



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



© SMITS

## Op de bres voor onze pensioenen

### In dit nummer:

Zonale platforms zullen ACLVB-standpunten bepalen rond verdere harmonisering van statuten arbeider/bediende | Vakbonden eisen pensioenen die rechtvaardig berekend zijn en waardig | Lagere fiscale en socialezekerheidsrechtelijke forfaits voor persoonlijk gebruik van elektronische apparatuur die werkgever ter beschikking stelt | Recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer

# INHOUD

## Eenheidsstatuut 4

ACLVB maakte een stand van zaken op over de harmonisering van de statuten arbeider/bediende. Hoe ver staat het eenmakingsproces nu? Welke heikele punten liggen nog op tafel?

## Werken bij de concurrent? 8

Een werknemer die de onderneming verlaat, mag nadien soms even geen soortgelijke activiteiten uitoefenen waardoor hij de onderneming nadeel zou kunnen berokkenen. Verneem meer over het concurrentiebeding.

## Voordeel alle aard 10

Stelt je werkgever je een gsm, tablet, laptop of pc ter beschikking voor persoonlijk gebruik? De fiscale en socialezekerheidsrechtelijke forfaits voor dat privégebruik zijn verlaagd.

## Vlaams Regionaal Comité 14

Het Vlaams Regionaal Comité vond dit jaar plaats op de terreinen van C-Mine Genk. Bijna 500 aanwezigen vanuit alle Vlaamse zones en diverse beroepssectoren hielden er ACLVB Vlaanderen tegen het licht.

## Tijdelijke werkloosheid 22

's Winters zorgen slechte weersomstandigheden er al eens voor dat in bepaalde sectoren niet kan gewerkt worden. Waarop letten als je tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens slecht weer?



## Samen op de bres voor onze pensioenen

De regering heeft besloten om haar pijlen te richten op de wettelijke pensioenen. Besparingen, weet je wel. De kwetsbaarste personen in onze samenleving, diegenen die om diverse redenen geen volledige loopbaan hebben gewerkt of geen aanvullend pensioen hebben opgebouwd en niet de mogelijkheid hadden om geld opzij te zetten - gewoon het einde van de maand halen was al niet evident -, zullen nu nog eens gestraft worden wanneer ze met pensioen gaan. De werknemers die op zijn door het zware labeur, zullen vooral niet hoeven te rekenen op erkenning voor hun inspanningen, hun gezondheid en hun tijd die ze investeerden ten bate van meedogenloze productietargets. We moeten vandaag strijd leveren voor een pensioen dat voldoende is om waardig te leven en zodanig berekend wordt dat het iedereen toelaat weloverwogen levenskeuzes te maken. We moeten de handen in elkaar slaan om de zware beroepen te laten erkennen en om te kunnen stoppen met werken op het ogenblik dat we nog gezond genoeg zijn om van het leven te genieten. De regering wil niet echt onderhandelen over de pensioenhervorming met de sociale partners. Ze wil haar visie opdringen, zonder rekening te houden met de sociale realiteit, zonder de arbeidsomstandigheden in ogenschouw te nemen en zonder plannen om het loopbaaneinde te verlichten.

## VRIJUIT

VERSCHIJNT NIET IN AUGUSTUS

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

### VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Mario Coppens, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent

**REDACTIE** Annick Colpaert, Maité Dendal, Ellen Van Hertbruggen,  
Didier Seghin e-mail [communicatie@aclvb.be](mailto:communicatie@aclvb.be)

**PREPRESS & DRUK** Creative Plus Production & Corelio Printing

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

# Beste wensen ... voor **strijdvaardigheid**



**D**e ACLVB is een vakbond van voorstellen, niet van protesteren om te protesteren. Wanneer een minister en zelfs een volledige regering het advies van de sociale partners naast zich neerleggen, en hun beleid tegen alles en iedereen verderzetten, zijn we niet blij. En we laten dat horen op straat. Vandaar onze deelname aan de betoging van 19 december tegen de hervormingen in de pensioenen. Dat een regering die de rijken bedient en de werknemers en uitkeringsgerechtigden onder druk zet, het niet eens is met ons, is normaal. Maar als ze systematisch haar neus ophaalt voor de, nochtans welonderbouwde, negatieve adviezen van het Nationaal Pensioencomité, geeft ze blijk van een misprijzen voor het principe van het sociaal overleg.

De Liberale Vakbond heeft niet meegedaan aan de protestactie van het ACV en het ABVV voor een hervorming van de fiscaliteit. We hadden tevoren immers een systeem uitge-

werkt dat ons rechtvaardiger lijkt, efficiënter en makkelijker in praktijk te brengen: een *progressieve dual income tax*. Het betreft, zoals u zich herinnert, het apart belasten van de inkomsten uit arbeid en de inkomsten uit vermogen om de fiscale druk op de lonen te verlichten en de andere winstbronnen correcter te laten bijdragen. Een deel van het geld dat zo gewonnen wordt, zou ook kunnen dienen voor de financiering van de sociale zekerheid en het ontwikkelen van een rechtvaardig pensioenstelsel. Andermaal engageert de regering zich op het heel andere vlak van de vennootschapsbelasting.

Om onze positie te bepalen in het derde grote dossier dat ons momenteel bezighoudt – de verdere harmonisering van de statuten arbeider en bediende – zal de ACLVB haar basis consulteren. Tijdens het Nationaal Comité van 12 december hebben we uiteengezet wat er op het spel staat. Nu zullen de zones platforms organiseren waarop de afgevaardigden

en militanten hun standpunten en verwachtingen kunnen duidelijk maken.

Onze acties zijn politiek in de zin dat we proberen invloed uit te oefenen op de beleidskoers van de regeringen. De acties geven blijk van onze onafhankelijkheid ten opzichte van politieke partijen en zijn het gevolg van een proces dat begint met overleg, verdergaat met tegenvoorstellen en slechts uitmondt in betogingen of desnoods stakingen als alle redelijke manieren worden miskend door onze gesprekspartners.

Ik had niets liever gedaan dan u in dit eerste editoriaal van 2018 enkel mijn beste wensen voor het nieuwe jaar over te maken. Helaas dwingen de omstandigheden mij om u ook te vragen strijdvaardig te blijven. ■

**Mario Coppens,**  
Nationaal Voorzitter

# Harmonisering arbeiders/bedienden Nog veel aan te sleutelen

In het proces van de harmonisering van het statuut van arbeider en van bediende ging alle aandacht aanvankelijk naar de opzeggingstermijnen, de carenzdag en de aanvullende pensioenen. Maar dat zijn niet de enige heikele aspecten in dit belangrijk dossier. De tijdelijke werkloosheid, de aparte paritaire comités binnen eenzelfde sector, de kiescolleges bij de sociale verkiezingen, het vakantiegeld, het moment van betaling van het loon en het gewaarborgd loon vormen zoveel bronnen van verschil - vaak van discriminaties - die moeten weggewerkt zijn tegen 31 december 2018.



datum werd een 'foto' genomen van de verworven rechten. Die twee elementen worden gecumuleerd.

Bij de onderhandelingen hadden de vakbonden enkele compensaties voor de arbeiders verworven. Te beginnen bij de *afschaffing van de carenzdag*. Voorheen werden arbeiders de eerste dag van hun afwezigheid niet betaald door de werkgever. We bereikten ook de verplichting voor de werkgever om een ontslag te motiveren. Eens die eerste discriminaties waren weggewerkt, op de valreep voor de deadline van het Grondwettelijk Hof (juli 2013), dienden vervolgens de andere aspecten van het dossier aangepakt.

## PARITAIRE COMITÉS

De paritaire comités (PC's) groeperen ondernemingen met gelijkaardige activiteiten om een sectorale regelgeving uit te werken die aangepast is aan de specifieke arbeidsvoorwaarden in de een of andere bedrijfstak. Op die manier wordt getracht 'sociale concurrentie' tussen bedrijven met gelijkaardige activiteiten min of meer te neutraliseren. Via afdwingbare sectorale reglementering verwerft men trouwens ook een minimumsokkel aan sectorale regelgeving in bedrijven waar vakbonden niet rechtstreeks aanwezig zijn (kmo's).

Maar binnen eenzelfde sector kunnen twee paritaire comités bestaan, een voor de arbeiders (de nummers in de 100) en een voor de

**D**e ACLVB zal zonale platformen organiseren in de eerste maanden van 2018 om jouw standpunt te vernemen en tot een coherente onderhandelingslijn te komen.

Zoals in het dossier van de opzeggingstermijnen verdedigen we de opwaartse nivellering van de arbeids- en loonsvoorwaarden, al zijn we er ons van bewust dat we niet voor elke werknemer in ieder dossier het beste zullen kunnen binnenhalen. Sommigen zullen erbij winnen en anderen zullen moeten inleveren. De houding die we in alle loyaliteit aannemen is het zoeken naar een globaal evenwicht, met

als uiteindelijke doel het weggewerken van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden.

## WAT WERD AL BEHANDELD?

Sinds 1 januari 2014 is een eenheidsstelsel inzake *opzeggingstermijn* van toepassing voor alle werknemers zonder onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Het is van toepassing:

- op alle arbeidsovereenkomsten waarvan de uitvoering begonnen is na die datum
- op alle andere lopende overeenkomsten, voor het gedeelte van de overeenkomst na 1 januari 2014. Voor het gedeelte voor die



bedienden (de nummers in de 200). Bij de gemengde paritaire comités (PC 300 en verder) is er geen probleem. De andere PC's moeten de lonen, de arbeidsduur, de eindeloopbaanregelingen, de plannen voor aanvullend pensioen, enz. harmoniseren.

Het proces is aan de gang, niet alle PC's maken even snel vordering.

### SOCIALE VERKIEZINGEN

Vanaf een bepaald aantal arbeiders en bedienden zijn er aparte kiescolleges. De werknemers van een onderneming stemmen dan op aparte lijsten, al naargelang ze arbeider zijn of bediende. Er zijn verschillende pistes mogelijk, gezamenlijke kiezerslijsten opstellen, gezamenlijke kandidatenlijsten, een gezamenlijk kiescollege ... steeds met de bekommernis om rekening te houden met de diversiteit van de werknemers in de onderneming.

Er zal ook moeten nagedacht worden over de harmonisering van de werking van de syndicale delegaties. In eerste instantie zouden ze bijvoorbeeld gezamenlijke vergaderingen kunnen organiseren.

### JAARLIJKSE VAKANTIE

Het recht op verlofdagen wordt bij arbeiders opgebouwd op basis van gewerkte en gelijkgestelde dagen, en bij bedienden op basis van gewerkte en gelijkgestelde maanden. Allen hebben ze recht op 4 weken vakantie. Bij het vakantiegeld gaat het spannen. Voor de arbeiders gebeurt de berekening op basis van het brutoloon van het vakantiejaar (15,38% van dat brutoloon aan 108%) en eventueel van een fictief loon voor gelijkgestelde periodes. De bedienden kennen een systeem van enkel vakantiegeld (het brutomaandloon op het ogenblik van opname tijdens het vakantiejaar) en dubbel vakantiegeld.

Om het nog wat ingewikkelder te maken wordt het vakantiegeld van de arbeiders in mei of juni betaald door een vakantiekas, terwijl het de werkgever is die het vakantiegeld aan de bedienden stort bij de opname van de vakantiedagen voor het enkel vakantiegeld en in mei of juni voor het dubbel vakantiegeld. Er bestaat ook een verschil in de

gelijkstelling van de niet-gewerkte dagen.

Wie zal wanneer en hoe betalen? Moet er geopteerd worden voor het systeem van de arbeiders of voor dat van de bedienden of voor een mengeling van de beide systemen?

### MOMENT VAN LOONBETALING

We herinneren er tot slot aan dat arbeiders en bedienden niet noodzakelijk op hetzelfde moment uitbetaald worden. De arbeiders ten minste twee keer per maand en de bedienden minstens één keer per maand. Bovendien wordt het loon bij de eerste groep per uur berekend en bij de tweede groep per maand, en bestaan er verschillende tijdstippen van betaling (voor/na de prestaties, met voorschotten/correcties).

Het ACLVB Nationaal Comité van 12 december heeft een stand van zaken van het thema gemaakt, zodat deze uitdaging begin 2018 kan voorgesteld worden in de verschillende zones.

Eens we de bemerkings van alle zonale platforms zullen bijeengezamd hebben, zullen we een synthese maken die zal voorgesteld worden tijdens een nieuw Nationaal Comité in de vorm van een voorstel dat we zullen verdedigen op de verschillende momenten van het sociaal overleg. Hoe dan ook wil de ACLVB komen tot een globale, realistische en rechtvaardige oplossing. ■



# Op de bres voor onze pensioenen Voor een transparant en correct pensioenstelsel



Sinds haar aanstelling heeft de regering-Michel besloten om zich op de toekomstige gepensioneerden te richten.

Bij de aankondiging van het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd van 65 naar 66 jaar en nadien 67 jaar haastte ze zich om te verzekeren dat het slechts om weinig mensen zou gaan - 10 tot 12% van de werknemers - vermits ze criteria zou invoeren om die leeftijd te verlagen in functie van de zwaarte van de uitgeoefende beroepen.

Maar het enige dat we zien, is een pensioenberekening met punten.

**D**e ACLVB verzet zich, sinds het begin, tegen het ongelooflijk onrechtvaardig omspringen met het pensioendossier door de regering-Michel. Na een actie en een betoging medio 2015 hebben we volop ingezet op het overleg om onze beleidsmakers tot rede te brengen. Toch heeft ons dat niet de gewenste resultaten opgeleverd. De regering heeft absoluut geen rekening gehouden met onze ideeën, noch met de alternatieven die we hebben voorgesteld.

## GEEN ZWARE BEROEPEN

Omdat ze niets zagen verschijnen, hebben de drie vakbonden een objectieve en precieze methode voor de berekening van de zware beroepen opgesteld. De Pensioenminister heeft die in één beweging van tafel geveegd. Zijn doel staat haaks op het onze. We willen de slijtage van het lichaam en de geest doen erkennen om een vervroegd pensioen toe te laten. Hij wil een minimum aan gepensioneerden in een strak budgettair carcan krijgen. We erkennen het recht op rust na een goedgevulde loopbaan. Daniel Bacquelaine wil een maximum aantal besparingen realiseren op de kap van de werknemers, die heel hun leven gespaard hebben in het vooruitzicht van een mooie oude dag.

## GEEN PENSIOEN

In een hoek, ver weg van ons blikveld, bereidt hij een pensioensysteem met punten voor dat de toekomstige regeringen zal toelaten de waarde van de punten aan te passen aan het budgettair kader dat ze zullen bepalen. Naargelang ze zullen beslissen om de rijksten te begunstigen – zoals de regering-Michel – of de rijkdom eerlijker te verdelen onder de werknemers en de sociaal verzekerden, zal de uitkomst verschillen. De pensioenen zullen een variabele worden voor de aanpassing van min of meer onrechtvaardige belevingsvormen van onze bestuurders. Het zal nog ingewikkelder worden om je loopbaan en je geldzaken te beheren, als je geen notie hebt van je toekomstig pensioenbedrag.

## GEEN GELIJKSTELLING

Omdat ze vindt dat de werklozen deels verantwoordelijk zijn voor hun lot, heeft de regering beslist om ze zelfs tot in hun pensioen te straffen. De periodes van werkloosheid (zelfs voorbij de leeftijd van 50 jaar) en in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of brugpensioen) zullen minder meetellen bij de berekening van het pensioenbe-

drag. Zelfs na een zeer lange loopbaan zullen mensen die werkloos worden of met SWT gaan, afgestraft worden.

### TAL VAN DISCRIMINATIES

Heel wat beslissingen zullen een cumulatief effect hebben voor de *vrouwen*, die vaker onvolledige loopbanen hebben en talrijker in aanmerking komen voor een overlevingspensioen, dat eveneens zal teruggeschroefd worden. De regering had correcties moeten aanbrengen, maar wil dat niet. In een vlag van vrijgevigheid had de federale bewindsploeg in haar regeerakkoord verklaard dat de *minimumpensioenen* zich 10% boven de Europese armoedegrens zouden bevinden. Dat zal niet zo zijn.

Werknemers met een *lange loopbaan* door dat ze op jonge leeftijd zijn begonnen te werken, zullen afgestraft worden. De nieuwe reglementering die de regering oplegt, voorziet dat iemand die meer dan 14.040 dagen gewerkt heeft, slechts bijkomende pensioenrechten opbouwt als de dagen boven de 14.040 dagen effectief gepresteerde dagen zijn. Iemand die SWT of werkloosheidsuitkeringen geniet op het moment dat de 14.040 dagen overschreden zijn, zal geen bijkomende pensioenrechten kunnen opbouwen.

Parallel daarmee gaat de afbouw van de pensioenen in de openbare sector verder, onder het mom dat ambtenaren geprivilegieerd zouden zijn, terwijl het de werknemers in de privésector en de zelfstandigen zijn die een van de laagste pensioenen van de Europese Unie genieten.

### GEEN RUST

Door de eindeloopbaanmaatregelen uit te



hollen (optrekken van de leeftijd voor vervroegd pensioen, opheffing van het brugpensioen, optrekking van de leeftijd om te kunnen aanspraak maken op uitkeringen tijdskrediet), de pensioenbonus af te schaffen, door gepensioneerden toe te laten te werken, zonder limiet qua tijd of inkomsten, na de leeftijd van 65 jaar of na 45 jaar loopbaan, zien we goed welk type samenleving de regering ons wil voorschotelen. Werken, werken, werken, ... tegen om het even welke prijs en zonder hoop om te kunnen genieten van het leven, van familie en vrienden of om een beetje tijd te nemen voor jezelf.

Neen, werkelijk, het pensioenbeleid in België draait vierkant. De ACLVB betreurt dat de regering op eigen houtje bezig is, terwijl we meer hadden kunnen bereiken via de onderhandelingstafel. Vandaar de indrukwekkende mobilisatie op 19 december.

### VOOR EEN TRANSPARANT EN CORRECT PENSIOENSTELSEL

- voor de gelijkstelling van periodes van ziekte, werkloosheid of SWT bij de pensioenberekening op basis van het laatste loon en niet op basis van een begreemd fictief loon
- voor het behoud van de verworven rechten in de pensioenen van de publieke en de privésector.
- voor een pensioen waarmee je na lang werken comfortabel kan voortleven
- voor een echte erkenning van zware loopbanen
- voor een herwaardering van de loopbanen van vrouwen

### VERGELIJK OP MYPENSION.BE

De nieuwe module voor de berekening van je pensioenuitkering op MyPension.be houdt nog geen rekening met toekomstige wetswijzigingen. We raden je dus aan het pensioenbedrag waarop je recht zal hebben te verifiëren.

Ten eerste omdat de weerhouden loopbaangegevens niet altijd exact zijn. En ook om het bedrag te vergelijken met het bedrag dat je volgend jaar te zien zal krijgen en dat hoogstwaarschijnlijk lager zal blijken. ■



# Het ‘gewone’ concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst voor arbeiders en bedienden

In een concurrentiebeding verbindt de werknemer zich ertoe bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen waardoor hij de onderneming die hij heeft verlaten, nadeel kan berokkenen door de kennis die eigen is aan die onderneming voor zichzelf of voor een concurrerende onderneming aan te wenden. Wat houdt het gewone concurrentiebeding precies in?

In beginsel is vrije concurrentie de regel. Dit betekent echter niet dat er bij wet of overeenkomst geen beperkingen kunnen worden aangebracht. Tijdens het bestaan van de arbeidsovereenkomst is elke vorm van concurrentie verboden, ongeacht of het nu gaat om eerlijke of oneerlijke concurrentie. Na het einde van de arbeidsovereenkomst daarentegen is het voeren van eerlijke concurrentie in principe vrij. Oneerlijke concurrentie blijft ook na het einde van arbeidsovereenkomst verboden.

Zo er een geldig concurrentiebeding wordt afgesloten, kan het recht van de werknemer om na het einde van de arbeidsovereenkomst eerlijke concurrentie te verrichten echter worden ingeperkt. De reglementering maakt een onderscheid tussen het ‘gewone’ concurrentiebeding en het ‘afwijkende’ concurrentiebeding dat van toepassing is op bepaalde bedienden en het concurrentiebeding voor handelsvertegenwoordigers dat aan bijzondere regels is onderworpen. In dit artikel overlopen we enkel het ‘gewone’ concurrentiebeding. Het onderstaande is evenmin van toepassing op een concurrentiebeding dat werd gesloten na het einde van de arbeidsovereenkomst.

## BEGRIIP

Een concurrentiebeding is een beding waarbij de werknemer zich ertoe verbindt bij zijn vertrek uit de onderneming geen soortgelijke activiteiten uit te oefenen, hetzij door zelf een onderneming uit te baten, hetzij door in dienst te treden bij een concurrerende werkgever, waardoor hij de mogelijkheid heeft de onderneming die hij heeft verlaten, nadeel te berokkenen door de kennis die eigen is aan die onderneming en die hij op industrieel of op handelsgebied in die onderneming heeft verworven, voor zichzelf of ten voordele van een concurrerende onderneming aan te wenden. (artikel 65 en 86 van de arbeidsovereenkomstenwet)

## VOORWAARDEN

Aangezien een concurrentiebeding een beperking inhoudt voor de werknemer, heeft de wetgever de geldigheid van een concurrentiebeding onderworpen aan tal van voorwaarden. We onderscheiden de bestaansvoorwaarden en de geldigheidsvoorwaarden.

## Bestaansvoorwaarden

Opdat een concurrentiebeding geacht wordt te bestaan, moet het voldoen aan alle essentiële elementen van de hierboven vermelde definitie. Daarnaast moet het concurrentiebeding schriftelijk worden vastgelegd. Indien een van de bestaansvoorwaarden niet vervuld is, wordt het beding als onbestaande beschouwd. De nietigheid kan worden ingeroepen door zowel de werknemer als de werkgever.

## Geldigheidsvoorwaarden

### • Loonsvoorwaarde

De geldigheid van een concurrentiebeding is afhankelijk van het jaarloon van de werknemer.

De mogelijkheid een concurrentiebeding in te laten in de arbeidsovereenkomst moet beoordeeld worden op het ogenblik dat het beding uitwerking moet hebben, d.w.z. de dag waarop aan de arbeidsovereenkomst een einde komt (Hof van Cassatie 16.06.1998).

Voor de beoordeling van de naleving van de loonsvoorwaarde moet naast het loon ook rekening worden gehouden met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (Hof van Cassatie 16.06.1998; Arbeidshof Brussel 18.04.2017).

Zo de werknemer deeltijds werkt, moet rekening worden gehouden met het fictief voltijds loon (Arbeidshof Brussel 12.01.2012).

≤ 34 180 euro (vanaf 01.01.2018)	Beding ongeldig
Tussen 34 180 euro en 68 361 euro (vanaf 01.01.2018)	Beding van toepassing op functies die werden vastgelegd bij cao gesloten op sectoraal niveau of, bij gebrek daaraan, bij cao gesloten op ondernemingsvlak
> 68 361 euro (vanaf 01.01.2018)	Beding is geldig tenzij voor de functies die worden uitgesloten bij cao gesloten op sectoraal vlak of, bij gebreke daaraan, bij cao gesloten op ondernemingsvlak



Het grensbedrag wordt jaarlijks op 1 januari aangepast.

- **Andere geldigheidsvoorwaarden**

Naast de loonsvoorwaarde moet het concurrentiebeding cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen:

#### Soortgelijke activiteiten

Het betreft een dubbele gelijksoortigheid. De gelijksoortige activiteiten dienen dus te worden uitgeoefend bij een concurrerende onderneming. (*Arbeidshof Gent 11.03.2013*).

#### Geografisch beperkt

Het beding moet geografisch beperkt zijn tot de plaatsen waar de werknemer de werkgever werkelijk concurrentie kan aandoen, gelet op de aard van de onderneming en haar actieradius. Het beding mag in ieder geval niet verder reiken dan het Belgisch grondgebied.

#### Beperkt in tijd

De duurtijd van het beding mag niet langer lopen dan 12 maanden vanaf de dag dat de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen.

#### Forfaitaire compensatoire vergoeding

Het beding moet voorzien in de betaling van een forfaitaire schadevergoeding door de werkgever. Deze vergoeding moet minstens de helft bedragen van het brutoloon van de werknemer dat overeenstemt met de duur van het beding. Het loon dat in aanmerking moet worden genomen, is het loon dat de werknemer verdient heeft in de maand voorafgaand aan de dag waarop de dienstbetrekking een einde heeft genomen. Het Arbeidshof van Brussel oordeelde recent dat dit met inbegrip van de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst is. (*Arbeidshof Brussel 18.04.2017*)

Volgens andere rechtspraak zou slechts rekening moeten worden gehouden met het loon en niet met de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst (*Arbeidshof Bergen 08.04.2008; Arbeidshof Gent 27.06.2008*).

Indien een of meerdere geldigheidsvoorwaarden niet vervuld zijn, is het beding nietig. Het betreft een relatieve nietigheid zodat enkel de werknemer zich op deze nietigheid kan beroepen (*Hof van Cassatie 02.05.1988; Arbeidshof Gent 27.06.2008*).

De werknemer heeft de keuze: ofwel beroept hij zich op de nietigheid en is hij dus vrij om zijn ex-werkgever te beconcurreren, ofwel opteert hij om het beding te respecteren en kan hij de betaling van de compenserende vergoeding vorderen.

#### WANNEER HEEFT HET CONCURRENTIEBEDING UITWERKING?

Zelfs indien het concurrentiebeding voldoet aan voormelde voorwaarden, zal het beding geen uitwerking hebben in de volgende situaties:

- in geval van beëindiging van de overeenkomst door een der partijen gedurende de eerste 6 maanden vanaf de aanvang van de overeenkomst
- in geval van beëindiging door de werkgever zonder dringende reden na het verstrijken van voormelde periode
- in geval van beëindiging door de werknemer om dringende reden.

Het antwoord op de vraag of het concurrentiebeding uitwerking heeft in geval van gerechtelijke ontbinding, beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord of door overmacht is positief.

Het Hof van Cassatie oordeelde bij arrest van 11.06.2007 immers dat het niet de bedoeling was van de wetgever om op dwingende wijze de gevallen te beperken waarin een concurrentiebeding geen uitwerking heeft, maar wel om uitdrukkelijk te stellen dat in de drie in de wet vermelde gevallen het concurrentiebeding alleszins geen uitwerking kan hebben. Werkgever en werknemer kunnen dus, in gezamenlijk akkoord, bepalen in welke gevallen het concurrentiebeding uitwerking zal hebben, op voorwaarde dat zij niets bedingen dat in strijd is met de wettelijke bepalingen. Werkgever en werknemer kunnen dus perfect overeenkomen dat er nog andere situaties zijn dan diegene voorzien in de wet, waarin het concurrentiebeding geen uitwerking zal hebben. Er kan echter niet overeengekomen worden dat het concurrentiebeding toch uitwerking zal hebben in een van de uitgesloten gevallen in de arbeidsovereenkomstenwet.

#### AFSTAND DOOR DE WERKGEVER AAN DE TOEPASSING VAN EEN CONCURRENTIEBEDING

Een werkgever kan altijd verzaken aan de toepassing van het concurrentiebeding. Deze verzaking dient wel plaats te vinden binnen de 15 kalenderdagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Er kan aldus de rechtspraak zelfs voor het einde van arbeidsovereenkomst afgezien worden van de toepassing van het concurrentiebeding. (*Arbeidshof Luik 01.04.2004; Arbeidsrechtbank Brussel 18.02.2000*)

De afstand van de werkelijke toepassing van het concurrentiebeding is aan geen enkele bijzondere vormvoorwaarde onderworpen zodat deze dus ook mondeling kan worden gedaan (*Hof van Cassatie 20.10.2003; Arbeidshof Brussel 18.04.2017*)

De werkgever draagt wel de bewijslast van het feit dat hij afstand heeft gedaan.

Het loutere feit van niet-betaling van de forfaitaire vergoeding kan niet gezien worden als een rechtsgeldige afstand (*Arbeidshof Luik 01.04.2004*).

#### AFSTAND VAN DE CONCURRENTIEVERGOEDING DOOR DE WERKNEMER

De werknemer kan afstand doen van de concurrentievergoeding die hem toekomt. De werknemer kan echter geen afstand doen van de vergoeding vooraleer het recht daarop ontstaan is, namelijk voor het verstrijken van de periode van 15 dagen volgend op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (*Hof van Cassatie 13.12.2010*).

Een werknemer die in de ontslagbrief verzaakt heeft aan iedere latere vergoeding, kan dan ook geen afstand gedaan hebben van de concurrentievergoeding. (*Arbeidshof Brussel 21.06.2012*)

#### SANCTIE BIJ SCHENDING VAN HET CONCURRENTIEBEDING

Indien de werknemer het concurrentiebeding schendt, zal hij de forfaitaire vergoeding moeten terugbetalen die hem door de werkgever werd betaald als compensatie. Daarnaast moet hij bij wijze van sanctie eenzelfde schadevergoeding betalen aan zijn werkgever. Deze vergoeding kan door de rechter op vraag van de werknemer worden verminderd. De rechter kan eveneens op vraag van de werkgever een hogere vergoeding toekennen. In plaats van een schadevergoeding te eisen kan de werkgever ook een procedure opstarten in kortgeding voor de Voorzitter van de Arbeidsrechtbank teneinde de nakoming van de verbintenis tot het niet verrichten van concurrentie af te dwingen. De Voorzitter kan een dwangsom opleggen aan de werknemer (*Arbeidshof Gent 27.06.2008*). ■

Ilse Veugen

## Nieuwe forfaits vanaf 1 januari

# Voordeel alle aard pc, tablet, internet-aansluiting, gsm en telefoonabonnement

De regering heeft beslist om de fiscale en socialezekerheidsrechtelijke forfaits voor het persoonlijk gebruik van door de werkgever ter beschikking gestelde elektronische apparatuur (gsm, tablet, laptop/pc) te verlagen.

Omdat de prijzen voor elektronische toestellen in de voorbije jaren sterk gedaald zijn, is er beslist om de forfaits meer af te stemmen op hun actuele kostprijs. Daarnaast wordt de waarde van een door de werkgever verschaft toestel en bijhorend internet- of telefoonabonnement voortaan anders bepaald.

aparte forfait voor telefoonabonnementen. Aan het forfait voor gsm's wordt de tablet toegevoegd. Anders dan vroeger kunnen voortaan de verschillende forfaits worden samengeteld om de waarde van een bepaald voordeel te bepalen. Wanneer de werkgever de werknemer bijvoorbeeld een smartphone

met abonnement ter beschikking stelt die hij/zij ook privé mag gebruiken, wordt de waarde als volgt geraamd: forfait gsm + forfait telefoonabonnement + forfait internetabonnement (mobiele data worden als internet gezien).

■  
Michaël Trio

### LAGERE FORFAITS

Wat socialezekerheidsbijdragen betreft, betekent deze maatregel een "korting" voor zowel de werkgever als de werknemer. Het privégebruik van deze toestellen en abonnementen (m.a.w. het gebruik ervan buiten de werkuren) verschaft de werknemer namelijk een voordeel in natura, waardoor de RSZ het bedrag dat de werknemer normaal zelf had moeten besteden aan deze toestellen en abonnementen, als loon beschouwt. Wanneer de werkgever de waarde van dit voordeel in natura voor de werknemer niet aantoonbaar maakt, maakt de RSZ zelf een schatting (het forfait). Op dit bedrag moeten dan – net zoals op de rest van het loon – door de werknemer en de werkgever socialezekerheidsbijdragen betaald worden. Fiscaal gezien betekenen de lagere forfaits in de eerste plaats een besparing voor de werknemer. Ook voor de fiscus zijn de voordelen in natura namelijk loon. Op de waarde van het voordeel zal dan ook bedrijfsvoorheffing worden ingehouden. Voor de werkgever is een lagere fiscale waardering niet per se voordelig. Het loon dat aan de werknemers betaald wordt, is voor de vennootschap immers een aftrekbaar kost.

### ANDERE BEREKENING

Tot nu toe bestonden er maar 3 verschillende forfaits: laptop/pc, gsm (inclusief telefoonabonnement en mobiele data) en internetabonnement. Voortaan bestaat er een vierde

### DE 4 FORFAITS

	Vanaf 1 januari 2018	Tot 31 december 2017
Laptop of pc	€ 72/jaar = € 6/maand	€ 180/jaar = € 15/maand
Tablet of gsm	€ 36/jaar = € 3/maand (! enkel toestel)	€ 150/jaar = € 12,5/maand (! gsm inclusief telefoonabonnement en mobiele data)
Internetabonnement	€ 60/jaar = € 5/maand	€ 60/jaar = € 5/maand
Telefoonabonnement	€ 48/jaar = € 4/maand	X

Mogelijke combinaties			
Nieuw		Oud	
vaste pc (€ 72) + internet thuis (€ 60)	€ 132/jaar = € 11/maand	vaste pc (€ 180) + internet thuis (€ 60)	€ 240/jaar = € 20/maand
internet thuis	€ 60/jaar = € 5/maand	internet thuis	€ 60/jaar = € 5/maand
gsm toestel (€ 36) + abonnement (€ 48)	€ 84/jaar = € 7/maand	gsm toestel (steeds incl. abonnement en mobiele data)	€ 150/jaar = € 12,5/maand
smartphone (toestel (€ 36) + telefoonabonnement (€ 48) met data (€ 60))	<b>€ 144/jaar = € 12/maand</b>		<b>€ 150/jaar = € 12,5/maand</b>
gsm-abonnement zonder toestel			
smartphone (€ 48 + € 60)	€ 108/jaar = € 9/maand		€ 150/jaar = € 12,5/maand
gsm	€ 48/jaar = € 4/maand		€ 150/jaar = € 12,5/maand

## KU Leuven

# Katholieke Universiteit Leuven kleurt blauwer dan ooit

Met meer dan 14.500 personeelsleden aan de universiteit en nog eens 9.000 aan de UZ Leuven (het universitair ziekenhuis) is KU Leuven een van de grootste werkgevers van België. Vergis je echter niet: de syndicale strijd en het sociaal overleg zijn er meer dan ooit een noodzaak.

**H**et sociaal overleg werd in het verleden gedomineerd door het ACV, dat er verkiezing na verkiezing stalinistische scores neerzette. Dat was een restant van de verzuiling; het zich bekennen tot een andere kleur stond carrièrematig bijna gelijk aan zelfmoord. Het nadeel van deze situatie was dat de sociale waakzaamheid en syndicale heropleving gesmoord werden. In 2012 werd de kentering ingeluid doordat de enige twee ACLVB-mandatarissen, Carina Geets en Patrick Boon, de huidige hoofddélegué Peter Maertens wisten aan te trekken, een jurist tewerkgesteld als stafmedewerker aan de rechtsfaculteit.

Tijdens de aanloop naar de sociale verkiezingen werd het KU Leuven-team nog versterkt met een aantal mensen die elk hun expertise en vaardigheden ten dienste stelden van ACLVB en er zo voor zorgden dat een sterk team kon gevormd worden. Het niet aflatende discours van het ACLVB KU Leuven-team werpt bij de sociale verkiezingen van 2016 dan ook zijn vruchten af. Bijna 30% van de stemmen in de Leuvense Ondernemingsraad en CPBW gingen naar de ACLVB! Ook in een andere entiteit (KU Leuven Oost- en West Vlaanderen) is de ACLVB voor het eerst doorgebroken.

### UITDAGINGEN

De uitdagingen zijn zeer groot, en de ambities om alles in goede banen te leiden nog groter. Tot 2016 kon het voorvallen dat sommige personeelsleden tot soms 30 jaar lang, jaar na jaar, een contract van bepaalde duur moesten ondertekenen. ACLVB KU Leuven heeft dit tij kunnen keren en werknemers die veelvuldig opeenvolgende contracten van bepaalde duur kregen,



Een deel van de ACLVB-kern bij KU Leuven. "De uitdagingen zijn zeer groot, en de ambities om alles in goede banen te leiden nog groter."

worden nu automatisch gezien als mensen met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ook voor het telewerk lag het ACLVB-team aan de grondslag om dit op de agenda te plaatsen en werden al de eerste successen bereikt. Naast dat alles zijn er nog tal van zaken waarvoor het team van ACLVB KU Leuven zich blijft inzetten tot een oplossing gevonden wordt. Peter Maertens somt tot slot een aantal sleutels tot succes op, "misschien kunnen ze voor andere ACLVB-teams een inspiratiebron zijn of de bevestiging dat ze de juiste keuzes maken":

- Maak gebruik van de steun, de wijze raad en de gedegen kennis van de vakbondssecretaris en de ACLVB-secretariaten.
- Zet meteen gepaste communicatiekanalen op: een website, een facebookaccount, een twitteraccount of een (elektronische) nieuwsbrief met nuttige informatie voor alle personeelsleden.
- Durf mensen en potentiële medewerkers rechtstreeks aan te spreken.

- Besef dat de werkgever eigenlijk ook vooruit wil: het aanbieden van oplossingen en de bereidheid tot het sluiten van compromissen zal je steeds dichterbij een succes brengen.
- Aandacht voor het vakbondsfront is noodzakelijk: de werkgever is dikwijls maar echt te overtuigen als hij weet dat het hele werknemersveld achter een welbepaald idee staat.
- Netwerken met ACLVB-teams van gelijkwaardige bedrijven is zeer verrijkend. Wij hebben bijvoorbeeld het genoeg net de "Blue Universities" connectie te kunnen starten met de VSOA-delegaties van de UGent en de VUB.
- Volg relevante opleidingen en organiseer er voor je team. Cursussen van Comé bijvoorbeeld zijn zonder meer voor ieder lid interessant, voor iedere mandataris een must.
- Kies je beperkte doelen uit en blijf er jaar na jaar op hameren op een constructieve manier.

Sven Desmedt / Peter Maertens

## VSOA-congres

# Wijziging van de statuten en verdediging van het statuut

De statuten van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA) werden grondig vernieuwd tijdens een congres op 28 november. Er was ook ruimte voor een debat over het behoud van het ambtenarenstatuut versus de contractualisering van de openbare diensten. En, kers op de taart: het VSOA werd 45 jaar!

**B**ij zijn aantreden als voorzitter in 2014 beloofde François Fernandez om het VSOA verder te ontwikkelen en te versterken, eendrachtig en resoluut de blik op de toekomst gericht. Hij schetste nog eens de vijf voornaamste doelstellingen die hij aan het begin van zijn voorzitterschap had geopperd: verantwoordelijke leiders, de modernisering van de structuren en de organen van het VSOA, de ondersteuning van de groepen, efficiënte en gemotiveerde medewerkers en een sterkere communicatie. Om tot dat alles te komen was een modernisering van de statuten nodig. "Uiteindelijk moet dit alles ertoe leiden dat we onze plaats opeisen als syndicale organisatie die politiek en filosofisch onafhankelijk is van alle partijen."

## DRIE UITDAGINGEN

Voorzitter Fernandez stond stil bij drie belangrijke uitdagingen: de hervorming van de pensioenen, de verdediging van het openbaar ambt tegen de besparingen, en het terrorisme, dat onze kijk op de samenleving helemaal veranderd heeft. Voor de pensioenen herhaalde de voorzitter dat dankzij het VSOA de federale regering aanvaardde om de penibiliteit (de zwaarte van de beroepen) op een gedifferentieerde manier te benaderen.

Het statuut van de ambtenaren wordt in vraag gesteld, budgetten verminderd, afvloeiingen niet gecompenseerd. Met als gevolg een verminderde dienstverlening aan de burger. In dat licht kan er voor het VSOA geen sprake van zijn om van de contractuele tewerkstelling de regel te maken. En dus van de vaste benoeming eerder de uitzondering. Het VSOA verkreeg van de premier dat er een werkgroep wordt opgericht om dit probleem te bekijken. Ten slotte loofde de voorzitter de inspanningen van alle overheidsdiensten in de bestrijding van het terrorisme.

## SOCIAAL LIBERALISME

ACLVB-voorzitter Mario Coppins bracht enkele beschouwingen over het sociaal liberalisme. "Het sociaal liberalisme zit in het DNA van de liberale vakbond. Een sociaal gecorrigeerde markt is daarom noodzakelijk om ons te behoeden voor de gevaren van het klassiek economisch liberalisme. Daarom is ook solidariteit zo belangrijk."

Voorzitter Coppins brak een lans voor het overleg, eerder dan voor de

harde actie. "Op dit moment geloven we niet dat we met politieke stakingen betere resultaten zouden bereiken. Mensen sociaal beschermen blijft een belangrijke missie. De deeleconomie mag dus niet tot een ondergraving van de sociale zekerheid of tot onzekerheid leiden. En wat dat betreft geeft de regering-Michel met de flexi-jobs niet het goede voorbeeld", wist Mario Coppins. Hij had ook geen goed woord voor de mogelijkheid om voortaan 500 euro per maand netto bij te verdienen: "Het klinkt allemaal sympathiek, maar als dit systeem nog verder uitgebreid wordt, dan zal dit zeker leiden tot een verdringing van de reguliere jobs". Kortom, volgens de ACLVB-voorzitter hebben de zogenaamde liberale recepten van de regering-Michel niets te maken met sociaal liberalisme. "Enkel de werkgevers en de vermogenden varen er wel bij. Er blijven slechts kruimels over voor de werknemers en de sociaal verzekerden".

## AANVAL OP HET STATUUT

In de namiddag deelden tal van experts hun analyse over de ontmanteling van het vast statuut van de ambtenaar en de oprukkende contractualisering van het openbaar ambt. ■

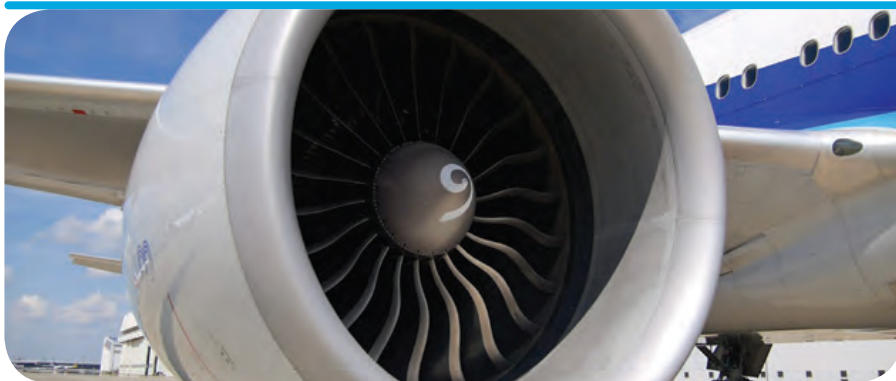
Naar een tekst van Bert Cornelis



VSOA-voorzitter François Fernandez-Corralles stond stil bij de hervorming van de pensioenen, de verdediging van het openbaar ambt tegen de besparingen, en het terrorisme, dat onze kijk op de samenleving helemaal heeft veranderd.

## Luchtvaart

# Toxic fumes aan boord



Enkele weken geleden werd de pers overspoeld met berichten over de slechte luchtkwaliteit aan boord van vliegtuigen, die bemanningsleden en ook passagiers kan ziek maken. Het is een fenomeen dat al jaren gekend is onder de benaming *toxic fumes*. Moderne vliegtuigen worden uitgerust met allerlei snufjes die het comfort van passagiers en bemanningen steeds verbeteren, maar vliegtuigbouwers blijven in gebreke wat betreft het oplossen van dit probleem.

Om de temperatuur in de cabine en cockpit op de juiste temperatuur te houden wordt lucht gebruikt die door een turbine van de motoren afkomstig is. Een vliegtuigmotor is opgebouwd uit verschillende delen, waar lucht op druk gebracht wordt om genoeg stuwkracht te genereren. Lucht die nodig is om de cabine te koelen of te verwarmen kan komen uit een compressor, die wordt afgevoerd naar aircomodules, waar ze verder behandeld wordt.

Door drukverschillen kan het zijn dat oliepartikels die in bepaalde dichtingen zitten, zich met deze lucht vermengen, waar ze verneveld worden of door pyrolyse tot gas gevormd worden. Deze kleine oliepartikels zijn enorm irriterend en schadelijk voor de gezondheid als ze in de cockpit of cabine worden verspreid. Luchtvaartmaatschappijen zijn verantwoordelijk voor hun passagiers,

maar nog meer voor het personeel dat dagelijks moet werken in een vliegtuig. De ACLVB vraagt dan ook dat luchtvaartmaatschappijen regelmatig metingen uitvoeren op verschillende vluchten en tijdstippen. *Toxic fumes* kunnen vermeden worden door extra filters te plaatsen in vliegtuigen, doch dit heeft een kostenplaatje dat vliegtuigmaatschappijen niet wensen te dragen. Wij eisen dan ook dat vliegtuigmaatschappijen hun verantwoordelijkheid opnemen om het gezondheidsrisico voor personeel en passagiers zo veel mogelijk te reduceren. De ACLVB-afgevaardigden zullen dan ook op regelmatige basis dit thema op de agenda van het CPBW plaatsen. De ACLVB zal deze problematiek nogmaals aankaarten bij de Internationale en Europese Transportfederatie (ITF en ETF) om de druk op de ketel te houden!

Peter Börner

## NON-PROFIT? EN ... ACTIE!

De vakbond? Da's staken en betogen! Het is een cliché dat iedereen wel eens naar het hoofd geslingerd krijgt. Niets is minder waar. Als overlegvakbond draagt ACLVB de slogan "minder kabaal, meer verhaal" hoog in het vaandel. Toch zijn acties soms onvermijdelijk. Denk maar aan wat de non-profitsector heeft bereikt dankzij de Witte Woede. Bij acties komt de zichtbaarheid van de Liberale Vakbond evenwel niet uit de lucht vallen.

Daarbij hebben we telkens ook een boodschap te brengen. Dus sloegen de vormingsdienst Comé, de communicatiedienst en de sectorverantwoordelijken de handen in elkaar om die boodschap tijdens acties meer weerklink te laten vinden. Op de vijfdaagse vormingen voor ACLVB-afgevaardigden van de Vlaamse non-profit, en voor die van de federale non-profit werd een dag gefocust op creatief actievoeren. Van het mobiliseren van collega's, over spitse slogans formuleren tot scherpzinnig opvallen ... Beelden werden geanalyseerd, ervaringen uitgewisseld en nieuwe initiatieven opgestart.

Kortom, het waren concrete en boeiende dagen. Overigens, het aantal deelnemers aan de vijfdaagse vorming voor de non-profit-militanten blijft elk jaar groeien! Ook dit jaar zat de sfeer er goed in. Met weer vijf dagen meer verhaal dan kabaal is het duidelijk dat onze afgevaardigden er opnieuw stevig kunnen invliegen. ■

Bram Van Braeckvelde



# Vlaams Regionaal Comité 2017 te Genk C-Mine

## Elke dag het succesverhaal verderzetten

Het Vlaams Regionaal Comité vond dit jaar plaats op de terreinen van C-Mine Genk. Bijna 500 aanwezigen, afgevaardigden en medewerkers van ACLVB, afkomstig uit alle Vlaamse zones en vanuit diverse beroepssectoren hielden er ACLVB Vlaanderen tegen het licht: wat werd er gerealiseerd en voor welke uitdagingen moeten we klaarstaan?



**H**et was een originele en in vele opzichten bijzondere locatie waar Erik Quisthoudt, Voorzitter van het Vlaams Regionaal Comité van ACLVB, op donderdag 23 november de genodigden mocht welkom heten: de site van C-Mine, ontwikkelingsproject op de terreinen van de voormalige steenkoolmijn van Winterslag. "C-Mine is een brok sociale geschiedenis, het is de stille getuige van de eens zo welvarende Limburgse mijnbouw, maar het herinnert ons ook aan de ondergang, een ondergang die uitgroeide tot een zwaar sociaal conflict", klonk het. "Vakbonden verenigen nog steeds werknemers en we gaan dat blijven doen, en gelukkig maar.

De kracht van werknemers die zich verenigen en de daarbij horende solidariteit, is nu eenmaal beduidend groter dan de kracht van het individu. Let wel, dit doet geen afbreuk aan het recht op individuele vrijheid en het recht op zelfontplooiing. Bij de Liberale Vakbond hebben wij hierover steeds een duidelijk en uniek standpunt ingenomen: vrijheid en solidariteit zijn geen contradictie, niet voor niets zijn het twee hoekstenen van ons sociaal liberalisme."

### GESLAAGD!

Aan Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens vervolgens om toe te lichten welke weg

ACLVB Vlaanderen de voorbije 12 maanden had afgelegd en hoe de verschillende diensten van de Vlaamse Regionale daartoe hebben bijgedragen.

"De vormingsdienst blijft een certitude", aldus Gert Truyens. "Comé is immers een dienst die zichzelf voortdurend in vraag stelt om nog beter te kunnen inspelen op de noden van de cursisten, afgevaardigden, militanten en leden. Afgelopen vormingsjaar werd nadrukkelijk ingezet op het digitaal naslagwerk en werden de cursussen gedigitaliseerd en gearchiveerd."

De grootste wijzigingen binnen de Vlaamse Regionale in het afgelopen jaar situeerden



zich binnen Keerpunt. "De blijf- en diversiteitsconsulenten sloegen de handen verder in elkaar en tekenden in op een nieuw project van de Vlaamse Regering: Focus op Talent. Vanaf heden zijn ze allen loopbaanconsulenten die werkzoekenden en werknemers bijstaan met raad en daad.

De klassieke loopbaanbegeleiding handhaafde zich dan weer puik in een markt waarin het aantal loopbaancentra explodeert."

Een vakbond is natuurlijk meer dan een uitbetalingsinstelling voor de werkloosheid en syndicaal werk in de bedrijven. Ook afgelopen jaar was de ACLVB daadwerkelijk aanwezig in heel wat Vlaamse advies- en overlegorganen om er de stem te vertolken van werknemers en sociaal verzekerden. ACLVB Vlaanderen drukte andermaal haar stempel in de beleidsdomeinen economie, begroting, onderwijs en arbeidsmarkt, energie, milieu, mobiliteit, welzijn, gezondheid en gezin.

Een geslaagd jaar, zo besloten de deelnemers in de zaal: het activiteitenverslag 2017 kreeg de unanieme goedkeuring!

### BLIK VOORUIT

Bij het vorige Vlaams Regionaal Comité werd Gert Truyens verkozen tot nieuwe Vlaams Gewestsecretaris. Inmiddels zijn we een jaar verder. "Het was een leerrijk jaar", ondervond hij. "Ik kon natuurlijk de vruchten plukken van mijn voorgangers, die onze organisatie gemaakt hebben tot wat ze nu is. Maar we worden groter, waardoor we hier en daar nieuwe lijnen moeten trekken. ACLVB staat voor enorme uitdagingen." 2018 wordt ook politiek een belangrijk jaar. Op 14 oktober worden opnieuw gemeente- en provincieraadsverkiezingen georganiseerd, in 2019 volgen de federale en regionale verkiezingen. "Het volgend Vlaams Regionaal Comité zal dan ook in het teken staan van ons memorandum, onze visie en ons eisenbundel aan de Vlaamse Regering", gaf de Gewestsecretaris al mee.

Klaarstaan voor de uitdagingen van morgen, dat is ook wat beoogd wordt met het Syndicaal Actieplan 2020 van de Vlaamse Regionale. Adjunct Vlaams Gewestsecretaris Thierry Vuchelen schetste hoe de syndicale werking van ACLVB de volgende jaren zal investeren in groei. Op het terrein zullen militanten en afgevaardigden daarbij ondersteund worden via netwerkavonden, vorming en gedegen communicatietools. Verder wil ACLVB Vlaanderen werk maken van eigen acties die ertoe doen. Thierry Vuchelen verwees in dat verband naar de opgemerkte, plaatselijke initiatieven waarmee ACLVB Vlaanderen het afgelopen jaar positief in de kijker liep, zoals de mobiliteitsactie in september.

### AFGEVAARDIGDEN IN DE SPOTLIGHTS

Met de verkiezing van de Gouden Jongerendélégué zet de Vlaamse Regionale sinds een aantal jaar jong syndicaal engagement in de kijker. Je zag de laureaten van 2017 al in de vorige Vrijuit: Glenn Jacops, Tiffany Coppens en Gerben Van Wayenberge, jonge afgevaardigden bij respectievelijk Atlas Copco, Volvo Logistics en Colruyt. Stuk voor stuk jongeren die op het terrein het verschil maken en aantonen dat "jong" en "vakbond" wel degelijk een match kunnen zijn. Ze werden alle drie gehuldigd.

Arn Houthoofd, coördinator van de ACLVB jongerenwerking FreeZbe, had het ook over de vernieuwde website van FreeZbe en de zichtbare aanwezigheid op social media (een stijging van 11% volgers op Facebook dit jaar).

Ook wie met pensioen gaat en afzwaait als afgevaardigde, verdient uiteraard een podiumplaats. Oscar Van Steenbrugge werd op het Vlaams Regionaal Comité geroemd om zijn jarenlange, briljante inzet als ACLVB-afgevaardigde bij BNP Paribas Fortis. "Ik heb bij de Liberale Vakbond nooit druk ondervonden om een bepaalde cao al dan niet goed te keuren", prees hij op zijn beurt de ACLVB. Of hij ook nog goede raad had voor jonge afgevaardigden? "Onbaatzuchtigheid, doorzettingsvermogen en empathie zijn heel belangrijke eigenschappen voor délégués. En op de werkvloer komen, je tussen de mensen begeven. Het is essentieel standpunten in te nemen waar de werknemers echt achterstaan!"

Het Vlaams Regionaal Comité vormt vooral ook een niet te missen ontmoetingsmoment voor ACLVB-afgevaardigden en -medewerkers. Daartoe was ruimschoots gelegenheid voor en na het officiële gedeelte van dit Comité. "Aan iedereen een dikke proficiat voor het in 2017 geleverde werk en een welgemeende dankjewel voor jullie dagelijkse inzet!", besloot Gert Truyens.



ACLVB Vlaanderen drukte andermaal haar stempel in tal van beleidsdomeinen, zo viel te vernemen uit het activiteitenverslag dat Vlaams Gewestsecretaris Gert Truyens voorstelde.



Oscar Van Steenbrugge zwaait af als afgevaardigde en deelt zijn goede ervaringen.

# PWA wordt Wijk-werken

Vanaf 1 januari 2018 maakt het PWA-systeem (Plaatselijk WerkgelegenheidsAgentschap) in Vlaanderen plaats voor het nieuwe wijk-werken. Wijk-werken is bedoeld als activerende maatregel voor werklozen die drempels ervaren bij het zoeken naar werk op de gewone arbeidsmarkt.

Via wijk-werken kan je enkele uren per week, met een maximum van 60 uur per maand en 630 uur in een jaar, werkervaring opdoen dicht bij huis. Het gaat daarbij om klussen voor particulieren, gemeenten, scholen, vzw's ... tegen een vergoeding van 4,10 euro per uur bovenop de werkloosheidsuitkering of het leefloon. Meer info over welke taken in aanmerking komen voor wijk-werk, vind je op <https://www.vdab.be/wijk-werken/activiteitenlijst>.

Een groot verschil met het oude PWA-systeem is de beperking in de tijd. Voortaan wordt deze maatregel beschouwd als een tijdelijk opstapje naar werk dat past in het individueel traject van de werkzoekende. Binnen het jaar wordt de werkzoekende geacht de volgende stap te kunnen zetten in zijn traject naar werk. Werken als wijk-werker kan dus maar voor maximum 12 maanden (6 maanden, 1 keer verlengbaar met 6 maanden).



Wie gebruikmaakt van wijk-werk, moet daarvoor betalen met gebruikerscheques die voor particulieren fiscaal aftrekbaar zijn (30%), vergelijkbaar met het systeem van de dienstencheques. De prijs van een cheque zal variëren tussen 5,95 en 7,45 euro per cheque, afhankelijk van de regio waarin het wijk-werken wordt georganiseerd. De organisatie is het resultaat van een samenwerkingsverband tussen de VDAB, het OCMW en een of meerdere gemeenten, al kunnen lokale besturen ervoor kiezen om dit aan de VDAB over te laten.

Om te weten hoe wijk-werken in jouw regio georganiseerd wordt, raadpleeg <https://www.vdab.be/wijk-werken>.

## WAT BETEKENT DIT VOOR JOU ALS PWA-WERKER?

Er zijn 2 mogelijkheden. Ofwel ben je ingeschakeld in een VDAB-traject naar ander werk; dan is wijk-werken nog wel mogelijk, maar wel tijdelijk. Ofwel krijg je de mogelijkheid om toch onbeperkt als wijk-werker aan de slag te blijven. Via de VDAB kom je te weten of je daarvoor in aanmerking komt. Onderstaand schema toont de rechten en plichten in beide gevallen.

Er zijn 2 mogelijkheden:

### JE BENT VÓÓR 30 SEPTEMBER 2017 INGESCHAKELD IN EEN VDAB-TRAJECT NAAR ANDER WERK



De VDAB zal je verder begeleiden in je zoektocht naar werk. Dat kan zijn:

- actief zoeken naar een job
- een opleiding of (bij)scholing volgen
- tijdelijke werkervaring opdoen op een leerwerkplek: wijk-werken (max. 12 maanden), een stage volgen, ...

Het is belangrijk dat je steeds actief meewerkt aan het traject dat VDAB voor je uitstippelt.

### JE BENT OP 30 SEPTEMBER 2017 NIET INGESCHAKELD IN EEN VDAB-TRAJECT NAAR ANDER WERK



OF

Je bent nog steeds aan de slag met een PWA-overeenkomst

Je kreeg minstens 100 PWA-cheques uitbetaald tussen 1 oktober 2015 en 30 september 2017



#### Je wordt wijkwerker, en je kan dat indien nodig onbeperkt blijven!

- Je voert gelijkaardige taken uit als voorheen
- Je wordt begeleid door de VDAB of het OCMW en moet actief meewerken aan alle afspraken en voorstellen van je bemiddelaar
- het is mogelijk dat je werkomgeving verandert: lichte wijziging in de taken of werkuren, werken voor een andere gebruiker, andere contactpersonen of opdrachtgevers, ...



## Waas en Dender Geslaagd 42<sup>ste</sup> kerstfeest ACLVB - Zele



Zondagmiddag 17 december was het verzamelen geblazen voor het ACLVB kerstfeest in Het Gildenhuis te Zele. Ruim 200 aanwezigen, waaronder 59 kinderen, genoten er van een Kinderdisco. Ook een spectaculaire tombola mocht niet ontbreken. De hoofdprijs was een fiets; die werd gewonnen door de familie De Cock uit Zele. Plaatselijk voorzitter Marcella Zaman was

zeer tevreden. De vele lachende kindergezichten deden werkelijk deugd, wat motiveert voor een volgende editie. Kortom, een geslaagde namiddag voor de leden en hun kinderen. Alle kinderen ontvingen bovendien van de Kerstman persoonlijk een cadeautje. ■

Geert Roosenboom

## Regio Gent

### ACLVB ZETTE WARMSTE BEENTJE VOOR

26 medewerkers van ACLVB Zone Regio Gent en de ACLVB Centrale lieten zich van hun warmste kant zien en gaven tijdens De Warmste Week het beste van zichzelf op de Gentse Warmathon. Op die manier steunden ze de meer dan duizend goede doelen van Music for Life. Solidariteit, het is een van de fundamentele waarden van de Liberale Vakbond. Go go go ACLVB! ■



## Mechelen-Rupel-Kempen

### Verrijkende vorming afgevaardigden



"Top!" bleek de algemene reactie na de provinciale vorming 'De CPBW-afgevaardigde in de kijker' in Lier op 7 december.

Tijdens de provinciale vorming voor afgevaardigden in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en/of de Syndicale Delegatie krijgen deelnemers informatie op maat van hun mandaat. Nuttig en nodig. Doordat délégués van verschillende sectoren er twee keer twee volle dagen samenzijn, steken ze bovendien veel op van elkaar. Omgekeerd houdt Comé, de vormingsdienst van de ACLVB, via de opleiding een vinger aan de pols omtrent wat leeft aan informatiebehoeften bij de afgevaardigden. Alles voor een deugdelijk cursusaanbod. ■

# Mobiliteit in Brussel, een dagelijkse beproeving

**Mobiliteit? Elke dag een uitdaging in een stad als Brussel met zijn duizenden pendelaars en toeristen. De Brusselse**

**Jongeren en Milieucel van ACLVB ondernamen actie om jonge leden te sensibiliseren voor duurzame mobiliteit.**

**H**et initiatief van de Jongeren FreeZbe en de Milieucel van de Brusselse Regionale was tweeledig: er werd een enquête gedaan rond de mobiliteitsgewoontes van de jonge Brusselaars (burgers en werknemers) en er was ook studiedag rond het thema woon-werkverplaatsingen. Die dag was er alvast een van formaat, met een bezoek aan de MIVB (Maatschappij voor Intercommunale Vervoer te Brussel). De ACLVB-afgevaardigden konden een kijkje nemen in de stelplaats en het onderhoudsatelier voor bussen en metro's aan Delta, en waagden zich aan het besturen van een metrostel in een simulator. Met haar milieumatig, sociaal en economisch engagement onderschrijft de MIVB ten volle een beleid van duurzame ontwikkeling. Zowel via investeringen in minder vervuulende voertuigen, als via het dagelijks beheer van de onderneming tracht ze haar milieu-impact te verminderen.

Het bezoek werd aangevuld met een uiteenzetting van Leefmilieu Brussel over het thema van de bedrijfsvervoerplannen (BVP). Bedrijven die meer dan 100 werknemers tewerkstellen op eenzelfde site in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijn wettelijk verplicht om driejaarlijks zo'n bedrijfsvervoerplan op te stellen en een aantal maatregelen in te voeren. Doel is zo bij te dragen aan een betere luchtkwaliteit en een betere mobiliteit.

## WAT VINDEN DE JONGEREN ZELF?

Om te weten hoe de jongeren in Brussel zelf denken over mobiliteit, heeft de Brusselse Regionale een enquête georganiseerd. Daaraan was ook een wedstrijd gekoppeld; de winnaars gingen naar huis met een bon van 150 euro voor de aankoop van een fiets of fiets(ers) materiaal.

Uit de antwoorden op de enquête bleek onder meer dat de jongeren het openbaarvervoeraanbod in en naar Brussel ontoereikend vinden, dat er te weinig fietspaden en veilige fietsomstandigheden zijn in Brussel, en dat de mobiliteitsproblemen zo erg blijken dat zelfs wie dicht bij het werk woont, er niet altijd tijdig geraakt. Bijna de helft van de respondenten zou bereid zijn de fiets te gebruiken om de luchtvervuiling te drukken en 20% zou het openbaar vervoer willen gebruiken. ■

**Hajar Metni, Jongeren FreeZbe Brussel**  
**Yael Huyse, Milieucel Brussel**



Yael Huyse (Milieucel Brussel) en Hajar Metni (Jongeren FreeZbe Brussel) mochten enkele jongeren die de enquête invulden, gelukkig maken met een cadeauchek voor de aankoop van een fiets of fiets(ers)uitrusting.

## Hulp en ondersteuning nodig om een job te vinden? Coach'Me is er voor je!

Na het succes van het programma in 2017, nieuwe gratis sessie van 29.01 tot 09.03

Gebaseerd op de praktijk en het concrete:

- herdynamiseer en test je stappen in de zoektocht naar werk;
- leer de realiteiten van het bedrijfsleven kennen;
- ontmoet andere werknemers.



We delen onze energie in samenwerking met vakmensen!

### Ben je geïnteresseerd?

Schrijf je in voor de infosessies

op 11.01, 16.01 of 22.01 van 9u00 tot 11u00 (duurtijd 2 uren)

Poincarélaan 74 | 1070 Anderlecht | tel. 02 210 01 07 of aurelie.carette@aclvb.be

# Balans van 10 jaar strijd tegen discriminatie op het werk

Op donderdag 30 november hadden ACLVB, ACV en ABVV afspraak in het Brussels Parlement, samen met Didier Gosuin, minister van Werk in de Hoofdstedelijke Regering, en met vakbondsafgevaardigden. Opzet: de balans opmaken van 10 jaar beleid tegen discriminatie op het werk. Vanuit hun ervaring en hun betrokkenheid bij het thema hebben de vakbonden besloten hun engagement te herbevestigen en opnieuw hun prioriteiten te bepalen.

In Brussel vormen discriminaties op het werk een hardnekkige realiteit waar vakbonden dagelijks tegen vechten.

Op humoristische, maar vaak ook cassante wijze maakte het komisch gezelschap "Compagnie des Voyageurs sans Bagages" op 30 november in de gebouwen van het Brussels Parlement duidelijk hoe vooroordelen en discriminaties de Brusselse werknemers en werknemsters kunnen treffen. Minister van Werk Didier Gosuin stelde dat het beleid tools voor meer diversiteit heeft voorzien, maar dat die niet volstaan. De sociale partners moeten zich engageren tot concrete doelstellingen op het terrein. Hij stipte daarbij aan dat het Parlement een ordonnantie heeft aangenomen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van tewerkstelling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Die zal in voege treden op 1 januari 2018 en er zijn sancties aan gekoppeld. "De meeste werkgevers discrimineren niet moedwillig", aldus Didier Gosuin. "Maar ik wil gewoonweg dat ze antwoorden op alle sollicitaties en dat de competenties van de sollicitant doorslaggevend zijn bij de uiteindelijke keuze."

## SYNDICAAL ENGAGEMENT

Dankzij het vakbondswerk hebben niet minder dan 112 Brusselse bedrijven, samen goed voor 41.163 werknemers, een principeakkoord ondertekend voor de invoering van een diversiteitsplan. Dat wordt uitgewerkt in samenspraak met de werknemersvertegenwoordigers van ieder bedrijf, zodanig dat op concrete noden kan ingespeeld worden. De diversiteitsconsulenten van de drie vakbonden hebben dus heel wat vakbondsafgevaardigden bijgestaan om ervoor te zorgen dat de diversiteitsplannen daadwerkelijk een stap vooruit betekenen voor iedereen. Daarbij kwamen ook nog sensibiliseringscampagnes, specifieke acties naar doelgroepen, enz. Een werk van lange adem, in gemeenschappelijk front.

Bij het opmaken van de balans van 10 jaar strijd tegen discriminaties omschreven de secretarissen van de drie vakbonden de vorderingen, maar ook de uitdagingen voor de toekomst. Philippe Vandenaabeele, Brussels Gewestsecretaris ACLVB, herinnerde eraan dat de vakbonden miljoenen werknemers vertegenwoordigen en bij voorbaat inclusief zijn. "Zo mag bijvoorbeeld iedereen zonder onderscheid stemmen bij de sociale verkiezingen. De afgevaardigden moeten hun collega's aanspreken, zodanig dat de boodschap van non-discriminatie verder verspreid wordt."



Comedians maakten duidelijk hoe vooroordelen en discriminaties werknemers en werknemsters kunnen treffen.

Ook enkele afgevaardigden getuigden: Jeremy Thibaux van Cofely Services onderstreepte het belang van de intergenerationele solidariteit. Frédéric Kanda TShikunda, afgevaardigde bij ETA Travie, klaagde de onredelijke productiviteitseisen aan waaraan personen met een handicap steeds meer onderworpen worden en Khadija Bouzerda, afgevaardigde bij Sofitel Louise, hield een pakkend betoog over het trieste lot dat sommige vrouwen op het werk beschoren is.

## VIJF SYNDICALE PRIORITEITEN VOOR DE KOMENDE JAREN

De vakbonden herbevestigden dat hun actie moet versterkt worden en ze formuleerden concrete engagementen aan de hand van deze prioriteiten:

collectief strijd leveren tegen alle vormen van discriminatie op het werk, zodat iedereen toegang heeft tot de Brusselse arbeidsmarkt en dat er gelijke rechten zijn inzake werkgelegenheid, het thema van non-discriminatie en gelijke behandeling systematisch inschrijven in alle geledingen van het sociaal overleg, onze vakbonden tot voorbeelden maken van gelijkheid en non-discriminatie, inzetten op sensibilisering en het informeren van werknemers en werknemsters, en de krachten bundelen met andere organisaties.

*Wil je binnen je onderneming of organisatie stilstaan bij het thema van de non-discriminatie en gelijke behandeling?*

*Laat het weten aan je Bestendig Secretaris en/of je diversiteitsconsulent op [diversiteit-brussel@aclvb.be](mailto:diversiteit-brussel@aclvb.be)*

# Nieuwe Europese voorstellen tegen sociale dumping

**E**en vaststelling waarover zowat algemene eensgezindheid bestaat: enkel een betere detachingsrichtlijn zal de problemen omtrent sociale dumping in de Europese Unie niet oplossen. Ook de Europese Commissie lijkt daarvan overtuigd; ze heeft net de procedure gelanceerd voor de oprichting van een Europese arbeidsautoriteit en een Europees socialezekerheidsnummer. De voornaamste bedoeling van die twee initiatieven is een meer rechtvaardige mobiliteit van de Europese werknemers bevorderen.

Eén enkele markt, 28 socialezekerheidsstelsels. De detachering van werknemers laat toe om, wanneer men tijdelijk in een andere lidstaat werkt, onderworpen te blijven aan de sociale zekerheid van het oorsprongland. Het is een van de uitzonderingen op het algemeen geldend principe, met name dat elke werknemer zijn socialezekerheidsbijdragen betaalt en verzekerd is in het land waar hij werkt. Om te kunnen genieten van die uitzondering, moet men kunnen bewijzen dat men bijdragen betaalt in het oorsprongland.

## BIJ TWIJFEL

Maar wat gebeurt er als het oorsprongland ernstige twijfels heeft bij de waarachtigheid van de geleverde bewijzen? Het is een van de elementen waarvoor een Europese arbeidsautoriteit de knoop zou kunnen doorhakken bij conflicten tussen Lidstaten. Op dit ogenblik kan België een schijnzelfstandige die op ons grondgebied werkt, geen sociale bijdragen doen betalen van zodra die verklaart bijdragen te betalen in zijn oorsprongland. België kan niet de geldigheid van die verklaring betwisten en de werknemer onderwerpen aan het Belgisch stelsel, ondanks alle mogelijke twijfels ter zake. Jammer genoeg komen die praktijken inzake deloyale concurrentie via de sociale bijdragen nog te vaak voor. De oprichting van een Europese autoriteit om in te gaan tegen dit type dumping is dus meer dan welkom.



Eén enkele markt, 28 socialezekerheidsstelsels. Zeg nee tegen sociale dumping op <https://www.no2socialdumping.eu/nl>. Laat nu je stem horen op de site die werd gerealiseerd door het Europees Vakverbond en voltooi de online raadpleging uiterlijk op 7 januari 2018.

## NAAR EEN SOCIALE EUROPOL

Bovenop het beslechten van conflicten tussen administraties zou de Europese Arbeidsautoriteit als basis kunnen dienen voor gezamenlijke acties tussen de arbeidsinspecties, maar ook het werk ondersteunen van de nationale inspecties wanneer die geconfronteerd worden met grensoverschrijdende fraude. Informatie verkrijgen over de activiteiten van een onderneming in een andere lidstaat of werken met andere inspecties kan soms ingewikkeld blijken en een autoriteit zou hier heel nuttig kunnen zijn. Die zou zich kunnen baseren op het model van Europol, dat die politiesamenwerking in bepaalde domeinen faciliteert en ondersteuning levert aan de nationale autoriteiten, onder meer via de detachering van verbindingsofficieren in andere landen en door middel van gezamenlijk onderzoek.

## BETERE INFORMATIE

Naast het meer repressief aspect zou een van de doelstellingen van de autoriteit erin bestaan één contactpunt te creëren om beter de ondernemingen te informeren die actief willen zijn in een andere lidstaat, maar vooral de werknemers die zich in mobiele of grensover-

schrijdende situaties bevinden. Het idee zou zijn ze te informeren over het stelsel waaraan ze onderworpen zijn, over hun rechten inzake arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid, en over de rechten die ze kunnen meenemen wanneer ze in het buitenland gaan werken. Die informatie is vandaag bijzonder moeilijk te verwerven voor werknemers die buiten de landsgrenzen aan de slag zijn.

## SOCIALEZEKERHEIDSNUMMER?

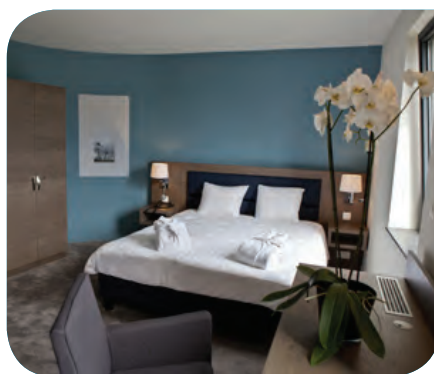
De invoering van een Europees socialezekerheidsnummer zou de informatie-uitwisseling tussen de burgers en de administratie kunnen vergemakkelijken, in het bijzonder als ze zich in het buitenland bevinden. Het zou bijvoorbeeld kunnen gaan om het uitbreiden van de informatie die vervat zit in de Europese ziekteverzekeringskaart naar andere aspecten van de sociale zekerheid (werkloosheid, pensioen, ...). Dat instrument zou het ook kunnen mogelijk maken een Europees register te creëren waardoor de strijd tegen fraude en sociale dumping zou kunnen vergemakkelijkt worden. ■

Jean-François Wansart

# Ook in 2018 zit je goed bij de ACLVB

## Volop voordelen in het vooruitzicht

**WIN EEN 'AZUR EN ARDENNE' ONTDEKKINGSARRANGEMENT (VOOR 2 PERS.) OF EEN WAARDEBON VAN 100 EURO VOOR EEN ACLVB-VAKANTIEVERBLIJF**



**N**aar jaarlijkse gewoonte valt in de loop van december een enveloppe van de ACLVB in je brievenbus.

In de omslag vind je onder meer je persoonlijke ledenfiche: een overzicht van je gegevens zoals ze bij de ACLVB gekend zijn op datum van 09.11.2017\*.

Kijk die ledenfiche zorgvuldig na. Beschikt de ACLVB over je juiste adres? Klopt onze informatie omtrent je arbeidssituatie? Via welk e-mailadres kan de Liberale Vakbond je bereiken?

**Enkel op basis van correcte gegevens** kunnen we je in het nieuwe jaar een onberispelijke service blijven garanderen: advies en bijstand, snelle berichtgeving over je onderneming of sector, sociaaljuridische verheldering via de Weetwijzer, loopbaanbegeleiding, enz.

En je geniet van alle voordelen die bijdragen tot je koopkracht: solidariteitspremies (bij geboorte of adoptie, huwelijk of samenwonen, pensioen), syndicale premies, een budgetvriendelijk huuraanbod vakantiehuizen, en nog veel meer. Kijk uit naar 2018: zowel op het vlak van dienstverlening als via de ledenvoordelen wil de ACLVB toonaangevend zijn. Op naar een jaar waarin jij meer dan ooit aan je trekken komt!

**EEN CORRECTE LEDENFICHE:  
MAAK ER NU WERK VAN EN WIN!**

We verloten **3 'Azur en Ardenne' Ontdekkingsarrangementen** (voor telkens 2 personen) en **15 waardebonnen van 100 euro voor de ACLVB-vakantieverblijven!**

Het enige wat je moet doen om mee te dingen:

1. je persoonlijke ledenfiche, die jou rond deze periode toegestuurd wordt, overlopen en indien nodig vervolledigen/verbeteren
2. die ledenfiche terugsturen (ook indien je gegevens nog up-to-date blijken) naar je plaatselijk ACLVB-secretariaat of naar ACLVB, Ledenadministratie, Koning Albertlaan 95, 9000 Gent.

Doe het voor 17 januari 2018. Veel succes!

\*Ben je lid geworden op/na 09.11.2017, dan zit je nog niet in ons adressenbestand voor de eindejaarsmailing. Je kan toch meedoen aan de wedstrijd door je ACLVB-secretariaat binnenvoeren te springen en je gegevens te laten controleren. Zeg er even bij dat je ook graag deelneemt aan de wedstrijd. Het is zo geregeld! ■



# Tijdelijk werkloos wegens slecht weer

Tijdens de winter zorgen de slechte weersomstandigheden ervoor dat in bepaalde sectoren niet kan gewerkt worden. Zo kunnen bijvoorbeeld metselwerken uitgesteld moeten worden door de vrieskou, of is het door hevige regen onmogelijk om markeringen aan te brengen op het natte wegdek. De werkgever kan in dit geval de arbeidsovereenkomst tijdelijk schorsen. We overlopen even wat er gebeurt als je tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens slecht weer.

## WAT IS TIJDELIJKE WERKLOOSHEID?

Als tijdelijk werkloze ben je nog steeds verbonden door een arbeidsovereenkomst met je werkgever. Omwille van slecht weer, technische stoornis, economische redenen, staking, overmacht, collectieve sluiting van de onderneming, ... kan je echter tijdelijk geen prestaties verrichten. Je krijgt voor die dag dan geen loon van je werkgever, maar je kan een uitkering aanvragen bij de RVA.

## HEB JE RECHT OP UITKERINGEN?

Om tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen moeten er een aantal formaliteiten vervuld zijn.

- Je werkgever moet een mededeling doen van het slechte weer aan de RVA.
- Je werkgever moet jou tijdig verwittigen dat het werk niet uitgevoerd zal kunnen worden wegens slecht weer. Doet hij dit niet, en bied je je aan op het werk, dan heb je recht op loon voor die dag. Hij moet je opnieuw verwittigen indien het werk kan hervat worden.
- Je werkgever moet je een aantal formulieren afleveren.
- Jij dient een uitkeringsaanvraag in en vult een controlekaart in zodat je ACLVB-secretariaat je uitkeringen kan betalen.

*Opmerking:* enkel arbeiders kunnen tijdelijk werkloos zijn wegens slecht weer.

## WAT MOET JE DOEN BIJ AANVANG VAN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID?

Je moet een uitkeringsaanvraag indienen via je ACLVB-secretariaat:

- als je de eerste keer tijdelijk werkloos wordt;
- als je de voorbije 3 jaar niet tijdelijk werkloos bent geweest;
- als je van werkgever bent veranderd;
- of als je arbeidsduur is gewijzigd.

Je werkgever doet een elektronische aangifte. Jij dient een formulier C3.2-WERKNEMER in bij je ACLVB-secretariaat.

## CONTROLEKAART

De werkgever overhandigt je een controleformulier C3.2A bij de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer. Houd dit formulier goed bij. Je moet het kunnen voorleggen aan een sociaal controleur van de RVA wanneer die hierom vraagt. Alle arbeidsprestaties die je tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid verricht voor jezelf of voor een derde, moet je aanduiden op het formulier, vooraleer de arbeid begint.

Op het einde van de maand overhandig je het controleformulier C3.2A aan je ACLVB-secretariaat.

Je werkgever doet een elektronische aangifte van het aantal uren tijdelijke werkloosheid. Op basis van dit bewijs kunnen je werkloosheidsuitkeringen betaald worden.

Opgelet! In de bouwsector gelden andere regels:

- je ontvangt je controlekaart (C3.2A-BOUW) van je werkgever voor het begin van elke maand;
- je moet deze kaart de hele maand bij je houden en invullen, zelfs indien je nog niet tijdelijk werkloos was in die maand.

## HEB JE ONMIDDELIJK RECHT OP WERKLOOSHEIDSUITKERINGEN?

Voor werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld wegens slecht weer, geldt een vrijstelling van wachttijd. Dit betekent dat je onmiddellijk uitkeringen kan genieten zonder dat je eerst een aantal arbeidsdagen moet bewijzen.

## HOEVEEL BEDRAAGT JE UITKERING?

In geval van tijdelijke werkloosheid ontvang je 65% van je gemiddeld loon (begrensd tot 2.619,09 euro per maand). Hierbij de bedragen van een volledige daguitkering:



Gezinscategorie	%	Minimum per dag	Maximum per dag
Samenwonende	65	€ 29,46	€ 65,48
Alleenstaande	65	€ 39,69	€ 65,48
Gezinshoofd	65	€ 47,94	€ 65,48

Op alle uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

#### HEB JE RECHT OP EEN AANVULLING BIJ JE WERKLOOSHEIDSUITKERING?

Bovenop je werkloosheidsuitkering heb je recht op een supplement van 2 euro bruto voor elke dag waarop je tijdelijk werkloos bent wegens economische redenen, slecht weer of technische stoornis. Dit bedrag moet in principe betaald worden door de werkgever, maar het

supplement kan in bepaalde sectoren ook betaald worden door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Tal van sectoren voorzien een bijpassing die vaak meer dan 2 euro bedraagt. Heb je bijvoorbeeld in 2016 in de bouwsector gewerkt, dan heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een legitimatiekaart voor bouwjaar 2017-2018. Deze kaart wordt je bezorgd door het FBZ Constructiv. Op basis van deze kaart krijg je een bijkomende werkloosheidsvergoeding gedurende *60 dagen* (in de 6-dagen week) wanneer je volledig of tijdelijk werkloos bent. Het bedrag van deze vergoeding wordt bepaald aan de hand van je loon en bedraagt tussen 6,34 euro en 10,85 euro per dag. Word je tijdelijk werkloos gesteld wegens vorst, dan heb je ook recht op de bijkomende vergoeding. Deze dagen worden niet in mindering gebracht van het krediet van 60 dagen. ■

Dienst werkloosheid

## AFSCHAFFING PWA-CHEQUES IN VLAANDEREN VANAF 1 JANUARI 2018

In het kader van de zesde staatshervorming werd de bevoegdheid over de PWA-materie overgedragen naar de Gewesten. Het Vlaamse Gewest besliste om het huidige PWA-systeem af te schaffen en te vervangen door een gelijkaardig nieuw systeem: het wijk-werken. *Meer info over het nieuwe wijk-werken vind je op pagina 16 in deze Vrijuit.*

Voor prestaties vanaf 1 januari 2018 kan je dus niet meer vergoed worden in het PWA-systeem. De cheques die je ontving voor presta-

ties in 2017, kan je nog steeds binnenbrengen in je ACLVB-secretariaat. ACLVB zorgt voor de uitbetaling ervan. Heb je een PWA-vrijstelling, dan behoud je die als je overschakelt naar wijk-werken.

*Woon je in het Brussel Hoofdstedelijk Gewest, dan zijn deze veranderingen niet van toepassing.* ■

Dienst werkloosheid

# Onze beste wensen voor een succesvol 2018!



Vrije visie, eigen stem

