



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Meer vrouwelijke afgevaardigden voor meer gelijkheid

In dit nummer:

De ACLVB vraagt een eindloopbaanbeleid op maat en permanente vorming | Een website om je arbeidsgeneesheer te vinden | Weinig fiscale nieuwigheden bij gebrek aan een regering | Indiening van de kandidatenlijsten vanaf 17 tot en met 30 maart 2020

INHOUD

Hallo dokter? 4

Wie is mijn arbeidsarts? Zeker werknemers die langdurig arbeidsongeschikt thuis zitten, blijken niet altijd over de naam en de contactgegevens van hun arbeidsarts te beschikken. SEED-Connect helpt ze verder.

Op de lijst 10

In de tweede helft van maart valt dag X+35, de laatste dag op de kalender van de sociale verkiezingen waarop kandidatenlijsten kunnen worden ingediend. Wat zeggen wetgever en rechtspraak over die lijsten?

Meer geboorteverlof? Ja, maar ... 13

De ACLVB juicht de wetsvoorstellen die het geboorteverlof uitbreiden toe. "Maar laat ons eerst de huidige belemmeringen bij werknemers wegwerken om het verlof van 10 dagen op te nemen."

Ambitieuze Europa 18

Een eerlijke, klimaatneutrale en digitale Europese Unie, dat is waar de Europese Commissie in 2020 naar streeft. Als het erom gaat de situatie van de werknemers te verbeteren, zal de ACLVB steeds een constructieve partner zijn.

Werkloos door cyberaanval 22

Cybercriminelen sloegen toe op je werk en hackten de bedrijsfserver. Welke redenen zijn aanvaardbaar voor tijdelijke werkloosheid door technische reden, wegens overmacht en omwille van werkgebrek door economische oorzaken?



Kandidates gezocht voor lijst 1!

Een wetswijziging op zich volstaat soms niet. Vaak begint het grote werk pas nadien, als we willen komen tot een mentaliteitswijziging. Daarom roept de ACLVB haar leden op om op zondag 8 maart, Internationale Vrouwendag, deel te nemen aan de Wereldvrouwenmars in Brussel. We verzamelen om 17 uur voor het Centraal Station. De optocht start om 17.30 uur en gaat naar het Luxemburgplein, voor het Europees Parlement. Perfecte gelegenheid om het blauwe armbandje van onze campagne *Go for 50/50* te dragen. Bedoeling van *Go for 50/50* is om zo spoedig mogelijk 50% vrouwelijke kandidaten voor te dragen bij de sociale verkiezingen. In België, waar de gelijkheid tussen vrouwen en mannen wettelijk vastgelegd werd, gaat de mars voornamelijk over de rolverdeling (huishoudelijke taken en opvoeding van de kinderen) in onze samenleving.

VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

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

PREPRESS & DRUK

Creative Plus Production & Remy-Roto Beauraing

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

Snel een regering die sociale vooruitgang wil



putten meer voordeel uit de situatie dan de werknemers. De verdeling van de rijkdom voortgebracht uit kapitaal via arbeid is steeds onrechtvaardiger.

Om het tij te keren is een federale regering nodig met een sociaal en fiscaal programma voor een herverdeling van de rijkdom en een terugkeer naar de onderhandelingsvrijheid tussen sociale partners. De jongste regeringen hebben een beleid gevoerd van begrotingsingrepen, loonmatiging, verzwakking van de intermediaire organisaties (waaronder de vakbonden) om de rijken nog rijker te maken, en rekenend op het doorsijpeleffect. Het eerste deel van hun programma is bereikt: de rijken werden rijker. Cijfers tonen aan dat het tweede deel veel moeilijker is om zomaar te realiseren.

Het is wat we ook verwijten aan een ingreep zoals de tax shift. In theorie zouden de werkgevers die verminderingen van de sociale bijdragen genoten, tienduizenden jobs moeten creëren hebben. In theorie zouden werknemers hun nettoloon moeten zien stijgen hebben. In werkelijkheid hebben de bedrijven het geld dat ze bespaarden op de kap van de sociale zekerheid, gebruikt om hun aandeelhouders te vergoeden. De werknemers konden een stijging van hun nettoloon vergeten sinds de verhoging van een reeks taksen, waaronder de stijging van de btw op elektriciteit.

Intussen gaan we verder in de kalender van de sociale verkiezingen. Het aantal kandidaten en vooral kandidates ligt bij de ACLVB duidelijk hoger dan vier jaar geleden. Dat is bemoedigend! ■

Mario Coppens
Nationaal Voorzitter

⁽¹⁾ AMECO is de macro-economische database van het Directoraat-Generaal Economische en Financiële Zaken van de Europese Commissie

De begrotingstekorten lopen op, de sociale zekerheid staat in het rood en de politieke crisis kan volgens sommigen blijven duren. Uit ervaring weten we wie het gelag dreigt te mogen betalen: de werknemers en de sociaal verzekerden. Maar die betalen nu al een zware tol. Volgens een reeks studies van ETUI, het onderzoeksin-

stituut van het Europees Vakverbond, op basis van cijfers van Ameco⁽¹⁾, is het salarispakket de afgelopen tien jaar weinig gestegen in ons land (+ 1,5%). Volgens de nieuwe berekeningen van ETUI heeft de loongroei, ten opzichte van de productiviteitstoename, een achterstand opgelopen van 3%. Met andere woorden, de aandeelhouders en de bedrijfsleiders

Wie is mijn arbeidsarts?

Hoe weet ik wie mijn arbeidsarts is? In principe moet je werkgever je de naam en contactgegevens van de arbeidsarts en de preventieadviseur psychosociale aspecten verstrekken. Zeker werknemers die langdurig arbeidsongeschikt thuis zitten, blijken niet altijd over die gegevens te beschikken. Het platform SEED-Connect helpt je verder.

Op www.seedconnect.be van Co-Prev, de overkoepelende organisatie van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, kan je opzoeken welke preventieadviseur-arbidsarts en/of welke preventieadviseur psychosociale aspecten (externe dienst, niet intern) je kan contacteren bij problemen gerelateerd aan het werk. Iedere werknemer (op voorwaarde dat zijn werkgever aangesloten is bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk zoals de wet voorziet) kan via zijn elektronische identiteitskaart inloggen op de website.

RE-INTEGRATIETRAJECT

Hoe langer een langdurig zieke werknemer afwezig blijft, hoe moeilijker het wordt om opnieuw aan de slag te gaan. Via een re-integratietraject worden de werknemers door

de overheid begeleid bij hun terugkeer naar het werk. Helaas zien we dat de re-integratiewetgeving haar doel mist en heel wat re-integratietrajecten leiden tot ontslag wegens medische redenen.

In de praktijk kan een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting de oplossing bieden voor de werknemer. Zo'n bezoek moet de preventieadviseur-arbidsarts in staat stellen om voor de eigenlijke werkhervatting aan de werkgever - in de mate van het mogelijke - een aanpassing van de werkpost voor te stellen en zo de belasting verbonden aan de werkpost te verminderen.

WERKNEMER BESLIST ZELF

Belangrijk om te weten: de werknemer die arbeidsongeschikt is, beslist zelf of hij gebruik wil maken van een bezoek voorafgaand aan

de werkhervatting door rechtstreeks contact op te nemen met de preventieadviseur-arbidsarts. De werkgever is verplicht aan de werknemers alle informatie in verband met de risico's en de preventiemaatregelen die gelden binnen de organisatie mee te geven. Ook de naam en de contactgegevens van de arbeidsarts en de preventieadviseur psychosociale aspecten moeten bekend zijn bij de werknemers.

Maar de ACLVB stelt vast dat dit in de praktijk niet altijd het geval is. Een werknemer die langdurig arbeidsongeschikt is, beschikt thuis dikwijls niet over de gegevens van de arbeidsarts of van de preventieadviseur psychosociale aspecten. De website van SEED-Connect is daarom handig: werknemers vinden er die gegevens terug. ■

Jonas Van Vlem

WEDSTRIJD #ITCANHAPPEN2U2: WE HEBBEN EEN WINNAAR!

Eind december 2019 was er de 75ste verjaardag van ons stelsel van sociale zekerheid. Naar aanleiding daarvan organiseerde de ACLVB een wedstrijd voor jongeren, #Itcanhappen2u2. De deelnemers, al dan niet aangesloten bij Liberale Vakbond, stuurden ons filmpjes waarin ze duidelijk maakten wat de sociale zekerheid volgens hen betekent.

De jury heeft de knoop doorgehakt: de winnares is Céline Dallemagne. Ze ontving de hoofdprijs uit handen van Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB.

Céline is studente communicatie aan de universiteit van Luik. "De sociale zekerheid vormt een steun tijdens je hele leven. Dat mocht ik al ervaren toen ik ziek was of telkens ik geblesseerd raakte bij het sporten. En ik zal de sociale zekerheid misschien ook nodig hebben na afloop van mijn studies, als ik niet meteen een job vind."

Afgaand op haar persoonlijkheid en op de kwaliteit van haar inzending twijfelen we er nochtans geen seconde aan dat ze snel haar weg zal vinden in het beroepsleven. ■



Sabine Slegers, Nationaal Secretaris ACLVB bevoegd voor onder meer sociale zekerheid, overhandigde de eerste prijs (een citytrip naar Boedapest) aan Céline Dallemagne. De winnares ontving ook felicitaties van Berenger Tsingos, Bestendig Secretaris ACLVB te Luik.

Na gelijke rechten ook gelijkheid in de feiten

Op papier is er geen probleem meer in België: werknemsters zijn gelijk aan werknemers. Toch ziet de realiteit er anders uit. De loonkloof op jaarbasis tussen vrouwen en mannen bedroeg in 2017 meer dan 20%. Om het tij te keren is een andere samenleving nodig en een nieuwe taakverdeling op het werk en thuis.



Werknemsters moeten talrijker vertegenwoordigd zijn in de Syndicale Delegaties, in de Ondernemingsraden en in de Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk. Zo zullen ze er beter in slagen hun problematiek op de agenda te krijgen en hun standpunten te verdedigen.

De loonkloof tussen mannen en vrouwen kent velerlei oorzaken. Meer dan mannen werken vrouwen deeltijds, ze nemen vaker onderbrekingen in hun loopbaan, ze zijn meer tewerkgesteld in activiteitensectoren en bedrijven met lagere lonen, enz.

HALT AAN WETTELIJKE ONRECHTVAARDIGHEDEN

Als vakbond hebben we gestreden om onrechtvaardigheden op het werk uit te roeien. De leuze 'gelijk loon voor gelijk werk' is werkelijkheid geworden. Functieclassificaties

werden geslachtsneutraal gemaakt; eerdere evaluatiemethodes bevoordeelden de beroepen die een grote fysieke kracht vergen en benadeelden die waarbij een fijne motoriek vereist is. Vandaag is dat niet meer aan de orde. Discriminaties bij aanwerving, genre "een vrouw zal niet in staat zijn om een groep metaalarbeiders de baas te kunnen" of "een man is niet zo geschikt om baby's in de kinderopvang te verzorgen" worden afgekeurd. Sinds lang is geen sprake meer van aanwijzingen zoals "De minimawedden van het vrouwelijk personeel zullen berekend worden naar rato van minstens 80% van deze van het manne-

lijk personeel", zoals in het nationaal akkoord van het nationaal paritair comité voor de bedienden in 1947.

EVOLUTIE VAN SOCIALE ONRECHTVAARDIGHEDEN

Nu is het de rolverdeling in het dagelijks leven die anders moet. Moeders zijn meer dan vaders in de weer voor de opvoeding van de kinderen, wat ze er vaker toe brengt een deeltijdse job te doen, ouderschapsverlof op te nemen tot zelfs verlof zonder wedde. Vrouwen besteden meer tijd aan huishoudelijke taken.

Als afgevaardigde kun je mee zorgen voor verandering. Vrouwen zijn duidelijk ondervertegenwoordigd in de eisende organen (SD) en de overlegorganen (CPBW en OR) binnen de onderneming. Door een actieve rol te spelen in de sociale dialoog op het werk kun je thema's aansnijden en standpunten verdedigen die mee zorgen voor verandering.

BETERE BALANS WERK/PRIVÉLEVEN

De personeelsafgevaardigden kunnen bijvoorbeeld op de agenda van de vergadering alle formules zetten waarmee werknemers en werknemsters beter de werkuren kunnen afstemmen op het gezinsleven. Glijdende uurroosters, telewerk, tijdskrediet, thematische verloven, recuperatieverlof, satellietkantoren ... er is creativiteit vereist om te komen tot een vorm van flexibiliteit die evenzeer rekening houdt met de vereisten van het bedrijf als met de noden van de werknemer of werknemster. Bovendien zal de afname van woon-werkverplaatsingen bijdragen aan de oplossing van een ander probleem: de mobiliteit. Iedereen wint erbij. ■

Permanente leeransen

Om je job te behouden, ander werk te vinden of te veranderen van beroep

Vorming tijdens de hele loopbaan is onontbeerlijk om je plaats op de arbeidsmarkt te kunnen behouden, en zeker om die te kunnen verbeteren. Jammer genoeg zien werkgevers opleidingen nog te vaak als een kost, in plaats van een investering.

De ACLVB vraagt opleidingsprogramma's die echte toekomstperspectieven bieden aan de werknemers en werknemers. De arbeidsmarkt evolueert steeds sneller als gevolg van de digitalisering en mondialisering. Werknemers moeten zich aanpassen of beter nog anticiperen op de veranderingen. Sommige jobs verdwijnen, andere jobs waarvan we het bestaan niet konden vermoeden, komen erbij. De aard van de jobs verandert ook. Bedrijven zijn in evolutie.

De ACLVB vraagt:

- Een individueel en afdwingbaar recht van minstens 5 opleidingsdagen per jaar per werknemer

- Een financiële sanctie voor werkgevers die in gebreke blijven qua opleidingsverplichtingen; het bedrag zal gestort worden in vormingsfondsen.
- Een hernieuwde focus op de 'formele' opleidingen die de werkgevers organiseren voor hun personeel. De meting van opleidingsinspanningen moet verfijnd worden.
- Het stimuleren van arbeidsmarktgerichte competenties, zoals onder andere digitale vaardigheden
- Het valoriseren van de competenties van de werknemers en werknemers via een systeem van certificering en het opstellen van de competentielijst toegankelijk voor

alle potentiële werkgevers op een website als mycareer.be of via een opleidings-cv

- Een vlottere toegang voor iedereen tot het betaald educatief verlof, zonder dat de werknemer of werknemers moet vrezen voor druk of tegenkating van de werkgever

Kandidaat zijn voor de ACLVB is: je engageren voor een opleidingsbeleid, zodat iedere collega nieuwe competenties kan verwerven en meer kansen heeft om zijn of haar job te behouden of om te veranderen van beroep. ■



Een loopbaaneinde op mensenmaat

Een duurzame loopbaan betekent een loopbaan die van begin tot einde kwaliteitsvol is. Eerst voldoende begeleiding en vorming, vervolgens een goede balans tussen werk en privéleven en tot slot de mogelijkheid om in schoonheid te eindigen. Om de werknemers aan te zetten langer aan het werk te blijven vraagt de ACLVB de invoering van een loopbaanbeleid op maat.

LANDINGSBANEN

De ACLVB vraagt:

- een gedeeltelijke terugkeer naar een recht op 4/5 landingsbaan vanaf 55 jaar met uitkeringen, met uitzonderingen mogelijk vanaf 50 jaar met uitkeringen
- een integrale gelijkstelling voor wat betreft de opbouw van pensioenrechten in geval van een landingsbaan
- een recht op een landingsbaan in bedrijven met minder dan 11 werknemers
- het voorzien in een vervangingsplicht van werknemers die in een landingsbaan stappen
- een opwaardering van het systeem van mentorschappen van ervaren werknemers in het systeem van landingsbanen

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG

Aan de bestaande SWT-stelsels mag niet geraakt worden, zowel wat betreft de toegangsleeftijd als de loopbaanvoorwaarden.

VAN NACHT- NAAR DAGWERK

De ACLVB vraagt een verlaging van de leeftijd voorzien in cao 46, van 55 naar 50 jaar, om werknemers die 20 jaar nachtprestaties hebben uitgeoefend, eenvoudiger de overstap te laten maken van nachtprestaties naar dagprestaties.

CAO NR. 104

Cao 104 moet versterkt worden, o.a. via sancties voor bedrijven die geen toepassing voorzien en positieve stimulansen voor bedrijven (zoals kwaliteitslabels) die deze cao duurzaam invullen. De ACLVB wil als sociale part-

ner ook meewerken aan de oprichting van demografiefondsen binnen alle sectoren.

INTERGENERATIONELE SAMENWERKING

Volgens de ACLVB dient, naast deze evidente 'type-maatregelen' voor de drie doelgroepen (jongeren, werknemers van middelbare leeftijd en oudere werknemers), in de toekomst verhoogde aandacht te gaan naar het intergeneratie-aspect, met andere woorden de uitwisseling van knowhow tussen generaties bevorderen.

Kandidaat zijn voor de ACLVB, is elke werknemer en werkneemster toelaten de loopbaan in fatsoenlijke omstandigheden af te ronden, rekening houdend met zijn of haar specifieke situatie. ■



Mobiliteit Vlaanderen

Genoeg van de files op weg naar het werk?

In het leven van werknemers neemt het woon-werkverkeer een groot deel van de dagbesteding in. Een totale verplaatsingstijd van twee uur per dag of langer is eerder regel dan uitzondering voor velen onder ons. We staan vast in de file of nemen het openbaar vervoer, dat steeds meer verzadigd geraakt en vaak verschillende overstappen vergt. Het vertraagde woon-werkverkeer en de impact op ons gezinsleven en onze economie maken van mobiliteit ook een syndicaal thema.

We beseffen dat de auto langs de kant laten staan momenteel niet voor iedere werknemer een optie is.

Daarom zijn we voorstander van meer investeringen in een degelijk openbaar vervoer, fiets- en voetgangersinfrastructuur en deelsystemen. De huidige besparingen op ons openbaar vervoer zijn dan ook erg zorgwekkend. Een duurzame mobiliteit moet volgens ACLVB staan voor een betaalbaar, inclusief, veilig en ecologisch mobiliteitssysteem.

Als oplossingsgerichte vakbond staan we stil bij het mobiliteitsvraagstuk van alle werknemers.

Daarom zijn wij voorstander van de verdere ontwikkeling van bedrijfsvervoersplannen voor alle bedrijven. Op die manier wordt de werkgever aangezet na te denken over het mobiliteitsvraagstuk van zijn werknemers en actie te ondernemen. Dit alles stap per stap en met ons advies, want ACLVB denkt met je mee.

Dankzij onze ervaring in bedrijven die voluit inzetten op een duurzame mobiliteit kunnen we werknemer en werkgever samen op de juiste weg zetten, zodat het een win-win is voor elkeen.

NAAR EEN DUURZAME MOBILITEIT

ACLVB Vlaanderen pleit voor:

- een mobiliteitsbudget voor iedereen
- een fietsvergoeding voor iedereen
- verplichte bedrijfsvervoerplannen voor alle ondernemingen (ook kmo's)
- een belastingvoordeel voor wie zich op een duurzame manier verplaatst
- meer efficiëntie (ook in daluren/industrieparken) van het openbaar vervoer
- één ticket per traject in plaats van verschillende tickets/abonnementen per aanbieder (De Lijn, NMBS, TEC, Villo!, Dott, Velo, ...)
- het invoeren van telewerk; op dat vlak is er nog een ruim groeipotentieel
- ...

Kandidaat zijn voor de ACLVB, dat is ook werk maken van het leven van werknemers buiten het werk. Bij vragen rond mobiliteit (carpolicy, fietslease, mobiliteitsbudget, kilometervergoeding, ...) helpt de Liberale Vakbond je graag vooruit. ■



Mobiliteit Brussel

Mobiliteit heeft impact op inkomsten en op balans werk/privéleven

Je verplaatsen in Brussel: het is een dagelijkse uitdaging voor de Brusselse inwoners en voor de 320 000 pendelaars die er gaan werken. Allen hebben ze genoeg van de files, de gebrekkige infrastructuur (tunnels, bruggen en wegen in slechte staat) en de ongezonde lucht.

LATEN WE NIET BIJ DE PAKKEN BLIJVEN ZITTEN, TIJD VOOR ACTIE.

In de bedrijven:

- meewerken aan het ontwikkelen van een bedrijfsvervoersplan
- onderhandelen voor carpooling, gebruik van alternatieve verplaatsingswijzen
- onderhandelen voor goede cao's telewerk
- onderhandelen voor een derdebetalersregeling voor alle alternatieve modaliteiten

ACLVB Brussel onderneemt ook actie en onderhandelt met de Brusselse instanties voor een betere mobiliteit, voor een meer duurzame mobiliteit.

AFGEVAARDIGDEN MAKEN DEEL UIT VAN OPLOSSING

Waarom zouden de werknemersvertegenwoordigers zich moeten inlaten met mobiliteit? De impact van de mobiliteit beperkt zich niet tot de tijd die aan verplaatsingen wordt besteed, maar gaat ook over de inkomsten, de balans werk/privéleven, evenals de gezondheid en veiligheid van de werknemers, thema's die belangrijk zijn voor de ACLVB. Het opstellen van een bedrijfsvervoersplan is een wettelijke verplichting in Brussel voor elke onderneming met meer dan 100 werknemers

op eenzelfde site (ofwel één gebouw ofwel een reeks gebouwen die op maximum 500 meter wandelafstand van elkaar liggen).

HET VOORTOUW NEMEN

Het bedrijfsvervoerplan verplicht werkgevers niet om de werknemersafgevaardigden te raadplegen over de inhoud ervan. Wat die laatste er niet moet van weerhouden om het voortouw te nemen en de werkgever te ondervragen over zijn engagementen qua mobiliteit en aan te dringen op een overleg over de inhoud van het plan.

De afgevaardigden kunnen ook initiatieven voorstellen binnen de onderneming, zoals het organiseren van een enquête over de ervaringen en de behoeften van de werknemers, sensibilisering omtrent andere mobiliteit dan via individueel autogebruik, enz. Voor 30 juni 2020 moeten de bedrijven hun doelstellingen vastleggen inzake de modal shift (verandering van vervoerswijze) en rationalisering van de woon-werkverplaatsingen en dienstverplaatsingen. Ze zullen ook moeten uitvoering geven aan 8 verplichte maatregelen (zie blz. 20), onder meer het promoten van het openbaar vervoer, het inrichten van een overdekte en beveiligde fietsenstalling, of rekening houden met de ecoscore bij de aankoop of leasing van voertuigen.

De afgevaardigden weten dus wat gedaan! ■



Tijd om lijst nummer 1 in te dienen

Een belangrijke fase in de verkiezingsprocedure is de lijstvorming. Op de verkiezingskalender is dat X+35, gelegen in de periode van 17 maart tot en met 30 maart 2020, naargelang de datum van de verkiezingen. Dat is de laatste dag waarop de kandidatenlijsten kunnen worden ingediend. Ook nadien zijn er een aantal belangrijke data die verband houden met de lijstvorming.

WIE DIENT DE LIJSTEN IN?

De kandidaturen voor alle categorieën van werknemers en voor de Ondernemingsraad en het Preventiecomité mogen slechts worden voorgedragen door de representatieve interprofessionele vakorganisaties ACLVB, ACV en ABVV (hierna: vakbonden). Die kunnen wel een mandaat geven aan hun beroepscentrales, maar in ieder geval kan er slechts één lijst per interprofessionele organisatie en per categorie van werknemers worden neergelegd.

Dit syndicaal monopolie leidde in het verleden tot een uitgebreide betwisting, aangestuurd door het Vlaams Belang. Ook bij de laatste sociale verkiezingen werd het autonoom recht van de vakbonden om hun kandidaten vrij te kiezen bevestigd (*Arb. Gent 14.04.2016*).

In de ondernemingen die ten minste 15 kaderleden tewerkstellen, kunnen voor de Ondernemingsraad ook kandidatenlijsten worden ingediend tot verkiezing van personeelsafgevaardigden die de kaderleden vertegenwoordigen, door:

- de representatieve organisatie van kaderleden (de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel)
- ten minste 10% van de kaderleden van de onderneming (de zogenaamde huislijsten), met dien verstande dat het aantal ondertekenaars ter ondersteuning van deze lijst niet minder mag zijn dan vijf indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan vijftig, en niet minder dan tien indien het aantal kaderleden minder bedraagt dan honderd. Eén kaderlid mag slechts één lijst ondersteunen (*Arb. Brussel 4.05.2000*).

DE LIJST MOET TIJDIG INGEDIEND ZIJN

Ten laatste op X+35 moeten de kandidatenlijsten worden ingediend, bij voorkeur op elektronische wijze via de webapplicatie van de FOD

WASO, ofwel middels verzending per post of overhandiging aan de werkgever. De datum voor het indienen van de lijsten wordt vastgesteld op de datum van indienen via de webapplicatie, de verzending per post of de datum van overhandiging aan de werkgever.

Iedere na die datum ingediende lijst kan niet meer in aanmerking worden genomen. De datum waarop de lijst bij de werkgever per post is toegekomen, is van geen belang (*Arb. Charleroi 16.05.2000*; *Arb. Veurne 18.05.2000*). De lijsten moeten worden ingediend bij de werkgever zelf en niet bij de Ondernemingsraad (*Arb. Hasselt, 5.04.1983*).

HOVEEL KANDIDATEN?

Het aantal mandaten wordt berekend op basis van het aantal werknemers tewerkgesteld op dag X, zijnde 90 dagen voor de dag van de verkiezingen.

De personen die tot het leidinggevend personeel behoren tellen mee voor de berekening van het aantal mandaten op dag X, op voorwaarde dat ze met een arbeidsovereenkomst worden tewerkgesteld (*Arb. Charleroi 8.04.2016*).

Het aantal mandaten kan conventioneel verhoogd worden, mits een eenparig akkoord tussen de werkgever en de vakbonden ten laatste op dag X. Indien het bewijs niet voorligt dat dit akkoord werd gesloten uiterlijk op dag X, zal hiermee geen rekening worden gehouden (*Arb. Brussel 8.03.2016*). Een vakbond die het akkoord niet mee heeft ondertekend, kan het aanvechten. Het akkoord van het NCK daarentegen is niet vereist. In 2016 heeft het NCK zich verzet tegen dergelijke akkoorden, doch deze betwistingen werden door verschillende arbeidsrechtbanken verworpen.

Op dag X wordt zowel het aantal mandaten als de verdeling ervan definitief vastgesteld. Het

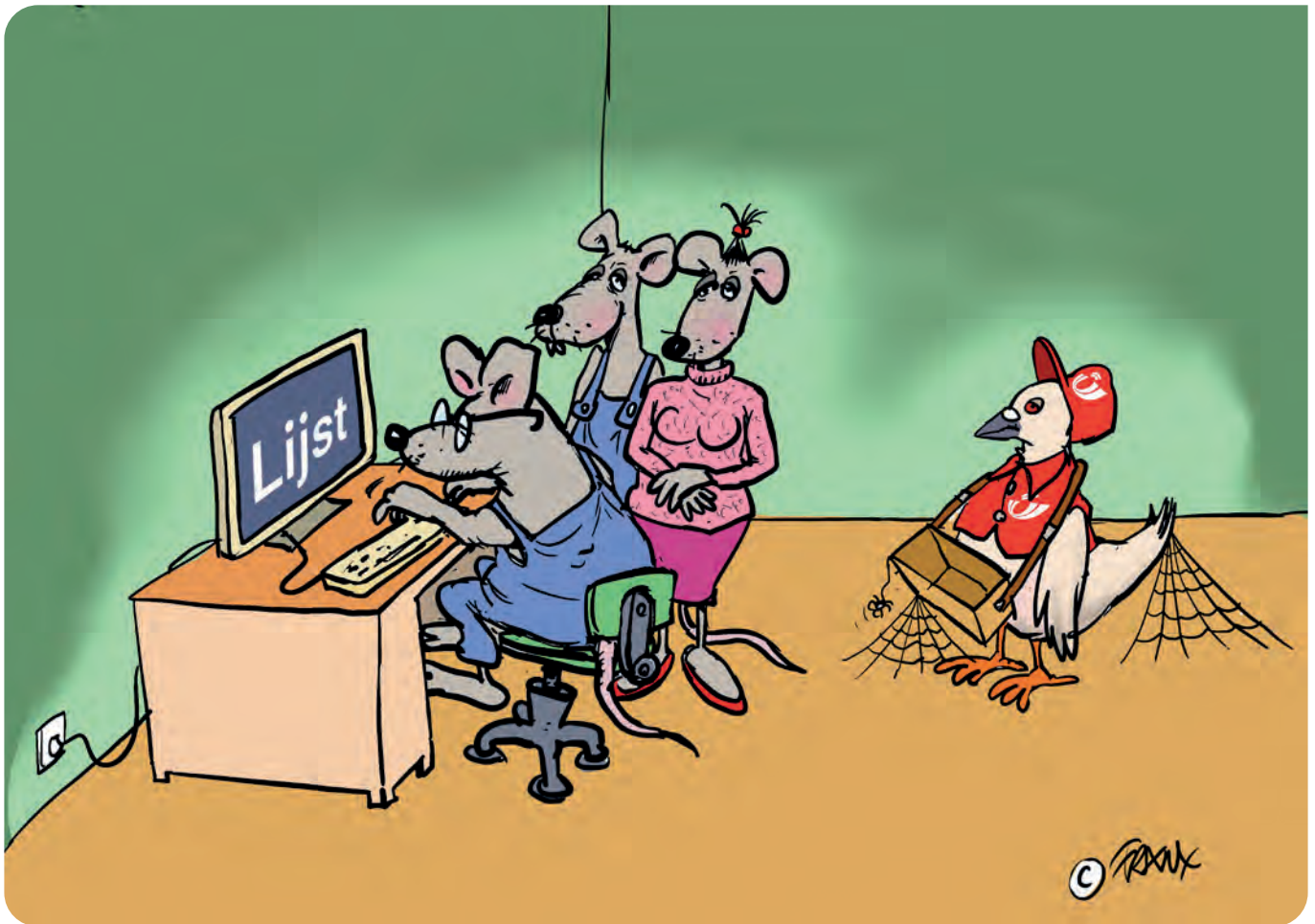
is niet mogelijk om achteraf mandaten over te dragen van een categorie waarvoor geen kandidatenlijst werd ingediend (bv. jeugdige werknemers) naar een categorie die wel vertegenwoordigd is (*Arb. Aalst 15.06.2016*).

Op de lijsten mogen niet meer kandidaten voorkomen dan er gewone en plaatsvervangende mandaten voor die categorie werden toegekend. Indien er te veel kandidaten op de lijst staan, dan is de volledige lijst nietig (*Arb. Brussel 27.04.2016*). De kandidaten moeten behoren tot de categorie waarvoor zij ter verkiezing worden voorgedragen (arbeiders, bedienden, jeugdige werknemers of kaderleden). Zij moeten bovendien behoren tot de technische bedrijfseenheid waar hun kandidatuur werd voorgedragen.

Het al dan niet behoren tot een categorie van werknemers wordt vastgesteld in functie van de inschrijving op de kiezerslijsten, zelfs al is de categorie intussen gewijzigd. Een kandidatuur die tegen deze regel indruist, is nietig (*Arb. Brussel 22.04.2008*). Deze nietigheid heeft tot gevolg dat de vakbond de kandidaat niet meer kan vervangen (*Arb. Brussel 26.04.2016*).

Eenzelfde kandidaat mag op niet meer dan één kandidatenlijst worden voorgedragen. Als een kandidaat voorkomt op twee of meer lijsten (d.w.z. van verschillende categorieën of vakbonden), zijn de gevolgen niet min: in dat geval moet de kandidaat van de beide lijsten worden geschrapt (*Arb. Waals-Brabant 2.05.2016*). Dit belet uiteraard niet dat eenzelfde kandidaat kan voorkomen op de lijst voor de Ondernemingsraad en op de lijst voor het Comité.

Desondanks moet de werkgever een kandidatenlijst die niet voldoet aan de voorwaarden, toch aanplakken. Er kan wel beroep worden ingesteld tegen een dergelijke lijst (*Cass.*



12.03.1984).

Onvolledige lijsten mogen wel ingediend worden. Maar om aanleiding te kunnen geven tot een effectieve oprichting van een Ondernemingsraad of een Comité, moet het totale aantal voorgedragen kandidaten op alle lijsten samen, minimum twee zijn.

De organisaties die de kandidatenlijsten hebben voorgedragen, kunnen die, indien nodig, nog wijzigen tot het verstrijken van de termijn van X+35. Dit recht om de ingediende lijsten te wijzigen, is aan geen enkele beperking onderworpen (*Arb. Brussel 4.05.1995*). Het is de laatst ingediende kandidatenlijst die de werkgever moet aanplakken.

EVENWICHT M/V

Er geldt een morele inspanningsverplichting om 'in de mate van het mogelijke' te zorgen voor een evenwichtige verhouding van het aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten ten opzichte van het aantal mannelijke en vrouwelijke leden. Dit zal na de verkiezingen van 2020 geanalyseerd worden, wat moet lei-

den tot een advies van de NAR en een eventuele aanpassing van de wet.

Het is echter niet mogelijk om te eisen om op basis van een evenwichtige verhouding op de lijst te worden gezet. De vakbonden kiezen autonoom hun kandidaten (*Arb. Brussel 2.05.2016*).

AANPLAKKING EN INTERNE KLACHTENPROCEDURE TEGEN DE KANDIDATENLIJSTEN

Op datum X+40, gelegen in de tijdsspanne van 22 maart tot en met 4 april 2020, moet de werkgever overgaan tot aanplakking van de kandidatenlijsten. De aanplakking kan worden vervangen door het ter beschikking stellen van een elektronisch document, voor zover de werknemers er toegang tot hebben gedurende hun normale werkuren.

De kandidatenlijsten worden geklasseerd in de volgorde volgens het bij loting toegekend nummer, zijnde opnieuw nummer 1 voor de ACLVB.

Zoals hierboven al vermeld, moeten ook ongediende lijsten worden aangeplakt. De kandi-

datenlijsten moeten worden aangeplakt zoals de vakorganisaties ze hebben ingediend (*Cass., 12.03.1984*). De werkgever mag dus niet zelf meteen verbeteringen aan de lijst aanbrengen, zelfs niet in die gevallen waar een klacht om evidente redenen onmiddellijk zou worden aanvaard (*Arb. Bergen, 10.04.1987*). Een werkgever kan evenmin uit eigen beweging beledigende bijnamen die op de lijst zouden voorkomen schrappen, anders zou de procedure nietig verklaard worden (*Arb. Luik, 25.04.2012*). Door een wetwijziging is het voortaan mogelijk om de voornaam van een kandidaat meteen te laten volgen door de gebruikelijke voornaam of roepnaam.

De rangschikking van de kandidaten op een lijst behoort tot de beoordelingsbevoegdheid van de vakorganisatie; de werkgever heeft daar niets over te zeggen (*Arb. Antwerpen, 8.05.1995*).

Uiterlijk op datum X+47 – die valt in de periode van 29 maart tot en met 11 april 2020 – kan er bij de werkgever klacht worden ingediend tegen een kandidatenlijst door de werk-

nemers die op de kiezerslijst voorkomen (dus niet het leidinggevend personeel) en door de representatieve organisaties van werknemers en kaderleden. De wet zegt dat het kan gaan over “elke klacht die zij nuttig achten”.

De klacht kan theoretisch mondeling gebeuren (*Arb. Brussel 5.05.2000*), maar dat is absoluut af te raden, omdat zowel de identiteit van de indiener als het bestaan en de inhoud van de klacht moeten kunnen bewezen worden.

Binnen diezelfde termijn kan een kandidaat zich terugtrekken of kan hij één van zijn kandidaturen intrekken wanneer hij tegelijkertijd op meerdere lijsten werd voorgedragen. Ook verbeteringen van de naam, voornaam of roepnaam zijn nog mogelijk.

Op X+48 moet de werkgever de klachten en de intrekkingen melden aan de vakorganisatie die de kandidaturen heeft voorgedragen.

Tot X+54 kunnen deze organisaties wijzigingen aanbrengen die het gevolg zijn van een klacht, wanneer zij dit nodig achten. Het is enkel mogelijk om de ingediende kandidaturen te wijzigen, niet het aantal kandidaten op de lijst.

DE ARBEIDSRECHTBANK ALS LAATSTE TOEVLUCHT

Het is slechts als deze interne bezwaarprocedure binnen de onderneming niet het gewenste resultaat heeft, dat de betrokken werknemers en de organisaties van werknemers en kaderleden de stap kunnen zetten naar de arbeidsrechtbank. Dit dient te gebeuren uiterlijk

op dag X+61. Beroep kan enkel worden ingesteld voor zover er een bezwaar binnen de onderneming werd ingediend. Als dit niet het geval was, dan is het beroep niet ontvankelijk (*o.m. Arb. Bergen 22.05.2000*).

Ook de werkgever kan zich tot de arbeidsrechtbank wenden zo hij bezwaren heeft tegen een kandidatenlijst. Dit kan uiterlijk tot de datum X+52 wanneer er geen andere klacht tegen die lijst werd ingediend. Indien daarentegen in de onderneming wel een klacht werd ingediend, heeft de werkgever de mogelijkheid om beroep in te stellen tot en met X+61. Anders zal het beroep als onontvankelijk worden beschouwd (*Arb. Brussel 18.04.2012*).

VERVANGING MOGELIJK?

Tot datum X+76 kunnen de vakbonden, de organisatie van kaderleden of de kaderleden die een huislijst hebben voorgedragen, na raadpleging van de werkgever een kandidaat vervangen in de volgende gevallen:

- bij overlijden van een kandidaat
- bij het ontslag gegeven door een kandidaat uit zijn betrekking in de onderneming
- wanneer een kandidaat ontslag neemt uit de organisatie die hem als kandidaat heeft voorgedragen
- bij wijziging van de categorie van een kandidaat
- bij intrekking door de kandidaat van zijn kandidatuur

Wat die laatste mogelijkheid betreft, is het zo dat enkel een werknemer die op geldige wij-

ze zijn kandidatuur heeft ingetrokken (uiterlijk tot en met X+47), kan worden vervangen. Een kandidatuur die niet tijdig werd ingetrokken kan niet meer vervangen worden, aangezien X+47 een vervaltermijn is (*Arb. Mechelen 27.06.2016*).

Wanneer een kandidaat zijn kandidatuur voor het Comité intrekt, kan daaruit niet worden afgeleid dat hij ook zijn kandidatuur voor de Ondernemingsraad wenste in te trekken (*Arb. Brussel 28.04.2000*).

De vervanging van een kandidaat is enkel mogelijk indien de oorspronkelijke kandidatuur ook geldig was (*Arb. Brussel 20.04.2016*).

De vervanging moet worden meegedeeld a.d.h.v. een document conform aan het model dat bij de verkiezingswet gaat.

Een nieuwe kandidaat zal, naar keuze van de vakorganisatie, op de lijst voorkomen hetzij op dezelfde plaats als de kandidaat die hij vervangt, hetzij op de laatste plaats van dezelfde lijst.

DE DEFINITIEVE KANDIDATENLIJST

Op datum X+77 (13 dagen voor de verkiezingsdatum Y) zijn de kandidatenlijsten definitief geworden. Ze mogen niet meer worden gewijzigd, zelfs niet indien naderhand blijkt dat een kandidaat niet aan de verkiesbaarheidsvoorwaarden voldoet (*Arb. Luik 17.04.2012*). Eens de kandidatenlijsten definitief zijn, kan de werkgever overgaan tot de opmaak van de stembiljetten. ■

Hannes Derijck

IN MEMORIAM MICHEL BENOIT

Met ontsteltenis namen we kennis van het tragische heengaan in januari van Michel Benoit. Michel was een gekend figuur binnen de luchthavengemeenschap op Brussels Airport sinds de opening van Sheraton Airport in 1989. Sedert geruime tijd was hij ook onze afgevaardigde/coördinator.

Michel werd door iedereen enorm gewaardeerd omwille van zijn vele menselijke en professionele kwaliteiten.

Hij laat een grote leegte na. Aan zijn familie, vrienden en collega's bieden we dan ook onze blikken van innig medeleven aan.

Waar je nu ook bent Michel, ik ben zeker dat je er “content” zal zijn, om het met jouw woorden te zeggen. Niemand vergeet je. ■

Sophie Crombain



Nieuwe mogelijkheden voor geboorteverlof?

Eerst huidige belemmeringen wegwerken

Wetsvoorstellen die het geboorteverlof uitbreiden? Daar kan de ACLVB enkel ja op zeggen. Maar er is nog wat werk vooraf, zo lieten we verstaan in het Parlement.

Er circuleerden al enige tijd diverse wetsvoorstellen voor de hervorming van het geboorteverlof (het vaderschapsverlof en het verlof voor de mee-ouder). Inhoudelijk zijn die wetsvoorstellen zeer verschillend: een uitbreiding naar 25 dagen, het verplicht maken van de opname, tot een overdraagbaarheid van een deel van de moederschapsrust.

Op 5 februari 2020 werden de sociale partners en nog andere experts uitgenodigd in het parlement - op de hoorzitting van de Commissie Sociale Zaken - om hun visie te geven. Ook ACLVB was vertegenwoordigd.

“Uiteraard kunnen we wetsvoorstellen die het geboorteverlof uitbreiden, alleen maar toejuichen”, zegt Katrien Van Sinay, adviseur Studiedienst ACLVB. “De band tussen ouders en kind in het eerste levensjaar is enorm belangrijk. Maar laat ons eerst de belemmeringen wegwerken die vandaag bestaan bij werknemers om het huidig verlof van 10 dagen op te nemen.”

We spreken voornamelijk over het loonverlies dat wordt geleden en de druk die een werknemer kan voelen om het verlof niet of niet volledig op te nemen (werk dat blijft liggen, het gevoel hebben dat je de collega's in de steek laat, een sfeer van concurrentie en prestatiedrang, ...).

LOONVERLIES

De wetsvoorstellen die de opname van het geboorteverlof verplicht maken, zijn wel een oplossing voor de laatste belemmering, maar niet voor die van het loonverlies. Het is niet wenselijk dat mensen verplicht worden loonverlies te lijden. Er kunnen uiteenlopende



scenario's zijn waarom ze zich dat loonverlies niet kunnen of wensen te permitteren. De ACLVB pleit dan ook voor een oplossing die beide belemmeringen samen aanpakt.

BEPERKTE PERIODE

Tot slot is de huidige periode waarin de werknemer het geboorteverlof kan opnemen, beperkt tot 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. “Ook dat kan een belemmering zijn:

het is nu niet mogelijk om geboorteverlof op te nemen om de moeder bij te staan in de periode vóór de bevalling, of om op voorhand aanwezig te zijn bij de bevalling. Ons inziens zou de periode van 4 maand na de bevalling ook uitgebreid moeten worden naar het eerste levensjaar van het kind, zodat de werknemer voldoende de keuze heeft wanneer hij of zij het beste ingezet wordt in de rol als partner van de moeder, en ouder van het kind.” ■

Fiscale nieuwigheden in 2020

Grote fiscale wijzigingen zijn er niet op te tekenen voor 2020. Het ontbreken van een federale regering zal daar wel niet vreemd aan zijn. Naast de traditionele indexerings van een aantal bedragen zijn er toch enkele interessante nieuwigheden.

GEEN TAXSHIFT IN 2020, WEL EEN TARIEFINDEXERING

De voorbije jaren verhoogde, telkens op 1 januari, het nettoloon door toepassing van de taxshift. Gespreid over verschillende jaren werd een mix aan maatregelen doorgevoerd: de aanpassing van de schalen van de forfaitaire beroepskosten, het aanpassen van de belastingtarieven, de verhoging van de belastingvrije sommen en de verhoging van het percentage van de fiscale werkbonus. De laatste stap trad in werking op 1 januari 2019.

Op 1 januari 2020 kwam er geen nieuwe taxshift, maar wel de jaarlijkse aanpassing van de tarieven en schalen aan de inflatie (indexering), waardoor het nettoloon toch zal stijgen.

INDEXERING BELASTINGSCHALEN IN DE PERSONENBELASTING

De belastingtarieven en de tariefschijven werden sinds aanslagjaar 2017 aangepast. De schijf van 30% verdween geleidelijk – in aanslagjaar 2016 en 2018 – en ging op in de schijf van 25%. De tariefschijf van 40% werd geleidelijk – in 2018 en 2019 – verbreed ten nadele van de schijf van 45%. In aanslagjaar 2021 zijn er geen wijzigingen, enkel een indexatie van de tariefschijven.

AANSLAGJAAR 2021, INKOMSTEN 2020

Belastingsschijven	Aanslagjaar 2021
25%	€ 0 – € 13 440
40%	€ 13 440 – € 23 720
45%	€ 23 720 – € 41 060
50%	boven € 41 060

NOG SLECHTS ÉÉN PERCENTAGE VOOR FORFAITAIRE BEROEPSKOSTEN

De kosten die je maakt in het kader van je beroep, zijn aftrekbaar van je beroepsinkomsten. Als loontrekkende heb je de keuze. Ofwel kies je voor het zogenaamde kostenforfait, ofwel opteer je voor de werkelijke beroepskosten. Voor

veel loontrekkenden is het kostenforfait het meest voordelige en hiervoor hoeft je zelfs niets te ondernemen (de fiscus doet de berekening zelf op basis van de belastingaangifte). Sinds aanslagjaar 2019 wordt het kostenforfait niet langer berekend volgens inkomensschijven, maar volgens een vast tarief, met name 30% op het inkomen. Voor aanslagjaar 2021 bedragen de forfaitaire beroepskosten 30% met een maximum van € 4 880.

BASISSOM BELASTINGVRIJE SOM VOOR ELKEEN

In het kader van de taxshift werden de belastingvrije sommen verhoogd. Sinds aanslagjaar 2020 werd de verhoging van de belastingvrije basissom in functie van het inkomen afgeschaft en is nog slechts één (verhoogde) belastingvrije som van toepassing.

Vorig aanslagjaar bedroeg de belastingvrije som voor elke belastingplichtige, ongeacht de hoogte van het inkomen, € 8 860. Vanaf aanslagjaar 2021 stijgt dit naar € 8 990.

VERHOOGDE AFTREK BEDRIJFSFIETS TOT 120% OP DE SCHOP

Een bedrijfsfiets is een van de extralegale voordelen die vanuit fiscaal en RSZ-standpunt voordelig zijn zowel voor werkgever als werknemer. Een fiets die voor het woon-werkverkeer wordt gebruikt (en dat hoeft zelfs niet het hele jaar door, maar het moet wel effectief zijn) is aftrekbaar voor de werkgever tegen 120%. Voor de werknemer moet er voor het privégebruik geen voordeel alle aard worden aangerekend (dit geldt zowel voor de fiscus als voor de RSZ).

Vanaf 2020 wijzigt er op zich niets voor de werknemer, maar wel voor de werkgever. In het kader van de hervorming van de vennootschapsbelasting daalt op 1 januari 2020 de aftrekbaarheid van 120% naar 100%. De kosten van de bedrijfsfiets zullen nog slechts tegen 100% aftrekbaar zijn voor de vennootschap-werkgever die de fiets heeft aangekocht of geleased. Dit geldt zowel voor de elektrische fietsen als de

gewone fietsen en ongeacht het tijdstip waarop deze fietsen zijn aangekocht of geleased (vóór of na 2020). De afschaffing van die 20% extra geldt dus enkel voor vennootschappen en niet voor de werkgever-natuurlijk persoon die onderworpen is aan de personenbelasting. Krijg je als werknemer een fietsvergoeding, dan ligt het maximumbedrag vast op € 0,24 per getrapte kilometer (aanslagjaar 2021). Krijg je meer dan dit bedrag, dan betaal je hierop wél belastingen.

HOE ZIT HET OOK ALWEER MET DE AUTOFISCALITEIT?

Voor het tweede jaar op rij stijgt de gemiddelde CO₂-uitstoot van de nieuw ingeschreven wagens. De nieuw ingeschreven auto's in België zijn dus weer een stuk vervuilerder dan het jaar voordien. De stijging van de referentie-uitstoot zorgt, tenzij je met een fakehybride rijdt, voor een iets lager privé belastbaar voordeel in 2020, dat zelfs nog meer kan dalen door de zogenaamde leeftijdscorrectie van je wagen.

Het VAA kan nooit minder bedragen dan een bepaald wettelijk minimum. Het voordeel mag niet lager zijn dan € 1 360 in 2020.

Ben je een werknemer met een bedrijfswagen die je ook privé gebruikt, dan kan je de auto inleveren in ruil voor een extra financiële vergoeding. Men berekent de mobiliteitsvergoeding op basis van de cataloguswaarde van de ingeleverde wagen. De vergoeding krijgt een sociaal en fiscaal voordelige behandeling.

De mobiliteitsvergoeding is een belastbaar voordeel waarop bedrijfsvoorheffing wordt ingehouden. De waarde van het belastbaar voordeel is gelijk aan 4% van 6/7 van de cataloguswaarde van de bedrijfswagen. De eigen bijdrage die de werknemer eventueel betaalt, mag in mindering worden gebracht. Het voordeel mag niet lager zijn dan € 1 360 per jaar.

UITDOIVING VLAAMSE GEÏNTEGREERDE WOONBONUS

Het Vlaams Regeerakkoord voorziet in een 'tax-

shift' van het hebben van een woning naar het verwerven van een woning. Vanaf 1 januari 2020 is er een tariefwijziging van de registratiebelasting. Het verkooprecht daalt van 7% naar 6% voor de aankoop van de enige gezinswoning. Registratierechten dalen van 6% naar 5% voor de aankoop van eveneens de enige gezinswoning, maar dan met ingrijpende energetische renovatie.

NIEUW FISCAAL VOORDEEL RECHTSBIJSTANDSVERZEKERING

Sinds 1 september 2019 kan je privé een globale verzekering rechtsbijstand afsluiten die de kosten van verschillende geschillen dekt. De verzekering moet je wel individueel afsluiten bij een verzekeringsonderneming in de EER. De polis moet bovendien voldoen aan een aantal voorwaarden (verzekerde personen, de minimale gedekte geschillen, wachttijd, maximumwaarborg en de gedekte kosten). De verzekeraar is verplicht een attest af te leveren indien de polis voldoet aan alle voorwaarden. Dat attest geeft je recht op een belastingvermindering van 40% van de betaalde premies, waarvan het bedrag beperkt is tot het plafond van € 310 (aanslagjaar 2020). De belastingvermindering zal dus geldig zijn vanaf aanslagjaar 2020 voor de premies vanaf 1 september 2019. De belastingvermindering geldt ook voor de verzekeringsovereenkomsten die reeds lopen op datum van inwerkintreding, en die, na wijziging, voldoen aan de gestelde voorwaarden.

OPLETTEN VOOR DE FISCALE VAL BIJ PENSIOENSAPAREN

Sinds aanslagjaar 2019 heb je de keuze uit twee systemen van pensioensparen. De 'oude' regeling waarbij je voor inkomstenjaar 2020 een bedrag kan sparen tot € 990, geeft recht op een belastingvermindering van 30%. In het nieuwere systeem, waarbij je tot € 1 270 kan sparen, krijg je een belastingvermindering van 25%. Toch mag je er niet automatisch van uit gaan dat het 'nieuwe' pensioensparen fiscaal voordeliger zal zijn omdat het bedrag hoger is. De fiscale aftrek zal pas vanaf een storting van € 1 189 groter zijn dan het 'oude' systeem.

In het tweede systeem kan je dit jaar € 280 extra storten (€ 1 270 i.p.v. € 990). Je krijgt hierop slechts een belastingvoordeel in vergelijking met het 'oude' systeem van pensioensparen van € 20,5. Het fiscaal rendement bedraagt dus maximaal 7,3% (€ 20,5 / € 280).

Maar er is nog een ander aandachtspunt. Op 60-jarige leeftijd word je in principe belast en bedraagt de eenmalige eindbelasting meer, nl. 8% (eventueel verminderd met de vervroegde inning van 1% eindbelasting). Vanuit fiscaal oogpunt is het dan ook niet aangewezen om te kiezen voor het nieuwe systeem, aangezien je reserves toenemen waarop de taxatie gebeurt.

LAGERE BELASTINGVERMINDERING DIENSTEN- EN WIJKWERK-CHEQUES VLAANDEREN

De dienstencheques blijven in Vlaanderen bestaan, maar Vlaanderen snoeit wel in de belastingvermindering. De belastingvermindering wordt van 30% naar 20% teruggeschoefd. De kost per cheque na belastingvermindering zal daardoor stijgen van € 6,30 naar € 7,20. ■

Martien Van Oyen

Voor wie recht heeft op gewaarborgd inkomen voor bejaarden

De bijzondere verwarmingstoelage



In februari werd opnieuw een forfaitaire *bijzondere verwarmingstoelage* toegekend aan de personen die recht hebben op een gewaarborgd inkomen voor bejaarden.

Voor het jaar 2020 gelden deze bedragen:

- € 66,11 voor een gerechtigde die een gewaarborgd inkomen geniet dat is toegekend op basis van het gezinsbedrag
- € 49,58 voor een gerechtigde die een gewaarborgd inkomen geniet dat is toegekend op basis van het bedrag van alleenstaande
- € 33,04 voor de feitelijk gescheiden echtgenoot die de helft van het gewaarborgd inkomen geniet

De toelage werd door de Rijksdienst voor Pensioenen betaald, samen met het gewaarborgd inkomen voor de maand februari 2020.

De bijzondere verwarmingstoelage werd niet uitgekeerd aan:

- de gerechtigden waarvoor het gewaarborgd inkomen niet betaald was in februari 2020. Dat geldt ook voor de gerechtigden op een aanvullend gewaarborgd inkomen en/of tegemoetkoming voor hulp van derden, waarvoor in februari 2020 geen gewaarborgd inkomen is betaald
- de gerechtigden op een ouderdomsrentebijslag of een weduweren- tebijslag
- de gerechtigden op een inkomensgarantie voor ouderen.

De bijzondere verwarmingstoelage wordt niet in aanmerking genomen voor de toepassing van de cumulatierregels en evenmin voor de berekening van de inkomsten van het gewaarborgd inkomen. Er zijn geen fiscale of sociale inhoudingen op de bijzondere verwarmingstoelage. ■

Lisa Castelein

Dienstencheques PWA Jette

Werkneemsters niet met het badwater weggoaien

Het rommelt bij het PWA te Jette. Het personeel vreest voor zijn job, nadat het al – tevergeefs – inleveringen deed. Wie van de raad van bestuur of de gemeenteraad zal hier zijn verantwoordelijkheid nemen zodat er opnieuw coherent bestuurd wordt?

“Sinds 2016 weten we dat er ernstige problemen zijn”, vertelt ACLVB-afgevaardigde Marie Genin. “Dat werden we gewaar aan de hand van de cijfers die ons werden voorgesteld, uiteraard, en door het een na een verdwijnen van de kleine voordelen voor de personeelsleden. Gedaan met het eindejaarsgeschenkje, gedaan met de cadeaucheques, gehalveerd de vergoeding voor de tijd om de papieren cheques te komen inleveren en de planning op te halen. In 2018 werden de werkneemsters van het strijkatelier ontslagen, door de sluiting ervan. Het was de voorwaarde van de gemeente Jette om het financiële gat enigszins te dichten.”

REKENINGEN IN HET ROOD

Het feit dat het PWA een vzw is, betekent dat er niet meteen massale winsten worden nagestreefd. Het geld dat voortvloeit uit de werkzaamheden, moet opnieuw geïnvesteerd worden in burelen, materiaal en lonen. In Jette is geen sprake meer van investeringen, het spaarpotje van de vorige directie is leeg en de tekorten worden jaar na jaar groter. Iedereen is op de hoogte van de situatie, en toch hebben de werkneemsters het gevoel dat de verantwoordelijken niet de beslissingen nemen die nodig zijn voor een herstel. Ze hebben schrik om bij een eventueel faillissement hun job te verliezen.

OPEENSTAPELING VAN FOUTEN

De fouten stapelen zich op. Administratieve formulieren worden niet meer ingevuld, wat enorme moeilijkheden met zich brengt voor de werkneemsters qua storting van ziekte- en invaliditeitsvergoedingen, inkomensgarantie-uitkeringen, ... Er zijn fouten gebeurd bij de loonberekening, soms werden op hetzelfde moment twee personen naar dezelfde klant gestuurd, enz. “De di-

rectie wijst naar de ziekenfondsen, de vakbonden, het sociaal secretariaat, de klanten, ... terwijl het de directie/raad van bestuur zelf is die niet meer functioneert”, stelt Marie Genin. Op het inkomstenniveau van dienstencheque-werknemers kan iedere vertraging in de uitbetaling een drama betekenen. “Indien we fouten vaststellen, zeker als er teveel werd betaald, waarschuwen we de collega’s dat ze dat geld nog niet mogen uitgeven. Maar voor wie op het eind van de maand de eindjes aan elkaar moet knopen, is dat veel gevraagd.” Velen bezwijken onder de aanhoudende druk en worden ziek, wat de situatie er uiteraard niet eenvoudiger op maakt.

JUISTE CONCLUSIES TREKKEN

Een PWA besturen is geen eenvoudige klus. Je moet heel wat bordjes in de lucht houden: voldoen aan de subsidievoorwaarden, beantwoorden aan het sociaal oogmerk, zorgen voor een financiële rendabiliteit, de klanten tevreden houden en het intussen ook opnemen voor een waardige bejegening van de werkneemsters. “Voor ons is het ondenkbaar dat het PWA van Jette de deur dichttrekt”, verklaart Marie Genin. “We vragen de raad van bestuur en iedereen die in dit dossier iets te zeggen heeft, om de jobs te vrijwaren en opnieuw voor een professioneel beheer van onze onderneming te zorgen. Wanneer de dienstencheque-werkneemsters een fout begaan in hun job, worden ze daar zwaar voor gestraft. Het is nu aan de verantwoordelijken om de juiste conclusies te trekken.” ■

“Er zijn collega’s die geen kerstgeschenk voor hun kinderen konden kopen, want er was geen geld voor hun cadeaucheque van 35 euro”, weet Marie Genin. “En dat hebben ze pas begin december vernomen.”




LAATSTE ONTWIKKELINGEN

Eind december heeft de burgemeester van Jette een nieuwe voorzitter aangeduid voor de raad van bestuur. De vorige voorzitter, in functie sinds augustus

2018, had nauwelijks ervaring op het vlak van dienstencheques. De nieuwe voorzitter heeft onmiddellijk maatregelen getroffen om de directie beter te omkaderen. Ze heeft de banden

met het platform van de Brusselse PWA's/dienstencheques aangehaald. Samen leveren we momenteel strijd voor de hernieuwing van de goedkeuring van het PWA te Jette. ■

Haal voordelig de voorjaarskleuren binnen

	Koop je IKEA-vouchers met een waarde van € 100,00 en betaal slechts € 95,00. Geniet zo van een korting van 5% op al je aankopen!
	25% korting op het hele gamma bij Facq! (aantal uitzonderingen)
	Dankzij de samenwerking met ColliShop Professional krijg je 6% korting op al je aankopen bij ColliShop, DreamLand, Dreambaby en Klassewijnen dankzij de Family+ aankoopvoucher!
	Geniet van 8% korting op het gehele gamma van Allibert en Spirella.
	4% korting op al je aankopen bij Coolblue dankzij de Coolblue aankoopvoucher!
	Geniet van 30% korting op ons productassortiment op kitchenaid.be.
	Kortingen op verven, raam-, muur- en vloerbekleding bij Schellaert.
	10% korting op het volledige Sleeplife®-assortiment

De lente is in aantocht! Geven de eerste heldere dagen je zin om je woning in een trendy jasje te stoppen? Kriebelt het om nieuwe interieurspulletjes in huis te halen? Dat komt goed uit! Ontdek de ledenvoordelen die je dankzij de Liberale Vakbond geniet en maak gebruik van de aanbiedingen en kortingen!

HOE VERKRIJG JE DEZE EN ANDERE ACLVB-LEDENKORTINGEN?

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

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

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

Nog niet geregistreerd op het ACLVB-voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen op www.voordelen.aclvb.be en geniet voortaan van de talrijke ACLVB-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 met vermelding van je voornaam en naam
- via telefoon: 014 24 40 90 van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur



Naar een eerlijke, klimaatneutrale en digitale Europese Unie

Europese Commissie heeft veelbelovend werkprogramma voor 2020. Elk jaar moet de Europese Commissie haar prioriteiten vastleggen in een werkprogramma met een reeks geplande beleidsinitiatieven. In 2020 streeft de Commissie van Ursula von der Leyen naar een eerlijke, klimaatneutrale en digitale Europese Unie. Voor ons als sociale partner zijn er een aantal veelbelovende objectieven die we van nabij zullen volgen.

'Een Unie die de lat hoger legt', dat is de titel van het werkprogramma van de Europese Commissie voor 2020. Met maar liefst 43 wetsvoorstellen presenteerde Commissievoorzitter von der Leyen een zeer ambitieuze tekst die is opgebouwd rond 6 prioriteiten. Een aantal van die prioriteiten en voorstellen klinken zeer beloftevol en zijn de moeite waard om even dieper op in te gaan.

EUROPESE GREEN DEAL

Een eerste grote prioriteit is de ondertussen welbekende Green Deal met een hele reeks maatregelen om tegen 2050 van Europa het eerste klimaatneutrale continent te maken. Uiteraard ondersteunen we deze visie 100%, maar we zullen er wel steeds over waken dat deze transitie op een sociaal rechtvaardige manier gebeurt. In dat kader is het Just Transition Fund een stap in de goede richting. Het fonds heeft als doel de regio's die het sterkst de gevolgen voelen van het Europees klimaatbeleid, financieel te ondersteunen en te helpen om hun economie op een sociaal correcte manier te hervormen.

EEN ECONOMIE DIE WERKT VOOR MENSEN

Een tweede belangrijke prioriteit van de Commissie die we in het oog moeten houden, is de doelstelling om de Europese Unie socialer te maken, waarbij het leven van elke Europese burger rechtvaardig moet zijn. Om deze ambitie waar te maken heeft de Commissie een roadmap opgesteld die als basis moet dienen voor het sociaal traject. Als onderdeel van dit traject zijn er twee zeer interessante wetsvoorstellen die gepland staan voor 2020, met name een eerlijk minimumloon voor alle



werknemers in de EU en een Europese werkloosheidsverzekering. Als beide effectief in de realiteit worden omgezet, zou dit een enorme impact hebben op Europese werknemers.

EEN EERLIJK MINIMUMLOON VOOR WERKNEMERS IN DE EU

De Commissie is van mening dat elke werknemer binnen de EU een redelijk minimumloon moet krijgen dat volstaat om een waardig en fatsoenlijk leven te leiden. Vandaag belanden sommige werknemers met een minimumloon nog steeds in armoede. Het is niet de bedoeling dat er één Europees minimumloon komt voor alle werknemers, dat is politiek niet haalbaar. Het is eerder de bedoeling om via een Europees kader faire minimumlonen te verzekeren zonder dat daarbij wordt geraakt aan de nationale tradities van de lidstaten.

De wetgevende trein is ondertussen al op gang getrokken, weliswaar zonder een concreet wetsvoorstel. De Commissie heeft ervoor gekozen om eerst een consultatiefase op te starten met de sociale partners. Hierbij wil de Commissie vooral te weten komen of de sociale partners actie nodig achten op het

Europese niveau en of ze hierover eventueel willen onderhandelen. In een mogelijk tweede consultatiefase zal er concreet naar de inhoud van een toekomstig voorstel van richtlijn gekeken worden en naar wat de bezorgdheden van de sociale partners hieromtrent zijn. Als vakbond nemen wij actief deel aan deze consultatie, in nauwe samenwerking met het Europees Vakverbond.

EUROPESE WERKLOOSHEIDSVZERKERING

Ook op het vlak van werkloosheidsuitkeringen wil de Europese Commissie een initiatief nemen om Europa socialer te maken. De Commissie is van mening dat er meer moet gedaan worden om burgers die hun baan verliezen door externe gebeurtenissen die onze economie beïnvloeden te ondersteunen. Re-integratie op de arbeidsmarkt moet sterk bevorderd worden. De bedoeling is dat de Commissie een Europees stelsel gaat uitwerken voor de herverzekering van werkloosheidsuitkeringen om burgers te beschermen bij externe schokken in de economie. Een wetgevend voorstel staat gepland voor het vierde kwartaal van 2020. Ook dit dossier zullen we van nabij volgen om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk wordt tegemoetgekomen aan de belangen van werknemers.

OP DE GOEDE WEG

Uiteraard verwelkomen we de hoge ambities voor een socialer Europa. Wij zullen steeds een constructieve partner zijn om de situatie van Europese werknemers te verbeteren en te streven naar meer rechtvaardigheid. ■

Cédric Heylen

Van plan om op te komen bij de sociale verkiezingen?

Welkom op het infomoment in je zone

Kriebelt het om als ACLVB-kandidaat op te komen bij de sociale verkiezingen in mei 2020? Kom dan zeker naar de infovergaderingen die de Liberale Vakbond in de zones organiseert. Je krijgt er een antwoord op je vragen en ontmoet 'blauwe' kandidaten van andere bedrijven.

Hieronder vind je het overzicht van de eerstvolgende bijeenkomsten (t.e.m. april 2020). In heel wat zones zijn de infoavonden reeds achter de rug. Bijeenkomst gemist? Aarzel zeker niet om extra inlichtingen in te winnen in je ACLVB-kantoor.

Halle-Vilvoorde

3.03 : Eat at Cantine, Schaarbeeklei 636, Vilvoorde
Start om 18 u.

Inschrijven is verplicht. Mail naar sw.hv@aclvb.be

Regio Gent

28.03: Centrale ACLVB, Koning Albertlaan 95, Gent. Start om 10 u.
2.04: Centrale ACLVB, Koning Albertlaan 95, Gent. Start om 18 u.
Inschrijven via sw.rg@aclvb.be

Zuid Oost-Vlaanderen

2.03 : ACLVB, Kasteelstraat 3, 9700 Oudenaarde
2.03 : ACLVB, Kerkhoflaan 14-16, 9300 Aalst
9.03 : ACLVB, Jean-Baptiste Guissetplein 4, 9600 Ronse

Telkens onthaal om 18.30 u., start om 19 u.
Inschrijven via sw.zov@aclvb.be

Brussel

3.03: ACLVB, Boudewijnlaan 8, Brussel. Van 17 tot 19 u.
2.04: ACLVB, Boudewijnlaan 8, Brussel. Van 17 tot 19 u.
21.04: simulatie stembureau - ACLVB, Boudewijnlaan 8, Brussel, vanaf 9 u.
28.04: ACLVB, Boudewijnlaan 8, Brussel.

Inschrijven via syndicalewerkingbrussel@aclvb.be

WAAROM ZOU JE ACLVB-AFGEVAARDIGDE WORDEN?

Er zijn veel redenen waarom werknemers zich engageren in het vakbondswerk. En heel specifieke redenen waarom ze dat doen vanuit de Liberale Vakbond. ACLVB-afgevaardigde Sarah aan het woord.

Sarah, 32 jaar, administratief bediende

Ik werk al acht jaar als administratief bediende in een expeditiebedrijf, mijn eerste 'echte' job na een aantal interimopdrachten. Op dit ogenblik voel ik me goed in mijn job, ik beheers de materie. Toch stel ik vast dat ik wat vastzit in mijn functie, hoezeer ik me ook inzet. Ik heb tot drie keer toe gesolliciteerd voor een hogere functie, maar tevergeefs.

Iedere keer ging de job naar een collega of zelfs een externe kandidaat. Mijn evaluaties zijn lang niet slecht. Ik ben me ervan bewust dat ik nog een aantal werkpuntjes heb, maar meer is het niet. Soms vraag ik me af of mijn 4/5 ouderschapsverlof niet in mijn nadeel heeft gespeeld. Ik moet bovendien al eens verlof nemen wanneer een van mijn kinderen plots ziek is.

Als ik even naga wie tot het management van ons bedrijf behoort, stel ik vast dat daar relatief weinig vrouwen bij zijn. Vrouwen moeten er bij ons precies nog steeds harder voor knokken.

Die verdoken discriminatie kon ik niet langer hebben, er moest verandering komen!

Ik ben dus op zoek gegaan naar een goede vakbond. Maar welke vakbond? Het werd de ACLVB, de positieve, constructieve en oplossingsgerichte vakbond. Vanuit mijn mandaat heb ik initiatieven kunnen ondernemen om de aandacht te vestigen op bepaalde discriminaties. Ik stimuleer de mensen bij onze vakbond om zich met des te meer overgave in te zetten voor het lot van werknemers. De campagne Go for 50/50 van ACLVB geeft me extra energie, we moeten echt streven naar een aandeel van 50% vrouwelijke kandidaten op onze lijsten.

Brussel

Naar een betere mobiliteit via bedrijfsvervoerplannen

Aleen al voor woon-werkverkeer zijn dagelijks meer dan 350 000 voertuigen op weg in Brussel. Files in overvloed, dat spreekt. Om dat te verhelpen onderneemt het Brussels Gewest actie, met onder meer een fietsplan, een busplan, bedrijfsvervoerplannen, enz.

Over de bedrijfsvervoerplannen in Brussel hadden we het al even op bladzijde 9 in deze Vrijuit. Bedoeling van die plannen is de Brusselaars en de pendelaars aan te zetten om tot meer duurzame verplaatsingswijzen te komen. Het formulier daartoe moet om de drie jaar ingediend worden en de volgende vervaldatum is 31 januari 2021. Dat lijkt nog veraf, maar de referentiedatum voor het opstellen van de diagnostiek ligt al op 30 juni 2020.

DIAGNOSE

Het bedrijfsvervoerplan bestaat uit twee delen: de mobiliteitsdiagnose en het actieplan. De diagnose beschrijft en analyseert de verplaatsingen van de werknemers en de bezoekers, en de bereikbaarheid van de bedrijfssite. Leefmilieu Brussel biedt praktische hulpmiddelen aan

voor het verzamelen en analyseren van deze gegevens, onder meer een online enquêtetool.

ACTIEPLAN

In het actieplan dienen doelstellingen opgesteld te worden voor de overstap van de wagen naar meer duurzame vervoerswijzen en voor de rationalisering van de verplaatsingen met als referentiedatum 30 juni 2020 (of de volgende actualisatie van het bedrijfsvervoerplan) en dat voor alle types van verplaatsingen (woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen).

Ook horen een aantal maatregelen verplicht te worden ingevoerd: een contactpersoon aanwijzen, de werknemers informeren, de werknemers sensibiliseren over duurzame vervoerswijzen, de werknemers en bezoekers een multimodaal toegangsplan ter beschikking stellen, het gebruik van het openbaar vervoer aanmoedigen, een overdekte en beveiligde fietsenstalling installeren, rekening houden met de ecoscore bij de aankoop of leasing van voertuigen en tot slot een plan opstellen en uitvoeren om te kunnen reageren op uitzonderlijke situaties die een impact hebben op de mobiliteit van werknemers.



FEDERALE DIAGNOSTIEK

Publieke en private bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn ook verplicht te antwoorden op de federale diagnostiek woon-werkverkeer van de FOD Mobiliteit en Vervoer. Met het oog op de administratieve vereenvoudiging hoeven bedrijven die beantwoorden aan de verplichting van een bedrijfsvervoerplan voor een activiteitsite niet meer deel te nemen aan de federale diagnostiek voor de site in kwestie.

Lees meer op www.leefmilieu.brussels en op www.mobilite-mobiliteit.brussels/nl.
Of vraag info bij ACLVB Brussel.

Yael Huysse

Gas en elektriciteit

Sectoraal akkoord goedgekeurd

Op 13 januari werd de Sociale Programmatie 2019-2020 in de sector gas en elektriciteit ondertekend door de sociale partners. Aan deze ondertekening gingen lokale consultaties vooraf door de ACLVB-vertegenwoordigers in de bedrijven. Nadien werd hierover gestemd door de ACLVB-leden. In de verschillende bedrijven werd het akkoord goedgekeurd door het overgrote deel van onze leden. Natuurlijk wil dat niet zeggen dat het vak-

bondswerk er nu op zit; onze ACLVB-vertegenwoordigers blijven ernaar streven om hun collega's te laten werken in de beste omstandigheden, en staan uiteraard (syndicaal) ten dienste van alle werknemers!

Aan allen: goede sociale verkiezingen gewenst!

Meer over de inhoud van het akkoord op www.aclvb.be/nl/sectoren (rubriek chemie en energie)

Bart De Crock



Onze vertegenwoordigers bij BNO (Brussels Network Operations): Nathalie Hemmerechts, Joseph Peeraer, Elisabeth Skarka en Franjo Kropek

Heb ik recht op jeugdvakantie?

An het werk op je eerste job? Proficiat! Maar ook jij hebt vast en zeker nood aan een vakantie.

In je eerste jaar is dat moeilijk: je verlofdagen worden berekend op basis van het aantal gewerkte dagen in het vorige jaar. Dat zou er dus op neerkomen dat een jonge werknemer in zijn eerste jaar geen recht heeft op vakantie ... Gelukkig is er de jeugdvakantie!

WAT ZIJN DE VOORWAARDEN VOOR JEUGDVAKANTIE?

Om in 2020 recht te hebben op jeugdvakantiedagen moet je aan drie voorwaarden voldoen

- Op 31 december 2019 ben je jonger dan 25 jaar.
- Je hebt in de loop van 2019 je studies, leertijd of opleiding beëindigd of stopgezet.
- In 2019 was je, na het afstuderen of stopzetten van studies, ten minste één maand in dienst van een werkgever. Gedurende die maand heb je minstens 13 arbeidsdagen gepresteerd.

HOEVEEL BEDRAAGT MIJN VAKANTIEGELD?

Uiteraard kan je als beginnend werknemer vragen om verlof zonder wedde. Maar dan heb je natuurlijk geen inkomen. Met de jeugdvakantie heb je vier weken recht op betaald verlof! Als je jeugdvakantie neemt, krijg je een jeugdvakantie-uitkering van de RVA. Die uitkering bedraagt 65% van het brutoloon van de eerste maand waarin je jeugdvakantie neemt.

- Voor de berekening van de uitkering wordt het brutoloon begrensd tot 2.297,90 euro per maand. Als je loon hoger ligt, wordt het deel boven de 2.297,90 euro niet meegenomen in de berekening.
- Het maximumbedrag van de uitkering bedraagt 57,45 euro per dag. Op dit bedrag wordt een fiscale voorheffing ingehouden van 10,09%.

De uitbetaling gebeurt door je ACLVB-kantoor na elke periode van jeugdvakantie.

Neem voor alle zekerheid dus eens contact op met een ACLVB-kantoor. Dat kan je uitsluitel brengen of je in aanmerking komt voor jeugdvakantie of niet.

HOE VRAAG IK JEUGDVAKANTIE AAN?

- Neem contact op met je uitbetalingsinstelling, het ACLVB-kantoor.
- Zij zullen bekijken of je in aanmerking komt voor de jeugdvakantie.
- Kom je in aanmerking, dan bezorgt ACLVB je de nodige formulieren (C103-jeugdvakantie). Die moet je invullen en terug aan je ACLVB-kantoor bezorgen.

GEEN RECHT OP (JEUGD)VAKANTIEDAGEN EN TOCH VAKANTIE?

Stel: je bent afgestudeerd in 2019 en je hebt geen recht op jeugdvakantiedagen (omdat je niet aan alle voorwaarden voldoet). Betekent dit dan dat je in 2020 geen enkele dag vakantie kan nemen? Niet altijd, er zijn 3 mogelijkheden om in 2020 toch nog van vakantie te kunnen genieten:

- Als het bedrijf waar je werkt geheel gesloten is voor een jaarlijkse vakantie, kan je voor die dagen aanspraak maken op een werkloosheidsvergoeding (mits je aan bepaalde voorwaarden voldoet). Neem hiervoor contact op met FreeZbe/ACLVB!
- Je kan aan je werkgever schriftelijk toelating vragen voor verlof zonder wedde.
- Je kan eventueel gebruik maken van het "aanvullend verlof" (ook wel eens Europees verlof genoemd).

Deze formules hebben echter invloed op je vakantie van het daaropvolgende jaar. Werkloosheidsdagen (met uitzondering van werkloosheid bij gebrek aan werk) en onbetaalde vakantiedagen worden namelijk niet meegeteld bij de berekening van de vakantie en het vakantiegeld. En het aanvullend vakantiegeld dat je krijgt wanneer je aanvullende vakantie neemt, is een voorschot op je dubbel vakantiegeld van het volgende jaar.

Heb je een vraag, suggestie of probleem? Contacteer dan zeker FreeZbe, de jongerenbond van de ACLVB. We komen op voor je rechten als schoolverlater, jobstudent, werkzoekende of jonge werknemer en helpen je op weg met een heleboel informatie en advies. ■

VRAAG HET AAN



e-mail freezbe@aclvb.be
tel. 02 509 16 13

Volg ons

 www.freezbe.be

 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 na een cyberaanval

De sociale zekerheid voorziet de mogelijkheid uitkeringen toe te kennen bij tijdelijke werkloosheid. Naar aanleiding van de recente cyberaanvallen bespreken we de mogelijkheden bij tijdelijke werkloosheid door overmacht.

Werkgevers en werknemers worden steeds vaker het slachtoffer van een cyberaanval. Recent haalden het gemeentebestuur van Willebroek en de groep Picanol het nieuws door de hacking van hun computers. De hacking start meestal doordat een computergebruiker klikt op de link in een mail die het mogelijk maakt 'ransomware' op een computer te installeren. Die versleutelt vervolgens de data op de computer en verspreidt zich razendsnel over alle computers die in verbinding staan met de eerst besmette computer en niet voldoende beschermd werden door beveiligingssoftware. De hackers vragen meestal losgeld te betalen alvorens ze de code vrijgeven die toelaat de systemen te deblokken. Het opruimen en herstellen van de systemen is doorgaans tijdrovend en er kan zelfs onherstelbaar verlies van gegevens plaatsvinden, temeer daar gezagsdragers en overheden het ethisch niet verantwoord vinden om losgeld te betalen. De hacking kan dermate ernstige gevolgen hebben dat, zoals bij Picanol, de productie onmogelijk wordt en de werknemers tijdelijk werkloos worden.

Het lijkt ons daarom interessant een overzicht te geven van de regelgeving die toelaat dat werkgevers en werknemers een beroep doen op de sociale zekerheid, waarbij het mogelijk wordt een uitkering aan de tijdelijk werkloze werknemers te betalen.

DE VERSCHILLENDE AANVAARDBARE REDENEN VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

We zullen het hebben over de tijdelijke werkloosheid door technische reden, wegens overmacht en omwille van werkgebrek door economische oorzaken. Er bestaat ook nog tijdelijke werkloosheid om medische redenen, wegens slecht weer en nog een paar an-

dere redenen. Alleen de eerste drie hierboven vernoemde stelsels komen hier aan bod, omdat de betrokkenen zich vragen stellen over de mogelijkheden ervan bij de gevolgen van een cyberaanval. Hierbij is het ook interessant om de vergelijking te maken met de gevolgen van de terreuraanslagen van 22 maart 2016. Voor een aantal aspecten kan men immers naar analogie de regelgeving toepassen op de gevolgen van een cyberaanval.

De tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis

Zeer belangrijk is de vraag wie hiervoor in aanmerking komt! Ze kan immers alleen aangevraagd worden voor de arbeiders, uitzendarbeiders en leerling-arbeiders die een alternerende opleiding volgen die erkend is door de Vlaamse of Franse Gemeenschap. Studenten met volledig leerplan komen niet in aanmerking, behalve tijdens de drie maanden verlofperiode na het eind van hun studies als ze dan nog zouden werken onder een studentenovereenkomst. Bedienden komen nooit in aanmerking voor de tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis. Voor de werknemers die verschillende soorten werk uitoefenen, is het type overeenkomst bepalend; het kan dus alleen voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst van arbeider. De duur is beperkt tot 3 maanden per aanvraag.

Om erkend te worden als technische stoornis, moet de technische stoornis tijdelijk zijn, van technische aard en liggen binnen het bedrijf, zonder dat er sprake is van een fout of de schuld van een van de partijen. Het moet om een onvoorzienbare gebeurtenis gaan, kortom een geval van overmacht. Omdat er een verband moet zijn met het bedrijfsrisico en omdat het om een onvoorzienbare gebeurtenis moet gaan, kan een gebrek aan onder-

houd of een vernieling door een natuurramp of sabotage niet in aanmerking komen voor dit stelsel.

Bij deze laatste voorwaarden wringt het schoentje: enerzijds loopt een werkgever het risico dat hem een gebrek aan onderhoud of een fout aangerekend zou kunnen worden als zijn IT-systemen niet beveiligd zijn met een goed onderhouden beveiligingssoftware; de vraag kan gesteld worden of een goede beveiliging ook niet inhoudt dat er een compartimentering voorzien is zodat je een besmetting van meerdere vestigingen vermijdt; anderzijds gebiedt de logica dat een cyberaanval beschouwd wordt als een externe sabotagedaad. Een werkgever heeft dus drie argumenten om na een cyberaanval niet een technische stoornis als verantwoording van tijdelijke werkloosheid in te roepen: vooreerst moet hij de werknemers nog loon betalen gedurende de eerste 7 kalenderdagen vanaf de technische stoornis; een uitkering is slechts mogelijk vanaf de 8ste dag; hij kan inbrengen dat de oorzaak buiten het bedrijf ligt en tot slot kan het ook problematisch worden om na een cyberaanval een verschillende regeling in te roepen voor arbeiders en bedienden. Het ligt dus meer voor de hand om een goedkeuring op basis van de volgende verantwoording aan te vragen.

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

Overmacht veronderstelt een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen die de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk volledig onmogelijk maakt. Net zoals de vorige regeling is ze onderworpen aan de goedkeuring door de directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA. Deze regeling is mogelijk zowel voor bedienden als arbeiders, alsook uitzendkrachten op voorwaarde dat ze na de werkloosheid

terug aan de slag gaan bij dezelfde gebruiker. Voor leerlingen met alternatieve opleiding en studenten geldt hetzelfde als wat we hiervoor schreven bij de regeling wegens technische stoornis.

De directeur van het werkloosheidsbureau zal vooral nagaan of er echt sprake is van overmacht. De schuld of een fout van de werkgever of werknemers kan nog steeds de reden zijn van een weigering tot tussenkoms van de sociale zekerheid. Maar een externe oorzaak zoals een natuurramp, een elektriciteitspanne buiten het bedrijf en zelfs wegevenwerken of een onvoorzienbaar gebrek aan grondstoffen kan erkend worden. Zo nodig wordt dit beoordeeld per werknemer omdat de volledige onmogelijkheid om te werken voor iedere arbeidsovereenkomst afzonderlijk bekeken wordt.

Princiepelijk mag men dus niet uitsluiten dat een cyberaanval kan leiden tot de erkenning van een volledige tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, zelfs in een afdeling of bedrijf waarvan de computers of machines niet onbruikbaar werden door de cyberaanval. Hier is het interessant te verwijzen naar de gevolgen van de terreuraanslagen in maart 2016. Deze terreuraanslagen werden erkend als gevallen van overmacht. De Directie Werkloosheidsreglementering en Geschillen heeft toen naar aanleiding van deze aanslagen de procedures verduidelijkt zowel voor de werkgevers die personeel in of rond de luchthaven van Zaventem tewerkstelden als werkgevers die indirect en buiten de luchthaven getroffen werden. Toen werd bovendien ook verwezen naar de hiernavolgende derde mogelijkheid. Naar analogie kan deze regeling wellicht ook ingeroepen worden na een cyberaanval met vergaande gevolgen.

Tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek door economische oorzaken

Na de terreuraanslagen van 2016 werd deze regeling bevestigd als een mogelijkheid voor indirect getroffen bedrijven, bijvoorbeeld in de hotelsector en horeca. Men kan zich voorstellen in een geval van een cyberaanval zoals bij Picanol dat externe bedrijven mee getroffen worden, bijvoorbeeld als leverancier van grondstoffen of als transporteur. Naar aanleiding van de aanslagen werd de mogelijkheid voorzien dat een onderneming door de minister van Werk erkend wordt als een onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorzien omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben. Het bedrijf moet dan wel onder andere bewijs leveren van deze substantiële daling en



het oorzakelijk verband tussen de onvoorzien omstandigheden en de aanzienlijke daling die leidt tot onvermijdelijk werkgebrek.

MEER WETEN?

Aarzel niet om contact op te nemen met je ACLVB-secretariaat en je dossier voor te leggen aan de loketmedewerker van onze uitbetalingsinstelling.

Je kan hierover ook meer lezen op www.aclvb.be/nl/tijdelijke-werkloosheid.

Dienst Uitbetalingsinstelling

Wijzer met de Weetwijzer

Een vraag over je rechten en plichten als werknemer? Je vindt het antwoord

op www.weetwijzer.be, de online juridische gids van de ACLVB.

Log in met je lidnummer en ga na hoe het zit met de sociale wetgeving rond een bepaald

thema. Een exclusief voordeel voor leden van de Liberale Vakbond!



Internationale vrouwendag

8 maart 2020

- OOK
JIJ**
- hebt iets te zeggen
 - kan je stem laten horen in je bedrijf
 - bent van tel bij de ACLVB

Laat je horen, laat je zien ...

KOM OP!

Word ACLVB-kandidate



www.wordkandidate.be



Vrije visie, eigen stem

