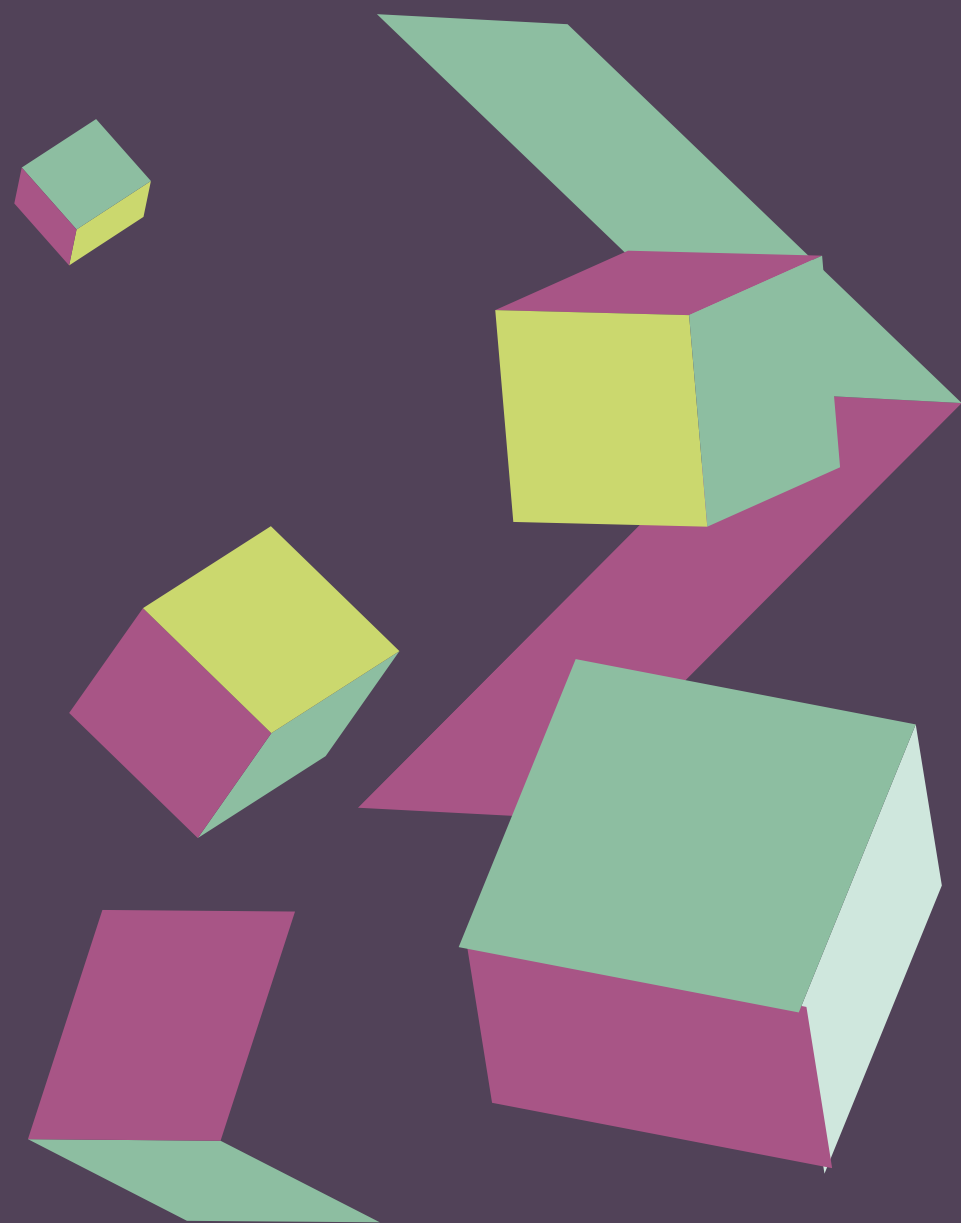




2-DAAGSE ARBEIDSRECHT VOOR HR

28 03 2024





Kennismaking



Meer dan **5.000** tevreden cursisten



elsdeconinck@flexius.be



0476/75.39.66



Over Flexius



HR OPLEIDING

U volgt opleiding en leert wat u nodig heeft over het gekozen thema



HR SPARRINGPARTNER

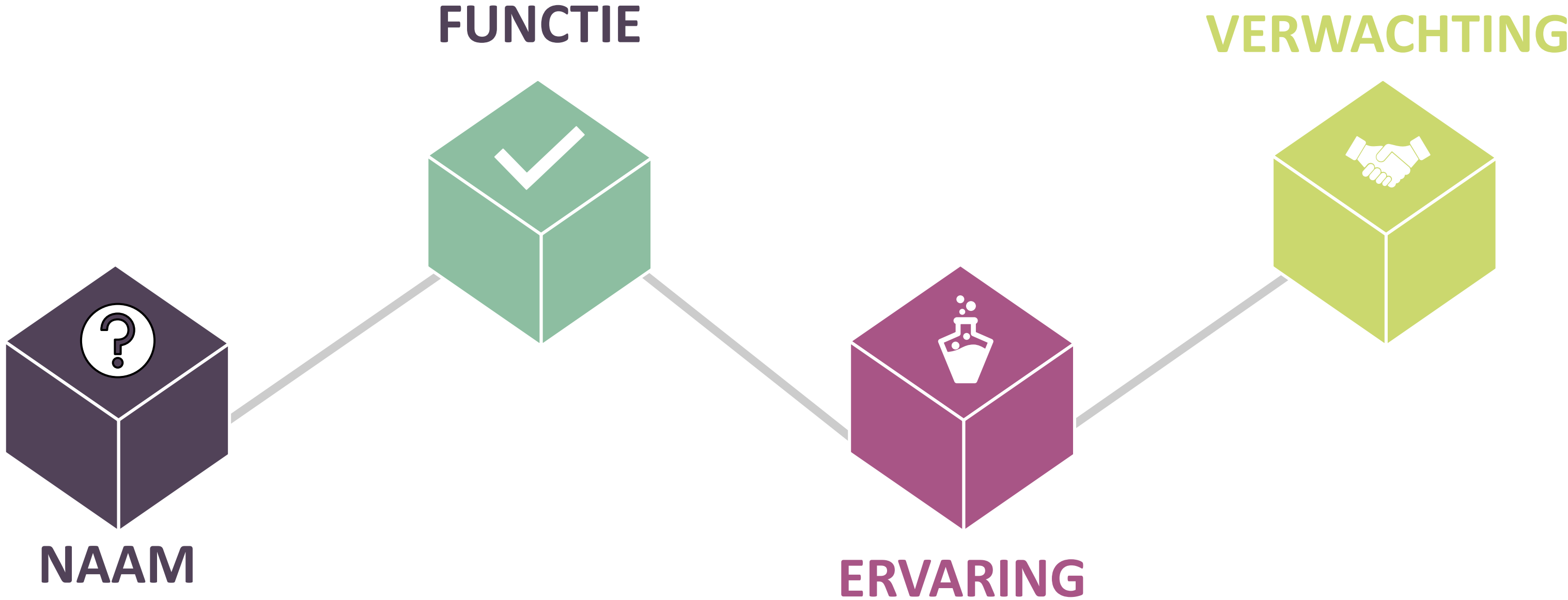
U wint juridische advies in naar aanleiding van concrete personeelsvraagstukken



HR VERSTERKING

U schakelt een expert in voor een tijdelijk project, vervanging of versterking

Over jou(w) onderneming



SLUITEN – UITVOEREN – SCHORSEN - BEEINDIGEN

ARBEIDSOVEREENKOMST SLUITEN

Soorten arbeidsovereenkomst
Andere samenwerkingsvormen
Voorwaarden qua vorm en inhoud
Nuttige clausules
Rechten & plichten: Dimona,
arbeidsreglement, opleiding, sociaal
overleg, welzijn,...

ARBEIDSOVEREENKOMST SCHORSEN

Jaarlijkse vakantie
Ziekte & arbeidsongeval
Klein verlet, Dwingende redenen,
zorgverlof
Tijdskrediet & themaverlof
...



ARBEIDSOVEREENKOMST UITVOEREN

Loon en loonoptimalisering
Arbeidsduur en flexibiliteit

ARBEIDSOVEREENKOMST BEEINDIGEN

Verskillende opties om de
samenwerking te beëindigen
Opzegging - Verbreking - Dringende
reden
Checklist bij ontslag

"SOCIAAL RECHT"

9 domeinen



1 Werving & selectie

2 Arbeidsovereenkomst

3 Loon & benefits

4 Arbeidsduur

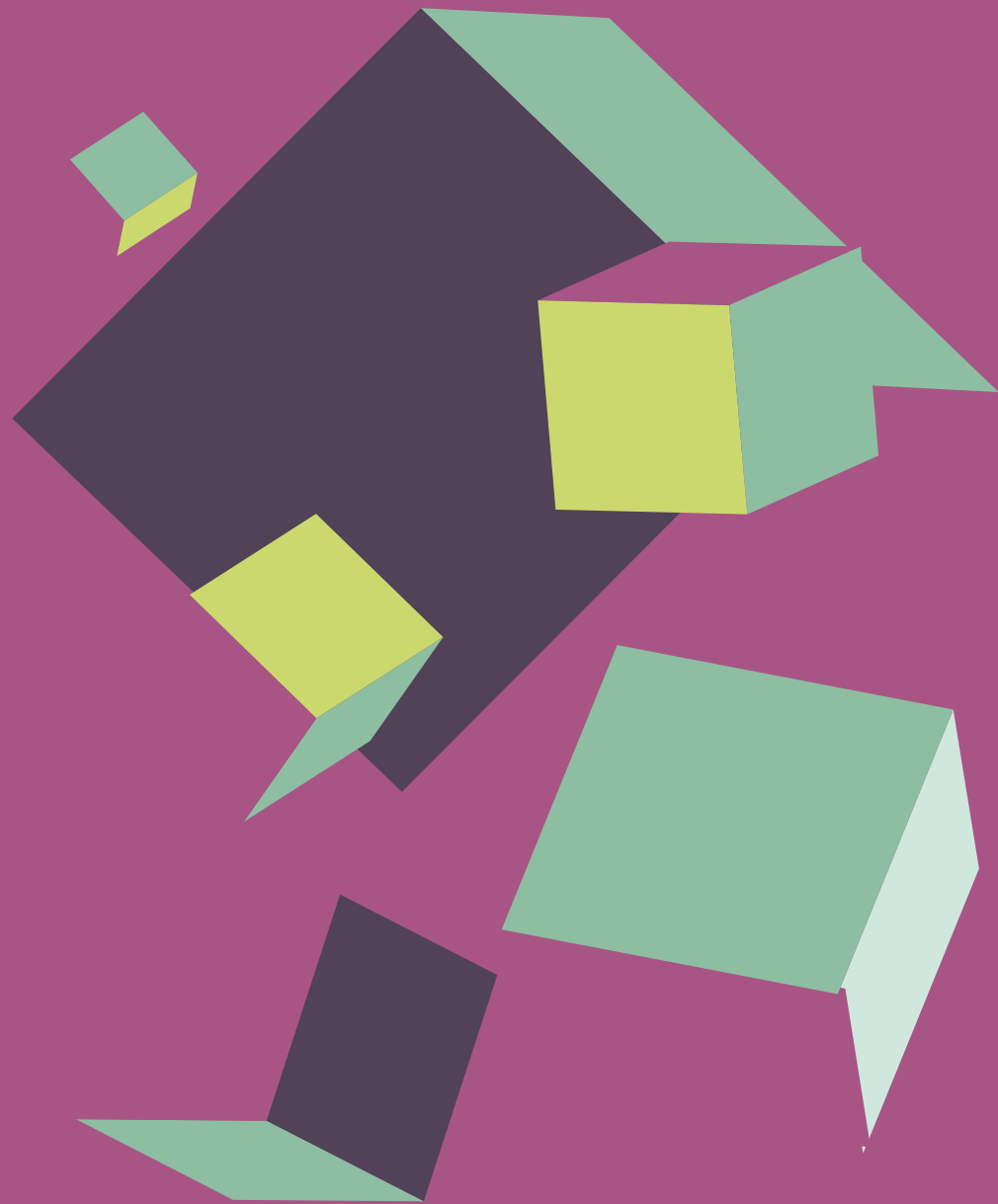
5 Afwezigheden

6 Einde arbeidsovereenkomst

7 Welzijn

8 Internationale tewerkstelling

9 Sociaal overleg



*One person's
shortcut may lead to
another one's
roadblock*

Veel gebruikte afkortingen

- ❖ **AOK** = arbeidsovereenkomst
- ❖ **CDD** = AOK bepaalde duur (contrat à durée déterminée)
- ❖ **CDI** = AOK onbepaalde duur (contrat à durée indéterminée)
- ❖ **WG** = werkgever
- ❖ **WN** = werknemer
- ❖ **LG** = leidinggevende
- ❖ **Hvt** = handelsvertegenwoordiger
- ❖ **UK** = uitzendkracht
- ❖ **UB** = uitzendbureau



Veel gebruikte afkortingen

- ✦ **GGMMI** = gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen
- ✦ **MC** = maaltijdcheque
- ✦ **EJP** = eindejaarspremie
- ✦ **RSZ** = Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
- ✦ **BV** = Bedrijfsvoorheffing
- ✦ **RVA** = Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening
- ✦ **WLH** = werkloosheid
- ✦ **RIZIV** = Rijksinstituut voor Ziekte- en invaliditeitsverzekering
- ✦ **FBZ** = Fonds voor Bestaanszekerheid
- ✦ **BBSZ** = Bijzondere bijdrage sociale zekerheid



Veel gebruikte afkortingen

- ❖ **FTE** = Full Time Equivalent = Voltijdse equivalent
- ❖ **Fd** = feestdag(en)
- ❖ **VT** = voltijds
- ❖ **DT** = deeltijds
- ❖ **D** = dag(en)
- ❖ **Wd** = werkdag(en)
- ❖ **Kd** = kalenderdag(en)
- ❖ **M** = maand(en)
- ❖ **KJ** = kalenderjaar



Veel gebruikte afkortingen

- ✦ **VK** = vakantie
- ✦ **VDJ** = Vakantiedienstjaar
- ✦ **VJ** = Vakantiejaar
- ✦ **EVG** = Enkel vakantiegeld
- ✦ **DVG** = Dubbel vakantiegeld
- ✦ **AVG** = Aanvullend vakantiegeld
- ✦ **TK** = Tijdskrediet
- ✦ **LB** = Landingsbaan
- ✦ **TV** = Themaverlof



Veel gebruikte afkortingen

- ❖ **OR** = ondernemingsraad
- ❖ **CPBW** = Comité voor preventie en bescherming op het werk
- ❖ **SA** = syndicale afvaardiging
- ❖ **TBE** = technische bedrijfseenheid
- ❖ **AV** = algemene vergadering
- ❖ **CAO** = collectieve arbeidsovereenkomst
- ❖ **NAR** = Nationale arbeidsraad
- ❖ **PC** = paritair comité
- ❖ **IPA** = interprofessioneel akkoord
- ❖ **SWT** = werkloosheid met bedrijfstoelag



Veel gebruikte afkortingen

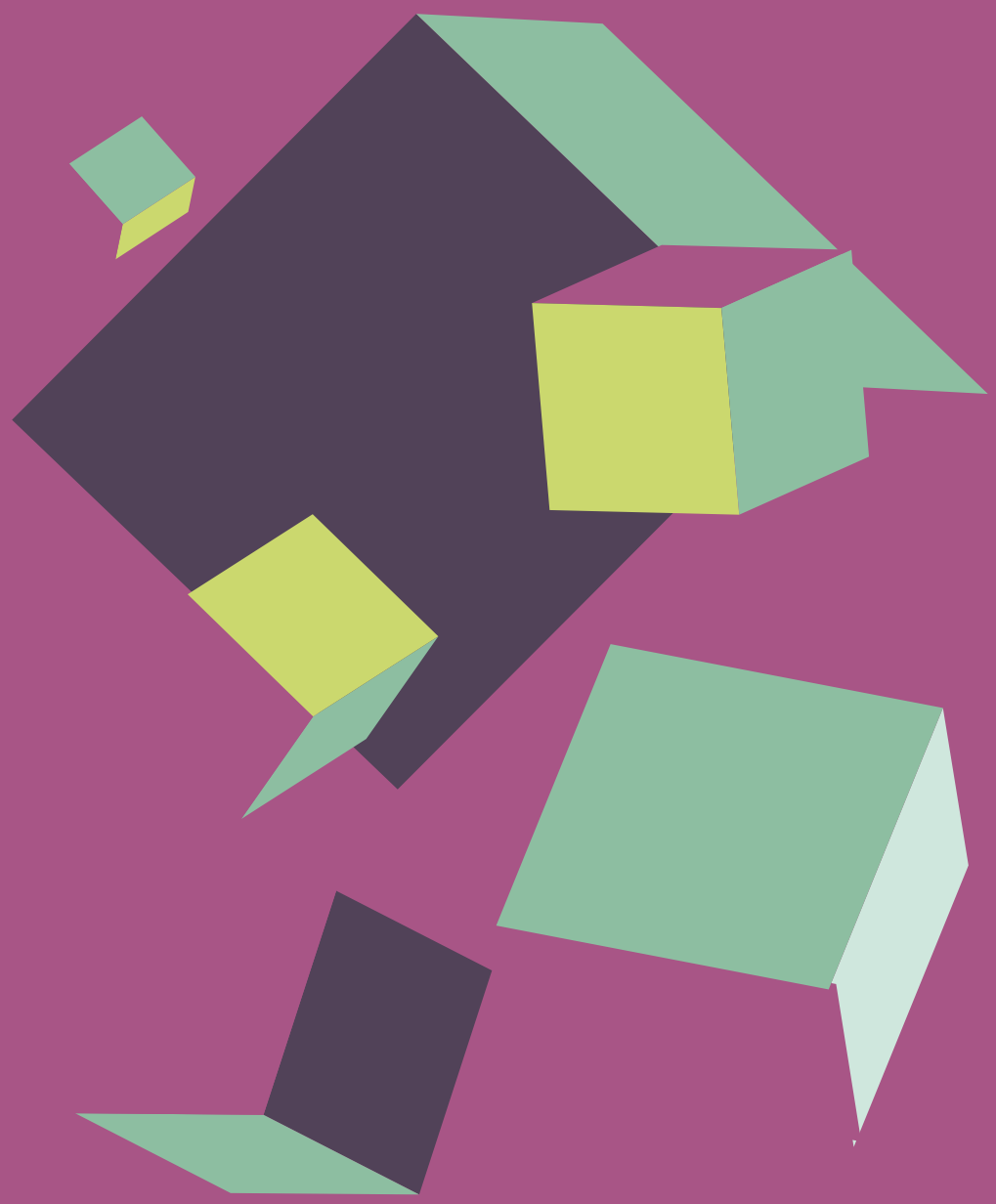
- ❖ **OCV** = ontslagcompensatievergoeding
- ❖ **IDPBW** = interne dienst voor preventie en bescherming op het werk
- ❖ **EDPBW** = externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
- ❖ **PA-AA** = Preventie adviseur arbeidsarts
- ❖ **PA-PA** = Preventie adviseur psychosociale as



Veel gebruikte afkortingen

- ✦ **AOW** = Arbeidsovereenkomstenwet
- ✦ **WES** = Wet Eenheidsstatuut
- ✦ **KB** = Koninklijk Besluit
- ✦ **AR** = arbeidsreglement

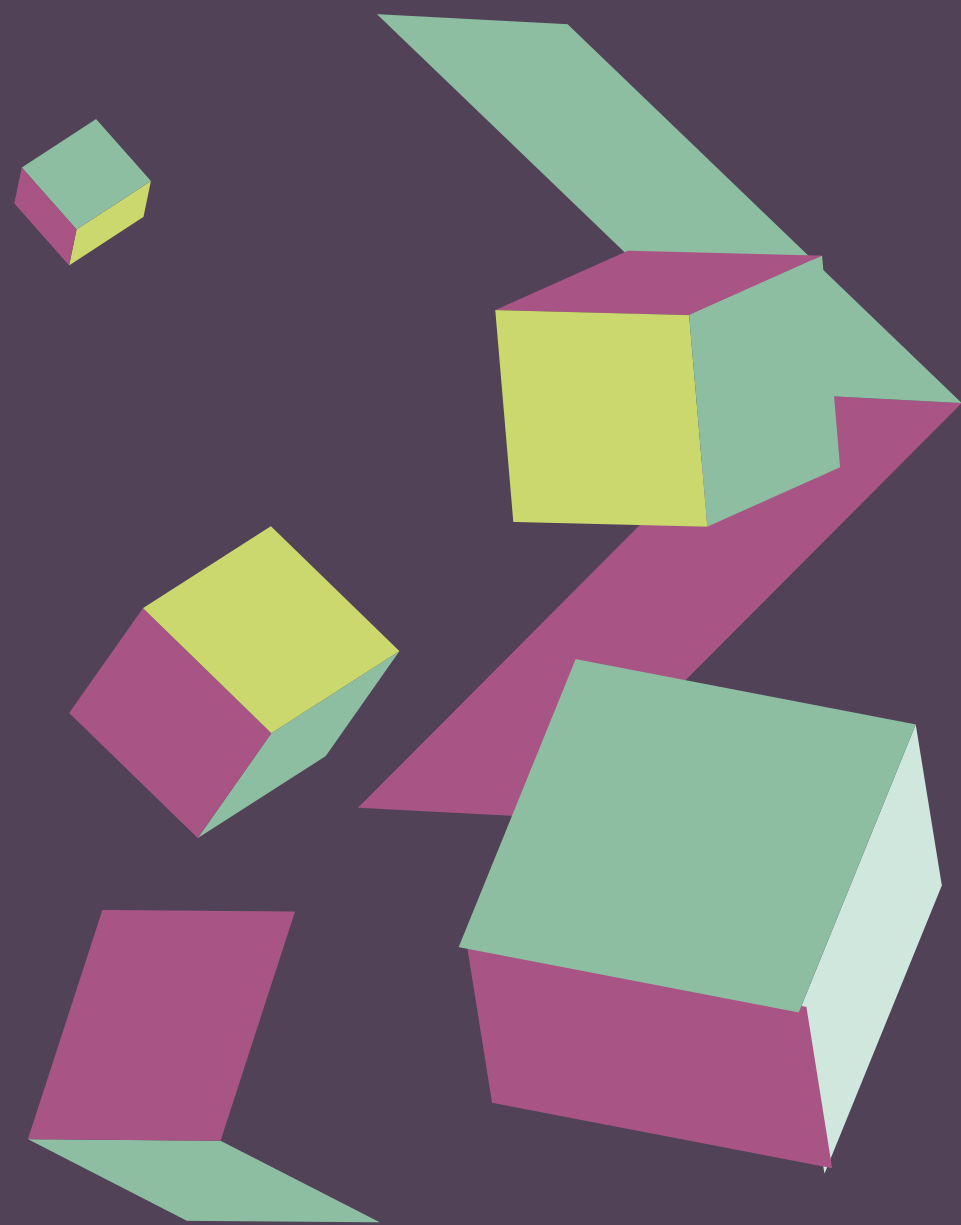




Aanpak

Aanpak

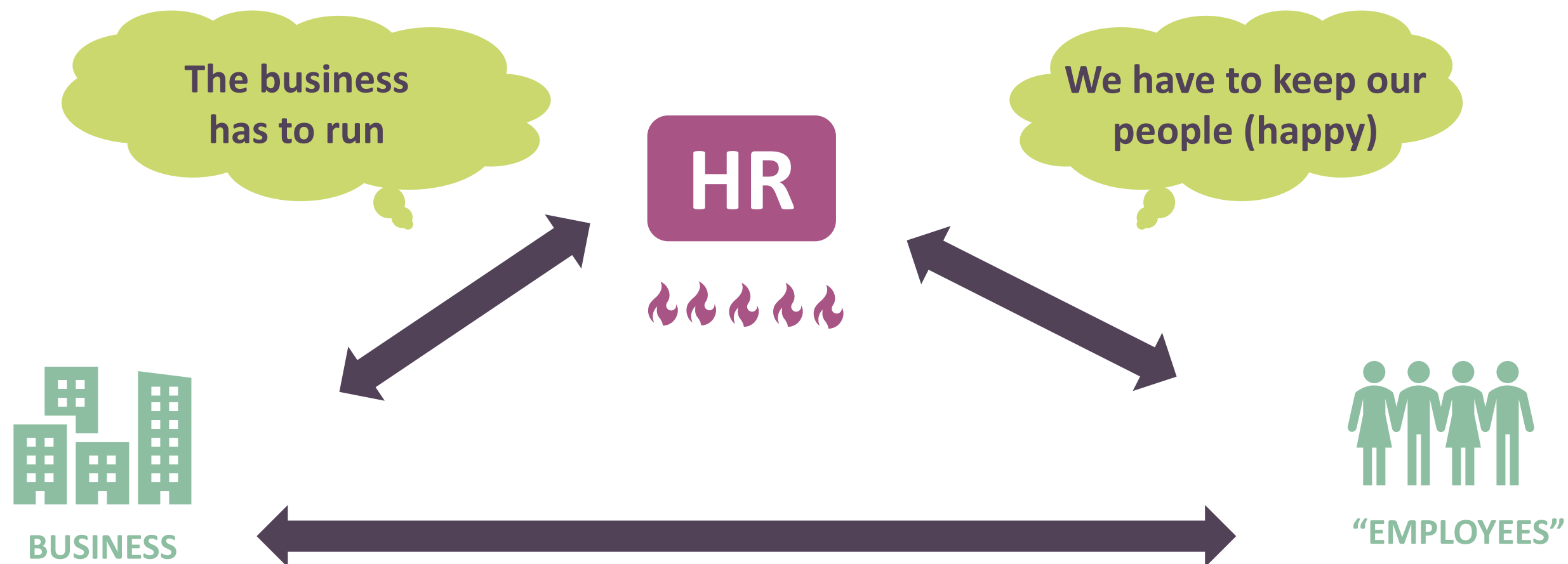




Stof tot nadenken

Wat is de rol van HR in jouw organisatie?

Stof tot nadenken



VOELT U ZICH SOMS EEN PROFESSIONELE BRANDJESBLUSSER ?

HEEFT U NOOD AAN JURIDISCHE ONDERSTEUNING ?



SNELHEID



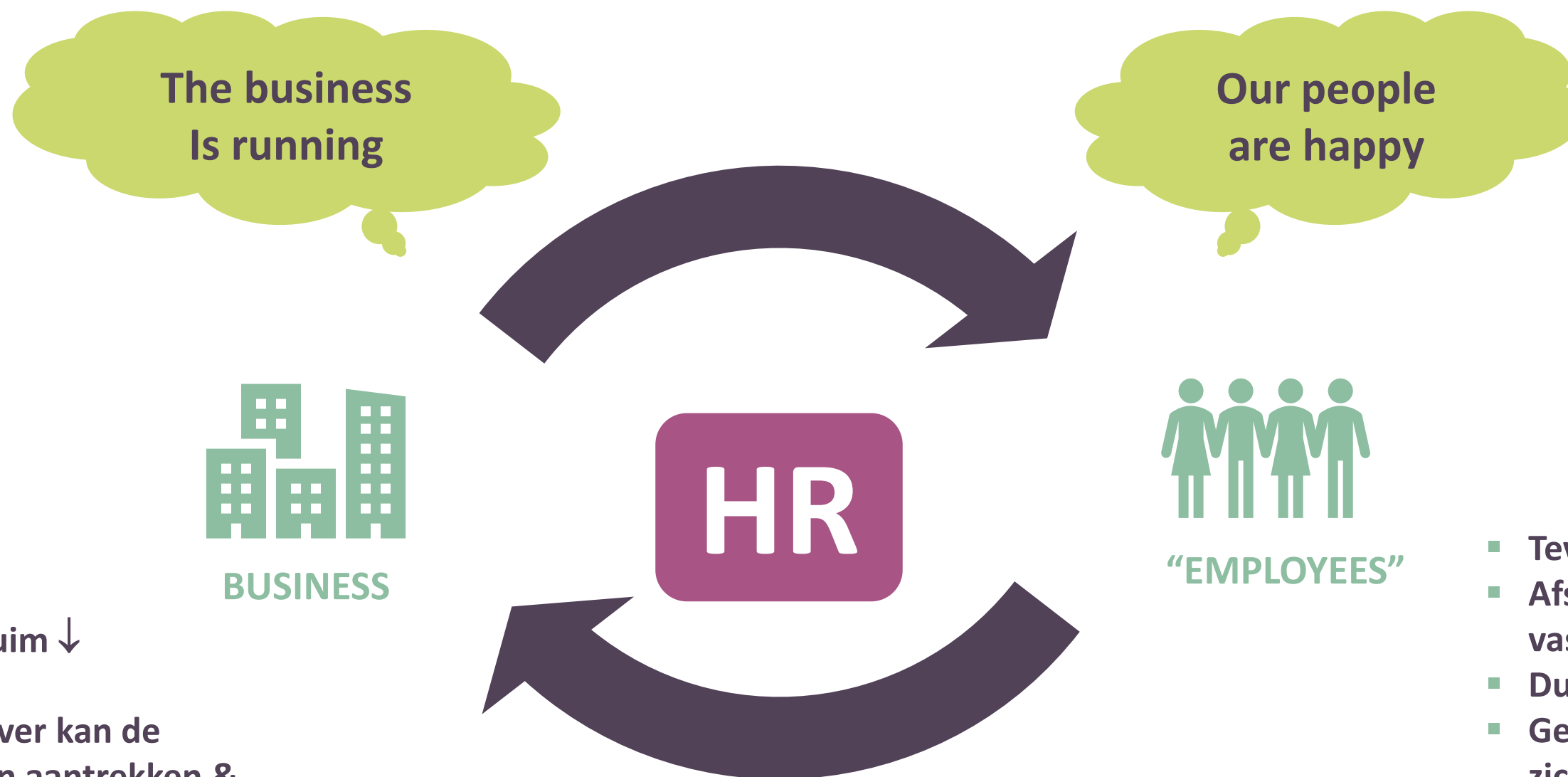
COMPLEXITEIT



ONDUIDELIJKHEID

Wat is de rol van HR in jouw organisatie?

Stof tot nadenken



- Kosten onder controle
- Productiviteit ↑ - Verzuim ↓
- Beter sociaal klimaat
- Aantrekkelijke werkgever kan de nodige arbeidskrachten aantrekken & houden (retentie) (war for talent)

- HR heeft tijd & ruimte om bij te dragen tot strategische beslissingen
- Wederzijds begrip & vertrouwen
- Levenslang leren
- Modern HR-beleid

- Tevreden medewerkers
- Afspraken waar nodig contractueel vastgelegd
- Duidelijke & correcte (spel)regels
- Gemotiveerde medewerkers die zichzelf maximaal kunnen ontplooiën



Overzicht & structuur van de opleiding

OVERZICHT

| |
|---|
| 1) "Sociaal recht" |
| 2) Eenieder wordt geacht de wet te kennen |
| 3) De hiërarchie van rechtsbronnen |
| 4) Regels zijn er om na te leven |
| 5) Het sociaal overleg |
| 6) Het taalgebruik in de arbeidsrelatie |
| 7) Verplichtingen WG |
| 8) Modern HR-beleid |
| |
| |
| |
| |

INTRO "SOCIAAL RECHT"

| |
|--|
| 1) Wat is een arbeidsovereenkomst? |
| 2) Wat is een arbeidsovereenkomst? |
| 3) Soorten AOK – profiel WN |
| 4) Soorten AOK – Plaats tewerkstelling |
| 5) Soorten AOK – Duur AOK |
| 6) Soorten AOK – Omvang prestaties |
| 7) Inhoud van de arbeidsovereenkomst |
| |
| |
| |
| |

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

| |
|---|
| 1) Het loonbegrip en de betrokken actoren |
| 2) Samenstelling loonpakket |
| 3) Van bruto naar netto: RSZ & BV |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

Loon & voordelen

| |
|--|
| 1) Arbeidsduur |
| 2) Grenzen en rusttijden |
| 3) Overschrijding van de grenzen: overuren |
| 4) De zoektocht naar flexibiliteit |
| 5) Glijtijden |
| 6) Kleine flexibiliteit |
| 7) Aangepaste voltijdse werkregeling Arbeidsdeal |
| 8) Flexibele werkregeling met oog op zorgtaken |
| 9) Zon- en feestdagen |
| |
| |
| |

ARBEIDSDUUR & FLEXIBILITEIT

| |
|---|
| 1) Schorsing van de arbeidsovereenkomst |
| 2) Jaarlijkse vakantie |
| 3) Persoonlijke afwezigheden |
| 4) Onvolledige arbeidsdag |
| 5) Ziekte/ongeval |
| 6) Arbeidsongeval / beroepsziekte |
| 7) Mama's en papa's |
| 8) Tijdskrediet en themaverlof |
| |
| |
| |
| |

AFWEZIGHEDEN

| |
|---|
| 1) Afloop termijn / werk / vervanging |
| 2) Beëindiging in onderling akkoord |
| 3) Opzegging |
| 4) Verbreking |
| 5) Ontslag om dringende reden |
| 6) De ontslagbeslissing: hebben we een dossier? |
| 7) Terug aan de slag na ontslag |
| 8) Checklist ontslag |
| 9) Medische overmacht |
| 10) Pensioen |
| 11) SWT |
| |
| |

HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1) "Sociaal recht"

2) Eenieder wordt geacht de wet te kennen

3) De hiërarchie van rechtsbronnen

4) Regels zijn er om na te leven

5) Het sociaal overleg

6) Het taalgebruik in de arbeidsrelatie

7) Verplichtingen WG

8) Modern HR-beleid



INTRO "SOCIAAL RECHT"

Intro "sociaal recht"

Overzicht

1. Sociaal recht

Overzicht

- 1 Werving & selectie
- 2 Arbeidsovereenkomst
- 3 Loon & benefits
- 4 Arbeidstijd
- 5 Arbeidsomstandigheden
- 6 Einde arbeidsovereenkomst
- 7 Wetloos
- 8 Internationale tewerkstelling
- 9 Sociaal overleg

2. Eenieder wordt geacht de wet te kennen

Verskillende regelgevers

NATIONAAL
Wet - KB - CAD

REGIONAAL
Decreten - Ordonnanties

SECTORAAL
CAD

LOKAAL
↓
ONDERNEMING
CAD - AR - ADK - policies

3. De hiërarchie van rechtsbronnen

Verskillende regelgevers

Jo Brouns

Rudi Delarue

Christie Morreale

Pierre-Yves Dermagne

ACV

ABVV

ACLVB
LIBERALE VERBOND

EUROPESE UNIE

4. Regels zijn er om na te leven

Ken je controleurs

WERKNEMERS

SOCIALE INSPECTIE

CONCULLEGA'S

SOCIAAL OVERLEG

5. Het sociaal overleg

Overzicht

ONDERNEMINGSRAAD
OR

CPBW

SYNDICALE DELEGATIE
SD

OPRICHTING

BEVOEGHDIEDEN

ONTSLAGBESCHERMING

6. Het taalgebruik in de arbeidsrelatie

Waar bevindt zich de exploitatiezetel?

Waar bevindt zich de exploitatiezetel?

"Vestiging of centrum van activiteiten waaraan het personeel gebonden is, waar sociale contacten tussen WG en WN in principe plaats hebben.

Deze exploitatiezetel geeft opdrachten en instructies aan de WN en doet alle nodige mededelingen aan haar personeel"

AOK

Evaluatie

Bonusplan

Opzeggingsbrief

Doktersattest ?

7. Verplichtingen van de werkgever

Overzicht

- 1 **Dimona**
Strijd tegen zwartwerk
- 2 **Arbeidsreglement**
Zie hoger bronnen van recht
- 3 **Opleiding werknemers**
Sociale balans
Opleidingsverplichting arbeidsdeal
Opleidingsplan
FA
- 4 **GDPR & Privacy**
- 5 **Non discriminatie**
Leeftijd - Geslacht - Geloof - Gezondheid - VI/DT - CDD/CDI
- 6 **Waken over het welzijn van de WN**
Preventief gezondheidszorg
Toegang tot de PA-AA
Codex Welzijn

8. Een modern HR-beleid

Waar leg je je prioriteiten?

The business is running

Our people are happy

BUSINESS

HR

EMPLOYEES

- Kosten onder controle
- Productiviteit ↑ - Verzuim ↓
- Beter sociaal klimaat
- Aantrekkelijke werkgever kan de nodige arbeidskrachten aantrekken & houden (retentie) (war for talent)
- HR heeft tijd & ruimte om bij te dragen tot strategische beslissingen
- Werdrijfs begrip & vertrouwen
- Levenslang leren
- Modern HR-beleid
- Teverden medewerkers
- Afspraken waar nodig contractueel vastgelegd
- Duidelijke & correcte (spel)regels
- Gemotiveerde medewerkers die zichzelf maximaal kunnen ontplooiën

1. Sociaal recht

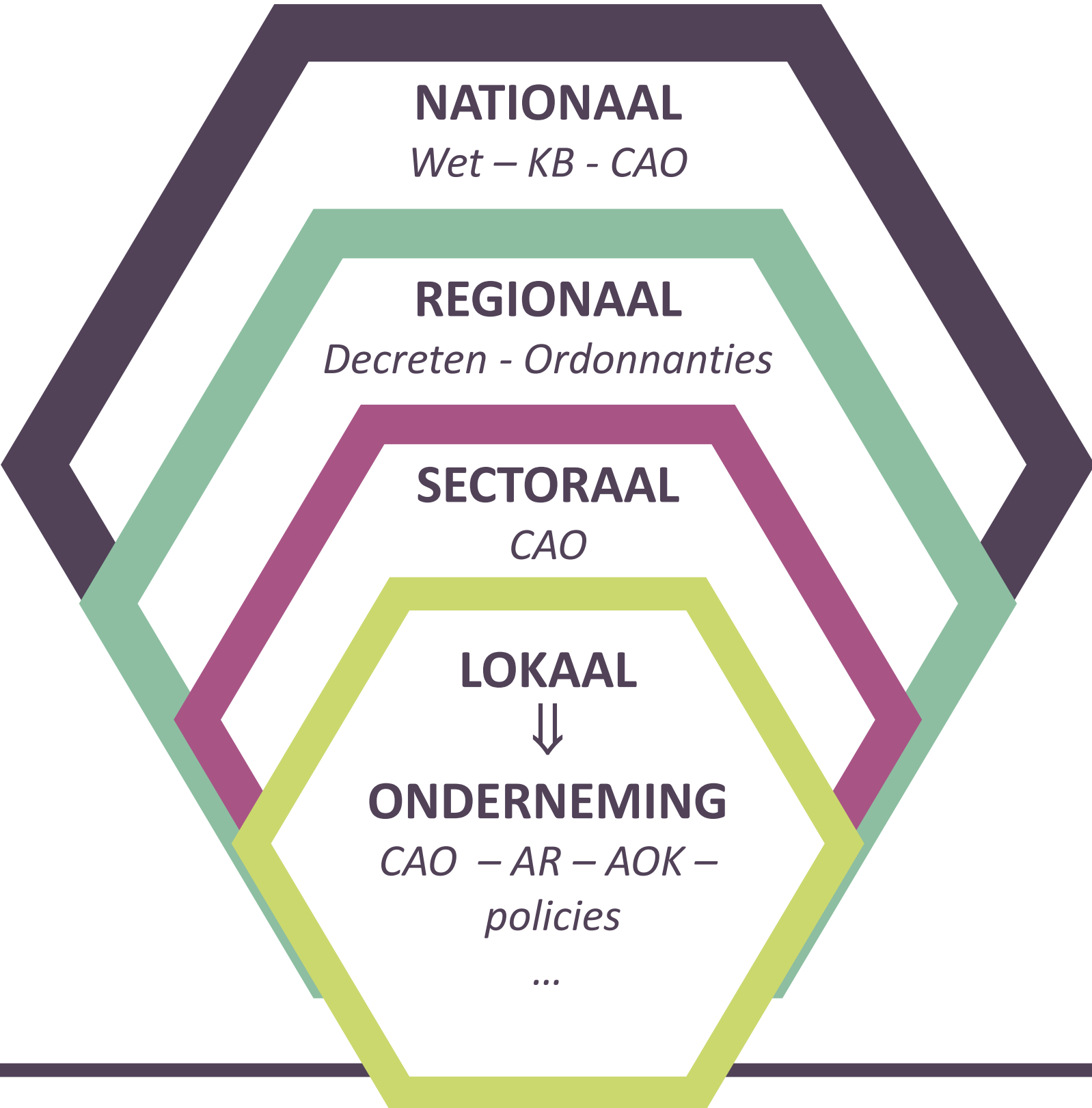
Overzicht



- 1 Werving & selectie
- 2 Arbeidsovereenkomst
- 3 Loon & benefits
- 4 Arbeidsduur
- 5 Afwezigheden
- 6 Einde arbeidsovereenkomst
- 7 Welzijn
- 8 Internationale tewerkstelling
- 9 Sociaal overleg

2. Eenieder wordt geacht de wet te kennen

Verschillende regelgevers



Eenieder wordt geacht de wet te kennen

6^{DE} STAATSHERVORMING
1 07 2014

Verschillende regelgevers

CAO'S OP 3 NIVEAUS

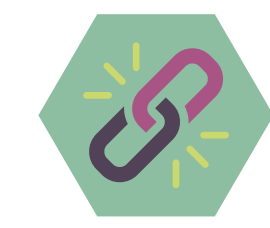


NATIONALE CAO



SECTORALE CAO

PC 200



ONDERNEMINGSCAO

OVERHEVELEN



3. De hiërarchie van rechtsbronnen

Verschillende regelgevers



Jo Brouns



Rudi Delarue



Christie Morreale



Pierre-Yves Dermagne



De hiërarchie van rechtsbronnen

Orde in de wanorde

EUROPA

- 01** (Grond)wet – Decreet - Besluit
- 02** Nationale cao
- 03** Sector cao
- 04** Ondernemingscao
- 05** Geschreven arbeidsovereenkomst
- 06** Arbeidsreglement
- 07** Mondelinge arbeidsovereenkomst
- 08** Gebruik



De hiërarchie van rechtsbronnen

Betekenis



De lagere bron moet de hogere respecteren

Geen algemeen recht tot afwijken in het voordeel van de WN



De lagere bron mag toch afwijken van de hogere ...

- Minimumnorm
Vb: GGMMI
- Maximumnorm
Vb: wekelijkse arbeidsduur



Art. 6 AOW beding is nietig als het...

- De rechten van de WN inkort
- De verplichtingen van de WN verzwakt

Vb: budgetoverschrijding wagen
Vb: verplichtingen bij ziekte in arbeidsreglement

De hiërarchie van rechtsbronnen

Betekenis

Is iedereen gelijk voor de wet?





Bescherming WN

- Na verloop van tijd recht op CDI
- Bescherming bij niet verlenging CDD
- Bescherming tegen represailles
 - Bescherming tegen ontslag
 - Recht op re-integratie
 - ...

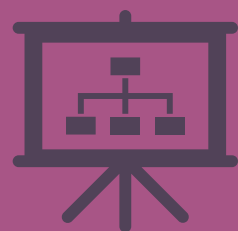


Beperkingen gezags- en controlerecht WG

*Alle vormen van controle moeten in het AR
vermeld worden: toezichhoudend personeel*

De hiërarchie van rechtsbronnen

Arbeidsreglement



ORGANISATIE



ARBEIDSDUUR



LOON & ARBEIDS-
VOORWAARDEN



AFWEZIGHEDEN



TOEZICHT &
CONTROLE



WORK LIFE
BALANCE



WELZIJN OP HET
WERK



PRIVACY



EINDE ARBEIDS-
OVEREENKOMST

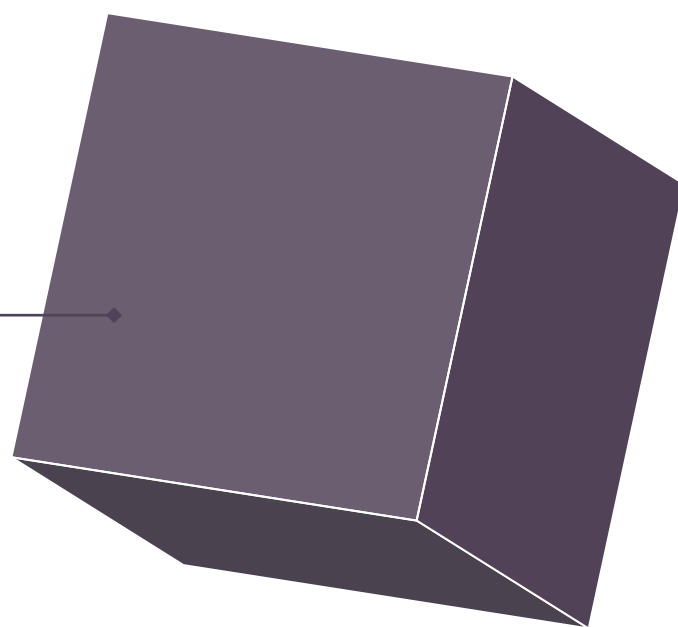
De hiërarchie van rechtsbronnen

Interprofessioneel akkoord

WIE?

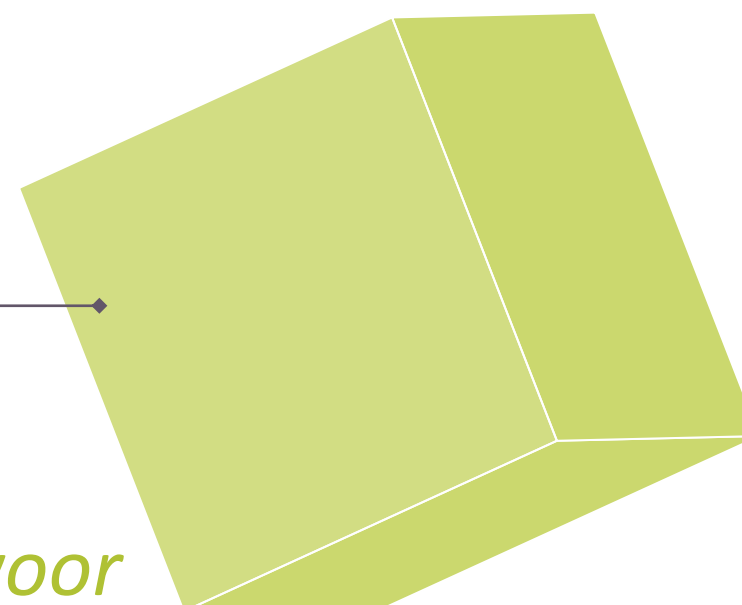
Vertegenwoordigers van
de werkgevers en
vakbonden

“De Groep van 10”



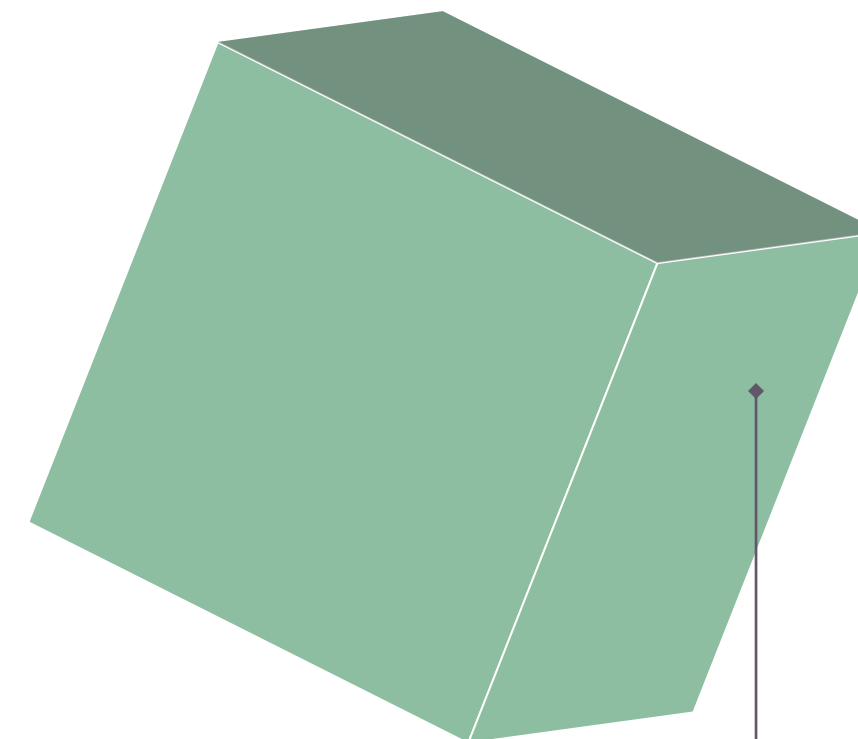
WAT?

De grote lijnen bepalen van
wat WGs en vakbonden van
elkaar kunnen verwachten voor
de volgende 2 jaar.



WANNEER?

Elke 2 jaar



De hiërarchie van rechtsbronnen

Interprofessioneel akkoord

De loonnorm



Wet 26 07 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen

Verhoging laagste sociale uitkeringen: “welzijnsenveloppe”

*Pensioenen - Ziekte & ongeval – Invaliditeit – Werkloosheid –
Inschakelingsuitkering - Uitkering themaverloven alleenstaanden*

Einde loopbaanmaatregelen

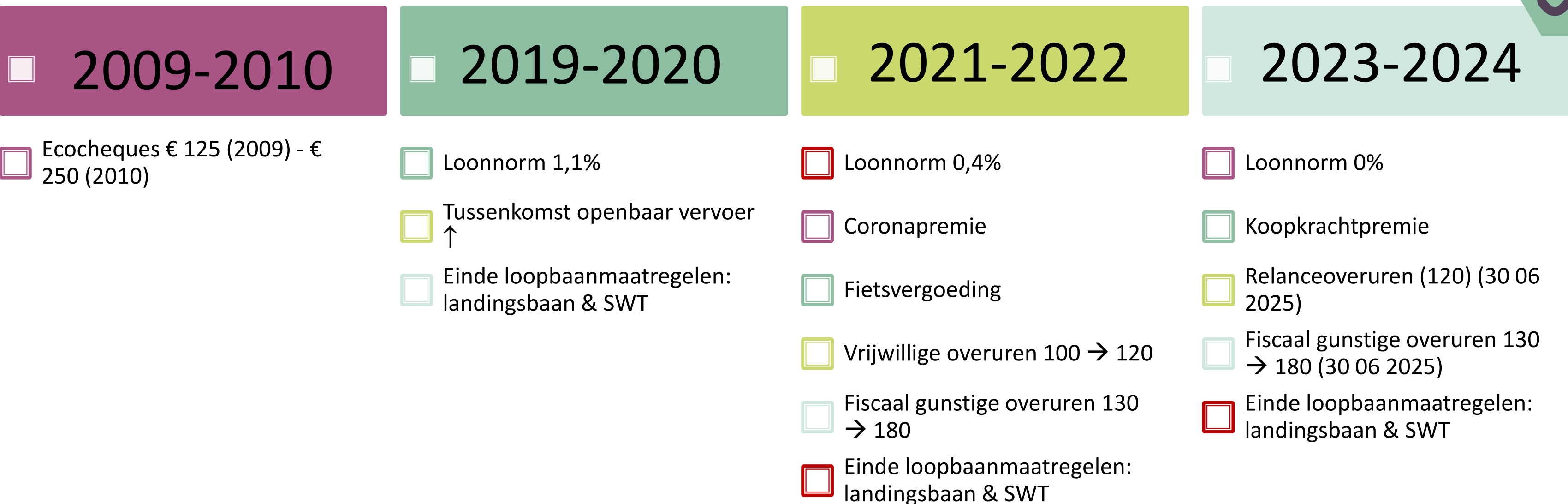
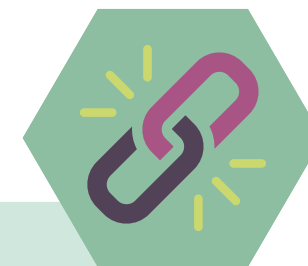
Landingsbanen (tijdskrediet) - SWT

Aandacht voor maatschappelijke thema's

Burn-outs – vereenvoudiging sociale wetgeving – toekomstgerichte arbeidsorganisatie (flexibiliteit, work-life balance) – digitalisering en deeleconomie – mobiliteit – jongerentewerkstelling – aanwerving & tewerkstelling - herstructureringen – hervorming PC, beter en sterker sociaal overleg – eenheidsstatuut,...

De hiërarchie van rechtsbronnen

Interprofessioneel akkoord – Ter illustratie



4. Regels zijn er om na te leven

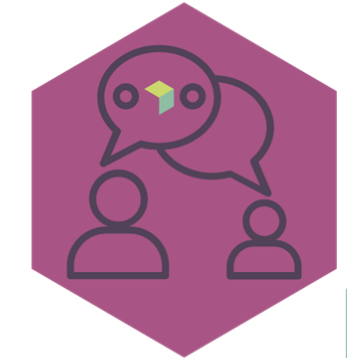
Ken je controleurs



WERKNEMERS



SOCIALE INSPECTIE



CONCULLEGA'S



SOCIAAL OVERLEG

Regels zijn er om na te leven

Sociaal Strafwetboek

| | GEVANGENISSTRAF | STRAFRECHTELIJKE GELDBOETE | ADMINISTRATIEVE GELDBOETE |
|-----------------|------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Niveau 1 | | | € 80 - € 800 |
| Niveau 2 | | Hetzij € 400 - € 4.000 | Hetzij € 200 - € 2.000 |
| Niveau 3 | | Hetzij € 800 - € 8.000 | Hetzij € 400 - € 4.000 |
| Niveau 4 | Hetzij 6 M - 3 J | en/of € 4.800 - € 48.000 | Hetzij € 2.400 - € 24.000 |

Sinds
1 07 2011

x het aantal
betrokken WNs

Preventie,
vaststelling en
vervolgning van
inbreuken

Verzameling
van alle
inbreuken op
sociale
wetgeving

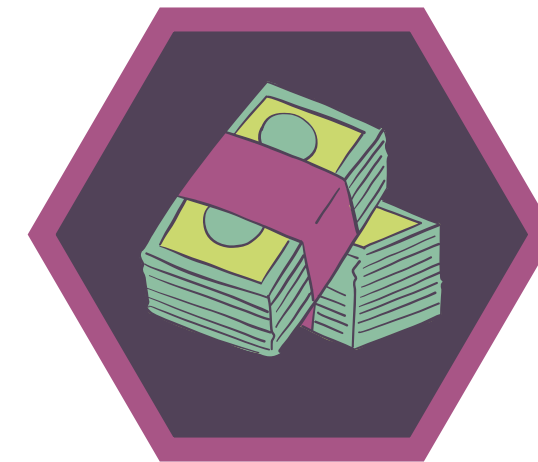


Regels zijn er om na te leven

Wie is aansprakelijk?



STRAFRECHTELIJK



BURGERLIJK

Natuurlijke persoon / rechtspersoon

- persoon belast met dagelijks bestuur

“Aangestelde” (WN) / “lasthebber” (zelfstandige)

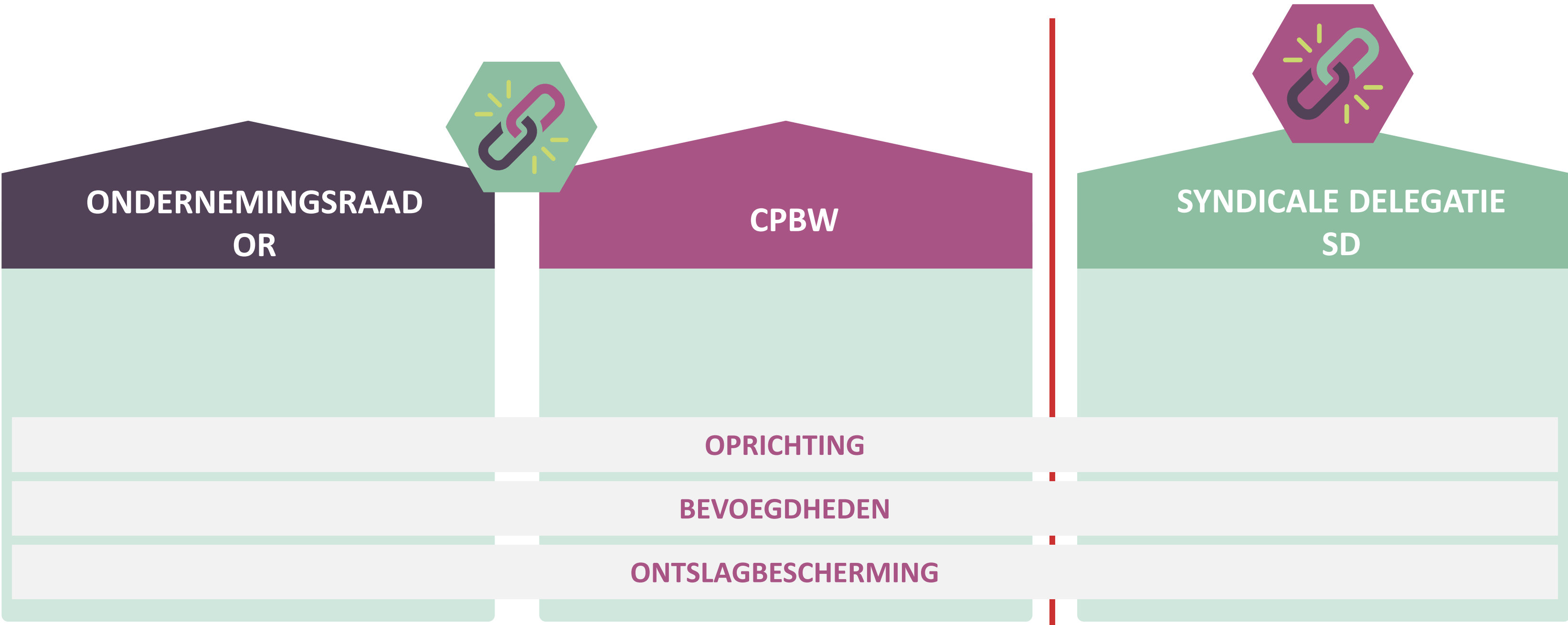
- De personen die beschikken over het gezag of de bevoegdheid om effectief over de naleving van de wetgeving te waken
- → Beslissingsmacht en de middelen om effectief de regelgeving toe te passen en te doen toepassen

Artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet

- *“Ingeval de werknemer bij de uitvoering van zijn overeenkomst de werkgever of derden schade berokkent, is hij enkel aansprakelijk voor zijn bedrog en zijn zware schuld. Voor lichte schuld is hij enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt. (...)”*

5. Het sociaal overleg

Overzicht



Het sociaal overleg

Aanduiding

OR & CPBW

- ◆ Sociale verkiezingen
- ◆ Ontslagbescherming
- ◆ Vertegenwoordigen personeelsleden
- ◆ Overlegorgaan

alle

SYNDICALE DELEGATIE

- ◆ Aanduiding /verkiezing
- ◆ Ontslagbescherming
- ◆ Enkel vertegenwoordigers WNs

Het sociaal overleg

Oprichting & Samenstelling - Ondernemingsraad

Wet 20 09 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

→ 100 WNs



CAO n° 9



Sectorcao ?

OVERLEGORGAAN

WN



WG

Sociale verkiezingen
(2024 – 2028 – 2032 - ...)

Kandidatenlijsten ingediend
door representatieve
werknemersorganisaties
ACV – ACLVB – ABVV - NCK

Secretaris = lid van de
werknemersafvaardiging

Ondernemingshoofd

WG kiest zijn
vertegenwoordigers uit
het "leidinggevend
personeel"

Experten

Het sociaal overleg

Oprichting & Samenstelling - CPBW

Wet 4 08 1996 betreffende het welzijn van de WNs bij de uitvoering van hun werk

→ 50 WNs



CAO n° 6



Sectorcao ?

OVERLEGORGAAN

WN



WG

Sociale verkiezingen
(2024 – 2028 – 2032 - ...)

Kandidatenlijsten ingediend
door representatieve
werknemersorganisaties
ACV – ACLVB – ABVV - NCK

Ondernemingshoofd

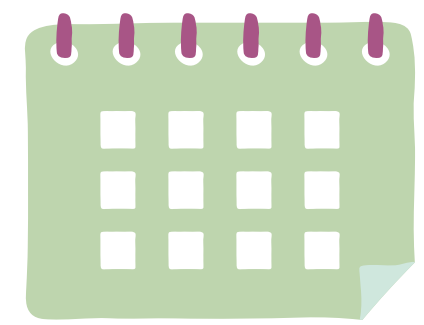
WG kiest zijn
vertegenwoordigers uit
het "leidinggevend
personeel"

Secretaris = preventieadviseur; hoofd interne dienst preventie en bescherming op het werk → neutrale positie – adviserende rol

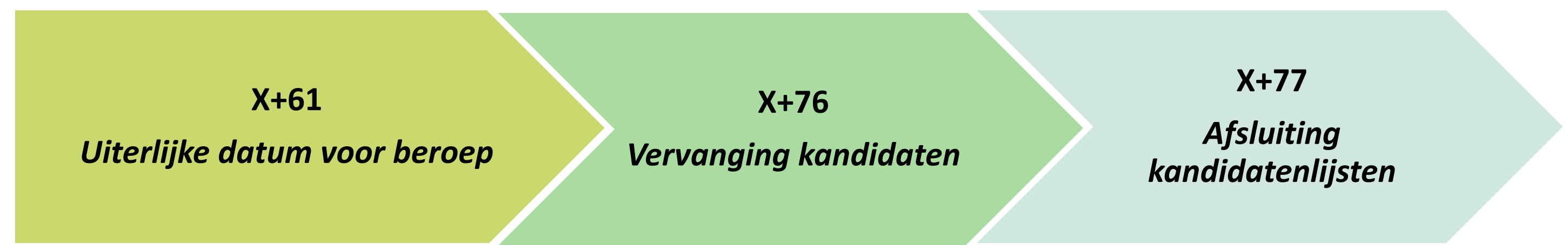
Experten

Het sociaal overleg

Bescherming i.k.v. sociaal overleg /!\ Occulte periode



X
(Y-90)



Y

SOCIALE VERKIEZINGEN 2024


Het sociaal overleg

Ontslagbescherming - Draagwijdte

OR & CPBW

- (Verkozen) kandidaten
 - Effectieven + plaatsvervangers
- Ontslag enkel als
 - Dringende reden, vooraf erkend door de arbeidsrechtbank
 - Economische of technische reden vooraf erkend door een paritair orgaan

SD

- Afgevaardigden
 - Ontslag
 - Alles behalve dringende reden
 - Toelating van de vakbond
 - Dringende reden
 - Geen bescherming
 - (wel vakbond en SA informeren)
-  **Bijzonder statuut als geen CPBW!**

Het sociaal overleg

Ontslagbescherming - Beschermingsvergoeding

OR & CPBW

✚ **Vast**

- 2 jaar (< 10 jaar anciënniteit)
- 3 jaar (10-20 jaar anciënniteit)
- 4 jaar (≥ 20 jaar anciënniteit)

✚ **Re-integratie gevraagd maar geweigerd? + Variabel**

- 0 - 4 jaar (saldo mandaat)

SYNDICALE DELEGATIE

✚ **1 jaar loon**

✚ **Bovenop de gewone vergoeding**

6. Het taalgebruik in de arbeidsrelatie

Waar bevindt zich de exploitatiezetel ?

Waar bevindt zich de exploitatiezetel?

“Vestiging of centrum van activiteiten waaraan het personeel gebonden is, waar sociale contacten tussen WG en WN in principe plaats hebben.

Deze exploitatiezetel geeft opdrachten en instructies aan de WN en doet alle nodige mededelingen aan haar personeel”

AOK

Evaluatie

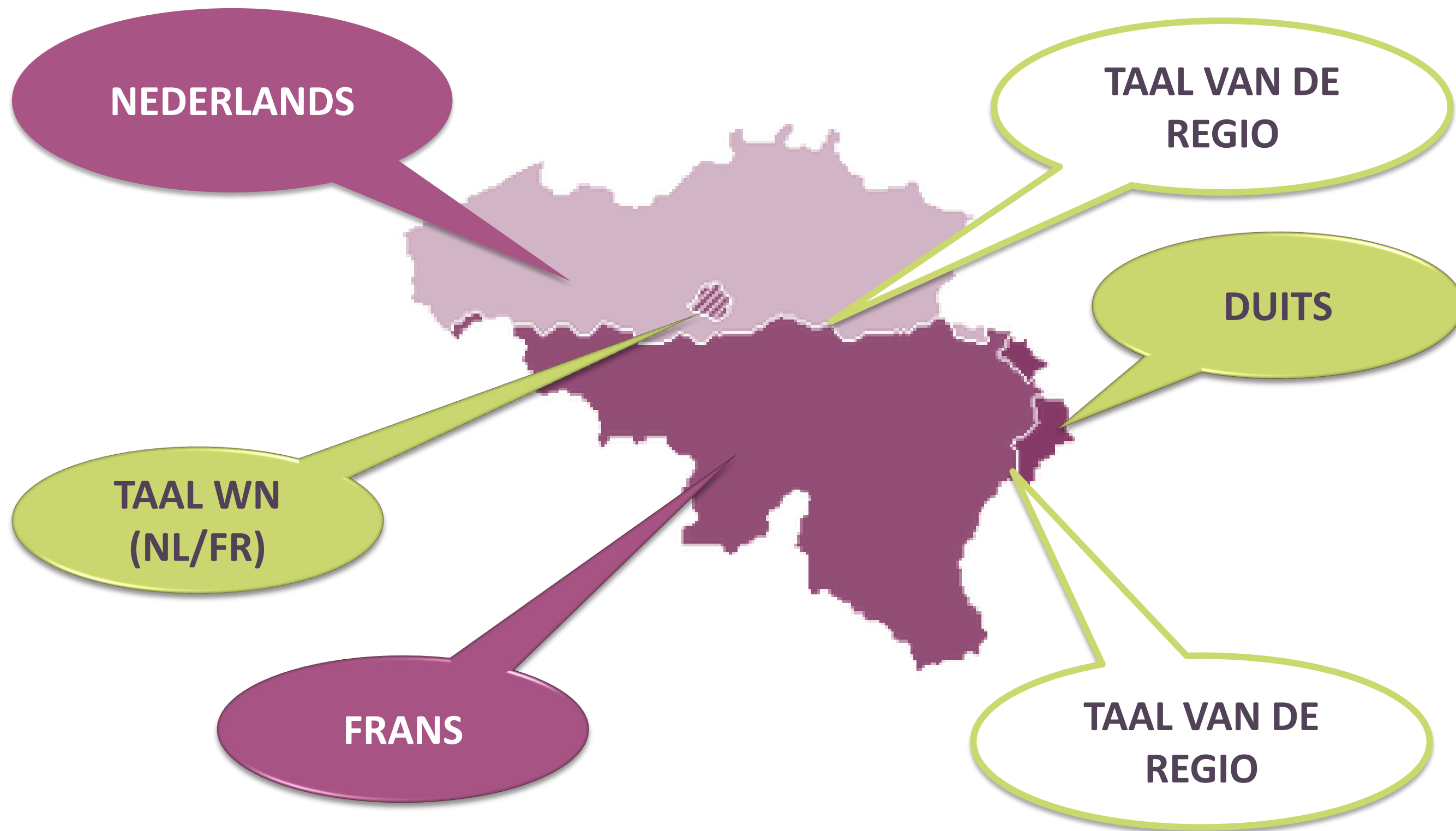
Bonusplan

Opzeggingsbrief

Doktersattest ?

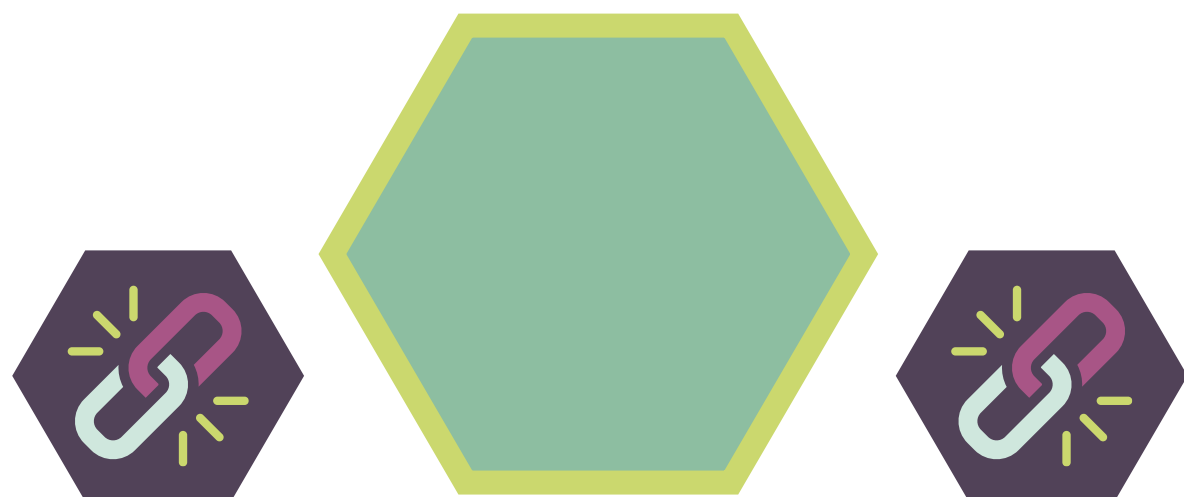
Het taalgebruik in de arbeidsrelatie

Waar bevindt zich de exploitatiezetel ?



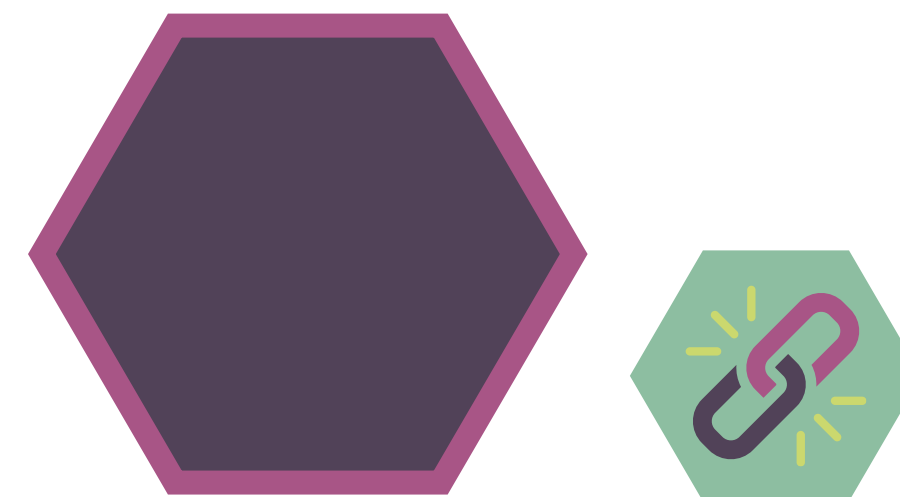
Het taalgebruik in de arbeidsrelatie

Verschillende "wetten" van toepassing



VLAANDEREN + WALLONIE

- Mondelinge en schriftelijke communicatie WG-WN
- Sanctie:
 - absolute nietigheid: vertaling zet niet recht voor het verleden
- Bron: decreet
- Boete: 50 – 500 euro (x8)



BRUSSEL HOOFDSTAD, DUITSTALIG GEBIED EN FACILITEITENGEMEENTEN

- Schriftelijke communicatie
- Sanctie:
 - relatieve nietigheid: vertaling zet recht voor het verleden
- Bron: wet

Het taalgebruik in de arbeidsrelatie

Aanpassing Vlaams Taaldecreet

PRINCIPE

Sociale betrekkingen van ondernemingen met een exploitatiezetel in het Nederlandse taalgebied, moeten in het Nederlands



VERSOEPELING

Met behoud van de toepassing van paragraaf 1 (sociale betrekkingen in het Nederlands), kan voor individuele arbeidsovereenkomsten bijkomend een rechtsgeldige versie worden opgemaakt in een van volgende door alle betrokken partijen begrepen talen (...)

Het taalgebruik in de arbeidsrelatie

Bonusplan met aanwezigheidsvoorwaarde in het Engels

BONUSPLAN

Aanwezigheidsvoorwaarde:

Werknemer mag maximaal x% afwezig zijn. Als afwezigheid hoger, verliest werknemer recht op bonus.



Ik heb recht op betaling van mijn bonus.

Die Engelstalige aanwezigheidsvoorwaarde is niet geldig want in de foute taal



Het taalgebruik in de arbeidsrelatie

Bonusplan met aanwezigheidsvoorwaarde in het Engels



Arbeidshof Brussel 2 07 2019

“

❖ Bescherming WN wordt omgebogen naar een verrijkmogelijkheid WN die hij nooit zou hebben kunnen bekomen, wanneer het plan wél volgens het taaldecreet was opgesteld.

❖ Het bonusplan is één geheel

- WN kan niet slechts bepaalde gedeelten in aanmerking nemen;
- tekstdelen die één geheel uitmaken kunnen niet van elkaar geïsoleerd worden

”

7. Verplichtingen van de werkgever

Overzicht

1

Dimona

Strijd tegen zwartwerk

2

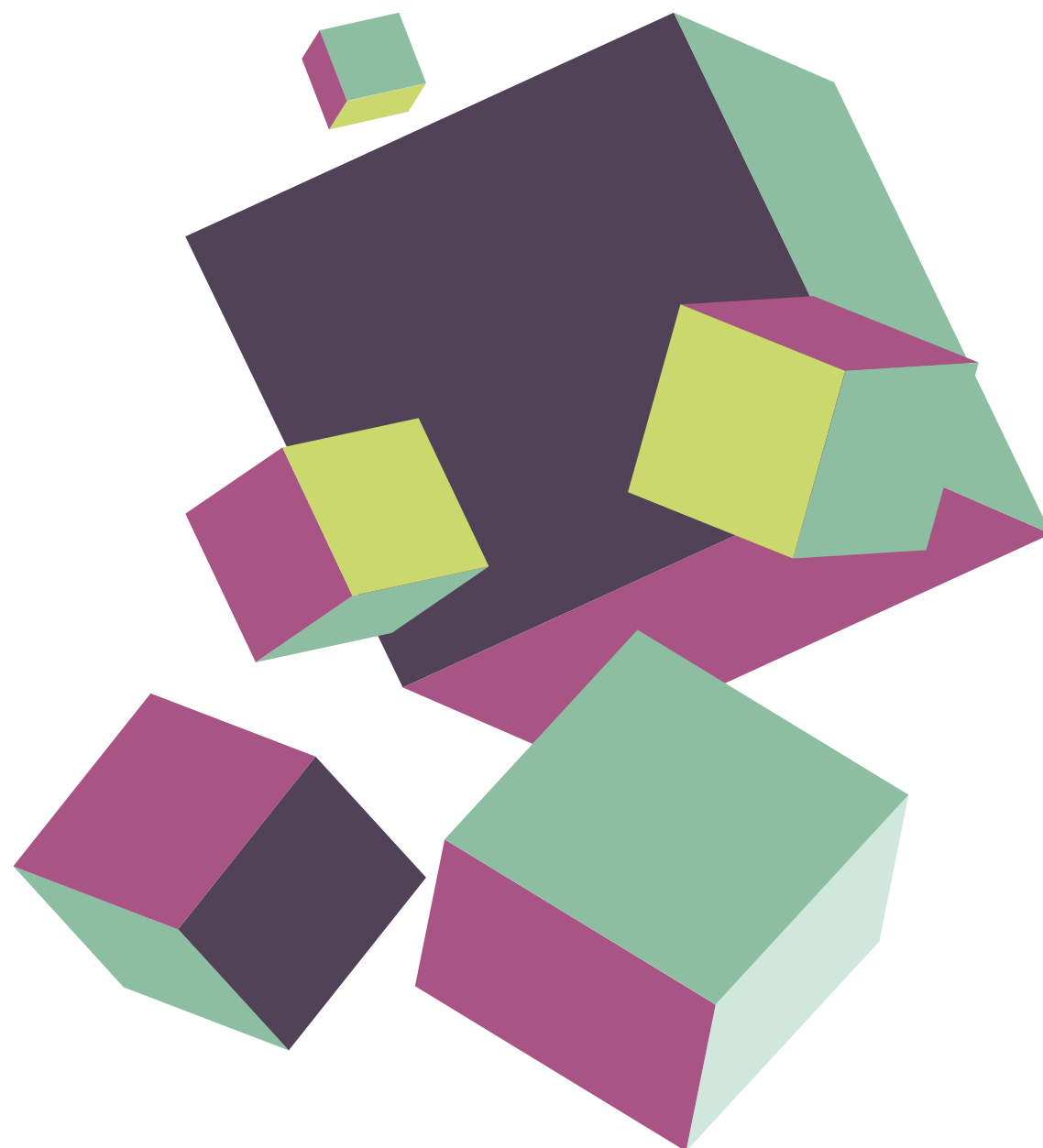
Arbeidsreglement

Zie hoger bronnen van recht

3

Opleiding werknemers

*Sociale balans
Opleidingsverplichting arbeidsdeal
Opleidingsplan
FLA*



GDPR & Privacy

4

Non discriminatie

*Leeftijd – Geslacht – Geloof-
Gezondheid - VT/DT – CDD/CDI*

5

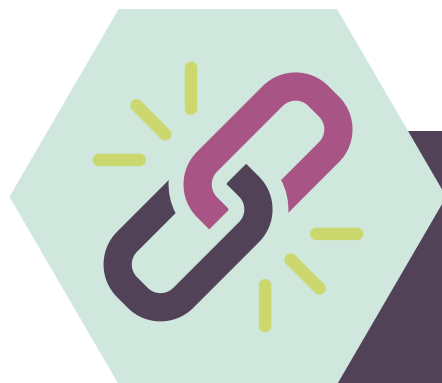
Waken over het welzijn van de WN

- Preventief gezondheidstoezicht*
- Toegang tot de PA-AA*
- Codex Welzijn*

6

Verplichtingen van de werkgever

DIMONA



Déclaration immédiate – Onmiddellijke aangifte

DOEL

- *Afschaffen personeelsregister*
- *Bestrijden van zwartwerk*

BRON



KB 5 11 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels

Verplichtingen van de werkgever

DIMONA

IN

**Vóór aanvang
tewerkstelling**

UIT

**Ten laatste 1^{ste}
werkdag na einde
AOK**

WIJZIGEN ?

- 1) WN start vroeger**
- 2) WN stopt vroeger**
- 3) WN stopt later**

ANNULEREN ?

**Ten laatste dag
voorziene aanvang**

Verplichtingen van de werkgever

DIMONA




Wat als de werknemer later start dan gepland?

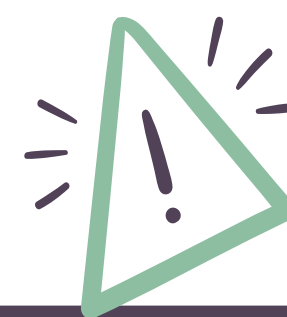
Wat als de werknemer wijzigt van voltijdse naar deeltijdse tewerkstelling?



Verplichtingen van de werkgever

DIMONA

| | |
|-----------------|---|
| NIVEAU 1 | WN (!) die bewust arbeid in ondergeschikt verband verricht zonder aangifte |
| NIVEAU 2 | Uitzendkantoor bij tewerkstelling in horeca die in Dimona geen ondernemingsnummer en PC van gebruiker meedeelt |
| NIVEAU 3 | |
| NIVEAU 4 | <ul style="list-style-type: none">  Dimona IN / UIT te laat  Dimona te laat annuleren  Tuinbouw, landbouw, uitzendsector en gelegenhedswerknemer <ul style="list-style-type: none"> • Niet dagelijks tijdstip begin en einde meedelen • Niet dagelijks wijzigingen van het einde van de prestatie meedelen |



| | GEVANGENISSTRAF | STRAFRECHTELIJKE GELDBOETE (€) | ADMINISTRATIEVE GELDBOETE (€) |
|----------|------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Niveau 1 | | Hetzij 400 - 4.000 | 80 - 800 |
| Niveau 2 | | Hetzij 800 - 8.000 | Hetzij 200 - 2.000 |
| Niveau 3 | | en/of 4.800 - 48.000 | Hetzij 400 - 4.000 |
| Niveau 4 | Hetzij 6 mnd. - 3 jaar | | Hetzij 2.400 - 24.000 |

Verplichtingen van de werkgever

Overzicht

1

Dimona

Strijd tegen zwartwerk

GDPR & Privacy

4

2

Arbeidsreglement

Zie hoger bronnen van recht

Non discriminatie

*Leeftijd – Geslacht – Geloof-
Gezondheid - VT/DT – CDD/CDI*

5

3

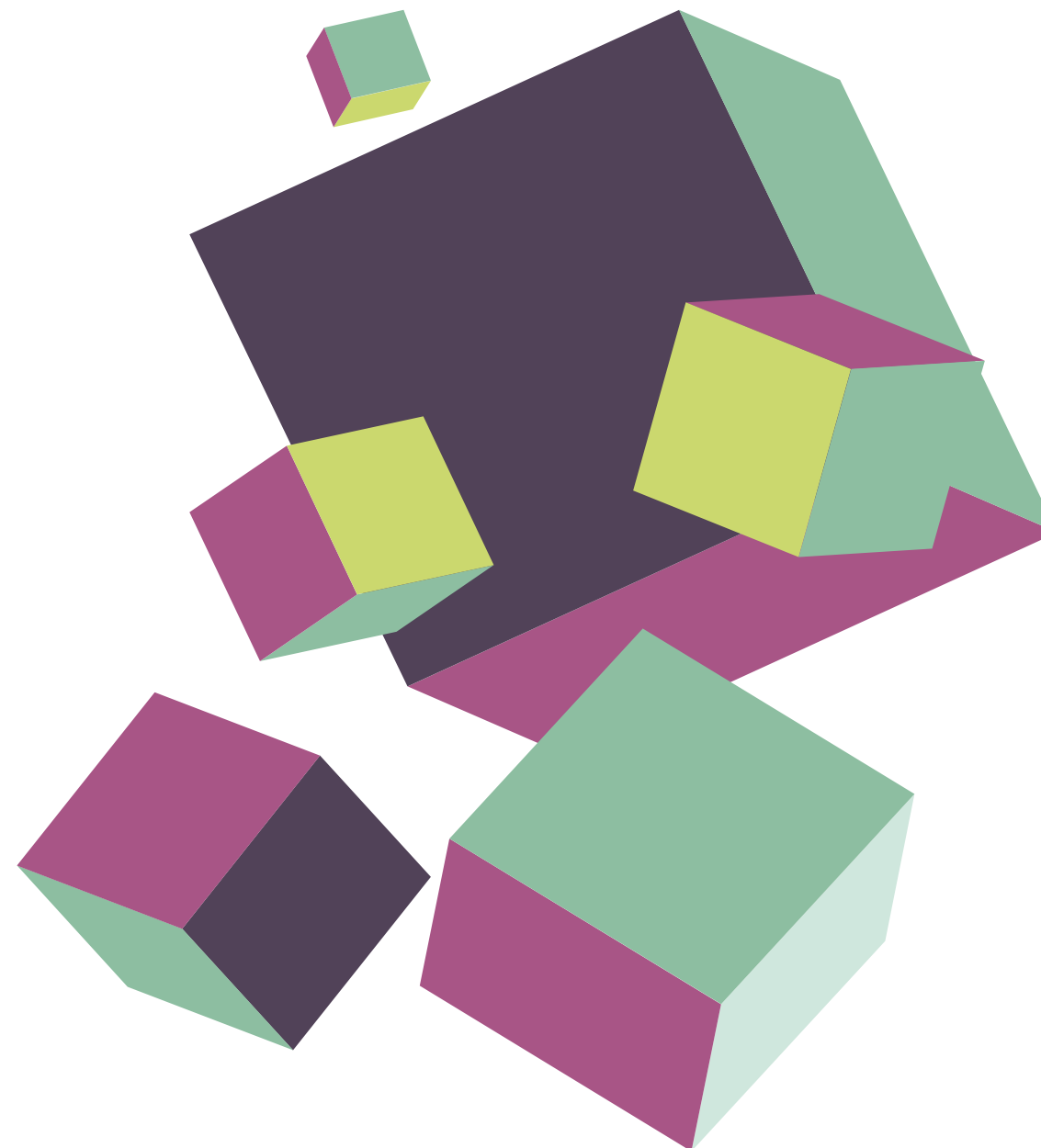
Opleiding werknemers

*Sociale balans
Opleidingsverplichting arbeidsdeal
Opleidingsplan
FLA*

Het welzijn van de WN

-  Preventief gezondheidstoezicht
-  Toegang tot de PA-AA
-  Codex Welzijn

6



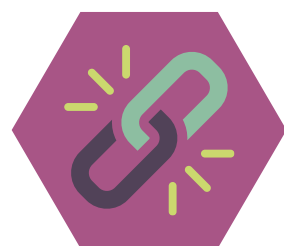
Verplichtingen van de werkgever

Opleidingsinspanningen



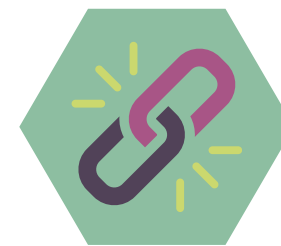
Wet Generatiepact 2005

- 1,9% van de brutoloonmassa
- Beoordeeld op interprofessioneel niveau
- Sancties bij onvoldoende inspanningen



Wet Werkbaar & wendbaar werk 2017

- Gemiddeld 5 dagen vorming per FTE
- Beoordeeld op interprofessioneel niveau
- Groeipad



Wet Arbeidsdeal 2022

- 5 dagen vorming per jaar
- Overdraagbaar over 5 jaar
 - 2024-2028
- Individueel opleidingsrecht

Verplichtingen van de werkgever

Opleidingsverplichting

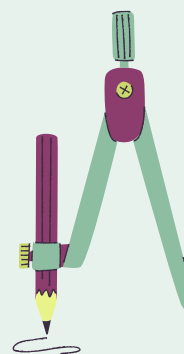


WG > 20 WNs

**Individueel opleidingsrecht
5 D / KJ**

*Pro rata werkregime en onvolledig KJ
CAO sector kan verlagen (min. 2 D)*

**Jaarlijks opleidingsplan
T.I. 31 03**

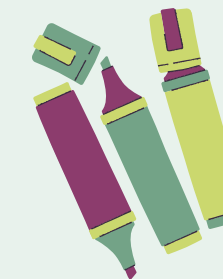


WG < 20 WNs en > 10 WNs

**Individueel opleidingsrecht min. 1 D
/ KJ**

Pro rata werkregime en onvolledig KJ

*Sector kan opleidingsinitiatieven
nemen*



WG < 10 WNs

**Buiten toepassingsgebied van de
wet**

WG kan opleidingsdagen toekennen

*Sector kan opleidingsinitiatieven
nemen*

Verplichtingen van de werkgever

Opleidingsverplichting

WG \geq 20 WNs

5 D / KJ

Doelstelling wordt verwezenlijkt door...

Alg. verb. verklaarde CAO sector

- Ind. opleidingsrecht
- Groeipad
- Kader voor praktische uitvoering
- Opleidingen ((in)formeel / welzijn)

Elke 2 jaar - T.I. 30 09
2023 - 2024 / 2025 - 2026 / ...

**Individuele opleidingsrekening
(op papier / elektronisch)**

- ID WN: naam, voornaam geboortedatum en -plaats, adres en RR-nr.
- Tewerkstellingsregime
- PC
- Opleidingskrediet (# dagen)
- Opleidingen: gevolgd – resterend - over te dragen
- Groeipad

WG informeert WN min. 1x per jaar

WG < 20 WNs en \geq 10 WNs

1 D / KJ

WG bepaalt elk jaar vóór 30 09 het aantal opleidingsdagen waarop een WN dat jaar recht heeft.

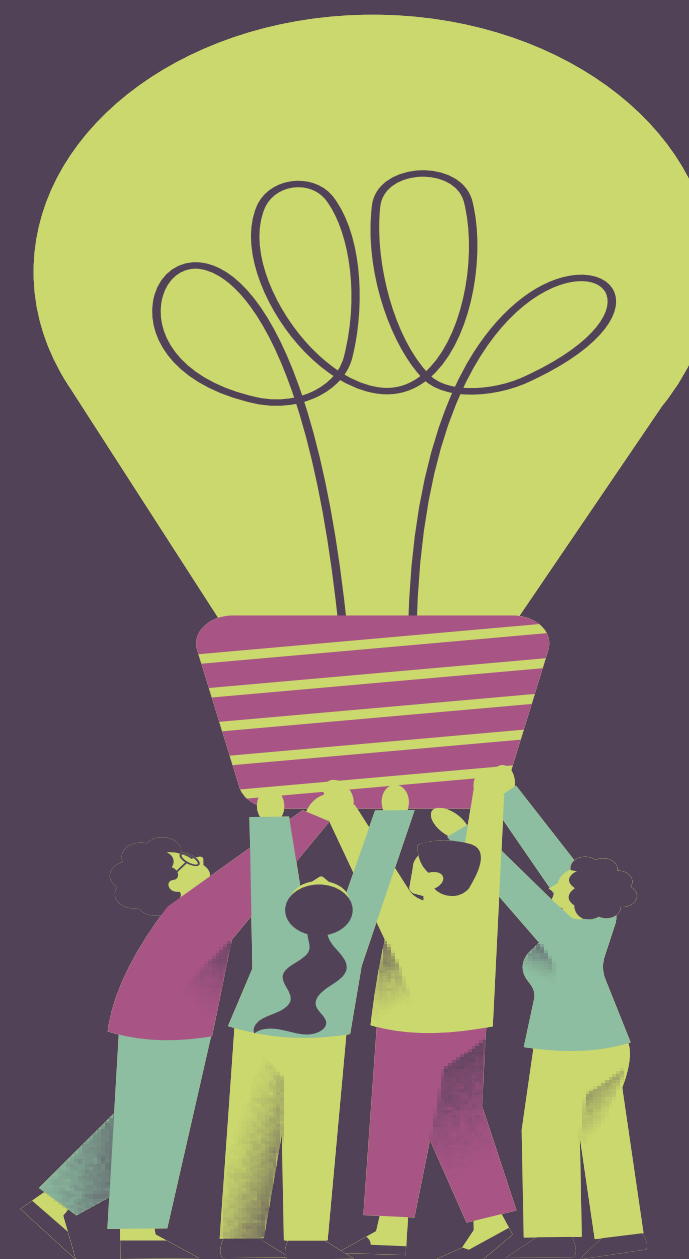
Gemiddeld opleidingsrecht over 5 jaar (2024-2028)

Verplichtingen van de werkgever

Opleidingsverplichting

SCHOLINGSBEDING

Spreek af dat de WN een deel van de kost van de opleiding moet terugbetalen als hij binnen periode na einde opleiding de onderneming verlaat (max. 3 jaar)



Verplichtingen van de werkgever

Opleidingsverplichting



SCHOLINGSBEDING

Individueel - Schriftelijk
Ten laatste bij aanvang opleiding

Bescherming WG

→ Geen uitwerking...

- 🌈 Tijdens de 1^{ste} 6 M
- 🌈 WG ontslaat zonder DR
- 🌈 WN vertrekt o.w.v. DR WG
- 🌈 Herstructurering

Welke WN?

AOK onbepaalde duur
Jaarloon > € 41.969
(01 01 2024)
Tenzij opleiding
knelpuntberoep

Welke opleidingen?

Tenminste 80 u
OF
Kost ≥ * GGMMI
(€ 4.059,76 sinds 1 04 2024)

WN verwerft nieuwe
professionele competenties,
ook bruikbaar elders

Geen wettelijke of
reglementair verplichte
opleiding (tenzij opleiding
knelpuntberoep)

Sectorale uitsluitingen

Verplichtingen van de werkgever

Opleidingsverplichting

INHOUD SCHOLINGSBEDING

Omschrijving van de opleiding

Plaats opleiding

Duur opleiding

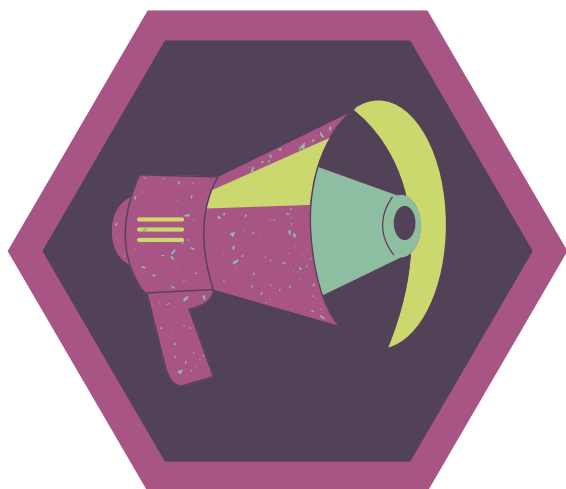
**Kostprijs
opleiding
(Excl.
verplaatsings-
kosten &
verblijfskosten**

**Begindatum en
geldingsduur
beding
(max. 3 jaar)**

**Degressieve
terugbetaling
opleiding
80% - 50% - 20%
- Max. 30%
jaarloon**

Verplichtingen van de werkgever

Verplichte opleidingen noodzakelijk voor het werk



MEERDERE BANEN

WN mag werken voor meerdere WGs

- Geen verbod
- Geen nadelige behandeling

Wettelijke toelating

- Niet concurrentie
- Belangenconflict
- Loyauteitsplicht
- ...



VERPLICHTE OPLEIDINGEN NOODZ. VOOR HET WERK

- Kosteloos
- Binnen arbeidstijd (tenzij onmogelijk)
- Geldt als arbeidstijd
- Geen scholingsbeding



OVERGANG NAAR ANDERE VORM VAN WERK

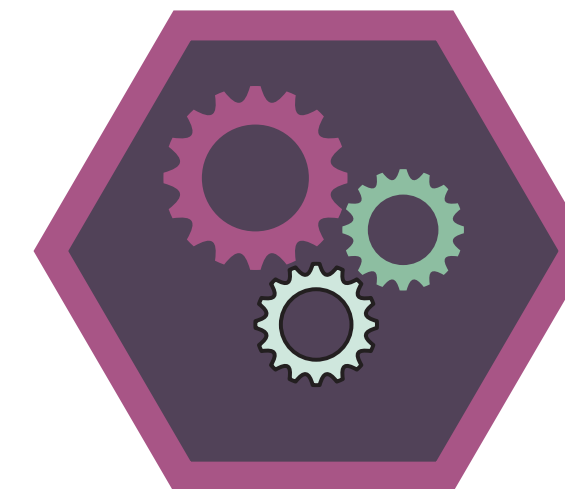
WN kan vragen naar werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (CDI, VT, meer uren,...)

- 6 M anciënniteit
- 1x per periode van 12 M
- WG antwoord binnen 1 M schriftelijk op verzoek



MAXIMALE DUUR PROEFTIJD

Geen opeenvolgende proefperiodes



DEELTIJDSE WN VARIABEL ROOSTER

WN heeft recht op min. voorspelbaarheid

- 7 Wd op voorhand kennis werkrooster
 - WN mag prestaties weigeren als buiten bekendgemaakt rooster of buiten tijdvak AR
- Laattijdige bekendmaking wijziging: WG moet betalen alsof gepresteerd

Verplichtingen van de werkgever

Overzicht

1

Dimona

Strijd tegen zwartwerk

GDPR & Privacy

4

2

Arbeidsreglement

Zie hoger bronnen van recht

Non discriminatie

*Leeftijd – Geslacht – Geloof-
Gezondheid - VT/DT – CDD/CDI*

5

3

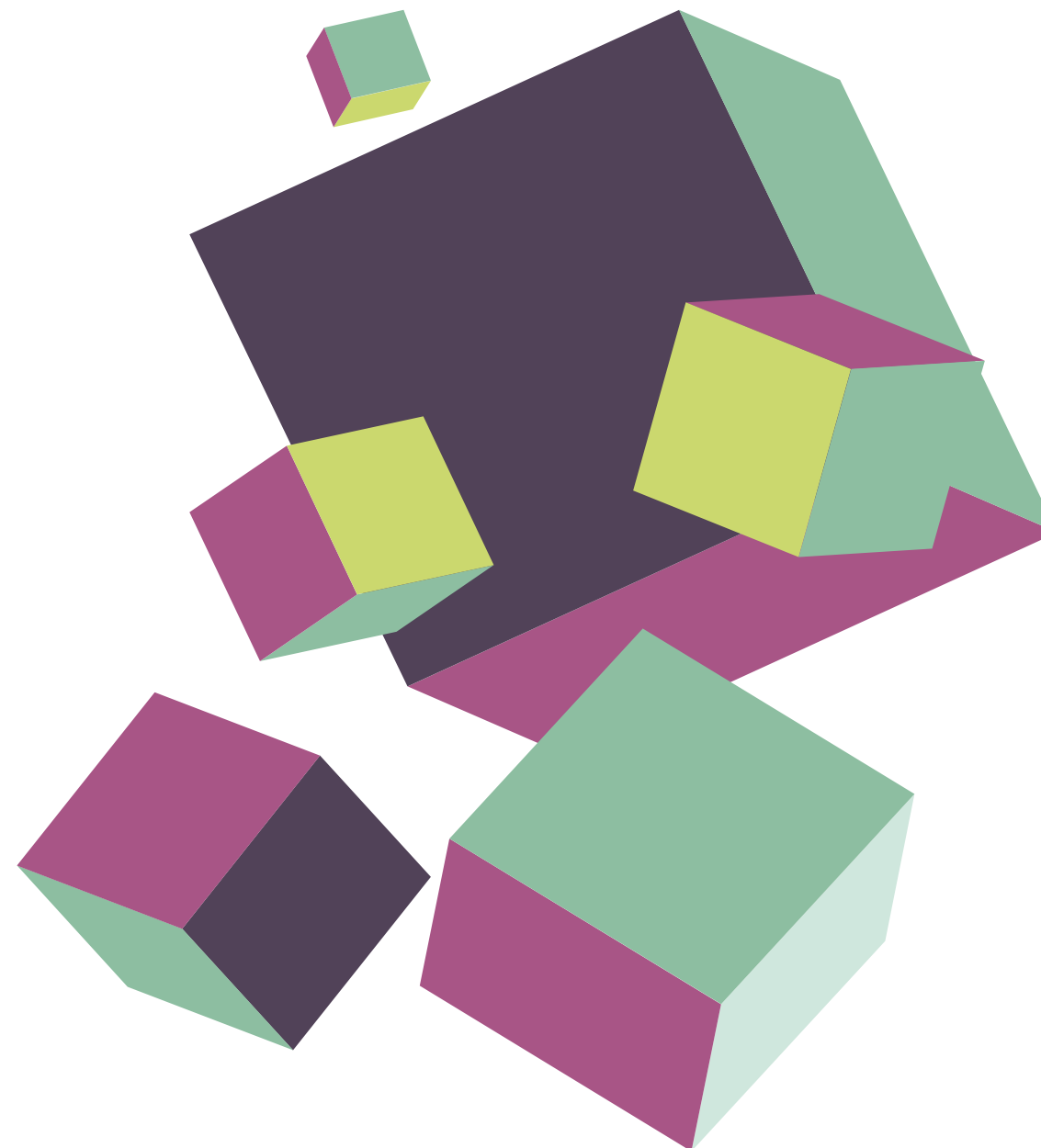
Opleiding werknemers

*Sociale balans
Opleidingsverplichting arbeidsdeal
Opleidingsplan
FLA*

Het welzijn van de WN

-  Preventief gezondheidstoezicht
-  Toegang tot de PA-AA
-  Codex Welzijn

6



Verplichtingen van de werkgever

GDPR

Harmonisatie vanuit Europa

Lidstaten kunnen wel nog eigen accenten leggen

Meer rechten voor de burger

Recht op inzage, correctie, vergetelheid,...

Bewustwording: "privacy reflex"



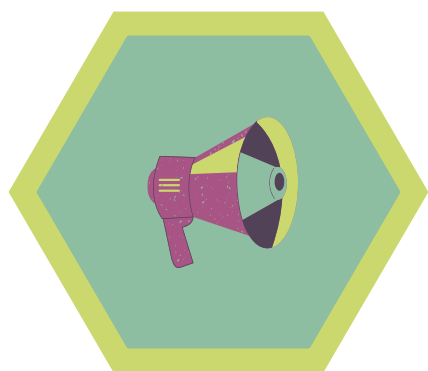
Verplichtingen van de werkgever

GDPR



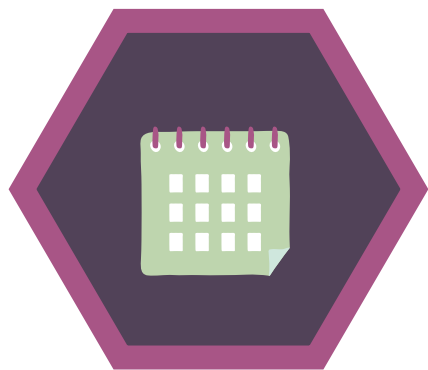
VERANTWOORDING (accountability)

Verplichting aan te tonen dat men de principes van de GDPR respecteert



TRANSPARANTIE (transparency)

Verplichting om de betrokkenen te informeren

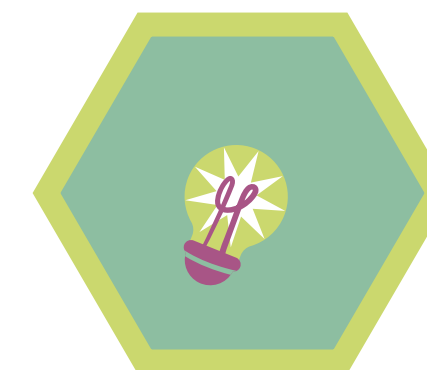


DATAMINIMALISATIE

Strikt noodzakelijk
Beperkte bewaring

DOELBINDING

De verwerker moet duidelijk aangeven waarvoor de gegevens worden gebruikt



BEVEILIGINGSMAATREGELEN

De beheerder moet duidelijk aangeven hoe de gegevens worden beveiligd.
/!\ Data breach: binnen de 72 uur melden bij de Privacycommissie



VERWERKERSOVEREENKOMST

Verwerkers krijgen een grotere verantwoordelijkheid en meer verplichtingen



Verplichtingen van de werkgever

GDPR



Mag ik de werknemer vragen naar zijn strafregister?

Hoelang mogen we de personeelsdossiers bewaren?

Kan ik het dragen van een personeelsbadge verplichten?

Verplichtingen van de werkgever

GDPR



Gegevensbeschermingsautoriteit

Privacy en GDPR

🏠 > [Thema's](#) > [Privacy op de werkplek](#) > [Aanwerving van kandidaten](#)



Verplichtingen van de werkgever

Overzicht

1

Dimona

Strijd tegen zwartwerk

GDPR & Privacy

4

2

Arbeidsreglement

Zie hoger bronnen van recht

Non discriminatie

*Leeftijd – Geslacht – Geloof-
Gezondheid - VT/DT – CDD/CDI*

5

3

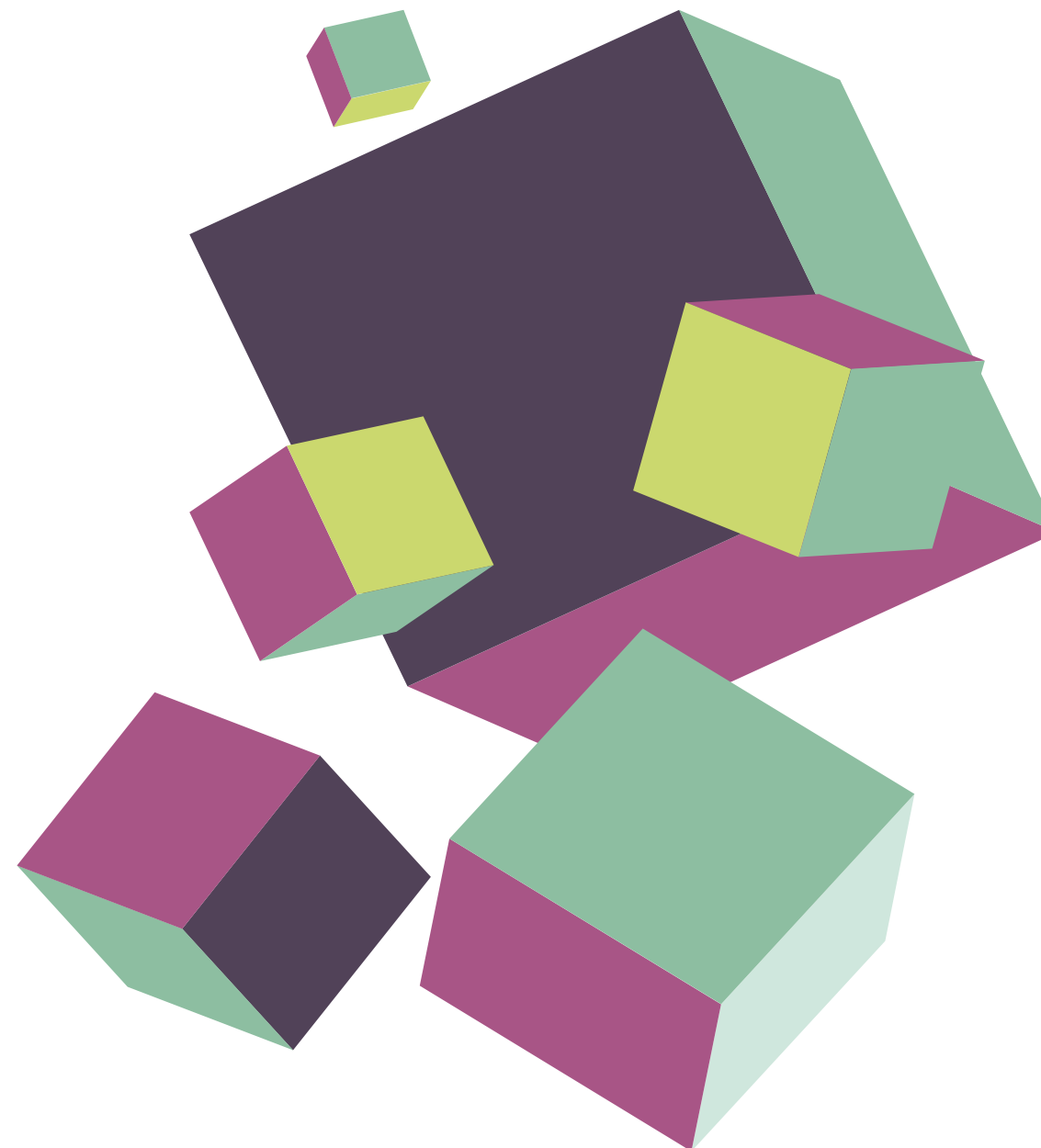
Opleiding werknemers

*Sociale balans
Opleidingsverplichting arbeidsdeal
Opleidingsplan
FLA*

Het welzijn van de WN

-  Preventief gezondheidstoezicht
-  Toegang tot de PA-AA
-  Codex Welzijn

6



Verplichtingen van de werkgever

Discriminatieverbod



Mag ik het dragen van een hoofddoek verbieden?

Mag ik een zieke WN ontslaan?

Moeten mannen en vrouwen echt evenveel verdienen?

Verplichtingen van de werkgever

Discriminatieverbod



1° Toegang tot arbeid
2° Arbeidsvoorwaarden en beloning
3° Beëindiging van de arbeidsbetrekking

Leeftijd

Seksuele
geaardheid

Fysieke of
genetische
eigenschap

Burgerlijke staat

Geloof of
levensbeschouwing

Geboorte

Vermogen

Syndicale
overtuiging

Politieke
overtuiging

Sociale afkomst

Gezondheids-
toestand

Taal

Handicap

Verplichtingen van de werkgever

Discriminatieverbod

Rechtvaardiging van een onderscheid?

Direct onderscheid o.g.v. 1 van de 13 criteria kan enkel gerechtvaardigd zijn door een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste

Andere onderscheiden ((in)direct) kunnen gerechtvaardigd zijn o.g.v. een legitiem doel mits de middelen passend en noodzakelijk zijn

Het niet nemen van passende maatregelen voor mensen met een handicap is discriminatie tenzij onredelijke belasting

Maatregelen van positieve actie

Maatregelen opgelegd door of krachtens de wet

Verplichtingen van de werkgever

Discriminatieverbod

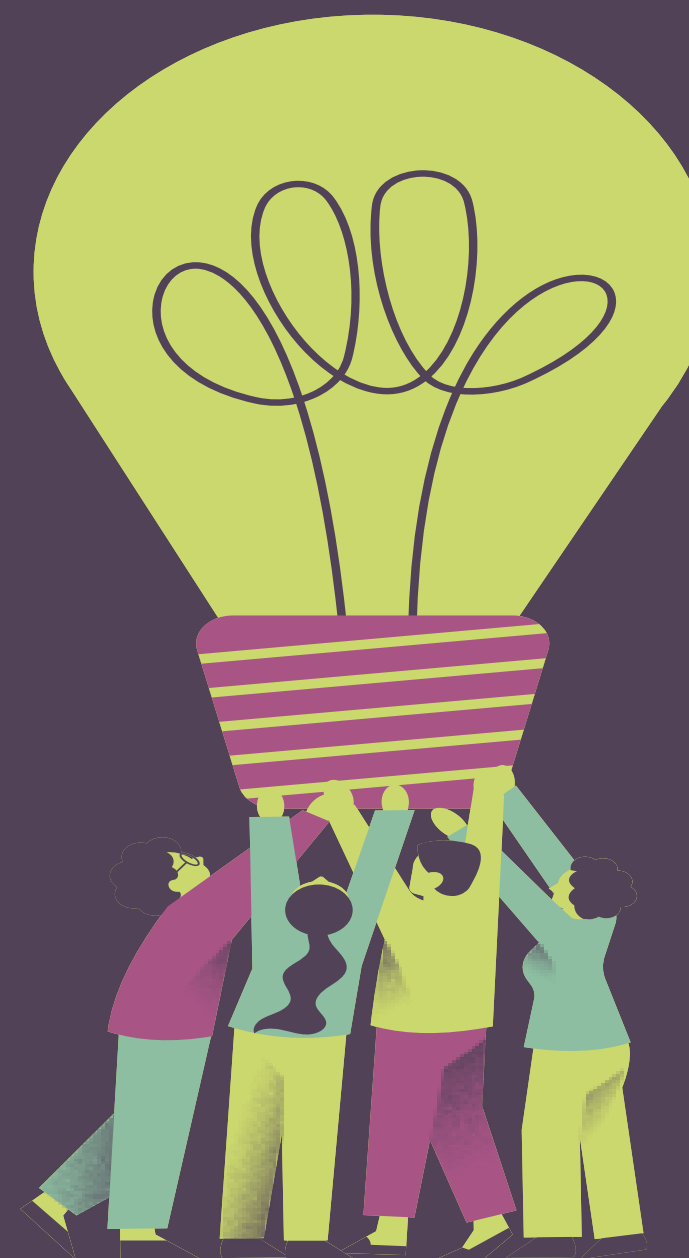


UNIA

Discriminatie

Mag je als werkgever het dragen van een hoofddoek verbieden?

 > [Actiedomeinen](#) > Werk



Verplichtingen van de werkgever

Bestrijding loonkloof

Instituut voor gelijke kansen
van mannen en vrouwen



Verplichtingen van de werkgever

Discriminatieverbod

Let op voor de mystery shoppers van de sociale inspectie

Inspectie toezicht sociale wetten FOD WASO kan zich laten bijstaan door externen die zich voordoen als (potentiële) klant of (potentiële) WN

Objectieve
aanwijzingen
of
klacht/melding
of
Datamining &
datamatching

Immunititeit
Inspecteur

Toestemming
arbeidsauditeur
/ procureur

Gelet op
proportionaliteit
is er geen
alternatief

Provocatie-
verbod

Verplichtingen van de werkgever

Overzicht

1

Dimona

Strijd tegen zwartwerk

GDPR & Privacy

4

2

Arbeidsreglement

Zie hoger bronnen van recht

Non discriminatie

*Leeftijd – Geslacht – Geloof-
Gezondheid - VT/DT – CDD/CDI*

5

3

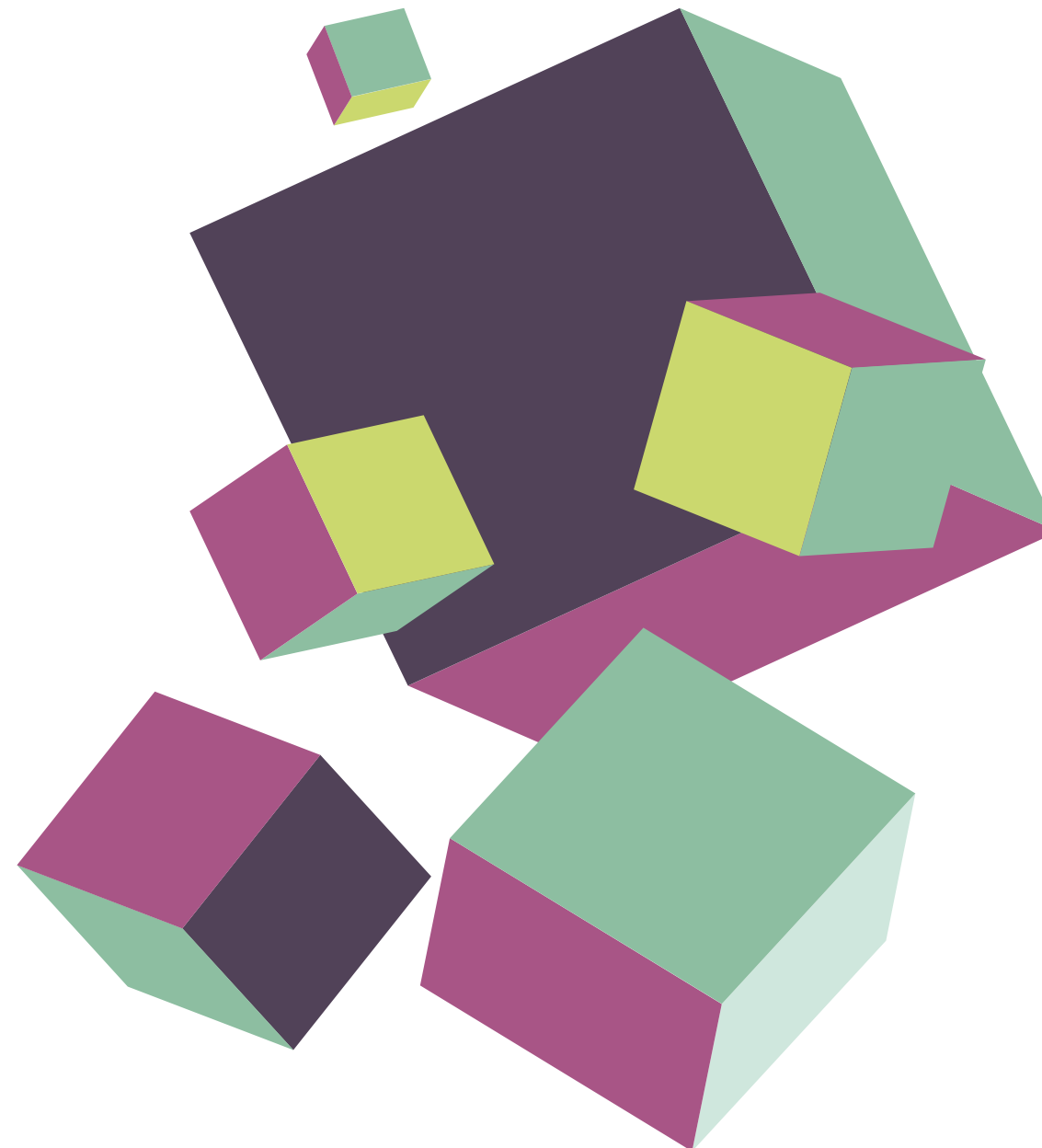
Opleiding werknemers

*Sociale balans
Opleidingsverplichting arbeidsdeal
Opleidingsplan
FLA*

Het welzijn van de WN

-  Preventief gezondheidstoezicht
-  Toegang tot de PA-AA
-  Codex Welzijn

6



8. Een modern HR-beleid

Waar leg je je prioriteiten?



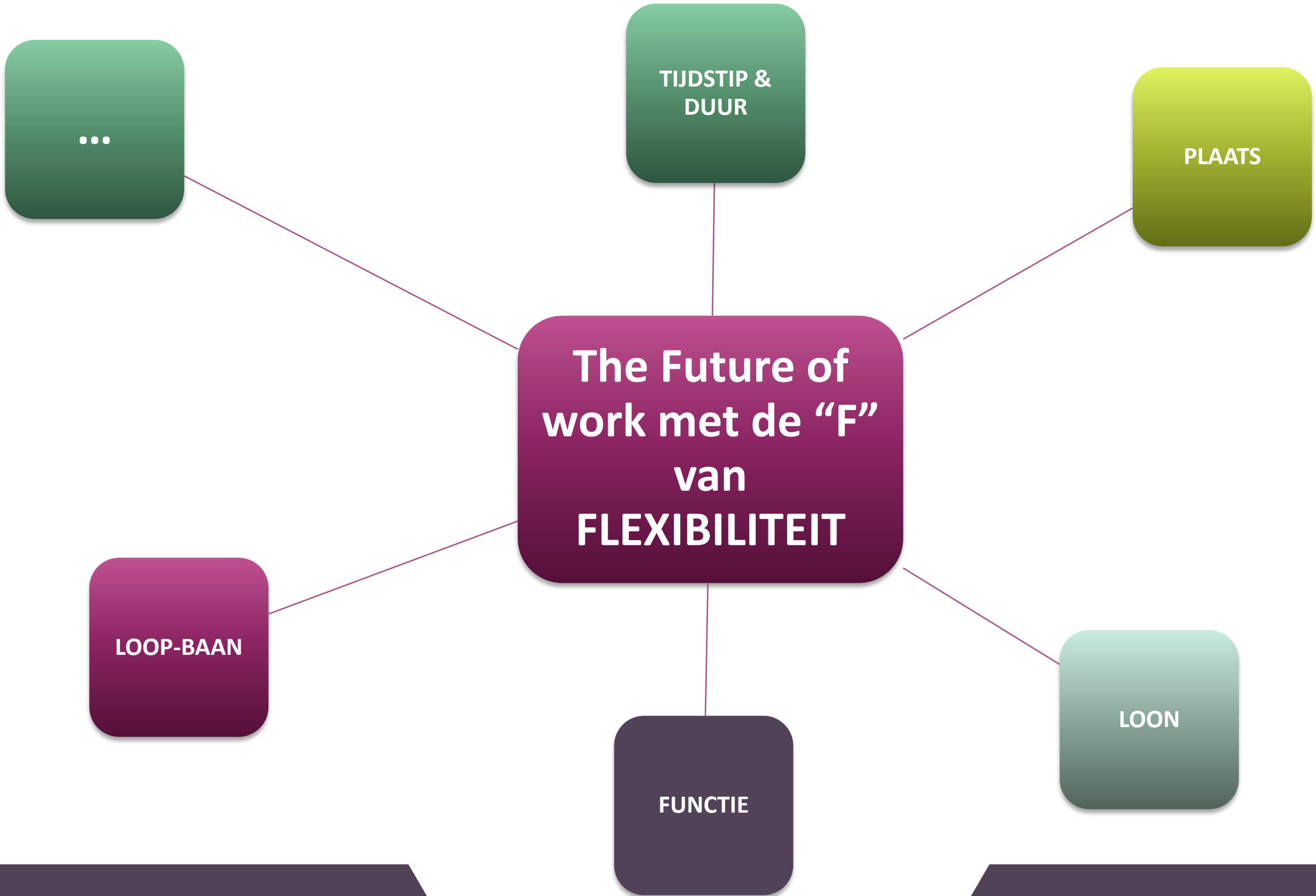
- Kosten onder controle
- Productiviteit ↑ - Verzuim ↓
- Beter sociaal klimaat
- Aantrekkelijke werkgever kan de nodige arbeidskrachten aantrekken & houden (retentie) (war for talent)

- HR heeft tijd & ruimte om bij te dragen tot strategische beslissingen
- Wederzijds begrip & vertrouwen
- Levenslang leren
- Modern HR-beleid

- Tevreden medewerkers
- Afspraken waar nodig contractueel vastgelegd
- Duidelijke & correcte (spel)regels
- Gemotiveerde medewerkers die zichzelf maximaal kunnen ontplooiën

Een modern HR-beleid

Flexicurity

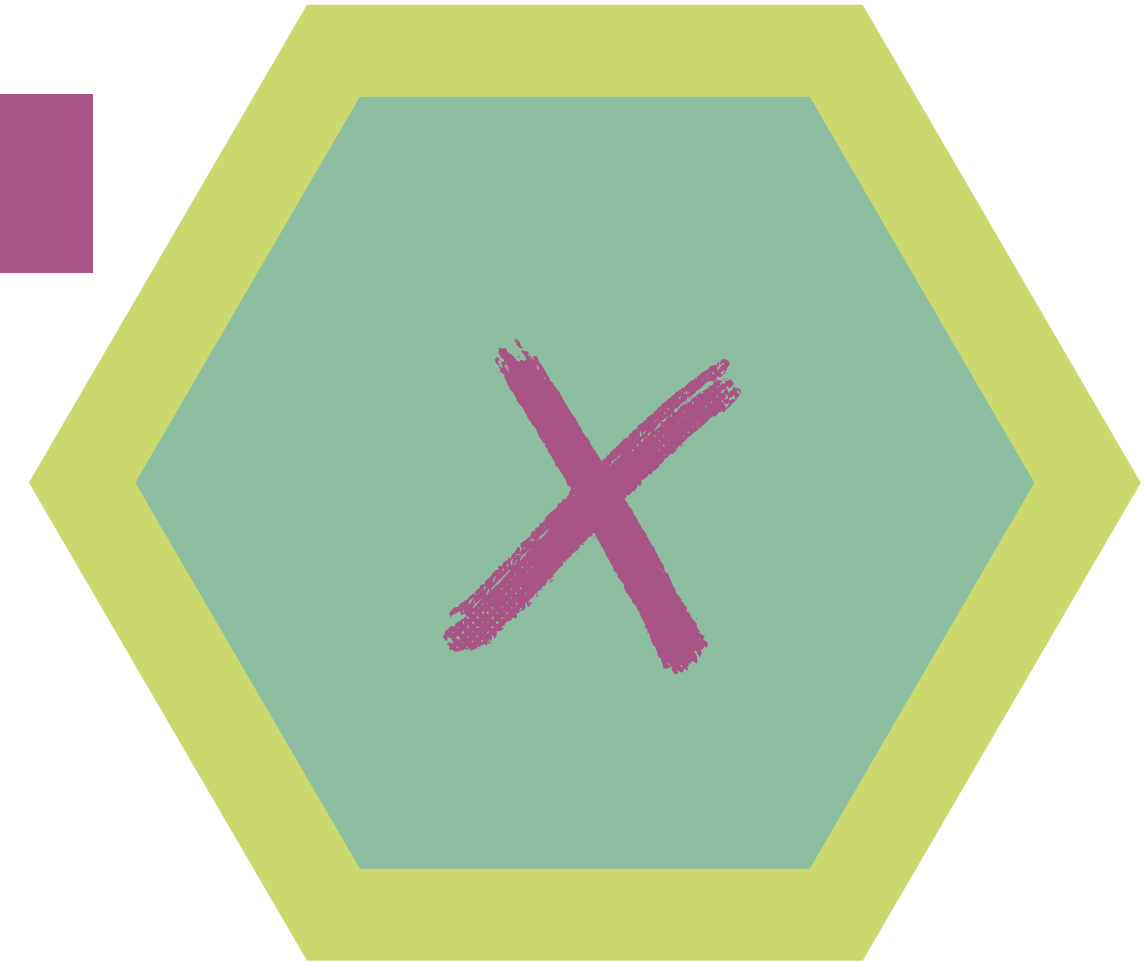




**STRIKTE WETGEVING M.O.O.
BESCHERMING WN**

*Tewerkstellingsplaats
Arbeidsduur
Verloning
Functies*

FLEXICURITY



UITDAGING

*Hoe maken we dit flexibeler met voldoende
bescherming voor de WN?
“FLEXICURITY”*

Een modern HR-beleid

Actuele tendensen vanuit de wetgeving



Werkbaar & wendbaar werk

2017



Jobsdeal

2019

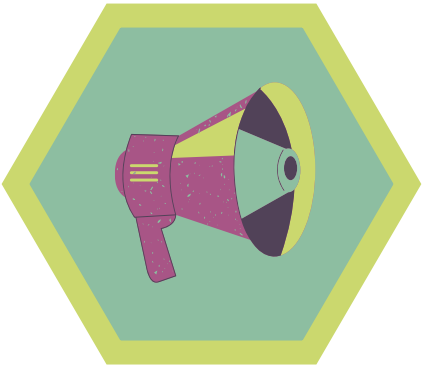


Arbeidsdeal

2022

**Transparante & voorspelbare
arbeidsvoorwaarden**

2022



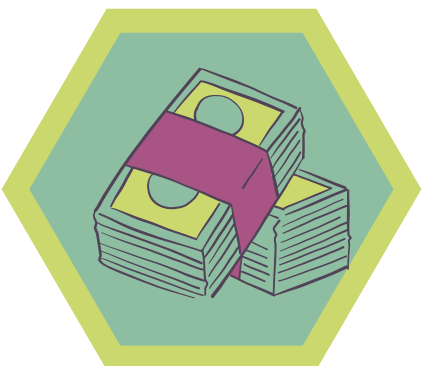
Gelijke verdeling zorgtaken

2022



**Gelijke beloning mannen en
vrouwen**

2026

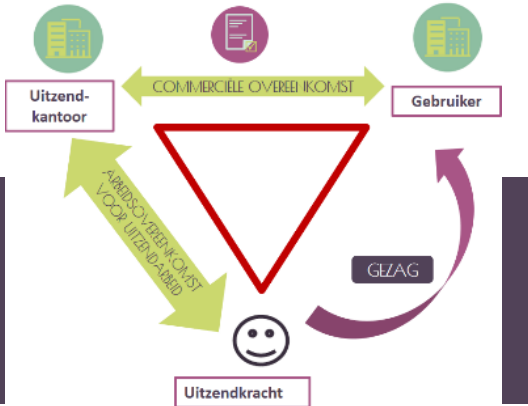


Een modern HR-beleid

Wet werkbaar en wendbaar werk 5 03 2017



“FLEXICURITY”



EMPLOYABILITY

- #### Arbeidsduur
- Verhoging interne overuren grens
 - 100 vrijwillige overuren
 - Kleine flexibiliteit
 - Glijtijden
 - Deeltijdse arbeid
 - Nachtarbeid e-commerce
 - Plus-minus conto*

- #### Werk-Privé
- Occasioneel telewerk
 - Tijdskrediet en palliatief verlof
 - Loopbaansparen*
 - Schenken conventioneel verlof*
-

- #### Contract
- Werkgeversgroepering
 - AOK uitzendarbeid onbepaalde duur*

- Opleidingsinspanningen
-

* Te activeren maatregelen

Een modern HR-beleid

Wet betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal

**“Jobsdeal”
Wet 7 04 2019**



**Startbanen
versoepeld**

**Starterslonen
jongeren**

**Outplacement
medische
overmacht**

**Vrijstelling
prestaties tijdens
opzeggingstermijn**

**Scholingsbeding
knelpuntberoepen**

**Uitkering ziekte na
pensioenleeftijd: 6
maanden**

**Inzetbaarheid-
bevorderende
maatregelen**

Een modern HR-beleid

Wet houdende diverse arbeidsbepalingen

**“Arbeidsdeal”
Wet 3 10 2022**



**Uurroosters
deeltijdse
werknemers**

**Aanpassing voltijdse
arbeidstijd**

**Bescherming
platformwerkers**

**Transitietraject
tijdens
opzeggingstermijn**

**Nachtarbeid in e-
commerce**

**Recht op
deconnectie**

**Onderneming
≥ 20 WNs**

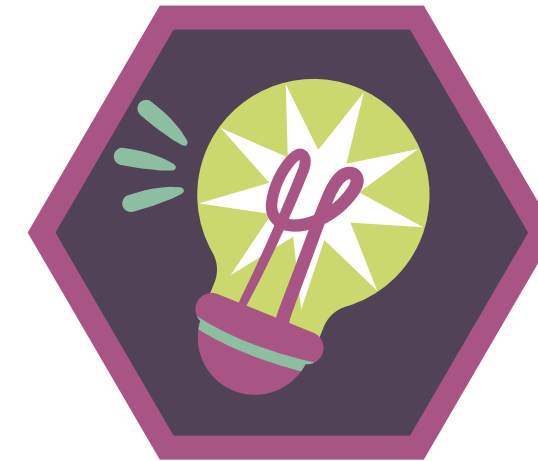
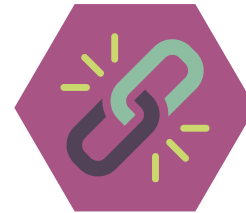
**Opleidingsplan en
individueel
opleidingsrecht**

Een modern HR-beleid

Wet transparante & voorspelbare arbeidsvoorwaarden



INDIVIDUEEL



COLLECTIEF

- ❖ **Wat?** WG moet WN schriftelijk informeren en dit kunnen bewijzen
- ❖ **Hoe?** In de AOK of een afzonderlijk document.
 - ❖ Vaak is verwijzing naar AR of wetgeving mogelijk
- ❖ **Timing?** Ten laatste bij aanvang arbeidsrelatie of van kracht worden wijziging.
- ❖ **Welke WNs?** Arbeidsrelaties vanaf 10 11 2022 of bestaande arbeidsrelaties als WN erom vraagt (termijn 1 maand)

M.o.o. administratieve eenvoud is voorzien dat bepaalde info via het **arbeidsreglement** wordt bezorgd

Een modern HR-beleid

Wet transparante & voorspelbare arbeidsvoorwaarden

INDIVIDUEEL

**Plaats
tewerkstelling /
vrije keuze WN.**

**Reizen tussen
verschillende
werkplaatsen**

Functie

Titel/rang/hoedanig
heid/categorie
m.o.o. bepalen loon
& arbeids-
voorwaarden

Loon

Aanvangsbedrag +
overige
bestanddelen &
extralegale
voordelen

Loon

Wijze en frequentie
betaling

**Aanvangsdatum
arbeidsrelatie**

**Einddatum/verwach
te duur**

Proef: duur + regels

**Identiteit van de
partijen**

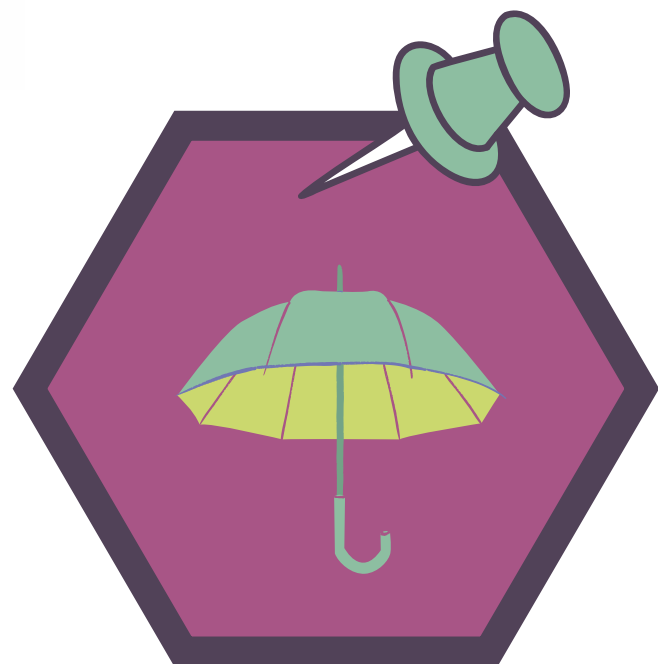
**Vast uurrooster: *aanvang +
einde werkdag +rusttijden +
onderbreking***
*Regels overuren & meeruren,
loon & overloon*

Variabel uurrooster
*Regels overuren & meeruren,
loon & overloon*
Algemeen kader
*Bekendmaking variabel
rooster*

WN > 4 weken in buitenland
*Welk land, duur, munt, cash,
VIN, terugkeer*
Detachering
*Loon ontvangstland
+toeslagen + link website*

Een modern HR-beleid

Wet transparante & voorspelbare arbeidsvoorwaarden COLLECTIEF



Sociale zekerheidsinstelling

Wijzigen arbeidsreglement **met**
procedure



Recht op opleiding

Wijzigen arbeidsreglement **met**
procedure

Als geregeld in cao, volstaat
verwijzing.



Regels ontslag

Wijzigen arbeidsreglement **zonder**
procedure



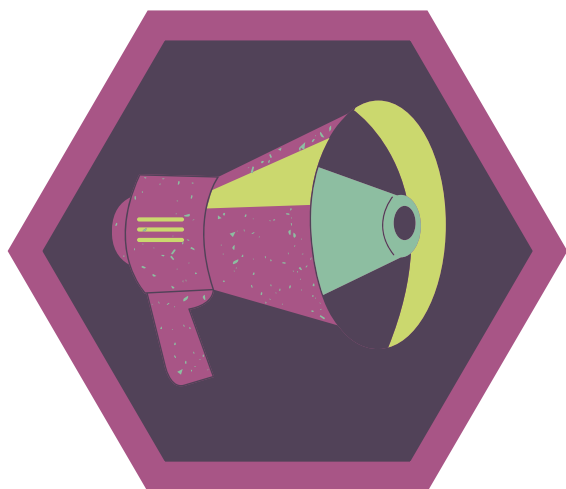
Cao's onderneming + PC

Wijzigen arbeidsreglement **zonder**
procedure

Een modern HR-beleid

Wet transparante & voorspelbare arbeidsvoorwaarden

GARANTIES M.B.T. DE ARBEIDSVOORWAARDEN



MEERDERE BANEN

WN mag werken voor meerdere WGs

- Geen verbod
- Geen nadelige behandeling

Wettelijke toelating

- Niet concurrentie
- Belangenconflict
- Loyauteitsplicht
- ...



VERPLICHTE OPLEIDINGEN NOODZ. VOOR HET WERK

- Kosteloos
- Binnen arbeidstijd (tenzij onmogelijk)
- Geldt als arbeidstijd
- Geen scholingsbeding



OVERGANG NAAR ANDERE VORM VAN WERK

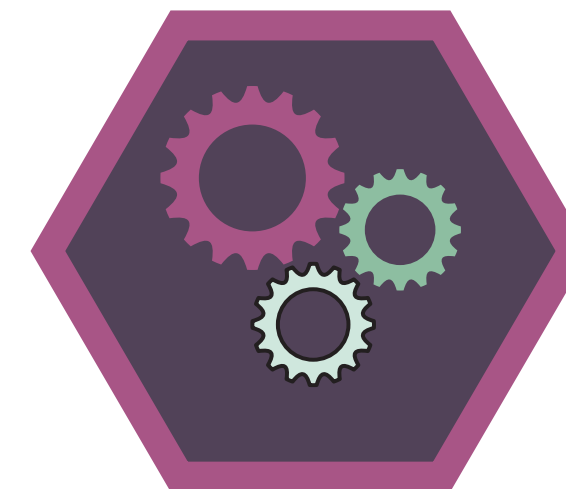
WN kan vragen naar werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden (CDI, VT, meer uren,...)

- 6 M anciënniteit
- 1x per periode van 12 M
- WG antwoord binnen 1 M schriftelijk op verzoek



MAXIMALE DUUR PROEFTIJD

Geen opeenvolgende proefperiodes



DEELTIJDSE WN VARIABEL ROOSTER

WN heeft recht op min. voorspelbaarheid

- 7 Wd op voorhand kennis werkrooster
- WN mag prestaties weigeren als buiten bekendgemaakt rooster of buiten tijdvak AR
- Laattijdige bekendmaking wijziging: WG moet betalen alsof gepresteerd

Een modern HR-beleid

Gelijke verdeling zorgtaken

Wet 7 10 2022 tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven



10 11 2022

5 d zorgverlof

Ontslag tijdens DT werken i.k.v. TK:
VT loon
Tenzij TK onbepaalde duur

Verlof om dwingende reden:
geen pro rata DT

Ouderschapsverlof:
anciënniteit UK telt mee

WN kan flexibele werkregeling aanvragen m.o.o. zorgtaken

Ontslagbescherming moeder, vader, meemoeder, adoptieouders:

- Ontslag + voorbereiding + beslissing (sanctie: 6 M)
- Niet hernieuwen CDD (sanctie: 3 M)

1) Wat is een arbeidsovereenkomst?

2) Wat is **g**een arbeidsovereenkomst?

3) Soorten AOK – profiel WN

4) Soorten AOK – Plaats tewerkstelling

5) Soorten AOK – Duur AOK

6) Soorten AOK – Omvang prestaties

7) Inhoud van de arbeidsovereenkomst



2. De arbeidsovereenkomst

Overzicht

1. Wat is een arbeidsovereenkomst?

De 4 constitutieve bestanddelen

| | |
|--|-------|
| Arbeid | Loon |
| Overeenkomst <i>Vrij van wilsgebreken (dwaling, geweld, bedrog)</i> | Gezag |

2. Wat is geen arbeidsovereenkomst?

Vermijd herkwalificatie

Welke andere samenwerkingsvormen dan o.b.v. een AOK ken je?

- Freelancers (zelfstandige)
- Consultants (WN van een andere WG) → "Terbeschikkingstelling"
- Litizzendarbeid

3. Soorten arbeidsovereenkomst

Profiel werknemer

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR AOK | OMVANG PRESTATIES |
|-------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Volgtijd - deeltijd |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelacontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

4. Soorten arbeidsovereenkomst

Plaats tewerkstelling

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR | OMVANG PRESTATIES |
|-------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Volgtijd - deeltijd |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelacontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

5. Soorten arbeidsovereenkomst

Duur arbeidsovereenkomst

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR AOK | OMVANG PRESTATIES |
|-------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Volgtijd - deeltijd |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelacontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

6. Soorten arbeidsovereenkomst

Omvang prestaties

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR AOK | OMVANG PRESTATIES |
|-------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Volgtijd - deeltijd |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelacontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

7. Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Contractuele vrijheid ... met beperkingen

- Afspraken over
 - Loon
 - Functie
 - Plaats tewerkstelling
 - Werkregeling
 - Volgtijd: verwijzen naar uurrooster in arbeidsreglement
 - Deeltijd
 - Vast: DT rooster verplicht in AOK
 - Variabel: verwijzing naar algemeen tijdschema in het arbeidsreglement
- Contractuele afspraken kunnen evolueren tijdens de tewerkstelling
 - Niet elke wijziging moet geformaliseerd worden
- Vermijd belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel
 - Impliciet ontslag = contractbreuk

1. Wat is een arbeidsovereenkomst?

De 4 constitutieve bestanddelen

Arbeid

Loon

Overeenkomst
Vrij van wilsgebreken (dwaling, geweld, bedrog)

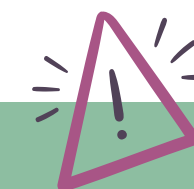
Gezag



Wat is een arbeidsovereenkomst?

De 4 constitutieve bestanddelen

AOK kan mondeling of schriftelijk



GESCHREVEN AOK VERPLICHT

- Beperking van de duur
(bepaalde duur, bepaald werk, vervangingsOVK)
- Deeltijdse AOK
- Studentenovereenkomst

Zodra de 4 constitutieve elementen aanwezig zijn,
ontstaat een AOK van onbepaalde duur

Wat is een arbeidsovereenkomst?

De werkelijkheid primeert

Zodra de 4 constitutieve bestanddelen aanwezig zijn, is er sprake van een AOK

Dit kan ook...

MONDELING

Zonder geschreven AOK ontstaat er toch een AOK als de 4 constitutieve elementen aanwezig zijn



Let op met 'proefdraaien'

NA HERKWALIFICATIE

Als de uitvoering van de overeenkomst niet strookt met de gekozen kwalificatie, kan de rechter herkwalificeren naar AOK



Schijnzelfstandigheid

Wat is een arbeidsovereenkomst?

Situering binnen de hiërarchie van rechtsbronnen

EUROPA

- 01 (Grond)wet – Decreet - Besluit
- 02 Nationale cao
- 03 Sector cao
- 04 Ondernemingscao
- 05 Geschreven arbeidsovereenkomst
- 06 Arbeidsreglement
- 07 Mondelinge arbeidsovereenkomst
- 08 Gebruik



Wat is een arbeidsovereenkomst?

Situering binnen de hiërarchie van rechtsbronnen



De lagere bron moet de hogere respecteren

Geen algemeen recht tot afwijken in het voordeel van de WN



De lagere bron mag toch afwijken van de hogere ...

- Minimumnorm
Vb: GGMMI
- Maximumnorm
Vb: wekelijkse arbeidsduur



Art. 6 AOW beding is nietig als het...

- De rechten van de WN inkort
- De verplichtingen van de WN verzwakt

*Vb: budgetoverschrijding wagen
Vb: verplichtingen bij ziekte in arbeidsreglement*

2. Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Vermijd herkwalificatie



Welke andere samenwerkingsvormen dan o.b.v. een AOK ken je?

- ◆ Freelancers (zelfstandige)
- ◆ Consultants (WN van een andere WG) → “Terbeschikkingstelling”
- ◆ Uitzendarbeid

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

“Zelfstandige dienstverlening”

RISICO OP HERKWALIFICATIE ?

- ✓ *Zorg voor een goede overeenkomst: de gekozen kwalificatie*
- ✓ *Vermijd elementen die wijzen op uitoefening van **GEZAG***
 - ✓ Vrije organisatie van de arbeidstijd
 - ✓ Vrije organisatie van het werk
 - ✓ Mogelijkheid van hiërarchische controle en blootstelling aan interne sancties
- ✓ *Let op weerlegbaar vermoeden AOK*
- ✓ *Let op specifieke criteria voor bepaalde sectoren*
- ✓ *Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie*



Freelancer (zelfstandige)

- ✦ *Werkt op basis van een commerciële overeenkomst*
- ✦ *Werkt autonoom*



Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

“Zelfstandige dienstverlening”



Artikel 5bis AOW

“

- ◆ Bijkomende dienstprestaties o.b.v. een aannemingsovereenkomst
- ◆ Door WN voor WG met wie een AOK bestaat
- ◆ Worden vermoed te zijn uitgevoerd op basis van een AOK
- ◆ Zonder dat bewijs van het tegendeel mogelijk is

”

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Terbeschikkingstelling van personeel



**Derde
OPDRACHTGEVER**



AANNEMINGSOVEREENKOMST

ARBEIDSOVEREENKOMST



Vermijd het ontstaan van een
arbeidsrelatie
→ Geef geen instructies*



Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Terbeschikkingstelling van personeel

*** WORDT NIET GEZIEN ALS DE UITOEFENING VAN GEZAG EN IS DUS WEL TOEGELATEN**

Het naleven door de derde van de verplichtingen die op hem rusten inzake het welzijn op het werk

Het geven van andere instructies aan andermans WN in uitvoering van een **geschreven overeenkomst**

Op voorwaarde dat

- ❖ in deze geschreven overeenkomst uitdrukkelijk en gedetailleerd bepaald is welke instructies de derde kan geven aan de WN van de andere WG
- ❖ dit instructierecht van de derde het werkgeversgezag van de andere WG op geen enkele wijze uitholt
- ❖ de feitelijke uitvoering van de geschreven overeenkomst volledig overeenstemt met de uitdrukkelijke bepalingen van de overeenkomst
- ❖ De derde de leden van zijn OR informeert over het bestaan van deze overeenkomst

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Terbeschikkingstelling van personeel



**Derde
OPDRACHTGEVER**



SANCTIES – STRAFRECHTELIJK

- Sanctie niveau 3
- Exploitatieverbod, beroepsverbod, bedrijfssluiting

SANCTIES - CONTRACTUEEL

- AOK WN & "WG" is nietig
- Er ontstaat een AOK van onbepaalde duur tussen WN & gebruiker



| | GEVANGENISTRAF | STRAFRECHTELIJKE GELDBOETE (€) | ADMINISTRATIEVE GELDBOETE (€) |
|----------|------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Niveau 1 | | Hetzij 400 - 4.000 | 80 - 800 |
| Niveau 2 | | Hetzij 800 - 8.000 | Hetzij 200 - 2.000 |
| Niveau 3 | | Hetzij 400 - 4.000 | Hetzij 400 - 4.000 |
| Niveau 4 | Hetzij 6 mnd. - 3 jaar | en/of 4.800 - 48.000 | Hetzij 2.400 - 24.000 |

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Terbeschikkingstelling van personeel



Arbh. Brussel 21 06 2023

“

Er is sprake van onrechtmatige terbeschikkingstelling

- *Overeenkomst tot dienstverlening gesloten tussen bvba L (WG) en bvba Q (derde)*
- *Bvba Q heeft instructies gegeven anders dan gericht op naleving van verplichtingen inzake welzijn op het werk en zonder dat deze deel uitmaken van gedetailleerde instructies in het dienstverleningscontract*
- *Deze gegeven instructies vormen de uitoefening van enig deel van het werkgeversgezag door de bvba Q*

Er is een AOK onbepaalde duur

- *Bvba Q en bvba L zijn solidair gehouden tot betaling van de bezoldigingen, vergoedingen en voordelen die voortvloeien uit de AOK*

”

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Uitzendarbeid



Derde
GEBRUIKER



UITZENDKANTOOR

OVEREENKOMST

ARBEIDSOVEREENKOMST



Vermijd het ontstaan van een
arbeidsrelatie
→ Gezag is wel toegelaten, op
voorwaarde dat de regels van
uitzendarbeid* worden nageleefd

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Uitzendarbeid

Uitzendkantoor

- Juridisch WG
- Zorgt voor “tijdelijke arbeid”* via uitzendarbeid

Uitzendkracht

- WN van het uitzendkantoor, MAAR telt wel mee bij de gebruiker i.k.v. sociale verkiezingen

Gebruiker

- Geen Dimona
- Verantwoordelijk voor de toepassing van de sociale wetgeving (arbeidsduur, feestdagen, arbeidsreglement, veiligheid & welzijn)
- Kan UK niet ontslaan
- Moet OR informeren: structuur en evolutie van tewerkstelling, aantal uitzendkrachten

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Uitzendarbeid

Vervanging van een vaste WN

Tijdelijke vermeerdering van werk

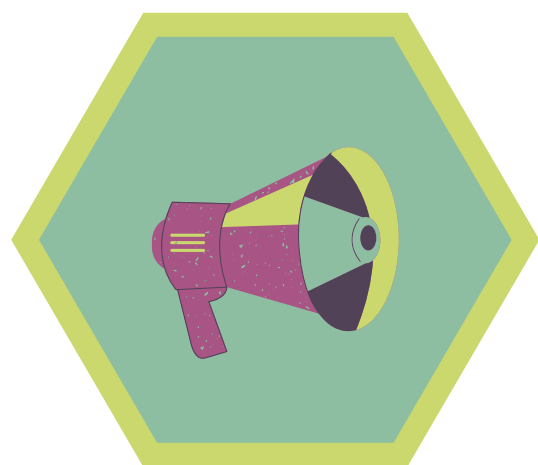
Uitzonderlijk werk

Invulling van een vacante betrekking (3 – 6 – 9)



**De motieven voor
uitzendarbeid**

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?



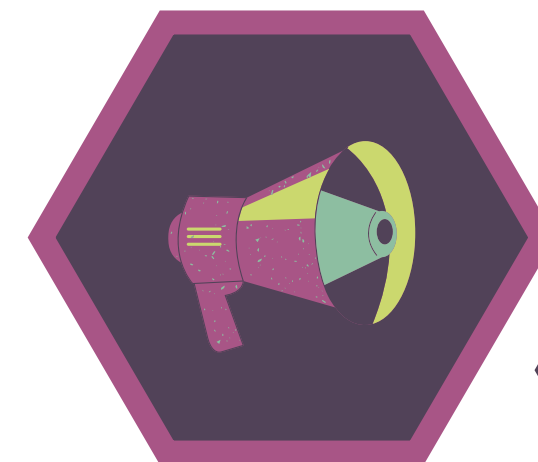
UITZENDKANTOOR

Uitzendarbeid



Bekendmakingsplicht

*Gebruiker moet bij onthaal
UK de voorschriften uit het
AR meedelen*



GEBRUIKER



Voor al de aspecten die niet geregeld worden in het AR van de gebruiker, en voor dat wat specifiek is in de juridische relatie tussen de UK en het UB, is het AR van het UB van toepassing

- Bestrijding van discriminatie
- Gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- Arbeidsduur
- Feestdagen & zondagsrust
- Vrouwenarbeid
- Moederschapsbescherming,
- Arbeid van jeugdige personen
- Nachtarbeid
- Arbeidsreglementen
- Toezicht op de prestaties van DTe WNs
- Gezondheid en veiligheid WN op het werk

Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Uitzendarbeid - Anciënniteit

MOTIEF INSTROOM

Wetten of overeenkomsten die verwijzen naar anciënniteit

Anciënniteit als UK telt mee



ELK MOTIEF

Anciënniteitsvoorwaarde ouderschapsverlof

Anciënniteit als UK telt mee



Opzegging door de WG

Anciënniteit als UK telt mee (max. 12 maanden)



Motiveringsverplichting cao 109: niet tijdens 1^{ste} 6 maanden

Anciënniteit als UK telt mee



Wat is **geen** arbeidsovereenkomst?

Uitzendarbeid

TRANSPARANTIE

Informatie- verplichting

| ONDERNEMINGSRAAD / VAKBONDSAFVAARDIGING | ALS GEEN ONDERNEMINGSRAAD / VAKBONDSAFVAARDIGING |
|--|--|
| Gebruiker informeert → OR/VA | Uitzendkantor informeert → Fonds Bestaanszekerheid Uitzendkrachten |
| Elke 6 maanden <ul style="list-style-type: none"> • 1/01 – 30/06 en • 1/07 – 31/12 | Maandelijks (t.l. 20 ^{ste} kalenderdag of eerst volgende werkdag) |
| Globale informatie <ul style="list-style-type: none"> • # uitzendkrachten • Prestaties (per motief) | <ul style="list-style-type: none"> • Identiteit gebruiker • PC gebruiker • Opdrachten (per motief) UITZ: vervanging vaste WN wegens schorsing AOK) |

3. Soorten arbeidsovereenkomst

Profiel werknemer

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR AOK | OMVANG PRESTATIES |
|--------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Voltijds - deeltijds |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelsvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelcontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

Soorten AOK – Profiel WN

Arbeider versus bediende



Soorten AOK – Profiel WN

Arbeider versus bediende

GEVOLGEN VAN HET ONDERSCHIED

INDIVIDUEEL ARBEIDSRECHT

- Opzeggingstermijnen
- Ziekte
 - Gewaarborgd loon
 - Carensdag
- Uurloon – maandloon
- Proefperiode
- Jaarlijkse vakantie
- Tijdelijke werkloosheid
- RSZ bijdragen (108 %)

COLLECTIEF ARBEIDSRECHT

- Paritaire comités
- Sociale verkiezingen
- Syndicale afvaardiging

Soorten AOK – Profiel WN

Arbitragehof 8 juli 1993

Het onderscheid arbeiders-bedienden is discriminerend. De wet moet aangepast worden.

Grondwettelijk Hof 7 juli 2011

Het onderscheid arbeiders-bedienden is discriminerend. De wet moet aangepast worden.
Ultieme deadline: 8 07 2013

Wet 26 12 2013 betreffende het eenheidsstatuut

- Wijziging opzeggingstermijnen
- Afschaffing carensdag bij ziekte
- ...



Soorten AOK – Profiel WN

Student

Wie kan student zijn ?

Leeftijd

Min. 16 of 15 én 1ste graad secundair onderwijs gevolgd
Geen maximumleeftijd

*Hoofdstatuut van student (studeren is de primaire doelstelling;
verrichten van arbeid is hieraan duidelijk ondergeschikt)*

→ Feitenkwestie

AOK studenten voor studenten die alternerend leren - sinds 1 juli 2017

Wie is geen student?

UITSLUITINGEN → normale AOK

Alleen avondonderwijs of een andere vorm van onderwijs met beperkt leerplan volgen

Een niet-bezoldigde stage verrichten die deel uitmaakt van het studieprogramma > 12 maanden ononderbroken verbonden zijn door AOK bij dezelfde WG



Soorten AOK – Profiel WN

Student



FORMALITEITEN

AOK BEPAALDE DUUR

- *Schriftelijk*
- *Individueel*
- *Ten laatste bij indiensttreding*
- *Max. 12 M*

Bewijs dat WN afschrift AR heeft ontvangen

Afschrift AOK en bewijs ontvangst AR bezorgen aan FOD Sociale zekerheid
Binnen 7 dagen na aanvang tewerkstelling

Soorten AOK – Profiel WN

Student

ARBEIDSOVEREENKOMST SLUITEN

AOK bepaalde duur max. 12 M
Verplicht schriftelijk
Automatisch proefbeding
Verplichte vermeldingen

NIET WERKEN

Geen opbouw vakantierechten

WERKEN

Loon: lagere RSZ | geen BV
Arbeidsduur: sneller & langer pauze

ARBEIDSOVEREENKOMST BEEINDIGEN

Afwijkende opzeggingstermijnen (zie slides opzegging)



Soorten AOK – Profiel WN

Handelsvertegenwoordiger

Opsporen en bezoeken

Van cliënteel

Met het oog op het onderhandelen over en/of het sluiten

**van zaken
Niet: verzekeringen**

Tegen loon

Onder gezag

Voor rekening en in naam van een of meer opdrachtgevers

Als bestendige hoofdactiviteit

Soorten AOK – Profiel WN

Handelsvertegenwoordiger

BIJZONDERHEDEN BIJ HET EINDE VAN DE AOK

CONCURRENTIEBEDING

Bescherming WG → Enkel uitwerking bij ontslagname WN

Minder strenge voorwaarden

→ qua loon WN

→ Geen verplichting tot betaling vergoeding voor beperken concurrentie

UITWINNINGSVERGOEDING – 101 AOW

Bedrag: 3 M loon (incl. voordelen verworven krachtens overeenkomst) +1 M per extra begonnen schijf van 5 J

Voorwaarden: te bewijzen door WN

- Functie HvT bij beëindigen AOK
- Verbreking AOK te wijten aan de WG
- Minstens 1 jaar anciënniteit
- Aanbreng van cliënteel /!\ vermoeden als concurrentiebeding

Tenzij

- Geen nadeel voor de HvT

4. Soorten arbeidsovereenkomst

Plaats tewerkstelling

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR | OMVANG PRESTATIES |
|--------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Voltijds - deeltijds |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelsvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelcontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

Soorten AOK - Plaats tewerkstelling

Telewerk

HUISARBEID (AOW)

- Vrije keuze van tewerkstellingsplaats
- Geen rechtstreekse controle door WG mogelijk

**CORONA
TELETHUISWERK**

TELEWERK

- Gebruikmakend van informatietechnologie

STRUCTUREEL
(cao 85)

OCCASIONEEL
(Wet werkbaar en wendbaar werk)

Op regelmatige basis en niet
incidenteel
VRIJWILLIG

Overmacht
Persoonlijke redenen

Soorten AOK - Plaats tewerkstelling

Telewerk

CAO 85

STRUCTUREEL

WG kiest ervoor dit toe te laten
Afspraken: individueel of collectief

WET 2017

OCCASIONEEL

Niet op regelmatige basis en incidenteel
Recht om occasioneel telewerk te vragen op voorwaarde dat werk/activiteiten verzoenbaar zijn met telewerk

- bij overmacht (treinstaking, autopech,...) of
- om persoonlijke redenen (doktersbezoek, administratieve formaliteiten, technicus,...)

WG kan weigeren om gegronde redenen

- /!\ geen RECHT op occasioneel telewerk

Soorten AOK - Plaats tewerkstelling

Telewerk

INHOUD VAN DE BIJLAGE TELEWERK

VERPLICHT

Frequentie van het thuiswerk

Tijdstip en wijze van **bereikbaarheid** (art. 6 §2, 2)

Technische ondersteuning: wanneer ? (art. 6 §2, 3)

Kosten telewerk (apparatuur) – Verdeelsleutel (art. 6 §2, 4)

Modaliteiten van **terugkeer** naar onderneming (art. 6 §2, 5)

PLAATS: gekozen werkplaats (art. 6 §2, 6)

OPTIONEEL

Dagen/uren **telewerk/aanwezig** in onderneming (art. 6 §2, 1)

TIJD: periode tijdens dewelke wordt thuisgewerkt (art. 6 §2bis)

5. Soorten arbeidsovereenkomst

Duur arbeidsovereenkomst

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR AOK | OMVANG PRESTATIES |
|--------------------------|---------------|-------------------------|--------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Voltijds - deeltijds |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelsvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelcontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

Soorten AOK - Duur van de overeenkomst

AOK bepaalde duur/bepaald werk

Bescherming WN (art. 10(bis) AOW)

Opeenvolgende AOKen bepaalde duur / bepaald werk?

Neen, tenzij

1. Onderbreking te wijten aan de WN
2. WG kan bewijzen dat opeenvolgende contracten wegens de aard van het werk gerechtvaardigd zijn
3. Algemene uitzondering in de wet (art. 10bis AOW):



Procedure: KB 17 06 1994:
aangetekende brief met redenen
ter rechtvaardiging

ZONDER AKKOORD SOCIALE INSPECTIE

- ▶ Max. 4 AOKen
- ▶ Min. duur per AOK = 3 maanden
- ▶ Max. totale duur = 2 jaar

MET AKKOORD SOCIALE INSPECTIE

- ▶ Toelating sociale inspectie
- ▶ Min. duur per AOK = 6 maanden
- ▶ Max. totale duur = 3 jaar

Soorten AOK - Duur van de overeenkomst

Vervangingsovereenkomst

Verplichte vermeldingen

- Identiteit vervangen WN
- Reden van de vervanging

Opeenvolgende vervangingscontracten
Maximale periode van 2 jaar

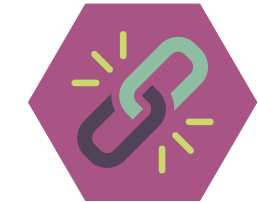
Cassatie 28 01 2002

De wet vereist niet dat de vervanger de arbeidsplaats van de vervangen persoon inneemt en hetzelfde werk doet
Vervangingsovereenkomst kan ook van bepaalde duur zijn

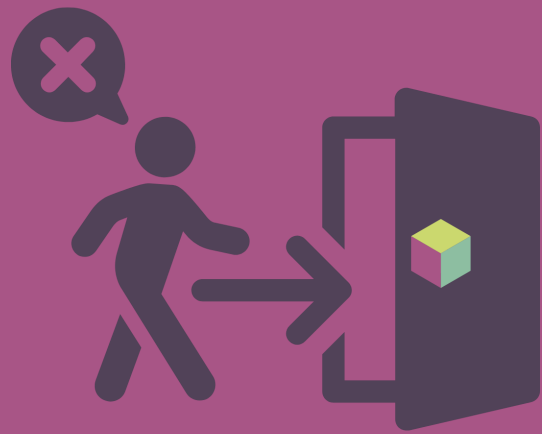


Soorten AOK - Duur van de overeenkomst

Vervangingsovereenkomst (art. 11ter AOW)



EINDE VERVANGINGS- OVEREENKOMST



**AOK ONBEPAAALDE DUUR
MET MAXIMALE DUURTIJD 2 JAAR
UITZ: TIJDSKREDIET**

**Beëindigen bij terugkeer/einde AOK vervangen
WN**

Specifieke opzeggingstermijnen kunnen overeengekomen worden in de vervangingsovereenkomst

VROEGTIJDIGE BEËINDIGING



Regels inzake beëindiging CDI

Cassatie 28 01 2002

- Einddatum overeengekomen
→ AOK BEPAALDE DUUR
- Eindigt NIET automatisch bij terugkeer/einde AOK vervangen WN
- Eindigt op voorziene einddatum of vroeger (regels CDD)

Soorten AOK - Duur van de overeenkomst

Opeenvolging CDD & vervangingsovereenkomst

FEITEN

- WN bij de Vlaamse Gemeenschap
- IN: 5 02 2001 o.b.v opeenvolgende vervangingscontracten en contracten van bepaalde duur.
- UIT: ontslag WG 5 oktober 2017
- 16 jaar tewerkstelling o.b.v. "tijdelijke" contracten



CDD



VERVANGING



CDD



VERVANGING



CDD



VERVANGING

BESLISSING ARBEIDSHOF

- ➔ geen rechtsmisbruik: reden van opeenvolging is dat WN niet slaagde voor examens om een vast contract te krijgen
- ➔ Vermoeden AOK onbepaalde duur (als > 2 jaar) speelt enkel bij opeenvolgende CDD of opeenvolgende vervangingscontracten.
- ➔ Vermoeden speelt niet bij opeenvolging CDD-vervanging
- ➔ Prejudiciële vraag aan het Grondwettelijk hof: **moeten beide types contracten niet gezien worden als 1 ketting van contracten van bepaalde duur?**

Soorten AOK - Duur van de overeenkomst

Opeenvolging CDD & vervangingsovereenkomst



Grondwettelijk Hof 17 06 2021

“

- Doel wetgever: evenwicht belang WG – WN
 - **WG**: arbeid flexibel organiseren, met name wanneer zich tijdelijke pieken of onverwachte afwezigheden voordoen, en,
 - **WN**: na een voldoende lange periode bij dezelfde WG de wettelijke vastheid van betrekking te kunnen genieten.
- **/!\ Die waarborg geldt niet indien de WN opeenvolgend met AOK'en voor een bepaalde tijd en met vervangingsovereenkomsten wordt tewerkgesteld door dezelfde WG**
- Artikelen 10 en 11ter, § 1, vijfde lid, AOW zijn niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre zij niet van toepassing zijn in geval van een opeenvolging van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten
- Het staat aan de wetgever om de voorwaarden en de uitzonderingen WG te bepalen die van toepassing zijn op de vastheid van betrekking van een WN die gedurende meer dan 13 twee jaar door dezelfde WG is tewerkgesteld op grond van een opeenvolging van AOK'en voor een bepaalde tijd en vervangingsovereenkomsten
- In afwachting van een optreden van de wetgever staat het aan de verwijzende rechter een einde te maken aan de vastgestelde ongrondwettigheid door de regels voor overeenkomsten van onbepaalde tijd toe te passen ten aanzien van een WN die zich in een dergelijke situatie bevindt

”

Soorten AOK - Duur van de overeenkomst

Opeenvolging CDD & vervangingsovereenkomst



Nieuw artikel 14 quater AOW



“

Onverminderd de artikelen 10, 10bis en 11ter, en onverminderd artikel 104 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, mag de totale duur van de opeenvolging van één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk en één of meerdere vervangingsovereenkomsten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, niet langer zijn dan twee jaar. Wordt deze duur overschreden, dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt eenmalig buiten beschouwing gelaten, de vervangingsovereenkomst die volgt op verschillende opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk die gerechtvaardigd zijn wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen zoals bedoeld in artikel 10, zonder dat evenwel de totale duur van deze opeenvolging van overeenkomsten langer mag zijn dan drie jaar.

”

6. Soorten arbeidsovereenkomst

Omvang prestaties

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR AOK | OMVANG PRESTATIES |
|--------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Voltijds - deeltijds |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelsvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelcontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

Soorten AOK – Omvang prestaties

Voltijdse/deeltijdse tewerkstelling



Wat is DT werken?

Geen wettelijke definitie

- ◆ Regelmatig en vrijwillig
 - ◆ Minder dan een VT in de onderneming/sector werken
 - Op dagbasis (4u/dag i.p.v. 8u/dag)
 - Op weekbasis (3d/week i.p.v. 5d/week)
 - Op maandbasis (2w/maand i.p.v. 4w/maand)
- (Commentaar bij cao n° 35)



Soorten AOK – Omvang prestaties

Voltijdse/deeltijdse tewerkstelling



DE ARBEIDSOVEREENKOMST

VOLTIJDS

Geen vermelding AOK nodig
Niets = automatisch voltijds

DEELTIJDS

De AOK vermeldt

- 1) DT werkregeling en
- 2) DT werkrooster

Als variabel volstaat verwijzing naar AR



Discriminatieverbod t.v.v. deeltijdse WN

- Wet 5 03 2002
- Cao nr. 35 27 02 1981



Soorten AOK – Omvang prestaties

Voltijdse/deeltijdse tewerkstelling



ARBEIDSDUUR

VOLTIJDS

Maximale VT arbeidsduur per week

DEELTIJDS

Minimale DT arbeidsduur per week: 1/3

Soorten AOK – Omvang prestaties

Voltijdse/deeltijdse tewerkstelling

| | |
|---|--------------------------------|
| 1. DT WERKREGELING (= # uren per week) | |
| <i>Vast</i> | <i>Variabel: gemiddeld</i> |
| 2. DT WERKROOSTER (= dagen & uren waarop wordt gewerkt) | |
| <i>Vast: AOK</i> | <i>Variabel: bekendgemaakt</i> |

| | COMBO 1 | COMBO 2 | COMBO 3 |
|---|-------------|---|--|
| 1. DT WERKREGELING (= # uren per week) | VAST | VAST | VARIABEL <ul style="list-style-type: none"> • Referteperiode = 1 trimester, tenzij verlengd (CAO/AR/KB) tot max. 1 jaar • Uitbetaling van het loon losgekoppeld van concrete prestaties • WG moet staat opmaken van gepresteerde/te presteren uren |
| 2. DT WERKROOSTER (= dagen & uren waarop wordt gewerkt) | VAST | VARIABEL <ul style="list-style-type: none"> • WG moet uurrooster bekend maken | VARIABEL <ul style="list-style-type: none"> • WG moet uurrooster bekend maken |

Soorten AOK – Omvang prestaties

Voltijdse/deeltijdse tewerkstelling



DEELTIJDS LOON

VASTE WERKREGELING

WG betaalt vast loon o.b.v. de wekelijkse arbeidsduur

VARIABELE WERKREGELING

WG betaalt het **loon** o.b.v. gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

WG rekent af **na elke referteperiode**

- Loon > gewerkte uren: WN moet niet terugbetalen
- Loon < gewerkte uren: WG moet aanvullen

Tip: Wijziging DT arbeidsduur via bijlage aan de AOK om gemiddelde arbeidsduur te wijzigen

Soorten AOK – Omvang prestaties

Voltijdse/deeltijdse tewerkstelling – **CONTROLE**

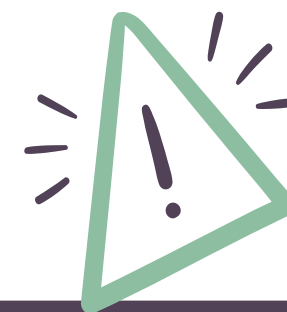


T.A.V. DE WN

- WN mag deeltijdse arbeidsregeling kiezen
- NIET:** automatisch recht op voltijds loon!

T.A.V. DE INSPECTIE

- Vermoeden van voltijdse arbeid
→ Sociale bijdragen betalen op voltijds loon
- Sanctie **niveau 3**

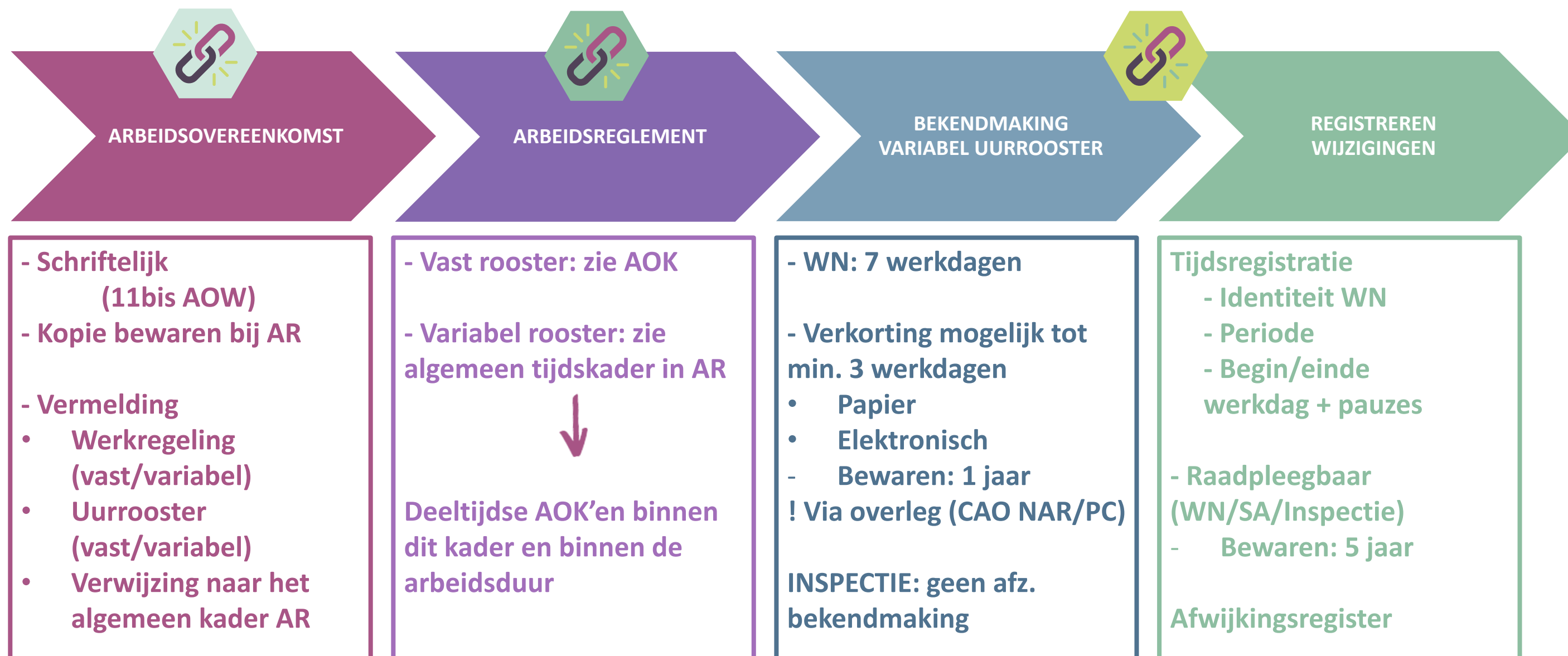


| | GEVANGENISSTRAF | STRAFRECHTELIJKE GELDBOETE (€) | ADMINISTRATIEVE GELDBOETE (€) |
|----------|------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
| Niveau 1 | | Hetzij 400 - 4.000 | 80 - 800 |
| Niveau 2 | | Hetzij 800 - 8.000 | Hetzij 200 - 2.000 |
| Niveau 3 | | en/of 4.800 - 48.000 | Hetzij 400 - 4.000 |
| Niveau 4 | Hetzij 6 mnd. - 3 jaar | | Hetzij 2.400 - 24.000 |

Soorten AOK – Omvang prestaties

Voltijdse/deeltijdse tewerkstelling – **CONTROLE**

WERKT DE DEELTIJDSE WN BINNEN HET BEKENDGEMAAKT/GEWIJZIGD DEELTIJDS WERKROOSTER?



Soorten AOK – Omvang prestaties

Voltijdse/deeltijdse tewerkstelling – CONTROLE

WN-WG

DT ARBEIDSOVEREENKOMST

1. DT WERKREGELING

(= # uren per week)

Vast

Variabel: gemiddeld

2. DT WERKROOSTER

(= dagen & uren waarop wordt gewerkt)

Vast: AOK

Variabel: bekendgemaakt

ARBEIDSREGLEMENT

Enkel vermelden als
buiten VT uurrooster

Algemeen kader
volstaat

RSZ

Controle op zwartwerk bij deeltijdse
tewerkstelling

Werkt DT WN binnen DT rooster?

Vast:
AOK

Variabel:
bekendgemaakt
(1 jaar bewaren)

Afwijkingen registreren
(5 jaar bewaren)

7. Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Contractuele vrijheid ... met beperkingen

❖ **Afspraken over**

- Loon
- Functie
- Plaats tewerkstelling
- Werkregeling
 - **Voltijds:** verwijzen naar uurrooster in arbeidsreglement
 - **Deeltijds**
 - Vast: DT rooster verplicht in AOK
 - Variabel: verwijzing naar algemeen tijds kader in het arbeidsreglement

❖ **Contractuele afspraken kunnen evolueren tijdens de tewerkstelling**

- Niet elke wijziging moet geformaliseerd worden

❖ **Vermijd belangrijke wijziging van een essentieel bestanddeel**

- Impliciet ontslag = contractbreuk

Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Contractuele vrijheid ... met beperkingen

UITGANGSPUNT

Contractuele vrijheid

Partijen kunnen vrij alles overeenkomen

BEPERKINGEN AAN DE CONTRACTSVRIJHEID

- 🌟 **Verboden bedingen**
- 🌟 **Streng geregelde bedingen**
- 🌟 **Hiërarchie van rechtsbronnen**
- 🌟 **Art. 6 AOW: rechten van de WN niet inkorten; plichten van de WN niet verzwaren**

Inhoud van de arbeidsovereenkomst

Contractuele vrijheid ... met beperkingen

BEPERKINGEN AAN DE CONTRACTSVRIJHEID

VERBODEN BEDINGEN

- ✦ AOK voor het leven
- ✦ Ontbindende voorwaarden
(gebeurtenis → einde AOK)
 - Huwelijk
 - Moederschap
 - Pensioenleeftijd
 - Loonbeslag

SPECIFIEKE BEDINGEN

- ✦ Proefbeding
- ✦ Scholingsbeding
- ✦ Niet-concurrentiebeding
- ✦ Exclusiviteitsbeding
- ✦ Conventionele anciënniteit
- ✦ Liberaliteitsclausule = vrijgevigheidsbeding
- ✦ Intellectuele eigendom
- ✦ Mobiliteitsclausule
- ✦ Confidentialiteitsclausule
- ✦ Ontbindende voorwaarde
- ✦ Uitdrukkelijk ontbindend beding

1) Het loonbegrip en de betrokken actoren

2) Samenstelling loonpakket

3) Van bruto naar netto: RSZ & BV



Loon & voordelen

3. Loon & voordelen

Overzicht

1. Het loonbegrip en de betrokken actoren

Betrokken actoren

Waar heb ik recht op?

- ARBEIDSRECHT
- Heeft de WN er recht op?

FOD WASO

En wat krijg ik?

- SOCIALE ZEKERHEIDSRECHT
- Is RSZ verschuldigd?

Instructies RSZ
RSZ
Nuttige adressen

En wat krijg ik?

- FISCAAL RECHT
- Is BV verschuldigd?

FOD Financiën
Fisconet

2. Samenstelling loonpakket

Overzicht



3. Van bruto naar netto: RSZ & BV

Oefening

Aan de slag met de kaartjes !

Deelnemers leggen de bruto-netto loonlijn met kaartjes



Opwarmer

Bevraging deelnemers

Welke (bijzondere) verloningsinstrumenten ken je?



1. Het loonbegrip en de betrokken actoren

Betrokken actoren



Waar heb ik recht op?

- ARBEIDSRECHT
- Heeft de WN er recht op?

FOD WASO



En wat krijg ik?

- SOCIALE ZEKERHEIDSRECHT
- Is RSZ verschuldigd?

Instructies RSZ
RSZ
Nuttige adressen



En wat krijg ik?

- FISCAAL RECHT
- Is BV verschuldigd?

FOD Financiën
Fisconet



Het loonbegrip en de betrokken actoren

Loonbegrip WN

waarop de WN recht heeft

ingevolge zijn dienstbetrekking

*loon in geld of in geld waardeerbaar (voordelen
in natura/van alle aard)*

ten laste van de WG

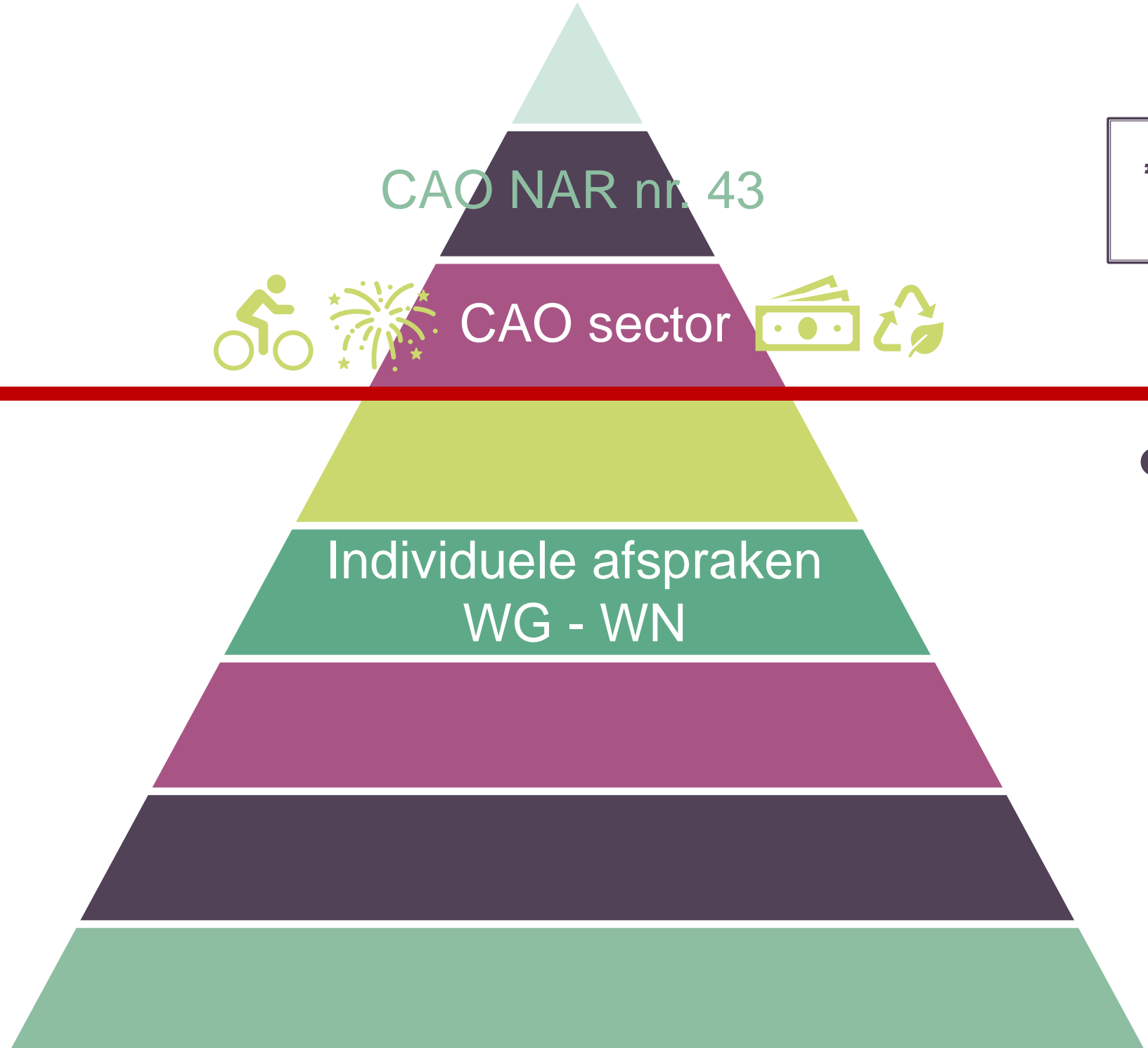


Het loonbegrip en de betrokken actoren

Loonbegrip WN – Waar heeft de werknemer recht op?

EUROPA

- 01 (Grond)wet – Decreet - Besluit
- 02 Nationale cao
- 03 Sector cao
- 04 Ondernemingscao
- 05 Geschreven arbeidsovereenkomst
- 06 Arbeidsreglement
- 07 Mondelinge arbeidsovereenkomst
- 08 Gebruik



€ 2.029,88
1 04 2024



Het loonbegrip en de betrokken actoren

Loonbegrip WN - Loonbeschermingswet

Toegestane inhoudingen (behalve beslaglegging of overdracht)

- ❖ Sociale bijdragen
- ❖ Aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid
- ❖ Bedrijfsvoorheffing
- ❖ Boetes opgelegd krachtens het arbeidsreglement
- ❖ Vergoedingen en schadevergoedingen verschuldigd in toepassing van artikel 18 AOW
- ❖ Voorschotten
- ❖ Borgtocht

Maximale inhouding

- ❖ 1/5^{de} van het nettoloon
- ❖ Uitzondering: fraude

Het loonbegrip en de betrokken actoren

Loonbegrip RSZ

*loon in geld of in geld waardeerbaar
(voordelen in natura/van alle aard)*

waarop de WN recht heeft

ten laste van de WG

ingevolge zijn dienstbetrekking



Het loonbegrip en de betrokken actoren

Loonbegrip RSZ

De Koning kan beperken of verruimen

Maaltijdcheques

Aanvullende sociale
voordelen

Tussenkost woon-
werkverkeer

...

Het loonbegrip en de betrokken actoren

Loonbegrip fiscus



*Alle beloningen die voor de WN de opbrengst zijn van arbeid in dienst van een WG.
Daartoe behoren inzonderheid:*

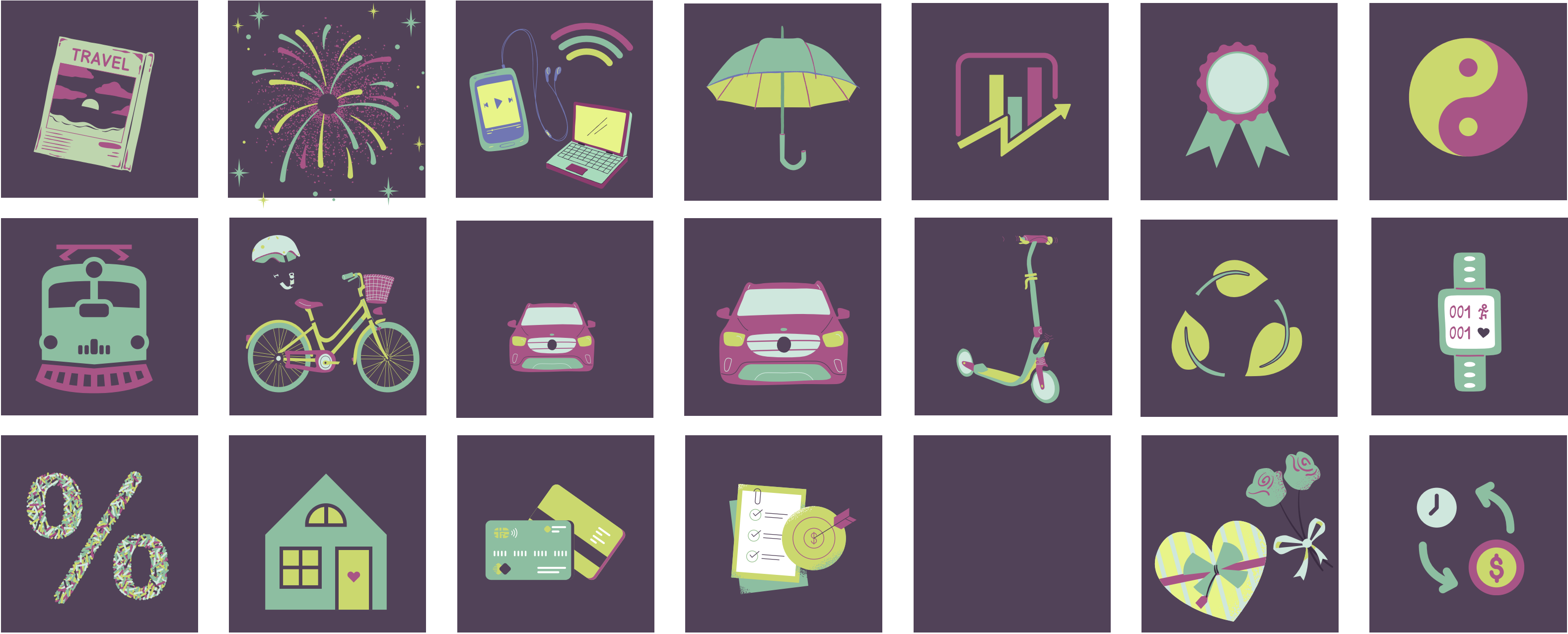
*Wedden, lonen, commissies, gratificaties, premies, vergoedingen en alle andere soortgelijke beloningen, met inbegrip van fooien en toelagen die, zelfs toevallig, uit hoofde of n.a.v. het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid **op enige andere wijze worden verkregen dan als terugbetaling van eigen kosten van de WG***

Voordelen van alle aard verkregen uit hoofde of n.a.v. het uitoefenen van de beroepswerkzaamheid

Vergoedingen verkregen uit hoofde of n.a.v. het stopzetten van de arbeid of het beëindigen van een AOK

2. Samenstelling loonpakket

Overzicht



Samenstelling loonpakket

Eindejaarspremie

Bron

Tijdstip

Referteperiode

Bedrag

Voorwaarden

Werkregime

Afwezigheden

Uit dienst

- Geregeld in sectorcao
- In december / In november / ander in de onderneming afgesproken tijdstip
- 1 januari tot 31 december/ anders bepaald in de onderneming
- Maandloon december / 1/12e per volledig gewerkte maand / uurloon x ...
- 6 maanden anciënniteit
- Optioneel: gemiddeld maandloon referteperiode als wijziging werkregime
- Gelijkstellingen in sectorcao
- Behoud bij ontslag door WG/einde CDD. /!\ Als ontslagname WN/onderling akkoord → ≥ 5 jaar anc.



Samenstelling loonpakket

Eindejaarspremie

1

IN/UIT DIENST

JAAR IN DIENST

Anciënniteitsvoorwaarde om recht te openen?

JAAR UIT DIENST

Verlies van het recht ngl. omstandigheden ontslag?

2

REFERTEPERIODE

Bedrag o.b.v. het aantal in aanmerking te nemen maanden/dagen

*Per volledige maand?
Per begonnen maand?*

3

AFWEZIGHEDEN

*Correctie voor niet gelijkgestelde afwezigheden
Teller: zie sectorcao
Noemer: aantal te werken dagen in het jaar*

Samenstelling loonpakket

Eindejaarspremie

Is jouw 13^{de} maand wel een 13^{de} maand?



Samenstelling loonpakket

Eindejaarspremie

MAANDLOON

EINDEJAARSPREMIE

| | | | |
|---------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------|
| RSZ WG | Normale patronale bijdrage | Normale patronale bijdrage | RSZ WG |
| RSZ WN | Werknemersbijdrage RSZ (13,07%) | Werknemersbijdrage RSZ (13,07%) | RSZ WN |
| BV | Normale BV | Exceptionele BV | BV |

Samenstelling loonpakket

Sectorale voordelen



2009-2010

- Ecocheques € 125 (2009) - € 250 (2010)

2019-2020

- Loonnorm 1,1%
- Tussenkost openbaar vervoer ↑
- Einde loopbaanmaatregelen: landingsbaan & SWT

2021-2022

- Loonnorm 0,4%
- Coronapremie
- Fietsvergoeding
- Vrijwillige overuren 100 → 120
- Fiscaal gunstige overuren 130 → 180
- Einde loopbaanmaatregelen: landingsbaan & SWT

2023-2024

- Loonnorm 0%
- Koopkrachtpremie
- Relanceoveruren (120) (30 06 2025)
- Fiscaal gunstige overuren 130 → 180 (30 06 2025)
- Einde loopbaanmaatregelen: landingsbaan & SWT

Samenstelling loonpakket

Sociaal abonnement

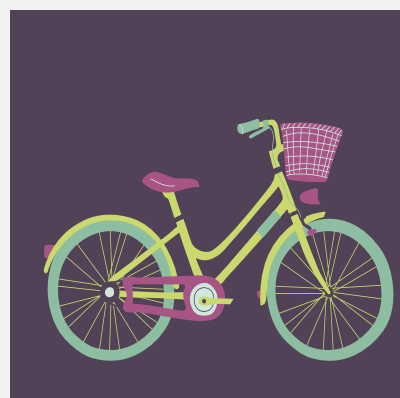


OPENBAAR VERVOER
Trein, tram, bus, metro

VERPLICHTE TUSSENKOMST
Cao 19
Minimumtarieven treintabel

CHECK ONDERNEMING
100% terugbetaling,
Derdebetalersregeling,...

Geen RSZ, geen BV

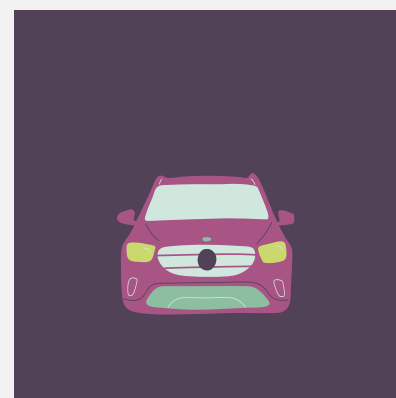


FIETS

VERPLICHTE TUSSENKOMST
Cao 164 - Suppletieve regeling
€ 0,28/km – Max. 20 km enkel → 40 km
Max. € 11,20 / dag

CAO PC XXX
€ 0,20/km – Max. 20 km enkel → 40 km
Max. € 8 / dag

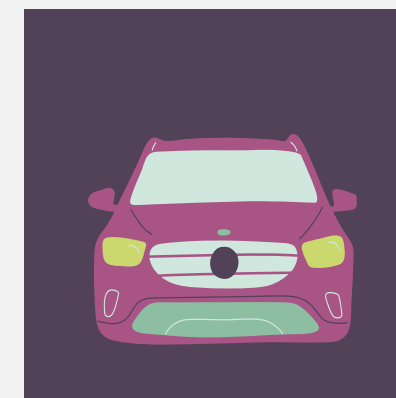
Geen RSZ, geen BV, MITS
Max. € 0,35 / km en max. € 3.500/jaar



EIGEN VERVOER

CAO PC XXX
Verplicht als jaarloon ≤ € xxx
Min. xxx km

Geen RSZ
(max. € 0,4269/ km)
Wel BV, maar vrijgesteld stuk
tot max. € 40,80/ M (2024)



BEDRIJFSWAGEN

CHECK ONDERNEMING

Geen RSZ
Wel BV op VAA,
maar vrijgesteld stuk
tot max. € 40,80/ M (2024)

Samenstelling loonpakket

Index

❖ Geregeld in sectorcao

- Jaarlijks op 1 01 / 2-maandelijks / Bij elke overschrijding spilindex 2%
- Werkelijke lonen / baremalonen

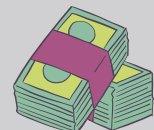




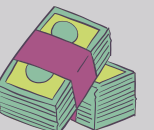
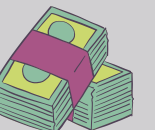
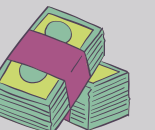

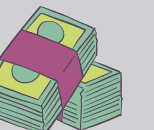
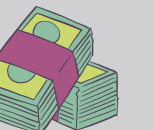
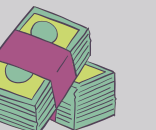
















❖ AOK getekend in najaar – starten in januari

- WN in dienst op 1 01: indexeren
- WN in dienst nadien: niet indexeren



Samenstelling loonpakket

Betaalkalender

| JAN | FEB | MRT | APR | MEI | JUN | JUL | AUG | SEP | OKT | NOV | DEC |
|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | | | |  |  | | | | | |  |

3. Van bruto naar netto: RSZ & BV

Oefening

Aan de slag met de kaartjes !

*Deelnemers leggen de bruto-netto
loonlijn met kaartjes*



Van bruto naar netto: RSZ & BV

De loonlijn

BRUTO
+ Patronale bijdrage RSZ



Korting RSZ voor WG

- Structureel
- Doelgroepen

- RSZ WN (13,07%)



Korting RSZ voor WN

- Sociale werkbonus

Belastbaar loon

- Bedrijfsvoorheffing



Korting fiscaal voor WN

- Fiscale werkbonus

Voorlopig nettoloon

- + Sociaal abonnement
- + Terugbetaalde kosten
- Bijzondere bijdrage SZ
- Persoonlijke bijdragen WN
- Loonbeslag / Voorschotten / ...

Korting fiscaal voor WG

- Vrijstelling doorstorting BV

NETTO

Van bruto naar netto: RSZ & BV

De loonlijn



BRUTO

+ Patronale bijdrage RSZ

→

Korting RSZ voor WG

- Structureel
- Doelgroepen



BRUTO

- RSZ WN (13,07%)

→

Korting RSZ voor WN

- Sociale werkbonus



Belastbaar loon

- Bedrijfsvoorheffing

→

Korting fiscaal voor WN

- Fiscale werkbonus



Korting fiscaal voor WG

- Vrijstelling doorstorting BV



Voorlopig nettoloon

- + Sociaal abonnement
- + Terugbetaalde kosten
- Bijzondere bijdrage SZ
- Persoonlijke bijdragen WN
- Loonbeslag / Voorschotten / ...

NETTO

1) Arbeidsduur

2) Grenzen en rusttijden

3) Overschrijding van de grenzen: overuren

4) De zoektocht naar flexibiliteit

5) Glijtijden

6) Kleine flexibiliteit

7) Aangepaste voltijdse werkregeling Arbeidsdeal

8) Flexibele werkregeling met oog op zorgtaken

9) Zon- en feestdagen



Arbeidsduur & flexibiliteit

Overzicht

1. Arbeidsduur

Actueel spanningsveld

DUIDELIJKE GRENZEN
Wanneer (niet) werken?
Uroosters in AOK of AR
Werken buiten de uroosters is in principe verboden
Hoeveel werken? Per dag? Per week?

NOOD AAN FLEXIBILITEIT
Standpunt WG
Continuïteit
Meer/minder werken
Standpunt WN
Work-life

2. Grenzen en rusttijden

GROTE VERBODENPAALLEN
NIEt werken buiten de normale grenzen van de arbeidslust
NIEt werken buiten de werkroosters
NIEt werken > maximaal 20:00-6:00
NIEt werken op zon- en feestdagen
Nabootst van rusttijden en pauzes

TORPASWEGEBIED
Toespanningsgebied: Wk + perijonvordien
Niet van toepassing op bepaalde werknemers
Niet van toepassing op bepaalde ondernemingen
Niet van toepassing op bepaalde activiteiten

LITZONDERINGEN
Overeen gekomen
Plaagen en seksuele
Grote flexibiliteit: nieuwe arbeidsovereenkomst
Aangepaste werkregeling Arbeidsduur
Flexibele werkregeling in o.a. engelen

3. Overschrijden van de grenzen: overuren

Overzicht

| GRENZEN | OVERLUREN |
|--|--|
| DAGGREN 9 uur (8 uur als regime van 6 dagen/week) | WEEKGREN 38 uur (Meer als ADv) |
| PRINCIPE Overschrijden van die grenzen is verboden! | LITZONDERINGEN: In bepaalde SITUATIES zijn overuren toegestaan in dat geval moeten -behoudens uitzondering 2) - deze VOORWAARDEN nageleefd worden: 1. Inhaalrust 2. Overloon betalen (50 % / 100%) 3. Absolute grenzen respecteren 4. Gesplitste betaling |



5. Glijtijden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Referentieperiode = 3 M

J F M A M J J A S O N D

Kan korter / langer (max. 1 jaar)

- CAO
- AR wijzigt automatisch vanaf nieuw regeling
- AR
- Procedure wijziging AR volgen
- Aankle naar voorzitter PC als verhoging referentieperiode

Daggrens: Max. 9u per dag

Weekgrens: Max. 45u per week

6. Kleine flexibiliteit: piek- en dalroosters

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Referentieperiode = KJ of 12 M

J F M A M J J A S O N D

Enkel bestaande systemen (CAO/AR L. 31 01 2017) kunnen afwijkende referentieperiode hebben

Daggrens: Max. 9u per dag
+/- 2u per dag

Weekgrens: Max. 45u per week
+/- 5u per week

7. Aanpassing voltijdse arbeidstijd

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Aanpassing werktijd op verzoek VT WN
Sinds 1 01 2023

Proces
Schriftelijk verzoek WN
→ Bij akkoord WG: bijlage AOK van max. 6M; hernieuwbaar
→ Bij weigering WG: motiveren

4-dagen werkweek
WV presteert voltijds over 4 dagen

Wisselend weekregime
WV presteert voltijds over cyclus van 2 weken (uitzonderlijk 4)

8. Flexibele werkregeling voor zorgdoelinden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Flexibele werkregeling op verzoek WN met 6M anciënniteit
Sinds 1 10 2022

Proces
Schriftelijk verzoek WN 3 M vooraf
Reactie WG binnen 1 M
→ Bij akkoord WG: max. 12 M; hernieuwbaar
→ Bij weigering WG: motiveren

Wat?
Werken op afstand
Aanpassing werkrooster
Vermindering arbeidstijd
Correct implementeren in AOK/JAR/CAO/...

Zorgdoelinden
Kind < 12 jaar (21)
Gezinslid
Familielid
Bloedverwanten 2^o graad
Aanverwanten 1^o graad

9. Zon- en feestdagen

Zondagsrust

Het is verboden werknemers 's zondags tewerk te stellen

Zondag = verplichte rustdag
tewerkstellingsverbod

WN is afwezig van het werk zonder behoud van loon
Onbetaalde rustdag

Geen schorsing van de uitvoering van de AOK

Zondagsrust kan samenvallen met gewone inactiviteitsdag

1. Arbeidsduur

Actueel spanningsveld



DUIDELIJKE GRENZEN

Wanneer (niet) werken ?

Uurroosters in AOK of AR
Werken buiten de uurroosters is in principe
verboden

Hoeveel werken? Per dag? Per week?



NOOD AAN FLEXIBILITEIT

Standpunt WG

Continuïteit
Meer/minder werk
→ meer/minder werken

Standpunt WN

Work-life

Arbeidsduur

Welke uren tellen mee?



Wat is arbeidstijd ?

De tijd gedurende dewelke de WN ter beschikking staat van de
WG

Gevolg wil geven aan instructies van de WG

De WN beschikt niet vrij over zijn tijd

Arbeidsduur

Welke uren tellen mee?



Art. 27 Arbeidswet

De toepassing van de afwijkingen geboden door de Arbeidswet kunnen geen afbreuk doen aan de bepalingen van de richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd

Verplaatsingstijd?

Wachtdienst?

Opleiding?



Veel rechtspraak

Arbeidsduur

(Hoe) worden de uren geteld?

Is een tijdsregistratiesysteem nog van deze tijd?



Arbeidsduur

(Hoe) worden de uren geteld?



Hof van Justitie
14 05 2019

“

❖ Lidstaten moeten ervoor zorgen dat die minimale rusttijden en de maximale arbeidsduur gerespecteerd worden, door ‘de nodige maatregelen’ te treffen

❖ Heeft lidstaat geen systeem voor registratie dagelijkse arbeidstijd van iedere WN?

- Lidstaat kan het respecteren van deze arbeidstijden niet garanderen

”

Arbeidsduur

(Hoe) worden de uren geteld?



Arbeidshof Brussel
22 05 2020

“

- Elke WG heeft de verplichting om een objectief, betrouwbaar én toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere WN wordt geregistreerd
 - Geen dergelijk systeem?
 - **Omkering bewijslast:** WG moet aantonen welke uren de WN effectief presteerde / dat er geen overuren werden gepresteerd
 - **><** normaal moet WN die overuren claimt de overuren bewijzen

”

Arbeidsduur

Hoeveel bedraagt de voltijdse arbeidsduur?

Hoeveel bedraagt de voltijdse arbeidsduur?



Arbeidsduur

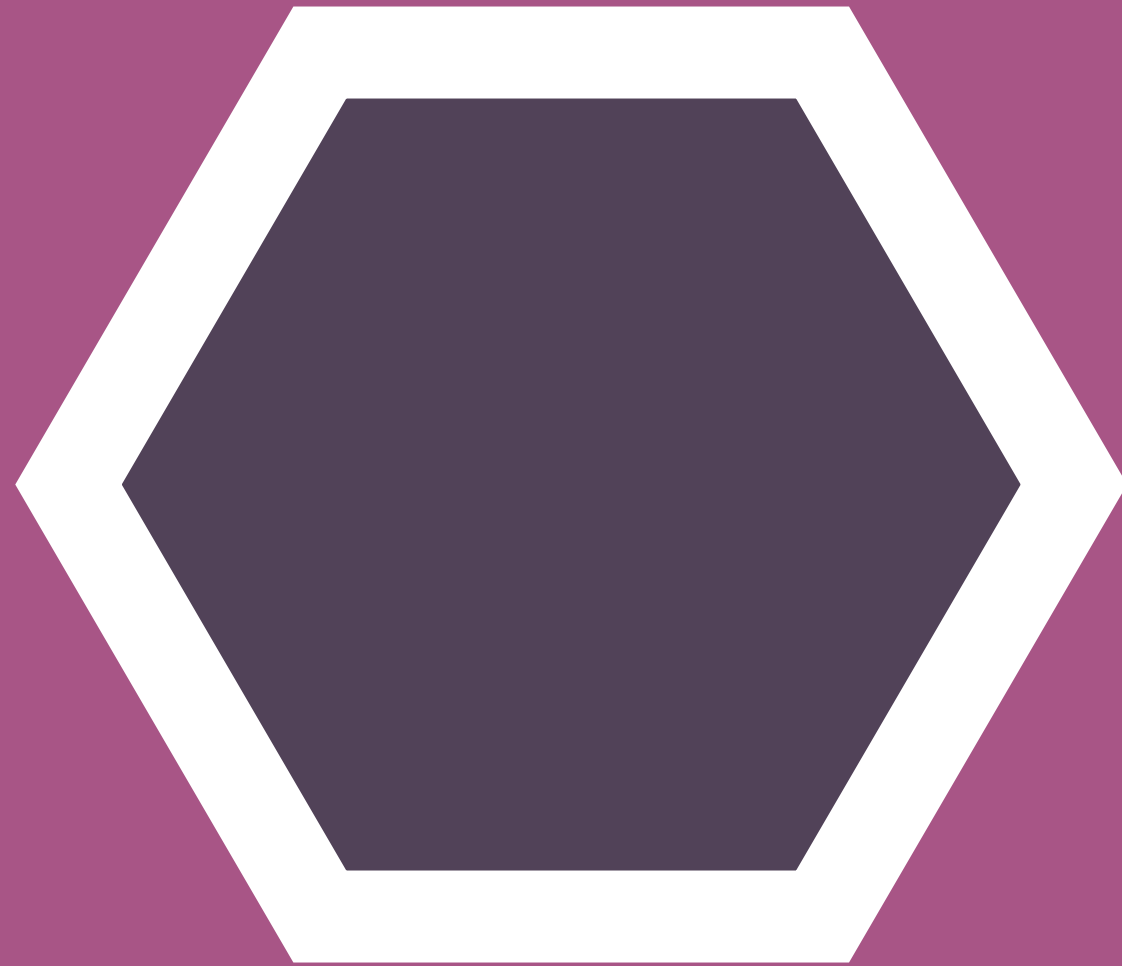
Hoeveel bedraagt de voltijdse arbeidsduur?

Arbeidswet 16 03 1971
Art. 19: 40u



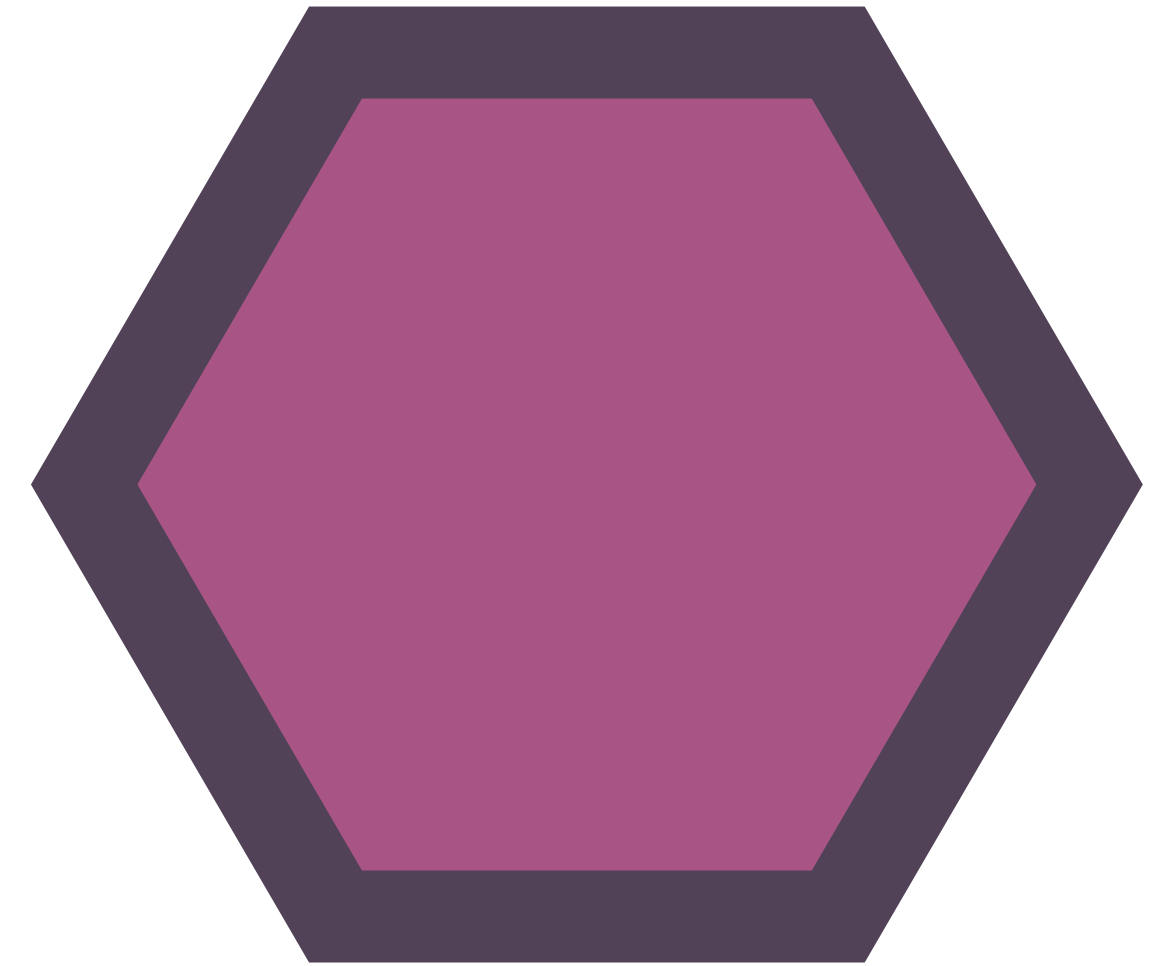
Wet 10 08 2001
Art. 2: 38u





EFFECTIEF

“De arbeidsduur werd vastgesteld op 38 uur per week.”



**OP GEMIDDELDE BASIS MET
TOEKENNING ADV-DAGEN**

*De arbeidsduur werd vastgesteld op **gemiddeld** 40 uur per week. Dit gemiddelde wordt nageleefd op jaarbasis.*

*Deze wekelijkse arbeidsduur wordt omgezet in een arbeidsstelsel dat **effectief** 38 uur per week omvat, met toekenning van 12 ADV-dagen.*

Arbeidsduur

Arbeidsduurvermindering – Uit te werken op ondernemingsvlak

*Maak afspraken in de bijlage aan de
AOK
Bepaal in het AR welke methode
toegepast wordt*



2. Grenzen en rusttijden



GROTE VERBODSBEPALINGEN

NIET werken buiten de normale grenzen van de arbeidsduur

NIET werken buiten de werkroosters

NIET werken 's nachts (20:00-6:00)

NIET werken op zon- en feestdagen

Naleven van rusttijden en pauzes



TOEPASSINGSGEBIED

Toepassingsgebied: WNs + gelijkgestelden

Niet van toepassing op bepaalde werknemers

Niet van toepassing op bepaalde ondernemingen

Niet van toepassing op bepaalde activiteiten



UITZONDERINGEN

- *Overuren*
- *Glijtijden*
- *Ploegen en volcontinu*
- *Kleine flexibiliteit*
- *Grote flexibiliteit: nieuwe arbeidsregeling*
- *Aangepaste werkregeling Arbeidsdeal*
- *Flexibele werkregeling m.o.o. zorgtaken*

Grenzen en rusttijden

Normale grenzen van de arbeidsduur - Weekgrens



Hoeveel uur mag de WN maximaal werken op weekbasis?

De arbeidsduur van de WN mag niet meer belopen dan **40u** per week
(Arbeidswet 16 03 1971)

Vanaf 1 01 2003 moet de voltijdse arbeidsduur beperkt worden tot **38u**
per week (effectief of gemiddeld) (Wet 10 08 2001)
→ Arbeidsduurvermindering via ADV



Grenzen en rusttijden

Normale grenzen van de arbeidsduur - Weekgrens



Hoeveel uur moet de WN minimaal werken op weekbasis?

1/3 van een voltijdse arbeidsduur



Grenzen en rusttijden

Normale grenzen van de arbeidsduur - Daggrens



Hoeveel uur mag de WN maximaal werken op dagbasis?

De arbeidsduur van de WN mag niet meer belopen dan **8u** per dag

9u wanneer de arbeidstijdregeling per week een halve, een hele of meer dan een rustdag behalve de zondag, omvat.

10u voor de WN die wegens de afstand van de werkplaats niet elke dag naar hun woon- of verblijfplaats kunnen terugkeren (> 14u van huis berekend vanaf de woon- of verblijfplaats),



Grenzen en rusttijden

Normale grenzen van de arbeidsduur - Daggrens



Hoeveel uur moet de WN minimaal werken op dagbasis?

3u per werkperiode



Grenzen en rusttijden

Pauze en rust tussen 2 prestaties

TIJDENS DE WERKDAG

PAUZES

- Zodra 6 uur gewerkt: min. 15 minuten pauze
- Jeugdige WN (art. 34 Arbeidswet)
- wanneer de arbeidstijd meer dan 4,5 uren bedraagt: recht op een half uur rust;
- wanneer de arbeidstijd meer dan 6 uren bedraagt: rusttijd een uur, waarvan een half uur ineens moet worden genomen
- bv: 2 x 15 minuten pauze en een half uur als lunchpauze

TUSSEN 2 WERKDAGEN

RUSTTIJDEN

- Per 24 uur: 11 uur onderbreking
- Vb: gewerkt tot 20:00 → 's anderdaags niet starten voor 7:00



Grenzen en rusttijden

Toepassingsgebied arbeidsduur & rusttijden & overuren



GROTE VERBODSBEPALINGEN

NIET werken buiten de normale grenzen van de arbeidsduur

NIET werken buiten de werkroosters

NIET werken 's nachts (20:00-6:00)

NIET werken op zon- en feestdagen

Naleven van rusttijden en pauzes



TOEPASSINGSGEBIED

Toepassingsgebied: WNs + gelijkgestelden

Niet van toepassing op bepaalde werknemers

Niet van toepassing op bepaalde ondernemingen

Niet van toepassing op bepaalde activiteiten



UITZONDERINGEN

- *Overuren*
- *Glijtijden*
- *Ploegen en volcontinu*
- *Kleine flexibiliteit*
- *Grote flexibiliteit: nieuwe arbeidsregeling*
- *Aangepaste werkregeling Arbeidsdeal*
- *Flexibele werkregeling m.o.o. zorgtaken*

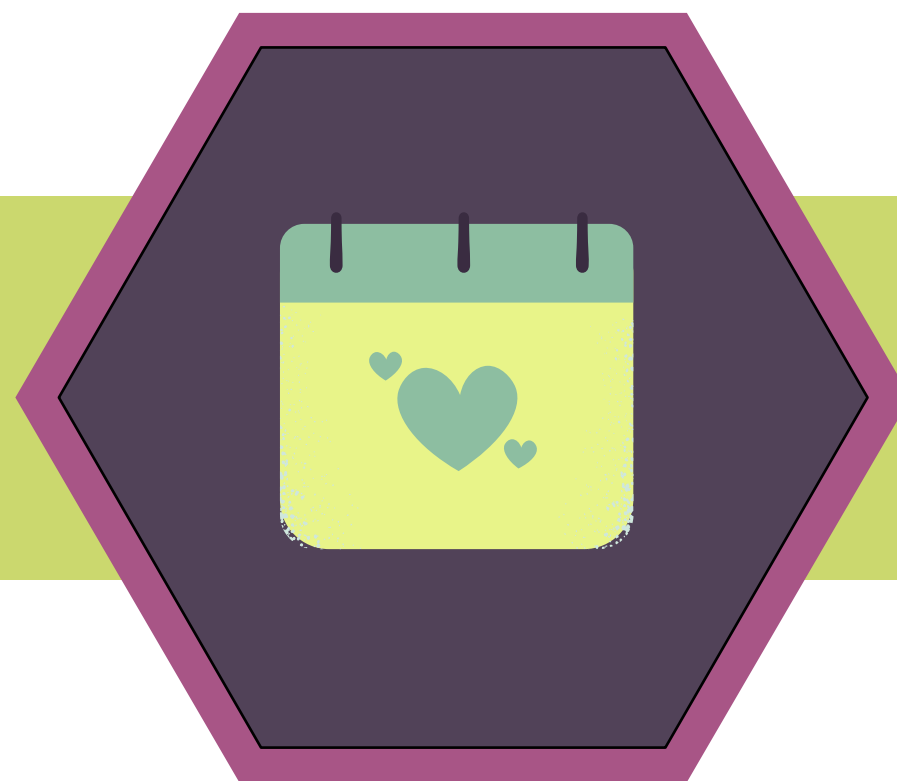
Grenzen en rusttijden

Toepassingsgebied arbeidsduur & rusttijden & overuren



Arbeidsduur en rusttijden - Nachtarbeid – Uurroosters

- NIET** van toepassing op
- **Vertrouwenspost**
 - **Directiefunctie**
 - Dienstbode
 - Handelsvertegenwoordiger
 - Huisarbeider



Werken op zondag / 's nachts

- NIET** van toepassing op bepaalde activiteiten:
- Toezicht op bedrijfsruimten
 - Schoonmaak
 - ...



Werken 's nachts

- NIET** van toepassing op bepaalde ondernemingen:
- Hotels
 - Dagbladonderneming
 - Apotheken
 - ...

3. Overschrijden van de grenzen: overuren

Overzicht

GRENZEN

DAGGREN
9 uur

(8 uur als regime van 6
dagen/week)

WEEKGREN
38 uur

(Meer als ADV)

PRINCIPE

Overschrijden van de grenzen is
verboden!

Overschrijden



OVERUREN

UITZONDERINGEN: in bepaalde
SITUATIES zijn overuren toegestaan

In dat geval moeten –behoudens
uitzondering ;-)- deze **VOORWAARDEN**
nageleefd worden

1. Inhaalrust
2. Overloon betalen (50 % / 100%)
3. Absolute grenzen respecteren
4. Gesplitste betaling

Overschrijden van de grenzen: overuren


Dag- en weekgrens

Naleving wekelijkse arbeidsduur kan op gemiddelde basis over een referteperiode

Referteperiode = 1 trimester




Verlengbaar tot 1 jaar max.

 KB

 CAO

→ AR wijzigt automatisch vanaf neerlegging

 AR

→ Procedure wijziging AR volgen

Daggrens

Max. 9u per dag

Weekgrens

Max. 40u* per week

Overschrijden van de grenzen: overuren

Dag- en weekgrens

2 luiken

INHAALRUST

Naleving wekelijkse arbeidsduur over de referentieperiode

➤ *Overschrijding van de weekgrens*



INHAALRUST

Afwezigheden
meetellen

OVERLOON = TOESLAG

Vergoeding voor gewerkte uren boven dag- en weekgrens

➤ *Overschrijding van de weekgrens*

➤ *Overschrijding van de daggrens*



TOESLAG 50% (MA – ZAT) | 100% (ZON/FD)

Afwezigheden
NIET
meetellen

Hoogste
van de 2

Overschrijden van de grenzen: overuren

Inhaalrust

1

Op het einde van de referentieperiode moet de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd zijn

→ Potje overuren leeg



2

Interne overurengrens: op geen enkel ogenblik mogen er meer dan 143 te recupereren overuren in het potje overuren zitten

Overschrijden van de grenzen: overuren

Inhaalrust

2
**INTERNE
OVERURENGRENS**
Te verhogen bij CAO
(NAR/PC)

Aantal
uren



Aantal
weken

Overschrijden van de grenzen: overuren

Dag- en weekgrens

INHAALRUST OMZETTEN IN EEN VERGOEDING?

INHAALRUST



VERGOEDING

Op vraag van de WN

Vragen voor einde van de maand

Enkel voor overuren gepresteerd i.k.v.

- *Buitengewone vermeerdering van werk (art. 25)*
- *Onvoorziene noodzakelijkheid (art. 26 §1, 3°)*

Max. 91 uren per kalenderjaar

Te verhogen tot **130/143u** (overlegprocedure)

- *Werkgelegenheid*
- *Gezondheid en veiligheid van de werknemers*
- *Kwaliteit van de arbeid*

Overschrijden van de grenzen: overuren

Dag- en weekgrens

2 luiken

INHAALRUST

Naleving wekelijkse arbeidsduur over de referteperiode

➤ *Overschrijding van de weekgrens*



INHAALRUST

Afwezigheden
meetellen

OVERLOON + TOESLAG

Vergoeding voor gewerkte uren boven dag- en weekgrens

➤ *Overschrijding van de weekgrens*

➤ *Overschrijding van de daggrens*



TOESLAG 50% (MA – ZAT) | 100% (ZON/FD)

Afwezigheden
NIET
meetellen

Hoogste
van de 2

Overschrijden van de grenzen: overuren

Dag- en weekgrens

TOESLAG OMZETTEN NAAR EXTRA INHAALRUST?

EXTRA INHAALRUST



TOESLAG

Een **cao** kan toelaten
Toeslag 50% → ten minste een half uur inhaalrust
Toeslag 100% → ten minste één uur inhaalrust

Overschrijden van de grenzen: overuren

Dag- en weekgrens

| | Ma | Di | Woe | Do | Vrij | Zat | Zon | Totaal |
|-------------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|--------|
| Werkrooster | 7,6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | - | - | 38 |
| Gepresteerd | 9 | 10 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | - | - | 41,8 |

INHAALRUST

OVERLOON + TOESLAG



Overschrijden van de grenzen: overuren

Dag- en weekgrens

| | Ma | Di | Woe | Do | Vrij | Zat | Zon | Totaal |
|-------------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|--------|
| Werkrooster | 7,6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | - | - | 38 |
| Gepresteerd | 9 | 10 | 7,6 | 7,6 | 7,6 | - | - | 41,8 |

INHAALRUST

Naleving wekelijkse arbeidsduur over de referentieperiode

➤ Overschrijding van de weekgrens



3,8u INHAALRUST

Afwezigheden
meetellen

OVERLOON + TOESLAG

Vergoeding voor gewerkte uren boven dag- en weekgrens

➤ Overschrijding van de weekgrens: 1u op Ma

➤ Overschrijding van de daggrens: 3,8u



3,8u TOESLAG 50%

Afwezigheden
NIET
meetellen

Hoogste
van de 2

Overschrijden van de grenzen: overuren

Dag- en weekgrens

Inhaalrust

Gesplitste betaling (art. 9bis LBW)
Loon → betaald bij opname
inhaalrust
Toeslag → betaald in maand
prestatie

Toeslag

Absolute grenzen respecteren

- ▶ Daggrens: 11 uur
- ▶ Weekgrens: 50 uur

Overschrijden van de grenzen: overuren

Overzicht

GRENZEN

DAGGRENS
9 uur

(8 uur als regime van 6
dagen/week)

WEEKGRENS
38 uur

(Meer als ADV)

PRINCIPE

Overschrijden van de grenzen is
verboden!

Overschrijden



OVERUREN

UITZONDERINGEN: in bepaalde
SITUATIES zijn overuren toegestaan

In dat geval moeten –behoudens
uitzondering ;-)- deze **VOORWAARDEN**
nageleefd worden

1. Inhaalrust
2. Overloon betalen (50 % / 100%)
3. Absolute grenzen respecteren
4. Gesplitste betaling

Overschrijden van de grenzen: overuren

Situaties waarin overuren zijn toegestaan

ONVOORZIENBARE OVERSCHRIJDING

- ❖ Werken van vervoer, laden en lossen (24,2°)
- ❖ Werken met onnauwkeurige uitvoeringstijd (24§2 1° + KB)
- ❖ Werken met snel bederfbare stoffen (24§2 2° + KB)
- ❖ Buitengewone vermeerdering werk (eenmalig & uitzonderlijk) (25 + toelating inspectie + akkoord vakbondsafvaardiging)
- ❖ Dringende arbeid bij voorgekomen/dreigend ongeval (26)
- ❖ Dringende arbeid aan machines/materiaal (26)
- ❖ Onvoorziene noodzakelijkheid (26§1 3° + mededeling inspectie + akkoord vakbondsafvaardiging)
- ❖ Werken aan inventarissen/balansen (22,3°)

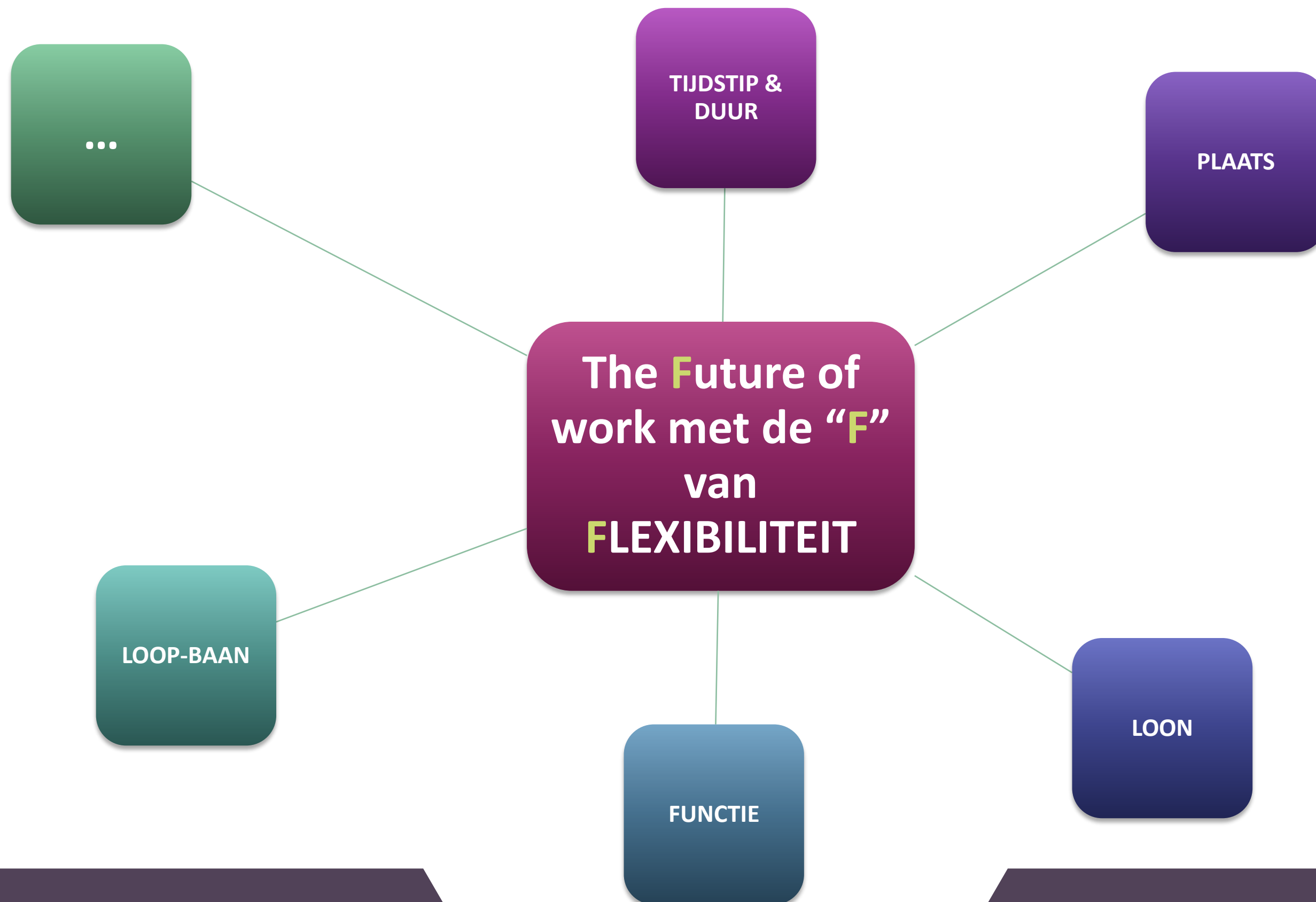
VOORZIENBARE OVERSCHRIJDING

- ❖ Ploegenarbeid (22,1°)
- ❖ Continuarbeid (22,2°) (ononderbreekbare werken)
- ❖ Grenzen arbeidsduur kunnen niet gerespecteerd worden (23 + KB)
- ❖ Voorbereidend werk of nawerk (24,1°)

- ❖ 100 VRIJWILLIGE OVERUREN (art. 25bis Arbeidswet) (verhoogd naar 120 sinds 23 04 2019 – cao 129)
- ❖ 120 RELANCE-UREN (30 06 2025)

4. De zoektocht naar flexibiliteit

Pijnpunt: weinig flexibiliteit inzake arbeidsduur



De zoektocht naar flexibiliteit

Pijnpunt: weinig flexibiliteit inzake arbeidsduur



GROTE VERBODSBEPALINGEN

NIET werken buiten de normale grenzen van de arbeidsduur

NIET werken buiten de werkroosters

NIET werken 's nachts (20:00-6:00)

NIET werken op zon- en feestdagen

Naleven van rusttijden en pauzes



TOEPASSINGSGEBIED

Toepassingsgebied: WNs + gelijkgestelden

Niet van toepassing op bepaalde werknemers

Niet van toepassing op bepaalde ondernemingen

Niet van toepassing op bepaalde activiteiten



UITZONDERINGEN

- Overuren
- Glijtijden
- Ploegen en volcontinu
- Kleine flexibiliteit
- Grote flexibiliteit: nieuwe arbeidsregeling
- Aangepaste werkregeling Arbeidsdeal
- Flexibele werkregeling m.o.o. zorgtaken

De zoektocht naar flexibiliteit

Pijnpunt: weinig flexibiliteit inzake arbeidsduur

**Overschrijding dag-
of weekgrens
→ Overuren**

- *Prijkaartje*
- *Vrijwillige overuren*
 - *Inhaalrust*
- *Referteperiode 1 trimester, tenzij verlengd tot 1 jaar*

**Variabele
uurroosters voor
deeltijdse WN**

**FOD WASO
aanvaardt ook
variabele
uurroosters voor
voltijdse WN**

Kleine flexibiliteit

**Glijtijden
Lang niet wettelijk
geregeld en > < AR
vermeldt alle
uurroosters**

**Wet Werkbaar en
wendbaar werk
introduceert
wettelijk kader
glijtijden 1 02 2017**

5. Glijtijden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Referteperiode = 3 M



Kan korter / langer (max. 1 jaar)

CAO

→ AR wijzigt automatisch vanaf neerlegging

AR

Procedure wijziging AR volgen

→ + kopie naar voorzitter PC als **verlenging** referteperiode

Daggrens

Max. 9u per dag

Weekgrens

Max. 45u per week

Glijtijden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Betaling van het loon o.b.v. de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

*Glijtijden worden gekozen door
WN.*

Verantwoordelijkheid WN

- *Als plusuren op vraag WG heeft
WN wel recht op betaling*
- *Bij overmacht: 3M overdracht*

*Niet overdraagbare uren
(bij invoering wordt bepaald
hoeveel u overdraagbaar zijn)*

- *Minuren: WG doet inhouding
op het loon*
- *Plusuren: WN heeft geen recht
op betaling loon*

Glijtijden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

SYSTEEM VAN TIJDSOPVOLGING

**Consulteerbaar door
Inspectie Toezicht Sociale
wetten (FOD WASO)**

**Bewaartermijn: 5 jaar na
dag van prestaties**

Consulteerbaar door WN

plusuren

minuren

Identiteit WN

**Per dag duur van de
arbeidsprestaties**

**DT VAST
begin en einde prestaties &
rustpauze**

Glijtijden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

INVOERING VIA CAO/AR VERPLICHTE VERMELDINGEN

Gemiddelde
wekelijkse
arbeidsduur
+ referteperiode

Stamtijden
Glijtijden

Aantal uren dat
meer of minder dan
de wekelijkse
arbeidsduur kan
worden gewerkt

Over te dragen uren in
plus/min
*Max. 12u
te verhogen bij CAO*

Overmacht in hoofde WN
Recuperatie plus/min
binnen 3 M na
referteperiode

Glijtijden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

“
Het
arbeidsreglement
vermeldt alle in
de onderneming
geldende
uurroosters
”

⚠️ + Glijtijdreglement als
bijlage

*begin + einde stamtijd & glijtijd
duur van de rustpauzes*

*Maximum aantal per dag
Maximum aantal per week*

Gemiddelde dagelijkse arbeidsduur

Referteperiode

Nadere regels over recupereren PLUSuren & opnemen MINuren

Sancties bij niet naleving van de regels

6. Kleine flexibiliteit: piek- en dalroosters

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Referteperiode = KJ of 12 M

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| J | F | M | A | M | J | J | A | S | O | N | D |
| | | | | | | | | | | | |

/

*Enkel bestaande systemen (CAO/AR t.l. 31 01 2017)
kunnen afwijkende referteperiode hebben*

Daggrens

Max. 9u per dag

+/- 2u per dag

Weekgrens

Max. 45u per week

+/- 5u per week

Kleine flexibiliteit: piek- en dalroosters

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Betaling van het loon o.b.v. de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

*Flexibele roosters worden
gekozen door WG*

*WG maakt roosters bekend 7
dagen op voorhand*

Verantwoordelijkheid WG

→ *Minuren: WN mag loon houden*

→ *Plusuren: WN heeft recht op
betaling loon + toeslag
overuren en inhaalrust*

Kleine flexibiliteit: piek- en dalroosters

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader



Wanneer heeft de werknemer recht op een toeslag voor overuren?

- ❖ **Tijdens referteperiode:** toegelaten overschrijdingen
 - Daggrens + of – 2 uur
 - Weekgrens + of – 5 uur
 - ➔ **Toeslag als > toegelaten overschrijdingen**
- ❖ **Bij afloop referteperiode:** het aantal gepresteerde uren moet kloppen met de uren vermeld in het arbeidsreglement (bv.: $38 \times 52 = 1.976$)
 - ➔ **Toeslag als > toegelaten aantal uren over de referteperiode**

Kleine flexibiliteit: piek- en dalroosters

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

INVOERING VIA CAO/AR VERPLICHTE VERMELDINGEN

Als invoering via AR: binnen 8 dagen na inwerkingtreding een afschrift naar
1) FOD WASO
2) Voorzitter PC

**Gemiddelde wekelijkse
arbeidsduur
+ het aantal te presteren
uren over de referteperiode**

**Aantal uren boven/onder
de daggrens
Max. +/- 2u

Max. 9u/dag**

**Aantal uren boven/onder
de weekgrens
Max. +/- 5u

Max. 45u /week**

Kleine flexibiliteit: piek- en dalroosters

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

“
Het
arbeidsreglement
vermeldt alle in
de onderneming
geldende
uurroosters

”

Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur

Het aantal uren over de referentieperiode

Begin en einde van de referentieperiode

*Alternatieve uurroosters:
Begin en einde van de werkdag
Tijdstip en duur van de rusttijden*

Kleine flexibiliteit: piek- en dalroosters

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

BASISROOSTER: 40u / week

- Normaal dagelijks volume: 8 → min. 6u/dag; max. 9u/dag)
- Wekelijks arbeidsvolume: 40 (min. 35u /week; max. 45u / week)

| Ma (8) | Di (8) | Wo (8) | Do (8) | Vr (8) |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 9:00 - 12:30 13:00 - 17:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 17:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 17:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 17:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 17:30 |

NIEUWE PIEK- EN DALROOSTERS



| Ma (6) | Di (6) | Wo (8) | Do (8) | Vr (7) |
|--------------|--------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 6:00 - 12:00 | 6:00 - 12:00 | 9:00 - 12:30 13:00 - 17:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 17:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 16:30 |

| Ma (9) | Di (9) | Wo (9) | Do (9) | Vr (9) |
|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 8:00 - 12:30 13:00 - 17:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 18:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 18:30 | 9:00 - 12:30 13:00 - 18:30 | 8:00 - 12:30 13:00 - 17:30 |

7. Aanpassing voltijdse arbeidstijd

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader

Aanpassing werktijd op verzoek VT WN



Sinds 1 01 2023

Proces

Schriftelijk verzoek WN

- Bij akkoord WG: bijlage AOK van max. **6M**; hernieuwbaar
- Bij weigering WG: motiveren

4-dagen werkweek

Afwijking van de
daggrens

WN presteert voltijds
over 4 dagen

Wisselend weekregime

Afwijking van de
weekgrens

WN presteert voltijds
over cyclus van 2
weken
(uitzonderlijk 4)

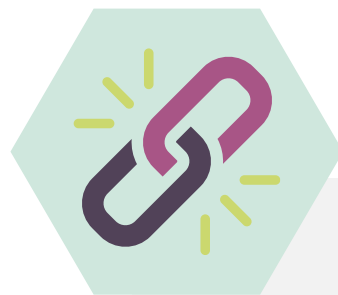
Aanpassing voltijdse arbeidstijd

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader – Arbeidsdeal

| 4- dagen werkweek <i>= afwijking van de daggrens</i> | | | Wisselend weekregime <i>= afwijking van de weekgrens</i> | |
|--|----------------------------|-------------------------|--|--|
| 38u/w 4 x 9,5u | 39 u/w 4 x 9,75u | 40u/w 4 x 10u | Cyclus 2 weken (uitz. 4 weken in Q3/op verzoek wegens onvoorziene gebeurtenis WN) 1 week = 7 dagen (niet per se van MA tot ZON) | |
| Cao vereist | | | | |
| AANPASSING ARBEIDSREGLEMENT | | | | |
| Voltijdse uurroosters op 4 dagen van ... uur | | | 1) Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 2) Welke dagen van de week wordt gewerkt 3) Welke uren van de dag wordt gewerkt 4) MIN-MAX per week en per dag (max. 45u / week - max. 9u / dag) | |
| Met procedure | Zonder procedure | | Met procedure | |
| GESCHREVEN OVEREENKOMST | | | | |
| 1) Start en einde van de werkdag 2) Tijdstip & duur rustpauzes 3) Dagen van regelmatige onderbreking (niet werkdagen) 4) Start en eind van de bijlage | | | 1) De opeenvolging van werkroosters 2) Start en eind van de bijlage WN kan vroegtijdig de bijlage beëindigen → WG verwittigen t.l. 2 weken voor aanvang nieuwe cyclus | |
| Geen vrijwillige overuren op de vrije dag | | | Geen vrijwillige overuren in de rustige week | |

8. Flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader



Flexibele werkregeling op verzoek WN met 6M anciënniteit



Sinds 1 10 2022

Proces

Schriftelijk verzoek WN 3 M vooraf
Reactie WG binnen 1 M

→ Bij akkoord WG: max. **12 M**; hernieuwbaar

→ Bij weigering WG: motiveren

Wat?

- Werken op afstand
- Aanpassing werkrooster
- Vermindering arbeidstijd



Correct
implementeren in
AOK/AR/CAO/...

Zorgdoeleinden

- Kind < 12 jaar (21)
- Gezinslid
- Familielid
- Bloedverwanten 2^e graad
- Aanverwanten 1^e graad

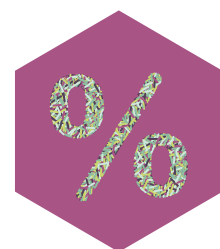
Flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden

Flexibiliteit binnen een strikt juridisch kader – Flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden



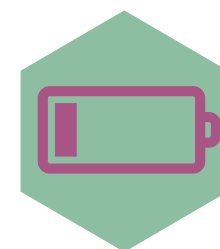
ANCIËNNITEIT

6 MAANDEN



**TEWERKSTELINGS-
VOORWAARDE**

/
→ Kan ook voor DT
WN



OPNAME MIN.

/



OPNAME MAX.

12 M PER AANVRAAG

*Versoepeling kan
Sector/onderneming/
onderling akkoord*

9. Zon- en feestdagen

Zondagsrust

Het is verboden werknemers 's zondags tewerk te stellen



Zondag = verplichte rustdag
tewerkstellings-verbod

WN is afwezig van het werk zonder behoud van loon
Onbetaalde rustdag

Géén schorsing van de uitvoering van de AOK

Zondagsrust kan samenvallen met gewone inactiviteitsdag

Zon- en feestdagen

Zondagsrust

Toch werken op zondag?

Recht op loon ?

- ▶ Normaal loon voor prestaties op zondag
- ▶ Sectoraal: eventueel extra vergoedingen
- ▶ Geen loon op ogenblik van inhaalrust

Inhaalrust ?

Onbezoldigd

Tijdstip

Binnen 6 dagen na gewerkte zondag

Duur

1 dag: ≥ 4 uur gewerkt
 $\frac{1}{2}$ dag: < 4 uur gewerkt

Zon- en feestdagen

Feestdagrust

WETTELIJKE FEESTDAGEN

- 1 januari
- Paasmaandag
- 1 mei
- Hemelvaart
- Pinkstermaandag

- 21 juli
- 15 augustus
- 1 november
- 11 november
- 25 december

EXTRALEGALE FEESTDAGEN

- Niveau sector
- Niveau onderneming
- Individueel akkoord

Zon- en feestdagen

Feestdagrust



Het is verboden werknemers op feestdagen tewerk te stellen

**Feestdag =
verplichte rustdag
tewerkstellings-
verbod**

**WN is afwezig van
het werk mét
behoud van loon
Betaalde rustdag**

**Géén schorsing van
de uitvoering van de
AOK**

**Feestdagrust moet
samenvallen met
een activiteitsdag**

Zon- en feestdagen

Feestdagrust

10 wettelijke feestdagen met behoud van loon

Het loon waarop de WN recht zou hebben als op die dag normaal was gewerkt

Vast loon \Rightarrow exact bedrag in het loon van de feestdag
Variabel loon \Rightarrow gemiddelde vorige betalingsperiode (excl. eindejaarspremie)

Geen recht op loon voor feestdag als onwettig afwezig op werkdag voor of na de feestdag

Zon- en feestdagen

Feestdagrust

Feestdag op zondag / gebruikelijke inactiviteitsdag in de onderneming

Alle WNs kunnen inhalen

Feestdag op inactiviteitsdag ingevolge
DEELTIJDSE TEWERKSTELLING

DT VAST

WN is feestdag kwijt
Geen compensatie

DT VARIABEL

WN is feestdag kwijt
Hij ontvangt het loon van de 4 weken
die aan de feestdag voorafgaan / het
aantal dagen dat in de onderneming
gewerkt werd in die periode

Zon- en feestdagen

Feestdagrust



10 wettelijke feestdagen

- ✦ **Aanplakking van een gedagtekend en ondertekend bericht**
- ✦ **Kopie als bijlage aan AR met data**
- ✦ **Kopie naar FOD WASO – Dienst toezicht op de Sociale wetten**



**Feestdag op inactiviteitsdag
VERVANGINGSDAG**

PC (t.l. 1 okt.)

OR → SA → WNs

Vóór 15 dec. bericht aanplakken + bijlage AR

Individueel akkoord WG-WN

Eerstvolgende activiteitsdag



**Werken op feestdag
INHAALRUST**

Wettelijke toepassingsregels

≤ 4u: halve dag

> 4u: volledige dag

Zon- en feestdagen

Feestdagrust

Toch werken op feestdag?

Recht op loon ?

- Normaal loon voor prestaties op feestdag
- Sectoraal: eventueel extra vergoeding
 - Loon op ogenblik van inhaalrust

Inhaalrust ?

Bezoldigd

Tijdstip

Binnen 6 weken na gewerkte feestdag

Duur

1 dag: ≥ 4 uur gewerkt
 $\frac{1}{2}$ dag: < 4 uur gewerkt

1) Schorsing van de arbeidsovereenkomst

2) Jaarlijkse vakantie

3) Persoonlijke afwezigheden

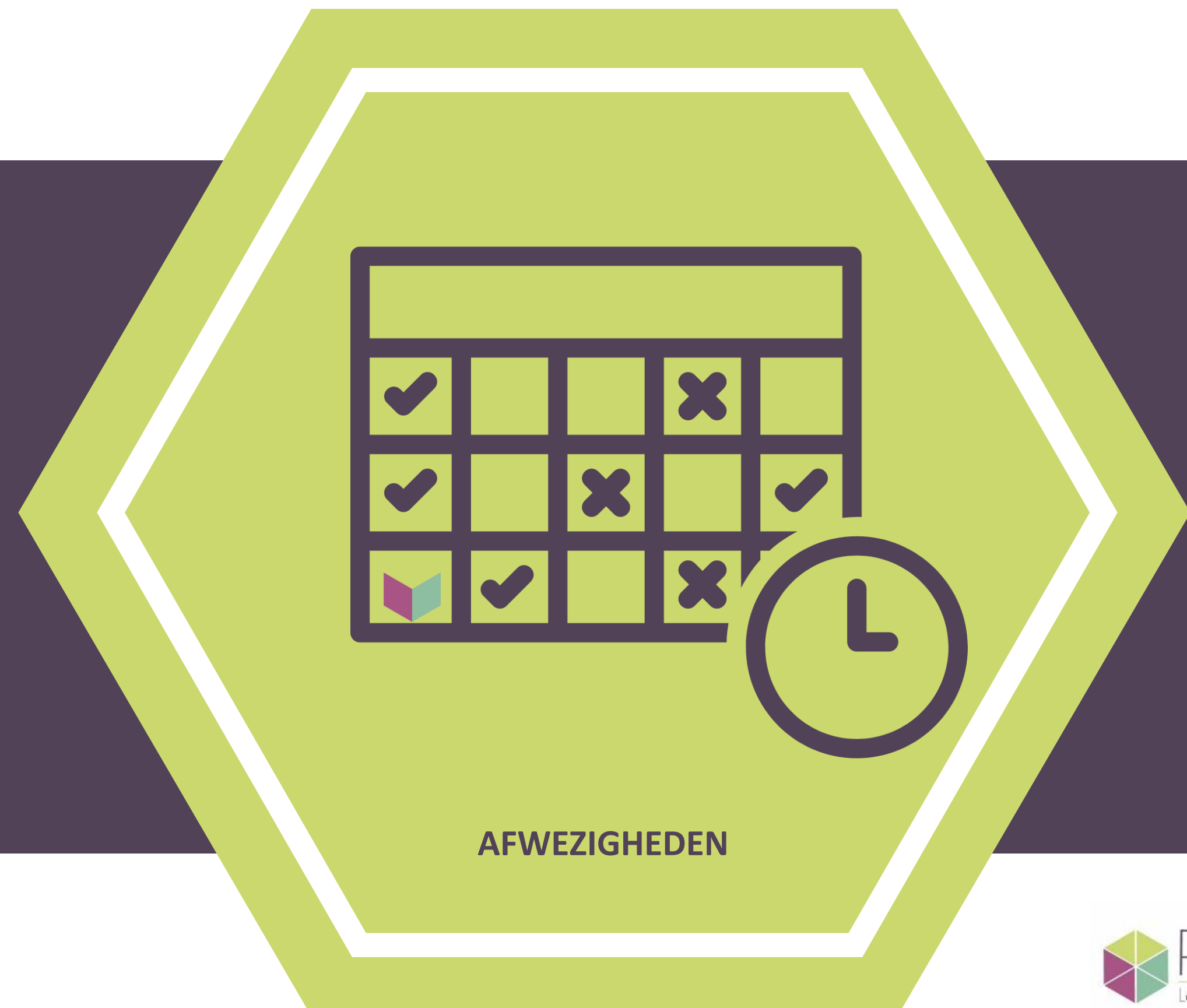
4) Onvolledige werkdag

5) Ziekte/ongeval

6) Arbeidsongeval / beroepsziekte

7) Mama's en papa's

8) Tijdskrediet en themaverlof



SLUITEN – UITVOEREN – SCHORSEN - BEEINDIGEN

ARBEIDSOVEREENKOMST SLUITEN

Soorten arbeidsovereenkomst
Andere samenwerkingsvormen
Voorwaarden qua vorm en inhoud
Nuttige clausules
Rechten & plichten: Dimona,
arbeidsreglement, opleiding, sociaal
overleg, welzijn,...

ARBEIDSOVEREENKOMST SCHORSEN

Jaarlijkse vakantie
Ziekte & arbeidsongeval
Klein verlet, Dwingende redenen,
zorgverlof
Tijdskrediet & themaverlof
...



ARBEIDSOVEREENKOMST UITVOEREN

Loon en loonoptimalisering
Arbeidsduur en flexibiliteit

ARBEIDSOVEREENKOMST BEEINDIGEN

Verschillende opties om de
samenwerking te beëindigen
Opzegging - Verbreking - Dringende
reden
Checklist bij ontslag

Afwezigheden

Overzicht

1. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

Afwezigheden

| WETTELIJK | CONVENTIONEEL | IKV ARBEIDSDUUR |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 20 dagen vakantie Feestdagen Ziekte en arbeidsongeval Zwangerschap Tijdskrediet ... | <ul style="list-style-type: none"> Individueel (vb: toegestane afwezigheid) Collectief (vb: opleidingsdagen, anciënniteitsdagen, rimpeldagen,...) | <ul style="list-style-type: none"> Inhaalrust ADV-dagen PA-dagen ... |

2. Jaarlijkse vakantie

Overzicht

Inleiding

1. Recht op "jaarlijkse vakantie"
2. Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)
3. Verandering van werkgever
4. Wijziging van werkregime
5. Jeugd- en seniorvakantie
6. Aanvullende vakantie



3. Persoonlijke afwezigheden

Even denken...

Ken je het verschil ?

| | KLEIN VERLET | VERLOF OM DWINGENDE REDEN = SOCIAAL VERLOF | TOEGESTANE AFWEZIGHEID |
|-------------------|--------------|--|------------------------|
| RECHT | | | |
| LOON ? | | | |
| SOCIALE ZEKERHEID | | | |

4. Onvolledige arbeidsdag

Overzicht

- Niet of te laat op het werk toekomen
- Werk niet kunnen beginnen of voortzetten
- Kiesplicht vervullen

5. Ongeval en ziekte

Gewaarbord maandloon

WAT ONTVANGT DE WN?

Gewaarbord maandloon: 30 lid

Verschil arbeiders - bedienden

100% (RSZ en BV)

Nadien: ziekenfonds

WN IS arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval

Laonverlies

1 maand anciënniteit

Voor arbeiders en bedienden met AOK < 3M



6. Mama's en papa's

Overzicht

- Ouderschapsverlof
- Zwangerschaps-onderzoek
- Moederschaps-rust
- IVF ?
- Adoptie-verlof
- Pleeg-zorg
- Vaderschaps-verlof

7. Tijdskrediet

Overzicht

| ALGEMENE STELSELS | THEMATISCHE VERLOVEN |
|---|--|
| Gemotiveerd tijdskrediet 100 % - 50 % - 1/5 | Ouderschapsverlof 100 % - 50 % - 1/5 - 90 % |
| Landingsbaan 55 (50+) 60 (55+) 50 % - 1/5 | Medische bijstand 100 % - 50 % - 1/5 |
| | Palliatieve zorgen 100 % - 50 % - 1/5 |
| | Mantelzorgverlof 100 % - 50 % - 1/5 |

1. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

Afwezigheden

WETTELIJK

- 20 dagen vakantie
- Feestdagen
- Ziekte en arbeidsongeval
- Zwangerschap
- Tijdskrediet
- ...

CONVENTIONEEL

- Individueel (vb: toegestane afwezigheid)
- Collectief (vb: opleidingsdagen, anciënniteitsdagen, rimpeldagen,...)

IKV ARBEIDSDUUR

- Inhaalrust
- ADV-dagen
- PA-dagen
- ...

2. Jaarlijkse vakantie

Overzicht

Inleiding

1. Recht op “jaarlijkse vakantie”

2. Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)

3. Verandering van werkgever

4. Wijziging van werkregime

5. Jeugd- en seniorvakantie

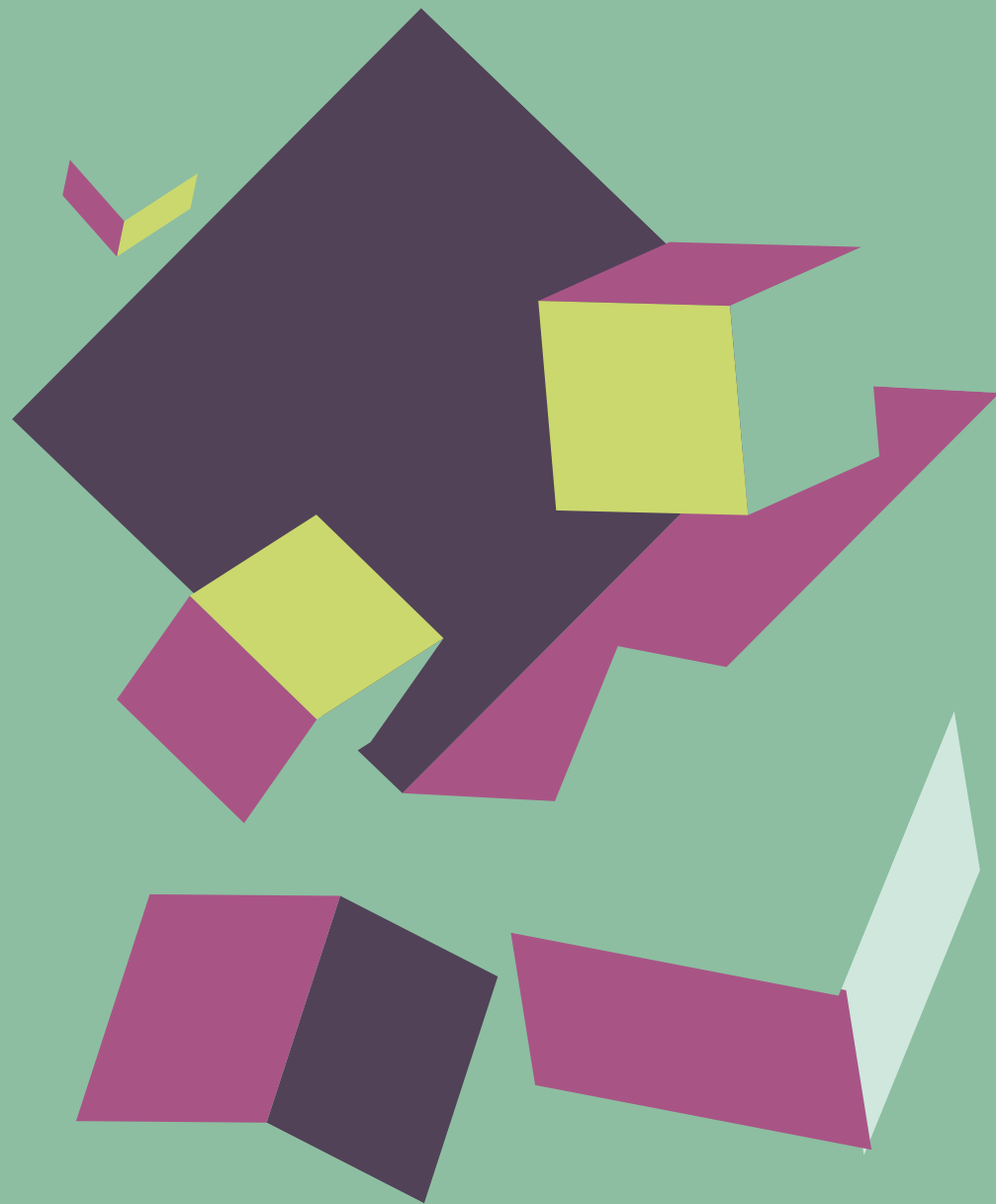
6. Aanvullende vakantie





Iedereen heeft recht op 4 weken vakantie per jaar

- 1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.*
- 2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.*



Jaarlijkse vakantie



Inleiding

**BELGISCHE
OMZETTING VAN DE
EUROPESE RICHTLIJN**

| | |
|---|------------------|
| EUROPA: 4 WEKEN VAKANTIE PER JAAR (12 maanden) | |
| BELGIE | |
| EVG | DVG + AVG |
| BETAALDE VAKANTIE | “ZAKGELD” |
| 4 weken betaalde vakantie | 4 weken loon |
| VAKANTIE MOET JE VERDIENEN... | |

Jaarlijkse vakantie

Enkel vakantiegeld | Dubbel vakantiegeld | Aanvullend vakantiegeld

| WETTELIJKE VAKANTIE | | |
|--|--|--|
| | EVG | DVG + AVG |
| | BETAALDE RUST | ZAKGELD |
| | 4 weken betaalde vakantie | 4 weken loon |
|  BEDIENDE | Doorbetaling loon bij opname vakantie | Betaald "bij opname hoofdvakantie" Maandloon x 92% |
|  ARBEIDER | Alles in 1 vakantiecheque: Jaarloon x 108 % x 15,38 % | |
| | EVG = Jaarloon x 108 % x 8% | DVG = Jaarloon x 108 % x 6,8 % AVG = Jaarloon x 108 % x 0,58% |

Jaarlijkse vakantie

Toepassingsgebied: wie heeft recht op jaarlijkse vakantie ?

Alle WNs (uitzendkrachten, huisarbeiders,...)

*Prestaties in België onderworpen aan
Belgische RSZ*

Inclusief sector jaarlijkse vakantie
NIET: betaalde sportbeoefenaars, studenten,...

NIET

Publieke sector (ambtenaren),
zelfstandigen, WNs in het buitenland

Jaarlijkse vakantie

Opbouwsysteem

Vakantiedienstjaar
(VDJ)

Vakantiejaar
(VJ)

VAKANTIE MOET JE
VERDIENEN

→ In functie van effectieve **prestaties** gedurende het VDJ en gelijkgestelde **afwezigheden**

- Prestaties → Loon → RSZ
- Geen prestaties → Loon → RSZ
- Geen prestaties → Geen loon, maar gelijkgesteld

Jaarlijkse vakantie

Opbouwsysteem

VAKANTIE MOET JE VERDIENEN

Gelijkgestelde afwezigheden

Betaalde feestdagen
Dagen wettelijke vakantie
Klein verlet
Dagen gedekt door gewaarborgd loon aan 100%
Aanvullende vakantiedagen
Arbeidsongeval of beroepsziekte, aanleiding gevend tot
schadeloosstelling
Ongeval of ziekte (12 maanden)
Moederschapsrust - Vaderschapsverlof
...

Niet-gelijkgestelde afwezigheden

Toegelaten afwezigheid (verlof zonder wedde)
Tijdskrediet
Thematisch verlof
Verlof om dwingende reden
...

Jaarlijkse vakantie

Overzicht

Inleiding

1. Recht op “jaarlijkse vakantie”

2. Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)

3. Verandering van werkgever

4. Wijziging van werkregime

5. Jeugd- en seniorvakantie

6. Aanvullende vakantie



Jaarlijkse vakantie

Vakantierechten arbeider



Vakantiedienstjaar 2023
(VDJ)

Vakantiejaar 2024
(VJ)

Opbouw vakantierechten

O.b.v. aantal gepresteerde of
gelijkgestelde **dagen** in VDJ

Vakantierechten o.b.v. vakantiekas

Uitgedrukt in voltijds 5-dagenstelsel

Jaarlijkse vakantie

Vakantierechten arbeider



ARBEIDERS IN VOLTIJDS – 5-DAGENSTELSEL

| VDJ Arbeidsdagen en/of gelijkgestelde dagen | VJ # vakantiedagen | VDJ Arbeidsdagen en/of gelijkgestelde dagen | VJ # vakantiedagen |
|--|------------------------------|--|------------------------------|
| 231 en meer | 20 | van 106 tot 124 | 9 |
| van 221 tot 230 | 19 | van 97 tot 105 | 8 |
| van 212 tot 220 | 18 | van 87 tot 96 | 7 |
| van 202 tot 211 | 17 | van 77 tot 86 | 6 |
| van 192 tot 201 | 16 | van 67 tot 76 | 5 |
| van 182 tot 191 | 15 | van 48 tot 66 | 4 |
| van 163 tot 181 | 14 | van 39 tot 47 | 3 |
| van 154 tot 162 | 13 | van 20 tot 38 | 2 |
| van 144 tot 153 | 12 | van 10 tot 19 | 1 |
| van 135 tot 143 | 11 | van 0 tot 9 | 0 |
| van 125 tot 134 | 10 | | |

Jaarlijkse vakantie

Vakantierechten bediende



Vakantiedienstjaar 2023
(VDJ)

Vakantiejaar 2024
(VJ)

Opbouw vakantierechten

O.b.v. aantal gepresteerde of
gelijkgestelde **maanden** in VDJ



Volledige maanden

Vakantierechten

6-dagenstelsel

4 weken = 24 dagen



2d/maand

5-dagenstelsel

2d/maand

MAAR

"6 min 1 regel" → Per schijf van
6 dagen min 1 dag

Andere stelsels

2d/maand

MAAR

x # dagen

6

Jaarlijkse vakantie

Vakantierechten bediende



| BEDIENDEN IN VOLTIJDS – 5-DAGENSTELSEL | | | |
|--|-----------------------|--|-----------------------|
| VDJ Gepresteerde maanden en/of gelijkgestelde afwezigheden | VJ # vakantiedagen | VDJ Gepresteerde maanden en/of gelijkgestelde afwezigheden | VJ # vakantiedagen |
| 12 | 20 | 6 | 10 |
| 11 | 19 | 5 | 9 |
| 10 | 17 | 4 | 7 |
| 9 | 15 | 3 | 5 |
| 8 | 14 | 2 | 4 |
| 7 | 12 | 1 | 2 |

Jaarlijkse vakantie

Opname

Toekenning binnen de 12 maanden na het einde van het VDJ
Afwijking vanaf 2024 in 8 situaties kan WN toch overdragen naar volgend jaar of jaar nadien

Wanneer het om
gezinshoofden gaat,
wordt de vakantie
bij voorkeur
toegekend tijdens
de schoolvakantie

Minstens 1
ononderbroken
week (verplicht)

Minstens 2 weken
ononderbroken
tussen 1 mei en 31
oktober (3 weken
voor minderjarigen)
(recht)

In principe geen
opname bij halve
dagen
(uitzonderingen)

Jaarlijkse vakantie

Overzicht

Inleiding

1. Recht op “jaarlijkse vakantie”

2. Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)

3. Verandering van werkgever

4. Wijziging van werkregime

5. Jeugd- en seniorvakantie

6. Aanvullende vakantie



Jaarlijkse vakantie

Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)





| | | | |
|------------|---|----------------------------|---------------|
| EVG | / | Normale patronale bijdrage | RSZ WG |
| | 1 % solidariteitsbijdrage | 13,07% | RSZ WN |
| | ≤ € 1.650: 17,16% > € 1.650: 23,22% | Normale BV | BV |
| DVG | / | / | RSZ WG |
| | 1 % solidariteit + 13,07% bijz. inhouding | 13,07% bijz. inhouding | RSZ WN |
| | ≤ € 1.650: 17,16% > € 1.650: 23,22% | Exceptionele BV | BV |
| AVG | / | / | RSZ WG |
| | 1 % solidariteitsbijdrage | / | RSZ WN |
| | ≤ € 1.650: 17,16% > € 1.650: 23,22% | Exceptionele BV | BV |

WG betaalt RSZ op loon x 108%

Jaarlijkse vakantie

Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)

| BEREKENINGSBASIS VAKANTIEGELD | | |
|--|---|--|
| | WEL | NIET |
| | Maandloon VJ x 92% DVG = maandloon x 85% AVG = maandloon x 7 % | |
|  BEDIENDE | <ul style="list-style-type: none"> • Brutoloon • Loon voor feestdagen • Gewaarborgd loon • Variabel loon • Voordelen in natura (mét RSZ) | <ul style="list-style-type: none"> • VAA bedrijfswagen • Terugbetaling onkosten • Eindejaarspremie |
|  ARBEIDER | Jaarloon VDJ x 108 % x 15,38 % EVG = Jaarloon x 108 % x 8 % DVG = Jaarloon x 108 % x 6,8 % AVG = Jaarloon x 108 % x 0,58% | <ul style="list-style-type: none"> • VAA bedrijfswagen • Terugbetaling onkosten |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Loon waarop RSZ werd betaald • Eindejaarspremie | <ul style="list-style-type: none"> • VAA bedrijfswagen • Terugbetaling onkosten |



Jaarlijkse vakantie

Overzicht

Inleiding

1. Recht op “jaarlijkse vakantie”

2. Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)

3. Verandering van werkgever

4. Wijziging van werkregime

5. Jeugd- en seniorvakantie

6. Aanvullende vakantie



Jaarlijkse vakantie

Verandering van werkgever

OPBOUWSYSTEEM

Wat werd
opgebouwd wordt
uitbetaald bij uit
dienst

AFREKENING VAKANTIEGELD BIJ UIT DIENST

Vakantiedienstjaar
(VDJ)

Vakantiejaar
(VJ)

- Verandering van WG heeft geen impact op de vakantierechten
 - Nieuwe WG berekent alsof de WN altijd bij hem heeft gewerkt
 - Nieuwe WG verrekent wat al werd ontvangen bij de vorige WG
→ Gewijzigd vanaf 1 01 2024

Jaarlijkse vakantie

Verandering van werkgever



- WN gaat in april 2023 weg bij WG A bij wie de vakantierechten werden opgebouwd
- Bij uitdiensttreding moet WG A vakantiegeld afrekenen
- WG B berekent vakantiegeld in dienst, maar verreken met reeds ontvangen vakantiegeld van WG A

Saldo vakantieattest

2022 - 2023

Vervroegd vakantieattest

2023 – 2024



Jaarlijkse vakantie

Overzicht

Inleiding

1. Recht op “jaarlijkse vakantie”

2. Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)

3. Verandering van werkgever

4. Wijziging van werkregime

5. Jeugd- en seniorvakantie

6. Aanvullende vakantie



Jaarlijkse vakantie

Verandering van werkregime

OPBOUWSYSTEEM

Opbouw én opname
in huidig VT/DT
stelsel

AFREKENING IN DECEMBER

Vakantiedienstjaar
(VDJ)

Vakantiejaar
(VJ)

- ❖ I.f.v. het stelsel in het **vakantiedienstjaar**: niet meer opnemen dan werd opgebouwd
- ❖ I.f.v. het stelsel in het **vakantiejaar**: wie prestaties vermindert, mag slechts volgens verminderd stelsel opnemen (zoniet > 4 weken rust). Wat werd opgebouwd, maar niet kan worden opgenomen, wordt uitbetaald → “decemberafrekening”

Jaarlijkse vakantie

Overzicht

Inleiding

1. Recht op “jaarlijkse vakantie”

2. Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)

3. Verandering van werkgever

4. Wijziging van werkregime

5. Jeugd- en seniorvakantie

6. Aanvullende vakantie






Jaarlijkse vakantie

Jeugd- en seniorvakantie

Vakantiedienstjaar
(VDJ)

Vakantiejaar
(VJ)

**UITZONDERING
OP HET
OPBOUWSYSTEEM**

-  Jeugdvakantie
-  Seniorvakantie
-  Aanvullende vakantie

(! Niet te verwarren met Avg !)

Jaarlijkse vakantie

Jeugdvakantie

PRINCIPES

- De periode in het VDJ waarin de jeugdige WN niet gewerkt heeft
- Geeft toch recht op “jeugdvakantiedagen” in het VJ
- Betaald door de RVA met jeugdvakantie-uitkeringen
 - Gelijkgesteld voor de opbouw van vakantierechten voor het volgende jaar

VOORWAARDEN

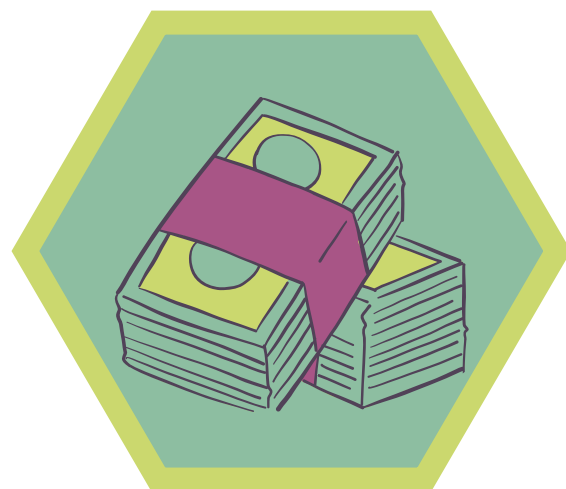
- 1) Einde studies in het VDJ
- 2) Min. 1 maand prestaties als loontrekkende in het VDJ
- 3) Nog geen 25 jaar op einde VDJ



De WN moet eerst wettelijke dagen vakantie opnemen

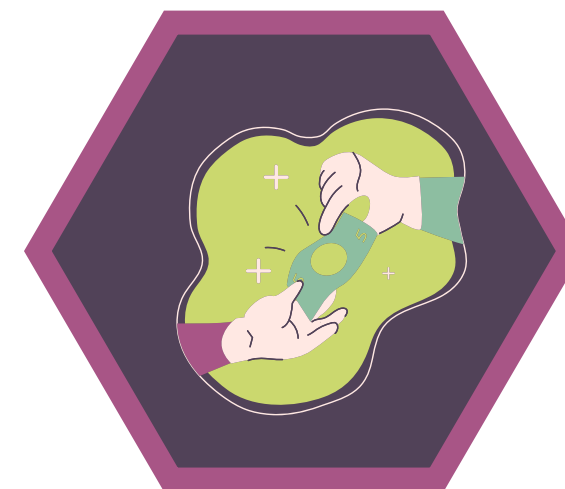
Jaarlijkse vakantie

Jeugdvakantie



Wettelijke vakantiedagen

- Betaald door WG

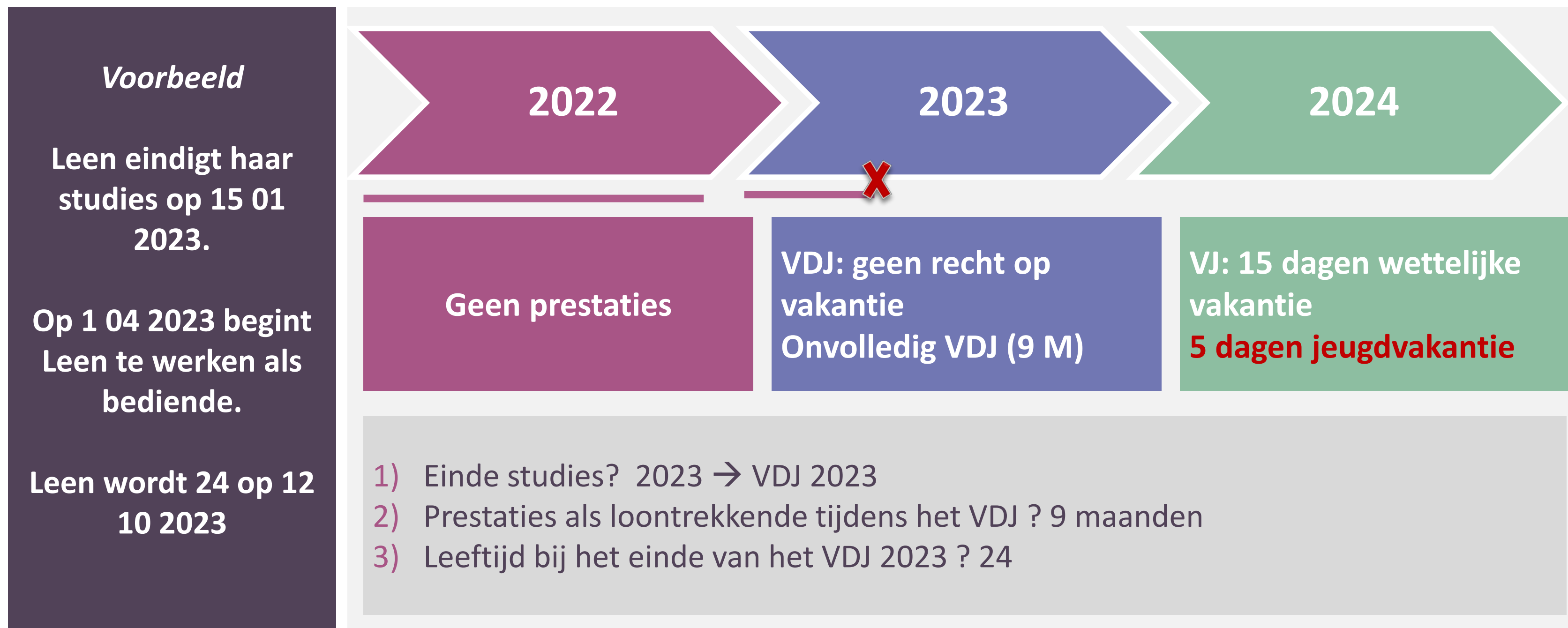


Jeugdvakantie

- Betaald door RVA: jeugdvakantiewetuitkering bij opname jeugdvakantie (65% van het geplafonneerd loon)
- Max. € 70,95 / dag (6-dagenstelsel)
- BV: 10,09%

Jaarlijkse vakantie

Jeugdvakantie



Jaarlijkse vakantie

Seniorvakantie



VOORWAARDEN

- 1) 50 jaar oud zijn op 31 december van het VDJ
- 2) Periode van inactiviteit wegens
 - Volledige werkloosheid
 - Invaliditeit



De WN moet eerst wettelijke dagen vakantie opnemen



Jaarlijkse vakantie

Overzicht

Inleiding

1. Recht op “jaarlijkse vakantie”

2. Vakantiegeld (dubbel en aanvullend)

3. Verandering van werkgever

4. Wijziging van werkregime

5. Jeugd- en seniorvakantie

6. Aanvullende vakantie



Jaarlijkse vakantie

Aanvullende vakantie

De bediende start of hervat activiteiten als loontrekkende

In jaar waarin WN activiteiten start/hervat

- 1) Heeft de bediende geen recht op 20 D wettelijke vakantie (onvolledig VDJ)
- 2) Werkt de bediende minstens 3 M

Aanvullende vakantie op basis van de prestaties tijdens het VJ

Aanlooperperiode van 3 M → 5 D

Nadien: "6 – 1"
! Aanvullende vakantie MIN wettelijke vakantie

Budgetair neutraal: het loon voor dagen aanvullende vakantie wordt afgetrokken van het DVG in het volgende jaar

Jaarlijkse vakantie

Aanvullende vakantie

Voorbeeld

Leen was volledig
werkloos.

Op 1 04 2023 begint
Leen te werken als
bediende



- 1) Aanvatten activiteit op 1 april 2023
- 2) In 2023 geen recht op wettelijke vakantie en ≥ 3 maanden gewerkt
- 3) Aanvullende vakantie op basis van de prestaties in 2023
 - Aanlooperperiode: april-mei-juni \rightarrow 5 dagen
 - Nadien: "6 - 1": $6 \times 2 = 12 - 2 = 10$

Jaarlijkse vakantie

Synthese

Bron

Tijdstip

Referteperiode

Bedrag

Voorwaarden

Werkregime

Afwezigheden

Uit dienst

- Geregeld in de wet
- Bij opname hoofdvakantie
- Vakantiedienstjaar (=voorgaand kalenderjaar)
- Bediende: DVG = maandloon x 85% | AVG = maandloon x 7% | Arbeider: Jaarloon x 15,38%
- Vakantierechten opgebouwd als WN in België onderworpen aan Belgische RSZ
- Decemberafrekening
- Gelijkstellingen in vakantiereglementering
- WG betaalt vertrekvakantiegeld (saldo + vervroegd)



Jaarlijkse vakantie

Synthese

| WETTELIJKE VAKANTIE | | JEUGD-VAKANTIE | SENIOR-VAKANTIE | AANVULLENDE VAKANTIE |
|---|------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|
| EVG | DVG + AVG | | | |
| BETAALDE RUST | ZAKGELD | | | |
| 4 weken betaalde vakantie | 4 weken loon | Aanvulling tot 20 vakantiedagen | Aanvulling tot 20 vakantiedagen | |
| I.f.v. de prestaties/gelijkgestelde afwezigheden in het vakantiedienstjaar: # gewerkte maanden/dagen. | | Ongeacht geleverde prestaties | Ongeacht geleverde prestaties | I.f.v. de prestaties in het vakantiedienstjaar |

**SAMENVATTEND
OVERZICHT**

Jaarlijkse vakantie

Recente wijzigingen

NEW!

NEW

1

2

3

Latere opname wettelijke
vakantie bij samenloop

Overdracht niet- opgenomen
wettelijke vakantiedagen

Verrekening EVG bij opname
wettelijke vakantie

3. Persoonlijke afwezigheden

Even denken...



Ken je het verschil ?



| | KLEIN VERLET | VERLOF OM DWINGENDE REDEN = SOCIAAL VERLOF | TOEGESTANE AFWEZIGHEID |
|-------------------|--------------|---|---------------------------|
| RECHT | | | |
| LOON ? | | | |
| SOCIALE ZEKERHEID | | | |

Persoonlijke afwezigheden

Klein verlet

**Gehuwden = wettelijke samenwonenden
Recht op klein verlet voor gebeurtenissen in
familie partner
(huwelijk / wettelijk samenwonen)**

**Recht op klein verlet voor huwelijk
Geen recht op klein verlet voor wettelijk
samenwonen**

CHECK ZEKER JE SECTOR VOOR DE SECTORSPECIFIEKE AFSPRAKEN

**Wettelijke limitatief
opgesomde
gebeurtenissen**

**Alleen op dagen
waarop WN
normaal werkt
Alleen op dagen
waarop WN
normaal werkt**

**Vooraf, minstens zo
spoedig mogelijk
WG verwittigen**

**Te gebruiken voor
dat doel**

Persoonlijke afwezigheden

Klein verlet



**FAMILIALE
GEBEURTENISSEN**



**BURGERLIJKE
VERPLICHTINGEN**

Vaak verschil van inzicht
tussen werknemer en werkgever



Persoonlijke afwezigheden

Klein verlet

**Gehuwden = wettelijke samenwonenden
Recht op klein verlet voor gebeurtenissen in
familie partner
(huwelijk / wettelijk samenwonen)**

**Recht op klein verlet voor huwelijk
Geen recht op klein verlet voor wettelijk
samenwonen**

CHECK ZEKER JE SECTOR VOOR DE SECTORSPECIFIEKE AFSPRAKEN

**Wettelijke limitatief
opgesomde
gebeurtenissen**

**Alleen op dagen
waarop WN
normaal werkt
Alleen op dagen
waarop WN
normaal werkt**

**Vooraf, minstens zo
spoedig mogelijk
WG verwittigen**

**Te gebruiken voor
dat doel**

Persoonlijke afwezigheden

Verlof om dwingende reden en zorgverlof

Verlof om dwingende reden

Zorgverlof

Niet te voorziene gebeurtenis → voorzienbaar na 1 dag?

Al dan niet aaneensluitend

Gezinsleden + bloedverwanten / aanverwanten 1e graad

Gezinslid + bloedverwant 1^{ste} graad
Dat om ernstige medische reden behoefte heeft aan persoonlijke zorg of steun

WG vooraf verwittigen (eventueel achteraf)
Bewijs door gepaste documenten ...

WG vooraf verwittigen
Bewijs door medisch attest van het kalenderjaar van opname

Materiële schade aan bezittingen WN

Ontslagbescherming tot 1 M na opname
Sanctie: 6 M loon

Minstens 10 dagen per kalenderjaar

5 dagen per kalenderjaar

Max. 10 dagen per kalenderjaar

Persoonlijke afwezigheden

Toegestane afwezigheid (= "Verlof zonder wedde")



Akkoord tussen WN en WG

Geen werk

Geen loon

Niet gelijkgesteld

Persoonlijke afwezigheden

Synthese



Je kent het verschil!

| | KLEIN VERLET | VERLOF OM DWINGENDE REDEN = SOCIAAL VERLOF | TOEGESTANE AFWEZIGHEID |
|--------------------------|--------------|---|---------------------------|
| RECHT | Ja | ja | Nee |
| LOON ? | Ja | nee | Nee |
| SOCIALE ZEKERHEID | = | = (10 dagen) | Nee |

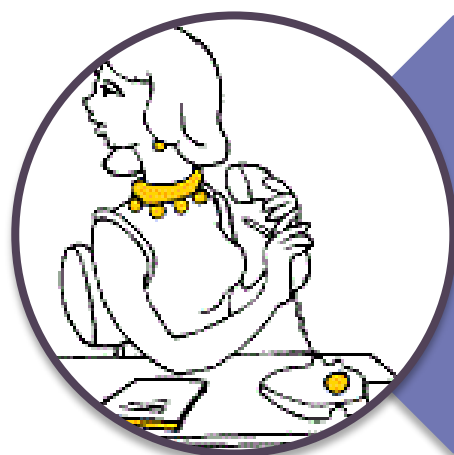


4. Onvolledige arbeidsdag

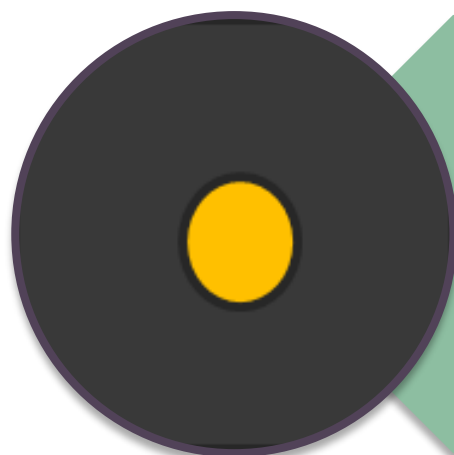
Overzicht



Niet of te laat op het werk
toekomen



Werk niet kunnen beginnen of
voortzetten



Kiesplicht vervullen

Onvolledige arbeidsdag

Overzicht

**Recht op gewaarborgd dagloon
ook al presteert de werknemer de dag niet volledig**

Onvolledige arbeidsdag

Voorwaarden



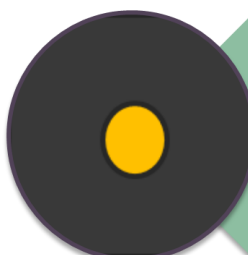
Niet of te laat op het werk toekomen

- 1) *WN moet arbeidsgeschikt zijn bij vertrek van thuis*
- 2) *WN moet zich normaal naar het werk begeven*
- 3) *Oorzaak overkomt WN op weg naar het werk*
- 4) *Oorzaak onafhankelijk van de wil van WN*



Werk niet kunnen beginnen of voortzetten

- 1) *WN was arbeidsgeschikt bij vertrek van thuis*
- 2) *WN is op gewone werkplaats toegekomen*
- 3) *Vreemde oorzaak = overmacht (WN of WG)*
- 4) *! Buiten het geval van staking*



Kiesplicht vervullen

- 1) *Kiesplicht door de WN zelf in België*
- 2) *Onmogelijk om bij volmacht te stemmen (!)*
- 3) *Onmogelijk om voor of na de arbeidstijd te stemmen*

5. Ongeval en ziekte

Gewaarborgd maandloon

WAT ONTVANGT DE WN?

Gewaarborgd
maandloon: 30 kd

Verschil arbeiders –
bedienden

100% (RSZ en BV)

Nadien: ziekenfonds



WN IS
arbeidsongeschiktheid
wegens ziekte of
ongeval

Loonverlies

1 maand anciënniteit

*Voor arbeiders en
bedienden met AOK <
3M*

Ongeval en ziekte

Verplichtingen WN

1

ONMIDDELIJK VERWITTIGEN

2

MEDISCH ATTEST VOORLEGGEN

*Wet legt principes vast (2 wd)
WG past toe case by case / via AR / via cao*

3

CONTROLE TOELATEN

*Cao (sector of bedrijf) of het AR kan
WN verplichten zich ter beschikking van de
controlearts te houden in zijn woonplaats
of doorgegeven verblijfplaats*

*Max. 4 aaneengesloten uren
tussen 7:00 en 20:00*

*Uitz: WN kan gegronde redenen hebben om
niet beschikbaar te zijn (vb: hospitalisatie,
doktersbezoek,...)*



Proportionaliteit

Ongeval en ziekte

Verplichtingen WN



Onmiddellijk verwittigen + attest

“

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, verwittigt de werknemer onmiddellijk, en liefst voor het normale aanvangsuur, de directe chef van zijn ongeschiktheid, behoudens overmacht. Indien de directe leidinggevende onbeschikbaar is, mag ook een collega gecontacteerd worden. Deze geeft het bericht dan door aan de leidinggevende.

Voor elke periode van arbeidsongeschiktheid moet de werknemer binnen de twee werkdagen een doktersattest aan de directe leidinggevende afgeven of opsturen. In dit attest laat de werknemer de dokter de datum van het onderzoek vermelden, de vermoedelijke duur van de ongeschiktheid en de eventuele toelating om de woning te verlaten.

Indien de periode van ongeschiktheid langer duurt dan de voorziene einddatum, moet de werknemer binnen de twee werkdagen na het verlopen van deze ongeschiktheidperiode een nieuw doktersattest inleveren.

”

Ongeval en ziekte

Ziekte zonder attest

Geen attest voor de 1ste dag van een arbeidsongeschiktheid
(1 of meerdere dagen)

3x/ kalenderjaar

Verblijfadres 1e dag ziekte
onmiddellijk melden aan
WG
tenzij dit adres
overeenstemt met de
gewoonlijke verblijfplaats
gekend bij de WG

AFWIJKEN MOGELIJK

→ WG < 50 WNs
op 1 01

→ Via CAO / AR

Ongeval en ziekte

Ziekte zonder attest



Uitschakelen ziekte zonder attest

“

Geen ziekte zonder attest

De werkgever maakt gebruik van de mogelijkheid om af te wijken van het recht op 3 dagen ziekte zonder medisch attest.

Concreet betekent dit dat zolang de werkgever op 1 januari minder dan 50 werknemers tewerkstelt, de werknemer er -in afwijking van artikel 31 §2/1 Arbeidsovereenkomstenwet- altijd toe gehouden is een medisch attest te bezorgen ingeval van ziekte.

”

Ongeval en ziekte

Gewaarborgd maandloon



30 kalenderdagen

30 kd.

Gewaarborgd maandloon
100%

RSZ + BV

Ongeval en ziekte

Gewaarborgd maandloon



| 30 kalenderdagen | | |
|------------------------------|--------------------------------|--|
| 7 kd. | 7 kd. | 16 kd. |
| Gewaarborgd weekloon 100% | Gewaarborgd weekloon 85,88% | Gewaarborgd maandloon 85,88% grotendeels betaald door RIZIV* |
| RSZ + BV | BV | BV |



**AOK bepaalde duur
< 3 M**

| 30 kalenderdagen | | |
|------------------------------|--------------------------------|--|
| 7 kd. | 7 kd. | 16 kd. |
| Gewaarborgd weekloon 100% | Gewaarborgd weekloon 86,93% | Gewaarborgd maandloon 86,93% grotendeels betaald door RIZIV* |
| RSZ + BV | BV | BV |

Ongeval en ziekte

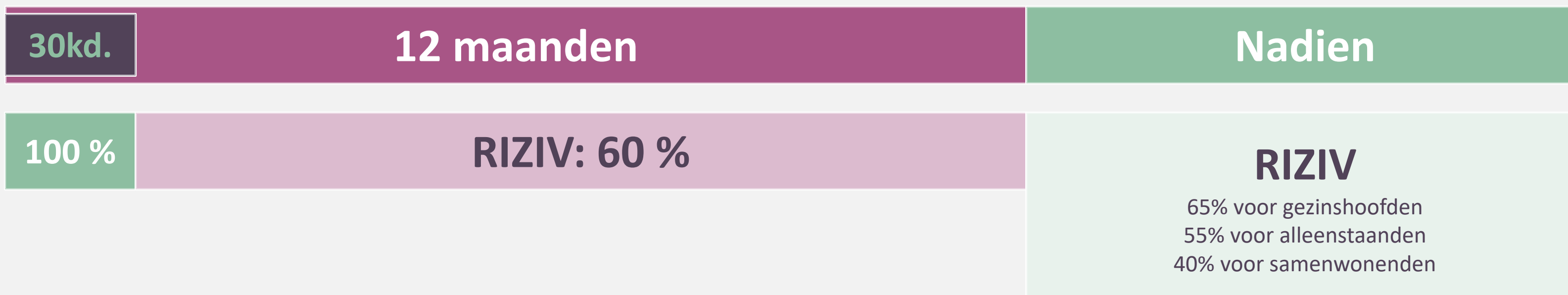
Gewaarborgd maandloon

***Gewaarborgd maandloon 85,88 % / 86,93 %**

| | RIZIV | WG |
|---------------------------|-------------------|-------------------|
| Loon ≤ € 4.526,74 | 60 % van het loon | 25,88 % / 26,93 % |
| Loon > 4.526,74 | | 85,88 % / 86,93 % |

Ongeval en ziekte

Gewaarborgd maandloon



Ongeval en ziekte

Gewaarborgd maandloon: uitsluitingen

WN komt verplichtingen niet na

SPORTONGEVAL

- 1) Tijdens een sportwedstrijd of demonstratie
- 2) En de organisator vraagt toegangsgeld
- 3) En de deelnemer krijgt een vergoeding (verrijking!)

ZWARE FOUT

- 1) Niet zorgvuldig gehandeld hebben of een handeling gesteld hebben waarvan men wist dat die gevaarlijk was
- 2) Ook buiten de werkuren
- 3) De WG draagt de bewijslast

Ongeval en ziekte

Ziek tijdens vakantie

Sinds 1 01 2024

NEW!

Als ... tijdens jaarlijkse vakantie moet WG die dagen toch boeken als ...
WN kan achteraf de vakantiedagen nog opnemen

9 SITUATIES

Arbeidsongeschiktheid
wegens ongeval of ziekte

Arbeidsongeschiktheid
wegens arbeidsongeval of
beroepsziekte

Moederschapsrust

Profylactisch verlof

Geboorteverlof

Adoptieverlof

Pleegzorgverlof

Pleegouderverlof

Deelnemen aan cursussen / studiedagen gewijd aan sociale promotie

Ongeval en ziekte

Ziek tijdens vakantie



Hoe het was...

Vroeger: eerst ingetreden schorsing primeert

Hof van Justitie: ziekerust is geen vakantierust
→ WN moet vakantie achteraf kunnen inhalen

| | M | D | W | D | V |
|--------------------|---|---|---|---|---|
| Gepland | V | V | V | V | V |
| Gepresteerd | V | V | Z | Z | Z |

Nieuw sinds 1 01 2024

Als WN ziek wordt tijdens jaarlijkse vakantie moet WG die dagen toch boeken als ziekte

VOORWAARDEN WN

- 1) WN moet attest bezorgen
- 2) WN moet verblijfadres melden (als anders dan gekend verblijf)



Als WN vakantie wil verlengen met dagen ziekte moet hij dat vragen t.l. bij bezorgen attest.
WG kan dit weigeren.

Ongeval en ziekte



Ziek tijdens vakantie

Arbeidsongeschiktheid

Duurtijd

Mag de WN zich met het oog op controle al dan niet naar een andere plaats begeven?

BIJLAGE

Geneeskundig getuigschrift voor de arbeidsongeschiktheid van de werknemer die zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie

Ik ondergetekende, dokter in de geneeskunde, verklaar vandaag te hebben ondervraagd:

- Naam, voornaam van de patiënt:
- Identificatienummer van het rijksregister van de patiënt (achteraan op de identiteitskaart):

Ik verklaar het volgende:

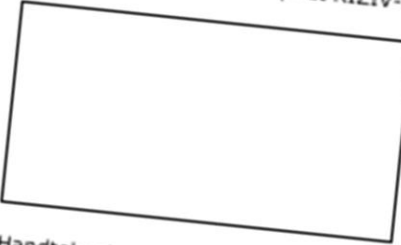
Deze persoon is arbeidsongeschikt van ... / ... /20 ... tot ... /... /20 ... (inbegrepen) wegens ziekte / ongeval.

Dit getuigschrift van arbeidsongeschiktheid betreft:

- het begin van de ongeschiktheid
- een verlenging van de ongeschiktheid

Woning of verblijfsadres verlaten toegestaan: JA / NEE

Identificatie van de arts (met RIZIV-nummer indien werkzaam in België):



Handtekening:

Datum: ... /... /20...

Het voorleggen van dit geneeskundig getuigschrift door de werknemer betekent dat hij zijn recht op overdracht van de vakantiedagen die niet werden opgenomen omwille van een arbeidsongeschiktheid die zich tijdens de vakantie heeft voorgedaan laat gelden (overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers), evenwel zonder dat dit automatisch een verlenging van deze vakantie inhoudt. Behoudens in geval van overmacht moet dit geneeskundig getuigschrift binnen de 2 dagen na het begin (of de verlenging) van de arbeidsongeschiktheid aan de werkgever worden bezorgd, tenzij een andere termijn is bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement.

Ongeval en ziekte

Ziek tijdens vakantie



Ziek tijdens vakantie

“

Ziekte tijdens vakantie

Indien de werknemer tijdens de vakantie ziek is, kan hij aanspraak maken op gewaarborgd loon wegens ziekte. Met het oog hierop moet de werknemer de normale verplichtingen bij ziekte respecteren.

Indien de werknemer de verloren ziektedagen achteraf wil kunnen recupereren, overhandigt hij tijdens de vakantie (binnen de 2 werkdagen) een medisch attest. Medische attesten moeten steeds opgesteld zijn in de taal van de exploitatiezetel waar de werknemer tewerkgesteld is (bij voorkeur) of in één van de twee andere officiële landstalen of in het Engels. Zoniet kan de werkgever een beëdigde vertaling vragen. Een modelattest is beschikbaar op [AANVULLEN].

Indien de werknemer op een ander adres dan het gekende thuisadres verblijft, deelt die met het oog op een eventuele controle het verblijfadres mee aan de werkgever.

Aanvragen om de vakantiedagen aansluitend op de ziekteperiode op te nemen dienen uiterlijk te gebeuren bij overhandiging van het medisch attest. Deze zullen geval per geval worden bekeken en kunnen door de werkgever geweigerd worden.

”

5. Ongeval en ziekte

Gewaarborgd inkomen

**WAT ONTVANGT DE
WN?**

**Gewaarborgd
inkomen tot herstel**

**Eerste 30 dagen
betaald door WG –
Verzekeraar betaalt
terug**

**Nadien rechtstreeks
betaald door
verzekeraar**



**WN IS
arbeidsongeschiktheid
wegens ziekte of
ongeval**

Loonverlies

**Géén
anciënniteitsvereiste**



Arbeidsongeval en beroepsziekte

Te onderscheiden

Arbeidsongeval

Arbeidswegongeval: ongeval op de weg van en naar het werk

Beroepsziekte

Arbeidsongeval en beroepsziekte

4 constitutieve elementen arbeidsongeval



*Plotse
gebeurtenis*



*Uitwendige
oorzaak*



Letsel



*Tijdens en door
de uitvoering van
de AOK of
wegens de
uitvoering van de
AOK*

Arbeidsongeval en beroepsziekte

Wat ontvangt de WN?

*Uitkeringen voor tijdelijke
arbeidsongeschiktheid: gewaarborgd loon*

Uitkering voor blijvende arbeidsongeschiktheid

Begrafeniskosten + rente aan nabestaanden

Vergoedingen voor geneeskundige verzorging

**GEEN MORELE
SCHADE
GEEN MATERIELE
SCHADE**

Arbeidsongeval en beroepsziekte

Wat ontvangt de WN: uitsluitingen

Een van de voorwaarden arbeidsongeval is niet vervuld of bewezen

OPZETTELIJKE FOUT

- 1) Niet zorgvuldig gehandeld hebben of een handeling gesteld hebben waarvan men wist dat die gevaarlijk was
- 2) Ook buiten de werkuren
- 3) De WG draagt de bewijslast

6. Mama's en papa's

Overzicht



7. Tijdskrediet

Overzicht

ALGEMENE STELSELS

Gemotiveerd tijdskrediet

100 % - 50 % - 1/5

Landingsbaan

55 (50+) | 60 (55+)

50 % - 1/5

THEMATISCHE VERLOVEN

Ouderschapsverlof

100 % - 50 % - 1/5 – 90 %

Medische bijstand

100 % - 50 % - 1/5

Palliatieve zorgen

100 % - 50 % - 1/5

Mantelzorgverlof

100 % - 50 % - 1/5

Afwezigheden

Overzicht

| SCHORSING | BETAALD DOOR WG ? | BETAALD DOOR ANDERE ? |
|----------------------------------|--|---|
| Jaarlijkse vakantie | Bedienden: enkel vakantiegeld betaald door de WG | Arbeiders: enkel vakantiegeld betaald door de vakantiekas |
| Ziekte | Gewaarborgd maandloon | Uitkering mutualiteit |
| Arbeidsongeval | | Arbeidsongevallenverzekering |
| Klein verlet | Ja | Soms |
| Verlof om dwingende reden | - | - |
| Toegestane afwezigheid | - | - |
| Tijdelijke werkloosheid | Soms | Werkloosheidsuitkering |
| Educatief verlof | Ja | (gedeeltelijk) terugbetaald door Dienst educatief verlof |
| Syndicaal verlof | Ja | |

Afwezigheden

Overzicht

| SCHORSING | LOON WERKGEVER ? | ANDERE ? |
|-------------------------|------------------|----------------------------|
| Tijdskrediet | - | Onderbrekingsuitkering RVA |
| Themaverloven | - | Onderbrekingsuitkering RVA |
| Zwangerschaps-onderzoek | Ja | - |
| Moederschapsrust | - | Uitkering mutualiteit |
| Vaderschapsverlof | Eerste 3 dagen | Uitkering mutualiteit |
| Profylactisch verlof | - | Uitkering mutualiteit |
| Borstvoedingspauzes | - | Uitkering mutualiteit |
| Adoptieouders | Eerste 3 dagen | Uitkering mutualiteit |
| Onthaalouders | - | Uitkering RVA |

1) Afloop termijn / werk / vervanging

2) Beëindiging in onderling akkoord

3) Opzegging

4) Verbreking

5) Ontslag om dringende reden

6) De ontslagbeslissing: hebben we een dossier?

7) Terug aan de slag na ontslag

8) Checklist ontslag

9) Medische overmacht

10) Pensioen

11) SWT



Het einde van de arbeidsovereenkomst

Overzicht

1. Afliep termijn/werk/vervanging

Duur AOK

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR AOK | OMVANG PRESTATIES |
|-----------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Voltsjits - deeltjits |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelovergaweerdiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelacontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (oo-oudersbelacontract) |

2. Beëindiging in onderling akkoord

ARBEIDSOVEREENKOMST SLUITEN

Partijen sluiten een AOK in onderling akkoord

WERKEN

NIET WERKEN

ARBEIDSOVEREENKOMST BEEINDIGEN

Partijen kunnen overeenkomen de samenwerking te beëindigen in onderling akkoord

Geen recht op W/LH

3. Opzegging

Opzegging – verbreking – dringende reden

OPZEGGING

VERBREKING

DRINGENDE REDEN

ONTSLAG

De handeling waardoor een partij bij een AOK te kennen geeft dat zij aan die overeenkomst een einde maakt.

Zowel WG als WN kunnen opzeggen – verbreken – ontslaan om dringende reden

4. Verbreking

Opzegging – verbreking – dringende reden

OPZEGGING

VERBREKING

DRINGENDE REDEN

ONTSLAG

De handeling waardoor een partij bij een AOK te kennen geeft dat zij aan die overeenkomst een einde maakt.

Zowel WG als WN kunnen opzeggen – verbreken – ontslaan om dringende reden

5. Ontslag om dringende reden

Opzegging – verbreking – dringende reden

OPZEGGING

VERBREKING

DRINGENDE REDEN

ONTSLAG

De handeling waardoor een partij bij een AOK te kennen geeft dat zij aan die overeenkomst een einde maakt.

Zowel WG als WN kunnen opzeggen – verbreken – ontslaan om dringende reden

6. De ontslagbeslissing: hebben we een dossier ?

Overzicht

| Eenzijdige beëindiging met termijn of vergoeding | | Inhoud dossier is grond voor eenzijdige beëindiging zonder termijn of vergoeding | | |
|--|------------|--|-----------------|-------------------|
| Opzegging | Verbreking | Medische overmacht | Dringende reden | Onderling akkoord |
| | | Ontslagmotivatie & kennelijk onredelijk ontslag | | |
| | | Ontslagbescherming | | |
| | | Verbod op discriminatie | | |

7. Terug aan de slag na ontslag

Overzicht

| Eenzijdige beëindiging met termijn of vergoeding | | Inhoud dossier is grond voor eenzijdige beëindiging zonder termijn of vergoeding | | |
|--|------------|--|-----------------|-------------------|
| Opzegging | Verbreking | Medische overmacht | Dringende reden | Onderling akkoord |
| | | Outplacement | | |
| | | Inaardbaarheid bevorderende maatregelen | | |

8. Checklist ontslag

Het einde van de arbeidsovereenkomst

Even brainstormen

Op welke manieren kan de AOK een einde nemen?



Het einde van de arbeidsovereenkomst

Overzicht van de mogelijkheden

Op welke manieren
kan de AOK een einde
nemen?

1. Afloop termijn/werk/vervanging

2. Beëindiging in onderling akkoord

3. Opzegging

4. Verbreking

5. Ontslag om dringende reden

6. Ontbindende voorwaarde

7. Nietigheid

8. Gerechtelijke ontbinding

9. Overlijden WN

10. Overmacht

1. Afloop termijn/werk/vervanging

Duur AOK

| PROFIEL WN | PLAATS | DUUR AOK | OMVANG PRESTATIES |
|--------------------------|----------|-------------------------|-------------------------|
| Arbeider – bediende | Telewerk | AOK onbepaalde duur | Voltijds - deeltijds |
| Student | | AOK bepaalde duur | Flexi-jobs |
| Handelsvertegenwoordiger | | AOK bepaald werk | (Schoolbelcontract) |
| IBO | | Vervangingsovereenkomst | (co-ouderschapcontract) |

Afloop termijn/werk/vervanging

AOK bepaalde duur / bepaald werk

Contract eindigt **AUTOMATISCH** op een vooraf bepaald tijdstip
→ Geen opzegging/verbreking vereist



*Opeenvolgende contracten niet
onbeperkt mogelijk*

Sanctie: AOK onbepaalde duur



*Als WG nog tewerkstelt na
"automatisch" einde, ontstaat
een AOK van bepaalde duur*

Afloop termijn/werk/vervanging

AOK bepaalde duur / bepaald werk

**OPZEGGEN /
VERBREKEN VOLGENS
NORMALE REGELS**

Tijdens

1^{ste} helft AOK (max. 6 M)

Beperking:

enkel tijdens

1^{ste} AOK bepaalde duur

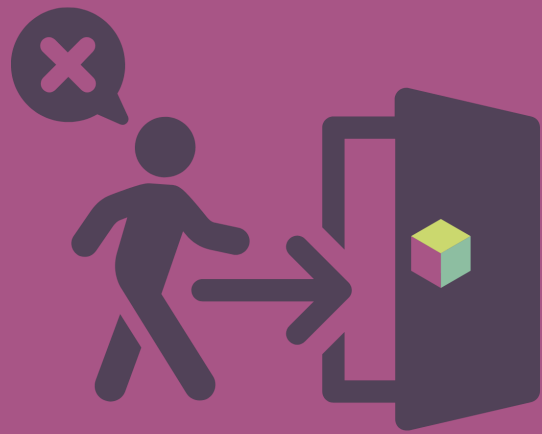


Afloop termijn/werk/vervanging

Vervangingsovereenkomst



EINDE VERVANGINGS- OVEREENKOMST



AOK ONBEPAAALDE DUUR
MET MAXIMALE DUURTIJD 2 JAAR
UITZ: TIJDSKREDIET

Beëindigen bij terugkeer/einde AOK vervangen WN

Specifieke opzeggingstermijnen kunnen overeengekomen worden in de vervangingsovereenkomst

VROEGTIJDIGE BEËINDIGING



Regels inzake beëindiging CDI

Cassatie 28 01 2002

- Einddatum overeengekomen
→ AOK BEPAAALDE DUUR
- Eindigt NIET automatisch bij terugkeer/einde AOK vervangen WN
- Eindigt op voorziene einddatum of vroeger (regels CDD)

2. Beëindiging in onderling akkoord

ARBEIDSOVEREENKOMST SLUITEN

*Partijen sluiten een AOK in onderling
akkoord*

WERKEN

ARBEIDSOVEREENKOMST BEEINDIGEN

*Partijen kunnen overeenkomen de
samenwerking te beëindigen in onderling
akkoord*



Geen recht op WLH

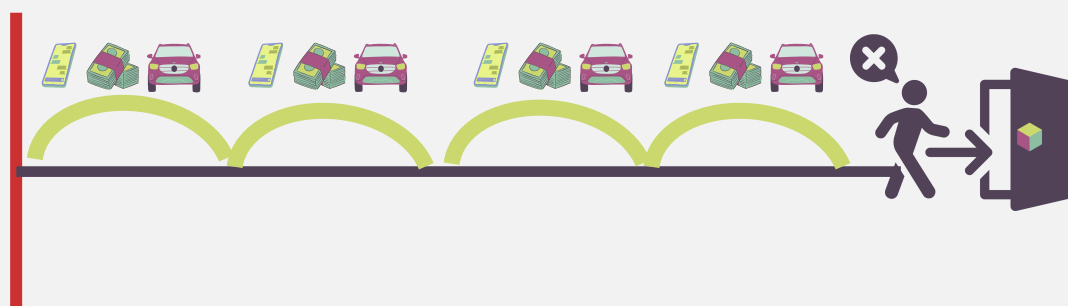


NIET WERKEN

3. Opzegging

Opzegging – verbreking – dringende reden

OPZEGGING



ONTSLAG

De handeling waardoor een partij bij een AOK te kennen geeft dat zij aan die overeenkomst een einde maakt.

Zowel WG als WN kunnen opzeggen – verbreken – ontslaan om dringende reden

VERBREKING



DRINGENDE REDEN



Opzegging

Opzegging – verbreking

OPZEGGING

- ❖ Presteren opzeggingstermijn
- ❖ AOK eindigt na verstrijken opzeggingstermijn
- ❖ Strengere formaliteiten

*Opzegging is de vorm van ontslag op grond waarvan, **onder de voorwaarden bepaald bij de wet**, eerst na verloop van een opzeggingstermijn een einde komt aan de arbeidsovereenkomst.*

VERBREKING

- ❖ Uitbetalen loon en voordelen gedurende de na te leven opzeggingstermijn
- ❖ AOK eindigt onmiddellijk
- ❖ **Vormvrij: WIL om te beëindigen volstaat → kan ook mondeling!**
 - Expliciet
 - Impliciet
 - Eenzijdige belangrijke wijziging essentieel bestanddeel
 - Contractuele wanprestatie

Opzegging

Streng formaliteiten

INHOUD

- Duur van de opzeggings-termijn
- Begin van de opzeggings-termijn

VORM



- Afgifte brief
- Aangetekende brief
- Gerechts-deurwaarder



- Aangetekende brief
- Gerechts-deurwaarder

KENNISGEVING

- Bij afgifte
- **3^{de} werkdag na verzending**
- Bij betekening

- **3^{de} werkdag na verzending**
- Bij betekening

AANVANG

1^{ste} maandag volgend op de “**kennisgeving**”

O.B.V. ANCIËNNITEIT

De periode gedurende welke de WN ononderbroken in dienst is gebleven van dezelfde onderneming



Conventionele anciënniteit



Anciënniteit voordien opgebouwd als **uitzendkracht** telt soms mee

Opzegging

Strenge formaliteiten

INHOUD

VORM

KENNISGEVING

AANVANG

O.B.V. ANCIËNNITEIT



De WN neemt ontslag

Hij overhandigt een
opzeggingsbrief op
woensdag



Kennisgeving



Aanvang
opzeggingstermijn

Opzegging

Streng formaliteiten

INHOUD

VORM

KENNISGEVING

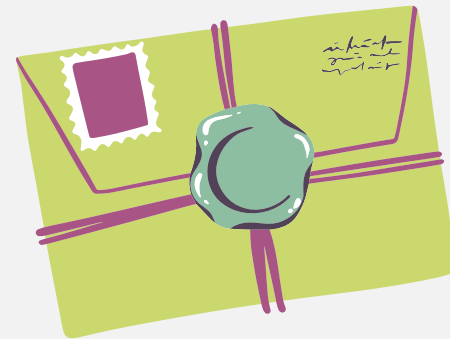
AANVANG

O.B.V. ANCIËNNITEIT



De WG ontslaat de WN

Hij verstuurt een aangetekende brief op woensdag



Kennisgeving

Aanvang
opzeggingstermijn

Opzegging

Strenge formaliteiten

INHOUD

VORM

KENNISGEVING

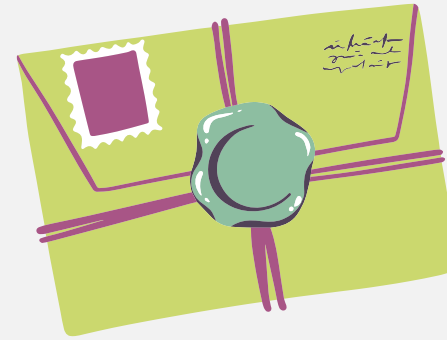
AANVANG

O.B.V. ANCIËNNITEIT



De WG ontslaat de
WN

Hij verstuurt een
aangetekende brief
op donderdag



Kennisgeving



Aanvang
opzeggingstermijn

Opzegging

Streng formaliteiten

INHOUD

VORM

KENNISGEVING

AANVANG

O.B.V. ANCIËNNITEIT



De WG ontslaat de
WN

Hij schakelt een
deurwaarder in op
donderdag



Kennisgeving



Aanvang
opzeggingstermijn

Opzegging

Strenge formaliteiten

INHOUD

VORM

KENNISGEVING

AANVANG

O.B.V. ANCIËNNITEIT

Anciënniteit = aantal jaren ononderbroken dienst bij zelfde WG

BEGIN

Datum in dienst eerste AOK

EIND

Laatste dag vóór de dag waarop de opzeggingstermijn aanvangt

Opzegging

Strenge formaliteiten

INHOUD

VORM

KENNISGEVING

AANVANG

O.B.V. ANCIËNNITEIT

ANCIËNNITEIT ALS INTERIM MEETELLEN INDIEN ONTSLAG UITGAAT VAN DE WG

Ononderbroken periode interim

→ *Max. 7 kd onderbreking*

→ *Dagen onderbreking tellen mee*

Dezelfde functie als UK en WN

Tewerkstelling als WN onmiddellijk volgend op interim bij zelfde WG

→ *Max. 7 kd onderbreking*

Beperkt tot 1 jaar

Opzegging

Strenge formaliteiten

INHOUD

VORM

KENNISGEVING

AANVANG

O.B.V. ANCIËNNITEIT

AOK gestart na 31 12 2013

Geen rugzak
De nieuwe termijnen toepassen op de bedongen
anciënniteit

Conventionele anciënniteit in de
AOK



TIP

**Druk conventionele anciënniteit uit als termijn en
niet o.b.v. datum**
*Bij gebruik van datum kan discussie ontstaan over de wil
van de partijen om wél onder de toepassing van de rugzak
te vallen (AOK aangevangen vóór 1 01 2014)*

Opzegging

Het eenheidsstatuut



HOE HET WAS

- Opzeggingstermijn: lang voor bedienden, kort voor arbeiders
- Compensatie: willekeurig ontslag
- Veel discussie over opzeggingstermijn hogere bedienden (Claeys)



HOE HET WERD

- Opzeggingstermijn: gelijk voor arbeiders en bedienden
- Algemene motiveringsverplichting (cao 109)
 - vanaf 1 04 2014
- Vaste opzeggingstermijnen o.b.v. anciënniteit

Opzegging

De opzeggingstermijn

- 🎨 Sinds 1 01 2014
- 🎨 Uitgedrukt in weken
- 🎨 Vaste termijnen
- 🎨 O.b.v. anciënniteit
- 🎨 Meer geleidelijke opbouw
→ Afschaffing proefperiode
- 🎨 Enkel voor de toekomst: vanaf 1 01 2014
- 🎨 AOK vóór 2014: "rugzak"

NIEUW GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN VANAF 1 01 2014

Flexius Let's make HR right!

Ontslag door werkgever
Bij ontslag door de werkgever wordt de opzeggingstermijn berekend o.b.v. de tabel eenheidsstatuut. Is de werknemer tewerkgesteld o.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend o.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013 (z.o.z.).

Ontslagname werknemer
Sinds 28 oktober 2023 wordt de opzeggingstermijn bij ontslagname werknemer altijd bepaald o.b.v. de tabel eenheidsstatuut. De opzeggingstermijn die de werknemer moet respecteren bedraagt maximaal 13 weken.

| Anciënniteit | Ontslag door WG | Ontslagname WN |
|--------------|---|----------------|
| 0 < 3 M | 1 week | 1 week |
| 3 < 4 M | 3 weken | 2 weken |
| 4 < 5 M | 4 weken | 2 weken |
| 5 < 6 M | 5 weken | 2 weken |
| 6 < 9 M | 6 weken | 3 weken |
| 9 < 12 M | 7 weken | 3 weken |
| 12 < 15 M | 8 weken | 4 weken |
| 15 < 18 M | 9 weken | 4 weken |
| 18 < 21 M | 10 weken | 5 weken |
| 21 < 24 M | 11 weken | 5 weken |
| 2 < 3 J | 12 weken | 6 weken |
| 3 < 4 J | 13 weken | 6 weken |
| 4 < 5 J | 15 weken | 7 weken |
| 5 < 6 J | 18 weken | 9 weken |
| 6 < 7 J | 21 weken | 10 weken |
| 7 < 8 J | 24 weken | 12 weken |
| 8 < 9 J | 27 weken | 13 weken |
| 9 < 10 J | 30 weken | 13 weken |
| 10 < 11 J | 33 weken | 13 weken |
| 11 < 12 J | 36 weken | 13 weken |
| 12 < 13 J | 39 weken | 13 weken |
| 13 < 14 J | 42 weken | 13 weken |
| 14 < 15 J | 45 weken | 13 weken |
| 15 < 16 J | 48 weken | 13 weken |
| 16 < 17 J | 51 weken | 13 weken |
| 17 < 18 J | 54 weken | 13 weken |
| 18 < 19 J | 57 weken | 13 weken |
| 19 < 20 J | 60 weken | 13 weken |
| 20 < 21 J | 62 weken | 13 weken |
| 21 < 22 J | 63 weken | 13 weken |
| 22 < 23 J | 64 weken | 13 weken |
| — | + 1 week per begonnen jaar anciënniteit | 13 weken |



=



GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN



Opzegging

De opzeggingstermijn

Ontslag door WG

- ✦ *AOK gestart vóór 2014: berekening in 2 delen*
 - **Anciënniteit t.e.m. 31 12 2013:** rugzak (anders ngl. arbeider/bediende)
 - **Anciënniteit vanaf 1 01 2014:** nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen
- ✦ *Beide delen optellen zonder begrenzing*

Ontslagname WN

- ✦ *Nieuwe geharmoniseerde opzeggingstermijnen*
- ✦ *Ongeacht startdatum AOK*
- ✦ *Max. 13 weken*



Opzegging

De opzeggingstermijn

DE RUGZAK

VANAF 1 01 2014



T.E.M. 31 12 2013

WERKNEMER MET AOK VÓÓR 1 01 2014 + ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER
Is de werknemer tewerkgesteld o.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend o.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013. Voor bedienden speelt ook het jaarloon op 31 12 2013 een rol.

BEDIENDE

| Jaarloon op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|------------------------|---|
| ≤ € 32.254 | 3 M per begonnen schijf van 5 J anciënniteit. 1 M per begonnen J anciënniteit. Min. 3 maanden |
| > € 32.254 | |

ARBEIDER

Termijnen sector?

Termijnen cao nr. 75
Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2012

| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|----------------------------|-----------------|
| < 5 J | 35 dagen |
| ≥ 5 J en < 10 J | 42 dagen |
| ≥ 10 J en < 15 J | 56 dagen |
| ≥ 15 J en < 20 J | 84 dagen |
| ≥ 20 J | 112 dagen |

Termijnen art. 65/2 Arbeidsovereenkomstenwet
Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vanaf 1 01 2012 en vóór 1 01 2014

| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|----------------------------|-----------------|
| < 6 M | 28 kd |
| ≥ 6 M - < 5 J | 40 kd |



NIEUWE GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN VANAF 1 01 2014

Ontslag door werkgever
Bij ontslag door de werkgever wordt de opzeggingstermijn berekend o.b.v. de tabel eenheidsstatuut. Is de werknemer tewerkgesteld o.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend o.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013 (f.o.z.).

Ontslagname werknemer
Sinds 28 oktober 2023 wordt de opzeggingstermijn bij ontslagname werknemer altijd bepaald o.b.v. de tabel eenheidsstatuut. De opzeggingstermijn die de werknemer moet respecteren bedraagt maximaal 13 weken.

| Anciënniteit | Ontslag door WG | Ontslagname WN |
|--------------|---|----------------|
| 0 < 3 M | 1 week | 1 week |
| 3 < 4 M | 3 weken | 2 weken |
| 4 < 5 M | 4 weken | 2 weken |
| 5 < 6 M | 5 weken | 2 weken |
| 6 < 9 M | 6 weken | 2 weken |
| 9 < 12 M | 7 weken | 3 weken |
| 12 < 15 M | 8 weken | 3 weken |
| 15 < 18 M | 9 weken | 4 weken |
| 18 < 21 M | 10 weken | 4 weken |
| 21 < 24 M | 11 weken | 5 weken |
| 2 < 3 J | 12 weken | 5 weken |
| 3 < 4 J | 13 weken | 6 weken |
| 4 < 5 J | 15 weken | 6 weken |
| 5 < 6 J | 18 weken | 7 weken |
| 6 < 7 J | 21 weken | 9 weken |
| 7 < 8 J | 24 weken | 10 weken |
| 8 < 9 J | 27 weken | 12 weken |
| 9 < 10 J | 30 weken | 13 weken |
| 10 < 11 J | 33 weken | 13 weken |
| 11 < 12 J | 36 weken | 13 weken |
| 12 < 13 J | 39 weken | 13 weken |
| 13 < 14 J | 42 weken | 13 weken |
| 14 < 15 J | 45 weken | 13 weken |
| 15 < 16 J | 48 weken | 13 weken |
| 16 < 17 J | 51 weken | 13 weken |
| 17 < 18 J | 54 weken | 13 weken |
| 18 < 19 J | 57 weken | 13 weken |
| 19 < 20 J | 60 weken | 13 weken |
| 20 < 21 J | 62 weken | 13 weken |
| 21 < 22 J | 63 weken | 13 weken |
| 22 < 23 J | 64 weken | 13 weken |
| — | + 1 week per begonnen jaar anciënniteit | 13 weken |



GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN

Opzegging

De opzeggingstermijn

DE RUGZAK - BEDIENDE

BEDIENDE

Rugzak ("deel 1") voor bedienden met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2014

| Jaarloon op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|------------------------|---|
| ≤ € 32.254 | 3 M per begonnen schijf van 5 J anciënniteit. |
| > € 32.254 | 1 M per begonnen J anciënniteit. Min. 3 maanden Tenzij op 31 12 2013 een geldige clause inzake de opzeggingstermijn bestaat, in welk geval toepassing wordt gemaakt van die clause |

Statuut?
Bediende

Jaarloon op 31 12 2013?
≤ € 32.254?
> € 32.254?

Anciënniteit?

T.E.M. 31 12 2013



ANCIËNNITEIT T.E.M.
31 12 2013

Opzegging

De opzeggingstermijn

DE RUGZAK - ARBEIDER

Sectorale termijnen?

CAO 75

AOK vanaf 1 01 2012?

ARBEIDER

Termijnen sector?

Termijnen cao nr. 75

Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2012

| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|----------------------------|-----------------|
| < 5 J | 35 dagen |
| ≥ 5 J en < 10 J | 42 dagen |
| ≥ 10 J en < 15 J | 56 dagen |
| ≥ 15 J en < 20 J | 84 dagen |
| ≥ 20 J | 112 dagen |

Termijnen art. 65/2 Arbeidsovereenkomstenwet

Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vanaf 1 01 2012 en vóór 1 01 2014

| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|----------------------------|-----------------|
| < 6 M | 28 kd |
| ≥ 6 M - < 5 J | 40 kd |

ANCIËNNITEIT T.E.M.
31 12 2013



T.E.M. 31 12 2013

Opzegging

De opzeggingstermijn

DE RUGZAK - ARBEIDER



22 jaar anciënniteit
op 31 12 2014

Ontslag op 10 09 2024

WERKNEMER MET AOK VÓÓR 1 01 2014 + ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER
Is de werknemer tewerkgesteld a.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend a.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013. Voor bedienden speelt ook het jaarloon op 31 12 2013 een rol.

BEDIENDE
Rugzak ("deel 1") voor bedienden met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2014

| Jaarloon op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|------------------------|--|
| ≤ € 32.254 | 3 M per begonnen schijf van 5 J anciënniteit. 1 M per begonnen J anciënniteit. Min. 3 maanden |
| > € 32.254 | |

ARBEIDER
Termijnen sector?
Termijnen cao nr. 75
Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2012

| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|----------------------------|-----------------|
| < 5 J | 35 dagen |
| ≥ 5 J en < 10 J | 42 dagen |
| ≥ 10 J en < 15 J | 56 dagen |
| ≥ 15 J en < 20 J | 84 dagen |
| ≥ 20 J | 112 dagen |

Termijnen art. 65/2 Arbeidsovereenkomstenwet
Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vanaf 1 01 2012 en vóór 1 01 2014

| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
|----------------------------|-----------------|
| < 6 M | 28 kd |
| ≥ 6 M - < 5 J | 40 kd |



NIEUWE GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN VANAF 1 01 2014

Ontslag door werkgever
Bij ontslag door de werkgever wordt de opzeggingstermijn berekend a.b.v. de tabel eenheidsstatuut. Is de werknemer tewerkgesteld a.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend a.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013 (a.o.z.).

Ontslagname werknemer
Sinds 28 oktober 2023 wordt de opzeggingstermijn bij ontslagname werknemer altijd bepaald a.b.v. de tabel eenheidsstatuut. De opzeggingstermijn die de werknemer moet respecteren bedraagt maximaal 13 weken.

| Anciënniteit | Ontslag door WG | Ontslagname WN |
|--------------|---|----------------|
| 0 < 3 M | 1 week | 1 week |
| 3 < 4 M | 3 weken | 2 weken |
| 4 < 5 M | 4 weken | 2 weken |
| 5 < 6 M | 5 weken | 2 weken |
| 6 < 9 M | 6 weken | 2 weken |
| 9 < 12 M | 6 weken | 3 weken |
| 12 < 15 M | 7 weken | 3 weken |
| 15 < 18 M | 8 weken | 3 weken |
| 18 < 21 M | 9 weken | 4 weken |
| 21 < 24 M | 10 weken | 4 weken |
| 2 < 3 J | 11 weken | 5 weken |
| 3 < 4 J | 12 weken | 5 weken |
| 4 < 5 J | 13 weken | 6 weken |
| 5 < 6 J | 15 weken | 6 weken |
| 6 < 7 J | 18 weken | 7 weken |
| 7 < 8 J | 21 weken | 9 weken |
| 8 < 9 J | 24 weken | 10 weken |
| 9 < 10 J | 27 weken | 12 weken |
| 10 < 11 J | 30 weken | 13 weken |
| 11 < 12 J | 33 weken | 13 weken |
| 12 < 13 J | 36 weken | 13 weken |
| 13 < 14 J | 39 weken | 13 weken |
| 14 < 15 J | 42 weken | 13 weken |
| 15 < 16 J | 45 weken | 13 weken |
| 16 < 17 J | 48 weken | 13 weken |
| 17 < 18 J | 51 weken | 13 weken |
| 18 < 19 J | 54 weken | 13 weken |
| 19 < 20 J | 57 weken | 13 weken |
| 20 < 21 J | 60 weken | 13 weken |
| 21 < 22 J | 62 weken | 13 weken |
| 22 < 23 J | 63 weken | 13 weken |
| — | 64 weken | 13 weken |
| — | + 1 week per begonnen jaar anciënniteit | 13 weken |



GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN

Opzegging

De opzeggingstermijn

DE RUGZAK - ARBEIDER



22 jaar anciënniteit
op 31 12 2014

Ontslag door WG op
10 09 2024

WERKNEMER MET AOK VÓÓR 1 01 2014 + ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER
Is de werknemer tewerkgesteld a.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend a.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013. Voor bedienden speelt ook het jaarloon op 31 12 2013 een rol.

| BEDIENDE | |
|--|--|
| Rugzak ("deel 1") voor bedienden met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2014 | |
| Jaarloon op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
| ≤ € 32.254 | 3 M per begonnen schijf van 5 J anciënniteit. 1 M per begonnen J anciënniteit. Min. 3 maanden |
| > € 32.254 | |

| ARBEIDER | |
|---|-----------------|
| Termijnen sector? | |
| Termijnen cao nr. 75 | |
| Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2012 | |
| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
| < 5 J | 35 dagen |
| ≥ 5 J en < 10 J | 42 dagen |
| ≥ 10 J en < 15 J | 56 dagen |
| ≥ 15 J en < 20 J | 84 dagen |
| ≥ 20 J | 112 dagen |
| Termijnen art. 65/2 Arbeidsovereenkomstenwet | |
| Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vanaf 1 01 2012 en vóór 1 01 2014 | |
| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
| < 6 M | 28 kd |
| ≥ 6 M - < 5 J | 40 kd |



NIEUWE GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN VANAF 1 01 2014

Ontslag door werkgever
Bij ontslag door de werkgever wordt de opzeggingstermijn berekend a.b.v. de tabel eenheidsstatuut. Is de werknemer tewerkgesteld a.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend a.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013 (a.o.z.).

Ontslagname werknemer
Sinds 28 oktober 2023 wordt de opzeggingstermijn bij ontslagname werknemer altijd bepaald a.b.v. de tabel eenheidsstatuut. De opzeggingstermijn die de werknemer moet respecteren bedraagt maximaal 13 weken.

| Anciënniteit | Ontslag door WG | Ontslagname WN |
|--------------|---|----------------|
| 0 < 3 M | 1 week | 1 week |
| 3 < 4 M | 3 weken | 2 weken |
| 4 < 5 M | 4 weken | 2 weken |
| 5 < 6 M | 5 weken | 2 weken |
| 6 < 9 M | 6 weken | 2 weken |
| 9 < 12 M | 6 weken | 3 weken |
| 12 < 15 M | 7 weken | 3 weken |
| 15 < 18 M | 8 weken | 3 weken |
| 18 < 21 M | 9 weken | 4 weken |
| 21 < 24 M | 10 weken | 4 weken |
| 2 < 3 J | 11 weken | 5 weken |
| 3 < 4 J | 12 weken | 5 weken |
| 4 < 5 J | 13 weken | 6 weken |
| 5 < 6 J | 15 weken | 6 weken |
| 6 < 7 J | 18 weken | 7 weken |
| 7 < 8 J | 21 weken | 9 weken |
| 8 < 9 J | 24 weken | 10 weken |
| 9 < 10 J | 27 weken | 12 weken |
| 10 < 11 J | 30 weken | 13 weken |
| 11 < 12 J | 33 weken | 13 weken |
| 12 < 13 J | 36 weken | 13 weken |
| 13 < 14 J | 39 weken | 13 weken |
| 14 < 15 J | 42 weken | 13 weken |
| 15 < 16 J | 45 weken | 13 weken |
| 16 < 17 J | 48 weken | 13 weken |
| 17 < 18 J | 51 weken | 13 weken |
| 18 < 19 J | 54 weken | 13 weken |
| 19 < 20 J | 57 weken | 13 weken |
| 20 < 21 J | 60 weken | 13 weken |
| 21 < 22 J | 62 weken | 13 weken |
| 22 < 23 J | 63 weken | 13 weken |
| — | 64 weken | 13 weken |
| — | + 1 week per begonnen jaar anciënniteit | 13 weken |

112 kd



33 weken

GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN

Opzegging

Ontslagcompensatievergoeding

Wat zou ik krijgen als termijnen eenheidsstatuut op volledige anciënniteit worden toegepast?

Wat krijg ik op grond van rugzak + geharmoniseerde termijnen

*De arbeider ontvangt het verschil tussen beiden als **ontslagcompensatievergoeding** van de RVA*

Ik word voor het verleden nog altijd gediscrimineerd t.a.v. een bediende!



Opzegging

Ontslagcompensatievergoeding

DE RUGZAK - ARBEIDER



22 jaar anciënniteit
op 31 12 2014

Ontslag door WG op
10 09 2024

**Verschil
= 175 kd**

WERKNEMER MET AOK VÓÓR 1 01 2014 + ONTSLAG DOOR DE WERKGEVER
Is de werknemer tewerkgesteld a.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend a.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013. Voor bedienden speelt ook het jaarloon op 31 12 2013 een rol.

| BEDIENDE | |
|--|---|
| Rugzak ("deel 1") voor bedienden met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2014 | Ontslag door WG |
| Jaarloon op 31 12 2013 | 3 M per begonnen schijf van 5 J anciënniteit. |
| ≤ € 32.254 | 1 M per begonnen J anciënniteit. |
| > € 32.254 | Min. 3 maanden |

| ARBEIDER | |
|---|-----------------|
| Termijnen sector? | |
| Termijnen cao nr. 75 | |
| Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vóór 1 01 2012 | |
| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
| < 5 J | 35 dagen |
| ≥ 5 J en < 10 J | 42 dagen |
| ≥ 10 J en < 15 J | 56 dagen |
| ≥ 15 J en < 20 J | 84 dagen |
| ≥ 20 J | 112 dagen |
| Termijnen art. 65/2 Arbeidsovereenkomstenwet | |
| Rugzak ("deel 1") voor arbeiders met arbeidsovereenkomst met startdatum vanaf 1 01 2012 en vóór 1 01 2014 | |
| Anciënniteit op 31 12 2013 | Ontslag door WG |
| < 6 M | 28 kd |
| ≥ 6 M - < 5 J | 40 kd |



NIEUWE GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN VANAF 1 01 2014

Ontslag door werkgever
Bij ontslag door de werkgever wordt de opzeggingstermijn berekend a.b.v. de tabel eenheidsstatuut. Is de werknemer tewerkgesteld a.b.v. een arbeidsovereenkomst van vóór 1 01 2014, wordt de zogenoemde "rugzak" berekend a.b.v. het statuut (arbeider / bediende) en de anciënniteit van de werknemer op 31 12 2013 (f.o.z.).

Ontslagname werknemer
Sinds 28 oktober 2023 wordt de opzeggingstermijn bij ontslagname werknemer altijd bepaald a.b.v. de tabel eenheidsstatuut. De opzeggingstermijn die de werknemer moet respecteren bedraagt maximaal 13 weken.

| Anciënniteit | Ontslag door WG | Ontslagname WN |
|--------------|---|----------------|
| 0 < 3 M | 1 week | 1 week |
| 3 < 4 M | 3 weken | 2 weken |
| 4 < 5 M | 4 weken | 2 weken |
| 5 < 6 M | 5 weken | 2 weken |
| 6 < 9 M | 6 weken | 2 weken |
| 9 < 12 M | 6 weken | 3 weken |
| 12 < 15 M | 7 weken | 3 weken |
| 15 < 18 M | 8 weken | 3 weken |
| 18 < 21 M | 9 weken | 4 weken |
| 21 < 24 M | 10 weken | 4 weken |
| 2 < 3 J | 11 weken | 5 weken |
| 3 < 4 J | 12 weken | 5 weken |
| 4 < 5 J | 13 weken | 6 weken |
| 5 < 6 J | 15 weken | 6 weken |
| 6 < 7 J | 18 weken | 7 weken |
| 7 < 8 J | 21 weken | 9 weken |
| 8 < 9 J | 24 weken | 10 weken |
| 9 < 10 J | 27 weken | 12 weken |
| 10 < 11 J | 30 weken | 13 weken |
| 11 < 12 J | 33 weken | 13 weken |
| 12 < 13 J | 36 weken | 13 weken |
| 13 < 14 J | 39 weken | 13 weken |
| 14 < 15 J | 42 weken | 13 weken |
| 15 < 16 J | 45 weken | 13 weken |
| 16 < 17 J | 48 weken | 13 weken |
| 17 < 18 J | 51 weken | 13 weken |
| 18 < 19 J | 54 weken | 13 weken |
| 19 < 20 J | 57 weken | 13 weken |
| 20 < 21 J | 60 weken | 13 weken |
| 21 < 22 J | 62 weken | 13 weken |
| 22 < 23 J | 63 weken | 13 weken |
| — | 64 weken | 13 weken |
| — | + 1 week per begonnen jaar anciënniteit | 13 weken |

112 kd



343 kd

33 weken
= 231 kd

33^{ste} jaar
Anciënniteit
→ 74 weken
= 518 kd

518 kd

GEHARMONISEERDE OPZEGGINGSTERMIJNEN

Opzegging

Ontslagcompensatievergoeding

Bijpassing voor arbeiders gedragen door de overheid (netto)

Gefinancierd via wijziging fiscale vrijstelling (solidariteit) + afschaffing ontsluitkering

Enkel bij ontslag door WG

Gelijkgesteld met opzeggingsvergoeding voor werkloosheid → Geen cumul met WLH

!! *Toeslag SWT pas betaald na periode gedekt door OCV*

Ik word voor het verleden nog altijd gediscrimineerd t.a.v. een bediende!



Opzegging

Bijzondere opzeggingstermijnen

- Studenten
- Ontslag m.o.o. pensionering
- Ontslag WN tijdens tijdelijke werkloosheid
- Ontslag m.o.o. SWT

OPZEGGING





Opzegging

Bijzondere opzeggingstermijnen - Studenten

AOK BEPAALDE DUUR DIE OPGEZEGD KAN WORDEN

| Anciënniteit | Opzeg WG | Opzeg WN |
|--------------|----------|----------|
| $\leq 1 M$ | 3 kd. | 1 kd. |
| $> 1 M$ | 7 Kd. | 3 kd. |

Aanvang opzeggingstermijn: 1^{ste} maandag na kennisgeving

Tijdens proef: Einde zonder opzeg/vergoeding door WG/WN

Bij ziekte > 7 dagen: mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend met de (resterende) duur van de opzeggingstermijn



Opzegging

Bijzondere opzeggingstermijnen - Pensioen

Verkorte opzeggingstermijnen

| Anciënniteit | Opzeg WG | Opzeg WN |
|--------------|----------|----------|
| $\leq 1 M$ | 3 kd | 1 kd |
| $> 1 M$ | 7 Kd | 3 kd |

Aanvang opzeggingstermijn: 1^{ste} maandag na kennisgeving

Pensioen gaat niet automatisch in

- *Verboden ontbindende voorwaarde*
- *De WN kan blijven werken → AOK moet beëindigd worden*
 - Onderling akkoord
 - Opzegging

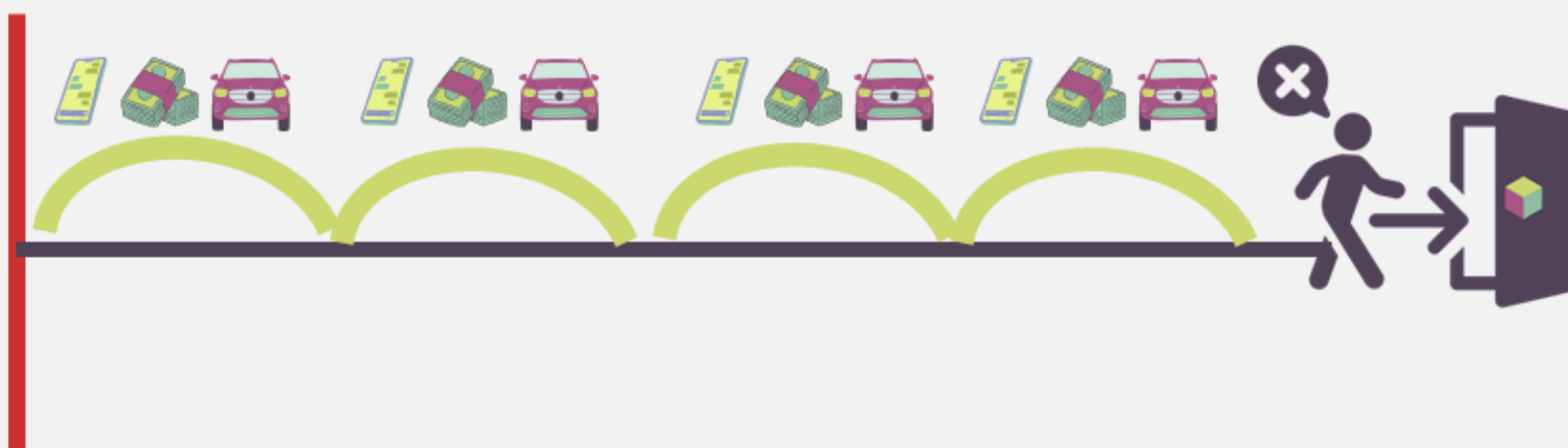
Opzegging

Bijzonderheden tijdens de opzeggingstermijn

ONGEACHT OPZEGGING WN/WG

- Sollicitatieverlof
- Vrijstelling van prestaties

OPZEGGING



In principe lopen de rechten en plichten van de partijen gewoon door tijdens de opzeggingstermijn

MAAR...

ENKEL NA OPZEGGING WG

- Schorsing opzeggingstermijn
- Tegenopzeg WN

Opzegging

Bijzonderheden tijdens de opzeggingstermijn - Sollicitatieverlof

| Opzeggingstermijn | Omvang van het recht per week |
|---------------------------|-------------------------------|
| Laatste 26 W | 1 dag of 2 halve dagen |
| Periode voor laatste 26 W | 1 halve dag |

Idem voor arbeiders en bedienden

Bij outplacement tijdens opzegging 1 dag per week tijdens de volledige opzeggingstermijn

Pro rata voor DT WN

Ook bij opzegging met oog op pensioen

Opzegging

Bijzonderheden tijdens de opzeggingstermijn – Vrijstelling van prestaties

Partijen kunnen overeenkomen dat de WN de opzeggingstermijn niet moet presteren


Overeenkomst

WG kan niet eenzijdig vrijstellen
Akkoord WN vereist

Extra verplichting

WN informeren over verplichting zich binnen 1M in te schrijven als werkzoekende
(Sinds Jobsdeal 2019)

Verlenging opzeggingstermijn


Wettelijke schorsingen (ziekte, vakantie,...) verlengen nog steeds de opzeggingstermijn

Opzegging

Bijzonderheden tijdens de opzeggingstermijn – Verlenging van de opzeggingstermijn

| SCHORST WEL | SCHORST NIET |
|--|--|
| Vakantie | Klein verlet (excl. geboorteverlof) |
| Moederschapsrust | Toegestane afwezigheid |
| Profylactisch verlof | Conventioneel borstvoedingsverlof |
| Voorlopige hechtenis | Definitieve hechtenis |
| Ziekte en ongeval | Politiek verlof |
| Arbeidsongeval/beroepsziekte | ADV-dagen |
| Voltijds TK | Sollicitatieverlof |
| Inhaalrust overuren | Feestdag |
| Verlof om dwingende reden, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegzorgverlof | ... |
| Inhaalrust overuren | |
| Tijdelijke werkloosheid (werkloosheid slecht weer, economische werkloosheid) | |
| ... | |



Opzegging

Bijzonderheden tijdens de opzeggingstermijn – Tegenopzeg WN

| Anciënniteit | Tegenopzeg |
|--------------------|------------|
| 0 - 3 maanden | 1 week |
| 3 - 6 maanden | 2 weken |
| 6 maanden - 1 jaar | 3 weken |
| ≥ 1 jaar | 4 weken |

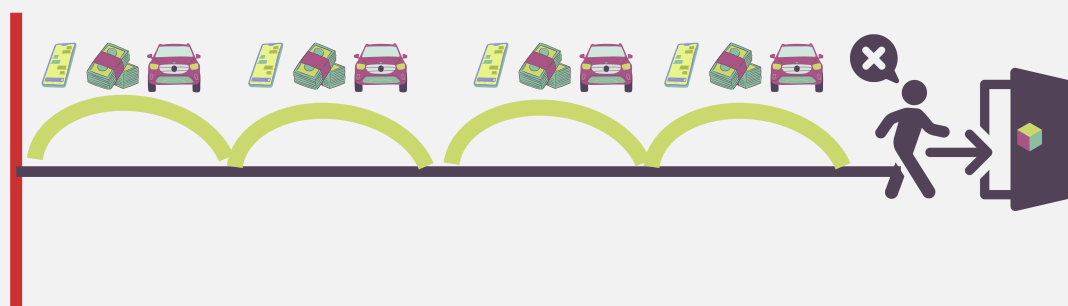
De opzeggingstermijn vangt aan op de eerste maandag na kennisgeving

- WN die is opgezegd
- Heeft nieuw werk gevonden
- Kan met verkorte opzeggingstermijn de AOK beëindigen

4. Verbreking

Opzegging – verbreking – dringende reden

OPZEGGING



ONTSLAG

De handeling waardoor een partij bij een AOK te kennen geeft dat zij aan die overeenkomst een einde maakt.

Zowel WG als WN kunnen opzeggen – verbreken – ontslaan om dringende reden

VERBREKING



DRINGENDE REDEN



Verbreking

Het uiten van de wil om te beëindigen

*Eenzijdige beëindiging
zonder naleving
wettelijke regels
opzegging*

*Geen voorwaarden qua
VORM*

→ Mondeling, brief, sms...

INHOUD

*→ Het uiten van de WIL om te
beëindigen volstaat*

→ Expliciet / impliciet

*Wie verbreekt, betaalt
VERBREKINGSVERGOEDING*

*Loon en voordelen
gedurende de
opzeggingstermijn*

Verbreking

Het uiten van de wil om te beëindigen

IMPLICIET ONTSLAG

BELANRIJKE EENZIJDIGE WIJZIGING VAN EEN ESSENTIEEL BESTANDDEEL

 **Wijziging door WG**
Voornemen tot wijziging volstaat niet

- Andere partij moet verbreking vaststellen**
 - Beëindiging door WG
- WG moet verbrekingsvergoeding betalen

Vb: wijziging van het loon, verantwoordelijkheden, functie (?), plaats tewerkstelling (?)

CONTRACTUELE WANPRESTATIE

Contractuele wanprestatie door WG/WN
/!\ Wil afzonderlijk te bewijzen → IGS

- Andere partij moet verbreking vaststellen**
 - Beëindiging door WG / WN
- WG/WN moet verbrekingsvergoeding betalen

Vb: onwettige afwezigheid WN, WG stuurt WN naar huis

Verbreking

Verbrekingsvergoeding



BEREKEN DE OPZEGGINGSTERMIJN

- Maanden
- Weken
- Kalenderdagen → werkdagen

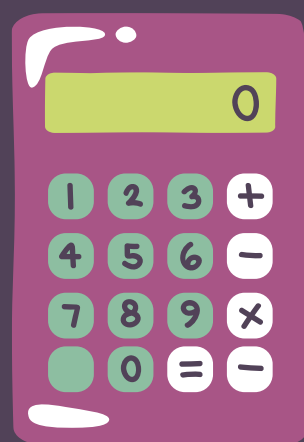


BEREKEN HET FORFAITAIR JAARLOON

| Vast loon | Variabel loon |
|---|------------------------------|
| Lopend loon en alle voordelen verworven krachtens AOK | Gemiddelde 12 M voor ontslag |
| Jaarloon/12 | |
| $(\text{Maandloon} \times 3) / 13$ | |
| $\text{Jaarloon} / (52 \times 5 / 52 \times 4 / 52 \times 3 / \dots)$ | |

Verbreking

Verbrekingsvergoeding



**BEREKEN HET
FORFAITAIR
JAARLOON**

Patronale bijdrage maaltijdcheques

Patronale bijdrage groepsverzekering

Voordelen in natura: bedrijfswagen,
gsm, laptop, internet, woning,...

Jaarlijkse premie

Variabel loon

...

Maandloon x 13,92

Uurloon incl.
gemiddelde
ploegenpremies en
eindejaarspremie

=



Lopend loon inclusief alle voordelen

Verbreking

Verbrekingsvergoeding

Illustratie uit de
rechtspraak:
wat zou jij eruit halen?

4.2.1.2 Samenstelling jaarloon

Mevrouw T berekent het jaarloon dat als basis geldt voor de berekening van de opzeggingsvergoeding als volgt:

| | | |
|--|----------------------------|------------------------|
| vast loon, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld : | $6\,033,97 \times 13,92 =$ | 83 992,86 euro |
| bedrijfswagen BMW 520 + tankkaart: | $600 \times 12 =$ | 7.200 euro |
| hospitalisatieverzekering : | | 400 euro |
| werkgeversbijdrage groepsverzekering : | $759,56 \times 12 =$ | 9 114,72 euro |
| werkgeversbijdragen maaltijdcheques : | $6,91 \times 231 =$ | 1 596,21 euro |
| ecocheques: | | 250 euro |
| privé gebruik laptop : | $25 \times 12 =$ | 300 euro |
| privé gebruik GSM : | $50 \times 12 =$ | 600 euro |
| privé gebruik internet : | $50 \times 12 =$ | 600 euro |
| jaarlijkse bonus : | | 2.500 euro |
| enkel vakantiegeld op jaarlijkse bonus : | | 200,03 euro |
| dubbel vakantiegeld op jaarlijkse bonus : | | 191,67 euro |
| onkostenvergoeding : | $585 \times 13,92 =$ | 8 143,20 euro |
| variabele premie : | | 179,32 euro |
| Totaal bruto jaarloon : | | 114.968,01 euro |

Verbreking

Verbrekingsvergoeding



Arbeidsrechtbank Antwerpen
6 07 2018

“

Het jaarloon van mevrouw T
volgt te worden begroot:

ter berekening van de opzeggingsvergoeding dient als

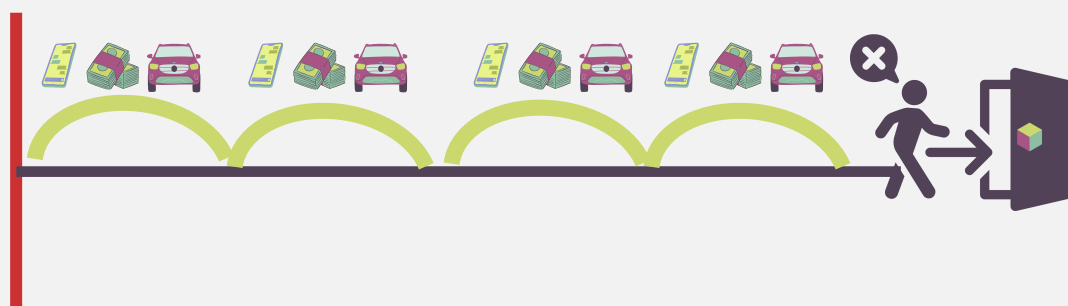
| | | |
|--|----------------------------|------------------------|
| vast loon, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld : | $6\,033,97 \times 13,92 =$ | 83 992,86 euro |
| bedrijfswagen BMW 520 + tankkaart: | $600 \times 12 =$ | 7.200 euro |
| hospitalisatieverzekering : | | 400 euro |
| werkgeversbijdrage groepsverzekering : | $759,56 \times 12 =$ | 9 114,72 euro |
| werkgeversbijdragen maaltijdcheques : | $6,91 \times 231 =$ | 1 596,21 euro |
| ecocheques: | | 250 euro |
| onkostenvergoeding : | $585 \times 13,92 =$ | 8 143,20 euro |
| variabele premie : | | 179,32 euro |
| Totaal bruto jaarloon : | | 110 876,31 euro |

”

5. Ontslag om dringende reden

Opzegging – verbreking – dringende reden

OPZEGGING



VERBREKING



ONTSLAG

De handeling waardoor een partij bij een AOK te kennen geeft dat zij aan die overeenkomst een einde maakt.

DRINGENDE REDEN



Zowel WG als WN kunnen opzeggen – verbreken – ontslaan om dringende reden

Ontslag om dringende reden

Verbreking zonder verbrekingsvergoeding

*Ernstige tekortkoming
door WG of WN*

→ Opsomming in AR
→ Feitelijke
beoordeling rechter

*Die elke professionele
samenwerking
onmogelijk maakt*

Onmiddellijk & definitief

Ontslag om dringende reden

Strikte procedure & termijnen



Ontslag om dringende reden

Strikte procedure & termijnen



Zware sanctie voor WN: valt
zonder inkomsten

→ geen

verbrekingsvergoeding

→ Geen WLH

1

1^{ste} controle: de termijn

Feiten > 3wd geleden?

2

2^{de} controle: de feiten

Zijn de feiten bewezen?
Is er een dringende reden?

6. De ontslagbeslissing: hebben we een dossier ?

Overzicht

Eenzijdige beëindiging
met termijn of vergoeding

Inhoud dossier is grond voor eenzijdige
beëindiging zonder termijn of vergoeding

Opzegging

Verbreking

**Medische
overmacht**

**Dringende
reden**

**Onderling
akkoord**

Ontslagmotivering & kennelijk onredelijk ontslag

Ontslagbescherming

Verbod op discriminatie

De ontslagbeslissing: hebben we een dossier ?

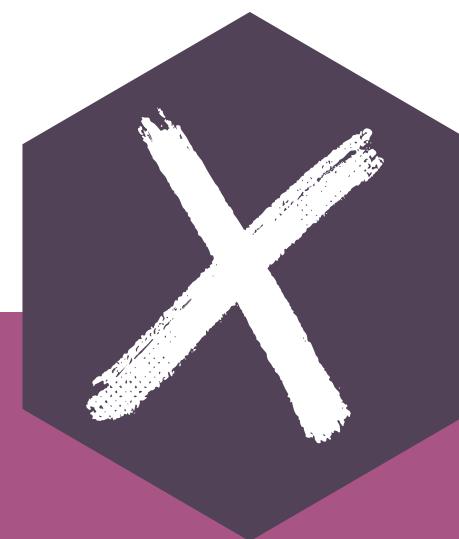
Ontslagmotivering & kennelijk onredelijk ontslag



Recht om de redenen van het ontslag te kennen

Sanctie

2 weken loon



Recht om niet kennelijk onredelijk ontslagen te worden

Sanctie

3 – 17 weken loon

De ontslagbeslissing: hebben we een dossier ?

Ontslagbescherming

Gelinkt aan redenen tot bescherming

WN beroept zich op bescherming

WG moet bewijzen dat ontslag niets te maken heeft met de reden tot bescherming

Forfaitaire schadevergoeding

Soms geldt er ook een specifieke procedure voor ontslag



De ontslagbeslissing: hebben we een dossier ?

Ontslagbescherming



| | BESCHERMINGSPERIODE | BESCHERMINGSVERGOEDING |
|---|---|--|
| Moederschap | Melding zwangerschap tot einde +1 maand | 6 maand |
| Educatief verlof | Aanvraag tot einde opleiding | 3 maand |
| Borstvoedingspauzes | Aanvraag tot einde +1 maand | 6 maand |
| Adoptieverlof | 2 maand voor opname tot +1 maand | 6 maand |
| Tijdskrediet | Geldige aanvraag tot +3 maand | 6 maand |
| Kandidaten en verkozenen CPBW en OR | Verkozen: duur van mandaat / Niet-verkozen: duur van mandaat tot + 2 jaar na verk. | Kan tot > 8 jaar afhankelijk van mandaat |
| Indienen klacht over gelijke behandeling man / vrouw , pesten, geweld, discriminatie | Tot 12 maanden na indienen klacht bij sociale inspectie | 6 maand |

De ontslagbeslissing: hebben we een dossier ?

Discriminatieverbod



1° Toegang tot arbeid
2° Arbeidsvoorwaarden en beloning
3° Beëindiging van de arbeidsbetrekking

Leeftijd

Seksuele
geaardheid

Fysieke of
genetische
eigenschap

Burgerlijke staat

Geloof of
levensbeschouwing

Geboorte

Vermogen

Syndicale
overtuiging

Politieke
overtuiging

Sociale afkomst

Gezondheids-
toestand

Taal

Handicap

7. Terug aan de slag na ontslag

Overzicht

Eenzijdige beëindiging
met termijn of vergoeding

Opzegging

Verbreking

Inhoud dossier is grond voor eenzijdige
beëindiging zonder termijn of vergoeding

Medische
overmacht

Dringende reden

Onderling
akkoord

Outplacement

Inzetbaarheid bevorderende maatregelen



Terug aan de slag na ontslag

Outplacement

Doel: WN zo snel mogelijk nieuwe job/zelfstandige

Geheel van diensten/tips/raadgevingen door dienstverlener, i.o.v. WG

“Geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een WG, door een dienstverlener individueel of in groep worden verleend, om een WN in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe WG te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.”

Psychologische begeleiding

Hulp bij zoekcampagnes

Hulp bij onderhandelen

Workshops & infosessies

Terug aan de slag na ontslag

Outplacement

| Eenheidsstatuut (ALGEMENE REGELING) | CAO 82 (SPECIFIEKE REGELING) | MEDISCHE OVERMACHT |
|--|---|--------------------------------------|
| ≥ 30 weken opzeg/vergoeding | Vanaf 45 jaar met 1 jaar anciënniteit | Na afloop traject medische overmacht |
| 12 maanden begeleiding | 12 maanden begeleiding | 3 maanden begeleiding |
| 60 uur | 60 uur | 30 uur |
| Geen sancties | Sancties | Geen sancties |

Terug aan de slag na ontslag

Outplacement

| Algemene regeling van outplacement: "ontslagpakket" | | Bijzondere regeling van outplacement voor WN ≥ 45 jaar (cao 82) |
|---|--|---|
| Opzeg/verbreking door WG vanaf 1 januari 2014 | | |
| Niet wegens dringende reden | | |
| 1 WN heeft recht op opzeggingstermijn/verbrekingsvergoeding ≥ 30 weken | | 2 WN heeft geen recht op opzeggingstermijn/verbrekingsvergoeding ≥ 30 weken |
| OPZEGGING | VERBREKING | WN is ≥ 45 jaar en ≥ 1 jaar anciënniteit (enkel in privé-sector) |
| 60 uur outplacement | 60 uur outplacement t.w.v. 1/12 jaarloon (min. € 1.800 – max. € 5.500) | |
| Aanrekening op sollicitatieverlof | Aanrekening op vergoeding: 4 weken aftrekken | |

Terug aan de slag na ontslag

Outplacement: algemene regeling

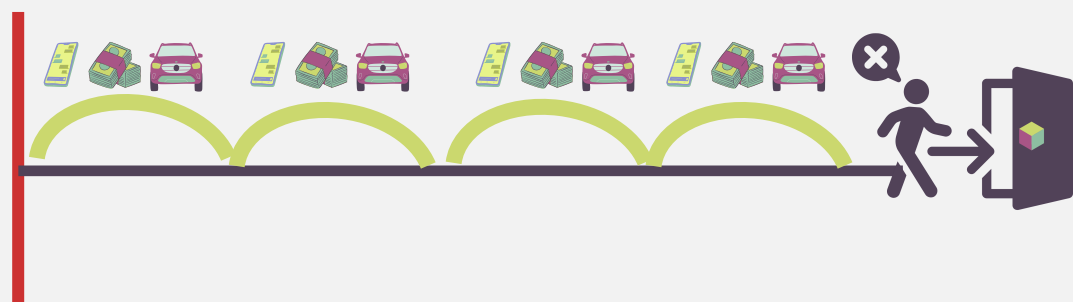
1

| OPZEGGING | VERBREKING |
|---|--|
| WG doet een aanbod binnen 4 weken na het begin van de opzeggingstermijn | WG doet een aanbod binnen 15 dagen na het einde van de AOK |
| WN heeft 4 weken na verstrijken termijn om WG in gebreke te stellen | WN heeft 39 weken na verstrijken termijn om WG in gebreke te stellen |
| WG heeft 4 weken na ingebrekestelling om aanbod te doen | |
| WN heeft 4 weken om al dan niet in te stemmen met het aanbod | |
| | 4 weken loon aftrekken van de verbrekingsvergoeding |

Terug aan de slag na ontslag

Outplacement: algemene regeling

OPZEGGING



Outplacement kan al tijdens de opzeggingstermijn



Outplacement wordt aangerekend op sollicitatieverlof

VERBREKING



WG mag 4 weken loon inhouden op verbrekingsvergoeding

NOOT: KOST outplacement

= 1/12 jaarloon

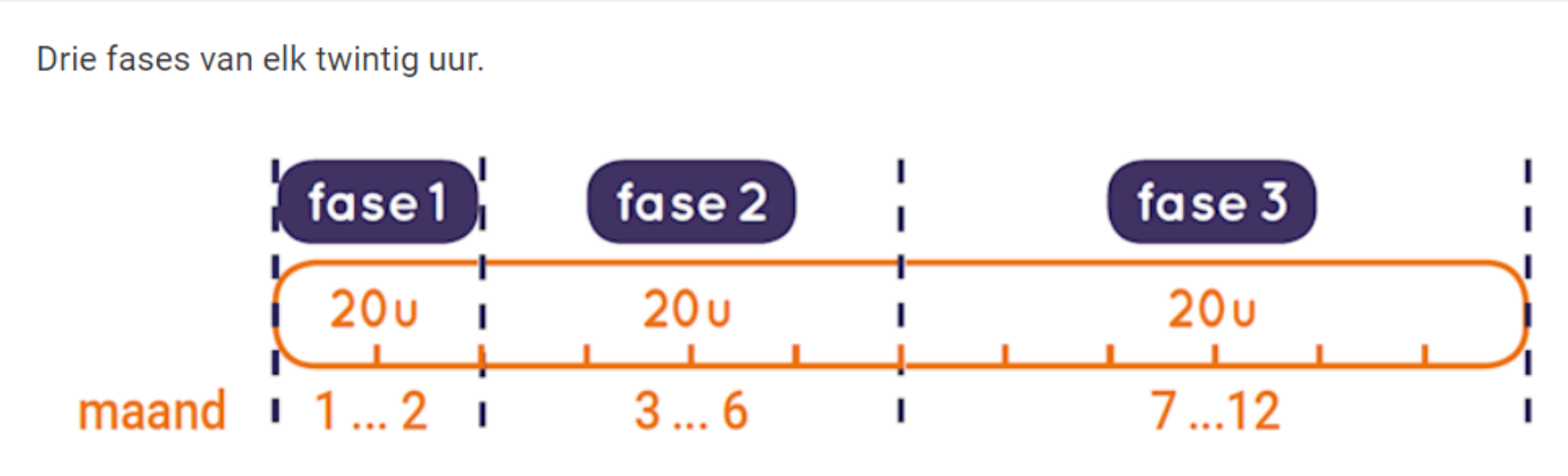
Min. € 1.800

Max. € 5.500

Terug aan de slag na ontslag

Outplacement

60 uur in 3 fases
2 – 4 - 6



Terug aan de slag na ontslag

Outplacement: bijzondere regeling

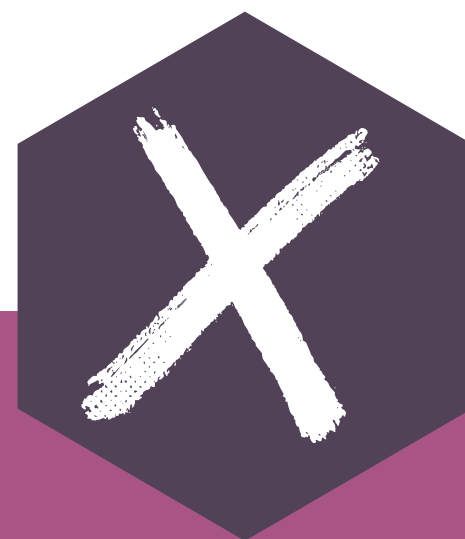


PROCES

WG doet een aanbod binnen 15 dagen **na**
einde AOK

WN aanvaardt binnen 1 maand

2



WG doet geen aanbod

WN stelt WG binnen de maand in gebreke

Sanctie WG € 1.800

ACTIRIS | FOREM | VDAB kunnen een
outplacementcheque toekennen aan de WN en
een verplichte bijdrage opleggen aan de WG



WN aanvaardt niet of stelt niet in
gebreke

Sanctie WN: schorsing van WLH

Terug aan de slag na ontslag

Medische overmacht

Terug Naar Werk-fonds (RIZIV)

Melden medische
overmacht aan RIZIV
Bijdrage € 1.800

WG roept einde medische
overmacht in

Gespecialiseerde diensten
m.o.o. socioprofessionele
re-integratie (coaching,
loopbaanbegeleiding, ...)

Afschaffing outplacement → bijdrage TNW-fonds

Sanctie niveau 2

Terug aan de slag na ontslag

Inzetbaarheids bevorderende maatregelen

Ontslagpakket in 2 delen

**2/3 van de totale
opzeggingstermijn met
een minimum van 26
weken**

**Saldo met een
maximum van 1/3**

Terug aan de slag na ontslag

Inzetbaarheids bevorderende maatregelen

> 30 weken opzegging

Opzeggingstermijn

Recht om afwezig te zijn om maatregelen te volgen

Beëindigingsvergoeding/ontslagvergoeding

WN moet beschikbaar zijn om maatregelen te volgen

Welk bedrag?
= RSZ WG over deel II van het ontslagpakket

Financiering: via RSZ → RVA → Werkgelegenheidsdiensten

8. Checklist ontslag

Flexius
Let's make HR right!

ONTSLAG DOOR WG

- 1. Reden van beëindiging?**
 - Is er een dringende reden?
 - Is medische overmacht een optie?
 - Is beëindiging in onderling akkoord mogelijk?
 - Hebben we een **dossier**?
 - Gaan we voor opzegging of verbreking?
 - **Opzegging?** / \ AOK bepaalde duur? 1^{ste} of nadien? / **Verbreking?**
- 2. Bijzondere procedure te respecteren?**
 - Gelden er afspraken rond ontslagprocedure?
 - Worden meerdere werknemers ontslagen → Collectief ontslag?
 - Komt WN in aanmerking voor SWT? → eerst uitnodigen voor onderhoud
- 3. Ontslagkost**
 - **Bepaal de opzeggingstermijn**
 - Anciënniteit? Gewerkt als uitzendkracht? Conventionele anciënniteit?
 - AOK bepaalde duur? 1^{ste} of nadien?
 - **Bepaal het forfaitair jaarloon**
 - Werkt de WN DT? DT of VT loon voor verbrekingsvergoeding?
- 4. Potentiële bijkomende kosten?**
 - Nog te betalen vergoedingen? Pro rata EJP, vertrekvakantiegeld, variabel loon, cao 90, nabetaalde feestdagen, uitwinningsvergoeding
 - Onvoldoende motivering?
 - Is de WN beschermd tegen ontslag?
 - Heeft de WN recht op outplacement? Wie draagt de kost? Welke partner?
 - Komt de WN in aanmerking voor SWT?
- 5. Het ontslag**
 - Ontslaggereguleer plannen
 - Welke zaken moet de werknemer nog zeker teruggeven?
 - Voorbereiden ontslagbrieven. Wie moet tekenen?
 - Taal?
 - Dading opmaken?
- 6. Na het ontslag**
 - Aanbod outplacement indien van toepassing
 - Overhandiging sociale documenten
 - Informatieverplichting Wet Verwilghen, eco-cheques?

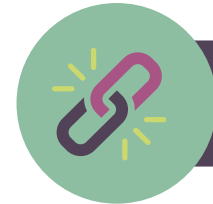
ONTSLAG DOOR WN Flexius
Let's make HR right!

- 1. Is er een niet-concurrentiebeding?**
→ Betalen of verzaken binnen 15 kalenderdagen na einde AOK
- 2. Is er een scholingsbeding?**
→ kost opleiding recupereren?
- 3. Exit gesprek**
→ Reden ontslag?
→ Nog zaken zeker af te werken?
→ Nog zaken terug te geven?





elsdeconinck@flexius.be



www.flexius.be



03/344.22.72

**Bedankt &
tot ziens!**