



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## ACLVB ondersteunt werknemers bij herstructurering of faillissement

In dit nummer:

Onderhandelingen voor IPA werden hervat | Recht op klein verlet voor vaccinatie | Corona ook weerspiegeld in belastingaangifte | Werken bij een andere werkgever in een periode van tijdelijke werkloosheid

# INHOUD

## Aangifte in de personenbelasting 2021 10

Het coronavirus sloop ook binnen in de nieuwe belastingaangifte. In Vlaanderen tellen we 18 codes meer, Brussel en Wallonië krijgen 20 codes extra, het gevolg van meerdere federale en gewestelijke coronamaatregelen.

## Echt niet in staat om te werken? 12

Als je niet kan werken omdat je ziek bent of een ongeval voorhad, welke mogelijkheden heeft je werkgever dan om je arbeidsongeschiktheid te controleren?

## Via meer loontransparantie naar gelijke lonen 17

De Europese Commissie heeft een voorstel van richtlijn ingediend voor meer loongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Maar zal het helpen om de loonkloof voorgoed terug te dringen?

## In de knoop door langdurig telewerk? 18

Ben ook jij een thuiswerker? Draag zorg voor jezelf. Bij de ACLVB willen we dat je je goed blijft voelen doorheen alle fases van je loopbaan. Lees hoe we je kunnen helpen.

## Werken in een periode van tijdelijke werkloosheid 23

Als tijdelijk werkloze mag je altijd een job uitoefenen of aanvangen bij een andere werkgever. Wel die tewerkstelling snel en vooraf aangeven bij je ACLVB-secretariaat!



Tal van bedrijven gingen de jongste maanden over kop of voerden een herstructurering door. De ACLVB staat de getroffen werknemers bij.

## Herstructureringen en faillissementen

Wordt een bedrijf failliet verklaard, dan is de werkgever vaak niet meer in staat om achterstallig loon, vakantiegeld en verbrekingsvergoedingen uit te betalen. In dat geval komt het Fonds Sluiting Ondernemingen tussen ... of toch tot zekere bedragen, die snel worden bereikt, bijvoorbeeld door werknemers met een hoge anciënniteit.

De maximumgrenzen zijn echter al 12 jaar niet meer aangepast. Dat betekent een waardeverlies van bijna 20%.

De Liberale Vakbond vraagt dan ook met aandrang dat die maximumgrenzen worden opgetrokken tot het niveau van vandaag en dat ze in de toekomst automatisch worden geïndexeerd. Gewoon een kwestie van billijkheid en solidariteit voor werknemers die het slachtoffer zijn van een faillissement.

## 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 Hertbruggen,  
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.

# De onderhandelingen van de laatste kans

**H**oeveel tijd is er niet vergeefs verspild voor deze terugkeer naar de basis! De federale regering heeft het kader voor de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord bepaald om de sociale partners een laatste kans te bieden om tot een akkoord te komen. Het kader is verenigbaar met de standpunten van de Liberale Vakbond en komt tegemoet aan veel van onze bekommernissen.

In de eerste plaats werd de verdeling van de welvaartsenveloppe losgekoppeld van de IPA-discussies. De werkgevers hadden de uitkeringsgerechtigden gegijzeld om de eisen van de werknemers te temperen. De zaak sleept al veel te lang aan en de sociale partners hadden vóór 15 september een advies moeten uitbrengen. De regering heeft een voorstel gedaan dat de sociale partners hebben goedgekeurd (met een aantal aanpassingen) voor de termijn van 19 april. Het beantwoordt aan onze verwachting om het armoederisico terug te dringen voor mensen met de laagste uitkeringen, of het nu gaat om gepensioneerden, zieken, slachtoffers van een arbeidsongeval, rechthebbenden op inschakelingsuitkeringen of werklozen.

Einde van de chantage, laten we overgaan tot het IPA.

De sociale partners hebben tot 1 mei de tijd om tot een akkoord te komen. We hebben niet alle vrijheid om te onderhandelen gekregen waar wij om vroegen. Daarvoor moet worden gewacht op een politieke meerderheid om de wet van 1996 inzake de vrijwaring van het concurrentievermogen te herschrijven. Intussen blijft de marge voor loonsverhogingen vastgesteld op 0,4%, maar de sociale partners zullen daarnaast kunnen onderhandelen over uitzonderlijke ad hoc verhogingen voor werknemers in

bedrijven die tijdens de crisis goed hebben gepresteerd. Er is geen enkele reden voor aandeelhouders om zich de resultaten van de inspanningen van de werknemers toe te eigenen. De regering heeft zich ertoe verbonden ervoor te zorgen dat deze eenmalige verhogingen niet in aanmerking zullen worden genomen bij de berekening van de volgende loonmarge. De uitzonderlijke en tijdelijke maatregelen die tijdens de coronacrisis zijn genomen, zoals het verplichte telewerk, het vaccinatieverlof, het akkoord over de zorgsector en de eenmalige bonussen die zijn toegekend in ondernemingen die deel uitmaken van grote voedseldistributieketens, zullen evenmin in de berekening van de ontwikkeling van de loonkost worden opgenomen.

Dit is een kwestie van billijkheid, anders zullen degenen die deze keer weinig of niets krijgen, een tweede keer worden gestraft wanneer over het interprofessioneel akkoord voor 2023-2024 wordt onderhandeld.

Wat de andere punten van het IPA 2021-2022 betreft, nodigt de regering de vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers uit overeenstemming te bereiken omtrent de herwaardering van de minimumlonen, de harmonisering van de aanvullende pensioenregelingen tussen arbeiders en bedienden, en de eindeloopbanen (zie blz. 5).

Als de sociale partners daar tegen 1 mei niet in slagen, zal de regering het roer overnemen, met alle risico's van dien, gezien de heterogene samenstelling van de regering. De ACLVB zal alles in het werk stellen om tot een interprofessioneel akkoord te komen. De werknemers verdienen een evenwichtig akkoord, na een jaar dat op zijn zachtst gezegd onevenwichtig was! ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter



# De wet op het concurrentievermogen moet worden hervormd

De vakbonden dringen allen aan op een herziening van de wet van 1996 zodat het makkelijker lukt om interprofessionele akkoorden af te sluiten. Met het vastleggen van een te strikte dwingende marge wordt het de werknemers onmogelijk gemaakt te onderhandelen over loonsverhogingen die in overeenstemming zijn met de winsten van hun bedrijven.



De ACLVB heeft haar leden niet opgeroepen voor de nationale staking van 29 maart. Wel steunden we degenen die van de gelegenheid wilden gebruikmaken om een boodschap aan hun werkgever of de regering over te maken.

**D**e ACLVB is van mening dat de loononderhandelingen volledig onder de autonomie van de sociale partners vallen. Het is onredelijk ze te beperken door middel van een wettelijke regeling die algemeen van toepassing is op alle ondernemingen in alle activiteitensectoren. De oorspronkelijke tekst van de wet van 1996 inzake de bevordering van de werkgelegenheid en de preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, die in 2017 door de regering-Michel nog strikter werd gemaakt, is volledig achterhaald.

De ACLVB erkent dat het goed is dat de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven een norm berekent die als maatstaf dient voor de evolutie van de lonen, maar pleit voor een nieuwe hervorming door de volgende elementen aan te passen:

- alle sinds 1996 toegekende lastenverlagingen en loonsubsidies moeten in de berekening van de loonkloof worden opgenomen
- de verplichting om een veiligheidsmarge

van ten minste 0,5% in aanmerking te nemen, moet worden geschrapt

- het al dan niet in mindering brengen van een resterende (historische) loonkloof is een beslissing die door de sociale partners (CRB of Groep van 10) moet worden genomen; ze valt niet onder de bevoegdheid van de wetgever
- een negatieve loonkloof moet volledig kunnen worden omgezet in een hogere loonmarge
- andere structurele aspecten van het concurrentievermogen moeten in de wet worden opgenomen: overheidsinvesteringen, opleidingsinspanningen, O&O, enz.

## MATIGING VAN ANDERE INKOMSTEN

De ACLVB dringt aan op de activering en wijziging van artikel 14, dat voorziet in de mogelijkheid van gelijkwaardige matigingsmaatregelen voor andere inkomens zoals dividenden, huurgelden, honoraria, enz. Bovendien moet

het mogelijk zijn maatregelen te nemen om het inkomen te verhogen. Meer in het bijzonder dringt de ACLVB aan op de invoering van een werknemersdividend. Wanneer het percentage van de in een onderneming uitgekeerde dividenden de loonnorm overschrijdt, zouden de werknemers in die onderneming automatisch een gelijkwaardige niet-recurrente bonus moeten ontvangen, zonder dat de onderneming in kwestie daarvoor wordt bestraft. Op die manier zouden de werknemers recht hebben op een gelijkwaardig deel van de winst van de onderneming. Dit zou een oplossing bieden voor het probleem van ondernemingen die moeite hebben om werknemers te behouden omdat er geen mogelijkheden zijn om passende bonus-ten toe te kennen.

## NEUTRALISATIE VOOR VOLGENDE IPA

Om te voorkomen dat de toekenning van bonussen in de plaats komt van brutoloonstijgingen, moet de maximumloonmarge altijd volledig worden ingevuld in ondernemingen die een verhoging van de uitgekeerde dividenden kenden. Op die manier wordt de bonus ook een bonus bovenop de noodzakelijke verhoging van het brutoloon.

Samengevat kan worden gesteld dat de stijgingen van de loonmassa die het gevolg zijn van de toekenning van bonussen in het kader van cao nr. 90 en van de toekenning van dit nieuwe (nog te creëren) werknemersdividend, niet in aanmerking mogen worden genomen bij de berekening van de loonkloof. Op die manier kan de toekenning van deze niet-recurrente bonussen niet leiden tot een lagere loonmarge in de volgende IPA-periode. Als dit niet het geval zou zijn, zou het onbillijk zijn tegenover de werknemers die niet van een dergelijke bonus kunnen genieten. ■

# Vooruitzichten voor eindeloopbanen

Het interprofessioneel akkoord (IPA) legt ook het interprofessioneel kader voor de eindeloopbanen vast. Verschillende scenario's liggen op tafel. Doel is telkens de mogelijkheid te bieden om op een fatsoenlijke leeftijd te kunnen vertrekken naargelang je situatie.



## Landingsbaan

Het gaat om de vermindering van de prestaties naar halftijds of 4/5 tot aan het pensioen. De interprofessionele collectieve overeenkomst liep af eind 2020, de instapleeftijd werd dus op 60 jaar gebracht. De ACLVB vraagt dat werknemers er opnieuw van zouden kunnen genieten vanaf 57 jaar (1/2) en 55 jaar (4/5) met een RVA-uitkering.

## Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Het algemeen stelsel is vastgelegd in cao 17, met een vertrekleeftijd op 62 jaar. Voor de bijzondere stelsels lopen de verschillende overeenkomsten tot 30 juni 2021. De ACLVB vraagt de ononderbroken verlenging van die gunstigere stelsels om een vertrek vanaf 60 jaar mogelijk te maken voor werknemers die hetzij:

- 40 jaar beroepsverleden hebben
- een zwaar beroep uitoefenen (ploegenarbeid, nachtarbeid, onderbroken diensten)
- tewerkgesteld zijn in de bouw (medische ongeschiktheid)

en een vertrek op 58 jaar voor werknemers die medische redenen inroepen.

Bij het uitblijven van een IPA zullen de onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad verdergezet worden.

## LANDINGSBAAN IN AFWACHTING VAN DE ONDERTEKENING VAN EEN IPA OF CAO

De maatregelen genomen in het kader van het interprofessioneel akkoord 2019-2020 zijn uitgedoofd. In afwachting van het nieuwe IPA kunnen de werknemers niet langer genieten van de uitzonderingen tussen 55 en 59 jaar met het oog op het verkrijgen van RVA-uitkeringen als ze de intentie hebben een aanvraag voor een landingsbaan in te dienen.

De werknemers die al in landingsbaan zitten, worden niet gevisieerd!

## Aanvraag van een landingsbaan vanaf 55 jaar in 2021-2022

Eerst en vooral moeten de sociale partners onderhandelen over een nieuwe interprofes-

sionele cao om het kader op te stellen dat een lagere leeftijdsgrens voorziet. Deze cao zou ten vroegste (retroactief) in werking kunnen treden op 01.01.2021. In ieder geval zal dat niet volstaan: zoals in 2019 zal er nog op bedrijfsniveau of op sectorniveau een cao moeten afgesloten worden als aanhangsel bij de nieuwe kadercao, meer bepaald:

- een sectorale cao die een 1/5 landingsbaan vanaf 55 jaar toelaat of een halftijdse landingsbaan vanaf 57 jaar
- een bedrijfscao om de mogelijkheid te openen een landingsbaan op te nemen in een onderneming die erkend is als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden.

## In afwachting van de ondertekening van deze cao's

Voor de werknemers die niet langer willen wachten, is een tijdskrediet in het stelsel eindeloopbaan mogelijk vanaf 55 jaar op basis van de cao nr. 103 ter, zonder onderbrekingsuitkeringen ten laste van de RVA.

De aanvraag moet goedgekeurd worden door de werkgever, en nadien ook aangegeven worden bij de RVA.

## Regularisatie

Wat gebeurt er als de verschillende cao's later dit jaar toch nog worden afgesloten? Als er met terugwerkende kracht een nieuwe interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten, alsook een cao op sectoraal of ondernemingsniveau wordt afgesloten met terugwerkende kracht, om opnieuw leeftijdsuitzonderingen toe te staan, zullen deze werknemers met landingsbaan zonder uitkeringen de regularisatie van hun dossier kunnen aanvragen bij de RVA, om alsnog van uitkeringen te kunnen genieten.

## Coronavirus

# Sociale partners voorstander van sneltests in de ondernemingen

De tests voor het opsporen van COVID-19 moeten zo gericht en efficiënt mogelijk worden ingezet in de bedrijven, zeggen de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.



**D**aarom moet er toegang zijn tot meer gedetailleerde informatie over cijfers van besmettingen en clusters in de ondernemingen. Het is van het grootste belang dat die informatie met bijhorende bronnen op de meest transparante wijze ter beschikking wordt gesteld van de Hoge Raad en van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Dat moet toelaten om op een constructieve manier na te denken over de best mogelijke aanpak ter bestrijding van het virus.

### CLUSTERBEHEER

Bij het ontdekken van een besmettingscluster zou kunnen worden voorzien dat

de arbeidsarts alle werknemers of een deel van de werknemers op geregelde tijdstippen (bv. 2 keer per week) aan een (snel-) test kan onderwerpen gedurende een door die arts vast te stellen termijn (bv. 3 weken), die kan verlengd worden in functie van vastgestelde besmettingen.

Sneltests kunnen in elk geval binnen dit wettelijk kader worden ingezet bij de laagrisicocontacten, maar ook ruimer om clusterbesmettingen verder op te volgen in de bredere bedrijfspopulatie waarin de cluster zich voordoet.

### ZONDER GEKEDE BESMETTINGEN

De maatregelen en principes zoals gefor-

muleerd in de generieke gids 'Veilig werken' blijven steeds het referentiepunt om de verspreiding van het virus op de werkvloer tegen te gaan. Het inzetten van tests kan in bepaalde omstandigheden naadloos aansluiten bij die maatregelen en principes.

Op basis van bepaalde elementen van risico-inschatting zouden repetitieve tests kunnen worden ingezet die niet vertrekken van gekende besmettingen (dus niet in het kader van een clusterbeheer en zonder aanwijzingen van een actuele uitbraak) en dit uitsluitend om virusverspreiding te beperken en om de gezondheid van de werknemers te beschermen.

### CONTACTBEROEPEN

Voor contactberoepen die niet als prioritaire groep in de vaccinatiestrategie werden beoogd, wordt voorgesteld ze prioritair toegang te geven tot tests (bv. sneltests, speekseltests) met het oog op het testen op geregelde tijdstippen (bv. 2 keer per week). In de mate van het mogelijke dient het testen te gebeuren door de arbeidsarts. Indien dit niet mogelijk is om logistieke redenen of omdat de preventiediensten daartoe niet over voldoende personeel beschikken, moet hiervoor zeker een ander gemakkelijk toegankelijk kanaal worden gezocht. Het zou bv. kunnen gaan om testcentra of apotheken. Het testen dient in dat geval buiten het kader van de onderneming te gebeuren. In deze beroepscategorie gaat het vaak om zelfstandigen of om zeer kleine ondernemingen, wat het extra moeilijk maakt voor arbeidsartsen om hier adequaat te handelen. ■

## Vaccinatieverlof

# Inenting tijdens de werkuren toegestaan

**D**e wet op het klein verlet voor vaccinatie tegen COVID-19 is op 9 april 2021 in het Staatsblad verschenen. Sinds die datum hebben werknemers die zich laten vaccineren, het recht om tijdens hun werkuren de nodige tijd afwezig te zijn.

Uiteraard moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan:

- De werknemer moet zijn werkgever van tevoren inlichten en wel van zodra hij weet wanneer de vaccinatie zal plaatsvinden.
- De werknemer moet het vaccinatieverlof dan gebruiken voor het doel waarvoor het werd toegekend.
- Op verzoek van de werkgever moet de werknemer bewijs leveren: hij moet de uitnodiging voor de vaccinatie en de bevestiging van de afspraak (voor zover de werknemer er gemakkelijk over kan beschikken) voorleggen.

De sociale partners onderschrijven ten volle de garantie op het respecteren van de privacy van de werknemer.

Bovendien wordt gerekend op het sociaal overleg en de solidariteit binnen de onderneming om eventuele continuïteitsproblemen in het bedrijf op te lossen.

### WELKE VERPLICHTINGEN MOET DE WERKGEVER RESPECTEREN?

#### Geen bewijs van vaccinatie / aanwezigheid op vaccinatiecentrum

Het is de werkgever niet toegestaan om van de werknemer te verlangen dat hij zijn feitelijke aanwezigheid in een vaccinatiecentrum bewijst, noch dat hij het bewijs levert van de vaccinatie zelf.

#### Geen kopie van bewijs

De werkgever mag geen kopie van de afspraakbevestiging nemen of de informatie die ze bevat manueel overschrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak.

#### Geen vermelding van reden klein verlet in administratie

De werkgever mag de informatie die hij te zien krijgt alleen maar gebruiken met het oog op



de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie. Omwille van de bescherming van de privacy, mag de werkgever niet de reden van het klein verlet vermelden, noch op enige wijze registreren dat de werknemer mogelijk gezondheidsproblemen heeft.

#### Kan de werkgever mij verplichten om een vaccinatie-tijdstip buiten de arbeidsuren te kiezen?

Nee. Wanneer het mogelijk is voor de werknemer om zelf het moment van vaccinatie te kiezen, mag er geen druk op hem worden uitgeoefend om de vaccinatie buiten de werkuren te laten plaatsvinden. ■

## Versterkte controle op verplicht telewerk

**O**m de derde lockdown meer effect te laten ressorteren heeft de federale regering de controle op het verplicht telewerken opgevoerd.

Tussen 17 december en 28 maart hebben de inspectiediensten de naleving van die maatregel gecontroleerd bij 16 803 werkgevers. In totaal waren 2 340 ondernemingen, hetzij 13,9%, in overtreding.

De controles hebben geleid tot in totaal 1 762 waarschuwingen, 80 dagvaardingen en 75 termijnen voor regularisatie.

Sinds april is elke werkgever verplicht maandelijks bepaalde gegevens aan de RSZ te verstrekken:

- het aantal werknemers dat op de eerste werkdag van de maand in dienst is
- het aantal werknemers dat op de eerste werkdag van de maand

in dienst is en geen functie uitoefent die via telewerk kan gedaan worden

De sociale inspectiediensten gebruiken die gegevens als referentiepunt om de naleving van de maatregel te controleren. Elke werknemer met een telewerkfunctie die toch in het bedrijf aanwezig is, zal zijn aanwezigheid moeten motiveren.

In functies waarin telewerken thuis niet mogelijk is, horen bedrijven, verenigingen en diensten de nodige maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat de regels inzake sociale afstand in acht worden genomen, met name het bewaren van een afstand van 1,5 meter tussen personen en het verplicht dragen van een masker. Werkgevers zijn verplicht om personeelsleden die niet thuis kunnen telewerken, een certificaat of ander bewijs te verstrekken waaruit blijkt dat hun aanwezigheid op de werkplek noodzakelijk is. ■

# Fiscale fiche pensioen

Rond deze periode ontvangen gepensioneerden hun fiscale fiche voor het inkomstenjaar 2020. In principe wordt er geen papieren versie meer verstuurd naar alle gepensioneerden. Wat indien je als gepensioneerde toch een papieren versie wil?

## HOE EN WANNEER WORDEN DE FISCALE FICHES VERSTUURD?

De pensioendienst is begin maart 2021 begonnen met het versturen van de fiscale fiches. Alle gepensioneerden kunnen hun fiscale fiche raadplegen via [mypension.be](http://mypension.be) en dit sedert uiterlijk half april 2021.

### Gepensioneerde in België

Een gepensioneerde die in België woont, ontvangt de fiche:

- via [mypension.be](http://mypension.be) en
- via zijn eBox

*De pensioendienst verstuurt in principe geen papieren versie meer naar elke gepensioneerde. De FOD Financiën beschikt in een groot aantal gevallen namelijk reeds over de pensioengegevens, waardoor een papieren versie overbodig is.*

Dat neemt niet weg dat er toch nog papieren fiches zullen worden verstuurd. Volgende ge-

pensioneerden zullen wel nog een papieren versie ontvangen:

- gepensioneerden die hun aangifte vorig jaar op papier deden
- gepensioneerden die geen voorstel tot vereenvoudigde aangifte ontvangen
- huwelijkspartners van wie de gepensioneerde partner in de loop van 2020 is overleden
- bewindvoerders

### Gepensioneerde in het buitenland

Een gepensioneerde die in het buitenland woont, ontvangt de fiscale fiche:

- via de post
- via [mypension.be](http://mypension.be) en
- via zijn eBox

### TOCH EEN PAPIEREN VERSIE AANVRAGEN?

Het is nog steeds perfect mogelijk dat een gepensioneerde zijn fiscale fiche op papier krijgt. Als gepensioneerde kan je steeds je fiscale fiche printen via je online pensioendossier (via [mypension.be](http://mypension.be)) van zodra het beschikbaar is.

*Sinds 19 april kan je als belastingplichtige ook een papieren versie aanvragen. Voor die aanvraag heb je wel je rijksregisternummer nodig. Dat gebeurt concreet:*

- via een aanvraagmodule die de pensioendienst plaatst op [www.sfpd.fgov.be](http://www.sfpd.fgov.be): 'fiscale fiche'
- via een online contactformulier op [www.sfpd.fgov.be](http://www.sfpd.fgov.be)
- of door te bellen naar de Pensioenlijn 1765 (of het betalend nummer vanuit het buitenland: +32 78 15 1765) – optie 4 kiezen na taalkeuze

### TOCH NOG BELASTINGEN BIJBETALEN IN 2021, ONDANKS STIJGING BEDRIJFSVOORHEFFING SINDS JANUARI 2021?

Het is best mogelijk dat een belastingplichtige in 2020 minder bedrijfsvoorheffing betaalde op zijn pensioen. Daardoor moet hij mogelijk meer bijbetalen voor zijn personenbelasting in 2021. De FOD Financiën heeft daarom gekozen om de bedrijfsvoorheffing vanaf 1 januari 2021 te verhogen. Dat zal er in de meeste gevallen voor zorgen dat de gepensioneerde belastingplichtige niet moet bijbetalen voor zijn belastingen in 2022. Meer daarover las je in de Vrijuit van februari 2021, die je terugvindt op [www.aclvb.be/nl/ledenmagazine](http://www.aclvb.be/nl/ledenmagazine). ■

Martien Van Oyen / Lisa Castelein

## Integratietegemoetkoming

# Prijs van de liefde afgeschaft

Goed nieuws voor samenwonende rechthebbenden op een integratietegemoetkoming: de regering schaft 'de prijs van de liefde' af.

Een integratietegemoetkoming vormt een compensatie voor de bijkomende kosten die een persoon met een handicap ondervindt, omwille van een verlies van zelfredzaamheid. Het is dus een tegemoetkoming om de kosten van een handicap te helpen dragen.

Aangezien die kosten niet wijzigen louter en alleen omdat de persoon met een handicap al dan niet samenwoont met een partner, wordt het inkomen van de partner van de persoon met een handicap voortaan volledig vrijgesteld. Met andere woorden, aan de zogeheten prijs van de liefde wordt een einde gesteld. Het koninklijk besluit dat het inkomen van de partner van de persoon met een handicap volledig vrijstelt voor de integratietegemoetkoming, werd op 23 maart gepubliceerd in het

Belgisch Staatsblad en geldt met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021.

Met deze ingreep komt de regering alvast een van de beloften na die ze in het regeerakkoord had gemaakt.

Indien je al een integratietegemoetkoming ontvangt, zal die normaal automatisch worden herbekeken. ■

Lisa Castelein



## Doe de CREG-scan

# Betaal ook jij te veel voor gas en elektriciteit?

Volgens de Commissie voor de Regulering van de Elektriciteit en het Gas zouden meer dan een miljoen Belgische gezinnen meer dan 500 euro per jaar kunnen besparen op hun rekening voor gas en elektriciteit. De CREG heeft een tool ontwikkeld waarmee iedereen zijn of haar contracten kan vergelijken met die van de concurrenten: de CREG-scan.

**D**e kosten voor energie wegen zwaar in het jaarlijks budget van een gezin. Toch is het niet eenvoudig om de voorwaarden in de verschillende contracten van de leveranciers uit te pluizen en een afweging te maken. De CREG heeft daarom een vergelijkingsinstrument ontwikkeld op basis van 6 gegevens, wat het voordeel biedt dat alle bestaande of vroeger bestaande energieproducten mee in beschouwing worden genomen, zelfs als het contract enkele jaren geleden werd ondertekend en bepaalde zaken niet meer voorkomen in de huidige plannen van de leveranciers. Sinds de vrijmaking van de energiemarkt zijn meer dan 900 000 gezinnen nooit veranderd van elektriciteitscontract en 400 000 gezinnen hebben hun contract voor gas behouden. Diegenen die veranderd zijn, hebben niet noodzakelijk het meest voordelige contract ondertekend. De CREG schat dat 2,23 miljoen gezinnen beschikken over een contract dat tot de 10 duurste op de markt behoort. Te ingewikkelde contracten, te omslachtig om van contract te veranderen, ... Nochtans tonen onderzoeken aan dat meer dan een miljoen gezinnen meer dan 500 euro per jaar op hun gas- en elektriciteitsfacturen zouden kunnen besparen.

### SOCIAAL TARIEF UITGEBREID NAAR RVT-GEZINNEN

Het sociaal tarief werd uitgebreid naar gezinnen met het RVT-statuut (rechthebbende op de verhoogde tegemoetkoming in de ziektekosten) die sinds 1 februari 2021 en tot het einde van het jaar een contract hebben ge-



sloten voor de levering van elektriciteit en/of aardgas voor eigen gebruik. Meer dan 450 000 nieuwe gezinnen komen mogelijk voor deze uitbreiding in aanmerking. Dat betekent een verdubbeling van het aantal gezinnen dat in 2021 van het sociaal tarief zal genieten. Het sociaal tarief voor elektriciteit en/of aardgas maakt een verlaging van de jaarlijkse factuur met 30 tot 60% mogelijk. In de meeste gevallen wordt het automatisch toegekend. De betrokkenen hoeven geen stappen te ondernemen. De FOD Economie deelt de energieleverancier om de drie maanden mee welke klanten recht hebben op het sociaal tarief. Wie dat tijdelijke voordeel geniet, zal dat ten vroegste in mei zien op zijn energiefactuur. De energieleverancier zal het sociaal tarief met terugwerkende kracht toepassen vanaf 1

februari 2021. Deze maatregel loopt af op 31 december 2021.

### STRIJD TEGEN ENERGIEARMOEDE

Het aantal gezinnen dat met energiearmoede te kampen heeft, is hoog in België. De Koning Boudewijnstichting schat het aandeel op 20,8% van de bevolking. Meer dan een op vijf burgers heeft moeite om in basisbehoeften zoals verwarming of verlichting te voorzien. De CREG sensibiliseert de organisaties die dichtbij kwetsbare gezinnen staan (energieconsulenten bij de OCMW's, maatschappelijk werkers, ...) omtrent mogelijke besparingen op de elektriciteits- en aardgasfactuur, en omtrent de instrumenten om kwetsbare gezinnen zo goed mogelijk te begeleiden bij een eventuele verandering van energiecontract ■

# Corona kleurt je belastingen

Het is intussen meer dan een jaar geleden dat de eerste coronabesmetting in ons land werd vastgesteld. Niet verwonderlijk dat het virus ook binnensloep in de nieuwe belastingaangifte. In Vlaanderen tellen we 18 codes meer, en Brussel en Wallonië krijgen 20 codes extra, het gevolg van meerdere federale en gewestelijke coronamaatregelen.

**D**e indexatie van een aantal uitgaven wordt voor het aanslagjaar 2021 (tot 2024) bevroren. Denk aan spaardeposito's, belastingvermindering langetermijnsparen, belastingvermindering giften en premies voor rechtsbijstandverzekering, werkgevers aandelen, adoptiekosten, elektrische voertuigen, ...

Heb je consumptiecheques ontvangen of geniet je een thuiswerkvergoeding, dan is het leuk meegenomen dat je daar geen belastingen op hoeft te betalen. De forfaitaire thuiswerkvergoeding bedraagt maximum € 129,48, ongeacht of je deeltijds of voltijds werkt.

Maar ben je door de coronacrisis tijdelijk werkloos (geweest), dan kom je misschien wel voor een onaangename fiscale verrassing te staan. Door het tarief van de bedrijfsvoorheffing van 26,75% te verlagen naar 15%, zonder dat iets gewijzigd is aan de berekeningsregels van de belastingen, loop je als tijdelijk werkloze het risico een belastingssupplement te moeten betalen bij je jaarlijkse belastingaanslag.

Maar wat zijn nu de belangrijkste wijzigingen in de belastingaangifte voor dit jaar?

## VAK II: PERSOONLIJKE GEGEVENS EN GEZINSLASTEN

### Gezinslasten

Heb je kinderen/studenten ten laste, dan kan het interessant zijn te weten dat de coronapandemie ook hier haar sporen nalaat. Zo wordt de bezoldiging voor studentenarbeid in het 2de kwartaal van 2020 niet meegeteld voor de berekening van de bestaansmiddelen. De neutralisatie geldt eveneens voor de uren studentenarbeid in het 4de kwartaal, maar dan enkel voor de uren studentenarbeid in de zorgsector of het onderwijs (dus restrictiever).

## VAK IV: WEDDEN, LONEN EN VERVANGINGSINKOMSTEN

### Vrijwillige overuren

11. Voor vrijstelling in aanmerking komende bezoldigingen voor vrijwillige overuren gepresteerd van 1.4 tot en met 30.5.2020 bij werkgemers in kritieke sectoren en/of van 1.10 tot en met 31.12.2020 bij werkgemers in cruciale sectoren in de strijd tegen de COVID-19-pandemie:		
a) bezoldigingen:	1306-52	2306-22
b) aantal gepresteerde en in 2020 betaalde overuren:	1307-51	2307-21

Sinds de uitbraak van de pandemie kunnen werknemers in bepaalde sectoren vrijwillig overuren presteren. Dit kon in het 2de kwartaal van 2020 in kritieke sectoren en in het 4de kwartaal van 2020

in cruciale sectoren (denk aan de zorgsector, (dieren)voedingshandel, landbouw en scheikundige industrie). Wanneer je in die situatie zit, en je hebt voor die overuren geen overloon gekregen, zijn ze vrij van belastingen. De vrijstelling is beperkt tot 120 overuren. Deze overuren geef je wél aan in de belastingaangifte.

## VAK VII: INKOMSTEN VAN KAPITALEN EN ROERENDE INKOMSTEN

### Belastingvrijstelling dividenden

<b>A. INKOMSTEN VAN KAPITALEN VOÓR AFTREK VAN DE INNIINGS- EN BEWARINGSKOSTEN</b>		
<b>1. Niet verplicht aan te geven inkomsten en verrekenbare roerende voorheffing op vrijgestelde inkomsten</b>		
a) Niet verplicht aan te geven inkomsten (die niet van de personenbelasting zijn vrijgesteld):		
1) met roerende voorheffing van 30 %:	1160-04	2160-71
2) met roerende voorheffing van 20 %:	1161-03	2161-70
3) met roerende voorheffing van 17 %:	1435-20	2435-87
4) met roerende voorheffing van 15 %:	1162-02	2162-69
5) met roerende voorheffing van 10 %:	1163-01	2163-68
6) met roerende voorheffing van 5 %:	1436-19	2436-86
b) Verrekenbare roerende voorheffing ingehouden op dividenden die (voor maximaal 900 euro (1)) van de personenbelasting zijn vrijgesteld:	1437-18	2437-85

Beleggers kunnen een deel van de betaalde roerende voorheffing terugvorderen via de belastingaangifte. Vorig jaar kon dit tot een eerste schijf van € 800. Aanvankelijk werd deze grens opgetrokken tot € 820, maar door de bevroering van een aantal grensbedragen werd dit opnieuw teruggeschroefd naar het bedrag van aanslagjaar 2020, d.w.z. opnieuw € 800. De vrijstelling die per persoon wordt bekeken, gebeurt niet automatisch. Je zal dus zelf aan de hand van ontvangen afschriften moeten uitzoeken hoeveel dividenden je effectief in 2020 hebt ontvangen.

### Spaardeposito's

Dezelfde redenering geldt voor de spaardeposito's. Ook hier is de vrijstelling voor inkomsten uit gereguleerde spaardeposito's bevroren op € 980.

<b>2. Verplicht aan te geven inkomsten</b>		
a) Inkomsten uit gereguleerde spaardeposito's bij kredietinstellingen in de Europese Economische Ruimte, waarop geen roerende voorheffing is ingehouden (inkomen na aftrek van de per belastingplichtige vrijgestelde schijf van 980 euro (2)):		
	1151-13	2151-80

## VAK IX: WOONFISCALITEIT

<b>I. GEWESTELIJK: NIET IN II. A. VERMELDE UITGAVEN VOOR UW EIGEN WOONING</b>		
<b>1. Interesten en kapitaalaflossingen van hypothecaire leningen gesloten van 2016 tot 2019 en premies van individuele levensverzekeringen die in aanmerking komen voor de 'geïntegreerde woonbonus'</b>		
a) Interesten en kapitaalaflossingen:	3334-61	4334-31
b) Premies van individuele levensverzekeringen tot waarborg of wederaanstelling van die leningen:	3335-60	4335-30
Nr. contract: Naam van de verzekeringsinstelling		
Hebt u in 1 interesten, kapitaalaflossingen of premies vermeld, beantwoord dan ook de volgende vragen:		
- was de woning waarvoor die leningen zijn aangegaan, op 31.12.2020 nog altijd uw enige woning?	3336-59 <input type="checkbox"/> Ja	4336-29 <input type="checkbox"/> Ja
- aantal kinderen ten laste op 1 januari van het jaar na het jaar van afsluiting van die leningen?	3337-58 <input type="checkbox"/> Neen	4337-28 <input type="checkbox"/> Neen
	3330-65	4330-35

Het kwam misschien als een donderslag bij heldere hemel toen eind 2019 in het nieuwe Vlaams regeerakkoord te lezen stond dat de woonbonus voor de gezinswoning werd afgeschaft vanaf 2020. Dit heeft voor de eerste keer zijn weerslag in de belastingaangifte van dit jaar. De verlaagde registratierechten die in de plaats zijn gekomen, worden niet via de belastingaangifte geregeld.

## VAK X: BELASTINGVERMINDERINGEN

### Belastingvermindering voor het verwerven van nieuwe aandelen van ondernemingen die hun omzet sterk zien dalen

I. BETALINGEN DIE RECHT GEVEN OP DE BELASTINGVERMINDERING VOOR HET VERWERVEN VAN NIEUWE AANDELEN VAN ONDERNEMINGEN DIE HUN OMZET STERK HEBBEN ZIEN DALEN DOOR DE COVID-19-PANDEMIE:	1345-13	2345-80
---	---------	---------

Als particulier kan je een belastingvermindering verkrijgen van 20% indien je rechtstreeks nieuwe aandelen verwerft van een kleine vennootschap (maximum voor een totaalbedrag van € 100 000) waarvan de omzet voor de periode van 14 maart 2020 tot 30 april 2020 met minstens 30% gedaald was ten opzichte van dezelfde periode van 2019. Deze maatregel geldt ook voor ondernemingen die geconfronteerd worden met een omzetverlies van meer dan 30% in de periode van 2 november 2020 tot 31 december 2020.

## Kinderopvang

B. VOOR BELASTINGVERMINDERING IN AANMERKING KOMEND BEDRAG VAN DE UITGAVEN VOOR KINDEROPFAS:	1384-71
---	---------

Sinds jaar en dag kan een ouder de opvangkosten fiscaal recupereren van o.a. uitgaven voor de crèche, voor- en naschoolse opvang en bijvoorbeeld ook voor (zomer)kampen. Het bedrag is echter al jarenlang beperkt tot € 11,20 per dag. Het maximumbedrag wordt voor uitgaven in 2020 opgetrokken naar maximaal € 13 per opspasdag en per kind. Ook de leeftijdsgrens wordt opgetrokken naar 14 jaar, en naar 21 jaar indien je een zwaar gehandicapt kind hebt.

Nieuw is ook dat je de uitgaven voor de professionele thuisopvang van zieke kinderen zal kunnen inbrengen, denk aan thuisopvang georganiseerd door bepaalde mutualiteiten.

De belastingvermindering bedraagt nog steeds 45% van de uitgaven, maar ben je een alleenstaande ouder, dan kan je, afhankelijk van je inkomen, genieten van een maximale belastingvermindering van 75%.

## Giften

A. GIFTEN:	1394-61
------------	---------

De belastingvermindering bedroeg steeds 45% van het werkelijk gestorte en op het attest vermelde attest. Heb je in de loop van 2020 giften gedaan, dan bedraagt de belastingvermindering 60% van het gestorte bedrag.

## VAK XI: BELASTINGKREDIETEN

Het Vlaams en Waals Gewest zijn al langer vertrouwd met leningen aan bedrijven door particulieren (Winwin- en Coup de pouce-lening). Sinds de coronacrisis kan je nu ook als inwoner van Brussel geld lenen aan een kmo en een deel via de belastingaangifte recupereren (Proxi-lening).

De leningen gebeuren door een particulier én buiten het kader van de beroepswerkzaamheid.

Er zijn wel verschillen in looptijd tussen de 3 systemen en ook het maximumbedrag van de kredietgever per jaar verschilt (€ 75.000 voor de Winwin- en Proxi-lening en € 100 000 voor de Coup de pouce-lening).

Ben je geldschietter, dan kan je genieten van een jaarlijks belastingkrediet van 2,5% in Vlaanderen, of de eerste 4 jaar van een belastingkrediet van 4% (daarna 2%) in Brussel en Wallonië.

## Proxi-lening

Vak XI - BEDRAGEN DIE IN AANMERKING KOMEN VOOR HET GEWESTELIJK BELASTINGKREDIET VOOR PROXI-LENINGEN		
1. Bedrag dat in aanmerking komt voor het jaarlijks belastingkrediet Uitstaand saldo van de uitgeleende of ter beschikking gestelde bedragen op 31.12.2020:	3392-03	4392-70
2. Bedrag dat in aanmerking komt voor het eenmalig belastingkrediet Bedrag van de hoofdsom dat in 2020 definitief verloren is gegaan:	3393-02	4393-69

## Winwin

Vak XI - BEDRAGEN DIE IN AANMERKING KOMEN VOOR HET GEWESTELIJK BELASTINGKREDIET VOOR WINWINLENINGEN		
1. Bedragen die in aanmerking komen voor het jaarlijks belastingkrediet Uitstaand saldo van de uitgeleende of ter beschikking gestelde bedragen:		
a) op 1.1.2020:	3377-18	4377-85
b) op 31.12.2020:	3378-17	4378-84
2. Bedrag dat in aanmerking komt voor het eenmalig belastingkrediet In 2020 definitief verloren gegaan bedrag van de hoofdsom:		
a) van Winwinleningen gesloten vanaf 16.3.2020:	3368-27	4368-84
b) van Winwinleningen gesloten vóór 16.3.2020:	3379-16	4379-83

## VAK XIII: REKENINGEN EN INDIVIDUELE LEVENSVZERKERINGEN IN HET BUITENLAND ..., EFFECTENREKENINGEN

### Taks op de effectenrekening

De taks op de effectenrekening is geschrapt voor aanslagjaar 2021. Het Grondwettelijk Hof vernietigde namelijk op 17 oktober 2019 deze taks. De nieuwe gereanimeerde effectentaks zal maar zijn effect hebben in het aanslagjaar 2022.

## MEER WETEN?

Vraag raad in je ACLVB-kantoor. In het kader van onze 360° dienstverlening helpen we je bij vragen omtrent je personenbelasting en je aangifte.

Traditiegetrouw brengt de ACLVB ook dit jaar een Belastinggids uit, binnenkort terug te vinden op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be). ■

# Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval: controlemogelijkheden van de werkgever (deel 1)

Als je niet kan werken omdat je ziek bent of een ongeval voorhad, welke mogelijkheden heeft je werkgever dan om je arbeidsongeschiktheid te controleren?

**H**et ziekteverzuim in de privésector kende door een ongeziene piek in het kortstondig ziekteverzuim (afwezigheden van 30 dagen of minder) en het middellang ziekteverzuim (afwezigheden van 1 maand tot 1 jaar) tijdens de eerste coronagolf een lichte stijging in 2020. Welke verplichtingen er op de schouders van de arbeidsongeschikte werknemer rusten, werd reeds uiteengezet in de Vrijuit van mei 2020 (die je terugvindt op [www.aclvb.be/nl/ledenmagazine\\_nvdr](http://www.aclvb.be/nl/ledenmagazine_nvdr)). In de Vrijuit van deze maand lichten we de controlemogelijkheden van de werkgever op de arbeidsongeschiktheid toe.

## WELKE CONTROLEMOGELIJKHEDEN HEEFT DE WERKGEVER?

De werkgever die de arbeidsongeschiktheid van zijn werknemer wenst te betwisten, dient de arbeidsongeschiktheid van deze werknemer te bewijzen. Hij kan dat op om het even welke wijze, denk maar aan publiek toegankelijke posts op social media waaruit ondubbelzinnig af te leiden is dat de werknemer wel degelijk arbeidsgeschikt is, of detectiverapporten die met eerbiediging van de wettelijke voorwaarden werden opgesteld, doen. In de regel zal de werkgever echter beroep doen op een controlearts die de arbeidsongeschiktheid zal controleren door middel van een geneeskundig onderzoek.

### Het recht van de werkgever om de arbeidsongeschiktheid te laten controleren

De werknemer mag niet weigeren een door de werkgever gemachtigde en betaalde arts die voldoet aan de bepalingen van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde te ontvangen, noch zich door deze te laten onderzoeken. (artikel 31 § 3 van de arbeidsovereenkomstenwet)

De werkgever heeft gedurende de volledige periode van de arbeidsongeschiktheid het recht

de arbeidsongeschiktheid te laten controleren, ook buiten de periode van het gewaarborgd loon. (Hof van Cassatie 17.01.73) Hij kan dat zelfs meerdere malen tijdens eenzelfde periode van arbeidsongeschiktheid doen.

De kosten die verbonden zijn aan dit controle-recht, vallen volledig ten laste van de werkgever.

Een geneeskundig onderzoek ter controle van de arbeidsongeschiktheid mag enkel worden verricht door een arts die gerechtigd is de geneeskunde uit te oefenen en vijf jaar ervaring heeft als huisarts of een daarmee vergelijkbare praktijk. De arts mag niet de preventieadviseur-arbeidsarts van de onderneming zijn. (artikel 3 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlegeneeskunde)

Evenmin kan de adviserend arts van een ziekenfonds of van de Hulpkas voor Ziekteverzekering optreden als controlearts.

### De plaats en het tijdstip van de controle

Indien het medisch attest vermeldt dat de werknemer zijn woonst niet mag verlaten, moet de controlearts de controle op het verblijfsadres van de werknemer verrichten.

Laat het medisch attest de werknemer toe om de woonst te verlaten, dan mag de controlearts met of zonder verwittiging van zijn komst de controle op de verblijfsplaats van de werknemer uitvoeren of dient de werknemer zich hetzij op verzoek van de werkgever of de controlearts hetzij spontaan zonder dat enig verzoek nodig is, op grond van de bepalingen van de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement, aan te bieden bij de controlearts. (Hof van Cassatie 25.11.70, Arbeidshof Gent 3.06.13)

Volgens bepaalde rechtspraak zou de verplichting zich spontaan aan te bieden bij de controlearts evenwel niet kunnen voorzien worden in het arbeidsreglement. (Arbeidshof Brussel 28.04.08)

De verplaatsingskosten die de werknemer moet maken om op controle te gaan, vallen ten laste van de werkgever. (artikel 31 § 3 arbeidsovereenkomstenwet)

De controle moet plaatsvinden op normale uren, maar de controlearts is niet gebonden aan de normale arbeidsuren van de werknemer. Volgens de rechtspraak is een controle mogelijk op zaterdag, zon- of feestdagen of andere inactiviteitsdagen. (Arbeidshof Bergen 13.04.1979, Arbeidshof Antwerpen 16.04.1980)

Een cao gesloten op sectoraal of ondernemingsvlak of het arbeidsreglement kan een dagdeel bepalen van maximum 4 aaneengesloten uren die zich tussen 7 uur en 20 uur bevinden, gedurende hetwelk de werknemer zich in zijn woonplaats of een aan de werkgever meegedeelde verblijfplaats ter beschikking dient te houden voor een bezoek van een controlearts. (artikel 31 § 3 arbeidsovereenkomstenwet)

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg preciseerde dat deze verplichting beperkt moet zijn in de tijd; bijvoorbeeld maar tot maximaal de eerste week ziekte.

De werknemer is in elk geval verplicht om alle maatregelen te nemen om een geneeskundig onderzoek door een controlearts mogelijk te maken, dit betekent bijvoorbeeld:

- dat hij een bericht aan de huisdeur moet aanbrengen wanneer hij alleenstaand is en het bed moet houden en vreest de controlearts niet onmiddellijk te zullen horen wanneer deze aanbelt (Arbeidshof Antwerpen 16.04.1980) of wanneer de bel niet werkt;
- dat hij zijn verblijfplaats moet kenbaar maken in het geval hij elders verblijft dan op het door de werkgever gekende adres, bijvoorbeeld bij een familielid (Arbeidshof Brussel 13.07.1982)
- dat hij de werkgever op de hoogte dient te stellen van een verblijf in het buitenland ge-



durende de arbeidsongeschiktheidsperiode (Arbeidshof Luik 18.01.1995)

- dat hij, na zijn woonst verlaten te hebben, bij zijn thuiskomst naar mogelijke boodschappen van een controlearts in de brievenbus moet kijken. (Arbeidshof Brussel 7.02.2001)

### Een controle gemist, wat zijn de gevolgen?

*Wat het recht op gewaarborgd loon betreft*

De werknemer die zich in strijd met de voorschriften van de arbeidsovereenkomstenwet, behoudens wettige reden, aan de controle onttrekt, kan het recht worden ontzegd op het gewaarborgd loon voor de dagen van ongeschiktheid die de dag van de controle voorafgaan. (artikel 31 § 3/1 arbeidsovereenkomstenwet)

Is er geen cao of arbeidsreglement voorhanden waarin de werknemer de verplichting wordt opgelegd om zich gedurende een welbepaald deel van de dag ter beschikking te houden voor een eventuele controle en mag de werknemer volgens het medisch attest de woning verlaten, dan is er in geen geval automatisch sprake van het zich onttrekken aan de controle.

Het is aan de rechter om te oordelen of de werknemer zich effectief heeft onttrokken aan de controle dan wel of er een rechtmatige reden voorhanden was om niet thuis te zijn.

Hoewel het 'wenselijk en redelijk' wordt ge-

acht dat een controlearts bij een vruchteloos huisbezoek een uitnodiging achterlaat in de brievenbus voor de werknemer om zich op een welbepaalde dag en tijdstip naar hem te begeven voor een geneeskundig onderzoek, voorziet de wet niet in een dergelijke verplichting. Laat de controlearts een uitnodiging achter en komt de werknemer daar niet aan tegemoet, dan kan er, behoudens in het geval van wettige redenen, wel degelijk sprake zijn van het zich onttrekken aan de controle.

Verplicht een cao of het arbeidsreglement de werknemer wel om een bepaald dagdeel afwezig te zijn op de verblijfplaats, dan kan de afwezigheid op het aangeduide dagdeel beschouwd worden als het zich onttrekken aan de controle, tenzij er wettige redenen zijn. Kan de werknemer het bewijs leveren van een wettige reden, bijvoorbeeld het hebben van een afspraak bij de behandelend arts op dat exacte moment, het zich naar de apotheek begeven voor dringende medicatie, het gehospitaliseerd zijn, ... dan is er geen sprake van het zich onttrekken aan de controle.

*Wat de wettigheid van de afwezigheid betreft*

Het verlies van het recht op gewaarborgd loon ten gevolge van het zich onttrekken aan een geneeskundige controle heeft niet tot gevolg dat

de werknemer als onwettig afwezig kan worden beschouwd. De afwezigheid blijft wel degelijk gewettigd door het medisch attest afgeleverd door de behandelend arts voor de looptijd van dat medisch attest.

Uit het zich onttrekken aan een geneeskundige controle kan in geen geval de wil van de werknemer om de arbeidsovereenkomst te beëindigen worden afgeleid, er kan met andere woorden geen sprake zijn van contractbreuk in hoofde van de werknemer. (Arbeidshof Brussel 21.10.1988, Arbeidsrechtbank Brugge 2.06.1995)

Sinds de uitdrukkelijke opname van de sanctie van het verlies van gewaarborgd loon in de arbeidsovereenkomstenwet (d.d. 1 januari 2014) is het weinig waarschijnlijk dat een ontslag om dringende reden als sanctie voor het zich onttrekken aan een controle gedurende de periode van gewaarborgd loon nog zal worden aanvaard door de rechtspraak.

Het zich keer op keer systematisch aan het toezicht onttrekken, zonder wettige reden, kan echter wel degelijk nog steeds tot een ontslag om dringende reden leiden. (Arbeidshof Luik 28.02.2018) ■

Tiffany De Potter

# ACLVB-afgevaardigden zijn stem van Toyota-werknemers in Europa

Zelf blijft hij er bescheiden onder, maar het is op zijn zachtst gezegd opmerkelijk, het engagement dat ACLVB-afgevaardigde

Johan Bongers en zijn team aan de dag leggen bovenop hun job. De kapitein van de Europese werknemersdelegaties bij Toyota aan het woord.



Samen met de rest van de ACLVB-kern waken Johan Bongers (links) en Geert Dumortier over de werknemersbelangen bij Toyota, tot over de landsgrenzen heen.

**M**et het hoogst aantal stemmen bij de sociale verkiezingen van 2020 werd de ACLVB opnieuw de grootste vakbond binnen Toyota Motor Europe. Het Europese hoofdkwartier van de Japanse autoproducent telt zo'n 1800 werknemers, verspreid over de afdeling Sales en Marketing in Evere en de R&D-poot te Zaventem. Een van hen is Johan Bongers, ACLVB-afgevaardigde in de Ondernemingsraad: "Het syndicaal gebeuren bij Toyota Motor Europe heeft een vrij uniek karakter. Met de drie vakbonden vormen we een 'unified front'. We zijn ook als één front naar de verkiezingen gegaan, met één programma." Die aanpak wordt bewust gehanteerd. "We moeten als vakbonden aan één zeel trekken. TME vormt een heel internationale omgeving, met werknemers van tientallen verschillende nationaliteiten, waaronder veel kaderpersoneel, die komen en gaan. Onze werktaal is het Engels, ook de Ondernemingsraad verloopt in het Engels." Hoe dan ook slaagden de ACLVB-kandidaten voor de OR en het CPBW erin het meest stemmen

achter hun naam te verwerven. "Naast ikzelf als hoofdafgevaardigde zijn ook Jeannette Cresswell, Regina Smet, Carola Mostaccero, Georgette Gijsbers, Antoon Barre, Ricardo Almedia Da Silva, samen bijgestaan door onze bestendig secretaris Stephan de Muele-naere, verantwoordelijk voor het succes van de ACLVB. Onze afgevaardigden zijn gekende gezichten, sociale persoonlijkheden. Ze onderscheiden zich doordat ze het compromis opzoeken en constructief meezoeken naar een oplossing, typisch de Liberale Vakbond."

## EUROPESE ONDERNEMINGSRAAD

Niet alleen nationaal maar ook Europees zit de ACLVB mee aan de knoppen van het sociaal beleid bij Toyota, dankzij een aanmerkelijke vertegenwoordiging in de Europese Ondernemingsraad. Voorzitter van die Europese Ondernemingsraad is niemand minder dan Johan Bongers zelf. "Tweemaal per jaar komt de Europese Ondernemingsraad bijeen, in coronatijden gebeurt dat online. Die bijeenkomsten duren twee en een halve dag. In de

plenaire vergadering doet het management presentaties over thema's allerhande, gaande van Sales en Marketing, Financiën, R&D, Human Resources, tot ecologische thema's, ... Als vakbonden kunnen we onze vragen stellen. Die bereiden we voor in de pre-meetings, waar we met een 30-tal vakbondsleden van de vestigingen over heel Europa samenzitten, zowel afgevaardigden van de fabrieken, van de logistieke afdelingen - dus onder meer van Toyota Parts Centre Europe in Diest - en van de nationale distributeurs.

Vier keer per jaar steekt bovendien het Restricted Committee de koppen bijeen, een Europees kerncomité, met naast Johan Bongers onder meer ook een afgevaardigde namens IndustriAll Europe, de Europese vakbond voor de werknemers in de industriële sectoren. Die rol is weggelegd voor Geert Dumortier, nationaal verantwoordelijke ACLVB voor de metaalsector. "We vormen een soort ad hoc comité dat nauw probeert in te spelen op de actualiteit in de verschillende Europese Toyota-vestigingen. In die zin zijn we niet alleen de voorbereiders van de Europese Ondernemingsraad, maar, korter op de bal nog, ook van de lokale syndicale werkingen. We spelen informatie door en trachten al meteen de juiste vragen te stellen aan het management. Dat kan gaan over nieuwe modellen die ergens ingepland worden of over de impact van de coronacrisis op de lokale productiecijfers, over ontslagen, of recent over het tekort aan semi-conductoren en de ingrepen die daarbij in de verschillende plants voorzien worden, denk aan arbeidsduurvermindering of elders economische werkloosheid, enz." Als raadgever namens IndustriAll kan Geert Dumortier overigens het ruimer plaatje van de automotieve meegeven op Europees niveau.

**ACHTER DE CIJFERS**

“Aan vakbondszijde in de Europese Ondernemingsraad mogen we niet klagen, we kunnen best veel informatie verkrijgen en Toyota heeft op dat vlak reeds een hele weg afgelegd. Al kan het natuurlijk altijd beter en hebben we soms nog het gevoel dat we eerder hadden moeten geconsulteerd worden. Hoe vroeger we betrokken worden, hoe beter voor de werknemers. In ieder geval vormen de Europese Ondernemingsraad en het Restricted Committee essentiële schakels tussen het topmanagement en de verschillende Europese vakbonden”, weet Johan Bongers. “Belangrijk is dat we de mensen achter de cijfers kennen. Wanneer we horen over herstructureringsingen in buitenlandse vestigingen, dan raakt ons dat, omdat we heel goed beseffen welke gezinnen daardoor getroffen worden.”

**DIGITALE TRANSFORMATIE**

Afgevaardigde in de Belgische Ondernemingsraad, voorzitter van de Europese Ondernemingsraad en van het Restricted Committee en daarbovenop nog een ‘gewone’ job als budget controler bij Toyota ... de dagen van Johan Bongers zijn behoorlijk gevuld. Hoe kijkt de vakbondsvoerder vooruit, waar liggen de uitdagingen? “Net zoals de andere automobielbedrijven bevinden we ons in een digitale transformatie. Mensen moeten mee transformeren, ze dienen daartoe de tools aangereikt te krijgen. Wat zal de opkomst van de elektrische wagens teweegbrengen? Toyota is altijd een voorloper op het vlak van hybride wagens geweest, we waren altijd sterk gewapend om aan de Europese emissierichtlijnen te voldoen. Tot nu toe is gelukkig altijd een langetermijnvisie gehanteerd, waarbij de stabiliteit van de werkgelegenheid voorop stond, kenmerkend voor de Japanse benadering”, aldus Johan Bongers. “Onze afvaardiging denkt ook aan de oudere werknemers, voor hen gaat de evolutie snel. De druk neemt toe, meer werk moet gebeuren met minder personeel. Maar evenzeer om jongere werknemers zijn we bekommerd. Ze worden fel uitgedaagd om competitief te zijn en riskeren voortijdig opgebrand te geraken. En dat terwijl het sociaal aspect erbij inschiet. Vroeger ging je lunchen met je collega’s, nam je met hen deel aan sociale aangelegenheden na het werk ... Voor het vrijwaren van het menselijk gehalte van onze jobs zullen we waakzaam moeten blijven!”

# Eindelijk duidelijkheid voor werknemers ExxonMobil

**Bij ExxonMobil zijn de vakbonden er na maandenlange onderhandelingen met de werkgever in geslaagd om tot een sociaal akkoord te komen. “Op zijn minst weten de werknemers nu waar ze aan toe zijn.”**



**H**et internationale olie- en gasbedrijf ExxonMobil had in oktober aangekondigd dat het 320 jobs wilde schrappen in ons land. Vooral het hoofdkantoor in Diegem werd geïsoleerd, daar waren aanvankelijk 201 banen bedreigd. Door toedoen van de vakbonden kon dat aantal uiteindelijk teruggebracht worden naar 150. De onderhandelingen voor een sociaal plan verliepen moeizaam en sleepten liefst 6 maanden aan. Dalila Maïzi, Bestendig Secretaris ACLVB: “Bij ieder voorstel dat we als vakbonden deden, botsten we op een veto van de directie, die naar eigen zeggen geen beslissingsmandaat had en zich verschoot achter het topmanagement in Houston.”

Als de directie al voorstellen deed, bleken die telkens onfatsoenlijk pover. Hun onderhandelingsstijl had op de duur meer weg van sjacheren. Omdat het respect voor de werknemers heel ver te zoeken was, hebben de 3 vakbonden op een bepaald moment zelfs de gesprekstafel verlaten. Duidelijk was dat de directie zich niet te beroerd voelde om psychologische spelletjes te spelen en het personeel op te jatten.

**SOLIDAIR**

Cruciaal in de operatie om tot een sociaal plan te komen was de solidariteit onder de vakbonden. “We deden alles samen, afgevaardigden en secretarissen, we vormden één team! Ook de ondersteuning vanuit de andere getroffen Exxon-sites, in het Antwerpse, maakte ons krachtig. *We are all ExxonMobil*, klonk het strijdmotto.

Het sociaal plan dat op 9 april werd ondertekend, omvat 3 luiken: vrijwillig vertrek, een overbruggingsregeling voor oudere werkne-

mers en gedwongen ontslagen. “De werknemers tonen zich opgelucht dat er eindelijk duidelijkheid is. Ze weten nu tenminste waar ze aan toe zijn en kunnen zich persoonlijk organiseren. Vooral de oudere werknemers waren lange tijd onzeker. Via het sociaal plan krijgen ze de garantie dat ze niet bij voorbaat ontslagen worden.”

**BUITENGEWONE INZET**

Dalila Maïzi wil niet nalaten de buitengewone inzet van de ACLVB-afgevaardigden aan te stippen. “Mijn grote waardering voor onze afgevaardigden Bart Lapers, Inge Weyns en Ann Carruet! Zowel tijdens als buiten het werk zijn ze onvermoeibaar de Exxon-medewerkers blijven te woord staan, ieder personeelslid met vragen kon altijd bij hen terecht. Ook bij de onderhandelingen, waar we door de coronabeperkingen slechts met een beperkt aantal deelnemers mochten zijn, hebben ze elkaar prachtig afgelost en bijgestaan.” Heel wat Exxon-medewerkers vonden daardoor al de weg naar de Liberale Vakbond. Gedurende de komende afvloeiingsprocedure zullen ze verder op de steun van de ACLVB kunnen rekenen. “In samenwerking met VDAB zal onze loopbaanconsulent Dieter Looxk voor hen het project Doorstart organiseren, dat voorziet in begeleiding met het oog op een nieuwe loopbaan”, aldus Dalila Maïzi.

Ook voor de personeelsleden die aan boord blijven, houdt de ACLVB zich waakzaam. Want een jobgarantie op langere termijn kwam er helaas niet. “De duurtijd van het sociaal plan werd door de directie beperkt tot eind 2021”, betreurt Dalila Maïzi. Herstructureringsnadien zijn dus niet uitgesloten.

# Wat brengt de lente voor jou?

	25% korting op de Horloges-catalogus Ice watch
	Bespaar tot 30% op TomTom-producten via je exclusieve kortingspagina
	15% korting op de volledige collectie bij Boggi tot 30.4.21: tot 50% korting op de lente-zomercollectie
	Voucher € 50 H&M
	Tot 49% korting op een nieuwe zonnebril
	Geniet van € 3,00 korting bij een bezoek aan Adventure Parc Wavre
	€ 6 korting op toegangtickets Zoo Antwerpen en Zoo Planckendael
	€ 15 voucher Ticketmaster

De donkerste maanden liggen eindelijk achter ons, tijd om uit te kijken naar iets nieuws. Profiteer nu van onze selectie speciale aanbiedingen voor ACLVB-leden! Meer fleurige buitenkantsjes vind je 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 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](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 Edenred.

- stuur je vraag door via <https://user.edenred.be/hc/nl/requests/new>
- per telefoon: 014 25 40 20, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur





## Loongelijkheid M/V

# Europa moet nu actie ondernemen



Ook vorig jaar al ondernamen de vakbonden op Europees niveau actie voor het wegwerken van de genderloonkloof.

toe te kennen. Die benadering zou de deur openzetten voor de oprichting van nepvakbonden door werkgevers, of erger nog, voor de mogelijkheid dat werkgevers zelf "werknemersvertegenwoordigers" uitkiezen volgens willekeurige criteria. Zoals het EVV terecht opmerkt, is dit een aanval op de gevestigde vakbondsrechten, waartegen werknemers en hun vakbonden in heel Europa zich krachtig moeten verzetten. Evenzeer is het noodzakelijk dat de vakbonden betrokken worden bij de evaluatie en vaststelling van de criteria aan de hand waarvan werk als "gelijk" of "van gelijke waarde" kan worden beschouwd.

### TE HOGE DREMPELS

Bovendien beperkt de voorgestelde richtlijn de verplichting om verslag uit te brengen over verloningsverschillen en maatregelen te nemen om die verschillen weg te werken tot organisaties met meer dan 250 werknemers; dat betekent dat ongeveer 67% van alle werknemers in de EU van de toepassingsfeer van de richtlijn wordt uitgesloten. Niet alleen ondermijnt die beperking in aanzienlijke mate de waarde van de richtlijn voor de meerderheid van de Europese vrouwelijke werknemers, ze blijft ook ver achter bij de drempels die in de nationale wetgevingen zijn vastgesteld, onder meer in België waar deze transparantieverplichtingen vanaf 2022 zullen gelden voor ondernemingen met 50 of meer werknemers.

Het EVV en de ACLVB ondernemen actie! Het is duidelijk dat het huidige voorstel van richtlijn niet zal volstaan om de enorme uitdaging van de gelijkheid van vrouwen en mannen op het vlak van verloning aan te gaan. De ACLVB sluit zich dan ook aan bij de inspanningen van het EVV om de tekst te wijzigen en ervoor te zorgen dat de vakbonden en het collectief overleg een cruciale rol spelen bij de verwezenlijking van deze doelstelling. In mei 2021 staat in heel Europa een grote actie gepland! ■

**H**et principe van gelijk loon voor gelijk werk bij mannelijke en vrouwelijke werknemers staat sinds 1957 ingeschreven in de Europese verdragen. Nochtans blijft de loonkloof tussen mannen en vrouwen in het merendeel van de Europese landen algemeen hoog, gaande van gemiddeld 14% in de EU tegenover 5,8% in België. Gezien het heel lage tempo van de huidige programma's geven veel economische voorspellingen aan dat de loongelijkheid in Europa niet zal bereikt worden voor de volgende eeuw (2104) en dat ze in bepaalde lidstaten nooit zal bereikt worden.

### EEN NIEUWE RICHTLIJN VOOR LOONTRANSPARANTIE

Nochtans eist een richtlijn van 2006 omtrent de gelijke behandeling inzake werk reeds dat de werkgevers loongelijkheid garanderen tussen mannen en vrouwen voor gelijk werk of gelijkwaardig werk. Volgens de Europese Commissie zou het gebrek aan loontransparantie een van de voornaamste obstakels voor de toepassing van dit principe zijn, want het verhindert werknemers een vergelijking te maken tussen hun eigen loon en het loon van een collega van het andere geslacht en dus te weten of hun loon conform het recht op gelijke lonen is. In maart 2021 heeft de Europese Commissie daarom een voorstel van richtlijn ingediend om de toepassing van

het principe van loongelijkheid te versterken "via loontransparantie en de uitvoeringsmechanismen".

### GEHEIM OPHEFFEN

Dit voorstel omvat beslist bepaalde positieve aspecten, maar zal het de loonkloof tussen de geslachten voorgoed kunnen terugdringen? Enerzijds zou de richtlijn elke werknemer, zowel in de openbare als in de private sector, het recht geven bepaalde informatie te verkrijgen over het loon en over de lonen in de organisatie waar hij of zij werkt. Het zou werkgevers verplichten jaarrapporten te publiceren over de loonkloof tussen mannen en vrouwen, en maatregelen te nemen om daaraan te verhelpen. Alles samen zou dat zeker bijdragen om het taboe omtrent lonen in te perken en loonongelijkheden bloot te leggen. Anderzijds legt dit voorstel een aantal obstakels op die vrouwelijke werknemers zouden kunnen beletten de gelijke verloning te verkrijgen waarop zij recht hebben.

### NEPVAKBONDEN

De Europese regelgeving boekt vooruitgang, maar in kleine stapjes. In de eerste plaats wordt in het voorstel momenteel de kwalijke keuze gemaakt om de rechten op informatie, raadpleging en belangenbehartiging op dit vlak niet aan de vakbonden, maar aan "vertegenwoordigers van de werknemers"

Marion Lupin

# Wat brengt telewerk bij jou teweeg?

Lockdown na lockdown zijn vele duizenden werknemers al maandenlang aan het telewerken. Ben ook jij een thuiswerker?

Draag zorg voor jezelf. Bij de ACLVB willen we dat je je goed blijft voelen doorheen alle fases van je loopbaan.



**D**at de coronapandemie ingrijpende gevolgen heeft voor de manier waarop mensen leven en werken, staat buiten kijf. Een van de opvallende veranderingen is het aantal mensen dat van thuis uit werkt. Europees onderzoek van Eurofound ging na wat dat telewerken betekent in termen van werkbaar werk: werknemers geven onder meer aan dat de grens tussen werk en privé vervaagt. Bijna de helft van de telewerkers (48%) meldde in april vorig jaar dat ze in hun vrije tijd werkten (minstens één à twee keer per week) om te voldoen aan de verwachtingen van het werk. Dat is twee keer zoveel als bij de mensen die niet telewerken (23%). In juni/juli nam dat verschil nog toe: 47% tegenover 17%.

“Ander schadelijk neveneffect van het langdurig thuiswerken, blijkt het fenomeen team-out te zijn”, weet Veerle Heirwegh van de werkoekenden/werknemerswerking bij ACLVB. “Het is het zich niet meer verbonden voelen met collega's, het gevoel van isolement als gevolg van telewerken.”

## ZELFZORG

Goed je werkdag plannen, duidelijke afspraken maken met je huisgenoten, op tijd een pauze nemen en de benen strekken, je werkruimte verluchten, zorgen voor ergonomische arbeidsomstandigheden door bijvoorbeeld je laptop op de juiste hoogte te stellen, ... zorg dragen voor jezelf is essentieel om in tijden van permanente telearbeid efficiënt en bovendien fysiek en mentaal gezond aan het werk te blijven. Op [www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/telewerken](http://www.werkbaarwerk.be/werkbaarwerk/telewerken) lees je tips en tricks voor werknemers.

Ook je organisatie en je leidinggevenden hebben een verantwoordelijkheid in het werkbaar maken van jouw telewerk. Overigens lanceerde de Vlaamse overheid het Actieplan Telewerk om werknemers en

ondernemingen verder door deze periode te loodsen en telewerk op een duurzame manier mee te nemen naar de werkvloer van morgen. Het actieplan zet in op informeren, sensibiliseren en ondersteunen van ondernemingen en werknemers.

## VERANDERDE JOBINHOUD

In sommige gevallen heeft telewerk een impact op de jobinvulling. Luc De Bie, loopbaanbegeleider bij ACLVB: “Ik herinner me het geval van een onthaalbediende in een verzekeringskantoor. In het kader van de coronapreventie werd ze verplicht om voortaan één week op twee van thuis uit te werken. In de weken dat ze moest thuiswerken en dus geen onthaalwerk kon verrichten, kreeg ze nieuwe taken toegeschoven. Lang niet evident. De dagen dat ze wel op kantoor was, moest ze dan weer heel wat kantoorklusen ‘inhalen’. Een uitputtende situatie. Even zag het ernaar uit dat ze de handdoek in de ring zou gooien. We hebben dan met haar bekeken welke uitwijkmogelijkheden op het werk voorhanden waren en welke loopbaanalternatieven er van overheidswege beschikbaar zijn om meer ademruimte te creëren, zonder dat ze daarvoor per se van werkgever diende te veranderen.”

Andere werknemers zijn door het geïsoleerd thuiswerk stilaan psychologisch meer afstand gaan nemen van hun onderneming. Ze vragen zich af of ze in het post-coronatijdperk nog in dezelfde branche of bij dezelfde werkgever in dezelfde tredmolen aan de slag willen blijven. Ook voor die werknemers helpt de ACLVB klaarheid scheppen.

## IN DE KNOOP DOOR HET AANHOUDENDE TELEWERK?

Heeft de periode van lockdown en telewerk je doen nadenken over je doelen in het leven en je job? Voel je dat je op een doodlopend spoor zit op het werk? Is het tijd om je loopbaan onder de loep te nemen? Of heb je gewoon nood aan een mentale opkikker en advies om je telewerk nog even vol te houden?

De Liberale Vakbond is er voor jou!

**Je kan terecht bij onze loopbaanbegeleiders**, zowel voor een eenmalig gesprek als voor een volledige loopbaanbegeleiding van enkele sessies. Maak een afspraak met de ACLVB-loopbaanbegeleider in je regio. De contactgegevens vind je op [www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding](http://www.aclvb.be/nl/loopbaanbegeleiding). Of vraag een afspraak via je ACLVB-secretariaat.

De loopbaanbegeleiders werken op afspraak in de kantoren van de ACLVB. Een begeleiding kan ook via videochat verlopen.

Goed om te weten: loopbaanbegeleiding bij ACLVB is betaalbaar met loopbaancheques. Wie zijn of haar begeleiding als ACLVB-lid volledig afrondt, krijgt na afloop de aankoop van de loopbaancheques terugbetaald. ■

# Een eerste balans van het Groeipakket

Bereikt het nieuwe Vlaamse Groeipakket zijn doel? Niet altijd, zo blijkt.



**D**e kinderbijslag werd door de 6de staats hervorming een regionale bevoegdheid. De deeltentiteiten kunnen, onafhankelijk van elkaar, beslissingen nemen over de bedragen die worden toegekend binnen hun entiteit. Vlaanderen kiest met het Groeipakket voor een nieuw kinderbijslagsysteem en dat bestaat uit een verzameling van financiële tegemoetkomingen voor elk kind in elk gezin. Het Groeipakket is van toepassing op alle kinderen die geboren worden vanaf 1 januari 2019 en in Vlaanderen wonen.

Na 18 werkingsmaanden werd het Groeipakket geëvalueerd. Doel van deze evaluatie is ten eerste nagaan of de verschillende doelstellingen die werden naar voren geschoven bereikt worden met deze nieuwe regelgeving. Ten tweede moeten de pijnpunten van het huidige Groeipakket worden gedetecteerd zodat indien nodig kan worden bijgestuurd.

Hieronder gaan we wat dieper in op twee nieuwigheden die het Groeipakket heeft geïntroduceerd.

Ouders die gebruikmaken van een niet-inkomensgerelateerde kinderopvang, kunnen rekenen op een *kinderopvangtoeslag* van 3,29 euro per kind per opvangdag. Kinderen van 3 en 4 jaar die zijn ingeschreven in het kleuteronderwijs, ontvangen een *kleutertoeslag* van 132,60 euro per jaar. Deze toelagen zijn in het leven geroepen om de participatie aan de kinderopvang en het kleuteronderwijs te stimuleren.

Uit de evaluatie blijkt dat deze tegemoetkomingen geen impact hebben gehad op de deelname. De klachtendienst van Opgroeien heeft zelfs klachten ontvangen over een prijsstijging bij bepaalde opvang in navolging van de invoering van de kinderopvangtoeslag. Hiernaast blijkt dat de aanwezig-

heidscijfers voor het schooljaar 2019-2020 zelfs iets lager zijn dan het jaar voorheen.

Men kan zich hier de vraag stellen of deze budgetten (11 miljoen euro voor kinderopvangtoeslag en 18 miljoen euro voor kleutertoeslag) niet op een andere manier kunnen worden aangewend waarbij ze hun doel effectief bereiken. Vreemd genoeg stelt het rapport hier geen beleidsaanbevelingen voor.

Bovenstaande is slechts een fractie uit het zeer lijvige document, maar is wel typerend voor de gehele evaluatie. Het Groeipakket kan op vele punten worden verbeterd, maar Vlaanderen stelt voorlopig geen fundamentele wijzigingen voor. ■

Caroline Van de Sande

# Belastingbrief voor dummy's

**Kreeg jij ook een belastingbrief? Dan vraag je je misschien af wat je daarmee moet doen. Wees gerust: de meeste mensen hoeven helemaal niks meer te doen! De fiscus vult namelijk zelf al de meeste gegevens in. De belastingbrief die je nu ontving, gaat over het 'aanslagjaar' 2021. Dat wil zeggen dat de belastingen berekend worden op basis van de inkomsten van 2020.**

## WAT STAAT ER PRECIES OP MIJN BELASTINGBRIEF?

Op de tweede pagina van de brief vind je alle details. Onder 'wedden en lonen' staat het totaal van alle lonen die je in 2020 hebt verdiend. Van het totaal zijn alvast alle sociale bijdragen (RSZ) afgetrokken. Kwam je in aanmerking voor een terugbetaling van het woon-werkverkeer? Dan vind je die daaronder.

Je vindt er ook de 'forfaitaire beroepskosten'. De fiscus gaat ervan uit dat werken kosten met zich meebrengt, zoals vervoer, werkkledij, materiaal, ... Op het deel van je loon dat je gebruikt om die kosten te betalen, moet je geen belastingen betalen. Je krijgt wel de keuze om je werkelijke kosten aan te geven of om ze forfaitair aan te geven. Dat eerste houdt in dat je effectief gaat bijhouden welke kosten je hebt gemaakt. De meeste mensen kiezen echter voor het forfaitair tarief. Dan wordt er een vast percentage van je loon genomen dat dient om je te dekken in de kosten die je maakt in kader van je werk. Het belastbaar bedrag wordt verminderd met 30%, met een maximum van 4 880 euro.

Een heel interessant onderdeel is de 'bedrijfsvoorheffing'. Bedrijfsvoorheffing is een voorschot op de belastingen dat je werkgever iedere maand afhoudt van je loon. Als je in 2020 als student minder werkte dan 475 uur en dus een verminderde sociale bijdrage ('solidariteitsbijdrage') betaalde, heeft je werkgever



dit sowieso niet gedaan en dan zal er ook niks op je belastingbrief staan bij dit onderdeel. Werkte je meer dan 475 uur als student? Dan misschien wel. Als je minder verdiende dan de belastingvrije som, met name 8 990 euro netto (12 842,86 bruto), dan krijg je je bedrijfsvoorheffing volledig terug!

## HOE BEGIN IK HIER AAN?

In de meeste gevallen moet je helemaal niks invullen. De fiscus zal gewoonlijk je gegevens zelf al ingevuld hebben. Je moet die dan gewoon nakijken. Klopt alles? Dan hoeft je helemaal niks te doen! Klopt er iets niet? Dan kan je de gegevens aanpassen via Tax-on-web. Indien je toch dieper wil ingaan op bepaalde zaken, kan je binnenkort onze belastinggids raadplegen op [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be). Toch nog vragen? Aarzel niet en neem contact op met ACLVB! ■

## 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)

## Non-profit

## Zesde VIA goedgekeurd

Op 9 april werd door de sociale partners van de verschillende Vlaamse non-profitsectoren de definitieve goedkeuring gegeven aan het Vlaams Intersectoraal Akkoord 6, in de volksmond beter gekend onder de afkorting VIA VI.

**A**l sinds 1998 worden, om de 4 jaar gemiddeld, in Vlaanderen akkoorden gesloten voor de volledige non-profit tussen zowel vakbonden, werkgevers als de regering. Deze onderhandelingen zijn het equivalent van de tweejaarlijkse sectoronderhandelingen in andere sectoren en hebben door hun looptijd een significante impact op de betrokken werknemers en de algemene werking.

Deze akkoorden zijn, ondanks de reeds lange geschiedenis, nog steeds geen verworvenheid; vaak moet men in aanloop naar het eindpunt van het ene akkoord reeds actie beginnen voeren vooraleer de gesprekken geopend worden om aan het volgende te kunnen beginnen. Voor VIA VI verliep het parcours echter anders. Door het uitbreken van de corona-pandemie werden enkele zaken pijnlijk duidelijk gemaakt. De druk op het personeel werd plots groter dan ooit, waardoor de effecten van jarenlange besparingen zich nu stevig lieten voelen. Er was een tekort aan beschermingsmateriaal, de structurele onderbezettingen zorgden voor stress en burn-outs,... In die context besliste de Federale Regering (die gelijkaardige meerjarenakkoorden sluit met de federale non-profit) om een historisch hoog budget vrij te maken voor 'de zorg'. In Vlaanderen bleef het echter langer stil. Na het voeren van een symbolische actiedag in juni werden de eerste contacten echter gelegd, waardoor de onderhandelingen voor VIA VI in september volwaardig van start konden gaan.

Ook hier werd een historisch hoog budget voorzien: maar liefst 577 miljoen euro. Naast een aanzienlijk budget was ook de druk om snel tot een degelijk akkoord te komen niet min. De context waarin het VIA gesloten moest worden, zorgde daarbij voor onortho-



doxe onderhandelingsmethodes via videoconferenties, wat natuurlijk een eigen dynamiek en zowel voor- als nadelen met zich meebracht.

#### Werkelijk verschil maken

Het doel was om in zoveel mogelijk sectoren een werkelijk verschil te kunnen maken, iets waar we in geslaagd zijn, zowel op het gebied van koopkracht als van kwaliteit van het werk. Met uitzondering van twee sectoren spraken we namelijk over koopkrachtbudgetten van 6% of 4,5% van de loonmassa. Afgelijnd tegenover de huidige discussies over de loonnorm en zonder de nodige context ziet dit er ronduit hallucinant uit voor werknemers uit andere sectoren. Maar we mogen niet uit het oog verliezen dat we spreken over 4-jarenakkoorden en er in voorgaande akkoorden telkens gekeken werd naar de loonnorm die er toen was en die toegepast werd voor de duurtijd van het volledige akkoord, waardoor de non-profitsectoren (en lonen) met een historische achterstand te kampen hadden.

Daarnaast worden in een aantal sectoren ongezogene hoeveelheden voltijdse jobs (VTE) gecreëerd die de werkdruk zullen helpen verlichten. Ook het project voor het werknemersstatuut voor sui generis onthaalouders wordt

met een bijna verdubbeling van het aantal plaatsen gevoelig uitgebreid.

Er wordt ook vooruitgang gemaakt op gebied van vorming, met een groeipad tot 5 dagen per VTE in 2027, en er worden cao's gesloten rond het recht op 3 aaneensluitende weken vakantie.

Een laatste groot thema in dit akkoord is digitalisering. Planlast en bijkomende administratie zijn voor veel werknemers nog steeds grote problemen. Ook algemene administratie in organisaties moet mee met moderne innovaties. In dat kader werd dan ook beslist om sterk in te zetten op digitalisering.

Elke sector legt, naast al het bovenstaande, nog aparte accenten afhankelijk van de specificiteit van de desbetreffende sectoren.

Dit alles komt samen in het complete VIA VI, dat je integraal kan raadplegen op onze website. Geen angst als je geen zin hebt om alle 140 bladzijden te doorbladeren; we hebben ook een verkorte versie voorzien met alle hoofdpunten!

Tommy Jonckheere

## Brusselse non-profit

# We geven de strijd niet op

Niemand heeft zich verwaardigd om een delegatie militanten uit de Brusselse non-profit te ontvangen die op 1 april voor het kantoor van minister-president Rudi Vervoort waren bijeengekomen. Naar de geest van de dag eisten ze vis in plaats van graten. Ze vragen dat de sectoren worden gefinancierd voor een bedrag van 100 miljoen euro.



**D**e Brusselse non-profit omvat de collectieve functies van gezondheidszorg en bijstand aan personen, waaronder rusthuizen en huisvestingsinrichtingen voor personen met een handicap.

"Er beweegt niet veel", betreurt Isabelle Janssens, Bestendig Secretaris ACLVB. "Onze politieke gesprekspartners vinden telkens weer goede redenen om vergaderingen uit te stellen. We staan nog steeds op hetzelfde punt als twee maanden geleden."

De bedragen die aan het begin van het jaar op tafel lagen, schommelden rond de 75 miljoen over 4 jaar: ongeveer 8 miljoen in 2021, 15

miljoen in 2022, 22,6 miljoen in 2023 en 30 miljoen in 2024. De werknemers schatten de minimale noden op 100 miljoen.

### MEER MIDDELEN

Het personeel heeft meer middelen nodig om de betrokkenen beter te kunnen verzorgen, vooral in tijden van gezondheidscrisis. De structurele onderfinanciering van deze sectoren heeft geleid tot zeer moeilijke arbeidsomstandigheden: gebrek aan personeel, overwerk, onvrijwillig deeltijds werk, variabele uurroosters, lage lonen, ...

De werknemers eisen centen: een verho-

ging van de lonen met 6%, de invoering van een functieclassificatie die een harmonisatie tussen de sectoren mogelijk maakt. Tegelijkertijd willen ze de arbeidsomstandigheden minder zwaar maken: verkorting van de arbeidstijd door 6 extra verlofdagen toe te kennen met compenserende aanwervingen, aanpassing van de eindeloopbanen vanaf de leeftijd van 60 jaar, verhoging van de personeelsnormen gekoppeld aan de aanwerving van nieuwe werkne(em)st(ers) en het recht om drie opeenvolgende weken verlof te nemen en de uurroosters ten minste een maand van tevoren te ontvangen. ■

# Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?

**Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvangen of occasionele prestaties verrichten voor een andere werkgever?**

**E**en tijdelijk werkloze mag altijd een tewerkstelling uitoefenen of aanvangen bij een andere werkgever dan die waarbij hij tijdelijk werkloos is gesteld. Zo kan hij ook occasionele prestaties leveren voor een andere werkgever, bv. via interim arbeid of een flexi-job. Je moet deze tewerkstelling zo spoedig mogelijk en voorafgaandelijk aangeven bij je ACLVB-secretariaat. Je gebruikt hiervoor het specifiek formulier CORONA-TW-AANGIFTE-WERK. Je kan dit formulier op onze website [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be) terugvinden. De tewerkstelling moet uiteraard geldig aangegeven zijn door de werkgever (de "Dimona-aangifte"). De inkomsten van die tewerkstelling zijn over het algemeen niet cumuleerbaar met werkloosheidsuitkeringen.

Wens je tijdens je tijdelijke werkloosheid een (tijdelijke) tewerkstelling aan te vatten in de zorgsector, het onderwijs, in een centrum voor contact tracing of een vaccinatiecentrum, dan is dat t.e.m. 30 juni 2021 mogelijk en dan zal slechts 25% van het aantal dagen dat je aan de slag gaat in deze tewerkstelling in mindering worden gebracht van je uitkering tijdelijke werkloosheid. Ook tijdelijk werklozen wegens corona die het werk hervatten in een van de cruciale sectoren, kunnen van deze maatregel genieten. De lijst van cruciale sectoren en essentiële diensten is sinds de start van de coronacrisis al enkele keren gewijzigd en aangevuld en is terug te vinden in bijlage 1 van het Ministerieel Besluit van 28.10.2020. Meer info bij je ACLVB-secretariaat.

## KAN IK TIJDENS MIJN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EEN REEDS EERDER UITGEOEFEND BIJBEROEP VERDER UITOEFENEN?

Normaal kan je een reeds uitgeoefend bijberoep (als zelfstandige of in loondienst) verder uitoefenen tijdens je werkloosheid als je



daarvan een aangifte doet bij je ACLVB-secretariaat en je nog andere voorwaarden vervult wat betreft het tijdstip waarop je de activiteit uitoefent en het soort activiteit. Ook mag je bepaalde inkomensgrenzen niet overschrijden.

Tot en met 30 juni 2021 wordt hierop echter een versoepeling toegestaan indien je in de loop van de drie maanden vóór je eerste dag tijdelijke werkloosheid wegens corona, al een bijberoep uitoefende. Het bijberoep moet je dan niet aangeven en de andere voorwaarden wat betreft het tijdstip waarop je de activiteit uitoefent en het soort activiteit moet je ook

niet vervullen. Normaal kan je daguitkering worden verminderd in functie van de inkomsten uit je bijberoep. Je daguitkering zal echter t.e.m. 30 juni 2021 niet worden vermindert.

Opgelet! Begin je met een bijberoep dat je niet eerder uitoefende, in combinatie met je loontrekkende hoofdactiviteit, dan geldt een aangifteverplichting via de formulieren C1 en C1A. Je ACLVB-secretariaat zal je helpen bij het correct invullen van de formulieren. ■

Dienst Uitbetalingsinstelling

# Volledig werkloos?

Maak gebruik van de **elektronische controlekaart** om je uitkering te ontvangen

Ben je volledig werkloos? Je kan je stempelkaart invullen via je computer, tablet of smartphone. Doe de nodige aanduidingen (werkdagen, ziektedagen, vakantie, ...) en stuur je kaart op het einde van de maand elektronisch door.

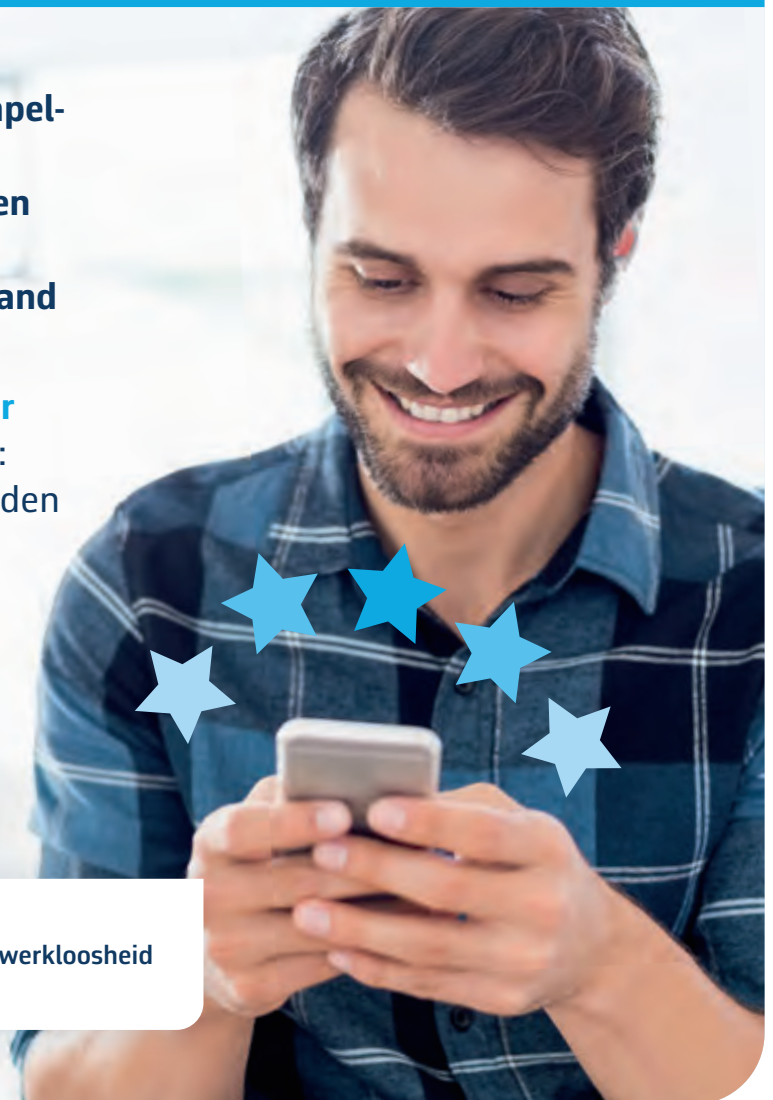
De elektronische controlekaart biedt **meer voordelen** dan de papieren controlekaart:

- je uitkering kan nog sneller betaald worden
- eenvoudig in te vullen
- je kan je kaart niet meer verliezen
- je bespaart op postzegels of verplaatsing

#### MEER WETEN?

[www.aclvb.be/nl/elektronische-controlekaart-volledige-werkloosheid](http://www.aclvb.be/nl/elektronische-controlekaart-volledige-werkloosheid)

Of vraag informatie via je ACLVB-secretariaat.



Vrije visie, eigen stem

