



# VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



## Harmonisering statuten arbeider/bediende De ACLVB is klaar voor de onderhandelingen

### In dit nummer:

Nieuwe opzeggingstermijnen bij ontslag tijdens eerste 6 maanden | Degressieve minimumlonen voor werknemers jonger dan 21 jaar zonder beroepservaring | Europese Arbeidsautoriteit wordt binnenkort belast met de strijd tegen sociale fraude en dumping | Werklozen in SWT moeten aangepast beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt

# INHOUD

## Vrouwen en hun pensioen 6

Het gemiddeld bedrag van een pensioen bij vrouwen – 882 euro – is al behoorlijk laag om waardig van te leven. De jongste ingrepen van de regering maken het er evenwel niet beter op.

## Wet versterking economische groei en sociale cohesie 8

Brutolonen van jongeren onder de 21 jaar, zonder werkervaring, kunnen opnieuw degressief worden. Ook de opzeggingstermijnen gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsrelatie veranderen.

## Belastingaangifte 10

De belastingaangifte per gewest voor aanslagjaar 2018 is een feit, althans voor deel 1 van de aangifte. Toch blijft de personenbelasting complex.

## Kennelijk onredelijk ontslag 12

Wanneer je als werknemer aanvoert dat je ontslag kennelijk onredelijk is, zal er juridisch een dubbele toetsing plaatsvinden. Wat leren we uit de rechtspraak?

## SWT en aangepaste beschikbaarheid 22

Werklozen met bedrijfstoeslag moeten “aangepast” beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Onder bepaalde voorwaarden kan je als SWT'er wel vrijgesteld worden van die aangepaste beschikbaarheid.



## Een oud dossier

De harmonisering van de statuten van arbeider en bediende is al een oud dossier. Het is inmiddels bijna 25 jaar geleden dat gestart werd met het proces om de discriminaties tussen die twee soorten arbeidsovereenkomsten weg te werken. De meest in het oog springende – de opzeggingstermijn en de carenzdag – zijn verdwenen sinds 1 januari 2014. De regering heeft beslist, vermits werkgevers en vakbonden het niet eens werden. Restte nog het wegwerken van de andere discriminaties: jaarlijkse vakantie, moment van loonbetaling, sociale verkiezingen, paritaire comités, aanvullende pensioenen. De ACLVB heeft her en der in België haar militanten geïnformeerd, en hen nadien bevraagd: welke richting moeten we precies uit tijdens de onderhandelingen? Wat is de rode lijn waar we absoluut niet over mogen? En wat zijn de wildste betrachtingen ter zake?

Samenvatting van deze debatten op bladzijden 4 en 5.

## 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.

# De debatcultuur

**D**e ACLVB heeft geen schrik voor de verderzetting van het debat omtrent de harmonisering van de statuten arbeider/bediende. Ze heeft dan ook haar militanten van de verschillende zones verzameld om hun de punten waarover nog moet onderhandeld worden voor te stellen. Vier jaar geleden had de regering in spoed een beslissing genomen op basis van de discussies die waren aangevat door de sociale partners. Discussies die op een mislukking waren uitgelopen, zo ver lagen de standpunten uiteen. De opzegtermijnen werden geharmoniseerd met een bevrozing van de verworvenheden en een nieuwe berekening voor het vervolg. De carenzdag werd geschrapt. Voor het opheffen van de andere discriminaties konden de sociale partners bedenktijd nemen.

Deze onderhandeling is nu aan een nieuwe ronde begonnen. Voor het einde van dit jaar moeten we vooruitgaan in de discussies en oplossingen voorstellen. De harmonisering vormt een van de maatschappelijke uitdagingen die we ons in de tekst van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 hadden voorgenomen te onderzoeken. Maar vanaf september zullen we al beginnen met het schetsen van het volgende IPA. De deadline van 2019/2020 zal wellicht moeilijk te respecteren zijn om alles te harmoniseren, er zijn namelijk heel wat technische en praktische problemen op te lossen. Het volstaat niet om het eens te worden over de principes, ze moeten ook nog kunnen toegepast worden.

Vermits de ACLVB niet opgesplitst is in beroepscentrales, beschikken we al over een groot voordeel ten opzichte van de andere

twee vakbonden. Er spelen bij ons geen tegenstrijdige interne belangen. Arbeiders en bedienden zijn al altijd verenigd onder dezelfde vlag. We verdedigen al onze leden met dezelfde vastberadenheid.

Wat mij is opgevallen bij het lezen van de debatverslagen van de verschillende zonale platforms, was het gezond verstand waarvan onze militanten bewijs hebben geleverd. Ons standpunt van liberale syndicalisten verplicht ons niet het maximum te vragen op alle vlakken, met het risico dat de onderhandelingen dan in de vernieling zouden worden gereden. We hebben het dossier objectief voorgesteld, pro's en contra's afgewogen, telkens met de belofte zo goed mogelijk de belangen van de werknemers te zullen verdedigen. Er gingen vingers de lucht in met de vraag of deze of gene oplossing wel realistisch was en betaalbaar zou zijn in de toekomst. Sta me toe hier mijn erkentelijkheid uit te drukken voor deze gezonde reflex van onze militanten.

De militanten van verschillende bedrijven in één zaal bijeenbrengen is een oefening die ons met beide voeten op de grond zet. De opgeworpen punten waren niet altijd diegene waaraan we ons hadden verwacht. Het moment van betaling van het loon (een of twee keer per maand) en van het vakantiegeld blijven gevoelige topics. De risico's om mandaten te zien verloren gaan bij de sociale verkiezingen of de verdeling van de zetels bij de syndicale delegatie wekten eveneens enige bezorgdheid.

We weten nu welke standpunten te verdedigen in dit dossier. Zoals altijd gaan we op zoek naar een rechtvaardige, evenwichtige en realistische oplossing.

**Mario Coppens**  
Nationaal Voorzitter



# ACLVB wil eigentijds, globaal, realistisch en rechtvaardig eenheidsstatuut

De onderhandelingen omtrent de harmonisering van de statuten arbeider/bediende moeten tegen eind dit jaar rond zijn. De Liberale Vakbond heeft alvast zijn afgevaardigden geraadpleegd om te vernemen welk standpunt hij in dit gevoelig dossier moet innemen.



**N**a de harmonisering rond het ontslagrecht en de carenzdag, en na de opheffing van de verschillende behandeling inzake aanvullende pensioenen wil de Liberale Vakbond als progressieve vakorganisatie eindelijk opnieuw vordering maken in het dossier. Het interprofessioneel akkoord 2017-2018 bepaalt overigens dat de sociale partners tegen het einde van 2018 moet bekijken welke maatregelen nog kunnen genomen worden. De domeinen waar momenteel nog duidelijke verschilpunten zijn tussen het arbeiders- en het bediendestatuuut situeren zich voornamelijk bij de paritaire arbeidsverhoudingen (paritaire comités en sociale verkiezingen), de verloning (jaarlijkse vakantie, moment van loonbetaling, gewaarborgd loon) en de tijdelijke werkloosheid. De ACLVB streeft hoe dan ook naar één statuut voor de werknemers, waarbij alle werknemers erop dienen vooruit te gaan. Die vooruitgang moet geboekt worden in een helder afsprakenkader, gedragen door alle sociale partners. Het formuleren van uitgangspunten in een geladen dossier zoals dat van arbeiders en bedienden is een delicate evenwichtsoefening. Doorheen heel deze oefening staan bij de ACLVB een aantal principes voorop:

evenwicht, realisme, pragmatisme en vooral een fundamenteel respect voor het sociaal overleg.

## PARITAIR LANDSCHAP

De ACLVB is - bij uitstek wellicht, gezien haar unieke organisatiestructuur - voorstander van een structurele harmonisatie van de paritaire comités. Elk paritair comité moet zelf bepalen wat de beste manier is om die harmonisatie te voltooien. Die oefening mag alvast de goede werking en de continuïteit van de overlegorganen niet in de weg staan. Bovendien zal de Liberale Vakbond waar nodig alles in het werk stellen om een maximale vertegenwoordiging te verkrijgen in die nieuwe geharmoniseerde paritaire comités. Zo'n structurele harmonisatie is voor de ACLVB prioritair ten opzichte van de inhoudelijke harmonisatie. Van zodra de inhoudelijke harmonisatie kan aangevat worden, is dat met respect voor het verleden en met open blik richting toekomst. De bestaande sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden moeten steeds gevrijwaard blijven en kunnen pas veranderen als alle sectorale sociale partners hierover een bijzondere overeenkomst afsluiten, ook na 1/1/2023, datum die de regering heeft vastgelegd. De ACLVB

engageert zich om een realiseerbaar alternatief mee uit te werken dat gesteund wordt door alle sociale partners.

## SOCIALE VERKIEZINGEN

De ACLVB is er voorstander van om - zonder overgangsmaatregel - vanaf 2024 sociale verkiezingen te organiseren op basis van een gezamenlijke lijst voor alle werknemers (dus arbeiders, bedienden, jongeren) en een aparte lijst voor kaderleden, mét behoud van het totaal aantal mandaten. Het begrip kaderlid mag volgens de Liberale Vakbond evenwel niet langer exclusief worden voorbehouden aan werknemers met het bediendestatuuut en moet openstaan voor alle werknemers. De vakbonden dragen een grote verantwoordelijkheid. De ACLVB is zich daarvan bewust en zal er met de samenstelling van de lijsten in de ondernemingen alles aan doen om rekening te houden met de realiteit én de diversiteit van de werknemers in de onderneming.

## Syndicale delegatie

De ACLVB is gewonnen voor een toekomstige harmonisering van de syndicale delegaties. Het zijn echter de sectoren die in hun autonomie dienen te bepalen onder welke voorwaarden dergelijke gesprekken moeten gevoerd worden. Tevens wil de ACLVB een uniforme samenstellingswijze invoeren voor de syndicale delegatie, gebaseerd op het resultaat van de sociale verkiezingen van het CPBW. Belangrijk daarbij is dat de syndicale delegatie het volledige personeel moet kunnen vertegenwoordigen en verdedigen. Dit alles evenwel zonder afbreuk te doen aan de bestaande en nog te sluiten bedrijfsakkoorden.

## JAARLIJKSE VAKANTIE

In de toekomst zou voor de ACLVB de bere-



kening van de vakantie duur voor alle werknemers moeten gebeuren op een gelijkwaardige manier, gebaseerd op het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in het vakantiedienstjaar. De berekening van het enkel en dubbel vakantiegeld dient een benadering te zijn van het lopende loon van het vakantiejaar, verhoogd met het gepresteerd variabel loon en verkregen premies uit het vakantiedienstjaar. De ACLVB vindt het te vroeg om zich eenzijdig uit te spreken over wie het enkel en dubbel vakantiegeld moet uitbetalen (de vakantiekassen of de werkgever?). De uitbetaling van het enkel vakantiegeld zou weliswaar voor alle werknemers moeten plaatsvinden tijdens de opname van de vakantiedagen. De uitbetaling van het dubbel vakantiegeld is goed zoals ze is: tijdens de maanden mei/juni.

De Liberale Vakbond meent eveneens dat de op heden geboden bescherming en rechten inzake gelijkgestelde periodes inhoudelijk gegarandeerd moeten blijven. Daarnaast is de ACLVB voorstander van de gelijkstelling van de periodes van economische werkloosheid voor alle werknemers, ongeacht hun statuut van arbeider of bediende.

### VERLONING

De ACLVB stelt voor om het moment van loonbetaling op standaard minstens één keer per maand te plaatsen, zowel voor arbeiders als bedienden, al moeten afwijkingen mogelijk kunnen zijn via het sociaal overleg op sector- of bedrijfsniveau. Verder is de ACLVB er voorstander van om in geval van arbeidsongeschiktheid de periode van gewaarborgd loon op te trekken naar 2 maanden voor elke werknemer, ongeacht het statuut of de anciënniteit. Het gewaarborgd loon moet in principe ten laste worden genomen door de werkgever.

### TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De ACLVB opteert ervoor om het motief van de *technische stoornis* open te stellen voor alle werknemers. Ook stelt de ACLVB voor om het motief van het *slecht weer* open te stellen voor alle werknemers, al zou de toegang hiertoe sectoraal kunnen geactiveerd worden door het paritair comité. Die sectorale activering is niet nodig voor de (arbeiders) sectoren die nu al gebruikmaken van het systeem. Volgens de ACLVB dient voor de *economische werkloosheid* een tussenoplossing gezocht te worden, waarbij een nieuw systeem voor arbeiders en bedienden de voorkeur verdient, met volgende krachtlijnen:

- op basis van afgebakende criteria: er moet een analyse van de huidige ingeroepen motieven gebeuren alvorens die lijst van criteria kan opgesteld worden. Er dient zeker één open criterium te zijn dat bij uitzonderlijke omstandigheden kan ingeroepen worden
- via het sociaal overleg: vereiste van een sector- of ondernemings-cao of (bij gebrek aan een syndicale delegatie) een ondernemingsplan dat voorgelegd wordt aan een nationale commissie
- sectorale prioriteit: het startpunt qua duurtijd is de maximale duurtijd van de arbeiders, maar de sectoren kunnen andere modaliteiten overeenkomen
- de huidige responsabiliseringsbijdrage van de werkgevers in het stelsel van de arbeiders dient eveneens opgenomen te worden in het nieuwe systeem

Tot slot moet de verplichte minimumtoeslag die geldt in de stelsels technische stoornis, slecht weer en economische werkloosheid naar omhoog: van minimum €2 naar minimum €5 per dag, met een koppeling aan de gezondheidsindex. ■

## OLIVIER VALENTIN HERBEVESTIGD ALS NATIONAAL SECRETARIS ACLVB

Nadat het Nationaal Comité aan de ACLVB een mandaat had gegeven voor de onderhandelingen omtrent de harmonisering van de statuten arbeider/bediende, keurde het unaniem het activiteitenverslag 2014-2018 van Olivier Valentin goed. De Nationaal Secretaris werd dus voor de volgende 4 jaar herbevestigd in zijn mandaat. "De afgelopen 4 jaar waren allesbehalve rustig voor de vakbondswereld", blikt Olivier Valentin terug. "Het programma van de regering-Michel vormde de som van alle stappen achterwaarts. Indexsprong van 2%, pseudo-taxshift zonder engagementen inzake jobcreatie, strengere toe-

gangsvoorwaarden voor het SWT, optrekken van de pensioenleeftijd naar 67 jaar ... om nog te zwijgen van de strengere voorwaarden voor het vervroegd pensioen. Tegelijkertijd werden we geconfronteerd met een uitholling van de arbeidsvoorwaarden. De ACLVB heeft op al die maatregelen gereageerd via actie – manifestaties, stakingen – maar ook en vooral via overleg, waarbij bepaalde resultaten werden verkregen met de werkgeversorganisaties." Olivier Valentin beloofde de strijd te zullen verderzetten voor het verdedigen van de belangen van de werknemers en de sociaal verzekerden.

Die strijd is nog lang niet gestreden; daarvan getuigen onze acties tegen de geplande pensioenhervormingen en meer bepaald de komende manifestatie van 16 mei. ■



# Gemiddeld pensioen van vrouwen: 882 euro

Op donderdag 29 maart kwamen enkele honderden vrouwen en mannen samen aan de Kunstberg te Brussel om de zwakke pensioenen van vrouwen en de hardnekkige pensioenkloof tussen mannen en vrouwen aan te klagen. Het gemiddelde pensioenbedrag van vrouwen bedraagt 882 euro. Dat is lang niet genoeg om waardig van te leven. Bovendien ontvangt ongeveer een op de twee vrouwen een pensioen van minder dan 1.000 euro.



**W**erkneemsters uit verschillende sectoren getuigden over dat lage pensioentje en over de moeilijkheden die daarmee gepaard gaan. Ook stelden de vakbonden nogmaals de recente pensioenmaatregelen van de regering-Michel aan de kaak. Gepensioneerde vrouwen van vandaag en morgen worden daar immers nog harder door getroffen. Vrouwen liepen tijdens de actie dan ook symbolisch “de trappen van bezuinigingen” af.

De vakbonden benadrukten dat er geloofwaardige en financierbare alternatieven bestaan. Andere militanten op de Kunstberg

beklimmen dan weer “de trappen richting een waardig pensioen”.

## DE PENSIOENKLOOF: 26%

Het loonverschil tussen vrouwen en mannen blijft bestaan en bedraagt al voor het vierde jaar op rij zo'n 20%. Deze ongelijkheid tussen mannen en vrouwen is even opmerkelijk op het vlak van pensioenen. De pensioenkloof bedraagt niet minder dan 26%.

Die kloof is het resultaat van een combinatie van meerdere discriminatiefactoren:

- vrouwen hebben kortere loopbanen;
- deeltijdse banen worden meestal door vrouwen ingevuld;

- lagere en ongelijke lonen;
- een ongelijke rolverdeling en een onevenwichtige verdeling van de huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen;
- bij de pensioenberekening wordt geen rekening gehouden met de specificiteit van het werk dat vrouwen uitoefenen.

Rekening houdend met deze ongelijkheid hebben vrouwen het recht op een correcte politieke reactie. De regering besliste echter anders. Ze heeft er bewust voor gekozen om de pensioenkloof verder uit te diepen en dus een groot deel van de vrouwen in de armoede te storten. ■

# Vrouwen getuigen



## GISÈLE

### Weggliden in armoede

Gisèle heeft 46 jaar voltiids als gezinshelpster gewerkt. Toen ze met pensioen ging, werd ze weduwe en sindsdien moet ze rondkomen met één inkomen. Haar huishuur bedraagt € 500. Om niet te moeten verhuizen en om haar auto (en dus haar mobiliteit) niet te hoeven opgeven, diende ze keuzes te maken: ze gaat niet meer op vakantie, ze bezoekt niet langer de huisarts maar een wijkgezondheidscentrum, ze vraagt hulp aan het OCMW om haar energiefactuur te betalen (maar volgens het OCMW heeft ze geen recht op een toelage omdat ze over voldoende inkomen beschikt), ze stelt bepaalde geneeskundige zorgen uit (tandzorg bijvoorbeeld). Onlangs heeft ze een chirurgische ingreep ondergaan en moest ze het ziekenhuis vragen de betaling te spreiden. Nu Gisèle met pensioen is – en na heel haar leven voor anderen te hebben gezorgd – moet ze het met heel wat minder stellen.

## NADINE

### Geen gelijk loon = geen gelijk pensioen

Nadine is nu met pensioen. Ze deed hetzelfde werk als haar mannelijke collega, en toch verdiende die laatste meer. Dat heeft ze pas na 20 jaar ontdekt, toen ze toevallig op een document stootte. Nadine probeerde er aan-

vankelijk met haar werkgever over te praten en ging daarna te rade bij haar vakbond. Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen heeft onderhandelingen opgestart. Haar werkgever heeft geprobeerd zich te rechtvaardigen via allerlei argumenten die echter helemaal niks rechtvaardigen: de mannelijke collega had meer ervaring, hij was haar diensthoofd, ... wat niet klopte. Dergelijke situatie was “normaal”, want het is toch “normaal” dat een gezinshoofd meer betaald wordt dan een vrouw. Met de steun van haar vakbond probeert Nadine nu via de rechtbank het achterstallige loon te vorderen. En het bedrag is niet min: het gaat om een verschil van zo'n 100 000 euro (over een loopbaan van 26 jaar). Ze vecht om een pensioenbedrag te krijgen dat daarmee overeenstemt ... Immers, was ze correct betaald geweest, dan zou haar pensioen vandaag hoger zijn.

## FRÉDÉRIQUE

### Onhoudbaar werktempo

Frédérique: 50 jaar, gehuwd, geen kinderen. Ze werkt al sedert haar stage in dezelfde school als leerkracht. Sinds dit jaar is ze zorgleerkracht voor kinderen die een speciaal traject of plan van aanpak nodig hebben, bijvoorbeeld kinderen die via het M-decreet nu in het reguliere onderwijs zitten in plaats van het bijzonder onderwijs. Frédérique werkt voltiids.

Naast de lesuren komt er nog al het administratieve werk (per kind) bij en het voorbereidingswerk om al die kinderen individueel te kunnen begeleiden. Elke situatie is verschillend. Deze kinderen hebben grote noden en de verwachtingen van de ouders liggen nog hoger. De emotionele druk is voor haar dan ook erg groot. Ze moet normaal gezien 42 jaar anciënniteit hebben om met pensioen te kunnen gaan. Ze ziet zich dit niet nog eens 16 jaar volhouden. Zeker omdat de methodes constant veranderen. Frédérique vreest dat ze ook op haar pensioenbedrag zal moeten inleveren. Daarnaast is ze bezorgd voor de vrouwen die moederschapsverlof hebben gehad. Moeten zij dan nog langer werken en nog meer inleveren op hun pensioen? De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen vergroot hierdoor nog meer.

## LYDIA RECTEM

### Vrouwen grootste verliezers

Lydia werkt als werkloosheidsverantwoordelijke bij de ACLVB. Dagelijks merkt ze de impact van de alsmaar strenger wordende regels in de werkloosheid. Nadat men de pech had werkloos te worden, volgt er nu ook nog eens een sanctie in het pensioen. Kijken we naar de volledige loopbaan, dan zien we dat vrouwen meer periodes van werkloosheid hebben dan mannen. Door minder pensioen toe te kennen na 1 jaar werkloosheid worden opnieuw de vrouwen het hardst getroffen. Na 1 jaar werkloosheid zal een vrouw die het gemiddeld loon verdiende vóór ze ontslagen werd, € 266,21 per jaar minder opbouwen aan pensioenrechten. Elk jaar dat ze werkloos blijft, loopt het pensioenverlies verder op. En dat is nog niet alles ...

Bij het toekennen van het minimumpensioen zien we andermaal dat vrouwen zwaarder geraakt worden. Er wordt een hoger minimumpensioen toegekend aan zij die 45 jaar loopbaan hebben. Amper 41% van de vrouwen voldoet aan die voorwaarde. Het grootste deel van de vrouwen grijpt er opnieuw naast. Telkens opnieuw neemt men maatregelen waarvan de impact het grootst is voor vrouwen. ■

# Een wet om de economische groei en de sociale cohesie te versterken

De uitvoering van het Zomerakkoord gebeurt onder meer via de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie. Naast de invoering van een nieuw stelsel van starterjobs werden de opzeggingstermijnen tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsrelatie gewijzigd.

**D**e wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie omvat heel wat onderwerpen, gaande van de opheffing van bestaande sectorale verboden op uitzendarbeid, tot projecten rond preventie van burn-out, het optrekken van het plafond voor pensioensparen tot 1.200 euro en het toekennen van fiscale voordelen voor alleenstaande ouders met een laag inkomen. We gaan dieper in op twee bepalingen.

## OPZEGGINGSTERMIJNEN

De nieuwe opzeggingstermijnen zullen korter zijn gedurende de 4 eerste maanden van de arbeidsrelatie en langer vanaf de 5de maand. Ze zullen van toepassing zijn op opzeggingen betekend op de eerste dag van de tweede maand na de publicatie van de wet (dus wellicht 1 mei 2018). Opzeggingen betekend voor die datum blijven al hun gevolgen behouden.

Anciënniteitsopbouw	Huidige (sinds 01.01.2014) opzeggingstermijnen	Opzeggingstermijnen na Wet economische groei (opzeggingen betekend na 01.05.2018)
< 1 maand	2 weken	1 week
≥ 1 maand < 2 maanden	2 weken	1 week
≥ 2 maanden < 3 maanden	2 weken	1 week
≥ 3 maanden < 4 maanden	4 weken	3 weken
≥ 4 maanden < 5 maanden	4 weken	4 weken
≥ 5 maanden < 6 maanden	4 weken	5 weken

## STARTERJOBS JONGEREN

De werknemers jonger dan 21 jaar die geen enkele beroepservaring hebben, zullen een brutoloon kunnen krijgen slechts gelijk aan een bepaald percentage van het gemiddeld minimum maandinkomen (GMMI) zoals vervat in cao 43. Ze zullen dus recht hebben op degressieve minimumlonen. Om het nettoverlies toch enigszins te compenseren, zal voor die jongeren toch voorzien worden in een toeslag, vrij van RSZ en belastingen. Starterjobs zullen mogelijk worden vanaf 1 juli 2018. Er is minstens een



halftijdse arbeidsovereenkomst nodig opdat er een startersloon op zou van toepassing kunnen zijn. Bovendien zijn de nieuwe bepalingen niet van toepassing op alle soorten startbaanovereenkomsten.

Zijn uitgesloten:

- combinatie halftijdse (minstens) halftijdse arbeidsovereenkomst met een door de jongere gevolgde opleiding
- overeenkomst voor leerlingen
- elke andere vorm van opleidings- of inschakelingsovereenkomsten (wedertewerkstellingsprogramma's, doorstromingscontracten)

## Percentages vermindering

In het kader van een (minstens halftijdse) startbaanovereenkomst wordt een afwijking voorzien op het principe dat een jongere recht heeft op een loon dat gelijk is aan een loon waarop een werknemer met dezelfde functie aanspraak kan maken krachtens de loonregeling die voor de onderneming geldt:

- vermindering van 6% in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 20 jaar oud is (94% van het brutoloon)
  - vermindering van 12% in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 19 jaar oud is (88% van het brutoloon)
  - vermindering van 18% in de maanden waarin de nieuwe werknemer op de laatste dag van de maand 18 jaar oud is (82% van het brutoloon)
- Het gaat om een mogelijkheid voor de werkgever; hij of zij is dus geenszins verplicht om degressieve percentages toe te passen voor jongeren onder 21 jaar zonder werkervaring.

## Op basis van welk loon?

De degressieve vermindering kan enkel toegepast worden indien het sectorale of het nationale minimumloon wordt toegekend. Het sectorale



minimumloon dient te worden vastgesteld door het paritair (sub)comité. Indien dit niet gebeurd is door het paritair (sub)comité, moet verwezen worden naar het gewaarborgd minimum maandinkomen (GMMI), vervat in cao nr. 43. Daarentegen kunnen er dus geen degressieve verminderingen plaatsvinden op basis van (meer voordelige) bedrijfsgebonden barema's.

De afwijkingen die vervat zijn in cao nr. 43, gebaseerd op de anciënniteit in de onderneming, blijven behouden.

Dat betekent dat de toepassing van:

- de vermindering van 6% voor een 20-jarige die minstens 12 maanden anciënniteit heeft binnen de onderneming, niet mag leiden tot een voltijds loon dat lager ligt dan € 1.622,48 (bedrag op 01.06.2017). Indien dit het geval zou zijn, dient de vermindering te worden begrensd tot dit minimum;
- de vermindering van 6% of 12% (20/19-jarige) met minstens 6 maanden anciënniteit binnen de onderneming, niet mag leiden tot een voltijds loon dat lager ligt dan € 1.604,06 (bedrag op 01.06.2017). Indien dit het geval zou zijn, dient de vermindering te worden begrensd tot dit minimum.

### Toeslag voor jonge werknemers

De werkgever is gehouden om een forfaitaire toeslag te betalen aan de jonge werknemer zonder werkervaring voor wie hij de starterjob invoert. Deze forfaitaire toeslag dient nog bij koninklijk besluit te worden vastgelegd (tabel met schalen, op basis van bedrijfsvoorheffing) en zal afhankelijk zijn van de leeftijd van de werknemer (dus overeenstemmend met de vermindering van het brutoloon).

Belangrijk te noteren is alleszins dat die toeslag vrij zal zijn van socialezekerheidsbijdragen en van fiscale inhoudingen. Deze forfaitaire toeslag wordt vrijgesteld van inkomstenbelastingen. Hij zal worden uitgekeerd door de werkgever en hij zal hem door de federale overheid worden vergoed via een vrijstelling van doorstorten van bedrijfsvoorheffing. Maar de toeslag die in mindering wordt gebracht van de door te storten bedrijfsvoorheffing, komt dan wel niet voor aftrek als beroepskost in aanmerking.

Langs werknemerszijde zal de forfaitaire toeslag beschouwd worden als een vrijgestelde inkomst (zoals inkomsten uit de flexi-jobs, inkomsten uit verenigingswerk/occasionele diensten, ...).

## 6 000 euro onbelast bijverdienen: maatregel wordt geblokkeerd tot mei 2018

**De procedure inzake belangenconflict, ingeleid door de Franse Gemeenschapscommissie (COCOF), blokkeert nog steeds het wetsontwerp inzake het onbelast bijverdienen. Sinds het overleg in de Kamer niet tot een oplossing geleid heeft, beschikt de Senaat op zijn beurt over 30 dagen om een akkoord te bereiken over deze betwiste maatregel.**

**V**akbonden, werkgeversorganisaties en verschillende verenigingen komen in actie om het wetsontwerp inzake verenigingswerk en occasionele diensten tussen burgers en de deeleconomie te verhinderen. De mogelijkheid om 500 euro per maand onbelast bij te verdienen, met een maximum van 6 000 euro per jaar, en tegelijk in aanmerking te komen voor een fiscale en sociale vrijstelling, brengt een hele reeks negatieve gevolgen met zich mee. Die gevolgen hebben de Nationale Arbeidsraad en de Raad van State er eind november 2017 toe aangezet een negatief advies uit te brengen over de kwestie.

### BELANGENCONFLICT

De Franse Gemeenschapscommissie (COCOF) heeft op 19 januari 2018 aan de alarmbel getrokken door het invoeren van een belangenconflict. Ze oordeelde dat de federale wetgever zich op haar bevoegdheidsdomein begaf. Een overleg tussen het federale niveau en de gewesten is dus onontbeerlijk. In de motie wordt onder meer voorgesteld om samen met de sociale partners, de gewesten en de gemeenschappen de impact van de maatregel te onderzoeken, sector per sector. Deze procedure had tot gevolg dat het wetgevingsproces van het wetsontwerp in de Kamer opgeschort werd gedurende 60 dagen.

### De Senaat is aan de beurt

Aangezien het overleg in de Kamer niet tot

een oplossing geleid heeft, beschikt de Senaat op zijn beurt over 30 dagen om een akkoord te bereiken over deze betwiste maatregel. Slaagt de Senaat er niet in een akkoord te bereiken, dan heeft het Overlegcomité, waarin de verschillende regeringen vertegenwoordigd zijn, een nieuwe termijn van 30 dagen om bij consensus te beslissen. Wanneer dit Overlegcomité evenmin tot een beslissing kan komen, belandt het wetsontwerp opnieuw bij de Kamer, die het laatste woord zal krijgen. Het dossier is bijgevolg minstens tot mei 2018 geblokkeerd.

### REPARATIEWET

Aangezien de maatregel in een belangenconflict verkeert, wordt hij dus uit de wet betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie gelicht. De maatregel zal volgens onze bronnen nu in een reparatiewet opgenomen worden. De verenigingen en sectoren hebben de mogelijkheid gekregen om hun geargumenteerde grieven over te maken. In vergelijking met het initiële wetsontwerp zal de regering versoepelingen aanbrenge aan de definitieve tekst. Zo zullen jeugdbewegingen klaarblijkelijk niet langer opgenomen worden onder het toepassingsgebied. Andere versoepelingen/wijzigingen zijn voorlopig niet bekend. Hierover zal ten vroegste in mei 2018 de nodige duidelijkheid kunnen komen.

Jasmine Christiaens

# Aangifte personenbelasting per gewest is een feit

**De aangifte per gewest voor aanslagjaar 2018 is een feit, althans voor wat betreft deel 1 van de aangifte. Op zich een goede zaak natuurlijk, want daardoor wordt de aangifte een stuk eenvoudiger en overzichtelijker. Toch mag je het belang ervan niet overschatten, de 'regionalisering' heeft immers vooral een grote symbolische waarde. Niet te snel juichen dus, ook vandaag blijft de personenbelasting nog erg complex.**

## WANNEER VERSTUUR JE DE AANGIFTE?

De aangifte personenbelasting kan je nog steeds ofwel op papier versturen met de post ofwel – veel gebruiksvriendelijker trouwens – via tax-on-web. De papieren aangifte dien je in ten laatste op 29 juni 2018. Voor de elektronische aangifte heb je 2 weken langer tijd: indien gebeurt hier ten laatste op 13 juli 2018.

## VOORSTEL VAN VEREENVOUDIGDE AANGIFTE

Krijg je een voorstel van vereenvoudigde aangifte, dan moet je niet meer apart een aangifte indienen. Ga je akkoord met het voorstel, dan hoef je niets meer te doen en krijg je iets later je belastingafrekening in de bus. Ben je het niet eens met het voorstel dan kan je de aangifte wijzigen, schriftelijk ofwel via tax-on-web.

Een voorstel van vereenvoudigde aangifte is niet nieuw. In de vorige jaren kregen heel wat belastingplichtigen met een eerder stabiele fiscale situatie reeds een voorstel. Het ging dan vooral om gepensioneerden en personen met een uitkering. Ook belastingplichtigen met geringe inkomens (niet hoger dan de belastingvrije som, dat is € 7.570 in aanslagjaar 2018) kregen een voorstel. Vanaf dit aanslagjaar houdt de fiscus niet langer rekening met deze grens, waardoor maar liefst 900.000 mensen meer in aanmerking zullen komen voor de vereenvoudigde aangifte.

## WAAROM IS DE AANGIFTE VIA TAX-ON-WEB INTERESSANT?

Bij een aangifte via tax-on-web zal je zien dat er heel wat gegevens automatisch zijn ingevuld. Je hoeft dus in veel gevallen de fiscale fiches (281.10, 281.17, enz.) als basis niet meer te gebruiken voor het vullen van je aangifte. Het risico om fouten te maken slinkt hierdoor aanzienlijk. Je zal zien dat er codes zijn ingevuld over je persoonlijke situatie, burgerlijke staat, het aantal personen te laste, ... . Ook het pensioensparen en de dienstecheques zijn reeds voor jou ingevuld. Naar verluidt zal de administratie nu ook de gegevens van de leningen (waar mogelijk) vooraf invullen. Goed nieuws want dit zijn toch de codes waar de meeste belastingplichtigen mee worstelen. Ook de verschillende tools en wizards (nog niet van toepassing in alle situaties) zullen het invullen misschien niet aangenamer maar toch gemakkelijker maken.

## EEN AANGIFTE PER GEWEST

Een aangifte per gewest. Dat kan je wel als een primeur zien. Al sinds de zesde staatshervorming was sprake van een beperkte 'regionalisering' van de aangifte, maar dat bleef steeds dode letter. Vanaf dit aanslagjaar zal deel 1 eindelijk worden opgesplitst in een Vlaamse, Waalse en Brusselse aangifte (het betreft de vakken I tot en met XIV), weliswaar met steeds een federaal luik. Deel 2 blijft ongewijzigd en dus federaal, zie het gerust als een Belgisch compromis.

Uiteraard zullen de meeste vakken nog gelijklopend zijn in de 3 gewesten, maar in de rubrieken IX, X en XI zal je voortaan aparte codes vinden eigen aan de 3 gewesten. Het gaat dan vooral om de codes met betrekking tot de woonfiscaliteit, de belastingverminderingen en bepaalde belastingkredieten (winwin-leningen en 'coup de pouce'-lening).

Om te weten welke aangifte in welk gewest je moet invullen, neem je het gewest waar je op 1 januari van het aanslagjaar woonde (dus op 1 januari 2018). Of je in de loop van 2017 al dan niet verhuisde van een bepaald gewest naar een ander gewest, maakt op zich niet uit. Bepalend is de situatie op 1 januari 2018.

## MINDER CODES

De gewestelijke aangifte doet het aantal codes slinken, maar toch ook niet zo spectaculair als de minister en de administratie ons willen laten geloven. De Vlaamse aangifte zal nog 'slechts' 823 codes tellen, de Brusselse doet het beter met 802 codes en de Waalse aangifte blijft steken op 826 codes. Toegegeven, we komen van 885 codes vorig aanslagjaar. Maar de vermindering van het aantal codes heeft vooral een grote symboolwaarde. Men heeft zich vooral ingespannen om de 'overbodige' codes te schrappen en andere te bundelen, maar ondertussen heeft men heimelijk nieuwe codes gecreëerd die verbonden zijn met ... jawel weer nieuwe belastingmaatregelen. De vereenvoudiging van de personenbelasting blijft voorlopig nog een hersenschim.

## NIEUWKOMERS EN VERTREKKERS

In vak II van de aangifte verschijnen 2 nieuwe rubrieken, waaronder rubriek 6. Rubriek 6 wordt voortaan ingevuld door 'nieuwkomers', zij die in 2017 Belgisch inwoner werden omdat ze migreerden naar België (een aankomst vóór de 16de van de maand wordt geteld als een

volledige maand). Dit geldt eveneens voor de 'vertrekkers', de personen die België definitief verlaten en zich hebben uitgeschreven.

Deze nieuwe rubriek is vooral belangrijk omdat de wetgever bepaalde fiscale voordelen wil 'proratiseren' (nieuw vanaf dit aanslagjaar), denk bijvoorbeeld aan het plafond van het huwelijksquotiënt, de belastingvrije sommen, de toegelaten bestaansmiddelen voor personen ten laste, schijven forfaitaire beroepskosten, federale belastingverminderingen, pensioensparen enzovoort. Noteer wel dat de 'proratisering' beperkt blijft tot immigratie en emigratie. Bij overlijden bijvoorbeeld blijft het fiscaal voordeel voor het hele jaar behouden, ongeacht de datum van overlijden.

#### ALLENSTAANDE OUDER

Eenoudergezinnen hebben het meest kans om in armoede te verzeilen. Vanaf dit aanslagjaar wil de regering deze groep extra fiscaal bevoordelen, althans voor zij die een laag inkomen hebben. De 'alleenstaande ouder' kreeg reeds bovenop de 'gewone' belastingvrije som een verhoging voor 'alleenstaande met kind'. Nu krijgt de alleenstaande een bijkomende belastingvrije som voor 'alleenstaande ouder' van € 1.000. Bovendien geniet hij/zij tevens van een extra vermindering (30%) voor de oppaskosten (naast de bestaande belastingvermindering voor kinderoppleiding van 45%).

De definitie van 'alleenstaande ouder' wijkt wel af van de omschrijving die we reeds fiscaal kennen. Het gaat hier om een belastingplichtige die op 1 januari 2018 minstens 1 kind heeft (al dan niet met co-ouderschap) en die niet feitelijk samenwoont met andere personen dan zijn kinderen, (groot)ouders, broers, zussen of pleegouders. Je mag m.a.w. niet feitelijk samenwonen met je vriend of vriendin. Vak II, rubriek 5 zal deze situatie verduidelijken.

Een bijkomende voorwaarde is dat de alleenstaande ouder een beroepsinkomen heeft van minstens € 3.200 (na aftrek van beroepskosten). Ziekte- en invaliditeitsuitkeringen tellen mee, maar werkloosheidsuitkeringen dan weer niet. Heeft de alleenstaande een beroepsinkomen van € 19.000 of meer, dan verliest die alle extra voordelen. Vanaf een belastbaar inkomen van € 15.000 gebeurt een systematische afbouw van de fiscale voordelen.



Eenoudergezinnen met een laag inkomen worden vanaf dit jaar aanslagjaar extra fiscaal bevoordeeld.

#### VAKKEN PER GEWEST

Woonfiscaliteit was vroeger een federale materie, maar na de zesde staatshervorming werd deze bevoegdheid (deels) overgeheveld naar de gewesten. Sinds juli 2014 zien we dat de gewesten gaandeweg verschillende accenten hebben gelegd. De woonfiscaliteit is hierdoor een echt kluwen geworden. Het Vlaams Gewest heeft reeds in 2015 zijn hervorming ingezet, in 2016 volgde het Waals Gewest en in 2017 was het de beurt aan Brussel. Voor lopende kredieten wijzigt er voorlopig niet veel.

In vak IX van de Vlaamse aangifte verdwijnen alle codes die refereren naar het Brussels en Waals Gewest. Er worden nieuwe codes opgenomen in het kader van de Vlaamse geïntegreerde woonbonus.

In de Waalse aangifte verdwijnen de Vlaamse en Brusselse codes en blijven de codes die betrekking hebben op de 'chèque habitat' en de 'oude' fiscale voordelen. Het Brussels Gewest heeft de bestaande regeling resoluut afgeschaft voor leningen vanaf 2017 en vervangen door een korting op de registratierechten ('abattement'). De 'oude' fiscale voordelen van hypothecaire leningen tot en met 2016 vinden uiteraard nog hun weerslag in de Brusselse aangifte.

Ook vak X (belastingverminderingen) kent zijn Vlaamse, Waalse en Brusselse versie (denk bijvoorbeeld aan dienstencheques), maar de federale belastingverminderingen blijven voor de 3 gewesten dezelfde (pensioensparen, elektrische voertuigen, giften, ...). Vak IX van de Vlaamse aangifte verwijst naar het belastingkrediet voor de winwin-lening en in de Waalse aangifte kan je voortaan het belastingkrediet voor de 'coup de pouce'-lening aanvragen.

#### DEELECONOMIE

In deel 2 van de aangifte – het deel dat niet wordt 'geregionaliseerd' – kan je in vak XVI (diverse inkomsten) een nieuwe rubriek vinden. Het gaat hier om de inkomsten uit de deeleconomie, d.w.z. inkomsten uit diensten die particulieren (buiten hun normale beroepsactiviteit) aan andere particulieren aanbieden via een erkend platform (bijvoorbeeld Flavr, ListMinut). De bruto-inkomsten uit deeleconomie mogen niet hoger zijn dan € 5.100. Is dat wel het geval, dan worden deze inkomsten bijgevoegd bij je normaal beroepsinkomen en belast tegen het normale tarief (dus niet aan 10%). ■

Martien Van Oyen

# Kennelijk onredelijk ontslag

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

**109. In de editie van deze maand zal worden ingegaan op het begrip kennelijk onredelijk ontslag en zullen diverse uitspraken inzake kennelijk onredelijk ontslag worden behandeld.**

## BEGRIJP

De cao nr. 109 definieert het kennelijk onredelijk ontslag als volgt:

“Een kennelijk onredelijk ontslag is een ontslag van een werknemer die aangeworven is voor een onbepaalde tijd, dat gebaseerd is op redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst en waartoe nooit zou zijn beslist door een normale werkgever.” Zo je als werknemer aanvoert dat je ontslag kennelijk onredelijk is, zal er een dubbele toetsing plaatsvinden: naast de inhoudelijke toetsing of de ontslagredenen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werknemer of berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst, zal het ontslagrecht door de rechter ook getoetst worden aan de uitoefening ervan door een normale en redelijke werkgever. Het merendeel van de rechtspraak is van oordeel dat er slechts sprake is van een kennelijk onredelijk ontslag zo beide voorwaarden cumulatief vervuld zijn.

De toetsing van de kennelijk onredelijkheid heeft enkel betrekking op de ontslagmotieven en niet op de omstandigheden waarin het ontslag werd doorgevoerd (bv. de publiciteit die aan het ontslag werd gegeven).

Daarenboven betreft het slechts een marginale toetsing. De rechter mag geenszins de opportuniteit van het beleid van de werkgever nagaan. Zoals de arbeidsrechtbank Henegouwen stelt, komt het niet toe aan de arbeidsgerechten zich te mengen in de beslissingen genomen door de werkgever rekening houdende met zijn eigen visie omtrent een gezond beheer van de onderneming (*Arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling Charleroi 7.11.2016*).

Een werkgever die beslist zijn IT-beleid aan te passen door een manager aan te stellen voor alle sites, neemt een beleidsbeslissing waarvan de

rechterbank de opportuniteit niet mag beoordelen.

Het feit dat dit leidt tot ontslag van 1 IT-manager, geeft geen aanleiding tot toekenning van een schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Hasselt 13.03.2017*).

## KENNELIJK ONREDELIJK ONTSLAG EN ONTSLAG OM DRINGENDE REDEN

In tegenstelling tot de bepalingen inzake ontslagmotivering zijn de bepalingen inzake kennelijk onredelijk ontslag wel van toepassing in geval van ontslag om dringende reden.

Het spreekt voor zich dat wanneer de rechterbank oordeelt dat de werknemer terecht werd ontslagen om dringende reden, het ontslag niet kennelijk onredelijk is (*Arbeidsrechtbank Brussel 23.10.2017, Arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling La Louvière 9.09.2016*).

Zo de rechterbank het ontslag om dringende reden als onrechtmatig beschouwt, betekent dit evenwel niet dat het ontslag automatisch ook kennelijk onredelijk is.

Het is niet omdat de rechterbank geoordeeld heeft dat de feiten onvoldoende zwaarwichtig zijn om een ontslag om dringende reden te rechtvaardigen, dat ze geen verband kunnen houden met het gedrag van de werknemer en voldoende kunnen zijn om het ontslag niet kennelijk onredelijk te maken (*Arbeidshof Brussel 26.05.2017*).

De afwijzing van het ingeroepen ontslag om dringende reden wegens onwettige afwezigheid ingevolge laattijdigheid verhindert niet dat het ontslag verband houdt met het gedrag van de werknemer (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Hoei 9.11.2015*).

Wanneer een werkgever op basis van geruchten van collega's overgaat tot ontslag om dringende reden omwille van diefstal zonder eerst de gegrondheid van de feiten te onderzoeken, is er sprake van een kennelijk onredelijk ontslag (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Namen 28.06.2016*).

## GEVALLEN

### Gedrag van de werknemer

Wanneer een werknemer zich negatief opgesteld en uitgelaten heeft over de algemeen directeur en dit niet alleen tegenover deze directeur maar ook t.o.v. het voltallige directiecomité, dan houdt het ontslag verband met het gedrag van de werknemer en is het niet kennelijk onredelijk (*Arbeidsrechtbank Brussel 11.03.2016*).

Is evenmin kennelijk onredelijk het ontslag van een werknemer die een slechte verstandhouding heeft met meerdere directieleden en die een ongunstige evaluatie ontvangen heeft (*Arbeidsrechtbank Brussel 22.04.2016*).

Zelfs indien de kwaliteit van het geleverde werk niet ter discussie staat, is het ontslag toch niet kennelijk onredelijk wanneer het gebaseerd is op de bewezen ongepaste houding en communicatiestijl van de werknemer t.o.v. de collega's en het management (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Sint-Niklaas 28.6.2016*).

Een thuisverpleegster die haar echtgenoot mee laat binnengaan in de woning van een patiënte en die ontslagen wordt om die feiten, kan niet voorhouden dat haar ontslag kennelijk onredelijk is (*Arbeidsrechtbank Bergen, afdeling Bergen 20.7.2015*).

### Geschiktheid van de werknemer

Wanneer de arbeidsgeneesheer adviseert dat een werknemer die instaat voor vleesbereidingen handschoenen dient te dragen ingevolge haar allergie en de werkgever tot ontslag overgaat nadat hij eerst aan de werknemer het aanbod deed om als onderhoudsmedewerkster in dienst te blijven, waarop deze niet inging, is het ontslag niet kennelijk onredelijk (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Aarlen 12.01.2016*).

Het ontslag van een werknemer die zelf zegt dat hij niet kan omgaan met de stress en die uitdrukkelijk te kennen geeft een andere job te wensen, is niet kennelijk onredelijk (*Arbeidsrechtbank Gent, afdeling Sint-Niklaas 1.6.2016*).



Wanneer een klant de kuisopdracht opzegt omdat de werknemer zijn taak niet of niet goed vervult, kan de werkgever terecht overgaan tot ontslag (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 5.11.2015*).

Het ontslag van een werknemer om hem op permanente basis te kunnen vervangen door iemand die een adequate opleiding heeft genoten, werd als niet kennelijk onredelijk gezien (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Namen 9.10.2017*). Dat de voorgelegde evaluatieformulieren bepaalde kritieken bevatten t.o.v. de werknemer, volstaat niet om te stellen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk is.

Wanneer de werkgever nalaat de handleiding m.b.t. de evaluatie voor te leggen, kan de rechtbank onmogelijk bepalen hoe de behaalde score geïnterpreteerd moet worden en welk doel er dient bereikt te worden door de geëvalueerde werknemer.

Dat een individueel begeleidingsplan werd opgesteld, zou weliswaar kunnen wijzen op een probleem inzake prestaties, doch de rechtbank moet dan kunnen vaststellen of de betrokken werknemer al dan niet de doelstellingen uitgewerkt in dat plan behaald heeft (*Arbeidsrechtbank Brussel 22.5.2017*).

### Werking en noodwendigheden van de onderneming

Wanneer de werkgever overging tot ontslag om-

dat hij van oordeel was dat de goede werking van de onderneming in het gedrang kwam, is de genomen maatregel niet kennelijk onredelijk.

Een werknemer binnen een ondersteunende dienst zoals het informatica-departement moet op een efficiënte manier ingezet kunnen worden rekening houdende met deadlines.

Dit is niet het geval voor een IT'er die om gezondheidsredenen 2 dagen/week thuis moet werken, hetgeen nefast is voor de werking van dat departement (*Arbeidsrechtbank Antwerpen 29.6.2016*).

Wanneer de werkgever overgaat tot herstructurering van een afdeling, de werknemer behoort tot de betrokken afdeling en de werkgever zijn ontslagbeslissing heeft geobjectiveerd door 5 criteria te laten meespelen, is er geen sprake van kennelijk onredelijk ontslag (*Arbeidsrechtbank Brussel 20.4.2017*).

Een ontslag dat kadert in een noodzakelijk beleid van kostenbesparing gelet op de financiële problemen van de onderneming is niet kennelijk onredelijk (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Mechelen 5.1.2016*).

De ontslagredenen moeten beoordeeld worden t.a.v. de eigenlijke werkgever en niet t.a.v. een andere onderneming die eventueel samen als 1 technische eenheid in het kader van de sociale verkiezingen zou kunnen gezien worden.

De gevolgen van de schrapping van een machine bij de eigenlijke werkgever dienen dan ook enkel t.a.v. hem bekeken te worden (*Arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling Charleroi 12.9.2016*).

Het ontslag van een werknemer omwille van veelvuldige weliswaar gerechtvaardigde afwezigheden die de werking van de onderneming verstoorden, is niet kennelijk onredelijk (*Arbeidsrechtbank Antwerpen, afdeling Tongeren 13.1.2016*; *Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Namen 9.2.2016*).

In geval van veelvuldige korte afwezigheden is het veel moeilijker voor een werkgever om passende maatregelen te nemen qua vervanging dan bij een langdurige ongeschiktheid.

De organisatorische problemen waartoe die afwezigheden aanleiding geven, rechtvaardigen dan ook een ontslag (*Arbeidshof Brussel 1.6.2017*).

Is daarentegen wel kennelijk onredelijk het ontslag van een werknemer omwille van reorganisatie ingevolge de stopzetting van een project waarin de werknemer tewerkgesteld was wanneer blijkt dat hij het laatste jaar ook aan tal van andere projecten zijn medewerking verleende en hij ontslagen werd enkele maanden voor zijn pensionering (*Arbeidsrechtbank Luik, afdeling Hoei 11.12.2017*). ■

# Doorbraak in artiestenstatuut

De sociale partners verantwoordelijk voor film, audiovisuele kunsten, podiumkunsten en muziek bereikten op 30 maart een akkoord met minister Kris Peeters in een bijzonder complex dossier, met name dat van de taakloonregelgeving.

**D**e context: de RVA koos in de loop van het najaar 2017 voor een strengere interpretatie inzake de regelgeving taakloon, waardoor een groot aantal artiesten met hun werkloosheidsdossier in de problemen kwamen. De vakbonden en werkgeversorganisaties vroegen minister Peeters meteen om een overleg; en aangezien een terugkeer naar de oude werkwijze geen optie bleek, grepen wij deze demarche van de RVA aan als een kans om een aantal zwakke punten in de wetgeving aan te kaarten. Minister Peeters toonde zich bereid om samen met de sociale partners in stilte te werken aan een duurzame oplossing voor dit delicate dossier.

Op onze vraag deblokkeerde de minister vervolgens de impasse door de RVA erop te wijzen dat het met zijn aanpassingen het sociaal overleg doorkruiste en hij vroeg de RVA in afwachting van een onderhandelde oplossing terug te keren naar de oude werkwijze. Tegelijkertijd kreeg een bijzondere werkgroep het mandaat om enkele knopen te ontrafelen via een voorstel dat een onderscheid maakt tussen een korte- en een langetermijnoplossing. Wij werkten zo'n voorstel uit binnen de beschikbare tijd en minister Peeters verklaarde zich akkoord om dit voorstel te verdedigen bij de RVA.

konden vinden in de kortetermijnoplossing, waarin een aantal criteria zijn opgenomen om de werkwijze met taakloon te beoordelen. Deze criteria vragen nu om verdere uitwerking op maat van de verschillende paritaire comités en natuurlijk een bekrachtiging door middel van de nodige collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarmee is de eerste stap gezet in een constructieve samenwerking.

Deze doorbraak toont dat en hoe democratie werkt. Wij willen hierbij meedelen dat de RVA in afwachting van de nieuwe cao's de oude werkwijze zal blijven hanteren. Tevens roepen de sociale partners de kunstenaars met een hangend werkloosheidsdossier op om niet naar de arbeidsrechtbank te stappen, maar om hun dossier opnieuw in te dienen bij de RVA met het oog op een positieve afhandeling.

Tot slot danken de sociale partners minister Peeters voor de professionele aanpak en voor het vertrouwen dat hij namens de regering stelt in het officiële sociaal overleg. We blijven nu samen verder werken aan het vervolmaken van de regelgeving voor cultuurwerkers en de denkoefening rond de werkstatuten in de kunstwereld. ■

Tommy Jonckheere

## EERSTE STAP

Op 30 maart 2018 kwam het goede nieuws dat alle partijen zich alvast

**Meer info?** Mail naar Tommy Jonckheere, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke ACLVB, op [tommy.jonckheere@aclvb.be](mailto:tommy.jonckheere@aclvb.be).

## INTERNATIONALE HANDEL EN LOGISTIEK (PC 226)

### GESLAAGDE SECTORDAG

**I**n Zaventem namen afgevaardigden van de sector PC 226 (Internationale handel en logistiek), samen met hun bestendig secretaris en de nationaal sectorverantwoordelijke, deel aan een geslaagde sectordag. Verschillende thema's kwamen aan bod, waaronder een zeer interessante toelichting door Logos, het vormingsfonds voor de bedienden van de sector. Logos is bij velen onder ons nog steeds een onbekende. Toch biedt het vormingsfonds al enkele jaren de mogelijkheid om vormingen te volgen. Als je werkt als bediende binnen PC 226, kan je bij Logos kiezen uit een grote waaier oplei-

dingen waarmee competenties verder ontwikkeld kunnen worden. Ze worden steeds verzorgd door professionele lesgevers met jarenlange ervaring.

De gratis opleidingen van Logos hebben betrekking op diverse domeinen, zoals wegvervoer, zee- en binnenvaart, spoor- en luchtvervoer, talen, informatica, persoonlijke en professionele vaardigheden. Inschrijvingen verlopen steeds via je werkgever. Dat is in de meeste gevallen iemand van de personeelsdienst of de directie.

Voor meer informatie kan je een kijkje nemen op [www.logosinform.be](http://www.logosinform.be).

### SECTORALE ACTUALITEIT

Na een typisch Belgische lunch en de nodige netwerkmomenten werd de sectorale actualiteit even onder de loep genomen. Ook de sectorale procedures bij conflicten werden uitvoerig besproken, een thema dat leeft in de sector. Onze afgevaardigden hebben dan ook een boeiend debat tot stand gebracht via het delen van hun ervaringen vanuit de verschillende bedrijven. Heel leerrijk!

In het najaar zal een volgende sectordag voorzien worden, waar opnieuw alle afgevaardigden welkom zijn! ■

Peter Börner

# VOORDELIG OP VAKANTIE DANKZIJ ACLVB ONTDEK DE GERENOVEERDE APPARTEMENTEN IN CAVALAIRE-SUR-MER!

**S**inds mei zijn de ACLVB-vakantieappartementen in Cavalaire, gelegen aan de Côte d'Azur, volledig gerenoveerd en voorzien van een modern en hedendaags interieur. De appartementen zijn uitgerust met een moderne ingerichte keuken (inclusief microgolf-oven, oven, vaatwasser, koelkast en diepvries), vernieuwde badkamer, nieuw meubilair en moderne tegels. Mooie gordijnen en nieuwe verlichting zorgen voor een aangename sfeer.

## HEB JE NOG GEEN VAKANTIE GEPLAND?

Boek dan snel een van de beschikbare appartementen voor 6 of 8 personen. Je kan alle prijzen en beschikbaarheden raadplegen via <https://vakantiehuisen.aclvb.be>.

Of win inlichtingen in via je plaatselijk ACLVB-secretariaat. ■



## BESPAAR MEER DANKZIJ JE NIEUWE ACLVB-VOORDEELKAART REGISTREER JE NU EN GENIET TAL VAN KORTINGEN!

Heb je je nieuwe ACLVB-lidkaart ontvangen? Die is meteen ook je ACLVB-voordeelkaart, dat merk je op de ommezijde ervan. Stop je kaart meteen in je portefeuille, zo heb je ze altijd bij de hand om te genieten van de voordelen van Merits & Benefits. En dat zijn er heel wat! **Merits & Benefits verleent je interessante kortingen bij honderden handelszaken, winkelketens, pretparken en webshops.** Neem snel een kijkje op [www.voordelen.aclvb.be](http://www.voordelen.aclvb.be) en registreer je op dit voordelenplatform met je ACLVB-lidnummer als login en met het wachtwoord (vermeld in de brief bij je lidkaart). Of vraag inlichtingen in je plaatselijk ACLVB-secretariaat.

Regelmatig komen er trouwens nieuwe voordelen bij.



**Je ziet het goed: bij de Liberale Vakbond heb je je lidmaatschapsbijdrage zo terugverdiend!**



# Nieuw kinderbijslagmodel in Brussel

## De baby is geboren

ACLVB Brussel is blij dat de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest het eindelijk eens werd over het toekomstig model van gezinsbijslagen. Het is er een op maat van de Brusselse gezinnen.



**W**e hadden er lang naar uitgekeken en begonnen ons bijna zorgen te maken. De andere deelstaten hadden hun eigen stelsel al enige maanden terug vastgelegd ... en de deadline van 1 januari 2020 naderde met rasse schreden! Voor die datum, of later, moeten de deelstaten het effectief beheer van de kinderbijslag overnemen en verzekeren.

### OP MAAT VAN BRUSSEL

Dit nieuwe Brusselse stelsel omvat alle ingrediënten om te beantwoorden aan de eigenheden van het Brussels Gewest:

- een basisbedrag dat aanleunt bij het Vlaams en Waals model en dat een harmonie waarborgt op het niveau van de behandeling van de gezinnen in de verschillende deelstaten; een belangrijk element, rekening houdend met de residentiële mobiliteit van de gezinnen van het ene gewest naar het andere
- onontbeerlijke sociale toeslagen om de

Brusselse gezinnen te ondersteunen die slechts beschikken over bescheiden tot zeer bescheiden inkomens

- een bevattelijk en voordelig stelsel : alle Brusselse gezinnen belanden in het nieuwe stelsel vanaf 2020, en een grote meerderheid onder hen ziet haar uitkeringen verhoogd
- een stelsel met respect voor de engagementen uit het verleden : de verworven rechten van de gezinnen die zouden kunnen verliezen in het nieuwe stelsel, blijven behouden

### AANVULLEND BUDGET

De Brusselse regering heeft overigens het advies gevolgd van de sociale partners die een bijkomende budgettaire enveloppe aanbevelen om de sociale doeltreffendheid van het nieuwe stelsel te waarborgen. Rest nog het voorzien van de financieringswijze van die bijkomende enveloppe.

Geen minuut meer te verliezen! De deadline

is 1 januari 2020, dat is over iets meer dan anderhalf jaar; de Brusselse sociale partners kunnen nu samen met de administratie van Iriscare\* werken aan de uitvoering en de opbouw van het nieuwe Brusselse model. Ter herinnering: het budget van de gezinsbijslagen vertegenwoordigt ongeveer 800 miljoen euro en vanaf 1 januari 2020 zal Iriscare moeten klaarstaan om dit nieuwe model uit te voeren en de continuïteit van de betaling van de gezinsbijslagen aan zo'n 125 000 Brusselse gezinnen te verzekeren. Een mooie uitdaging voor Brussel ... maar er is nog werk voor de boeg. Met dit akkoord brengt de Brusselse regering positieve antwoorden op de bekommernissen van de gezinnen, en investeert het in de toekomst van het gewest!

\*Iriscare is de nieuwe Brusselse instelling van openbaar nut die belast is met onder meer het beleid inzake gezinsbijslag op het Brussels grondgebied. ■



# Samen op weg naar duurzame mobiliteit

## Mobiliteit blijkt populair thema op derde ISMI-studiedag

**D**e derde studiedag van de milieuwerking van de vakbonden ISMI (intersyndicaal milieu-initiatief) stond in het teken van duurzame mobiliteit. Het thema van de dag bleek populair: meer dan 100 afgevaardigden van de drie vakbonden namen deel, waarvan een dertigtal van de ACLVB.

De studiedag te Mechelen werd afgetrapt met een korte bespreking waarin we vernamen dat het verduurzamen van mobiliteit veel voordelen heeft voor de volksgezondheid, het ruimtegebruik, inperken van de files, klimaat, en noem maar op.

Alle deelnemers konden vervolgens aansluiten bij de interactieve workshops. We voorzagen er vier, elkeen kon er twee kiezen. In de workshop over het mobiliteitsplan kwamen we te weten hoe je binnen je bedrijf planmatig aan duurzamer woon-werkverkeer kan werken. Via een simulatie in kleine groepjes leerden de deelnemers hoe je stap voor stap tot een mobiliteitsplan kunt komen en hoe je dat het best binnen het sociaal overleg kadert. Verder was er ook de workshop verkeersveiligheid, waar Ivo Van Aken van de Vlaamse Stichting voor Verkeerskunde meer uitleg gaf over hoe je binnen je bedrijf kan werken aan een betere verkeersveiligheid.

Tijdens de workshop mobiliteitsbudget zagen



Ivo Van Aken van de Vlaamse Stichting voor Verkeerskunde leerde de vakbondsafgevaardigden hoe ze binnen hun bedrijf kunnen werken aan een betere verkeersveiligheid.

we hoe we werknemers met een bedrijfswagen kunnen aansporen zich duurzamer naar het werk te verplaatsen. De deelnemers deelden verschillende ideeën en voorbeelden van eigen initiatieven over cafetariaplannen. Er werd ook uitgelegd wat de nieuwe regelingen zijn rond cash for cars en het mobiliteitsbudget. Angelo Meuleman van Taxistop gaf ons in de workshop gedeelde mobiliteit meer inzicht in de verschillende systemen van autodelen en fietsdelen. Zo is carpoolen slechts een van de initiatieven waarop vooral bedrijven kunnen inspelen. Door de vele voorbeelden van gedeelde mobiliteit mee te geven hopen we de bal nog meer aan het rollen te krijgen.

Om op die manier alweer een grote stap te zetten richting duurzame mobiliteit.

Na de interactieve workshops werd - bij een drankje - uitvoerig bijgepraat. De deelnemers gaven goede feedback en vonden het een leerrijke studiedag. We hopen jullie opnieuw te mogen verwelkomen op andere initiatieven georganiseerd door ISMI.

*Wil je ook werken rond duurzame mobiliteit binnen je bedrijf/organisatie of zit je met een vraag?*

Contacteer de milieuhelppes van ACLVB

Vlaanderen: [anneleen.demey@aclvb.be](mailto:anneleen.demey@aclvb.be)

(tel. 02 509 16 14) of [brecht.van.roey@aclvb.be](mailto:brecht.van.roey@aclvb.be)

(tel. 09 242 39 67).

**Brecht Van Roey**

## NIEUW KANTOOR TE ANTWERPEN KIEL



In het kader van de uitbreiding van onze dienstverlening en als antwoord op de groeiende Antwerpse mobiliteitsproblematiek opende de ACLVB recent een kantoor in de regio Zuid-Antwerpen.

Voortaan ben je van harte welkom in dit nieuwe bijkantoor gelegen te Boomssteenweg 429, 2020 Antwerpen (Hoboken/Kiel).

Het kantoor is geopend op

- dinsdag: van 9 u. tot 12 u. - van 13 u. tot 18 u.
- dondag: van 9 u. tot 12 u. - van 13 u. tot 16 u.

De medewerkers zijn telefonisch te bereiken op het nummer 03 200 22 80 of via e-mail op [antwerpen@aclvb.be](mailto:antwerpen@aclvb.be).

**Olivier Coenen**

# Kan de donuteconomie onze toekomst veiligstellen?

Onze partnerorganisatie Arbeid en Milieu nodigde op 6 maart Kate Raworth uit voor een gesmaakte lunchlezing. De Britse econome biedt met haar donuteconomie een antwoord om én binnen de ecologische grenzen van onze planeet te blijven, én iedereen een basisniveau van welvaart te geven. Daarin ziet ze zowel een rol weggelegd voor de milieubeweging als voor de vakbonden.



© Thijs Calu

"Als je alles overlaat aan de markt, geef je je ook over aan zij die er de macht over hebben", stelt de Britse econome Kate Raworth.

**K**ate Raworths donuteconomie slaat op een duurzaam economisch model dat je kan uitleggen aan de hand van een donut. Samengevat moeten we binnen de brede band van de donut blijven, willen we een minimum aan sociale welvaart voor iedereen. Slagen we daar niet in, dan vallen we in het gat in het midden, waar niet voldaan is aan onze basisrechten zoals toegang tot water, sociale gelijkheid, onderwijs en werk. Putten we onze aarde uit, dan belanden we echter over de rand van de buitenste cirkel van de donut.

Om binnen de donut te blijven, komen we er niet met het huidige denken, waar het dogma van eeuwige groei centraal staat. Raworth legt dat uit met een voorbeeld uit de natuur: in de natuur zie je niets wat eindeloos blijft

groeien. Als dat toch gebeurt - zoals bij kanker in het lichaam - dan maakt het uiteindelijk zijn eigen gastheer kapot.

Om binnen de donut te blijven moeten we innovatief zijn en werk maken van een circulaire economie, waar we zoveel mogelijk hergebruiken, en waar de afvalstoffen van het

ene bedrijf de grondstoffen voor het andere worden. Even belangrijk hierbij is om ervoor te zorgen dat iedereen een gelijke toegang heeft tot de technologieën en modellen die hiervoor nodig zijn.

Als je alles overlaat aan de markt, geef je je ook over aan zij die er de macht over hebben, zo redeneert ze. Kijk naar Uber: verkocht als een goed voorbeeld van 'deeleconomie', maar in essentie een vorm van micro-kapitalisme. Met dit voorbeeld benadrukt ze het belang van samenwerking tussen vakbonden en milieubeweging: binnen de donut blijven lukt enkel als we de krachten bundelen om nieuwe economische vormen in de juiste richting - zowel ecologisch als op sociaal vlak - te duwen.

## Meer weten?

Surf naar [kateraworth.com](http://kateraworth.com) of [grasduin.opmo.be](http://grasduin.opmo.be), [fairfin.be](http://fairfin.be) en [bewustverbruiken.be](http://bewustverbruiken.be) voor andere artikels die verschenen naar aanleiding van deze A&M-activiteit. ■

Thijs Calu (Arbeid & Milieu) /  
Anneleen Demey

## ARBEID & MILIEU

Arbeid & Milieu vzw is een erkende thematische milieuorganisatie die de transitie naar een duurzame, participatieve en sociaal rechtvaardige samenleving wil versnellen. Hiervoor werkt A&M samen met diverse partners uit de milieubeweging, de vakbeweging en het middenveld. De organisatie bundelt en verspreidt ervaringen en kennis, en voert projecten en campagnes uit, waarbij ze sociale en ecologische vraagstukken verbindt met het thema tewerkstelling.

# Re-integratie na langdurige ziekte: **wat en hoe?**



Sinds 2017 is de reglementering rond de re-integratie van langdurig zieken op verschillende punten gewijzigd.

Wat houdt deze wetgeving eigenlijk in? Wat als ik deeltijds het werk wil hervatten en hoe beïnvloedt dit mijn ziekte-uitkering? Welke personen spelen een rol in dit traject?

**C**omé, de vormingsdienst van de Liberale Vakbond, organiseert in samenwerking met de **Liberale Mutualiteit** een infosessie rond deze nieuwe re-integratiewetgeving.

Deze infosessie gaat uitgebreid in op:

- het re-integratietraject voor werknemers en werklozen
- de deeltijdse werkhervatting
- de impact op de ziekte-uitkering
- de rol van het ziekenfonds en andere actoren bij re-integratie
- verschillende artsen komen aan het woord; gelegenheid om vragen te stellen aan een adviserend geneesheer van het ziekenfonds, een arbeidsgeneesheer en een huisarts

u. tot 19 u. in het Europahotel, Gordunakaai 59, 9000 Gent

De toegang is *gratis*, reserveren verplicht. Het aantal plaatsen is beperkt, inschrijven kan via [come@aclvb.be](mailto:come@aclvb.be) of telefonisch op het nummer 09 242 39 68.

Iedereen van harte welkom!

## LOOPBAANBEGELEIDING BIJ RE-INTEGRATIE

Heb je nood aan ondersteuning naar aanleiding van een re-integratietraject? Je kan terecht bij de ACLVB-loopbaanbegeleiders. De begeleiding is kosteloos voor ACLVB-leden. Voor een afspraak in je regio, kan je terecht op [www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanbegeleiders](http://www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanbegeleiders)

*Praktisch:* de infosessie vindt plaats op woensdag 23 mei 2018 van 17

Wendy Vanden Bossche

## Afschaffing werkhervattingstoeslag

**S**inds 15 maart 2018 kunnen 55-plussers die het werk hervatten, niet langer genieten van de werkhervattingstoeslag. Deze toeslag wordt via de vakbond uitbetaald door de RVA, en sinds de zesde staatshervorming gefinancierd door de Gewesten. Na het Waalse gewest (met uitzondering van de Duitstalige gemeenschap) heeft nu ook de Vlaamse Regering beslist deze werkhervattingstoeslag af te schaffen. De vrijgekomen budgettaire ruimte is besteed aan het invoeren van de “transitiepremie voor ondernemers.” Met deze maatregel wil de Vlaamse Regering werkzoekenden stimuleren een (hoofd)beroep als zelfstandige uit te bouwen.

### Belangrijk!

- Wie géén werkhervattingstoeslag ontving vóór 15 maart 2018, kan geen aanvraag meer indienen. Nieuwe aanvragen zijn dus niet meer mogelijk, ongeacht de begindatum van de tewerkstelling (of de vestiging als zelfstandige).

- Wie wél al een werkhervattingstoeslag ontving vóór 15 maart, kan verder van deze toeslag genieten binnen de normale voorwaarden (leeftijd, beroepsverleden, onbepaalde of bepaalde duur ...)
- ▶ De *werkhervatting van onbepaalde duur* is toegekend voor een periode van 12 maanden, en wordt telkens met 12 maanden verlengd zolang de werkhervatting duurt. Na de bevestiging van je werksituatie in de loop van de 11de maand dient de ACLVB bij de RVA je aanvraag tot verlenging in.
- ▶ De *tijdelijke werkhervatting* is toegekend voor een periode van 12 maanden, en wordt maximum 2 keer verlengd met een periode van 12 maanden. Na de bevestiging van je werksituatie in de loop van de 11de maand, dient de ACLVB bij de RVA je aanvraag tot verlenging in.

Sara Neiryck

# Uitdiepen van syndicale solidariteit in een veranderende wereld

In het kader van het nieuwe ACLVB/vzw BIS 5-jarenprogramma 2017-2021 brachten de partnerorganisaties uit Zuid-Afrika, Burundi en Senegal van 19 tot 23 maart 2018 een bezoek aan België. Doel: zowel de uitrol van ons programma van de komende jaren verder vormgeven, kennis uitwisselen en van elkaar leren.

**M**et de woorden van Olivier Valentin, Nationaal Secretaris ACLVB en voorzitter vzw BIS, tijdens de openingsessie van onze meeting: “Door ons partnerschap versterken we de solidariteit tussen werknemers, leren wij van elkaar en delen wij goede praktijken. Wij ijveren voor een sterke sociale dialoog, die een kernelement uit de *Waardig Werk Agenda* van de Internationale Arbeidsorganisatie vormt. Wij vechten samen voor de werknemers en werknemers in kwetsbare jobs en voor hen in de informele economie.”

Als vakbonden worden wij meer en meer geconfronteerd met precare tewerkstelling en afbraak van sociale rechtvaardigheid. Als tegengewicht tracht de ACLVB/vzw BIS onze partners te versterken in hun strijd om de werkomstandigheden van hun leden te verbeteren.

## LEREN VAN ELKAAR

Kernthema in ons programma is aanbeveling 204 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), met name de transformatie van de informele naar de formele economie. Wat betreft de implementatie van de aanbeveling 204 heeft onze partnerorganisatie in Zuid-Afrika COSATU (*Congress of South African Trade Unions*) veel kennis opgebouwd. Deze kennis delen ze nu met hun collega's uit Senegal en Burundi. Zo presenteerde COSATU een duidelijke en gedocumenteerde procedure over de volgende punten:

- Opstart van een consultatieronde en vaststelling van de verschillende noden van diverse stakeholders
- Inbedding van de IAO-aanbeveling in de nationale sociale dialoog
- Taakomschrijving van de nationale werkgroep aangaande het implementeren van de IAO-aanbeveling 204
- Samenwerking met technische experts zoals de IAO, maar ook andere middenveldorganisaties
- Verkrijgen van een plaats voor de werknemers uit de informele economie aan de tafel van de sociale dialoog

## CAPACITEITSOPBOUW

Ook hebben wij de nodige aandacht besteed aan capaciteitsversterking tijdens een werksessie rond een model dat de kernelementen voor capaciteitsopbouw binnen een vakbondsorganisatie omvat. Dit model, genaamd “Trade Union Organisational Capacity-Tool” is ontwikkeld door TUDCN (*Trade Union Development Cooperation*



*Network*), een vakbondsnetwerk van het Internationaal Vakverbond (IVV). De partnerorganisaties kunnen deze tool gebruiken om te meten hoe ons 5-jarenprogramma een verandering in hun eigen organisatie heeft mogelijk gemaakt. Aan het einde van het programma zullen wij ook een evaluatie maken om deze uitkomst te onderzoeken.

Naast de technische kant aangaande capaciteitsopbouw, hebben wij ook voorzien in twee thematische opleidingen. Een opleiding inzake milieu en de rol die vakbonden op dat vlak kunnen spelen, en ten tweede een vorming over de monitoring en evaluatie van de impact van ons vakbondslobby- en beleidswerk.

## WELKE MEERWAARDE KUNNEN VAKBONDEN ELKAAR BIEDEN

In het huidige 5-jarenprogramma focussen wij niet enkel op de verhoogde samenwerking tussen de bestaande Afrikaanse partners van vzw BIS om zo een noord-zuid-zuid samenwerking te kunnen uitbouwen. Wij richten ons ook op een nauwere samenwerking tussen de partners van vzw BIS en de partnerorganisaties van andere Belgische vakbonden en ngo's die waardig werk centraal in hun werking plaatsen. Door een betere samenwerking vergroten wij de impact van onze lobbyacties, dragen wij bij tot een meer coherente vakbonds aanpak en verhogen wij de representativiteit van de werknemers via sociale dialoog! ■

Maresa Le Roux

# Een 'sociale Europol'?

## Europese Arbeidsautoriteit in de strijd tegen sociale fraude



**T**ijdens zijn 'State of the Union' van september 2017 kondigde Commissievoorzitter Juncker de oprichting aan van een Europese Arbeidsautoriteit. De Europese vakbeweging, met name in de bouw- en transportsector, was al jaren vragende partij voor zo'n agentschap om sociale dumping en sociale fraude tegen te gaan. Op 13 maart 2018 presenteerde Europees Commissaris Marianne Thyssen uiteindelijk het uitgewerkte voorstel.

Dat voorstel moet nu worden besproken en goedgekeurd door de Europese Ministerraad en het Europees Parlement. De Commissie hoopt de Arbeidsautoriteit al eind 2019 te kunnen oprichten.

### TAKEN VAN DE ARBEIDS AUTORITEIT

De Europese Arbeidsautoriteit zou verschillende taken op zich nemen. Ten eerste moet ze de lidstaten helpen omgaan met situaties die de landsgrenzen overschrijden en samenwerking tussen de lidstaten bevorderen. Dat kan door ondersteuning te bieden bij het uitwisselen van informatie, maar ook door gemeenschappelijke inspecties met de nationale instanties te organiseren. Ten tweede kan de Arbeidsautoriteit optreden als bemid-

delaar bij conflicten tussen lidstaten, bijvoorbeeld over de betaling van sociale bijdragen. In geen van beide gevallen kan de Arbeidsautoriteit de lidstaten echter dwingen om mee te werken. Ten derde zal de Autoriteit ook direct ten dienste van Europese burgers staan. Enerzijds door informatie te verstrekken over de Europese rechten en plichten op het vlak van arbeid en sociale zekerheid. Anderzijds door samenwerking tussen belanghebbenden te faciliteren bij gebeurtenissen die een impact hebben over de grenzen heen. Dat zou bijvoorbeeld het geval zijn bij grote herstructureringen van bedrijven die in verschillende lidstaten actief zijn.

De sociale partners zouden niet worden betrokken bij het beheer van de Arbeidsautoriteit op het niveau van de lidstaten en de Europese Commissie, maar zouden wel deel uitmaken van een adviesgroep.

### IS ALLES NU ROZENGEUR EN MANESCHIJN?

Laat ons beginnen met te zeggen dat het hier duidelijk om een zeer belangrijk voorstel gaat in de strijd tegen grensoverschrijdende fraude en sociale dumping, niet het minst omdat deze autoriteit een volwaardig, onafhankelijk Europees agentschap zal zijn. Met een eigen budget (50 miljoen euro per jaar)

en eigen personeel (140 werknemers) zou ze dus slagkrachtig genoeg moeten zijn om een meerwaarde te bieden aan de lidstaten, die de grensoverschrijdende problematieken niet alleen kunnen aanpakken.

Minder positief is het feit dat de Arbeidsautoriteit een lidstaat niet kan dwingen deel te nemen aan een gemeenschappelijke inspectie. Verder is het een gemiste kans dat de sociale partners niet bij het beheer van dit Europees agentschap worden betrokken. Ze hebben ook niet de mogelijkheid om de Autoriteit aan te spreken wanneer overtredingen op regels door een onderneming worden vastgesteld.

### PAKKET SOCIALE RECHTVAARDIGHEID

Het voorstel voor een Europese Arbeidsautoriteit maakt deel uit van een breder pakket voor sociale rechtvaardigheid. Dit pakket is bedoeld om enkele rechten van de Europese Sociale Pijler van november 2017 uit te voeren. Naast het voorstel voor de Arbeidsautoriteit en een mededeling over de implementatie van de Sociale Pijler, kaart het pakket nog twee andere onderwerpen aan. Ten eerste lanceert de Europese Commissie een voorstel met maatregelen voor een betere toegang tot sociale bescherming, dit zowel voor werknemers als voor zelfstandigen. Daarnaast kondigt de Commissie in dit pakket ook aan dat er voor eind 2018 een voorstel aankomt over de creatie van een Europees socialezekerheidsnummer om de communicatie tussen de verschillende nationale systemen te verbeteren. Dat zou een hele administratieve vereenvoudiging met zich meebrengen en ervoor zorgen dat je makkelijker over de EU-landsgrenzen heen van je sociale rechten kunt genieten. Pas wel op! De drie wetsvoorstellen in dit pakket moeten nu nog worden goedgekeurd, en dus eventueel gewijzigd. ■

Inge Hannon

# SWT en aangepaste beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt

Werklozen met bedrijfstoelage moeten sinds 2015 “aangepast” beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Zo hoeven ze niet actief naar een job te zoeken, maar ze blijven onder andere wel ingeschreven als werkzoekende en mogen niet zomaar een passende job of opleiding weigeren. Onder bepaalde voorwaarden kan je als SWT'er wel vrijgesteld worden van deze aangepaste beschikbaarheid.

## DE REGELS VAN DE AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Als werkloze met bedrijfstoelage moet je aangepast beschikbaar zijn tot de leeftijd van 65 jaar.

Dit houdt in dat je:

- ingeschreven moet zijn als werkzoekende;
- passend werk of een passende opleiding moet aanvaarden;
- een job niet mag verlaten zonder wettige reden;
- niet mag ontslagen zijn wegens een foutieve houding;
- je moet aanbieden bij VDAB of ACTIRIS indien je wordt opgeroepen;
- moet meewerken aan de aangepaste begeleiding via de VDAB of ACTIRIS.

## VRIJSTELLING VAN BESCHIKBAARHEID

Afhankelijk van het stelsel van SWT dat op jou van toepassing is, kan je vrijgesteld worden van de aangepaste beschikbaarheid. Of dat mogelijk is, hangt af van je ontslagdatum, je leeftijd of je beroepsverleden. We zetten de mogelijkheden per stelsel even op een rijtje.

### 1. De SWT-regeling vanaf 62 jaar

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

**OF**

- indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst.

### 2. De SWT-regeling vanaf 60 jaar

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

**OF**

- indien je ontslagen bent na 31.12.2014

maar de SWT-voorwaarden hebt “vastgeklikt” op basis van de regeling voor 2015;

**OF**

- indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst.

### 3. De SWT-regeling vanaf 58 jaar met lange loopbaan

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 2015;

**OF**

- indien je ontslagen bent na 31.12.2014 maar de SWT-voorwaarden hebt “vastgeklikt” op basis van de regeling vóór 2015.

### 4. De SWT-regeling vanaf 58 jaar met een zwaar beroep

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

**OF**

- indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst \*

**OF**

- indien je 61 jaar bent.\*

### 5. De SWT-regeling vanaf 58 jaar met medische problemen

Je kan vrijgesteld worden zonder aan bepaalde voorwaarden te moeten voldoen.

### 6. De SWT-regeling vanaf 56/58/60 jaar met 40 jaar beroepsverleden

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

**OF**

- indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst; \*

**OF**

- indien je 61 jaar bent.\*

### 7. De SWT-regeling vanaf 56/58 jaar met 33 jaar beroepsverleden

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je ontslagen bent voor 01.01.2015;

**OF**

- indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst; \*

**OF**

- indien je 61 jaar bent.\*

### 8. De SWT-regeling in het kader van de erkenning van het bedrijf

- wanneer de begindatum van de periode van erkenning gelegen is vóór 09.10.2014;

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding 58 jaar bent;

**OF**

- indien je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding 38 jaar beroepsverleden kan bewijzen.

Voldoe je op het einde van de opzegtermijn of op het einde van de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding niet aan deze voorwaarden, dan kan je alsnog vrijgesteld worden vanaf het ogenblik dat je

- 60 jaar wordt;

**OF**

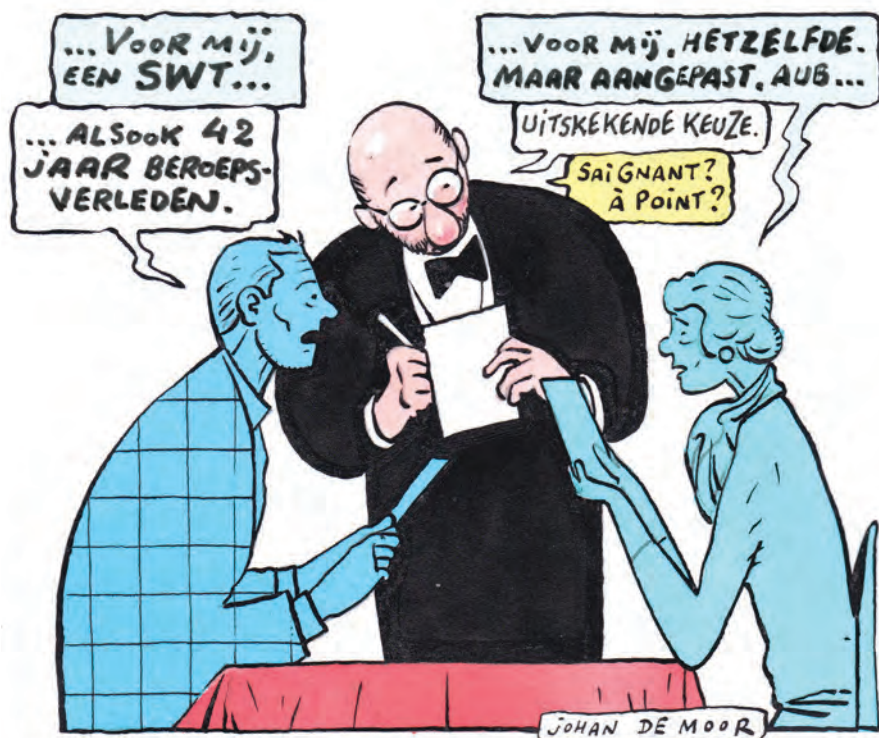
- 38 jaar beroepsverleden bewijst.

- wanneer de begindatum van de periode van erkenning gelegen is na 08.10.2014;

Je kan vrijgesteld worden:

- indien je 61 jaar bent; \*

**OF**



- indien je 39 jaar beroepsverleden bewijst.\*

\* In deze gevallen kan je enkel vrijgesteld worden indien de sector waaronder je ressorteert, via een sector-cao is toegetreden tot de cao van de NAR (nrs. 121, 122, 125 of 126). Een bewijs dat de ondernemings-cao hiernaar verwijst, moet in dit geval toegevoegd worden aan je aanvraag.

#### HOE VRAAG JE DE VRIJSTELLING AAN?

De vrijstelling wordt niet automatisch toegelaten, je moet ze aanvragen aan de hand van het formulier C17-DAB. Je ACLVB-secretariaat bezorgt het ingevulde formulier aan de RVA.

Opgelet, het verkrijgen van de vrijstelling kan mogelijke gevolgen hebben voor de belastingen op de tweede pensioenpijler.

**Meer info?** Aarzel niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren. ■

Leen Goossens

## FISCALE FICHE

Heb je in 2017 werkloosheidsuitkeringen via ACLVB ontvangen, dan heb je onlangs je fiscale fiche toegestuurd gekregen. Die kan je gebruiken om je belastingaangifte in te vullen.

**O**p de keerzijde van deze fiscale fiche vind je een fiscaal attest. Dit attest vermeldt het bedrag van de vakbondsbijdrage die je in 2017 hebt betaald in periodes van werkloosheid.

Als werkloze mag je bij je belastingaangifte de vakbondsbijdragen die je betaalde tijdens de periode van je werkloosheid aftrekken van het bedrag van de uitkeringen die je ontving.

#### VOORBEELD

1. Je hebt voor het volledige jaar 2017 bijdragen betaald (12 x 15,95 euro = 191,40 euro)

Je was volledig werkloos in de maanden maart, april en mei.

Op je fiscaal attest zal 47,85 euro vermeld worden (3 maanden x 15,95 euro).

2. Je hebt in 2017 129,00 euro aan bijdragen betaald (12 x de bijdrage voor werklozen van 10,75 euro)

Je was het hele jaar volledig werkloos.

Op je fiscaal attest zal 129,00 euro vermeld worden (12 maanden x 10,75 euro).

Het bedrag van het fiscaal attest mag je in mindering brengen van het bedrag van je uitkeringen die vermeld zijn op de fiscale fiche.

#### BIJVOORBEELD

Volgens je fiscale fiche heb je in 2017 3000 euro werkloosheidsuitkeringen ontvangen.

Volgens het fiscaal attest mag je 47,85 euro vakbondsbijdrage in mindering brengen.

Op je belastingaangifte vul je dan 2952,15 euro in (3000 – 47,85).

Je kan je fiscale fiche ook raadplegen via “Mijn werkloosheidsdossier”.

Dat doe je als volgt: hou je elektronische identiteitskaart en je kaartlezer bij de hand en surf naar de ACLVB-website:

[www.aclvb.be/nl/mijn-werkloosheidsdossier](http://www.aclvb.be/nl/mijn-werkloosheidsdossier). Klik vervolgens op “Ga naar Mijn Werkloosheidsdossier”. Je komt terecht op het scherm “Aanmelden in de module mijn werkloosheidsdossier”. Je volgt de aangegeven stappen en komt automatisch in je persoonlijk dossier terecht. ■

Leen Goossens

# De Liberale Vakbond wenst alle studenten een vruchtbare examenperiode!

Daarna tijd voor je eerste job of voor een studentenbaantje?  
De ACLVB en FreeZbe helpen je op weg.  
Lees de tips in onze gratis jongerenfolders:



Haal deze folders in je ACLVB-kantoor  
of download ze op [www.aclvb.be/nl/publicaties](http://www.aclvb.be/nl/publicaties)  
of neem een kijkje op [www.freezbe.be](http://www.freezbe.be).

Vrije visie, eigen stem

