



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Succesvol versoepelen in alle veiligheid

**In dit nummer:**

De sociale zekerheid, economische en sociale reddingsboei | Verlenging tijdelijke werkloosheid corona tot 31 augustus | Corona-ouderschapsverlof om tijdens de grote vakantie voor het kroost te zorgen | Vermindering van de bedrijfsvoorheffing op uitkeringen tijdelijke werkloosheid

# INHOUD

## Coronamaatregelen 4

De regering aanvaardde het akkoord van de sociale partners rond de verlenging van sommige crisismaatregelen tot 31 augustus, waaronder de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en de bevroering van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen.

## Dankjewel, sociale zekerheid! 6

Nog maar eens toont een crisis het belang van het Belgisch socialezekerheidsstelsel aan. "Een beleid met opnieuw besparingen in de sociale zekerheid kan écht niet", waarschuwt de ACLVB.

## Vakantiedagen 12

Kan ik om het even wanneer mijn vakantiedagen opnemen? Mag mijn werkgever vakantiedagen opleggen? Kan ik vastgelegde verlofdagen annuleren? Of vakantiedagen overdragen naar het volgend jaar?

## Sociaal Europa 17

Om de impact van de pandemie op de arbeidsmarkt te beperken, heeft de Europese Commissie de instelling van een tijdelijke Europese werkloosheidsverzekering voorgesteld.

## Tijdelijke werkloosheid voor artiesten 22

Massa-evenementen afgelast tot eind augustus, wat betekent dat voor artiesten en medewerkers van die evenementen? De regering voorziet in een vangnet.



## Slagen in de versoepeling

De Generieke Gids om de verspreiding van Covid-19 op het werk tegen te gaan vormt de onderhandelingsbasis voor de terugkeer naar het werk. Elke sector, elk bedrijf past de veiligheidsvoorschriften toe binnen zijn specifieke context. Het vervoer per bestelbusje van een groep arbeiders naar een bouwterrein, de omgang met kinderen in het onderwijs, het desinfecteren van kledij in modeboetieks, het contact met klanten en collega's, enz. vergen bijzondere maatregelen, zoals nieuwe handelingen en beschermingsmateriaal, maar ook de aanpassing van de uurroosters, de uitbreiding van telewerk, ...

We moeten er alles aan blijven doen om de verspreiding van het virus tegen te gaan. Dat is onze persoonlijke verantwoordelijkheid, zowel op het werk als in ons privéleven.

## VRIJUIT

VERSCHEIJNT 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, Maïté 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.

# Iedereen essentieel



**H**et was een heus dilemma voor vakbondsmensen toen de regering de sociale partners vroeg de lijst van essentiële sectoren te verfijnen die ze had opgesteld, de sectoren waarvan de bedrijven moesten blijven draaien gedurende de gezondheidscrisis.

Voor ons zijn alle werknemers en alle werkneemsters essentieel in een samenleving zoals wij die zien, welk beroep ze ook uitoefenen.

In meer of mindere mate voelen we allen mettertijd de behoefte om nieuwe kleren aan te schaffen, een filmavond mee te pikken, een kappersbeurt (nou ja, slecht voorbeeld misschien), een restaurantbezoek, een muziekfestival, of om een sport te beoefenen of met vakantie te gaan.

De regering heeft getracht een onderscheid te maken tussen enerzijds volksgezondheid en anderzijds de vrijwaring van de economische activiteit. Niet alle werknemers en sectoren werden op dezelfde manier behandeld. In de gezondheidszorg, het transport, de voedsel- en drankproductie, de distributie, de bewaking, de media, bij de politie, de brandweer ... moest soms stevig aangedrongen worden opdat de werkneem(st)ers van de nodige bescher-

mingsmiddelen zouden voorzien worden.

Heel wat werknemers zijn intussen van thuis uit blijven verder werken, opdat de bedrijven zouden kunnen blijven doordraaien, opdat er geld in de staatskas zou blijven vloeien, opdat de werklozen zo snel mogelijk zouden uitbetaald worden.

Andere werknemers waren veroordeeld tot tijdelijke werkloosheid; tot zelfs volledige sectoren hebben het gevoel 'opgeofferd' te zijn geweest of minstens toch in de kou gelaten. Horeca, cultuur, sport, toerisme zijn de laatste domeinen die gefaseerd heropstarten in omstandigheden die niet altijd compatibel zijn met de financiële rendabiliteit. Hoeveel verenigingen, ondernemingen, clubs zullen de langer wordende crisis overleven? Hoeveel jobs dreigen te verdwijnen?

De overheden hebben de verantwoordelijkheid om niemand op te offeren, noch de betrokken werknemers en werkneemsters, noch de gebruikers van hun producten en diensten die wij allen zijn. Ik herhaal het: enkel de solidariteit zal ons toelaten de coronacrisis te overwinnen en de schade te beperken. In de Belgische samenleving hangen we allemaal van elkaar af. De sociale zekerheid, de subsidies, de fiscaliteit ... de hefbomen van de staat zijn legio. In 2008

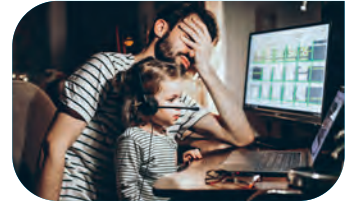
is de staat heel wat giganten in de financiële sector te hulp geschoten toen die het slachtoffer waren van vernietigende commerciële praktijken. Vandaag moet de overheid de solidariteit laten gelden om de jobs binnen sectoren in moeilijkheden te redden.

Het werkgeversfront wil de door de crisis gederfde winst inhalen door de flexibiliteit ruimschoots te doen toenemen. Verhoging van het aantal overuren, uitstel van de zomervakantie, uitbreiding van de nachtarbeid ... terwijl een van de thema's in onze campagne voor de sociale verkiezingen precies het verlagen van de arbeidsdruk was! Dat was voor de lockdown. Volgens de ACLVB biedt de arbeidsreglementering voldoende mogelijkheden voor de flexibilisering van de uurroosters, zonder dat daar nog zaken moeten aan toegevoegd worden. De sociale partners hebben het overleg vergeten tijdens de crisis. We zouden het ten zeerste appreciëren als de partijen laten zien de uitdaging aan te kunnen, door snel een regering te vormen die gaat voor een meer sociaal beleid. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter



# Coronamaatregelen verlengd tot eind augustus



Het corona-ouderschapsverlof en het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht werden verlengd tot eind augustus.

**V**akbonden en werkgevers in de Groep van 10 hadden een akkoord bereikt omtrent de verlenging tot en met 31 augustus van een aantal crisismaatregelen, zoals de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en de bevroering van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen. De regering heeft het akkoord aanvaard en nam ook bijkomende maatregelen om de impact van de crisis te verzachten. Nu het aantal coronaslachtoffers in dalende lijn zit, trachten bedrijven en werknemers de economische machine weer aan te zwengelen, met de hulp van de overheid. Hoewel we ons ten zeerste bewust zijn van de noodzaak om terug rijkdom te genereren zodat die kan verdeeld worden onder de burgers, blijft de gezondheid van de werknemers en van de bevolking onze prioriteit. Nog niet iedereen zal dus meteen weer aan het werk gaan en al zeker niet in om het even welke omstandigheden.

## IN AFWACHTING VAN 15 JUNI

Dit akkoord van 28 mei kan bekeken worden als een tussentijds akkoord. De G10 heeft zich geëngageerd om tegen 15 juni een volgend pakket aan maatregelen overeen te komen. Dit pakket zal naar alle waarschijnlijkheid ook nieuwe maatregelen bevatten. Vermits deze Vrijuit werd afgesloten op 10 juni, verwijzen we je voor de actueelste informatie naar onze website [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).

Het akkoord van 28 mei omvat de volgende maatregelen, die aangehouden worden tot en met 31 augustus 2020:

- De verlenging van het systeem van *tijdelijke werkloosheid wegens overmacht* tot en met 31.08.2020, met inbegrip van alle maatregelen ten voordele van werknemers en werkgevers.
- De verlenging van het *corona-ouderschapsverlof* tot en met 31.08.2020.
- Het recht op en het niet-verminderen van de uitkering voor tijdelijk werkloze werknemers met een *activiteit als zelfstandige of loontrekende* in bijberoep tot en met 31.08.2020.
- De *bevroering van de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen* tot en met 31.08.2020 (inclusief neutralisering inscha-

kelingsuitkeringen + neutralisering referentieperiode artiesten).

- Het behoud van *75% van de uitkering tijdelijke werkloosheid* met loon in de *land-, tuin- en bosbouwsectoren* tot en met 31/08/2020.

De regering heeft daar enkele maatregelen aan toegevoegd, met name:

- de btw-verlaging naar 6% in de horeca tot het eind van het jaar (behalve op alcoholische dranken)
- de verlenging van de tijdelijke economische werkloosheid tot het eind van het jaar in de sectoren in moeilijkheden (horeca, cultuur, ...), waarop ook de sociale partners hadden aangedrongen
- de toekenning van een maandelijkse premie van € 50 gedurende 6 maanden (dus € 300 in totaal) voor gerechtigden op bijstandsuit-

keringen

- een cadeaucheque van € 300 die werkgevers kunnen toekennen aan hun werknemers
- In verband met die laatste cheque hoopt de ACLVB dat achter de nobele bedoeling om de economie weer aan te zwengelen via de huishoudelijke consumptie, er geen nieuwe uitholling van de inkomsten voor de sociale zekerheid schuilgaat. Er zullen socialezekerheidsbijdragen op dat bedrag moeten betaald worden. Vanuit een rechtvaardigheidsprincipe rekent de ACLVB er wel op dat over de toekenning van die € 300 zal onderhandeld worden op het niveau van de sector of de onderneming. Zoveel mogelijk werknemers en werknemers moeten er kunnen van genieten opdat de maatregel daadwerkelijk een effect op de economie zou hebben. ■

## VERLAGING BEDRIJFSVOORHEFFING OP TIJDELIJKE WERKLOOSHEID NAAR 15%

**D**e verlaging van de bedrijfsvoorheffing naar 15% voor uitkeringen tijdelijke werkloosheid lijkt op het eerste gezicht goed nieuws, maar kan zuur opbreken bij de eindafrekening in 2021.

Heel wat mensen die nu door de coronacrisis tijdelijk werkloos zijn geworden, hebben met ontzetting vastgesteld dat de werkloosheidsvergoedingen en aanvullende vergoedingen (RVA + eventueel sector + eventueel bedrijf) onderworpen zijn aan een bedrijfsvoorheffing tegen een tarief van 26,75%. Niet meteen bevorderlijk om het eind van de maand te halen als je het zonder loon moet doen.

Een nieuw wetsontwerp verlaagt nu de bedrijfsvoorheffing voor uitkeringen tijdelijke werkloosheid van 26,75% naar 15%, en dat vanaf 1 mei 2020 tot 31 december 2020.

Goed nieuws dus? Het is toch opletten geblazen: dit is slechts een voorheffing. Dat betekent dat de overheid voorlopig minder voorschot vraagt op de eindbelasting. De uit-

eindelijke aanslagvoet zal in de meeste gevallen veel hoger liggen dan 15%, vaak tussen 30% en 50%.

Werkloosheidsuitkeringen hebben een lagere belastingvermindering (in vergelijking bijvoorbeeld met ziekte-uitkeringen of pensioenen). Ben je enkele weken of maanden tijdelijk werkloos en heb je de rest van het jaar gewoon gewerkt, dan geniet je niet langer van de belastingvermindering als je meer dan 30.000 euro of meer belastbare inkomsten hebt. De werkloosheidsuitkering wordt dan belast als een gewoon loon, aan een tarief dat doorgaans hoger is dan de ingehouden voorheffing van 15%.

Deze eindbelasting hangt af van een resem factoren, zoals andere beroepsinkomsten (het loon) maar ook belastingverminderingen zoals leningen, kinderen ten laste en dergelijke. Wees er maar zeker van: voor veel mensen betekent een verlaging van 15%, een hogere eindbelasting in juli 2021. Een gewaarschuwd burger is er twee waard ... ■

# Corona-ouderschapsverlof, iets voor jou?



**H**et corona-ouderschapsverlof biedt werknemers de mogelijkheid om zelf hun jonge kinderen op te vangen. Het wordt niet aangerekend op de maximale duur van het 'gewone' ouderschapsverlof.

## Het corona-ouderschapsverlof in een notendop

- voor werknemers met kind(eren) jonger dan 12 jaar (21 jaar voor een gehandicapt kind\*)
- geldt ook voor adoptie- en pleegouders
- anciënniteitsvoorwaarde: minstens 1 maand verbonden zijn door arbeidsovereenkomst
- arbeidsprestaties verminderen met ½ (voor wie minstens ¾ werkt) of met 1/5 (enkel voor voltijdsen); volledige onderbreking is niet mogelijk
- op te nemen in de periode van 01.05.2020 t.e.m. 30.06.2020. Intussen ging de superkern akkoord met de verlenging van het corona-ouderschapsverlof tot en met 31.08.2020.

- aan te vragen bij werkgever, ten minste 3 werkdagen op voorhand
- akkoord van werkgever is vereist (binnen de 3 werkdagen na aanvraag), corona-ouderschapsverlof is geen recht
- aanvraag voor uitkering indienen bij RVA
- wie nu al 'gewoon' ouderschapsverlof opneemt, kan omschakelen

\*Geen leeftijdsgrens wanneer een kind of volwassene met een handicap opgevangen wordt door de ouders indien hij of zij geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.

- Kan ik ook als uitzendkracht corona-ouderschapsverlof aanvragen?
- Wat als ik bij twee verschillende werkgevers tewerkgesteld ben?
- Welke uitkering ontvang ik tijdens het corona-ouderschapsverlof?

**Het antwoord op die en veel andere vragen omtrent het corona-ouderschapsverlof lees je bij de 'Veelgestelde vragen' in de rubriek Coronavirus op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).**

## OPSCHORTING SOCIALE VERKIEZINGEN NU WETTELIJK GEREGELD

**D**e sociale verkiezingen hadden normaal plaatsgevonden in de periode van 11 tot en met 24 mei. Maar daar heeft de uitbraak van het coronavirus dus anders over beslist. Veiligheidshalve kwamen de sociale partners overeen om de verkiezingsprocedure op te schorten. Hun aanwijzingen werden in een wet gegoten, die met terugwerkende kracht in werking trad, meer bepaald op 17 maart 2020.

*Momenteel is er nog geen wettelijke zekerheid over het moment waarop de uitgestelde sociale verkiezingen zullen plaatsvinden.*

De opschorting van de sociale-verkiezingsprocedure vangt aan op de dag na het einde van dag X + 35 (neerlegging van de kandidatenlijsten), dus op dag X + 36.

Aangezien het niet duidelijk is hoelang de coronapandemie zal aanhouden, werd het einde van de periode van opschorting niet vastgelegd. Die datum zal bepaald worden door de Koning, op basis van het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR).

De Koning zal, ook na advies van de NAR, de nieuwe periode van 2 weken sociale verkiezingen en de modaliteiten van herneming van

de verkiezingsprocedure vastleggen. In een eerder advies van de NAR stond reeds een periode van maandag 16 tot en met zondag 29 november 2020.

### DE BESTAANDE ONDERNEMINGSRADEN EN CPBW'S BLIJVEN VERDER FUNCTIONEREN

De bestaande ondernemingsraden en comités die opgericht of vernieuwd werden in het kader van de vorige sociale verkiezingen, blijven verder functioneren tot de installatiedatum van de nieuwe organen. De mandaten van de personeelsafgevaardigden in deze bestaande overlegorganen worden verlengd tot die datum. De afgevaardigden genieten gedurende deze periode verder van de bijzondere ontslagbescherming.

*Wat deze opschorting van de verkiezingsprocedure betekent voor onder meer de beoordeling van de kiesbaarheidsvoorwaarden en hoe het zit met de bescherming van de kandidaten lees je op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).*



Dankjewel, sociale zekerheid!

# Sabine Slegers over belang van sterke sociale zekerheid in crisistijden en daarna

Eind vorig jaar vierden we 75 jaar sociale zekerheid in België. Dat de sociale zekerheid ons toelaat om wendbaar om te gaan met transities en de economie te stabiliseren in tijden van crisis, schreven we toen in *Vrijuit*. Wie had verwacht dat nauwelijks enkele maanden later het belang van het stelsel zich zo duidelijk zou aftekenen? Een gesprek met Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB en - samen met een team medewerkers - de stem van de Liberale Vakbond in de beheersorganen van de sociale zekerheid.



van essentieel belang. Onze uitgebouwde gezondheidszorg heeft letterlijk levens kunnen redden. En mensen die ziek of uit voorzorg thuis moeten blijven, genieten gewaarborgd loon of een ziekte-uitkering. Bovendien wordt de tak van de beroepsziekten weer gekend: Covid-19 is erkend als beroepsziekte voor werknemers in bepaalde zorgberoepen, en nu ook voor werknemers die tijdens de lockdown in een cruciale sector of essentiële dienst werkten.”

**Voor de uitbraak van de coronacrisis was de sociale zekerheid nochtans een domein waar volgens sommigen nog fors kon gesnoeid worden?**

“Dat snoeien is jammer genoeg gebeurd. Er *is* veel gespaard geweest, te veel. Met de vakbonden hebben we ons daar altijd tegen verzet, op alle mogelijke overlegechelons en in de beheerscomités van de sociale zekerheid, waar onder meer de ACLVB een stem heeft. Ook tijdens manifestaties hebben we de afbraak van het socialezekerheidsstelsel veelvuldig aangeklaagd.

En ook nu met de coronacrisis hebben we aan de alarmbel getrokken en ingegrepen. Wie tijdelijk werkloos is, ontvangt normaal een uitkering die 65% van het begrensd gemiddeld loon bedraagt en moet 312 arbeids-

**D**e sociale zekerheid als vangnet: bij een persoonlijke tegenslag of bij een crisis zoals de coronacrisis wordt dat begrip voor veel burgers plots iets zeer concreet ...

Sabine Slegers: “Het gaat momenteel om

zeer veel mensen, in verschillende takken van de sociale zekerheid. Niet minder dan 1 miljoen landgenoten maken nu in coronatijden gebruik van het stelsel van tijdelijke werkloosheid. Maar ook andere takken van de sociale zekerheid blijken plots opnieuw

dagen in loondienst binnen een referentieperiode kunnen bewijzen. Momenteel, en voorlopig tot eind augustus, wordt dat percentage tijdelijk weer verhoogd naar 70% en zijn de toelaatbaarheidsvoorwaarden versoepeld.

We hebben er eveneens voor gezorgd dat de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen nu tijdelijk onhold wordt gezet, omdat we beseffen dat mensen anders snel in armoede terechtkomen.

Er zijn in het verleden ook heel wat besparingen in de gezondheidszorg geweest, alle witte-woede betogingen en overleginspanningen ten spijt. Het zorgpersoneel zit op zijn tandvlees nu. Ze worden toegejuicht als helden, maar het is erg dat het tot een pandemie moest komen om deze regering te doen beseffen welke waarde de sector echt heeft. Wij vragen al jarenlang om structurele investeringen!”

### **De sociale zekerheid zorgde ervoor dat mensen snel een reddingsboei kon toegeworpen worden?**

“Ja! Ook de ACLVB stond nu mee in de frontlinie om de aanwendbaarheid van het stelsel nog te verhogen en efficiënter te maken. Op nog geen week tijd hebben we voorzien in een vereenvoudigd systeem van tijdelijke werkloosheid. Samen met de informatici van de RVA en de uitbetalingsinstellingen hebben we een vereenvoudigde aanvraagprocedure ontworpen en ter beschikking gesteld van werknemers en werkgevers. De ACLVB-medewerkers hebben daar onmiddellijk op ingehaakt; zij geven het beste van zichzelf om de massale groep tijdelijk werklozen, bovenop de leden die al werkloos waren, zo snel mogelijk te kunnen uitbetalen.

Naast het aspect tijdelijke werkloosheid was de ACLVB er ook bij om de regering te adviseren inzake beroepsziekten - de erkenning van Covid-19 als beroepsziekte voor bepaalde zorgberoepen en in overige cruciale sectoren - en andere domeinen die met sociale zekerheid te maken hebben, zoals de pensioenen en de inkomensgarantie voor ouderen. Daarnaast droegen we bij tot de invoering van het corona-ouderschapsverlof voor werknemers met jonge kinderen.”

### **Bij de bevolking groeit het besef dat de sociale zekerheid nog voor een hele tijd zeer nodig zal zijn ...**

“De tijdelijke werkloosheid zal nog een tijd-

lang aanhouden. Jammer genoeg staan door de coronacrisis ook herstructureringen en faillissementen op til, wat voor sommige werknemers zal uitdraaien op volledige werkloosheid. Je kan je daarbij de vraag stellen of het systeem van degressiviteit even streng als voorheen het corona-tijdperk moet gelden, nu we in volle crisis verkeren en de zoektocht naar werk allerminst eenvoudig is. Ook de aanvraag van ziekte-uitkeringen zal nog een poos aanhouden. Er is de revalidatie van de Covid-19-patiënten, die soms maandenlang kan duren en waarvoor uitgebreide zorgverstrekking nodig is. Ook tijdskrediet zullen we meer nodig hebben.”

### **Ondanks ons stevig uitgebouwd sociale-zekerheidsstelsel zien we toch dat meer mensen genoodzaakt zijn zich tot de voedselbank te wenden?**

“Helaas, inderdaad. Bij mensen die door de mazen van het net vallen en voor wie geen tijdelijke werkloosheid mogelijk is, denk aan studenten, flexi-jobbers, enz. zien we wat er gebeurt: ze belanden bij het OCMW en bij de voedselbanken. Dat blijkt onder meer uit bevragingen van de universiteiten van Antwerpen, Gent en Leuven, die de impact van de coronacrisis op die organisaties onderzochten. Er is een duidelijke toename wat betreft de vragen naar voorschotten op uitkeringen, en voedselhulp. Niet zozeer bij de bestaande cliënten: het zijn vooral nieuwe mensen die hiervoor komen aankloppen. De voedselbanken zagen op een bepaald moment maar liefst 42 procent nieuwe klanten opdagen.

Ik mag hopen dat dat binnenkort niet het lot wordt van volledig werklozen eens ze op het einde van hun degressiviteit aanbeld zijn.”

### **Ook aan dit pakket noodmaatregelen hangt een prijskaartje. Zal ons land kunnen blijven betalen?**

“De RSZ-cijfers tonen aan dat als de corona-maatregelen tot eind augustus doorlopen, ze een meerkost zullen inhouden van meer dan 5 miljard euro. Een smak geld. Vergeet echter niet dat lang voor corona hier is losgebarsten, er al een gat van meer dan 3 miljard euro in de financiering van de sociale zekerheid zat, als gevolg van de niet-compensatie van de taxshift, waarbij

aan de werkgevers onvoorwaardelijk verlagingen van de patronale bijdragen aan de sociale zekerheid zijn toegekend.

Bovendien zal ook het totale budgettaire tekort van ons land enorm oplopen als gevolg van de coronacrisis.

Maar namens de Liberale Vakbond benadruk ik: een beleid met opnieuw besparingen in de sociale zekerheid kan écht niet. De regering zal uit andere vaatjes moeten tappen. De ACLVB herhaalt hierbij haar eerdere visie over andere inkomstenbronnen voor de sociale zekerheid, aan de hand van een rechtvaardige fiscaliteit.

Het is nu meer dan ooit het moment om fundamentele prioriteiten te stellen. Moet het beleid niet eerst en vooral investeren in sociale maatregelen, een goede gezondheidszorg en een sterke sociale zekerheid, die voor de maatschappij en de economie de grootste mogelijke stabilisator is? Wat een overheid investeert in de sociale bescherming van haar burgers, is een maatschappelijke keuze.

Aan de werkgevers zeggen we: vergeet niet dat enkel al de maatregel van tijdelijke werkloosheid ook voor de bedrijven een reddingsmaatregel is, nu veel ondernemingen door de gezondheids crisis letterlijk hun deuren moeten sluiten.”

### **Dankjewel, sociale zekerheid?**

“Absoluut! Bedenk waar we nu zouden staan zonder onze sociale zekerheid! Laten we ook morgen niet vergeten wat ons vandaag bij onheil overeind houdt! Net zoals bij haar oprichting op het einde van de Tweede Wereldoorlog en zoals in latere crisisperiodes zal de sociale zekerheid ook nu weer haar stabiliserende kracht bewijzen, een buffer die zware schokken opvangt. Sociale zekerheid en economische vooruitgang gaan hand in hand.”

#### **PREMIE VAN 300 EURO**

De regering stelt een eenmalige premie van 300 euro voor voor leefloners, voor personen met een beperking en voor mensen die recht hebben op een IGO (inkomensgarantie voor ouderen). In het licht van de aanhoudende crisis zal die inspanning onvoldoende blijken. ■



## ACTUALITEIT

### (Tijdelijk) werkloos?

# De ACLVB staat aan je zijde

Buitengewoon hectische weken zijn het geweest bij de ACLVB sinds de uitbraak van het coronavirus. Medewerkers uit Vlaanderen en Brussel getuigen hoe ze alles op alles zetten om alle leden te verzekeren van ondersteuning.

## Lydia Rectem: “Aanvraagprocedure vereenvoudigd”



**L** Lydia Rectem is Verantwoordelijke Werkloosheid in de zone Brussel van ACLVB. Haar jarenlange manier van werken werd bij de uitbraak van het coronavirus behoorlijk dooreengeschud toen plotsklaps duizenden aanvragen tijdelijke werkloosheid binnensroomden. Die moesten allemaal spoedig verwerkt worden, weliswaar via een vereenvoudigde procedure. “Vereenvoudigd voor de aanvrager, maar niet noodzakelijk voor ons, die ze moesten toepassen”, nuanceert Lydia. “Er

kwamen regelmatig nieuwe aandachtspunten bij. Vooraleer we werklozen kunnen uitbetalen, moeten we sowieso nagaan of ze correct hun aanvraag ingediend hebben en controleren of hun werkgever een aangifte tijdelijke werkloosheid heeft gedaan. Doorlopend kregen we heel wat ongeruste telefoontjes van leden die zich afvroegen wanneer het geld op hun rekening zou staan. Ondertussen mocht natuurlijk ook het ‘gewone’ werk niet verwaarloosd worden, en hoorden we ervoor te zorgen dat ook de volledig werklozen tijdig en correct werden uitbetaald.”

De werkorganisatie diende anders aangepakt. Personeel vanuit de zones, vanuit de centrale werkloosheidsdienst en vanuit de regionales werd opgetrommeld om versterking te bieden. “Heel wat nieuwe uitkeringsaanvragen vergden een telefoontje of mailtje naar het betrokken lid. Zoiets ging voorheen toch vaak vlotter, als je de persoon voor je hebt”, merkt Lydia op.

“Fouten in cijfers (rijksregisternummer, bankrekeningnummer) of in de schrijfwijze van namen zorgden al eens voor vertraging. We moesten dan wachten tot de mensen reageerden, om de situatie te regulariseren. Anderzijds kwamen dankzij deze coronacrisis ook anomalieën aan het licht waarvan leden tot dan toe het slachtoffer waren geweest. Werkgevers die zelfs de bepalingen qua minimumloon niet hadden gerespecteerd bijvoorbeeld.”

Bovendien volgt nog correctiewerk in het geval de RVA onregelmatigheden vastgesteld heeft. “Sommige mensen deden blijkbaar een aanvraag bij meerdere instanties, bepaalde werkgevers beantwoordden niet aan alle voorwaarden om hun personeel tijdelijk werkloos te stellen, er waren betwistingen over het loonbarrema ... Eens die zaken uitgeklaard waren, dienden de uitkeringsaanvragen van de volgende maand zich alweer aan.”

## Ans Valgaerts: “Je voelt dat mensen bezorgd zijn”



“We werden overspoeld door een lawine aan telefoons en mails, de coronacrisis kwam zeer plots op ons af. Iedereen werd ingeschakeld om alle aanvragen en betalingen zo snel mogelijk te verwerken. Dat betekent niet enkel de werkloosheidsverantwoordelijken en loketmedewerkers, maar ook de (bestendig) secretarissen, de consultants, iedereen was flexibel”, vertelt Ans Valgaerts, ABR (of *voluit verantwoordelijke Advies, Begeleiding en Rechtsbijstand*) in de zone Limburg. “Ook in het weekend en ’s avonds werd doorgewerkt, thuis en verspreid

over de kantoren. De spanning was voelbaar.” “De vragen van leden hebben voornamelijk te maken met steunaanvragen en de betaling van de werkloosheidsuitkering, de energiepremie, betalingsuitstel bij een hypothecaire lening, het corona-ouderschapsverlof, de veiligheidsmaatregelen die de werkgever moet treffen, het gewaarborgd loon en ziekte-uitkeringen, ...”

“Je voelt dat mensen bezorgd zijn. Vooral omtrent het ontvangen van werkloosheidsuitkeringen. Ze gaan ervan uit dat ze recht hebben op een bepaalde som aan werkloosheidsuitkeringen, aangezien de overheid in de media communiceerde dat er een bedrag van € 1450 zou worden uitbetaald; dat is niet noodzakelijk zo, het bedrag wordt namelijk nog altijd berekend op basis van loon. Verder ervaren we dat leden ook zorgen hebben omtrent kinderopvang, werkomstandigheden (werkgevers die de preventie maatregelen niet strikt toepassen), jobverlies, uitzendkrachten die niet langer tewerkgesteld kunnen worden, nakende faillisse-

menten, het niet ontvangen van gewaarborgd loon bij ziekte, ...”

“We proberen ons werk zo goed mogelijk te doen, zeker in crisistijden is dat überhaupt onze rol. Bij aanvang van deze crisis zullen we misschien niet iedereen hebben kunnen verderhelpen zoals we dat anders doen. Maar we deden wat we konden en zelfs nog méér. Gelukkig hadden de meeste leden daar begrip voor; ze zagen dat we met man en macht in de weer waren.”

“Deze crisis zullen we nog een hele tijd gewaarworden, zowel op economisch als op sociaal vlak. Het coronavirus heeft Limburg in één keer een aantal jaren terug in de tijd geduwd, zo bevestigt ook de coronabarometer die de POM Limburg recent heeft ontwikkeld. De samenleving zal veel tijd nodig hebben om te herstellen. Ik verwacht een ontslaggolf. Hopelijk kunnen we de positieve veranderingen blijven aanhouden, ik denk aan meer telearbeid om werk en privé beter te combineren en om de files op te lossen, meer solidariteit, enz.”





## Luc Van Nespén: “Menselijke benadering blijft vooropstaan”



“Nog niet vaak meegemaakt”. Luc Van Nespén, ABR in de zone Antwerpen Metropool, blikt terug op de afgelopen maanden. “We hebben uiteraard andere situaties gekend die voor een schokgolf zorgden, denk aan grootschalige faillissementen. Maar daar zijn we in principe beter op voorbereid.”

“We hebben ons meteen voor 200% ingezet. De snelheid waarmee de Liberale Vakbond bij de uitbraak van de crisis geschakeld heeft, kon op veel bijval rekenen bij de leden hier. Dat

impliceerde voor onze medewerkers ook: veel overuren kloppen.”

De ACLVB-dienstverlening op het vlak van tijdelijke werkloosheid houdt heel wat meer in dan enkel uitkeringen uitbetalen. “Mensen hebben veel vragen over de toekomst: *zal ons bedrijf deze situatie overleven? Mag mijn werkgever me ontslaan als ik in tijdelijke werkloosheid ben? Stel dat ik binnenkort afgedankt word, wat zal mijn opzeggingstermijn zijn? Hoeveel zal mijn verbrekingsvergoeding bedragen?* Bij de ACLVB kunnen we voor de specifieke, individuele vragen alvast prognoses berekenen op basis van onder meer de loonafrekening.”

Vaak zijn mensen al opgelucht als ze hun verhaal kwijt kunnen. “Ook over de gefaseerde heropstart van de bedrijven hoor je frustraties: *waarom mag ik nog niet gaan werken en mijn collega wel al?* Daarnaast ontvangen we meer vragen rond thuiswerk. Of over de erkenning van Covid-19 als beroepsziekte of als arbeids-

ongeval in het kader van een blijvend letsel na een besmetting.”

Het aantal juridische dossiers dat de zone Antwerpen ter harte neemt, gaat in stijgende lijn. “Doorgaans start zo’n dossier met een vraag aan een van onze loketmedewerkers. Gelukkig waren we al voor de coronatijden geroutineerd in het opmaken van een elektronisch dossier. Ook ditmaal, nu we geen mensen meer mochten ontvangen aan onze loketten, konden leden ons hun attesten en documenten doormailen, zodat we die meteen aan het digitaal dossier konden toevoegen. Voor eventuele bijkomende informatie contacteerde ik het lid per mail.”

“Ook nu we zelf onder druk staan door het gigantische werkvolume, blijft onze menselijke aanpak vooropstaan. Het antwoord op de vraag *‘Hoe zou ik zelf als ACLVB-lid willen benaderd worden?’* motiveert me om tot het uiterste te gaan voor een respectvolle en degelijke service! Met minder neem ik geen genoegen!” ■

## Franky Vyvey:

### “Mensen horen bedrag op radio en verwachten dat exact zo”



“Heel ongezien!”. Ook voor Franky Vyvey, Verantwoordelijke Werkloosheid in de zone West-Vlaanderen en ruim 30 jaar aan de slag bij de Liberale Vakbond, is een crisis zoals deze uitzonderlijk.

“Het kwam er voor ons in eerste instantie op aan het hoofd koel te houden. Snel werd duidelijk dat de werkloosheidsdienst van onze zone deze overrompeling niet alleen zou aankunnen. We hebben dus in een ijtempo onze volledige werking gereorganiseerd, alle medewerkers werden gemobiliseerd.”

De procedure voor de aanvraag van uitkeringen tijdelijke werkloosheid werd snel vereenvoudigd. “Toch zie je dat veel leden niet vertrouwd

zijn met het hele administratieve stelsel. Sommigen hadden bijvoorbeeld - om zo vlug mogelijk hun centen te ontvangen - zowel bij de ACLVB als bij een andere uitbetalingsinstelling hun uitkeringsaanvraag ingediend. Achteraf moet het teveel gestorte bedrag uiteraard teruggeschied worden.”

“Mensen willen weten: hoeveel ga ik krijgen en wanneer zal ik het krijgen? Ze horen een bedrag op de radio of op tv, en ze verwachten dat ze dat exact zo zullen ontvangen. Maar dat is natuurlijk niet in ieder geval voor iedereen zo. Of ze hadden van hun werkgever vernomen dat ze niets meer hoefden te doen, “alles is geregeld!”. Terwijl de werknemer natuurlijk zelf wel de uitkeringsaanvraag moet indienen.”

“Onze telefoons staan roodgloeiend. We moeten mensen geruststellen, terwijl we zelf ook van andere instanties afhangen; een uitkeringsaanvraag vertrekt van bij ons naar de RVA, die ons op zijn beurt - als het dossier ook vanuit de kant van de werkgever in orde blijkt - fiat voor een uitbetaling moet geven. Op een bepaald moment ben ik, na wanhopige vragen van le-

den, poolshoogte gaan nemen bij de RVA hier in Brugge. Ook daar verzekerden de medewerkers me dat ze over voldoende mankracht beschikten om het werkvolume aan te kunnen, ... maar ironisch genoeg bleek hun scanner even niet te kunnen volgen.”

“De centrale werkloosheidsdienst en de studiedienst van de ACLVB zetten alle zeilen bij om ons te ondersteunen en ons van de actueelste informatie te voorzien. Dagelijks komen er nieuwe vragen bij van mensen. Ook zij denken immers verder dan vandaag; zo vragen ze zich af wat de invloed van tijdelijke werkloosheid op hun eindejaarspremie zal zijn.”

“Samen hebben we in deze benarde weken het beste van onszelf gegeven, ik ben bijzonder fier op team West-Vlaanderen. Sommige medewerkers hebben snipperdagen in de paasvakantie uitgesteld om hun collega’s bij te staan! Die inzet willen we blijven leveren, want het einde blijkt helaas nog niet in zicht. Zeker hier in onze zone, met de talrijke horecazaken en andere kmo’s die leven van het toerisme ... logisch dat mensen zich grote zorgen maken.” ■

## Langdurige arbeidsongeschiktheid

## Inhaalpremie ontvangen in mei?

Indien je op 31.12.2019 minstens 1 jaar erkend arbeidsongeschikt was als werknemer of als werkloze en in de maand mei 2020 nog arbeidsongeschikt was (minstens één dag), heb je samen met je arbeidsongeschiktheidsuitkering van de maand mei recht op een jaarlijkse inhaalpremie. Het bedrag van de premie is afhankelijk van de duurtijd van je arbeidsongeschiktheid op 31.12.2019 en je gezinssituatie op 31.12.2019. Het bedrag van de inhaalpremie werd dankzij de onderhandelingen Welvaartsvastheid 2019-2020 fors opgetrokken. De tabel hiernaast geeft een overzicht van het bedrag van de inhaalpremie. Je betaalt geen bedrijfsvoorheffing op de inhaalpremie. Het gaat echter wel om een belastbaar inkomen en de premie is vatbaar voor beslag.

## BEDRAG INHAALPREMIE VANAF 01.05.2020

| Situatie                                     | Inhaalpremie |
|--|--------------|
| 1 jaar ongeschiktheid op 31.12.2019          |              |
| Met gezinslast op 31.12.2019                 | € 435,47     |
| Zonder gezinslast op 31.12.2019              | € 374,27     |
| Minstens 2 jaar ongeschiktheid op 31.12.2019 |              |
| Met gezinslast op 31.12.2019                 | € 730,48     |
| Zonder gezinslast op 31.12.2019              | € 643,43     |

*Meen je recht te hebben op de inhaalpremie, maar heb je die niet ontvangen? Wens je meer informatie over de inhaalpremie? Neem zeker contact op met de ACLVB. ■*

## Ontving je je vakantiegeld als gepensioneerde in de maand mei?



**A**ls gepensioneerde heb je recht op vakantiegeld op voorwaarde dat je voor de maand mei recht had op een pensioen. Het vakantiegeld wordt toegekend in verhouding tot het aantal maanden dat je het

pensioen hebt ontvangen tijdens het voorafgaande jaar (2019).

Ging je in 2020 met pensioen, dan heb je geen recht op vakantiegeld als gepensioneerde, tenzij je gedurende het volledige kalen-

derjaar dat aan de pensionering voorafgaat gerechtigde was in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (het vroegere brugpensioen) of genoot van arbeidsongeschiktheidsvergoedingen of onvrijwillig werkloos was. Je was vrijwillig werkloos als je gebruikmaakte van loopbaanonderbreking.

Het bedrag van het vakantiegeld bedraagt 1 080,16 euro voor iemand die recht heeft op een gezinspensioen en 864,13 euro voor iemand die recht heeft op een pensioen voor een alleenstaande. Het vakantiegeld mag in elk geval niet meer bedragen dan het pensioenbedrag dat uitgekeerd wordt in de maand mei. Op het vakantiegeld zijn geen sociale bijdragen verschuldigd, wel bedrijfsvoorheffing.

*Denk je recht te hebben op vakantiegeld voor gepensioneerden, maar heb je dat niet ontvangen? Wil je meer informatie over het vakantiegeld voor gepensioneerden? Aarzel dan niet de ACLVB te contacteren. ■*

# Zomerse kortingen, speciaal voor jou

|   |  |
|---|--|
|    | Stijlvolle, met de hand samengestelde boeketten aan je deur geleverd. Wanneer je maar wil. Dankzij Bloomon. Verkrijg bovendien een handgeblazen vaas cadeau ter waarde van € 15,00.  |
|    | Cadeaubox: oftewel de originele belevenisbonnen van Smart&Co. Deze unieke cadeaubonnen maken van je weekendjes weg en dagactiviteiten echte belevenissen. Koop je cadeaubox online en verkrijg een korting van 12%.  |
|   | BereVini.com is gegroeid vanuit de liefde voor Italië en het goede leven. In de webshop vind je bijna 300 Italiaanse wijnen. De wijnen komen uit alle regio's van Italië en zijn beschikbaar in alle prijsklassen, nu met 10% korting. Aanbod geldig tot eind 2020.                            |
|  | Je fietsverzekering aan een zeer voordelig tarief bij Assuflex. Er zijn 4 waarborgen die apart onderschreven kunnen worden: omnium, BA fiets, ongevallen polis en rechtsbijstand.  |
|  | Bij IKEA vind je inspiratie om je interieur zo mooi en leefbaar mogelijk te maken. Bekijk onze zetels, droom alvast van een nieuwe keuken of ontwerp je eigen kleerkast. Voor sfeervolle meubelen voor buiten in de zomer, neem je een kijkje bij onze tuinmeubelen. Dit alles aan 5% korting. |
|  | Een gigantisch aanbod schoenen voor dames, heren, jongeren en kinderen aan 10% korting vind je bij Brantano. Brantano blijft steeds alert voor de beste kwaliteit aan de beste prijs, een goed comfort en een mooie afwerking.   |
|  | Met de nieuwe zonnebrillen van Hugo Boss, Tommy Hilfiger, Carrera en Polaroid heeft Corporate-Sunglasses-Shop.be een niet te missen aanbod aan een ongezien scherpe prijs. Geniet bovenop deze scherpe prijs van een korting tot 40%. Aanbod geldig tot 31 juli 2020.                          |
|  | Quick-Step is een wereldwijd geproduceerd merk voor houten, laminaat- en luxe vinylvloeren, dat in meer dan 100 landen actief is. Een echte leider op het gebied van design, innovatie en kwaliteit.<br>10% korting op je volledige online bestelling. Geldig tot eind 2020.                   |

Ook tijdens de zomermaanden verrent de ACLVB haar leden met sprankelende promoties. Een nieuwe zonnebril, fleurige sandaaltjes of Italiaanse wijnen koop je nu met een zomerse korting, dankzij je lidmaatschap van de Liberale Vakbond. Ontdek snel alle aanbiedingen op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be).

## HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

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

### Belangrijk: log in op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be):

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

### Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-ledenkortingen. Je login voor de registratie is je ACLVB-lidnummer, het wachtwoord is ACLVBCGSLB. Nadien personaliseer je je wachtwoord.

Problemen bij de registratie of geen internetverbinding? Laat je bijstaan in je ACLVB-kantoor.

### Verdere vragen?

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

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



# Opname van vakantiedagen

**N**u er meer vrijetijdsbestedingen toegestaan zijn en met de zomermaanden in aantocht, kijken de meesten er ongetwijfeld naar uit om vakantie te nemen. Kan ik als werknemer om het even wanneer mijn vakantiedagen opnemen? Kan mijn werkgever vakantiedagen opleggen? Kan ik vastgelegde verlofdagen annuleren? Kan ik vakantiedagen overdragen naar het volgende jaar? We lichten een aantal belangrijke spelregels toe.

## VASTLEGGEN VAN DE VAKANTIE

De wettelijke vakantieregeling is zeer strikt.

Om de vakantiedata en de verdeling ervan vast te leggen is een collectief, dan wel een individueel akkoord vereist.

### Op het vlak van de sector

De paritaire comités zijn als eerste aan zet. Zij hebben tot en met 31/12 van het vakantiedienstjaar (het jaar voorafgaand aan het vakantiejaar) de tijd om een beslissing te nemen omtrent de datum van de vakantie en de verdeling ervan.

### Op ondernemingsvlak

Wanneer op het vlak van de bedrijfstak geen beslissing werd genomen, komt het aan de ondernemingsraad toe om hieromtrent een beslissing te nemen. Indien er geen ondernemingsraad of beslissing van de ondernemingsraad is, komt de vakbondsafvaardiging aan de beurt. Als er geen vakbondsafvaardiging of beslissing van de vakbondsafvaardiging is, mag de regeling getroffen worden tussen de werkgever en de werknemers.

In het KB betreffende de jaarlijkse vakantie werd geen uiterste datum bepaald waarbinnen de beslissing op het vlak van de onderneming moet worden genomen. Het is dus perfect mogelijk om op ondernemingsvlak alsnog een beslissing te nemen tot collectieve vakantie.

### Individuele regeling

Indien op sectoraal noch op ondernemingsvlak een beslissing wordt genomen, moet de vakantie vastgelegd worden in onderling akkoord tussen de werkgever en de werknemer.

Je moet als werknemer dus over het akkoord van je werkgever beschikken om vakantie te kunnen nemen.

Indien er geen overeenkomst bereikt wordt omtrent de datum van de vakantie en de verdeling ervan, moet de werknemer een procedure voor de arbeidsgerechten opstarten om de toelating tot afwezigheid te bekomen. Dat je als werknemer de mogelijkheid hebt om een procedure op te starten voor de arbeidsgerechten heeft echter niet tot gevolg dat zij verplicht zijn de vakantie toe te staan.

De rechter laat zich hierbij leiden door de belangen van zowel de werkgever als de werknemer.

Zo kan er rekening worden gehouden met de noodwendigheden van de onderneming en de nadere regels die uitgewerkt werden in het arbeidsreglement om vakantie niet toe te staan (*Arbeidsrechtbank Brussel 19.09.2000*).

De arbeidsrechtbank van Kortrijk stond, gelet op het specifieke karakter van de gebeurtenis, met name het huwelijk en de huwelijksreis, ui-

terwaard een uitzonderlijke gebeurtenis in het leven van ieder mens, aan de werknemer de gevraagde vakantie toe (*Arbeidsrechtbank Kortrijk 25.06.1996*).

### Sanctie

Net zo min als een werkgever verlof op een bepaald moment kan opleggen aan een werknemer, heeft een werknemer het recht om zijn vakantiedagen eenzijdig op te leggen aan zijn werkgever.

Zo een werknemer eenzijdig beslist om toch afwezig te zijn op het werk zo de werkgever het niet eens is met de gekozen periode, dan kan dit worden beschouwd als een fout die elke professionele samenwerking definitief en onmiddellijk onmogelijk maakt (*Arbeidshof Gent 18.04.2008, Arbeidshof Bergen 24.03.1995, Arbeidshof Brussel 07.06.1989*).

Ook het feit dat een werknemer, nadat tussen de werknemer en de werkgever een conflict was ontstaan over het nemen van vakantie, een medisch attest indient om de gewenste vakantie te nemen, ondanks de weigering van de werkgever, werd beschouwd als een dringende reden tot ontslag. Door deze kunstgreep van de werknemer, bedoeld om het conflict op zijn eigen manier op te lossen, wordt het vertrouwen tussen partijen definitief geschonden, zodat de instandhouding van de professionele samenwerking onmogelijk wordt (*Arbeidshof Brussel 05.11.1985*).

Het arbeidshof van Luik oordeelde dat de eenzijdige verlenging van de vakantie niet kan worden beschouwd als een dringende reden (*Arbeidshof van Luik 13.06.2014*).

Wanneer de werknemer tijdig een verlofaanvraag heeft ingediend en de werkgever er niet op geantwoord heeft, bestaat er een vermoeden van instemming, zodat het de werknemer toegestaan is om haar vakantie te nemen op de aangekondigde data. De afwezigheid op het werk gedurende deze periode kan dan ook niet worden aanzien als een daad van insubordinatie (*Arbeidshof Luik 02.11.1995*).

### Annulatie van vastgelegde vakantie

Eens er een akkoord tot stand kwam betreffende de vakantiedata en de verdeling ervan kan dit niet eenzijdig worden gewijzigd. Opdat vastgelegde vakantiedagen zouden kunnen worden ingetrokken, is dus eveneens een akkoord vereist. Dit moet gebeuren volgens dezelfde procedure als het akkoord tot opname van de vakantie tot stand kwam.

Zo je reis ingevolge de coronamaatregelen niet zou kunnen doorgaan omwille van het ontbreken van vliegverkeer, sluiting van de grenzen ... heb je dus het akkoord van je werkgever nodig om je vakantiedagen te annuleren.

### MINIMUMWAARBORGEN VOOR DE WERKNEMER

- De vakantie moet worden toegekend binnen de 12 maanden die op het einde van het vakantiedienstjaar volgen
- Voor gezinshoofden wordt vakantie bij voorkeur toegekend tijdens de schoolvakanties
- Een ononderbroken periode van 1 week moet in elk geval toegekend worden
- Een ononderbroken periode van 3 weken (werknemers < 18 jaar) en van 2 weken (andere werknemers) moet tussen 1 mei en 31 oktober

worden gewaarborgd behoudens andersluidend verzoek van de werknemer

- De overige dagen worden genomen naargelang de werkverdeling in de onderneming en in akkoord met de werkgever
- De vakantie mag niet per halve dagen opgenomen worden behoudens:
  - wanneer het halve dagen vakantie betreft die aangevuld worden met een halve dag gewone inactiviteit of met een halve dag aanvullende vakantie
  - voor halve dagen aanvullende vakantie die worden aangevuld met een halve dag gewone inactiviteit of met een halve dag gewone vakantie
  - voor de opname in halve dagen van de 3 verlofdagen van de vierde vakantieweek; de werkgever kan zich hiertegen verzetten in het kader van de arbeidsorganisatie.

#### OVERDRAAGBAARHEID VAN VAKANTIEDAGEN

Een werknemer heeft recht op 20 dagen vakantie (vijfdagen-werkweek) in 2020 zo hij in 2019 een volledig jaar gewerkt heeft. Bepaalde inactiviteitsdagen worden gelijkgesteld met effectief gewerkte dagen.

Voor deze wettelijke jaarlijkse vakantie geldt het principe dat de vakantiedagen moeten worden opgenomen voor het einde van het jaar. Naar Belgisch recht is het dus niet toegelaten om wettelijke vakantiedagen over te dragen naar het volgend jaar.

Naar Europees recht moet echter aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van



loon van ten minste 4 weken gewaarborgd worden (*artikel 7 van de Europese richtlijn 2003/88*).

De Belgische wetgeving komt dus in botsing met het Europees recht.

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft reeds diverse malen geoordeeld dat een werknemer vakantiedagen die hij niet heeft kunnen opnemen voor het einde van het vakantiejaar wegens maandenlange ziekte, zou moeten kunnen overdragen (*Hof van Justitie 20.01.2009, 10.09.2009 en 22.11.2011*).

De periode van overdracht kan wel worden beperkt tot bijvoorbeeld 15 maanden (*Hof van Justitie 22.11.2011*).

Het Belgisch arbeidsrecht is voor wat de niet-opname van extralegale vakantiedagen, die bij cao, overeenkomst, reglement toegekend worden, evenwel niet in strijd met het Europees recht, zelfs indien de niet-opname het gevolg is van arbeidsongeschiktheid (*Hof van Justitie 19.11.2019*).

Er is dus werk aan de winkel voor de Belgische wetgever. De wetgeving over de jaarlijkse vakantie van werknemers moet worden aangepast. Binnen de Nationale Arbeidsraad zijn reeds jaren besprekingen hierover aan de gang.

Ilse Veugen

## Welkom in de ACLVB-vakantiehuisen

### Covid-19

Vanaf vrijdag 12 juni 2020 zijn onze vakantiehuizen aan de Belgische kust weer open voor verhuur.

Boek snel een van onze appartementen via <https://vakantiehuisen.aclvb.be> en kom genieten aan zee!

- Blankenberge – Residentie Majestic
- De Panne – Residentie Zeeduin I
- Middelkerke – Residentie Zonnekant
- Nieuwpoort – Residentie Gauguin
- Oostende – Residentie Notting Hill
- Westende – Residentie Amadeus

We kijken er alvast naar uit jullie te verwelkomen!

### Verhuur 2021: boek reeds vanaf oktober

Een nieuwtje! In tegenstelling tot voorgaande jaren zal het vanaf 1 oktober 2020 mogelijk zijn om je reservatie te maken voor onze vakantiehuizen in 2021, en dat voor *alle periodes*, zowel laagseizoen als hoogseizoen.

### Renovatiewerken op til in De Panne

In oktober 2020 starten we ook met de renovatiewerken in onze vakantiehuizen Zeeduin in De Panne. De werken zullen lopen tot eind mei 2021. In die periode is het niet moge-

lijk daar een vakantiehuis te boeken. Nadien kan je komen genieten in een modern gerenoveerd appartement!

### OP DE HOOGTE BLIJVEN VAN HET NIEUWS OMTRENT DE VAKANTIEHUIZEN VAN DE ACLVB?

Bezorg ons je lidnummer en e-mailadres via [vakanties@aclvb.be](mailto:vakanties@aclvb.be) en we houden je op de hoogte van het ACLVB-ledennieuws.

Uiteraard zullen we bij het gebruik van je e-mailadres onze privacyverklaring volgen. Je kan die nalezen op <https://www.aclvb.be/nl/privacyverklaring>.

Carmen Van Huffel

# Herstructurerings, faillissementen en sluitingen in afwachting van de tweede golf

De epidemiologen vrezen voor een tweede coronagolf, wij bereiden ons voor op een opeenvolging van ontslagen omwille van herstructurerings, faillissementen en bedrijfssluitingen.

De massale toevlucht tot het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en de steunmaatregelen voor bedrijven verhullen de ware omvang van de malaise waarin het coronavirus onze economie gestort heeft.

Wat indien je onderneming betrokken is? Contacteer meteen je ACLVB-afgevaardigde in het bedrijf of je plaatselijk ACLVB-secretariaat. We zullen je tijdens de hele procedure bijstaan om je job te redden, voor zover dat nog mogelijk blijkt, en zeker om je belangen te verdedigen! Extra informatie over je rechten vind je op de website van de ACLVB en in de Weetwijzer, het gratis naslagwerk over sociaal recht voor ACLVB-leden. Kijk op [www.weetwijzer.be](http://www.weetwijzer.be).

## Betrokken bij een faillissement?

### De ACLVB staat je bij

**R**eken op de Liberale Vakbond, je vindt er alle experten bijeen. Op basis van hun jarenlange ervaring begeleiden ze je doorheen de omslachtige procedure die bij een falings komt kijken.

Els De Coster, Bestendig Secretaris ACLVB Regio Gent, blikt terug op de periode waarin ze met haar collega's de afwikkeling van het faillissement bij Thomas Cook begeleidde. Bij dat sociaal drama in september 2019 waren in ons land iets meer dan 570 werknemers betrokken. "Het maakte heel wat emoties los", herinnert Els De Coster zich. "Uiteraard brengt zo'n falings veel onzekerheid met zich mee en roept ze tal van vragen op bij de gedupeerde werknemers."

"Het is belangrijk dat werknemers op de hoogte zijn van hun rechten en plichten als schuldeiser. Met de ACLVB hebben we toen onze leden bijeengebracht in verschillende infosessies omtrent de procedure om een schuldvordering op te maken en een vergoeding aan te vragen via het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen (FSO). Bij een faillissement grijpen de werknemers immers naast de normale ontslagvergoeding.

We informeerden ze ook over de mogelijkheid om provisionele werkloosheidsuitkeringen - een voorschot op hun uitbetaling van het FSO, dat later verrekend wordt - aan te vragen, en welke stappen ze dienden te ondernemen bij de VDAB of Actiris om ver-

volgens via de ACLVB een (reguliere) werkloosheidsuitkering te laten aanvragen bij de RVA."

Naast het geven van correcte juridische informatie vervult de ACLVB alle formaliteiten die vereist zijn opdat werknemers zo vlug mogelijk hun betaling zouden ontvangen. "Onze medewerkers staan hen bij voor de indiening van hun schuldvordering bij de curator en de verdere afhandeling van hun individueel juridisch dossier, evenals voor de indiening van hun werkloosheidsdossier. Al tijdens de infosessies konden de leden de nodige documenten overhandigen aan hun toekomstige dossierbeheerder, zo konden die onmiddellijk aan de slag om het dossier op te maken."

Maar ook daarna is de kous niet af en volgt ACLVB de zaken op. "Zo bleken bij sommige werknemers fouten in de C4's te zitten omtrent de opgenomen vakantiedagen, dat hebben we meteen gemeld aan de curator."

#### NAAR OVERNEMER?

In de weken nadien raakte ook bekend dat de Spaanse groep Wamos zo'n twee derden van de filialen van Thomas Cook/Nekermann zou overnemen. Iets meer dan 180 werknemers konden zo opnieuw aan het werk. "De vakbonden hebben dan met Wamos onderhandeld over het loonpakket voor de werknemers die zouden meestappen in het nieuwe verhaal. Daarna is de keuze aan de werknemer om al dan niet in te gaan op



Els De Coster

het aanbod van de overnemer; je bent als werknemer niet verplicht mee over te gaan. We gaven uitgebreid inlichtingen aan de mensen, zodat ze ieder voor zich een grondige afweging konden maken."

#### VOLLEDIGE SERVICE

Eigenlijk treedt bij een faillissement een hele batterij ACLVB-medewerkers in actie: secretarissen die onderhandelen met de directie, met de curator, met de eventuele overnemer, ... en parallel daarmee de dossierbeheerders in de ACLVB-secretariaten, die er per lid voor zorgen dat alles tot op de komma administratief in orde is en opgevolgd wordt, opdat iedere gedupeerde werknemer aan het eind van de rit - maanden later - verzekerd zou zijn van z'n rechten en centen. Op hun beurt worden zij ondersteund door de deskundigen van de centrale werkloosheidsdienst en van de juridische dienst bij de ACLVB.

Ruim veel service, als je 't ons vraagt! En dan hebben we het nog niet gehad over de diensten van de ACLVB-loopbaanconsulenten, voor wie advies wenst in de zoektocht naar een nieuwe baan.

## Sluiting van Hotel Métropole

# Onderhandelen over een sociaal plan

In een uitzonderlijk stille stad die middenin een lockdown zat, weerklonk de aankondiging van de directie van Hotel Métropole des te scherper: op 22 april wilde ze haar hotelactiviteiten definitief stopzetten. De 129 werknemers, tijdelijk werkloos toen, ontvingen thuis een brief. Lastig, je woede willen uiten, maar geen collega's om je heen hebben.



Dankzij de tijdelijke werkloosheid beperken de werkgevers de financiële schade op dit ogenblik. De activiteiten zullen snel en fors moeten hervat worden, zoniet valt het ene ontslag na het andere in de horeca.

**G**een mogelijkheid om te staken, te vergaderen of het pand te bezetten, vermits het hotel gesloten was door de algemene coronamaatregelen. "We hebben onmiddellijk contact opgenomen met onze leden", legt Xavier Muls, Bestendig Secretaris ACLVB uit. "We wilden hen op het hart drukken dat we hun belangen zullen verdedigen gedurende de hele procedure-Renault en hen zullen begeleiden bij de administratieve stappen. De eerste fase werd afgerond op 4 juni, de periode voor de werknemersvertegenwoordigers om uitleg te krijgen van de werkgever en vragen te stellen omtrent de beslissing om te sluiten. De periode ook om pistes te verkennen voor het sociaal plan, waarover pas in de tweede fase effectief zal worden onderhandeld.

### WEINIG DYNAMISCH MANAGEMENT

De redenen die de directie aanvoert om het laatste 5-sterrenhotel van familiale aandeelhouders in Brussel te sluiten, vallen niet te ontkennen: de golf van terrorisme die in 2015-2016 door Europa trok en toeristen afschrikte, de eindeloze werken aan het voetgangersgebied (nog steeds aan de gang) waardoor de toegang wordt bemoeilijkt en de buurt er minder aantrekkelijk uitziet,... Het sluiten van de grenzen en de lockdown als gevolg van het coronavirus, hebben de genadeklap uitgedeeld.

De werknemers zijn evenwel goed geplaatst om aan al die tegenslagen een dosis wanbeheer toe te voegen; de vestiging beschikte nochtans over heel wat troeven voor bevoor-

rechte klanten, toeristen, zakenlui en bedrijven die op zoek zijn naar een charmant kader en een ideale ligging, los van de omstandigheden die we net opsomden en die ook andere Europese steden en andere hotels hebben getroffen.

### ANDERE DRUK

"In normale omstandigheden zouden we een algemene vergadering hebben georganiseerd", gaat Xavier Muls verder. "De werknemers zouden al hun vragen kunnen gesteld hebben, met elkaar kunnen gepraat hebben, elkaar kunnen getroost hebben, herinneringen kunnen opgehaald hebben". In coronatijden verloopt de communicatie via e-mail of telefoon. Xavier is de eerste die dit gebrek aan rechtstreeks contact met de werknemers betreurt, het vormt namelijk de kern van het syndicalisme. Zonder de fysieke aanwezigheid en de ondersteuning van de basis, zonder de dreiging dat het imago van een bedrijf dat sowieso zijn deuren sluit wordt besmeurd, komen vakbondsafgevaardigden en bestendig secretarissen tegenover het management, dat wordt bijgestaan door advocaten; onze onderhandelaars zullen ijveren om de hoogst mogelijke ontslagvergoeding te verkrijgen bovenop het wettelijk minimum voor de ontslagen personeelsleden, en de beste arbeidsomstandigheden voor de 8 werknemers die hun job behouden voor het onderhoud en de bewaking van het gebouw.

Een job vinden in de horeca temidden van een coronapandemie ... het outplacementbedrijf dat het plan van de Actiris-tewerkstellingscel zal moeten uitvoeren, heeft geen gemakkelijke klus voor de boeg. ■

# Swissport legt boeken neer

**Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit raakte bekend dat de ondernemingsrechtbank van Brussel het faillissement heeft uitgesproken van bagageafhandelaar Swissport. De jobs van liefst 1309 werknemers bij Swissport Belgium (grondafhandeling) en 160 werknemers bij Swissport Belgium Cleaning (schoonmaak) staan op de helling.**

**S**wissport verkeerde al langer in zwaar weer, maar de coronacrisis met de wereldwijde instorting van de markt vormde de spreekwoordelijke druppel. Sinds midden maart zijn de grondafhandelingsvolumes tot quasi nul herleid, een echt herstel is nog niet voor meteen. Er werd weliswaar een transformatieplan uitgetekend dat inspeelde op een geleidelijke heropstart van de wereldwijde luchtvaart, maar dat bleek volgens de bedrijfsleiding financieel niet haalbaar.

Zal er een overnemer kunnen gevonden worden? Dat is nog maar de vraag.

Fouad Bougrine, Bestendig Secretaris ACLVB: "In een eerste gesprek met enkele ministers hebben we er alvast op aangedrongen de tewerkstelling zo snel mogelijk te laten hervatten en zoveel mogelijk personeelsleden te behouden. Naast een oplossing voor de uitbetaling van de lonen op het einde van de maand vroegen we



ook een tewerkstellingscel om alle werknemers op te vangen en voorrang te geven aan tewerkstelling op en rond de luchthaven. En we willen dat zo snel mogelijk werk gemaakt wordt van een tweede afhandelaar, dat is volgens koninklijk besluit verplicht."

"Het zou goed zijn dat er een doorstart plaatsvindt, zodat de tijdelijke werkloosheid van de werknemers zo lang mogelijk verlengd kan worden en hun financiële situatie sinds de coronaperiode niet nog erger wordt. Belangrijk in deze doorstart is ook de continuïteit van de afhandeling op de luchthaven te garanderen en

de opstart van o.a. Brussels Airlines vlot te laten verlopen", aldus nog Fouad Bougrine.

"Onze bedoeling is de werkgelegenheid en correcte arbeidsvoorwaarden maximaal te garanderen, zodat we bestaande afhandelaars niet weer dwingen te volgen in de moordende concurrentie. De curatoren en de eventuele nieuwe overnemer zullen daar een rol in kunnen spelen."

Sophie Crombain, Bestendig Secretaris ACLVB: "De getroffen werknemers kunnen alvast op ons rekenen. De ACLVB staat hen bij in deze mentaal zware periode en doorheen de hele juridische procedure!"

Het faillissement heeft geen impact op Swissport Cargo Services Belgium.

*Last minute toevoeging: helaas hebben de curatoren op 10 juni aan de vakbonden meegedeeld dat er geen doorstart mogelijk is.*

## Compass Group wil 550 mensen ontslaan

**O**p donderdag 4 juni heeft de directie van Compass Group een buitengewone ondernemingsraad bijeengeroepen om een reorganisatie van de activiteiten aan te kondigen. Compass Group is van plan het aantal personeelsleden af te stemmen op de "verwachte" activiteiten tegen 31 augustus 2020. Dat betekent dat ongeveer 500-550 mensen (450-495 arbeiders en 50-55 bedienden) op een totaal van 1.868 werknemers hun job zouden verliezen.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACLVB/ABVV/ACV is zich ervan bewust dat Covid-19 een negatief effect zal hebben op de werkgelegenheid. Vóór coronatijden bereidde Compass 180.000 maaltijden per dag en be-

diende het ongeveer 360 verschillende sites zoals bedrijven, scholen en zorginstellingen in ons land.

Toch acht het gemeenschappelijk vakbondsfront deze aankondiging van collectief ontslag voorbarig en onaanvaardbaar voor een groep die vorig jaar +/- 51.000.000 euro aan dividenden heeft uitgekeerd aan zijn aandeelhouders.

Compass Group heeft net een marktkapitalisatie van bijna £2 miljard afgerond. Is het de bedoeling om het bedrijf financieel te ondersteunen in de landen die in moeilijkheden verkeren en om na te denken over een echt herstelplan? Of wil het management de situatie en de crisis in tijden van Covid-19

aangrijpen om op internationale schaal herstructureringsplannen te lanceren en zo zijn aandeelhouders een royale winstuitkering te kunnen garanderen?

De drie vakbonden zijn van mening dat er een analyse van de sector moet gebeuren vooraleer overgegaan wordt tot een collectief ontslag op deze schaal. Cateringbedrijven dienen, in overleg met hun klanten, de impact te meten van de nieuwe arbeidsmodellen die zullen ingevoerd worden. Deze analyse is primordiaal om het banenverlies zoveel mogelijk te beperken. Compass moedigt met zijn besluit de andere spelers in de catering aan om eveneens herstructureringsplannen door te voeren.



# De Europese Unie, voor en na corona

Het gevecht tussen het coronavirus en de Europese lidstaten is nog steeds volop bezig. Na een aanvankelijk aarzelende Europese aanpak van de crisis zijn de Europese instellingen stilaan een paar versnellingen hoger geschakeld. Dat was broodnodig, want de uitdagingen waarvoor de EU staat, zijn reusachtig. De keuzes die de EU vandaag maakt, zullen bepalen hoe het Europese beleid er de komende decennia zal uitzien.



**D**e Europese Unie en haar lidstaten worden momenteel geconfronteerd met een van de grootste crisissen sinds de Tweede Wereldoorlog. De gezondheids crisis heeft zich vermenigvuldigd tot een economische catastrofe die zich uitstrekt over het hele Europese continent. Het staat nu al vast dat de EU in het post-coronatijdperk zal geconfronteerd worden met een andere realiteit. De Europese aanpak van de coronacrisis zal grotendeels bepalen in welke richting het Europese beleid de komende jaren zal evolueren. Wat bijvoorbeeld met de Green Deal? Hoe zal de EU de werknemers en bedrijven beschermen? Wat met de verdeeldheid tussen de verschillende staten? Allemaal prangende vragen, die cruciaal zijn voor de toekomst van het Europese beleid.

## GREEN DEAL

11 december 2019, het lijkt een eeuwigheid geleden in tijden van lockdown. Op deze dag presenteerde de Europese Commissie met veel trots haar nieuwe groene economische groeistrategie, de Green Deal. De investeringsplannen waren opgesteld, er kwam een voorstel voor een Europese klimaatwet en tal van andere beleidsinitiatieven werden op de politieke agenda geplaatst. Maar de coronacrisis gooide roet in het eten en zette een tijdelijke rem op de ambitieuze groene roadmap van de Commissie. Hoewel de geplande beleidsinitiatieven tijdelijk zijn uitgesteld, is de Green Deal allerminst van de politieke agenda. Door de beperkte economische activiteiten en het schaarse verkeer van personen en goederen schoot de luchtkwaliteit omhoog en nam de leefbaarheid toe in de steden. De belangrijkste vraag waar de EU nu voor

staat, is hoe de economische relance gecombineerd zal worden met de uitgangspunten van de Green Deal. De huidige economische recessie zal ongeziene inspanningen vragen om ondernemingen en mensen doorheen deze periode te loodsen. De vraag is in welke mate de Green Deal gebruikt zal worden als leidraad bij de herstelplannen. Er gaan nu al stemmen op om de klimaatdoelstellingen tijdelijk naar het achterplan te verwijzen en enkel te focussen op het economisch herstel.

## SOCIAAL BELEID

Om de impact op de Europese arbeidsmarkt te minimaliseren stelde de Europese Commissie SURE voor, een tijdelijke Europese werkloosheidsherverzekering. Er wordt sterk de nadruk gelegd op het tijdelijke karakter van het initiatief, een permanent mechanisme ligt nog steeds moeilijk bij een aantal lidstaten.

Maar de Europese Commissie verklaarde wel dat het SURE-initiatief niet uitsluit dat er later dit jaar toch een Europese werkloosheidsherverzekering komt, zoals aangekondigd in het werkprogramma. Ondanks het tijdelijke karakter van het SURE-initiatief biedt het een ideale opportuniteit om vanuit dit mechanisme iets uit te werken met een permanent karakter. Het zou een zeer sterk Europees signaal zijn naar werknemers toe dat de EU echt inzet op een sterk sociaal beleid. Daarnaast is er ook een consultatie aan de gang over eerlijke minimumlonen in de EU met alle sociale partners. Beide initiatieven zouden het sociale karakter van de EU in deze moeilijk economische tijden extra in de verf kunnen zetten.

## NEVER WASTE A GOOD CRISIS

Ondanks de huidige crisis, zowel op het vlak van gezondheid als economie, biedt ze ook een aantal mogelijkheden voor de Europese Unie. Zo is het een uitgelezen kans om het economische herstel volledig te kaderen binnen de klimaatdoelstellingen en te verzekeren dat de transitie op een sociaal rechtvaardige manier wordt uitgevoerd. Ook wat betreft Europees sociaal beleid is er een enorme opportuniteit voor de EU om de harten van werknemers voor zich te winnen. De keuzes die de EU tijdens deze crisis zal maken, zullen in grote mate bepalen in welke richting de EU de volgende jaren zal evolueren. Kiest de EU voor een coherente aanpak gebaseerd op solidariteit en eensgezindheid, of komt er een ieder-voor-zich reflex bij de lidstaten, waardoor de EU uit elkaar drijft? ■

Cédric Heylen

# Comé, uw partner in beweging voor gelukkige werknemers en gezonde bedrijven!

## Programma 2020-2021 is klaar

**Comé heeft de bakens voor 2021-2025 uitgezet: “Comé, uw partner in beweging voor gelukkige werknemers en gezonde bedrijven!” is de nieuwe baseline. De komende vijf jaar timmeren we aan de weg naar werkbaar werk voor alle werknemers en duurzaam ondernemen in alle bedrijven. Ontdek alvast ons nieuwe opleidingsaanbod!**

**W**il jij ook meewerken aan een positief werkklimaat op de werkvloer? Dan is het belangrijk dat je voldoende op de hoogte bent van de meest recente regelgeving en dat je die kennis in praktijk kan omzetten. Daarom organiseert de vormingsdienst van de Liberale Vakbond vormingen op maat van de werknemer. We duimen ervoor dat er geen tweede coronagolf komt en popelen om jullie terug in real life te zien.

### VORMINGSAANBOD VOOR WERKNEMERS

Op een vijftigtal locaties in Vlaanderen kan je de vorming *‘Rechten en plichten op het werk’* volgen: drie vormingsdagen, aangevuld met een tweedaagse residentiële vorming in Oostende of aangevuld met één provinciale dag. Die keuze maak je zelf. Volgende thema’s komen aan bod:

#### Sociale verkiezingen 2020

De sociale verkiezingen zijn door de coronacrisis uitgesteld, vermoedelijk tot november 2020. We bespreken de juridische gevolgen voor de procedure en bekijken ook welke impact dit heeft op de bescherming van kandidaten en afgevaardigden. We staan stil bij de dag van de verkiezingen en de praktijk na de verkiezingsdag. Zo komen de installatievergadering aan bod en de activiteiten voor de komende vier jaar. Je bestendig secretaris beantwoordt al je vragen.

#### Een fiscale kijk op de corona-steuemaatregelen

De overheden in ons land hebben tegemoet-

komingen voorzien om de economische verliezen in en na de coronacrisis te compenseren. Er rijzen veel vragen over de fiscale gevolgen. In de pers verschenen diverse voorbeelden van vergoedingen die netto werden uitgekeerd. Waren deze voorbeelden juist of eerder (sterk) overdreven?

#### De loonfiche uitgespit

Onze loonbrief vertelt ons meer dan enkel het bedrag dat op onze bankrekening verschijnt. Naast het vaste maand- of uurloon zijn er nog andere zaken die tot het loonpakket behoren. In deze praktijkgerichte opleiding verduidelijken we de bruto-netto berekening op de loonbrief. We hebben het eveneens over het vakantiegeld, het voordeel alle aard, de maaltijdcheques en nog veel meer.

#### Help! Ik word (tijdelijk) werkloos

Er zijn allerlei oorzaken waardoor je werkloos kan worden: overmacht, economische situatie, technische redenen, slecht weer, een collectieve sluiting, ... Soms is de werkloosheid tijdelijk, soms niet. Outplacement kan dan een (verplichte) oplossing zijn. We bekijken hoe de VDAB je hierbij kan helpen.

#### Thematisch verlof en tijdskrediet

Je wil tijdens je carrière tijd vrij maken om voor je kinderen, je ouders of naaste familie te zorgen. Of misschien wil je een opleiding volgen om professioneel een andere richting in te slaan. Of wil je je carrière zachtjes laten landen en niet meer voltijds werken. Wettelijk verlof hoeft je hiervoor niet op te nemen. Tijdskrediet en thematische verlopen kun-

nen een oplossing bieden. Maar wat is het verschil tussen beide systemen en hoe moet je dit aanvragen? Hoog tijd om antwoorden te krijgen op deze veelgestelde vragen.

#### Arbeidsduur

Sinds 2004 bedraagt de officiële werkweek 38 uren. Toch zijn er gi-gan-tisch veel uitzonderingen. De wetgeving rond de arbeidsduur wordt dan ook terecht beschouwd als een van de meest technische wetgevingen binnen het sociaal recht. Wij benaderen deze materie zo toegankelijk en praktisch mogelijk. We bespreken de toegelaten grenzen, recuperatie al dan niet met overloontoeslag, de procedure rond nachtarbeid, enz.

#### Omgaan met macht

Werknemers werken vaak in opdracht van iemand met een hogere machtspositie. Dat kan tot spanningen kan leiden, maar dat hoeft niet zo te zijn. Je kan op verschillende manieren met macht omgaan. Aan de hand van interactieve werkvormen oefenen we hoe je kan omgaan met iemand die ‘meer macht heeft’.

#### SWT

Het Stelsel van Werkloosheid met bedrijfs-Toeslag (SWT) wordt door veel mensen nog gezien als het vroegere brugpensioen. Toch zijn doorheen de tijd de regels om op “brugpensioen” te gaan verstrengd. Hoe ziet het SWT-stelsel er vandaag de dag uit? Waar moeten we op letten en welke gevolgen heeft dit op ons later pensioen?

### De gevolgen van Covid-19 op de economie (enkel in de vijfdaagse)

Hoe ziet de economie eruit na de passage van Covid-19? Zijn veel bedrijven gereorganiseerd? Is er een stijging van het aantal faillissementen? Het aantal werklozen? Misschien zijn er ook positieve zaken die we kunnen onthouden. Werken we meer thuis? Staan we minder lang in de file? Is er meer aandacht voor de zorgsector? Interessante vragen die we onderzoeken tijdens deze vorming.

### De verschillende wegen van het woon-werkverkeer (enkel in de vijfdaagse)

Van en naar het werk rijden is vaak een heel gedoe. Je hebt tientallen mogelijkheden. Met de fiets, met het openbaar vervoer, met de auto, ... Hoe kies je het beste vervoersysteem? Bedrijven nemen steeds meer initiatief. Denk maar aan de verschillende fiets- en autoleasings die bedrijven aanbieden. Hierover bestaan verschillende systemen die bedrijven kunnen invoeren. We leggen graag de verschillende systemen uit en bespreken wat je als werknemer en werkgever kan én moet doen.

Elke werknemer is welkom op deze vorming. Het maakt niet uit of je in een kmo werkt of in een multinational en ook niet in welke sector je werkt. De situatie is anders voor de sectorale vormingen. Hier wordt de focus op de sectorale actualiteit gelegd. Indien er een vorming voor jouw sector georganiseerd wordt, brengen we je op de hoogte.



Uitgebreide info lees je in de vormingsbrochure 2020-2021 op [www.comé.be](http://www.comé.be).

### VORMING SOCIALE VERKIEZINGEN

Wellicht wordt de campagne van de sociale verkiezingen in het najaar terug op gang getrokken. Wie voor de allereerste keer op een kandidatenlijst staat, heeft wellicht koudwatervrees. Om je wegwijs te maken in de reglementering en in de praktijk, wordt de vorming 'Voor het eerst kandidaat' die oorspronkelijk in maart gepland stond, hernomen in het najaar te Oostende, Hasselt en Lier. Omdat we ten vroegste in december zullen weten wie (her)verkozen is, starten we pas in januari met de vormingen voor afgevaardigden.

In de verschillende zones staan ook *infoavonden* gepland over de heropstart van de procedure van de sociale verkiezingen, over het tellen van de stemmen, over de rol van de getuigen, over de eerste vergadering ... Je zal hiervoor een aparte uitnodiging ontvangen.

### WEBINARS, ONLINECURSUSSEN EN BLENDED LEREN

In april, mei en juni 2020 zijn verschillende vormingen vervangen door webinars. De positieve ervaring doet ons verlangen naar meer. Daarom wordt er in het najaar een themagerichte onlinecursus georganiseerd. Of een combinatie van fysieke en online bijeenkomsten (blended learning). De precieze modaliteiten worden nog verder uitgewerkt, maar dat de cursus er komt, is zeker!

### KOSTEN

Voor ACLVB-leden zijn de vormingen gratis. We voorzien 's middags een broodje en je verplaatsingskosten worden terugbetaald.

De vormingen komen ook in aanmerking voor Vlaams Opleidings-Verlof (VOV) of Betaald Educatief Verlof (BEV). Dat betekent dat je op je werk afwezig mag zijn om vorming te volgen terwijl je loon (geplafonneerd) wordt doorbetaald.

### INSCHRIJVEN

Tot 19 augustus 2020 kan je inschrijven voor 'Rechten en plichten op het werk' en voor 'Voor het eerst kandidaat'. Vanaf december kan je inschrijven voor de vormingen voor afgevaardigden. Voor de sectorale vorming, de infoavonden en de onlinecursus zal je persoonlijk uitgenodigd worden.

*Stap 1:* Surf naar [www.comé.be](http://www.comé.be) en schrijf je online in. Je zal onmiddellijk na je inschrijving per mail een ontvangstbevestiging krijgen. Heb je geen internet? Geen nood: je kan telefonisch een papieren brochure aanvragen en het antwoordblad in de brochure ingevuld terugsturen.

*Stap 2:* Kort na je inschrijving ontvang je per post een bevestigingsbrief met de vermelding van je inschrijving(en). Controleer alle gegevens op de brief en geef een seintje indien iets niet in orde is.

*Stap 3:* Je krijgt zes weken vóór elke cursus start een uitnodiging, het definitieve programma en eventueel je inschrijvingsattesten VOV/BEV. ■

Katrien Allaert

# Uitbreiding werkbaarheidscheques omwille van corona

Vlaams minister van Werk Hilde Crevits heeft in samenspraak met de sociale partners beslist om de scope van de werkbaarheidscheques te verruimen, zodat werkbaar werk ook kan gegarandeerd worden ten tijde van corona.

Het is cruciaal dat iedereen in deze gewijzigde context opnieuw veilig aan de slag kan gaan.



Via de werkbaarheidscheque kunnen bedrijven de werkbaarheid voor de werknemers in kaart brengen én/of een actieplan ter verbetering van de werkbaarheid opstellen.

De cheque is beschikbaar voor alle bedrijven uit de profit- en social-profit-sector en kan gedurende 3 jaar worden aangevraagd. De onderneming moet wel in Vlaanderen gevestigd zijn.

De cheque kent geen vast bedrag omwille van de diversiteit in kostprijs en de verschillende aspecten waarvoor hij kan worden aangewend. Ieder bedrijf kan maximaal aanspraak maken op € 10.000. Het gaat om een cofinanciering, waarbij de bedrijven die de cheques aangevraagd hebben tussen 1 januari 2020 en 31 december 2020 een terugbetaling krijgen van 60% van het bedrag.

## TIJDELIJKE UITBREIDING

De werkbaarheidscheque wordt nu tijdelijk uit-

gebreid om in een gewijzigde arbeidscontext ten gevolge van de coronapandemie verbeteracties mogelijk te maken in de vorm van *advies, begeleiding en opleiding*, waarbij telkens aandacht moet zijn voor het psychosociaal welbevinden van de werknemers.

Concreet kan men de cheques bijvoorbeeld in volgende situaties inzetten:

*Hoe organiseren we het werk wanneer we heropstarten als onderneming of wanneer medewerkers terug naar kantoor mogen komen?*

- Hoe zorgen we ervoor dat het veilig is én dat medewerkers zich veilig voelen?
- Hoe moeten we het werk hiervoor organiseren, zowel op vlak van fysieke uitvoering als van processen (bv. aantal toelaatbare klanten, signalisatie, werkproces herorganiseren om de nodige afstand tussen medewerkers te garanderen, enz.)?
- Hoe bereiden we onze medewerkers hierop voor?

- Hoe zorgen we ervoor dat onze medewerkers nieuwe richtlijnen effectief toepassen op een manier die voor hen werkbaar is?

*Waar kunnen medewerkers terecht wanneer ze zich zorgen maken of zich niet goed in hun vel voelen? Hoe versterken we medewerkers in het omgaan met verandering en onzekerheid?*

*We hebben zeer snel thuiswerk mogelijk gemaakt in de onderneming. Hoe werken we een duurzaam beleid rond plaats- en tijdsafhankelijk werken uit?*

- Welke frequentie laten we toe?
- Hoe organiseren we de opvolging van het werk?
- Hoe digitaliseren we onze processen?
- Hoe faciliteren we samenwerken op afstand?
- Hoe ondersteunen we onze leidinggevendenden bij het leidinggeven op afstand?
- Hoe vermijden we isolatie of daling van betrokkenheid en verbondenheid van medewerkers?
- Hoe kunnen we ouders ondersteunen en adviseren bij de huidige combinatie van thuiswerk en de opvang en onderwijs van hun kinderen?

*Hebben medewerkers andere competenties nodig? Zo ja, welke? Hoe zorgen we ervoor dat ze hierover kunnen beschikken?*

## Wil je met je collega's aan de slag rond werkbaar én veilig werk?

Aarzel dan zeker niet je werkgever aan te spreken over de werkbaarheidscheques of neem een kijkje op [werkbaarwerk.be](http://werkbaarwerk.be). Vraag ook raad aan de ACLVB. ■

Justine Scholiers

# Solliciteren is corona-proof!

Goed nieuws voor wie op zoek is naar een job: ook in deze coronatijden kan je gewoon blijven solliciteren. Al zal het wellicht net iets anders verlopen dan voorheen en bezorgt het je misschien net dat extra tikkeltje stress ...

**M**eer dan ooit geldt: een goede voorbereiding neemt de helft van je stress weg! Enkele tips lees je in het artikel "Solliciteren is corona-proof" op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be).

mail contact op met de ACLVB-loopbaanconsulenten. Ze bekijken hoe ze je verder kunnen helpen. De contactgegevens van je loopbaanconsulent vind je op [www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten](http://www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten).

Heb je praktische of inhoudelijke vragen rond solliciteren? Heb je twijfels of vraag je je af of je tot iets verplicht bent? Neem telefonisch of via

Veerle Heirwegh

## ZONE WEST-VLAANDEREN

# Nieuw fusiekantoor te Menen



**V**anaf 15 juni heet ACLVB West-Vlaanderen je hartelijk welkom in een nieuw fusiekantoor, gelegen in de Ieperstraat 432, 8930 Menen. Het nieuwe kantoor vervangt de voormalige ACLVB-kantoren te Menen en Wervik.

In het kader van de coronamaatregelen ontvangen de medewerkers je momenteel uitsluitend op afspraak. Bel daartoe naar het nummer

056 51 12 40 of mail naar [menen@aclvb.be](mailto:menen@aclvb.be).

De definitieve openingsuren van het nieuwe fusiekantoor worden later meegedeeld en zullen zoals gewoonlijk ook op de website van de ACLVB te vinden zijn.

Leden uit de buurt van Wervik kunnen indien gewenst ook gebruikmaken van een postbus, op volgend adres: Ooststraat 53, 8940 Wervik.

Geert Debevere

## Aan alle studenten: veel succes met de (corona-proof) examens!

### DAARNA STAAT FREEZBE VOOR JE KLAAR

Ben jij student? Je examenperiode zal momenteel helemaal anders verlopen: online examens of examens op andere locaties, mondklappers, .... Het komt vast goed, je kan meer dan je denkt!

En daarna is het 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, de jongerenwerking van ACLVB, kan je daarbij helpen. Wij kunnen je heel wat informatie geven en je begeleiden. En als student hoeft je daar zelfs niets voor te betalen!

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://www.instagram.com/freezbeaclvb)

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

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

# Tijdelijke werkloosheid artistieke en evenementensector uitgebreid

De Nationale Veiligheidsraad heeft als gevolg van corona alle massa-evenementen afgelast tot eind augustus. De artiesten en medewerkers van deze evenementen zouden zonder inkomen vallen. Daarom heeft de regering een uitbreiding van het systeem van tijdelijke werkloosheid doorgevoerd. Op die manier wil de overheid een vangnet bieden voor wie in deze sector werkt.



**A**ls medewerker of artiest kan je een uitkering voor tijdelijke werkloosheid ontvangen voor de dagen waarop je in normale omstandigheden effectief gewerkt zou hebben met een arbeidsovereenkomst, mits je voldoet aan de volgende vereisten:

- Het evenement of de artistieke prestatie moet door een beslissing van de Nationale Veiligheidsraad zijn *afgelast of verboden* omwille van het verbod op samenscholing van toeschouwers of deelnemers;
- Het evenement vond normaal gezien plaats *tussen 14 maart tot en met 31 augustus 2020*. Je kan echter geen uitkering voor tijdelijke werkloosheid meer ontvangen voor de dagen waarvoor je al een uitkering voor volledige werkloosheid ontving.
- Als werknemer (al dan niet artiest) was je normaal gezien tewerkgesteld in het kader van een *arbeidsovereenkomst*, ongeacht je functie;
- Uit je aanvraag naar de RVA toe moet blijken dat je van de opdrachtgever en/of de organisator van een evenement een *formele belofte van een arbeidsovereenkomst* had gekregen.
- Je moet het bewijs van deze belofte van een arbeidsovereenkomst kunnen voorleggen. Er is een *schriftelijk bewijs* vereist, dat boven-

dien nominatief is, dus letterlijk op jouw naam. Je moet ook kunnen bewijzen dat er een *link* is tussen die belofte en het evenement waar je ging spelen of werken. Zo zouden bijvoorbeeld programmaboekjes, correspondentie en drukwerk als bewijs kunnen dienen dat je op een bepaald evenement zou optreden.

- De *bewijsstukken* moeten dateren van *vóór 15 april 2020*. Dat is de datum waarop de Nationale Veiligheidsraad het verbod uitbracht tot het organiseren van evenementen waarop een groot aantal mensen zouden bijeenkomen. De partijen mogen de arbeidsovereenkomst dus niet hebben afgesloten op een moment waarop al vaststond dat de overeenkomst door de coronacrisis niet kon worden uitgevoerd.
- Als je activiteiten uitoefent die *geen artistieke activiteiten* zijn (catering, techniek, promotie, ...), moet je ook bewijzen dat je in de loop van dezelfde periode van vorig jaar, namelijk tussen 14 maart 2019 en 31 augustus 2019, werkte voor een gelijkaardig evenement op basis van een arbeidsovereenkomst.

## HOE DIEN JE EEN AANVRAAG IN?

Je moet je uitkeringsaanvraag als artiest of medewerker valideren door middel van een formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA-EVENEMENT, dat beschikbaar is op onze website ([www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)). Je kan de aanvraag pas indienen *vanaf de eerste dag van de periode van tijdelijke werkloosheid*. Bovendien moet je als medewerker of artiest een nieuw formulier indienen voor iedere uitkeringsaanvraag als tijdelijk werkloze die volgt op een periode van volledige werkloosheid én voor ieder evenement.

Tot slot moet ook je werkgever een aantal formaliteiten zoals de DIMONA-aangifte in orde brengen. Je werkgever zal ook een ASR scenario 5 moeten afleveren met het aantal uren tijdelijke werkloosheid.

Wanneer je voor dagen gelegen tussen de dagen van “geannuleerde” tewerkstelling waarvoor je aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze, aanspraak maakt op uitkeringen als volledig werkloze, moet je ook een formulier C4 over het einde van de tewerkstelling afleveren.

## Werklozen en vakantie

Net als werknemers hebben ook werklozen recht op vier weken vakantie per jaar. Als werkloze 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 2019 nog arbeidsprestaties bij een werkgever geleverd en heb je dus recht op vakantiegeld voor 2020? Dan kan je voor die dagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Het vakantiegeld mag immers niet gecumuleerd worden met uitkeringen.

Heb je in 2019 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

### Voorbeeld

Sarah werd eind september 2019 ontslagen. Op basis van deze tewerkstelling heeft zij recht op 18 dagen betaalde vakantie (3 weken, gerekend in een 6-dagenweek) in 2019. In juli 2020 is Sarah nog werkloos en wil ze 4 weken vakantie nemen. Dat kan, maar ze zal slechts voor 1

week werkloosheidsuitkeringen ontvangen. Voor de 3 andere weken heeft ze immers nog vakantiegeld ontvangen bij het einde van haar arbeidscontract in 2019.

### 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 in oktober een brief van de ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten, vermeld.

Ga je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches of attesten van je werkgever) bezorgt, kan dit rechtgezet worden.

## 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. Als 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  $\times 0,2 \times$  tewerkstellingsbreuk

### Voorbeeld

Je hebt in maart 2020 voltijds gewerkt in een stelsel van 24 uur per week. Volgende formule wordt toegepast:  $26 \text{ dagen} \times 0,2 \times 24/24 = 5,2$ . De som van eventuele tussenresultaten wordt afgerond naar de hogere eenheid om het aantal dagen uitgestelde bezoldiging te berekenen. => je hebt recht op 6 dagen uitgestelde bezoldiging (UB). Je zal pas vanaf 8 juli werkloosheidsuitkeringen kunnen aanvragen (UA).

Juli:

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

Indien je toelaatbaar bent als vrijwillig deeltijdse werknemer, is een specifieke regel van toepassing. Neem voor meer info contact op met onze medewerkers in je ACLVB-secretariaat.

## FISCALE FICHE NIET ONTVANGEN? RAADPLEEG "MIJN WERKLOOSHEIDSDOSSIER"

Ben je werkloos, dan mag je bij de belastingaangifte de uitkeringen die je ontving verminderen met de tijdens de periode van werkloosheid betaalde vakbondsbijdrage. Heb je in 2019 werkloosheidsuitkeringen via de ACLVB ontvangen, dan heb je onlangs je fiscale fiche ontvangen.

Op de keerzijde van deze fiscale fiche vind je een fiscaal attest. Dat attest vermeldt het bedrag van de vakbondsbijdrage die je in 2019 hebt betaald in periodes van werkloosheid.

### Voorbeeld

Je hebt voor het volledige jaar 2019 bijdragen betaald ( $12 \times 16,60 \text{ euro} = 199,20 \text{ euro}$ )

Je was volledig werkloos in de maanden maart, april en mei.

Op je fiscaal attest zal 49,80 euro vermeld worden (3 maanden  $\times 16,60 \text{ euro}$ ).

Het bedrag van het fiscaal attest mag je in mindering brengen van het bedrag van je uitkeringen die vermeld zijn op de fiscale fiche.

### Voorbeeld

Volgens je fiscale fiche heb je in 2019 3000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Volgens het fiscaal attest mag je 49,80 euro vakbondsbijdrage in mindering brengen.

Op je belastingaangifte vul je dan 2950,20 euro in ( $3000 - 49,80$ ).

## JE KAN JE FISCALE FICHE RAADPLEGEN VIA "MIJN WERKLOOSHEIDSDOSSIER"

Hoe?

Hou je elektronische identiteitskaart en je kaartlezer bij de hand en surf naar de ACLVB-website ([www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)). Hier klik je op "Mijn werkloosheidsdossier". Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht. ■

# De ACLVB betaalt ook je uitkering tijdelijke werkloosheid

## Moet ik mijn aanvraag tijdelijke werkloosheid elke maand opnieuw indienen?

Neen. Je aanvraag geldt immers voor de hele coronaperiode (tot en met 31 augustus 2020).

## Hoe staat het met mijn werkloosheidsdossier?

Ga naar 'mijn werkloosheidsdossier' via <http://mwd.aclvb.be>

Op die manier hoef je je ACLVB-kantoor niet op te bellen om de stand van zaken van je dossier te kennen.



## Mijn werkgever beslist nu pas om mij op tijdelijke werkloosheid te plaatsen.

### Welke stappen moet ik volgen?

Je vindt een link naar het online aanvraagformulier op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)

## Nog andere vragen? Je vindt het antwoord op:

[www.aclvb.be/nl/coronavirus#veelgestelde-vragen](http://www.aclvb.be/nl/coronavirus#veelgestelde-vragen)



Op de hoogte blijven van  
het allerlaatste nieuws?

Like [www.facebook.com/ACLVB](http://www.facebook.com/ACLVB)  
Volg en deel onze berichten.

Vrije visie, eigen stem

