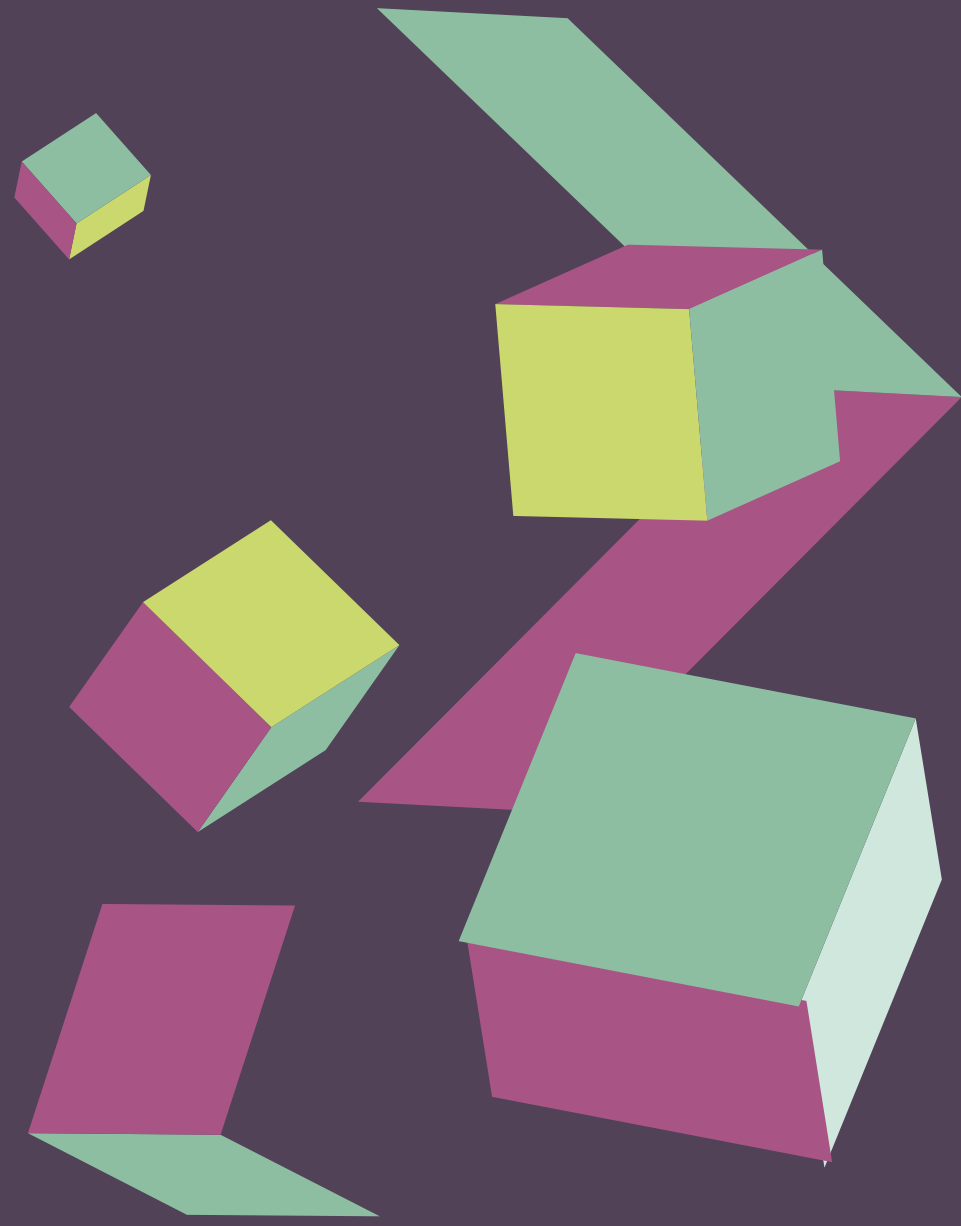




LESMATERIAAL HR HAPPY HOUR

Maak kennis met onze unieke aanpak en expertise tijdens de HR Happy Hour!

Tijdens een gratis live online sessie, krijg je een antwoord op 6 veel gestelde hard HR vragen



Kennismaking



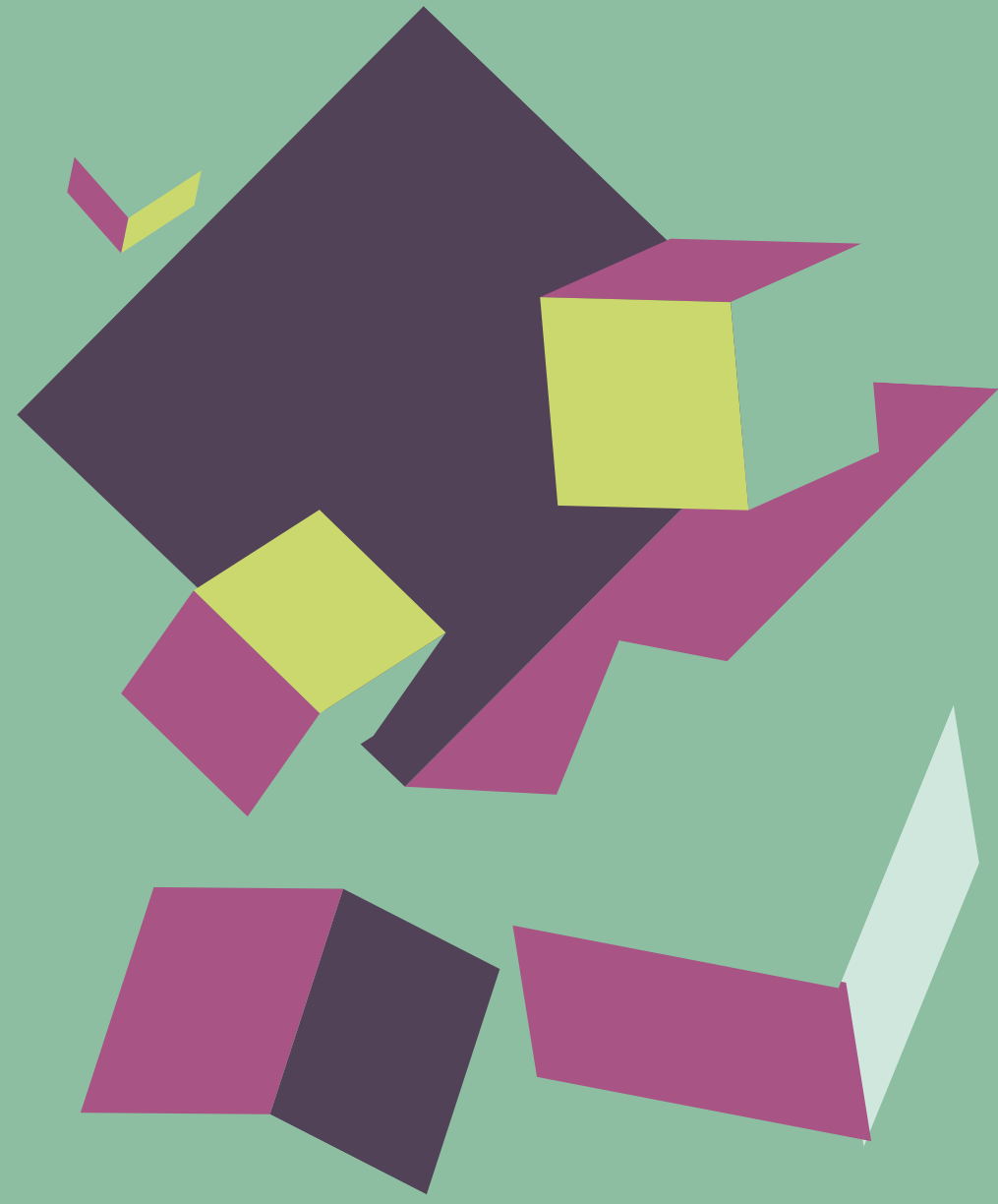
- ✓ **Interactieve opleiding** waar je écht leert wat je nodig hebt over het gekozen thema
- ✓ Concrete en toepasbare antwoorden op je **sociaal-juridische vragen**
- ✓ Ondersteuning bij de **juridische onderbouwing** van je HR-beleid
- ✓ **Hard HR Support** vanuit **passie & expertise**

Sociaal recht

9 domeinen als kapstok



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



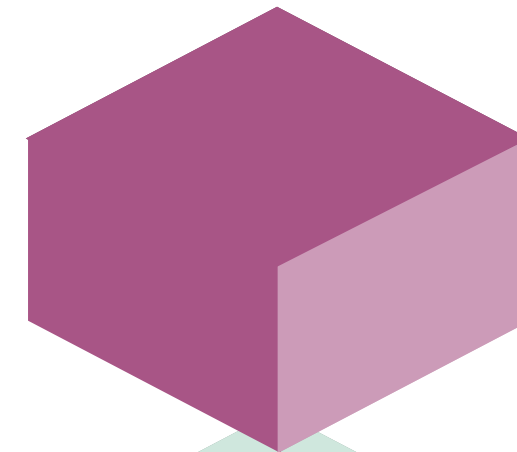
Programma

HR Happy hour

Sessie 2 07 2024

1

Wat regel je in een policy en wat in het arbeidsreglement?

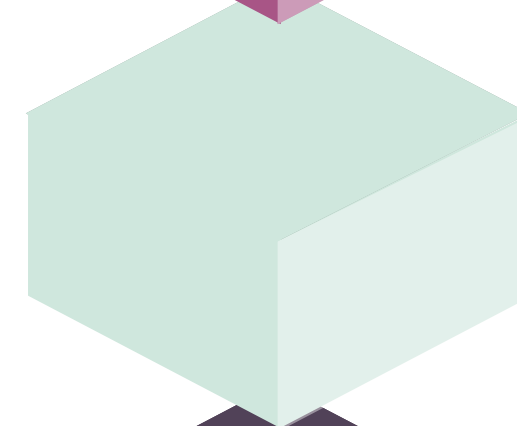
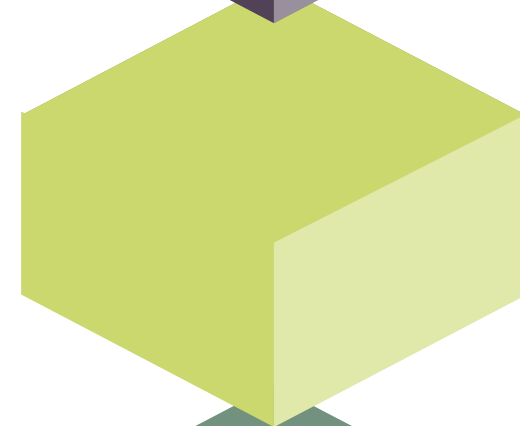


Vrijwillige overuren vs relanceuren. Hoe maak je de keuze?

4

2

Hoe bescherm je je als WG nu exclusiviteitsbedingen verboden zijn?

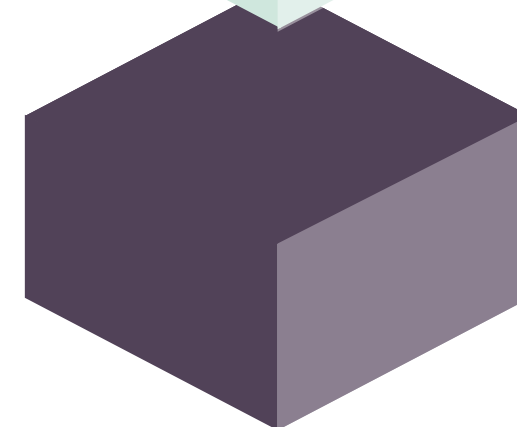
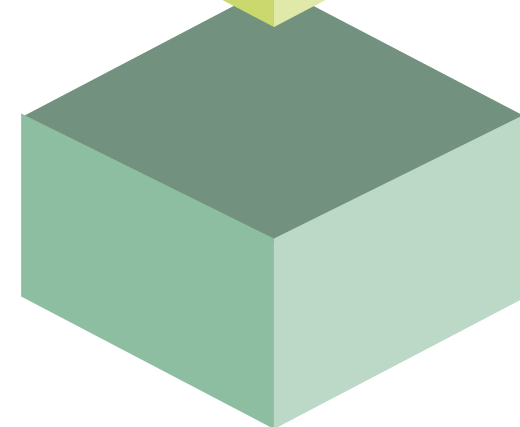


De vakantie gaat van start: wat als de WN ziek wordt?

5

3

Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?



Wat als de WN opzegt met een te lange opzeggingstermijn?

6

HR Happy Hour


Sessie 2 07 2024

Wat regel je in een policy en wat in het arbeidsreglement?



Wat regel je in een policy en wat in het arbeidsreglement?

Oefening



MICRO BV is een KMO (40 werknemers). Het absenteïsmecijfer is veel te hoog en de manager wil daarom liever dat de werknemers zich niet kunnen beroepen op ziekte zonder attest

De ene dag is Ann haar bureaustoel verstopt, de andere plakt er confituur aan haar toetsenbord. Ann is dat gepest grondig beu en wil iets ondernemen

Vorige week werden een aantal ongepaste foto's gepost op facebook door medewerkers van de firma. De WG wil hierover een aantal voorschriften vastleggen

Wat regel je in een policy en wat in het arbeidsreglement?

Bindende kracht van het arbeidsreglement

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 regel je in een policy en wat in het arbeidsreglement?

Bindende kracht van de policy

Arbeid

Loon

Overeenkomst

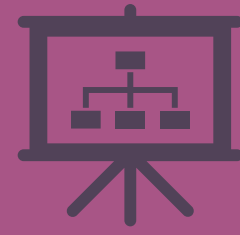
*Vrij van
wilsgebreken
(dwaling, geweld,
bedrog)*

Gezag

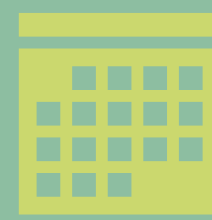


Wat regel je in een policy en wat in het arbeidsreglement?

Verplichte vermeldingen arbeidsreglement



ORGANISATIE



ARBEIDSDUUR



LOON & ARBEIDS-
VOORWAARDEN



AFWEZIGHEDEN



TOEZICHT &
CONTROLE



WORK LIFE
BALANCE



WELZIJN OP HET
WERK



PRIVACY



EINDE ARBEIDS-
OVEREENKOMST

HR Happy Hour

Sessie 2 07 2024

**Hoe bescherm je je als WG nu
exclusiviteitsbedingen verboden zijn?**



Hoe bescherm je je als WG nu exclusiviteitsbedingen verboden zijn?

Wetgevend kader

Art. 20. De werkgever kan zijn werknemer niet verbieden om buiten zijn werkrooster te werken voor een of meerdere andere werkgevers of hem om die reden te onderwerpen aan een nadelige behandeling, behalve indien dit wettelijk is toegelaten.

**Andere activiteiten
verbieden (“exclusiviteit”)
kan niet
↓
Exclusiviteitsbeding**

**Afspraken indien er andere
activiteiten zijn, kan wel
↓
Nevenactiviteitenbeding**



Wet Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden 7 10 2022



“Meerdere banen”



INW. 10 11 2022

Hoe bescherm je je als WG nu exclusiviteitsbedingen verboden zijn?

Behalve indien dit wettelijk is toegelaten

Art. 16 AOW

WG en WN zijn elkander eerbied en achting verschuldigd. Gedurende de uitvoering van de overeenkomst moeten zij de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht nemen en doen in acht nemen

Art. 17,3° a) AOW

een bedrijfsgeheim (...), waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan krijgen, op onrechtmatige wijze te verkrijgen, te gebruiken of openbaar te maken alsook geheimen in verband met persoonlijke of vertrouwelijke aangelegenheden, waarvan hij in de uitoefening van zijn beroepsarbeid kennis kan hebben, bekend te maken

Art. 17,3° b) AOW

daden van oneerlijke concurrentie te verrichten of daaraan mede te werken

Art. 17, 4° AOW

Zich te onthouden van al wat schade kan berokkenen hetzij aan zijn eigen veiligheid, hetzij aan die van zijn medewerkers, van zijn werkgever, of van derden

Hoe bescherm je je als WG nu exclusiviteitsbedingen verboden zijn?

Behalve indien dit wettelijk is toegelaten

ALS DE WERKNEMER MEERDER BANEN HEEFT, MOGEN DIE NEVENACTIVITEITEN...

NIET concurrerend zijn

De gezondheid of de veiligheid NIET ongunstig beïnvloeden

NIET in strijd zijn met vertrouwelijkheid & geheimhouding

GEEN belangenconflict doen ontstaan

Hoe bescherm je je als WG nu exclusiviteitsbedingen verboden zijn?

Bescherming werknemer

NADELIGE BEHANDELING

- ✚ **WN die klacht neerlegt tegen WG wegens niet nakomen wetgeving**
 - In de onderneming / bij inspectie / voor gerecht
- ✚ **Termijn:** 12 M of tot 3 M na vonnis in kracht van gewijsde
- ✚ **Bewijslast:** WG
- ✚ **Sanctie:** 6 M brutoloon

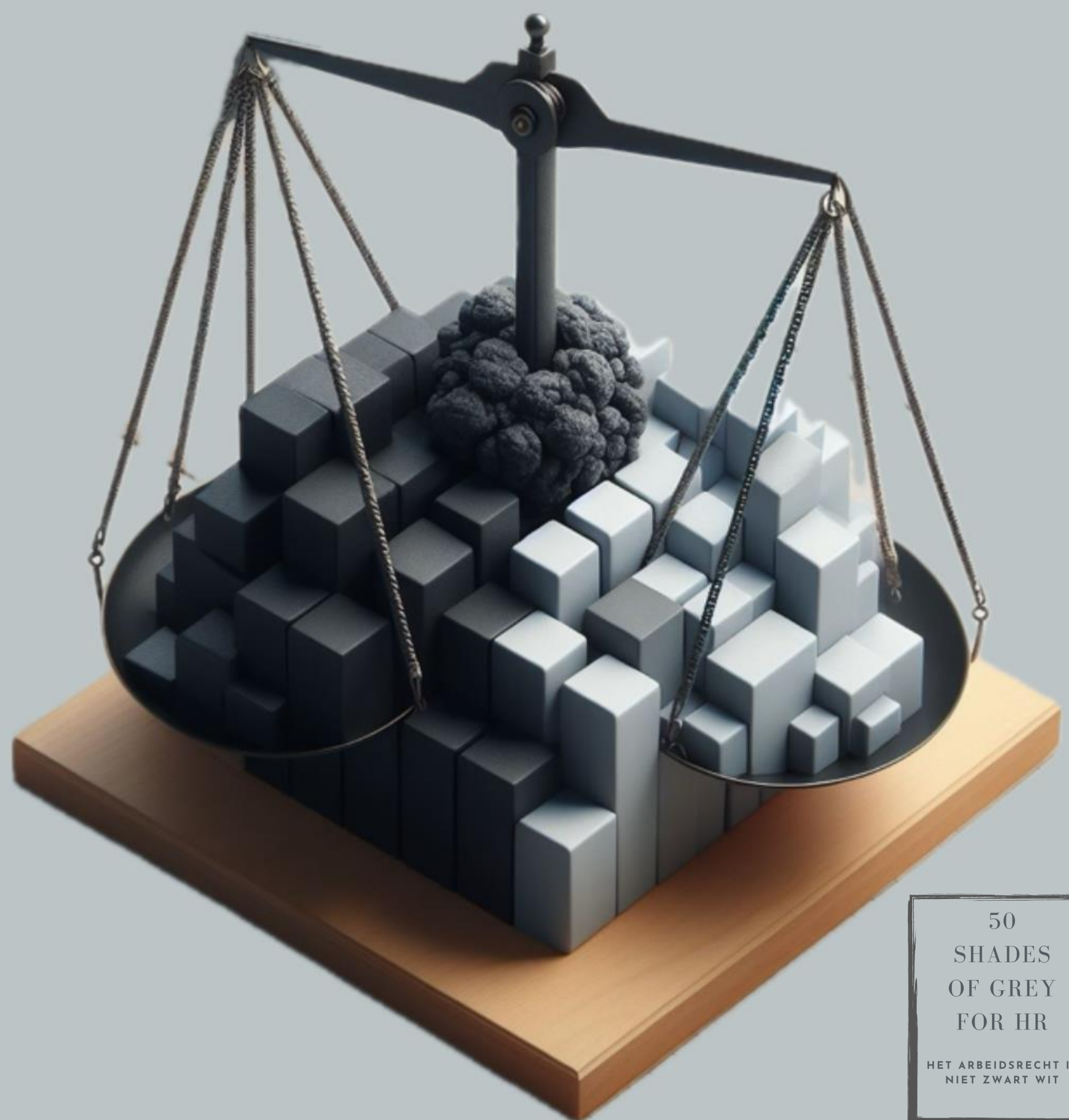
ONTSLAG / VOORBEREIDING ONTSLAG

- ✚ **WN die gebruik maakt van zijn rechten o.g.v. de wet**
- ✚ **Bewijslast:** WG (WN kan reden van ontslag vragen)
- ✚ **Sanctie:** 6 M brutoloon

Exclusiviteitsbedingen stonden al langer ter discussie

Nuances

- Decreet D'Allarde (1791): vrijheid van handel en nijverheid
- “A compter de la publication de la présente, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon”*
- Cassatie 29 09 2008: een overeenkomst die, buiten de gevallen waarin de wet dit toestaat, bedoeld is om één van de partijen de kans te geven haar medecontractant te verhinderen zijn beroepswerkzaamheid vrij uit te oefenen, heeft een ongeoorloofde oorzaak en is absoluut nietig



50
SHADES
OF GREY
FOR HR

HET ARBEIDSRECHT IS
NIET ZWART WIT

Hoe bescherm je je als WG nu exclusiviteitsbedingen verboden zijn?

Illustratie uit Nederland



Gerechtshof 's-Hertogenbosch 1
december 2022

“

FEITEN

- WN met heel zelfstandige, autonome functie
- WG laat WNs elk jaar een training ethiek volgen en laat een formulier invullen om eventuele nevenwerkzaamheden te melden i.k.v. “Conflict Of Interest”
- **2014:** vertaalwerkzaamheden voor familiebedrijf partner
- **2016:** WN verklaart dat niets gewijzigd is sinds 2014



Sinds **2015** was WN General Manager en statutair directeur van het familiebedrijf en voor de helft eigenaar

”

Hoe bescherm je je als WG nu exclusiviteitsbedingen verboden zijn?

Illustratie uit Nederland



Gerechtshof 's-Hertogenbosch 1
december 2022

“

❖ **BESLISSING**

- De WN was verplicht nevenwerkzaamheden te melden, zodat de WG kon beoordelen of daarmee al dan niet een belangenverstrengeling ontstond.
- Juist vanwege de zelfstandigheid van de functie diende de WN transparant te zijn
- O.b.v. goed werknemerschap mag van de WN worden verwacht om open, eerlijk en transparant te zijn over nevenwerkzaamheden.
- Ontslag op basis van verwijtbaar handelen

”

Hoe bescherm je je als WG nu exclusiviteitsbedingen verboden zijn?



HOE MOET ZO'N NEVENACTIVITEITENBEDING ER DAN UITZIEN?

Nevenactiviteiten zijn slechts toegelaten voor zover zij niet strijdig zijn met het bestaan van de arbeidsovereenkomst en/of de belangen van de werkgever. Zo zijn bijvoorbeeld (niet limitatief) verboden: nevenactiviteiten

- *die concurrerend zijn*
- *die de gezondheid of de veiligheid ongunstig beïnvloeden*
- *in strijd met de vertrouwelijkheid*
- *waardoor een belangenconflict kan ontstaan*

Met het oog op het toezicht op deze bepalingen, is de werknemer ertoe gehouden nevenactiviteiten voorafgaandelijk te melden aan de werkgever.



HR Happy Hour

Sessie 2 07 2024

Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?



Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

Overzicht



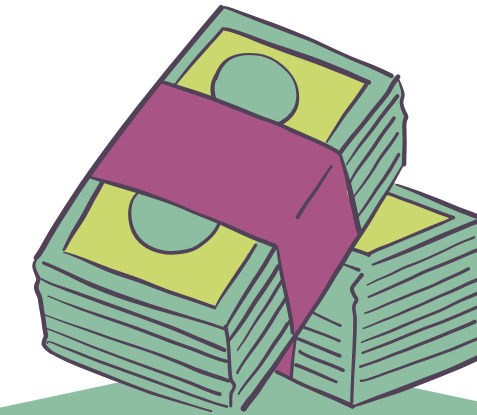
TERBESCHIKKING- STELLING

- Terbeschikkingstelling met VAA

VOUCHER?

ONKOSTENVERGOEDING BYOD

- Onkostenvergoeding professioneel gebruik eigen uitrusting





Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

Terbeschikkingstelling

WERKGEVER

- ✦ WG koopt **toestellen** aan en stelt deze ter beschikking van WN
- ✦ **Abonnement** internet / telefonie op naam WG
 - ✦ WG betaalt rechtstreeks aan de provider

WERKNEMER...

- ✦ Is geen eigenaar van het **materiaal**
- ✦ Is geen titularis van het **abonnement**
 - ✦ geen schuldenaar van de facturen
- ✦ Mag het materiaal van de WG ook **PRIVE** gebruiken



Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

Terbeschikkingstelling

**PRIVÉGEBRUIK TOEGESTAAN
→ VAA (MAANDELIJKS FORFAIT)**

PC of laptop

€ 6

I-pad

€ 3

GSM / smartphone (toestel)

€ 3

Abonnement telefonie

€ 4

Abonnement internet

€ 5

Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

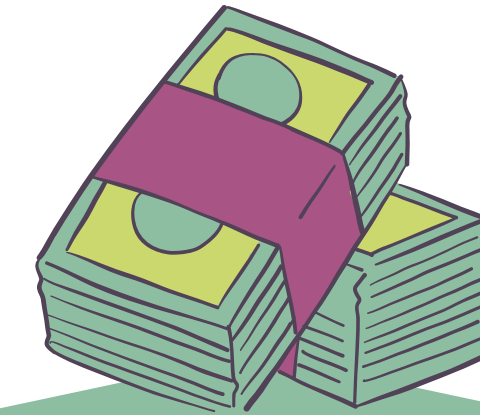
Overzicht



TERBESCHIKKING- STELLING

- Terbeschikkingstelling met VAA

VOUCHER?



ONKOSTENVERGOEDING BYOD

- Onkostenvergoeding professioneel gebruik eigen uitrusting



Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

Bring your own device

WERKGEVER

- ✦ Betaalt een onkostenvergoeding aan de werknemer voor het professioneel gebruik van het privé toestel/internet
- ✦ RSZ en fiscus aanvaarden een aantal forfaits:
 - ✦ € 20 internet
 - ✦ € 20 eigen PC
 - ✦ € 5 eigen 2^{de} scherm, printer of scanner als WG PC ter beschikking stelt en WN Werkt van thuis

WERKNEMER...

- ✦ Is ~~geen~~ eigenaar van het **materiaal**
- ✦ Is ~~geen~~ titularis van het **abonnement**
 - ✦ ~~geen~~ schuldenaar van de facturen
- ✦ Gebruikt zijn eigen materiaal ook **PROFESSIONEEL**





Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

Bring your own device

RSZ

- ✦ *GSM wordt hoofdzakelijk voor professionele doeleinden gebruikt*
- ✦ *Geen forfaitaire terugbetaling. Enkel o.b.v. bewijs*
- ✦ *WG mag niet voorfinancieren: maandelijks bedrag voor aankoop volgend toestel kan niet*
- ✦ *Levensduur van de GSM: minstens 3 jaar*
- ✦ *Persoonlijke bijdrage WN: € 100 (cfr. VAA € 3 x 36 M)*
 - ✦ *Minder kan als toestel met geringe waarde*
- ✦ *GSM op maat van de functie*

Fiscus

Vooraf vastgestelde forfaits – fiscale ruling
Voorbeeld: Smartphone: € 10 of € 12 of € 15 of ...

Aanpassen pro rata bij lange afwezigheid



Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

Bring your own device



Geen forfaits voor GSM

→ WG moet de werkelijke waarde bepalen o.b.v.

**Verhouding privé-
professioneel**

20% - 80%

Kost

€ 400

Gebruiksduur

3 jaar

→ WG kan € 106 / jaar betalen ($400/3 \times 80\%$)

→ € 106 x 3 : € 318



Persoonlijk aandeel WN € 82 (< € 100)

Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen? Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

Bring your own device

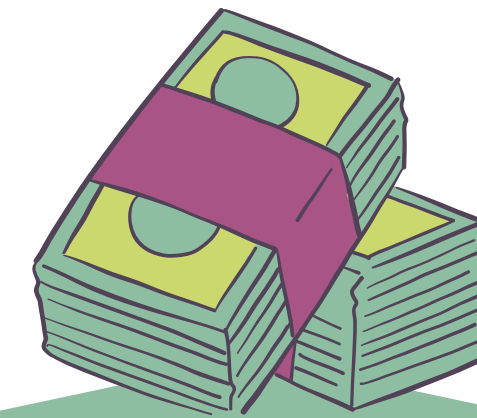


TERBESCHIKKING- STELLING

- Terbeschikkingstelling met VAA

VOUCHER

- WG moet niet aankopen en terugvragen bij uit dienst ⇐
- Bedrag onkostenvergoeding hangt niet af van de kost van het toestel per WN en verhouding privé-professioneel gebruik ⇒
- Elke WN krijgt evenveel en kiest zelf toestel + kost**



ONKOSTENVERGOEDING BYOD

- Onkostenvergoeding professioneel gebruik eigen uitrusting



Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen?
Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

Voucher

RSZ

- ✦ *WG mag niet voorfinancieren → Voucher kan aanzien worden als een voorafbetaling. Dat is niet toegestaan*
- ✦ *Terugbetaling o.b.v. aankoopbewijs kan wel (cfr. BYOD)*
 - ✦ *Bij uit dienst moet WN in verhouding tot periode effectief gebruik voor professionele doeleinden*
 - ✦ *een deel terugbetalen*
 - ✦ *RSZ betalen op VIN*

Standpunt RSZ

“De RSZ kan echter wel aanvaarden dat, op voorwaarde dat de voucher niet elk jaar maar eerder elke 3 jaar wordt toegekend en op voorwaarde dat de voucher ook integraal wordt besteed aan de smartphone, de WG een voucher geeft om de aankoop van de eigen smartphone te financieren. Ook in dit geval moet er minstens 100 euro door de WN zelf gedragen worden”



Kan je de WN een voucher geven om een gsm te kopen?
Betaalt de WN hierop RSZ en/of BV?

*Voucher met een waarde van 300 euro iedere 3
jaar in het kader van een BYOD-beleid*

Fiscus

- ❖ *Functiegebonden, niet persoonsgebonden*
- ❖ *Als WN werkelijke beroepskosten bewijst, bedrag in mindering*
- ❖ *Als langer dan levensduur (2/3 jaar), moet WN bewijs nieuwe aankoop ter beschikking houden*
- ❖ *Nominatieve lijst per jaar*
- ❖ *Vermelding op fiscale fiche*
- ❖ *Verminderen bij langdurige afwezigheid*
 - ❖ Niet: vakantie
 - ❖ Wel: 1 maand ziek

Bron



Voorafgaande beslissing nr. 2023.0919 d.d. 09.01.2024



HR Happy Hour

Sessie 2 07 2024

**Vrijwillige overuren vs relance-uren.
Hoe maak je de keuze?**



Vrijwillige overuren vs relance-uren. Hoe maak je de keuze?

Situering

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)

Vrijwillige overuren vs relance-uren. Hoe maak je de keuze?

Interprofessionele akkoorden



2009-2010

2019-2020

2021-2022

2023-2024

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

Loonnorm 1,1%

Loonnorm 0,4%

Loonnorm 0%

Tussenkost openbaar vervoer ↑

Coronapremie

Koopkrachtpremie

Einde loopbaanmaatregelen: landingsbaan & SWT

Fietsvergoeding

Relanceoveruren (120) (30 06 2025)

Vrijwillige overuren 100 → 120

Fiscaal gunstige overuren 130 → 180 (30 06 2025)

Fiscaal gunstige overuren 130 → 180

Einde loopbaanmaatregelen: landingsbaan & SWT

Einde loopbaanmaatregelen: landingsbaan & SWT

Vrijwillige overuren vs relance-uren. Hoe maak je de keuze?

Vrijwillige overuren

100 VRIJWILLIGE OVERUREN/KALENDERJAAR (art. 25bis)

Te verhogen bij cao (NAR/PC) tot **max. 360u** (horeca)

Cao nr. 129 d.d. 23 04 2019 : verhoging naar **120**

**Initiatief bij de WN:
WN kan zich
kandidaat stellen**

**WG moet ermee
akkoord gaan**

**Schriftelijk akkoord
6 M geldig
Hernieuwbaar
Afwijken kan bij cao**

**Informereren OR en
SA**

Vrijwillige overuren vs relance-uren. Hoe maak je de keuze?

Vrijwillige overuren



Inhaalrust

Wel interne overurengrens



Loon

- Betalen
- Sparen (loopbaansparen)

Toeslag

Absolute grenzen respecteren

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

Vrijwillige overuren vs relance-uren. Hoe maak je de keuze?

Relanceoveruren

120 RELANCEOVERUREN/KALENDERJAAR (art. 25bis)

Tijdelijk (T.e.m. 30 06 2025)

**Initiatief bij de WN:
WN kan zich
kandidaat stellen**

**WG moet ermee
akkoord gaan**

**Schriftelijk akkoord
6 M geldig
Hernieuwbaar
Bijlage AOK moet
duidelijk vermelden
dat het relance
overuren zijn**

**Informereren OR en
SA**

Vrijwillige overuren vs relance-uren. Hoe maak je de keuze?

Relanceoveruren



Inhaalrust

Tellen niet mee voor interne
overurengrens



Loon vrij van RSZ en BV



Toeslag

Absolute grenzen respecteren

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

Vrijwillige overuren vs relance-uren. Hoe maak je de keuze?

Standpunt WN/WG

Fiscaal voordelige overuren

Voor de WN zijn fiscaal gunstige overuren interessanter door de combinatie van een overwerktoeslag, en de gunstige fiscale behandeling.

Relance uren

Voor de WG zijn de relance-uren voordeliger omdat het voordeel van de vrijstelling bij doorstorting van bedrijfsvoorheffing niet opweegt tegen de kost van de overwerktoeslag (inclusief patronale bijdragen).

HR Happy Hour

Sessie 2 07 2024

De vakantie gaat van start: wat als de WN ziek wordt?



Jaarlijkse vakantie

Recente wijzigingen

NEW!

NEW

1

Latere opname wettelijke
vakantie bij samenloop

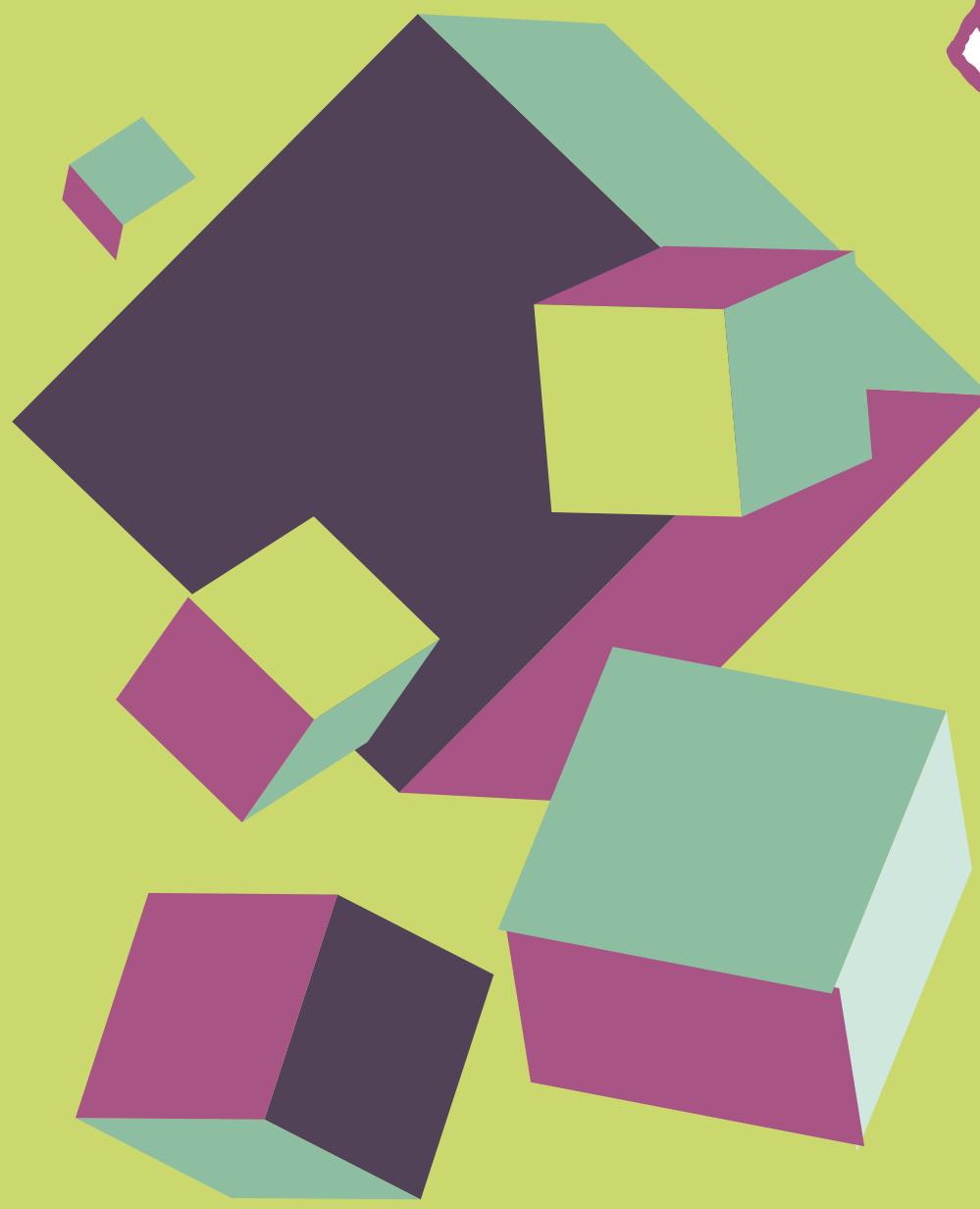
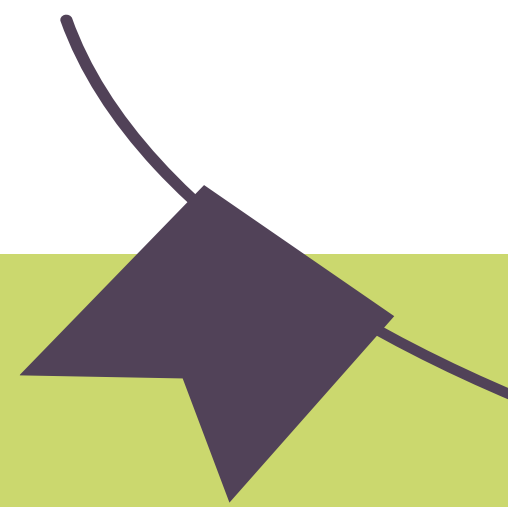
“Ziek tijdens vakantie”

2

Overdracht niet- opgenomen
wettelijke vakantiedagen

3

Verrekening EVG bij opname
wettelijke vakantie



Ziek tijdens vakantie



De vakantie gaat van start: wat als de WN ziek wordt?

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

Deelnemen aan cursussen / studiedagen gewijd aan sociale promotie

Arbeidsongeschiktheid
wegens ongeval of ziekte

Arbeidsongeschiktheid
wegens arbeidsongeval of
beroepsziekte

Moederschapsrust

Profylactisch verlof

Geboorteverlof

Adoptieverlof

Pleegzorgverlof

Pleegouderverlof

De vakantie gaat van start: wat als de WN ziek wordt?

Situering



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.

De vakantie gaat van start: wat als de WN ziek wordt?



Medisch attest: verplichte vermeldingen

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:

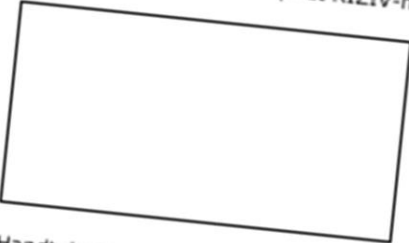
Deze persoon is arbeidsongeschikt van ... / ... /20 ... tot ... /... /20 ... (inbegrepen) wegens ziekte / ongeval.

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.

De vakantie gaat van start: wat als de WN ziek wordt?

Toepassingsvragen

Moet de WN die ziek wordt tijdens vakantie, maar gewoon thuis vakantie geniet, de WG verwittigen?

Moet de WN laten weten dat hij zicht beroept op behoud van de vakantiedagen?

Voor welke “vakantiedagen” geldt deze regeling van samenloop

In welke taal moet het medisch attest worden opgesteld?

Wat bij collectieve sluiting?

De vakantie gaat van start: wat als de WN ziek wordt?

Verplichte vermelding in het arbeidsreglement



Ziek 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.

”

HR Happy Hour

Sessie 2 07 2024

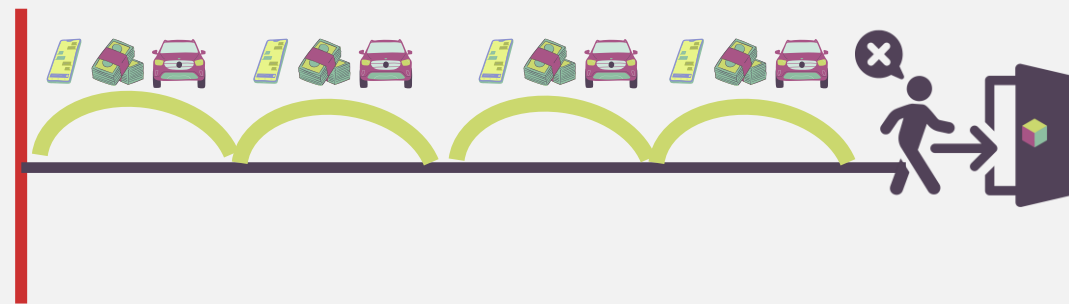
**Wat als de WN opzegt met een te lange
opzeggingstermijn?**



Wat als de WN opzegt met een te lange opzeggingstermijn?

Ter herinnering: 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



Wat als de WN opzegt met een te lange opzeggingstermijn?

De opzeggingstermijn

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

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 (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



Wat als de WN opzegt met een te lange opzeggingstermijn?

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*



Wat als de WN opzegt met een te lange opzeggingstermijn?

Rechtspraak m.b.t. oude regels rond opzeggingstermijnen

Arbh. Bergen 14 05 1979
Bij het verstrijken van de wettelijke maximumduur kan de WG de AOK beëindigen zonder vergoeding

Arbrb. Gent 10 01 1994
Opzeggingstermijn moet worden verminderd als WN langere termijn betekent dan wettelijk maximum

Cass. 7 04 2008
Bepaling geldt ter bescherming van de WN en is dus enkel dwingend in zijn voordeel

Wat als de WN opzegt met een te lange opzeggingstermijn?

Conclusie

WN kan een langere opzeggingstermijn betekenen

Ontslag en opzegging zijn
geldig

WG kan de termijn niet
eenzijdig inkorten



Verbreking



Meer dan **5.000** tevreden cursisten



elsdeconinck@flexius.be



0476/75.39.66

**BEDANKT EN
TOT ZIENS!**

Follow us voor meer content

