



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Schrijf je in voor de vormingen

**In dit nummer:**

Debat over zware beroepen slecht aangevat | Voor sommigen voordelig om nog in 2018 met vervroegd pensioen te gaan | Laatste weetjes voor het invullen van je belastingaangifte | Vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de non-profit eindelijk in zicht

# INHOUD

## Zware beroepen 4

De sociale partners hebben een verdeeld advies uitgebracht over het wetsontwerp dat de basisregels voor zwaar werk in de privésector vastlegt.

## Kennelijk onredelijk ontslag 6

In het laatste artikel in onze reeks rond kennelijk onredelijk ontslag worden de bewijsregels en de sanctie onder de loep genomen.

## Privacy 8

Sinds kort is de Algemene Verordening Gegevensbescherming van toepassing. Ook de ACLVB springt zorgvuldig om met de gegevens van haar leden.

## Vlaamse non-profit 10

De sociale partners bereikten een protocolakkoord over de maatregelen die de komende jaren in de verschillende Vlaamse non-profitsectoren ingevoerd zullen worden.

## Werklozen en vakantie 14

Hoe zit het met je recht op verlof als je werkloos bent? Wat zijn jeugdvakantie en seniorvakantie? En wat houdt de uitgestelde bezoldiging voor tijdelijke leerkrachten in?



## Steeds sterker dankzij de vorming van ACLVB

Bij dit nummer van Vrijuit vind je ons vormingsprogramma 2018/2019. In het syndicalisme zoals wij het zien, past de missie om onze militanten, afgevaardigden en andere leden te voorzien van alle noodzakelijke tools om zich te kunnen beredderen in de wereld van vandaag.

Wij willen niet dat mensen afhankelijk zijn. Wel dat onze militanten en afgevaardigden hun lot en dat van hun collega's in handen nemen, met kennis van zaken, en met de steun van alle specialisten in onze organisatie op het vlak van sociaal recht, werkloosheid, communicatie, fiscaliteit, milieu, mobiliteit, stressbeheer, ...

Dankzij de vormingen krijg je toegang tot een breed kennisnetwerk, waarop je vrijuit een beroep kan doen in je zoektocht naar antwoorden.

Laat je verrassen door het programma van Comé en schrijf je snel in, nog voor je met vakantie gaat.

## 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.



# Deze regering bedot ons zwaar

**N**a de jacht op de werklozen, die was ingezet door de vorige regering, hebben de federale beleidspartijen besloten om de langdurig zieken aan te pakken en tegelijk ook hun pijlen te richten op de toekomstige gepensioneerden.

Deze regering bedot ons en deint mee op de golven van het ultraliberalisme. Alle werklozen zijn leeglopers, die wel werk zouden vinden moesten ze gewoon even willen. Langdurig zieken zijn profiteurs die zich aanstellen, zodat ze niet terug aan het werk hoeven. We horen langer te werken, want we zullen langer leven. Voor de pensioenen is geen geld meer.

Het tegendeel is waar. De RVA stelt zich streng op ten opzichte van werkzoekenden die geen inspanningen leveren om werk te vinden, ook als het aantal treffelijke vacante betrekkingen onvoldoende blijkt om alle werkzoekenden tewerk te stellen. De werkgevers sturen controleartsen om de schijnzieken terug aan het werk te krijgen, maar maken zich niet moe om werknemers die om medische redenen hun job niet meer kunnen opnemen, in een andere job in te zetten. De sociale en fiscale fraude die de regering met heel wat minder ijver achterna zit, is heel wat schadelijker voor de maatschappij dan de luttele gevallen van misbruik van uitkeringsgerechtigden die de controles trachten te omzeilen.

De valse beweringen die het pensioendebat verzuren, zijn even ergelijk. We hebben ze weerlegd in de Pensioenkrant, waarvan de militanten van de drie vakbonden meer dan 1 miljoen exemplaren uitgedeeld hebben. Wij vragen de herinvoering van het pensioen op 65 jaar, want in de huidige arbeidsomstandigheden zien weinig werknemers het zitten om tot hun 67ste aan de slag te blijven. Het debat over het effectief in rekening brengen van de zwaarte van het beroep zodat werknemers op pensioen kunnen als ze nog gezond en wel zijn, neemt een verontrustende wending. Niet enkel is de regering van plan slechts beperkt rekening te houden met de zwaarte van het beroep, bovendien zouden de werknemers slechts enkele maanden op de voorziene leeftijd winnen. Op de koop toe profiteert de regering ervan om te beknibbelen in het pensioenbedrag van diegenen die willen gebruikmaken van hun recht om vroeger met pensioen te gaan. Uiteraard vragen we hogere pensioenen voor iedereen om te vermijden dat gepensioneerden in armoede belanden. De pensioenen optrekken naar 75% van het gemiddeld loon (in plaats van 60% nu) zou 4,9 miljard kosten. Het bedrag van het minimumpensioen optillen naar een betamelijk niveau waarmee waardig kan geleefd worden, zou neerkomen op 1,6 miljard.



Die bedragen moeten gezien worden tegenover andere bedragen, meer bepaald de cadeaus die de regering aan de bedrijven toekent, in de vorm van verminderingen van de sociale bijdragen. Die kosten de burgers jaarlijks zowat 6 miljard euro. Voegen we daarbij nog alle extralegale voordelen waardoor de Staat zo'n 4 à 6 miljard euro inkomsten derft.

Nou? Niet betaalbaar, onze pensioenen?

Het gemunt hebben op de werknemers, de uitkeringsgerechtigden en de gepensioneerden, is een politieke keuze waartegen we ons zullen blijven verzetten. ■

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter

# Vakbonden terughoudend ten aanzien van wetsontwerp zware beroepen

De sociale partners in het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst hebben op 5 juni een verdeeld advies uitgebracht over het wetsontwerp dat de basisregels voor zwaar werk in de privésector vastlegt. De tekst getuigt van een totaal gebrek aan visie op loopbanen, zo wijzen de vakbonden erop.



**D**e leeftijd voor het wettelijk pensioen, het vervroegd pensioen en het overlevingspensioen werd verhoogd. De voorwaarden voor het SWT en het tijdskrediet eindeloopbaan verstrengd. Er wordt alsmaar meer ruimte gemaakt voor arbeidsduurverlenging, voor arbeidstijdflexibiliteit op maat van de werkgever, voor nieuwe preciaire arbeidsvormen, met minder flexibiliteit voor de werknemer zelf om zijn arbeidsduur en loopbaan aan te passen aan de persoonlijke en gezinsnoden. Maar antwoorden op de vraag hoe mensen dit gaan volhouden en hoe we werk werkbaarder gaan maken, komen er niet. Terwijl dat net de kern van de zaak is. In hun advies leggen de vakbonden ook de vinger op andere grote tekortkomingen in het wetsontwerp.

## ZEER RESTRICTIEF

De vakbonden zijn op zich akkoord met de voorgestelde, algemene criteria. En zoals de regering ook zelf al aangaf, moeten die verder verfijnd worden. De vakbonden legden hier ook al een voorstel voor op tafel. Daarvan vinden we helaas niets terug in de teksten. Integendeel, in de beperkte invulling van de cri-

teria zoals die nu op tafel ligt, zitten een paar grote problemen. 'Belastende werkorganisatie' is zeer restrictief ingevuld. Dat maakt dat erg belastende arbeidsregelingen in sectoren zoals de non-profit of bagageafhandeling op luchthavens niet in aanmerking komen.

## GENERIEKE CRITERIA

Dat het criterium 'belasting van mentale of emotionele aard' geen zelfstandig criterium is, is onaanvaardbaar. Heel veel mensen gaan nu al onderuit door te veel stress op het werk. Bovendien dreigen vooral vrouwen hiervan het slachtoffer te worden, omdat zij veel meer werken in jobs met een zware emotionele of mentale belasting.

De vakbonden willen voor het werknemersstelsel komen tot een lijst van generieke criteria, eerder dan een lijst op te stellen van zware beroepen. Een lijst van zware beroepen dekt onvoldoende de complexiteit van de werkvloer. Het is niet serieus om te beweren dat zwaar werk extra zal gevaloriseerd worden, maar dat tegelijk in te snoeren in een vooraf bepaald en te klein budget. Dit staat haaks op objectieve regels. Het kan voor ons absoluut

niet dat werknemers pensioenverlies lijden wanneer ze vervroegd op pensioen gaan na een carrière van zwaar werk. Werknemers zouden op die manier zelf opdraaien voor de zogenaamde compensatie voor zwaar werk.

## MAGERE COMPENSATIE

Elke langdurige blootstelling aan een van de criteria moet gecompenseerd worden. Een minimumperiode van blootstelling aan zwaar werk van meer dan 60 maanden kan absoluut niet.

De overgangsregeling die bepaalt dat enkel zwaar werk in de laatste 5 of 10 jaar (nog te bepalen) voor 2020 zal meetellen zonder rekening te houden met zwaar werk dat voordien werd gedaan, is schandalig. Alle periodes van zwaar werk moeten meetellen.

De compensatie die de regering voor zwaar werk voorstelt, is ook zwaar onvoldoende voor wie slechts aan één van de vier criteria voldoet. Voor wie bijvoorbeeld heel jong beginnen te werken is, zit er geen compensatie voor zwaar werk in het regeringsvoorstel.

Om al die redenen verwerpen wij het wetsontwerp en roepen we u op om strijdvaardig te blijven. ■

# Vergeet je belastingaangifte niet in te dienen

De deadline voor het indienen van je aangifteformulier voor de personenbelasting nadert. De aangifte op papier moet uiterlijk op 29 juni ter bestemming zijn, voor de digitale versie heb je tijd tot 12 juli. Dat de aangifte er dit jaar wat compacter uitziet maar er anderzijds niet eenvoudiger op werd, las je al in de Vrijuit van mei. Nog enkele laatste weetjes over de aangifte 2018.

## INLOGGEN VIA ITSME

Het inloggen bij tax-on-web gebeurt reeds via je elektronische identiteitskaart of met een token. Sinds dit aanslagjaar kan je je eveneens aanmelden met de nieuwe identiteitsapp Itsme. Hiervoor download je de app uit de AppleStore of via Google Play en activeer je vervolgens je Itsme-account met je bankkaart of elektronische identiteitskaart. Via een code van 5 cijfers of met een vingerafdruk kan je je dan bij tax-on-web aanmelden.

## BRUSSEL SCHAFT WOONBONUS AF

Voor leningen aangegaan in 2016 (en vroeger) kan je eventueel nog genieten van de klassieke woonbonus. Heb je een lening afgesloten vanaf 2017, dan geniet je nog enkel van een korting op de registratierechten (*abattement*). Het gaat om een vrijstelling van registratierecht op de eerste schijf van € 175.000 bij de aankoop van een in het Brusselse Gewest gelegen "eigen/enige" woning. Bovendien heeft de woning een maximale waarde van € 500.000.

## WOON-WERKVERKEER: ALLE FIETSERS ZIJN GELIJK

De fiscus uw vriend ... zo lijkt het wel voor de pendelaars. Het woon-werkverkeer brengt kosten met zich mee, maar de fiscus komt hiervoor een stuk tussen. Voor elk type van vervoer bestaan wel fiscale regeltjes (denk aan woon-werkverkeer met de privéwagen, met de bedrijfswagen, carpoolen, ...). Voor het eerst zijn alle fietsers gelijk voor de wet. Kom je met de klassieke fiets, een elektrische fiets, een bakfiets, een speed pedelec, ... voortaan worden deze vervoermiddelen



fiscaal op dezelfde wijze behandeld. Breng je voor de woon-werkverplaatsing € 0,23/km in, dan hoeft je niets aan te geven in je aangifte.

## GEEF JE TWEDE VERBLIJF ZEKER AAN!

Dat een tweede verblijf in het buitenland zwaarder wordt belast dan een tweede woning in België, heeft al heel wat stof doen opwaaien. Toch moet je absoluut je tweede verblijf aangeven, ook al is dat gelegen in pakweg Italië of Spanje.

Door de uitwisseling van de gegevens heeft de fiscus zicht op je bezittingen in het buitenland. Wat je wel kan doen, is een theoretische huurwaarde aangeven die vergelijkbaar is met het kadastraal inkomen (en dus niet de bruto-huurinkomsten). Gaat de fiscus niet akkoord, dan moet die maar met een voorstel komen.

**Martien Van Oyen**



## MEER WETEN?

Extra verduidelijking vind je in de Belastinggids 2018 van de ACLVB. Download de gids op de website van ACLVB [www.aclvb.be](http://www.aclvb.be) (rubriek Publicaties).

Of haal je gratis exemplaar af in je plaatselijk ACLVB-secretariaat. De medewerkers helpen je er graag verder.



# Kennelijk onredelijk ontslag

In de Vrijuit van de maand april bespraken we het toepassingsgebied en de eigenlijke ontslagmotivering van de cao.

Vorige maand werd meer in detail ingegaan op het begrip kennelijk onredelijk ontslag en werden diverse uitspraken inzake kennelijk onredelijk ontslag behandeld. In het laatste artikel inzake de cao worden de bewijsregels en de sanctie in geval van kennelijk onredelijk ontslag onder de loep genomen.

## BEWIJSLAST

De cao 109 voorziet in een verdeling van de bewijslast tussen de werkgever en de werknemer. Er zijn drie situaties mogelijk:

### De werkgever heeft op geldige wijze de ontslagmotieven meegedeeld

Zo de werkgever de ontslagredenen heeft meegedeeld met inachtneming van de bepalingen van de cao 109, draagt de partij die iets aanvoert de bewijslast. Er bestaat binnen de rechtspraak en rechtsleer geen eensgezindheid over hoe de zinsnede “de partij die iets aanvoert” moet worden geïnterpreteerd.

Er is enerzijds de meerderheidsstrekking die verdedigt dat de werkgever ertoe gehouden is de ingeroepen ontslagredenen te bewijzen, evenals het feit dat deze redenen tot ontslag hebben geleid en dat de werknemer van zijn zijde moet aantonen dat het ontslag geen verband houdt met zijn geschiktheid of gedrag, noch berust op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming en dat een normale en redelijke werkgever nooit een dergelijke beslissing zou hebben genomen. Anderzijds wordt door sommigen, alhoewel de cao 109 geenszins expliciet een vermoeden van correctheid instelt van de door de werkgever meegedeelde redenen, het standpunt verdedigd dat de werkgever in eerste instantie niet gehouden is de ingeroepen ontslagredenen aan te tonen.

Zo oordeelde de Nederlandstalige Arbeidsrechtbank van Brussel bij vonnis van 21.03.2016: “De zinsnede ‘dat de partij die iets aanvoert, daarvan de bewijslast draagt’ betekent niet dat de werkgever van meet af aan de aangevoerde ontslagredenen moet bewijzen. Deze zinsnede moet zo worden gelezen en geïnterpreteerd dat de correcte mededeling van de ontslagmotieven door de werkgever doet vermoeden dat de ontslagmotieven reëel en correct zijn en niet kennelijk onredelijk. Een a con-

*trario redenering van artikel 10, tweede en derde streepje, noopt tot een dergelijke interpretatie, vermits in het tweede en het derde streepje wordt geëxpliciteerd dat de bewijslast dan bij de werkgever, dan wel bij de werknemer rust. Het is de werknemer die moet bewijzen dat het ontslag kennelijk onredelijk is, en met name dat het ontslag geen rekening houdt met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of dat het ontslag niet berust op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming. De bewijslast rust immers op de aanklager of, om het met de woorden van artikel 10 te zeggen, de bewijslast rust op de partij die iets aanvoert. Wanneer de werknemer slaagt in de bewijslast, is het aan de werkgever om het tegenbewijs te leveren. Het bewijsrisico rust in ieder geval op de werknemer als eisende partij.”*

De vraag rijst of de hypothese “de partij die iets aanvoert, draagt de bewijslast” ook geldt als de werkgever spontaan de concrete redenen aan de werknemer heeft meegedeeld. De libellering van de cao laat immers toe te argumenteren dat wanneer de werknemer spontaan de concrete redenen van zijn werkgever meegedeeld krijgt en hij geen formeel verzoek tot mededeling van de ontslagmotieven heeft ingediend bij de werkgever, de derde hypothese waarbij de bewijslast voor de werknemer zwaarder is van toepassing zou zijn.

**Tip: richt steeds een formeel geldig verzoek tot mededeling van de ontslagmotieven aan je werkgever**

De werkgever kan tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten nog andere ontslagredenen naar voor brengen dan diegene die hij spontaan meedeelde aan de werknemer (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Antwerpen 5.11.2015; Arbeidsrechtbank Brussel 30.06.2016*). Uiteraard draagt de werkgever dan de volledige bewijslast van die andere redenen.

### De werknemer heeft op geldige wijze om de mededeling van de ontslagmotieven verzocht, maar de werkgever heeft de ontslagmotieven niet geldig meegedeeld

Wanneer de werkgever de concrete ontslagredenen niet geldig meegedeeld heeft ondanks het verzoek van de werknemer, behoort het aan de werkgever om het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen en die aantonen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is (artikel 10, 2de streepje cao 109).

Het behoort dus aan de werkgever om ofwel de aangevoerde ontslagmotieven te bewijzen evenals het feit dat deze motieven verband houden met het gedrag of de geschiktheid van de werknemer of berusten op de noodwendigheden van de onderneming, ofwel dat een normale en redelijke werkgever wel ooit tot dezelfde ontslagbeslissing zou zijn gekomen.

Deze bewijsregel is van toepassing wanneer:

- de werkgever niet geantwoord heeft op een formeel geldig verzoek van de werknemer
- de werkgever de vormvoorwaarden niet in acht heeft genomen
- wanneer de meegedeelde ontslagredenen niet voldoende concreet is (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen 05.01.2016*).

### De werknemer heeft geen geldig verzoek om mededeling van de ontslagmotieven ingediend

Wanneer de werknemer geen geldig verzoek om mededeling van de ontslagmotieven heeft ingediend, behoort het aan de werknemer om het bewijs te leveren van elementen die wijzen op de kennelijke onredelijkheid van het ontslag (artikel 10, 3e streepje cao 109).

In deze situatie moet de werknemer aantonen dat het ontslag geen verband houdt met zijn gedrag of geschiktheid, noch berust op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming én dat hij door een normale en redelijke werkgever

niet zou zijn ontslagen.

De derde hypothese is van toepassing wanneer:

- de werknemer geen of laattijdig een formeel verzoek heeft ingediend (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Aarlen 12.01.2016*)
- de werknemer de vormvoorwaarden niet in acht heeft genomen

Een door de werknemer ingediend formeel verzoek ingediend per gewoon schrijven of per e-mail i.p.v. per aangetekend schrijven is een verzoek dat niet beantwoordt aan de bepalingen van de cao 109 (*Arbeidsrechtbank Brussel 13.06.2016 en Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren 01.06.2016*)

Deze situatie is eveneens van toepassing wanneer de werkgever ten onrechte contractbreuk heeft ingeroepen in hoofde van de werknemer en de werknemer geen formeel geldig verzoek tot ontslagmotivering heeft ingediend (*Arbeidsrechtbank Brussel 05.12.2016*).

Ook wanneer de werkgever spontaan de ontslagmotieven aan de werknemer heeft meegedeeld en de werknemer geen formeel geldig verzoek heeft gericht aan de werkgever, zou deze zwaardere bewijsregel van toepassing kunnen zijn (*zie hoger*).

## SANCTIE

In geval van kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever aan de werknemer een schadevergoeding verschuldigd.

De schadevergoeding die aan de werknemer wordt toegekend, stemt overeen met minimaal 3 weken loon en maximaal 17 weken loon (artikel 9 § 2 cao 109).

De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag.

De tekst zelf van cao nr. 109 bevat geen nauwkeurig element dat de rechter de mogelijkheid biedt het passend bedrag van de vergoeding te beoordelen binnen de vork van 3 tot en met 17 weken (*Arbeidshof Luik 08.02.2017*).

In plaats van bovenvermelde schadevergoeding staat het de werknemer steeds vrij om een hogere schadevergoeding te eisen overeenkomstig de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

De werknemer moet dan niet alleen een fout bewijzen bij de uitoefening van het afdankingsrecht, doch eveneens het bestaan en de omvang van de geleden schade en het oorzakelijk verband tussen beiden.

Het recht op schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag kan niet beïnvloed worden door gebeurtenissen die dateren van na het ont-



slag (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Roeselare 06.06.2016*).

De beperkte anciënniteit wordt soms als argument aanvaard om de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag te beperken tot de minimale vergoeding van 3 weken loon.

Zo kende de arbeidsrechtbank van Luik aan een werknemer met een anciënniteit van 5,5 maanden een vergoeding toe van 3 weken loon. Ook de arbeidsrechtbank van Antwerpen kende de minimale vergoeding toe gelet op de geringe anciënniteit van de werknemers. De werknemers hadden respectievelijk slechts een anciënniteit van 6 maanden en 8 maanden.

Wanneer de werknemer a contrario kan terugblikken op een zeer hoge anciënniteit, zou het bedrag van de vergoeding dan weer kunnen worden verhoogd.

De totale afwezigheid van enig bewijs van de aangevoerde ontslagredenen vormde voor de arbeidsrechtbank van Brussel een criterium om een vergoeding van 9 weken toe te kennen (*Arbeidsrechtbank Brussel 20.01.2017*).

De arbeidsrechtbank van Antwerpen kende bij vonnis van 11.01.2017 de maximale vergoeding van 17 weken loon toe. De motivering van de rechtbank luidde als volgt: het ontslag is zeer kennelijk onredelijk daar het een represaillemaatregel was na een loonvordering van de werknemer en die volgde na een periode waarin de werknemer bijkomende taken op zich had genomen zonder dat hiervoor een loon tussen partijen was overeengekomen.

Ook de arbeidsrechtbank van Luik veroordeelde een werkgever die lichtzinnig was overgegaan tot ontslag om dringende reden tot beta-

ling van de maximale vergoeding van 17 weken loon (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Namen 28.06.2016*).

De schadevergoeding is niet cumuleerbaar met enige andere vergoeding die verschuldigd is door de werkgever naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met uitzondering van:

- een opzeggingsvergoeding
- een niet-concurrentievergoeding
- een uitwinningsvergoeding
- een aanvullende vergoeding die bovenop de sociale uitkeringen wordt betaald

De schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag kan dus niet gecumuleerd worden met een beschermingsvergoeding (*Arbeidsrechtbank Brussel 20.04.2017*).

De schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag is wel cumuleerbaar met de schadevergoeding van 2 weken ingevolge niet mededeling van de ontslagredenen (artikel 7 §3 cao 109).

Er bestaat binnen de rechtspraak verdeeldheid over de vraag of een vergoeding wegens rechtsmisbruik omwille van de onaanvaardbare omstandigheden waarin het ontslag plaatsvond, kan gecumuleerd worden met de vergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag (*pro Arbeidshof Luik 08.02.2017; Arbeidsrechtbank Brussel 24.02.2017, arbeidsrechtbank Luik 19.02.2016 contra Arbeidshof Luik, afdeling Namen 08.03.2018*). ■

## Medtronic Opglabbeek

# Sociaal plan is een feit



**M**et de aankondiging op 16 februari 2018 van de nakende sluiting van het filiaal te Opglabbeek nam de ongerustheid van de ruim 380 werknemers fors toe. Het filiaal dat instond voor de distributie van medische apparatuur in heel Europa zou door een wereldwijde verkoop van de medi-

sche tak door Medtronic aan Cardinael Health geen bestaansreden meer hebben volgens de directie, nu Cardinael Health aangaf om de logistiek zelf te verzorgen.

Na intensieve onderhandelingen werd een voorakkoord bereikt, dat werd toegelicht en ter stemming voorgelegd aan de achterban.

Met 96% werd het akkoord aanvaard en onlangs is tot ondertekening van de cao overgegaan. Met de medewerking van de vakbonden en de VDAB werd het doorstartproject opgezet, zodat mensen in infosessies op de werkvloer al antwoorden kunnen krijgen op hun financiële, arbeidsmarktgerelateerde en mogelijke verwerkingsvragen.

Hiermee komt de aangekondigde sluiting op 1 juli 2018 nu natuurlijk wel heel dichtbij.

Met pijn in het hart nemen we afscheid van onze prachtige kern, die in de loop der jaren een schitterend parcours heeft afgelegd binnen het bedrijf en er mee voor zorgde dat we groeiden tot een grote fractie binnen Medtronic. Mannen, het ga jullie allemaal goed. Met al jullie kwaliteiten twijfelen we er niet aan dat jullie snel weer aan de slag kunnen en een nieuwe succesvolle weg zullen inslaan! ■

Gert Steegmans

## Privacy gaat iedereen aan: ook de ACLVB springt zorgzaam om met je gegevens

**B**ijna dagelijks geven we als burger persoonlijke informatie prijs aan de buitenwereld en aan bedrijven: of het nu gaat om een klantenkaart, een inschrijving voor een cursus, het deelnemen aan een wedstrijd, het overmaken van medische of financiële gegevens, ons zoekgedrag op het internet, enz., telkens worden op de een of andere manier gegevens bewaard en beheerd. Meestal zijn we ons niet bewust van wat er met die gegevens gebeurt.

Om hiertoe enige bescherming te regelen gelden al langer Europese richtlijnen en Belgische wetgeving die bepalen hoe per-

sonen en diensten met je gegevens moeten omgaan.

**Sinds 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing.** In

allerhande persberichten wordt de Engelstalige afkorting GDPR (General Data Protection Regulation) gebruikt. Dit is Europese regelgeving die vanaf die datum eenzelfde privacywetgeving instelt in de hele Europese Unie en er nog meer voor zorgt dat niet iedereen zomaar alles over ons kan weten. De AVG geeft mensen daarom meer rechten en organisaties meer plichten om met de nodige voorzichtigheid met per-

soonsgegevens om te gaan.

Ook de ACLVB neemt de bescherming van de gegevens van haar leden ter harte. Ter voorbereiding op de nieuwe wet werd de privacyverklaring op de ACLVB-website ([www.aclvb.be](http://www.aclvb.be)) aangepast. Je kan ze onderaan op de balk van de website vinden onder 'privacyverklaring'. Door op deze link te klikken kan je de verklaring consulteren.

Wij nodigen je uit even de tijd te nemen om deze verklaring te lezen en te vernemen wat de ACLVB met je gegevens doet. ■

Sylvia Logist



## Lidl

# Aanvaardbare basis voor sociaal overleg rond verlaging werkdruk

**De sociale onrust bij de warenhuizen Lidl beheerste eind april dagenlang het nieuws. Veronique Vanlandeghem, ACLVB-afgevaardigde in de Ondernemingsraad, geeft tekst en uitleg.**

"Het ongenoegen bij de werknemers over de arbeidsomstandigheden sluimerde al een tijdlang. Druppel die de emmer deed overlopen, was het plotse ontslag van de verkoopmanager in het nieuwe filiaal te Oostkamp, nadat een aantal rekken niet bleken aangevuld." Dat incident ontketende heel wat emotionele reacties bij de werknemers ter plaatse, sommigen barstten spontaan in huilen uit. Voor heel wat collega's van andere Lidl-vestigingen was deze situatie helaas zeer herkenbaar: de werkdruk lag veel te hoog. "Nochtans hadden de vakbonden de slopende arbeidsvoorwaarden al meermaals aangekaart in de Ondernemingsraad", benadrukt Veronique Vanlandeghem, "telkens zonder resultaat".

Veronique en haar voormalige collega's beseften welke arbeidscultuur hun te wachten stond toen het Albert Heijn-filiaal te Oudenaarde waar ze tot dan toe aan de slag waren, in 2017 werd overgenomen door Lidl. "In tegenstelling tot bij andere supermarkten werken medewerkers van Lidl met een bediendecontract waarmee ze overal inzetbaar zijn: aan de kassa's, voor het vullen van de rekken, het opruimen. Het tempo is hoog: vóór het opengaan van de winkels moet alles perfect klaarstaan, ook de versrayons met brood, groenten en fruit, vlees, ultraversproducten ... de pancartes over tijdelijke aanbiedingen en affiches moeten juist hangen, de winkel dient nog een laatste keer schoongemaakt, .... Ook tijdens de dag is het alle hens aan dek, dienen rekken aangevuld, bakovens in- en uitgeladen, enz." Ondertussen blijft Lidl investeren in nieuwe winkels en zijn assortiment uitbreiden. Heel wat werknemers gaan tenonder aan de werkdruk, wat de situatie extra prangend maakt voor hun collega's, die het op dat moment met een kracht minder moeten bolwerken.

"Zeker in tijden waarin de regering vastberaden is om ons langer te doen werken, moet werk werk-

baar zijn! Werkgevers horen zorg te dragen voor hun personeel!", aldus Veronique.

## Voorstellen

Overleg tussen de Lidl-directie en de Syndicale Delegatie op 25 april leverde niets op. Lidl had een aantal vage voorstellen gedaan, die voor de werknemersafgevaardigden niet overtuigend genoeg waren. Volgden een reeks stakingsdagen in heel wat van de 300-tal filialen, waarbij uiteindelijk ook de distributiecentra werden geblokkeerd. Om de werkdruk te verlichten, eisten de vakbonden dat er per winkel onmiddellijk 1 voltijdse persoon bij zou komen. Lidl wou daar aanvankelijk niet op ingaan en stelde slechts 10 uur extra arbeidscapaciteit per week, per winkel voor. Uiteindelijk kon de sociaal bemiddelaar tijdens het verzoeningsbureau van 27 april op het kabinet van minister Peeters de werkgever toch overtuigen: die verklaarde zich bereid om in elke winkel één extra arbeidskracht in te zetten, tot er een echt akkoord bereikt wordt. In het kader van een nieuwe cao zal onder andere worden gesproken over een vermindering van de werklast, een vereenvoudiging van de taken, de organisatie van het werk en de stabiliteit van de uren.

## Aanvaardbare basis

De ACLVB zag de voorstellen op korte termijn als een aanvaardbare basis om een constructief sociaal overleg op te starten en zo tot een consensus te komen rond de verlaging van de werkdruk. Veronique: "Ik ben die voorstellen gaan toelichten bij



"Zeker in tijden waarin de regering vastberaden is om ons langer te doen werken, moet werk werkbaar zijn!", aldus ACLVB-afgevaardigde Veronique Vanlandeghem, die er mee voor zorgde dat de sociale vrede werd hersteld bij Lidl.

onze achterban her en der. Ondertussen hebben we ons filiaal in Oudenaarde weer geopend. We wilden daarmee aan onze directie het signaal geven dat we nu naar ons gevoel wél ernstig waren genomen. Je moet niet staken om te staken. Zeker bij de ACLVB gaan we prioritair voor het overleg, we geven voorrang aan het gezond verstand!". Op 1 mei werd het akkoord ook door de laatste vakbond goedgekeurd. Thomas Vanbiervliet, Bestendig Secretaris ACLVB, is verheugd dat er een akkoord is, maar waarschuwt tegelijk dat dit pas het beginpunt is. "We kunnen het vel van de beer nog niet verkopen voor hij geschoten is. We hopen dan ook dat de onderhandelingen geen processie van Echternach worden, maar dat er werkelijk vooruitgang wordt geboekt. De ACLVB zal de komende maanden haar verantwoordelijkheid nemen om tot een goed akkoord te komen." ■

Tip: Volg ons op [www.facebook.com/ACLVBIDL](https://www.facebook.com/ACLVBIDL)

## Makro - Eke

### ACLVB-AFGEVAARDIGDE LUC VERLINDEN MET PENSIOEN



Luc Verlinden (rechts in beeld) zwaait af, maar niet zonder een oprechte dankjewel vanwege Bestendig Secretaris Leen Van Lierde, Dirk Baeckelandt (gewezen Bestendig Secretaris en Zoneseecretaris) namens het hele ACLVB Makro Eke team.

Het ACLVB-team bij Makro Eke nam afscheid van zijn rots in de syndicale branding: Luc Verlinden. Luc, dankjewel voor je vurig engagement en je warme hart voor de Liberale Vakbond! Geniet nu van je vrije tijd en uiteraard blijven we je verwelkomen! Merci! ■

Leen Van Lierde

## Non-profit

## Einde VIA 5 onderhandelingen in zicht

Na bijna 2 jaar onderhandelen is het vijfde Vlaamse Intersectoraal Akkoord voor de non-profit eindelijk in zicht.

De sociale partners bereikten op 23 mei een protocolakkoord over de maatregelen die de komende jaren in de verschillende Vlaamse non-profitsectoren ingevoerd zullen worden.



maatregelen afgesproken die niet aan een budget gelinkt zijn, met name zaken waar de sociale partners speciale aandacht willen aan schenken in de loop van het VIA. Het gaat hier om een diverse groep van afspraken rond vakantieplanning, vacatures, vorming en opleiding, agressiebeheersing, arbeidsorganisatie, ... De sociale partners zullen rond deze zaken de nodige cao's sluiten in de verschillende paritaire comités.

De andere maatregelen die in de verschillende sectoren getroffen zullen worden, zijn te talrijk om hier op te sommen, maar hebben vooral betrekking op mobiliteitsvergoedingen, maatregelen rond flexibiliteit, extra tewerkstelling, het optrekken van bepaalde barema's en toeslagen, en het verbeteren van werknemersstatuten.

De implementatie van bovenstaande maatregelen zal gebeuren tussen 2018 en 2021. De reden hiervoor is dat de verschillende budgetten niet tegelijkertijd vrijgemaakt zullen worden. Het is dus mogelijk dat de ene sector vroeger een bepaalde maatregel zal kunnen treffen dan een andere. In 2020 komt het grootste deel van de budgetten vrij, waardoor alle maatregelen ten laatste in 2020 van start zullen gaan.

Als u in een van de Vlaamse non-profitsectoren werkt, houden we u op de hoogte via onze infoflashes.

Eens het VIA definitief ondertekend is, zal u ook alle overeengekomen maatregelen in detail kunnen bekijken op de pagina's van de betrokken sectoren. ■

**H**et VIA-akkoord is in essentie hetzelfde als een sectorakkoord in de andere sectoren, maar dan collectief voor alle non-profit-sectoren. In tegenstelling tot andere sectorakkoorden geldt een VIA voor een langere periode van 3-5 jaar en worden ook intersectorale maatregelen getroffen, die dus voor alle betrokken sectoren gelden.

Dit akkoord, het vijfde sinds 1998, heeft een looptijd van 2018 tot en met 2020. Het is tijdens deze periode dat ook alle maatregelen uitgevoerd zullen worden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten, die afgesloten zullen worden in de sectoren. Deze maatregelen worden op drie verschillende manieren gefinancierd: door een verhoging van de koopkracht van 1,1%, door middelen die vrijgekomen zijn door de tax shift, en door het uitbreidingsbeleid van de regering.

Met de koopkracht worden drie algemene maatregelen gefinancierd: voor de zogenaamde 'oude' VIA-sectoren (318.02, 319.01,

329.01, 331) gaat het budget naar een verhoging van de eindejaarspremie. Deze verhoging zal ervoor zorgen dat het grootste deel van de werknemers in deze sectoren een waardige 13de maand zal hebben.

Voor de 'nieuwe' VIA sectoren (ouderenzorg, psychiatrische verzorgingstehuizen, initiatieven beschut wonen, autonome revalidatiecentra, en categorale ziekenhuizen), die voor de eerste keer deelnemen aan het VIA, wordt het koopkrachtbudget gebruikt om de eerste opstap te maken voor het nieuwe IF-IC functieclassificatiesysteem dat reeds van start ging in de federale sectoren.

Een derde maatregel, die voor alle sectoren geldt, is de versterking van de tweede pensioenpijler. Deze maatregel wordt genomen om de toenemende groei van de non-profit op te vangen die onder meer het gevolg zal zijn van bovenstaande maatregelen.

Daarnaast werden nog andere algemene

Tommy Jonckheere

## De nieuwe voordeelkaart van de ACLVB

# Kortingen **niet enkel online** te verkrijgen, ook op eenvoudig vertoon van je kaart



Het nieuwe aanbod ledenvoordelen van de Liberale Vakbond is slechts enkele clicks van je verwijderd: vind snel kortingen van handelszaken in je buurt, koop vouchers en cumuleer kortingen, bestel tickets of winkel in webshops met extra kortingen, ... dankzij de online toegang tot het voordelenplatform Merits & Benefits heb je het zo geregeld.

### Ben je nog niet geregistreerd op het voordelenplatform?

Doe het dan nu meteen. Ga naar [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be), en voer je login (je ACLVB-lidnummer) en wachtwoord in.

### Wat als je niet over een computer of smartphone beschikt en toch wil profiteren van de nieuwe voordelen?

In volgende ketens krijg je alvast je een korting of een ander voordeel op eenvoudig vertoon van je ACLVB-voordeelkaart: Lunch Garden, Carglass, Samsonite, Facq, de Olmense Zoo, Light Gallery, Puy du Fou, Samsung Airconditioning, Designer Outlet Roermond, American Tourister, Mondovino ...

### Informatie in je ACLVB-secretariaat

De Liberale Vakbond helpt je graag verder in je plaatselijk kantoor. Vraag er informatie over de voordeelkaart. Ook voor het reserveren

van een ACLVB-vakantieverblijf kan je terecht in je secretariaat.

### Elke maand extra informatie via Vrijuit

Speciale kortingsacties en tijdelijke buitenkansjes worden ook aangekondigd in Vrijuit. Steeds weer iets om naar uit te kijken!

### Nog vragen?

Met verdere vragen kan je terecht bij de helpdesk van Merits & Benefits.

- via telefoon: 014 24 40 90, van maandag tot vrijdag tussen 9 en 17 uur
- via e-mail: [helpdesk@meritsandbenefits.be](mailto:helpdesk@meritsandbenefits.be), met vermelding van je voornaam en naam



## LANDAL GREENPARKS

# Voordelig op vakantie dankzij Merits & Benefits



### TOT € 50,00 KORTING VIA DE WEBSHOP OF PER TELEFOON

Verwen jezelf met een leuke vakantie in Landal GreenParks. Even heerlijk bijkomen en de tijd nemen om te genieten van elkaar én de natuur.

Ga naar [www.landal.be/meb42l](http://www.landal.be/meb42l) voor de voorwaarden, meer informatie en reserveringen of bel 070-77 80 80 (0,30 EUR/min) met vermelding van de actiecode MEB42L.



# Brussel heeft zijn gewestelijk programma voor circulaire economie

Getuigen de nieuwe economieën echt van meer solidariteit en respect voor mens en milieu? Die vraag stond centraal tijdens het 11de forum van BRISE, het BRussels Intersyndicaal netwerk voor SENSibilisering rond Milieu.

**P**hilippe Roman, doctor in de economie, heeft opmerkelijke argumenten ontwikkeld ten voordele van een wenselijke samenleving in een post-groefase, zowel op milieuvlak als maatschappelijk. Voor hem is er niet slechts één piste voor transitie, maar wel meerdere zienswijzen die moeten convergeren en elkaar versterken, maar ook kritisch moeten evalueren. "Men mag niet vergeten dat een economie die op milieuvlak en sociaal duurzaam is, een economie is die voor degelijke jobs zorgt en zo min mogelijk maatschappelijke schade berokkent; daarbij moeten we accepteren dat productiviteit niet langer de hoofdbetrachting is."

## ALLIANTIE WERKGELEGENHEID-LEEFMILIEU

Onder die nieuwe economische modellen vindt men de circulaire economie. Het Brussels Gewest heeft tussen 2011 en 2015 de Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu in het leven geroepen; de hoofdbedoeling was de duurzame regionale economie dynamiseren (milieuvriendelijk, koolstofarm, ...).

De Alliantie Werkgelegenheid-Leefmilieu heeft zich geconcentreerd op vier sectoren: bouw, water, duurzame voeding, evenals grond- en afvalstoffen.

In 2016 heeft het Gewest zich gelanceerd in het GPCE (Gewestelijk Programma voor Circulaire Economie).

Het GPCE streeft drie grote doelstellingen na:

- bijdragen tot het creëren van tewerkstelling
- het verankeren van de economische activiteit in Brussel
- de milieudoelstellingen omvormen tot economische kansen

Sommige sectoren werden bepaald in functie van hun belang in de Brusselse economie, hun potentieel inzake jobcreatie en hun milieu-impact (inzake uitstoot met broeikaseffect). Het zijn de sectoren van de duurzame bouw, grond- en afvalstoffen, logistiek, handel en voeding.



Réconfort+ doet woningrenovatie waarbij onder meer gebruikgemaakt wordt van natuurlijke materialen, met behulp van innoverende en ecologische technieken.

## ACTIES OP HET TERREIN

Tijdens het panel 's namiddags zijn verschillende organisaties/ondernemingen komen uiteenzetten wat er in onze bedrijven mogelijk is inzake alternatieve economie.

Om zijn kernactiviteiten te kunnen financieren is Spullenhulp actief in de recyclage van kledingstukken en meubels.

Ondernemingen zoals Desso (productie van tapijttegels) en Réconfort+ (sociale coöperatieve, gespecialiseerd in eco-renovatie) hebben aangetoond dat de productiewijze wezenlijk deel kan uitmaken van de circulaire economie.

Andere vormen werden ook toegelicht, zoals de positieve economie van Poseco (Positive Economy Centre), en de deeleconomie zoals bij de groep Poult, die een managementcultuur heeft ingevoerd die streeft naar autonomie en samenwerking van alle werknemers.

## EN DE VAKBONDEN?

Die veranderingen zullen op diverse manieren de activiteitensectoren beïnvloeden. In sommige sectoren zal sprake zijn van jobcreatie, in andere van jobverlies. Als vakbond moeten we erover waken dat de transitie naar nieuwe vormen van economie gepaard gaat met zo min mogelijk maatschappelijke schade. En dat de reconversie van jobs en van werknemers via gedegen opleidingen verloopt. ■

Yael Huyse

Afgevaardigden die meer wensen te vernemen over de circulaire economie, kunnen een brochure aanvragen via [yael.huyse@aclvb.be](mailto:yael.huyse@aclvb.be).

# EU-Commissie wil fuseren, verhuizen en splitsen van **bedrijven beter omkaderen**

**E**ind april heeft de Europese Commissie verschillende maatregelen voorgesteld om beter de fusies, de verhuizingen en de splitsingen van vennootschappen binnen de Europese Unie te omkaderen.

Die gebruiken vaak die mechanismen om een beter sociaal of fiscaal regime te verkrijgen. Met de herziening van de detacheringsrichtlijn, het voorstel van een Europese arbeidsautoriteit en de verwerping van de elektronische kaart voor het leveren van diensten in de Europese Unie, hebben we opnieuw te maken met een kleine maar belangrijke stap voorwaarts in de strijd tegen de sociale dumping.

Het nieuwe pakket heeft tot doel nationale gefragmenteerde regels inzake grensoverschrijdende verhuizingen, splitsingen en fusies te harmoniseren en de online inschrijving van bedrijven te faciliteren.

Tegenover de vereenvoudiging van de procedures wil ze waarborgen installeren voor de verhuizingen en splitsingen van bedrijven, teneinde onder meer de fiscale ontwijing en optimalisatie te vermijden, en de rechten van de werknemers, de schuldeisers en de minderheidsaandeelhouders te beschermen.

## CONCREET OMVAT HET TWEE INTERESSANTE KERNELEMENTEN.

Eerst en vooral gaat het om een pre-conversiecertificaat om misbruiken te vermijden. Als een middelgrote of grote onderneming een grensoverschrijdende verhuis of splitsing zal willen doen, zal een onafhankelijk expert een aantal inlichtingen moeten verstrekken aan de vertreklandstaat, waaronder het aantal werknemers, de fiscale vestiging, de gewoontelijke arbeidsplaats van de werknemers, de rechtsmacht waaraan de sociale bijdragen verschuldigd zijn, enz. van het bedrijf in de bestemmingslandstaat. Zo zullen lidstaten bewegingen van vennootschappen kunnen tegenhouden wanneer ze menen dat er frauduleuze motieven spelen.

Vervolgens moet zowel voor de fusies als voor de splitsingen en verhuizingen voor elke grensoverschrijdende operatie de onderneming aan de werknemers een overzicht van de implicaties op hun situatie geven. Die hebben dan het recht om hun mening te geven, zodat daar rekening kan mee gehouden worden.

Voor de splitsingen en de verhuizingen zullen de werknemers ook een bijdrage kunnen leveren aan het werk van de onafhankelijke expert die de inlichtingen moet verstrekken voor het opstellen van het pre-conversiecertificaat. ■

Jean-François Wansart

## DE COMEBACK VAN CETA: IS DE RATIFICATIE NABIJ?

De massale mobilisering tijdens de onderhandelingen over CETA heeft duidelijk gemaakt dat de bevolking eist dat handel eerlijk en sociaal verantwoord wordt gevoerd. Dankzij jullie betrokkenheid, zijn er extra garanties gekomen over publieke dienstverlening en is het hoofdstuk over investeringen op vraag van België verwezen naar het Europees Hof van Justitie. Toch heeft deze campagne niet kunnen voorkomen dat het CETA-akkoord op 30 oktober 2016 werd ondertekend, inclusief een onaanvaardbaar hof voor investeringsgeschillen.

Het handelsgedeelte van CETA is grotendeels in werking getreden op 21 september 2017, maar het hoofdstuk inzake investeringen kan dat pas nadat het door *alle* (deel)parlementen van de EU-lidstaten is geratificeerd. Het federale en Vlaamse niveau lijken vastberaden om hier werk van te maken, ondanks het feit dat het Europees Hof van Justitie zich nog steeds niet heeft uitgesproken over de wettelijkheid van het investeringshoofdstuk! Het dossier is eind mei officieel voorgesteld in de Kamer en op 29 mei keurde de Commissie Buitenlands Beleid in het Vlaams Parlement het decreet over CETA al goed. De ratificatie op Vlaams en federaal niveau komt dus gevaarlijk dichtbij!

ACLVB blijft druk uitoefenen op de Belgische beleidsmakers op alle niveaus om dit akkoord, dat de rechten van investeerders boven de rechten van werknemers plaatst, niet goed te keuren. Het feit

dat het Vlaams en federaal niveau eens het arrest van het Europees Hof van Justitie afwachten, getuigt daarenboven van een totaal gebrek aan respect voor alle burgers die zich maanden en zelfs jarenlang hebben geëngageerd! ■



Inge Hannon

# Werklozen en vakantie

Net als werknemers hebben ook werklozen recht op vier weken vakantie per jaar. Als werkloze moet je tijdens deze periode niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en mag je in het buitenland verblijven.

Vakantiedagen duid je aan op je controlekaart met de letter "V".

Heb je in 2017 nog arbeidsprestaties bij een werkgever geleverd en heb je dus recht op vakantiegeld voor 2018? Dan kan je voor deze dagen geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Het vakantiegeld mag immers niet gecumuleerd worden met uitkeringen.

Heb je in 2017 niet gewerkt, dan wordt je werkloosheidsuitkering doorbetaald tijdens je vakantieperiode.

## Voorbeeld

Sarah werd eind september 2017 ontslagen. Op basis van deze tewerkstelling heeft zij recht op 18 dagen betaalde vakantie (3 weken, gerekend in een 6-dagenweek) in 2018. In juli 2018 is Sarah nog werkloos en wil ze 4 weken vakantie nemen. Dat kan, maar ze zal slechts voor 1 week werkloosheidsuitkeringen ontvangen, voor de 3 andere weken heeft ze immers nog vakantiegeld ontvangen bij het einde van haar arbeidscontract in 2017.

## Opgelet!

Door vakantiegeld gedekte vakantiedagen die je niet opneemt tijdens het jaar, worden in mindering gebracht van de uitkeringen in december. Plan dus tijdig je vakantiedagen in en spreid ze eventueel over verschillende maanden, zodat je op het einde van het jaar niet voor onaangename verrassingen komt te staan!

Je hebt onlangs een brief van ACLVB ontvangen. Hierin wordt het aantal dagen betaalde vakantie dat je nog moet uitputten vermeld.

Ben je niet akkoord met deze berekening, neem dan contact op met je ACLVB-secretariaat. Als je ons de nodige bewijsstukken (vakantiestrookjes, loonfiches, attesten van je werkgever, ...) bezorgt, dan kan dit rechtgezet worden.

## JEUGDVAKANTIE OF SENIORVAKANTIE

Het aantal dagen betaalde vakantie wordt berekend op basis van het aantal gewerkte dagen in het vorige kalenderjaar (het vakantie-dienstjaar). Wie het hele jaar heeft gewerkt in 2017, heeft in 2018 (het vakantiejaar) recht op 4 weken betaalde vakantie. Heb je niet het volledige jaar gewerkt in 2017, dan is er geen volledig recht op betaalde vakantie in 2018.

Ben je bijvoorbeeld pas afgestudeerd en begin je pas te werken in oktober, dan zal je slechts recht hebben op één week betaalde vakantie het volgende jaar. Ook oudere werknemers (50+) die na een periode van werkloosheid of invaliditeit terug aan de slag gaan hebben geen vakantie-rechten opgebouwd.

Om deze werknemers toch de kans te geven om vakantie te nemen, is er de jeugdvakantie of de seniorvakantie. Voor de dagen jeugdvakantie of seniorvakantie krijg je geen vakantiegeld, maar een uitkering ten laste van de RVA.

### JEUGDVAKANTIE

Om recht te hebben op jeugdvakantie moet je aan enkele voorwaarden voldoen in het vakantie-dienstjaar (dit is het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt, dus het jaar waarin je bent afgestudeerd):

- op 31 december van het vakantie-dienstjaar nog geen 25 jaar zijn;
- je studies hebben stopgezet;
- tijdens het jaar waarin je bent afgestudeerd 1 maand ononderbroken gewerkt hebben; de tewerkstelling moet ten minste 70 arbeidsuren of gelijkgestelde uren, zoals ziekte, omvatten. (opgelet: een tewerkstelling met vakantie-regeling openbare dienst telt niet mee)

### SENIORVAKANTIE

Om recht te hebben op aanvullende seniorvakantie moeten deze voorwaarden vervuld zijn:

- je bent tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst en valt onder toepassing van de vakantie-regeling van de privésector (het recht op seniorvakantie bestaat niet voor zelfstandigen en overheids- of onderwijs-personeel);
- je bent op 31 december van het vakantie-dienstjaar minstens 50 jaar;
- je hebt geen recht op de volledige 4 weken betaalde vakantie tijdens het vakantiejaar en dit als gevolg van volledige werkloosheid of invaliditeit in het vakantie-dienstjaar.

### UITKERING

De jeugd- of seniorvakantie-uitkering is een werkloosheidsuitkering ten laste van de RVA, die wordt uitbetaald via je ACLVB-secretariaat. De uitkering bedraagt 65% van het gemiddeld bruto-dagloon van de maand waarin je voor het eerst jeugd- of seniorvakantiedagen opneemt. Het bedrag is echter begrensd: de maximumuitkering bedraagt momenteel 56,32 euro per dag. De minimumuitkering is op dit moment 39,87 euro per dag. Op het bedrag wordt 10,09% bedrijfsvoorheffing ingehouden.

### Opmerking

Jeugd- of seniorvakantiedagen kan je pas opnemen nadat je vakantiedagen ten laste van de werkgever of de vakantiekas zijn opgenomen.

Denk je dat je in aanmerking komt voor jeugd- of seniorvakantie of wens je meer informatie? Aarzel dan niet contact op te nemen met onze medewerkers in je ACLVB-secretariaat.





# Prettige vakantie!



Vrije visie, eigen stem

