat de opzeggingsvergoeding moet berekend worden op het deeltijds loon zonder eerst na te gaan of een groter aantal vrouwen dan mannen kiezen voor een vermindering van prestaties voor de zorg voor een kind jonger dan 8 jaar en of er een objectief te verantwoorden reden voor dit verschil in behandeling is.

De uitspraak van het Hof van Cassatie staat dus diametraal tegenover de eerdere uitspraken van het Grondwettelijk Hof.

Het is nu afwachten welke uitspraak de arbeidsgerichten zullen volgen. De kans is groot dat zij de stelling van het Hof van Cassatie zullen volgen. Het is niet onwaarschijnlijk dat de uitspraak van het Hof van Cassatie ook toepasbaar is op andere vormen van tijdskrediet en thematische verloven wanneer kan worden aangetoond dat een grotere groep vrouwen dan mannen gebruikmaakt van die systemen.

**Voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst**

De opzeggingsvergoeding omvat niet enkel het lopend loon maar ook de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst.

De hiernavolgende voordelen moeten overeenkomstig de rechtspraak in aanmerking worden genomen:

- het dubbel vakantiegeld zo het een bediende betreft
- de eindejaarspremie
- de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques
- de werkgeversbijdrage in de groepsverzekering
- de door de werkgever ten laste genomen verzekeringspremies voor hospitalisatie
- het privégebruik van de bedrijfswagen
- het privégebruik van een laptop en gsm
- tussenkomst van de werkgever in woon-werkverkeer
- de toekenning van aandelenopties
- ...

Komen niet in aanmerking voor opname in de opzeggingsvergoeding:

- kostenvergoedingen
- het vakantiegeld van de werknemer-arbeider
- werkkledij of de betaling van een vergoeding voor de aankoop en het onderhoud van werkkledij
- de lichting van aandelenopties
- ...

# Artificiële intelligentie in de verzekeringssector

Op 20 mei was de ACLVB gastheer van een studiedag rond artificiële intelligentie (AI) in de verzekeringssector en de gevolgen ervan voor de werkgelegenheid. Het initiatief was georganiseerd door de sociale partners van het paritair comité van verzekeringsondernemingen.



**A**rtificiële intelligentie (AI) boezemt werknemers angst in. Op de studiedag werd een panel van experts uit de academische wereld (KUL), consultants (Deloitte), digitale bedrijven (Penbox en The Wave) en bedrijven uit de sector (Belfius) gevraagd om een stand van zaken op te maken van AI in de verzekeringssector.

## RECHTSTREEKS CONTACT

Volgens experts is het op de klantendienst en de klachtendienst dat de grootste veranderingen te verwachten zijn. Die diensten werden reeds de invloed van digitalisering en outsourcing gewaar. Moeten we het ergste vrezen? Volgens de Belfius-expert zal rechtstreeks contact met klanten nooit verdwijnen. Hoezo? Ten eerste, vanwege het emotionele aspect, bijvoorbeeld bij rampen zoals de overstromingen in Wallonië, waren klanten meer gerustgesteld door contact met een persoon dan met een chatbot. Vervolgens, omdat de complexiteit van de situaties ervoor zorgt dat er vaak contact met de opdrachtgever nodig is om een dossier te kunnen beheren. Volgens de

expert is het vervangen van werknemers door robots geen onmiddellijke actualiteit, maar is er wel een meerwaarde aan kunstmatige intelligentie. Enigszins karikaturaal zouden we kunnen zeggen dat de eenvoudige zaken door de robots zullen worden afgehandeld, terwijl het personeel de complexe en interessante zaken zal blijven behandelen. De expert van Deloitte legde uit dat AI zal helpen bij de beslissing van de mens. Het is de kwaliteit van de dienstverlening die in de toekomst het verschil zal maken. Bedrijven zullen niet uitsluitend op chatbots kunnen inzetten.

## MIST ROND AI WEGNEMEN

Volgens een andere deskundige moet de mist rond kunstmatige intelligentie worden weggenomen, het verschil tussen wat nu al mogelijk is en wat niet, dient verduidelijkt te worden. Zo is het automatisch zoeken naar sleutelwoorden in documenten al een concrete toepassing die dossierbeheerders kan helpen bij hun werk, worden sommige schadeclaims voor auto's al op afstand beoordeeld en zullen andere innovaties in de toekomst een snellere dienstver-

lening en behandeling van klachten mogelijk maken. Als banen niet volledig zullen verdwijnen, zullen ze op zijn minst evolueren. Een totale automatisering is niet voor morgen. Als bewijs noemt de expert van Penbox het bedrijf Lemonade, dat de meest geavanceerde digitale verzekeraar ter wereld is, maar dat slechts 30% automatische verwerking realiseert en met financiële resultaten die lager zijn dan de markt, omdat zij moeite hebben risico's te vermijden. Dus ook hij is ervan overtuigd dat de interacties tussen de verzekeringsmaatschappij en haar klanten nooit 100% digitaal zullen zijn, de klant wil met mensen te maken blijven hebben. Maar kunstmatige intelligentie zal een impact hebben op de productiviteit. Volgens hem zal het personeel moeten worden opgeleid om al deze nieuwe beschikbare gegevens te analyseren.

## HOE ZIT HET MET DE WERKGELEGENHEID IN DE SECTOR?

Als, volgens een onderzoek van The Wave bij 17 verzekeringsmaatschappijen, 65% van de bedrijven verwacht dat kunstmatige intelligentie tot banenverlies zal leiden, dan is dat waarschijnlijk een langetermijnvisie. Volgens een raming op basis van een enquête die Assuralia in mei 2022 bij de aangesloten verzekeringsmaatschappijen heeft uitgevoerd, zal de verzekeringssector in de komende twaalf maanden 1 700 mensen aanwerven.

## VORMING? UITERAARD!

In zijn slotwoord concludeerde Thibaut Montjardin, nationaal sectoraal verantwoordelijke voor de verzekeringen: "Ik wil de titel van de presentatie van Penbox onthouden: 'mensen ondersteund door digitale technologie ten dienste van hun klanten'. Omdat werknemers altijd een belangrijke rol zullen blijven spelen

in de verzekeringsmaatschappijen. Waar we er vandaag niet zeker van zijn dat banen zullen verdwijnen, weten we op zijn minst dat ze zullen evolueren". En hij voegde eraan toe: "Op sectorniveau zullen we de nodige voorwaarden moeten scheppen om werknemers op te leiden zodat ze voldoen aan de verwachtingen van de banen van morgen. De opleiding van morgen,

nog meer dan vandaag, wordt een cruciale uitdaging voor onze sector. Er is op dit moment veel talent in de sector, we moeten het helpen groeien, zodat het kan blijven floreren binnen verzekeringsbedrijven."

Aan het eind van de dag hebben de vakbonden en Assuralia zich ertoe verbonden werknemers zo goed mogelijk te ondersteunen in hun evolu-

erende werkomgeving via de ontwikkeling van vormingen, begeleiding in het veranderingstraject en de implementatie van upskilling.

**Meer informatie over het opleidingsaanbod in de sector?** Bezoek de website [www.fopas.be](http://www.fopas.be) (fonds voor opleiding en competentieontwikkeling in de verzekeringssector). ■

## 50 jaar wet-Major !

**O**p 8 juni 1972 werd in het Belgisch Parlement de wet betreffende de havenarbeid gestemd, door elke havenarbeider beter gekend als de wet-Major.

Deze wet is kort en duidelijk: **niemand mag in de havengebieden havenarbeid laten verrichten door andere werknemers dan erkende havenarbeiders.**

Met deze wet werd de basis gelegd voor de uitbouw van een volwaardig en een sterk statuut voor elke havenarbeider dat nog steeds onverminderd van toepassing is tot op vandaag. De Belgische havens hebben steeds het voortouw genomen op het vlak van veiligheid, opleiding, sociale omkadering en arbeidsorganisatie. Mee hierdoor hebben we een reputatie opgebouwd die ver over de landsgrenzen heen gekend is: performante havens met een hoge productiviteit te danken aan de inzet en de vakbekwaamheid van onze havenarbeiders.

En toch was (en blijft ?) de wet-Major een doorn in het oog van een minderheid van werkgevers die de voorbije twee decennia dan ook alle registers open getrokken heb-



ben: zo vonden zij het nodig om aan te kloppen bij de hoogste Europese instanties in verwoede pogingen om de wet-Major, onze havenarbeidsorganisatie en het statuut van erkend havenarbeider onderuit te halen. Dankzij het gecoördineerd verzet van de havenarbeiders en hun vakbonden alsook door de verschillende protestacties doorheen Europa kregen we finaal de steun van

een meerderheid van Europarlementsleden waardoor tot tweemaal toe ingrijpende plannen van de Europese Commissie in 2003 en in 2006 weggestemd werden door het Europees parlement.

Ook via juridische weg werden de afgelopen jaren diverse pogingen ondernomen om de wet-Major in vraag te stellen. Zo heeft het Grondwettelijk Hof op 25 november 2021 een gunstig en zeer belangrijk arrest geveld waarbij het Hof stelt dat de verplichting om voor havenarbeid uitsluitend een beroep te doen op erkende havenarbeiders niet ingegeven is door de noodzaak om de veiligheid in de havengebieden te waarborgen en om arbeidsongevallen te voorkomen. Deze verplichting is bijgevolg grondwettig, aldus het Hof.

Tot hier een heel beknopt overzicht.

We blijven uiteraard zeer alert, want het kan niet uitgesloten worden dat er nog nieuwe aanvallen op de wet gelanceerd worden.

Maar op 8 juni 2022 vierden we vooral **50 jaar wet-Major!** ■

Erik Quisthoudt

## ETF steunt werknemers van low cost luchtvaartmaatschappijen



**O**p 23 mei greep een honderdtal militanten het 6de congres van ETF (European Transport Worker's Federation) in Boedapest aan om voor het Hongaarse parlement bijeen te komen. Hun doel was de arbeidsomstandigheden en lonen bij Wizz Air aan de kaak te stellen. Deze lagekostenmaat-

schappij eerbiedigt de vakbondsrechten en sociale rechten in Hongarije niet. De locatie was niet willekeurig gekozen. De ETF wilde immers de Midden- en Oost-Europese vakbonden bedanken en de dappere mannen en vrouwen steunen die trachten onafhankelijke vakbondsleden te zijn. ■



# Comé informeert, motiveert en inviteert!



**Comé, de vormingsdienst van de ACLVB, heeft voor het schooljaar 2022-2023 opnieuw een boeiend programma samengesteld. Maak gebruik van het leerzame aanbod, alle vormen zijn gratis voor leden!**

**L**aten we beginnen met een wist-je-datje: Comé staat voor 'Competent in Engagement!'. Om een syndicale rol op te nemen in je bedrijf heb je kennis nodig en dien je bepaalde vaardigheden te beheersen. Het is onze taak om je op weg te helpen en je te blijven ondersteunen. Het programma 2022-2023 biedt alvast voor elk wat wils!

## AFGEVAARDIGDEN

Wie als effectief of plaatsvervangend lid deel uitmaakt van de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of de Syndicale Delegatie, heeft de keuze tussen een aantal tweedaagse modules:

- de Belgische arbeidsmarkt anno 2022
- de invloed van Europese en internationale beslissingen op de Belgische regelgeving
- bedrijf en omgeving
- arbeidsongevallen en beroepsziekten
- cafetariaplannen
- externe communicatie

Heb je 1 mandaat, dan kan je voor 2 modules inschrijven. Heb je meerdere mandaten, dan kan je voor 4 modules inschrijven. De modules kunnen enerzijds met overnachting gevolgd worden in Genk, Mechelen en Gent en anderzijds zonder overnachting in Aalst, Antwerpen, Genk, Gent, Lier, Roeselare, Sint-Niklaas, Tienen en Vilvoorde. Hoe sneller je je keuze maakt, hoe zekerder je bent van een plaatsje. De inschrijvingen per module zijn beperkt tot 25 personen.

## WERKNEMERS

De grootste vorming is weggelegd voor werknemers: het maakt niet uit in welk bedrijf of welke sector je werkt! Elke werknemer is welkom op deze vorming. De eerste 3 dagen worden op een zestigtal plaatsen in Vlaande-



ren georganiseerd. Daarna kan je kiezen om de vorming af te sluiten met 1 provinciale dag of een tweedaagse in Oostende.

Ben je bovendien jonger dan 30? Dan wordt de vorming voor jou met 1 extra dag uitgebreid!

De thema's zijn algemeen, maar houden wel verband met je werkomgeving: welke invloed heeft het opnemen van tijds krediet op je pensioen? Is iedereen op de werkvloer werkelijk 'gelijk'? Hoe zeg ik op een assertieve manier mijn mening? Wat denk jij over de sociaaleconomische actualiteit? Een werkgever voor het leven: bestaat dat nog? Hoe ervaar jij de syndicale werking in je bedrijf? Welke soorten werkloosheid zijn er? Hoe werken we ergonomisch? Ben je in bepaalde gevallen beschermd tegen ontslag? Wat betekent 'omdenken'? Een heleboel vragen, waarop je na het volgen van deze opleiding het antwoord kent.

## WERKNEMERS UIT BEPAALDE SECTOREN

Werknemers uit bepaalde sectoren krijgen

vorming over thema's die specifiek voor de sector zijn. Dat geldt onder meer voor de non-profit, de bewakingssector, de metaalsector in Tienen, de Haven van Antwerpen, de scheikunde in Antwerpen, de Colruyt-groep, de bouwsector, de textielsector in West-Vlaanderen. Wil je zelf graag een vorming op maat van jouw sector, bespreek dat zeker met jouw bestendig secretaris.

## IEDEREEN

### Digitale units

Op de website vind je al heel wat webinars: digitale filmpjes van ongeveer 20 minuutjes, die de essentie van het thema weergeven. Ze zijn vrij te raadplegen. Eind 2022 zal ook het digitale leerplatform ontwikkeld zijn. Daarop zullen een 10-tal units staan: korte lessen (met oefeningen, testen, artikels,...) die je - waar en wanneer je wil - kan volgen als je over een login beschikt.

### Zonale infosessies

Regelmatig worden er in je eigen zone infosessies georganiseerd. Meestal 's avonds. Een ideale formule om achtergrondinformatie en duiding te krijgen bij een actueel thema en de uitgelezen kans om te netwerken.

## PRAKTISCH

Alle info over de vormen vind je op de website [www.comé.be](http://www.comé.be). Via deze website kan je ook inschrijven. Ik geef nog mee dat alle vormen gratis zijn voor ACLVB-leden en dat je kan gebruikmaken van Vlaams opleidingsverlof, betaald educatief verlof of syndicaal verlof.

**We hopen je te kunnen verwelkomen!** ■

**Katrien Allaert**

**HEELHUIDS DOOR DE EXAMENS?**

Zijn je examens achter de rug? Of heb je er nog enkele te gaan? Nog even doorbijten dan, FreeZbe wenst je extra veel goede moed voor de laatste loodjes. Hopelijk kan je daarna genieten van een lange, zorgeloze vakantie. Toch herexamens aan je been? Begin de blokperiode voor je tweede zittijd met een propere lei: maakt tijdig een nieuwe planning op aan de hand van de FreeZbe Examenplanner. Die kan je downloaden op [www.freezbe.be/download-onze-examenplanner](http://www.freezbe.be/download-onze-examenplanner). Slim plan!

**BINNENKORT AAN HET WERK ALS STUDENT OF SOLLICITEREN VOOR JE EERSTE ECHTE BAAN?**

Eenmaal de examens gedaan zijn, eventjes chillen? Misschien is er dan die studentenjob, hoe moet het daarmee? Of ben je afgestudeerd en moet je van alles in orde brengen, een cv maken, solliciteren, ...?

FreeZbe helpt je! Wij kunnen je heel wat inlichtingen geven en je begeleiden. En als student hoef je daar zelfs niets voor te betalen! Neem alvast een kijkje op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be). Je vindt er uitgebreide basisinformatie voor jobstudenten en schoolverlaters. Bijkomende vragen? Aarzel niet en contacteer FreeZbe!

**WIN EEN GRATIS JBL GO3 DRAADLOZE BLUETOOTH MINI SPEAKER!**

Wanneer je lid wordt in juli of augustus, maak je kans op een van onze vele JBL GO3 draadloze bluetooth mini speakers!

**Kijk op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be) en sluit je aan!**

Lid worden van FreeZbe is gratis voor studenten (jonger dan 25). Je lidmaatschap levert je enkel voordelen op! Ontdek het allemaal op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be).

# VRAAG HET AAN



e-mail [freezbe@aclvb.be](mailto:freezbe@aclvb.be)  
tel. 02 509 16 13

**Volg ons**

-  [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be)
-  [facebook.com/ilikefreezbe](https://facebook.com/ilikefreezbe)
-  [freezbeaclvb](https://instagram.com/freezbeaclvb)
-  [FreeZbe-ACLVB](https://twitter.com/FreeZbe-ACLVB)
-  [ACLVB Jongeren-Freezbe](https://www.linkedin.com/company/ACLVB-Jongeren-Freezbe)

## E-teams Antwerpen en Gent trokken eropuit



E-team Antwerpen ging wandelen in het Peerdsbos.

**D**onderdag 12 mei was een prachtige lentedag, ideaal voor **E-team Antwerpen** om te gaan wandelen langs de Laarse Beek in het Peerdsbos te Brasschaat. Met 25 actieve senioren van het E-team en onder het toezien van voorzitter Walter Goormans, werd dit weer een plezierige namiddag. Walter gaf ook geschiedkundige toelichting. Na de inspanning kwam de ontspanning, met een drankje op het terras van de bostaverne De Melkerij.

*Ben je 55-plusser en wens je op de hoogte gehouden te worden van de activiteiten van*

*E-team Antwerpen? Stuur dan een mailtje naar [goormans.walter@gmail.com](mailto:goormans.walter@gmail.com) of [albert.pynenborg@telenet.be](mailto:albert.pynenborg@telenet.be) of [annita.van.huffelen@skynet.be](mailto:annita.van.huffelen@skynet.be) of bel Martyn Roctus op het nr. 03 828 16 69. ■*

**E-team Antwerpen**

**E-Team Gent** trok dan weer naar Nederland voor een 3-daags bezoek rond het IJsselmeer. "Onze eerste halte hielden we in Noord-Holland. We bezochten er de Zaanse Schans. Op dag 2 bezochten we de Orchideeën Hoeve in Luttelgeest. In de namiddag reden we richting Giethoorn voor een boottocht door het Hollands Venetië. Dag 3 reden we naar Amsterdam, waar we startten met een boottocht op de grachtengordel. De gids liet ons daarna enkele merkwaardige plekjes zien die ons tot aan De Dam en het Koninklijk Paleis brachten.

Mee door het prachtige weer en een gepassioneerde gids was de hele reis een echt succes. Het heeft ons de moeilijke coronatijd doen vergeten. En we weten nu ook: in Nederland is veel, veel water."



Groeten uit Nederland vanwege E-team Gent.

Staat nog op het programma: bezoek aan het Nike-distributiecentrum in Laakdal op 6 september

*Ben je ouder dan 55 en wens je in de toekomst uitgenodigd te worden voor de activiteiten van het ACLVB E-Team Regio Gent? Aarzel dan niet en neem contact op met Monique Van Rijssseghem op het nr. 0477 19 04 80 of per e-mail naar [monique.vanrijssseghem@skynet.be](mailto:monique.vanrijssseghem@skynet.be)*

**Monique Van Rijssseghem**

# Telewerken als mobiliteitsoplossing?



**Nu zelfs ons intersyndicaal forum 2022 via videoconferencing moest georganiseerd worden, leek het ons bij BRISE een geschikt moment om stil te staan bij het thema telewerk, en de directe en indirecte weerslag op het milieu, de mobiliteit, de stadsplanning en op het welzijn van de werknemers.**



**T**elewerken maakt sinds enkele jaren deel uit van het leven van werknemers en werkneemsters in bepaalde sectoren. Tijdens de coronacrisis moest er om veiligheidsredenen overal waar mogelijk verplicht getelewerkt worden. Plots hebben velen kennis gemaakt met telewerk. Deze ervaring blijkt een keerpunt te zijn voor heel wat ondernemingen; tal van werknemers blijven na de coronacrisis van thuis uit werken, of toch gedeeltelijk.

## VLOTTERE VERKEERSDOORSTROMING

In de periodes van verplicht of aanbevolen telewerk kon vastgesteld worden dat er een

vlottere doorstroming was in het verkeer, dat men minder (lang) op weg was.

Sabine Gelaes en Christophe Pauwels van de FOD Mobiliteit en Annelies Develtere van Vias hebben ons tijdens het forum de conclusies van verschillende onderzoeken inzake mobiliteit en de federale diagnostiek woon-werkverkeer 2017 voorgesteld. Daaruit blijkt dat telewerk de woon-werkverplaatsingen doet afnemen, evenals de gemiddelde afgelegde afstand, en de verkeersveiligheid in de stad verbetert. Die positieve impact moet wel enigszins gerelativeerd worden, heel wat mensen leggen bijkomende verplaatsingen af, bijvoorbeeld om kinderen naar school of

naar activiteiten te brengen, enz.

Uit beide tussentijdse bevindingen bleek ook duidelijk dat om het effect van telewerken op de mobiliteitspositie te beïnvloeden, een beleid moet worden gevoerd dat gericht is op een betere modale en temporele spreiding van de verplaatsingen.

## NIEUWE GEWOONTES

Telewerken impliceert vaak een verandering van werkgewoonten. Volgens Cédric Leterme, onderzoeker bij Greesa, houdt de digitalisering van arbeid vier grote risico's in:

- de milieukosten in alle stadia van de levenscyclus van digitale instrumenten. De



fabricage van terminals vreet grondstoffen en energie, het gebruik van die terminals is zeer energie-intensief, evenals de geringe mate van recyclage van elektronisch afval, dat vaak wordt begraven, verbrand of geëxporteerd naar ontwikkelingslanden

- afhankelijkheid van de digitale reuzen
- toezicht en algoritmisch beheer
- het verhoogd risico op cyberaanvallen, aangezien thuiswerk vaak minder goed beschermd is tegen computervirussen en kwaadwillige acties van cybercriminelen, waardoor telewerk een toegangspoort wordt tot bedrijfsnetwerken

### DE '15 MINUTEN'-STAD

Veel bedrijven die structureel en/of intensief zijn gaan telewerken, hebben hun totale kantoorruimte verkleind. Hele verdiepingen, gebouwen en zelfs buurten dreigen te worden leeggehaald. Om te voorkomen dat het kankergezwellen worden, dient de stad opnieuw te worden uitgevonden en moeten er oplossingen worden gezocht voor de herbestemming van leegstaande kantoren ten voordele van dienstenstructuren (kinderopvang, onderwijs, buurtzorg, enz.), betaalbare huisvesting, nieuwe vormen van economie, enz.

Het is in deze context dat BRAL (stadsbeweging die ijvert voor een duurzaam Brussel) het concept van de '15 minuten'-stad heeft voorgesteld als een toekomstscenario voor telewerken. In dat concept bevat het centrum van het dagelijkse leven alle essentiële voorzieningen en diensten binnen een afstand van 15 minuten lopen of fietsen. Het concept is echter niet ideaal voor iedereen, men moet zich bewust zijn van ongelijkheden die verband houden met de buurt, het soort huisvesting. En natuurlijk kan men onmogelijk over telewerk spreken zonder rekening te houden met de werkne(m)st(ers).

### GENDERKWESTIE

Na een bondig overlopen van de regels die van toepassing zijn inzake telewerk en cao 85, toonde Dominique De Vos van de Vrouwenraad ons, aan de hand van verschillende internationale en nationale sociologische studies aan dat telewerk door vrouwen en mannen niet op dezelfde manier wordt ervaren. Deze onderzoeken hebben elementen aan het licht gebracht die door de pandemie nog zijn versterkt:



- meer gezinstaken en -verantwoordelijkheden voor vrouwen
- onevenwicht in het delen van woonruimte
- vermoeidheid, stress, pesterijen
- meer banenverlies voor vrouwen
- een grotere mentale belasting voor vrouwen, vooral moeders
- een verhoogd risico op huiselijk geweld

### WELZIJN BIJ TELEWERK

De invoering van telewerk gebeurt niet onbezonnen. Welzijn op het werk, en dus ook bij telewerk, blijft tot de verplichtingen van de werkgever behoren. De werknemersvertegenwoordigers zijn er om daarover te waken. Lydia Palomo Lopez en Géraldine De Ruyter, preventieadviseurs bij Idewe, hebben de voorwaarden op een rijtje gezet waaraan voldaan moet worden om het welzijn van telewerkers te kunnen respecteren. Deze voorwaarden hebben te maken met:

- organisatie van het werk: bedrijfscultuur, collegialiteit tussen collega's, wederzijds vertrouwen, voldoende mate van zelfstandigheid en vrijheid, een werklast die niet te licht en niet te zwaar is, een duidelijk beleid inzake het verzenden van e-mails, telefoongesprekken, het combineren van werk- en privéleven (recht om zich af te zonderen, scheiding van woon- en werkruimte, afba-

kening van de werktijden ...), enz.

- de inhoud van het werk, het is van belang dat de werknemer weet wat er van hem/haar verwacht wordt, dat de taken goed omschreven zijn.
- werk- en leefomstandigheden: werkplekken, beschikbaarheid, technische ondersteuning, permanente vorming, veiligheid, ergonomie, internetverbinding, luchtkwaliteit, aangepaste temperatuur, verlichting, enz.
- interpersoonlijke verhoudingen: contacten met collega's onderhouden, nieuwe collega's verwelkomen en integreren, enz.

Tot besluit kunnen we stellen dat telewerk niet onschuldig is, er zijn positieve en negatieve aspecten. Het is niet geschikt voor alle jobs of voor alle medewerkers.

Voor de werknemersvertegenwoordigers is een belangrijke rol weggelegd: zij hebben de mogelijkheid te onderhandelen over een degelijke cao voor de betrokken werknemers, rekening houdend met alle aspecten die tijdens het forum zijn besproken. Zij moeten er ook op toezien dat de werkgever het welzijn van de werknemers en de wettelijke voorschriften in acht neemt. ■

Yael Huysse

# Mantelzorg verlenen als werkloze

## WAT BEDOELT MEN MET MANTELZORG?

Met 'mantelzorg' worden 3 mogelijke vormen van zorg bedoeld:

- palliatieve zorg
- zorg aan een zwaar ziek gezinslid of een zwaar zieke bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad
- zorg aan een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar

Het is echter wel zo dat men erop toeziet dat voor eenzelfde situatie slechts een vrijstelling wordt toegekend aan 1 werkloze.

## WIE KOMT ER IN AANMERKING VOOR EEN VRIJSTELLING MANTELZORG?

Wie mantelzorg omwille van *palliatieve zorgen* wil aanvragen, kan bij ACLVB het aanvraagformulier C90 indienen voor om het even welke persoon. De nood aan palliatieve zorg moet wel blijken uit de verklaring van de behandelend geneesheer van de zorgbehoevende op dit formulier C90.

Palliatieve zorg betreft elke vorm van bijstand (medisch, sociaal, administratief en psychologisch) en verzorging van personen die lijden aan een *ongeneeslijke ziekte* en die zich in een *terminale fase* bevinden.

Je kan de vrijstelling verkrijgen voor een periode van minimum 1 en maximum 2 maanden per persoon die palliatieve zorg nodig heeft. Indien je de vrijstelling voor slechts 1 maand hebt aangevraagd, kan je ze nadien op dezelfde wijze verlengen met 1 maand.

Zodra de situatie op basis waarvan de vrijstelling werd toegekend, verandert door een onvoorziene gebeurtenis, kan je de vrijstelling vroegtijdig stopzetten, zelfs indien de minimumduur van 1 maand nog niet is afgelopen. Het feit dat de situatie niet meer bestaat, belet je echter niet om de vrijstelling tot het einde van de gevraagde periode te behouden.

*Voorbeeld:*

*Je vrijstelling werd goedgekeurd voor de periode 06.06.2022 tot 03.07.2022. Op 11.06.2022 overlijdt de persoon aan wie je de mantelzorg verleent. Je kunt ervoor kiezen om de vrijstelling vanaf ten vroegste 11.06.2022 stop te zetten of je kan de vrijstelling tot de oorspronkelijke einddatum 03.07.2022 behouden.*

Wie mantelzorg wil aanvragen om te *zorgen voor een zwaar ziek gezinslid of een zwaar zieke bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad*, kan het formulier C90 indienen bij ACLVB. Op dit formulier moet de behandelend geneesheer attesteren dat de sociale, familiale of mentale zorg noodzakelijk is voor het herstel.

*Een belangrijke voorwaarde voor deze vrijstelling is dat je met deze persoon onder één dak woont.* Echter, er zijn enkele situaties die worden gelijk gesteld met 'onder één dak wonen'. Namelijk wanneer het gezinslid tijdelijk om beroepsredenen een andere verblijfplaats heeft of wanneer het gezinslid gevangengezet, geïnterneerd of in een instelling voor geesteszieken geplaatst is. Deze gelijkstelling geldt enkel tijdens de eerste 12 maanden.

Met een bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad bedoelt men je partner waarmee je wettelijk samenwoont of je (klein)kind, je vader/moeder, je grootvader/grootmoeder, je broer/zus.

Ook de aanverwanten tot en met de tweede graad van je echtgeno(o)t(e), worden aanvaard als familieleden van jou in deze situatie.

Wie mantelzorg wil aanvragen voor de *zorg aan een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar*, moet een attest van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Personen met een Handicap waaruit de nood aan deze zorg blijkt, bij het aanvraagformulier C90 voegen en dit aan ACLVB bezorgen.

Zowel de vrijstelling om te zorgen voor een zwaar ziek gezinslid of een zwaar zieke bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad, als de vrijstelling voor de zorg aan een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar, kan je verkrijgen voor een periode van minimum 3 en maximum 12 maanden.

De vrijstelling kan daarna opnieuw verlengd worden. Bovendien kan deze verlenging meermaals gebeuren. Een lopende vrijstellingsperiode kan ook vroegtijdig beëindigd worden, wanneer de feitelijke situatie op basis waarvan ze werd toegekend door een onvoorziene gebeurtenis niet langer bestaat. Het feit dat de situatie niet meer bestaat, belet ook hier niet dat je de vrijstelling tot het einde van de gevraagde periode behoudt.

Opgelet, want de samengevoegde totale duur aan vrijstellingen omwille van de zorg voor een zwaar ziek gezinslid of een zwaar zieke bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad EN de zorg aan een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar is *beperkt tot 48 maanden*.

*Voorbeeld:*

*Je genoot een vrijstelling voor de zorg voor een gehandicapt kind van 01.06.2015 tot en met 01.09.2018. Je maakte in het verleden ook gebruik van de vrijstelling voor de zorg van een zwaar ziek gezinslid van 01.04.2020 tot en met 31.08.2020. Aangezien je 44 maanden vrijstelling hebt opgenomen, heb je nu nog maximum 4 maanden vrijstelling over.*

## WELK DAGBEDRAG KRIJG JE GEDURENDE DE VRIJSTELLINGSPERIODE?

Wie de vrijstelling voor palliatieve zorgen heeft, zal 13,02 euro per dag ontvangen gedurende de periode van de vrijstelling.

Wie een vrijstelling heeft voor de zorg aan een zwaar ziek gezinslid of een zwaar zieke bloed- of aanverwant tot en met de 2de graad OF voor de zorg aan een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar ontvangt 13,02 euro gedurende de 24 eerste maanden van de vrijstelling. Vanaf de 25ste maand zakt het bedrag naar 10,57 euro per dag.

De vermelde bedragen gelden vanaf 01.05.2022 en worden geïndexeerd. Echter, als je normale dagbedrag van je uitkering lager is dan het dagbedrag voor mantelzorg, zal je je normale dagbedrag verder blijven ontvangen.

## WAT WIJZIGT ER GEDURENDE DEZE PERIODE VAN VRIJSTELLING?

Als je vrijstelling wordt goedgekeurd, moet je niet meer ingeschreven zijn als werkzoekende en bijgevolg moet je niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je een voorgestelde dienstbetrekking weigeren.

Als je gebruikmaakt van de elektronische controlekaart, kan je dit verder blijven gebruiken.

Deze elektronische controlekaart is beschikbaar via de portaal van de sociale zekerheid ([www.socialsecurity.be/burger](http://www.socialsecurity.be/burger)) of via de website van ACLVB (<https://www.aclvb.be/nl/elektronische-controlekaart-volledige-werkloosheid>).

Echter, als je de papieren controlekaart gebruikt, zal je van je plaatselijk ACLVB-kantoor een papieren controlekaart C3C ontvangen om te gebruiken gedurende de periode van de vrijstelling.

#### WAT MOET JE ONDERNEMEN AAN HET EINDE VAN DE VRIJSTELLING?

Contacteer tijdig je ACLVB-kantoor wanneer de einddatum van je vrijstelling nadert. Een eventuele verlenging van de vrijstelling moet vooraf door jou en ACLVB worden ingediend bij het werkloosheidsbureau van RVA.

Wanneer de vrijstelling afloopt en je verder werkloos blijft, heb je 8 kalenderdagen de tijd om je in te schrijven bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Afhankelijk van je woonplaats is dat VDAB, ACTIRIS, FOREM of ADG.

Als je gebruikmaakt van een papieren controlekaart, zal je vanaf nu de controlekaart C3A (terug) moeten gebruiken. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling



## Fiscale fiche niet ontvangen?

### RAADPLEEG "MIJN WERKLOOSHEIDSDOSSIER"

Ik ben (tijdelijk) werkloos geweest in 2021 en ik moet mijn belastingbrief invullen.

Het invullen van de belastingbrief komt er, zoals elk jaar, weer aan. Dat kan op papier, via de elektronische aangifte Tax-on-web of je kan een vereenvoudigde aangifte toegestuurd krijgen die je moet nakijken.

**In ieder geval heb je hiervoor je fiscale fiche nodig.**

**Krijg ik deze fiscale fiche automatisch toegestuurd?**

**Nee, niet automatisch.**

- Als de ACLVB van jou een geldig e-mailadres heeft, dan kreeg je een mail met de link naar 'Mijn werkloosheidsdossier'. Daar kan je de fiscale fiche terugvinden en raadplegen.
- Je fiscale fiche kan ook met de post verstuurd worden. Dat is sowieso het geval als je geen mail hebt ontvangen. De fiscale fiche werd dan vanaf de tweede helft van april met de post verstuurd.
- De fiscale fiche kan ook geraadpleegd worden in de elektronische

aangifte van Tax-on-web via de online hulp, maar we raden je toch aan de fiscale fiche voor je (tijdelijke) werkloosheid te raadplegen in 'Mijn werkloosheidsdossier' van de ACLVB. Kijk op [mwd.aclvb.be](http://mwd.aclvb.be).

Hier kan je ook het bedrag van je lidgeld terugvinden voor het aantal dagen dat je werkloos was. Dit bedrag kan je in mindering brengen van je werkloosheidsuitkeringen.

*Voorbeeld:*

De fiscale fiche vermeldt 51,30 euro aan vakbondsbijdrage en volgens je fiscale fiche heb je in 2021 3000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen, dan vul je bij de belastingaangifte 2948,70 euro in (3000 – 51,30).

Heb je toch niets ontvangen en heb je hier vragen over, contacteer dan je secretariaat. Onze collega's helpen je graag verder. De contactgegevens van je secretariaat vind je op onze website [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)



# Prettige vakantie!



**Nog op zoek naar een vakantieplekje?**  
Boek je budgetvriendelijk verblijf  
op [www.cazura.be](http://www.cazura.be)!

Vrije visie, eigen stem

