



VRIJUIT

MAANDBLAD VAN DE LIBERALE VAKBOND



Europese sociale pijler: van woorden naar daden nu

In dit nummer:

Vlaktaks, onrechtvaardig idee in vergelijking met ACLVB-voorstel voor progressieve duale inkomstenbelasting | Werkgevers zetten werknemers soms onder druk om ontslag te nemen | De gouden jongerendélégés 2017 zijn bekend | Wie vergoedt werkloze voor wettelijke feestdag: de (ex-)werkgever of de RVA?

INHOUD

Vlaktaks 4

Iedereen is het erover eens dat ons fiscaal stelsel dient te worden hervormd. Maar hoe? De ACLVB is allerminst voorstander van het voorstel van Open Vld voor een 'sociale vlaktaks'.

Onder dwang 8

Werknemers worden door hun werkgever soms onder druk gezet om ontslag te nemen of een document te ondertekenen. In bepaalde omstandigheden kan je die ontslagname of ondertekening aanvechten.

Eindejaarspremie 13

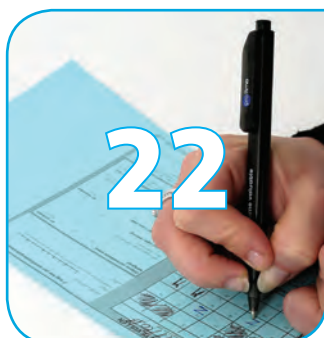
De meeste werknemers in de privésector hebben recht op een eindejaarspremie. Het recht kan voortvloeien uit een cao, de individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of het gebruik.

Nieuwe detachingsrichtlijn 21

De Europese ministers van Werk bereikten een akkoord over de herziening van de detachingsrichtlijn. Dat betekent helaas nog lang niet het einde van misbruiken door detachering.

Werkloos op betaalde feestdag 22

Ook als werkloze heb je recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen. Maar wie zal je wat betalen? Betaalt je (ex-)werkgever loon uit of ontvang je een werkloosheidsvergoeding?



Ontmoeting met Belgische Europarlementariërs

Onmiddellijk na de manifestatie van 8 november zijn Olivier Valentin (Nationaal Secretaris ACLVB), Marie-Hélène Ska (Algemeen Secretaris ACV) en Robert Vertenueil (Algemeen Secretaris ABVV) aan de Belgische Europarlementsleden Louis Michel (MR), Marie Arena (PS), Ivo Belet (CD&V), Claude Rollin (CdH) en Gérard Deprez (MCC) gaan verduidelijken wat ze van hen verwachten omtrent de toepassing van de Europese Pijler van Sociale Rechten.



VRIJUIT

VERSCIJNT NIET IN AUGUSTUS

ACLVB Koning Albertlaan 95, 9000 Gent
tel. 09 222 57 51 e-mail 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

PREPRESS & DRUK Creative Plus Production & Corelio Printing

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

Een pijler van rechten voor alle werknemers

Een ander Europa is nodig. Het was niet toevallig dat we een optocht hebben gehouden van aan de Triomfboog in het Jubelpark naar het Europees Parlement, langsheen de Raad en de Commissie. In november kwamen in heel Europa werknemers bijeen om aan hun leiders een sterke pijler van sociale rechten te vragen.

Europa zoals we het kennen, bevindt zich vandaag op een kruispunt. De afgelopen maanden hebben de Europese burgers duidelijk gemaakt dat stilstaan geen optie meer was. Gedaan met Europa te gebruiken om werknemers te betalen beneden het minimumloon en om ze elke vorm van sociale bescherming te ontfangen. Gedaan met Europa aan te wenden om belastingen te ontduiken. Gedaan met een blind besparingsbeleid dat iedere kans op economisch herstel en overheidsinvesteringen de kop indrukt.

Zo'n 120 miljoen Europeanen worden nog steeds bedreigd met armoede en sociale uitsluiting. De loonkloven tussen de landen in het Oosten en die in het Westen worden enkel maar groter in plaats van kleiner. Zo'n 40% van de Europese werknemers geniet niet van een adequate sociale bescherming. Is het teveel gevraagd dat de gedetacheerde werknemers door dezelfde cao's zouden gedekt zijn als de plaatselijke werknemers? Is het teveel gevraagd dat ouders en mensen die hun verwanten verzorgen overal in Europa recht zouden hebben op enkele dagen verlof? Is het teveel gevraagd een minimum aantal uren te garanderen in een arbeidscontract? Is het teveel gevraagd een arbeidsovereenkomst te eisen voor de Uber-chauffeurs en de fietskoeriers, daar waar het platform eenzijdig hun loon en hun arbeidsvoorwaarden vastlegt? Is het teveel gevraagd dat een onderneming belastingen betaalt waar ze daadwerkelijk activiteiten verricht?

Al die vragen lijken ons redelijk. En nochtans beoordelen velen ze als "onbetaalbaar", "een



aantasting van de vrijheid van ondernemen" of nog als "een dalende concurrentiekracht in een gemondialiseerde wereld".

Is dat Europa? Is het dat wat de stichters voor ogen hadden toen ze Europa opbouwden op de ruïnes van de Tweede Wereldoorlog? Beslist niet.

De politieke leiders van vandaag bevinden zich op een historisch moment voor het Europees project, net zoals dat het geval was voor de grondleggers na de Tweede Wereldoorlog, en voor de generatie Jacques Delors 30 jaar geleden.

Die twee generaties leiders hebben hun verantwoordelijkheid genomen en hun beslissingen hebben mee de geschiedenis bepaald. Ze begrepen heel goed dat zonder een gemeenschappelijke sociale basis voor een eerlijke verdeling van de rijkdommen het Europees project gedoemd was te mislukken. De huidige generatie heeft het precies heel wat moeilijker om dat te beseffen.

De voorzitter van de Europese Commissie Jean-Claude Juncker heeft een koers voorgesteld. Die is lang niet perfect, maar geeft toch een beleidsrichting aan die sinds 20 jaar ongezien was. Het is nu aan de staatsleiders en het Europees parlement om die op de voet te volgen.

De Europese burgers hebben laten verstaan dat ze geen status quo aanvaarden, soms op

een manier die men onmogelijk had geacht. Wie geen rekening houdt met hun noodkreet, is op zijn zachtst gezegd blind, of juist: neemt zijn verantwoordelijkheid niet.

Het uitvaardigen van een Pijler van Sociale Rechten in Göteborg is zowel een sterke boodschap als een noodzakelijke beslissing.

Maar wat de Europese pijler ten gronde zal teweegbrengen, hangt af van wat concreet zal veranderen in het dagelijks leven van de Europese werknemers. Sinds 18 november moeten de Europese beleidsmakers werken aan de uitvoering van deze pijler.

Met een ambitieuzere herziening van de detacheringsrichtlijn.

Met een verbod op alle soorten oproepcontracten genre flexi-jobs. Met een echte bescherming voor alle werknemers die aan de slag zijn in "nieuwe tewerkstellingsvormen" en een fatsoenlijke sociale bescherming voor alle Europeanen.

Het zou al een eerste stap in de goede richting betekenen.

Want dat deze politieke generatie zich vooral niet vergist! Het is aan haar om de moedige beslissingen te nemen waarop de Europese werknemers wachten. ■

Mario Coppens,
Nationaal Voorzitter

Asociale vlaktaks

Open Vld-voorzitster Rutten heeft recent het voorstel van de ‘sociale vlaktaks’ verdedigd. Naast een verhoogde belastingvrije som wil de Open Vld nog slechts één tarief van 30%. Economen zijn veel kritischer over de vlaktaks. Ook de ACLVB toont zich allesbehalve voorstander, o.a. door het regressieve karakter van de belasting. Tevens zal het herverdelend effect er sterk op achteruitgaan.

WAT IS EEN VLAKTAKS?

Progressieve belasting

België kent een progressieve belasting, althans voor wat beroepsinkomsten betreft. Per inkomensschijf wordt telkens een andere aanslagvoet toegepast, die stijgt naarmate de inkomsten toenemen. Zo wordt 25% toegepast op de schijf van € 0 tot € 11.070, 30% op die van € 11.070 tot € 12.720 (aanslagjaar 2018) enzovoort. De fiscus berekent de belasting eerst voor de verschillende inkomensschijven en telt dan de resultaten op. Een progressieve belasting is dus een belasting waarbij men bij een hoger inkomen een hoger percentage belasting betaalt. De progressie is gebaseerd op het draagkrachtbeginsel m.a.w. de sterkste schouders dragen de zwaarste lasten. Een progressieve belasting staat dus haaks op een evenredige belasting waar de aanslagvoet identiek blijft, ongeacht de grondslag waarop ze wordt berekend.

Vlaktaks

Het is niet de eerste keer dat er stemmen opgaan om de belastingsschijven af te schaffen en te vervangen door een vlaktaks (*flat tax*). Ook nu wil Open Vld deze taks nieuw leven inblazen. Bij een vlaktaks betaalt iedereen hetzelfde tarief (bijvoorbeeld 30%). Nederland denkt ook in die richting met het invoeren van 2 tarieven (37% en 50%). Ook Frankrijk kiest voor een vlaktaks van 30%, weliswaar enkel op de inkomsten uit kapitaal. De 3 Baltische staten, met Estland als pionier, kennen nu reeds een vlaktaks. Minder progressiviteit zit dus duidelijk internationaal in de lift.

Met een dergelijke belasting, zelfs gecombineerd met een belastingvrije som, wordt de progressiviteit van de inkomensbelasting sterk verminderd. Een vlaktaks is ronduit regressief: een minder progressieve tarievenstructuur betekent dat voor een bepaalde belastingopbrengst de hoogste inkomens minder zullen moeten betalen en de rest meer. Bij een vlaktaks dragen een veelverdiener en iemand met een lager inkomen elk naar rato van hun inkomsten bij. Het herverdelend effect is dan veel minder (er vloeit m.a.w. minder geld van de vermogenden naar de minder vermogenden).

Eigenlijk is het hele vlaktaks-verhaal een ideologisch concept uit vervlogen tijden. Er is geen enkel succesvol internationaal voorbeeld aan te tonen en geen enkele internationale economische organisatie is voor.

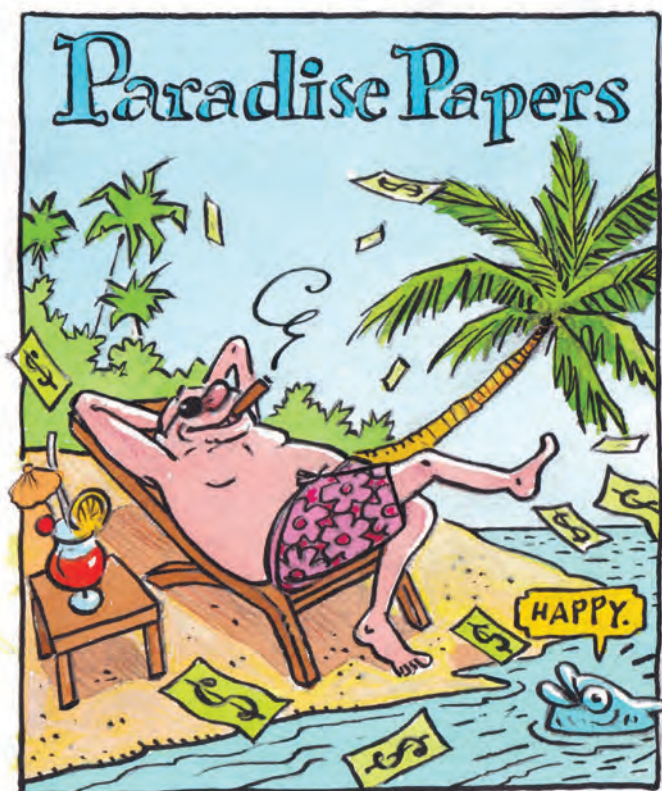
ENKELE STUDIES OVER DE VLAKTAKS

In een studie van de KUL (*A. Decoster en G. Van Camp, 2006*) worden er bedenkingen geformuleerd bij een vlaktaks: ‘Vooreerst werd de verwachting bevestigd dat een vlaktaks de progressiviteit van de personenbelasting uitholt. De laagste inkomens verliezen, de hogere inkomens winnen. Een opbrengst-neutrale vlaktaks met enkel vrijstellingen aan de basis leidt tot een verlies in beschikbaar inkomen van 8 à 10% voor gezinnen in het tweede tot het vierde deciel, en tot een winst van 7% voor het topdeciel (het 10de deciel komt overeen met de 10% hoogste fiscale inkomens). Zelfs in het scenario waarbij we zo “progressief” mogelijk te werk gingen, nl. door de belastingvermindering voor vervangingsinkomsten te behouden, bleef het effect van een vlaktaks regressief. Anders uitgedrukt: de huidige personenbelasting herverdeelt wel degelijk nog steeds van rijk naar arm.’

Volgens een andere studie van de Hoge Raad van Financiën zal een vlaktaks vooral in het nadeel zijn van de middenklasse. De Hoge Raad verwijst naar een onderzoek naar de verdeling winnaars versus verliezers (*Valenduc, 2006*) dat aangeeft dat ‘er duidelijk een meerderheid aan verliezers terug te vinden is bij de twee centrale kwartielen van de inkomstenverdeling en een meerderheid aan winnaars in de twee hoogste decielen. Het is duidelijk een hervorming ten nadele van de inkomsten die zich in het midden van de verdeling bevinden en ten voordele van de hogere inkomsten.’

BUDGET-NEUTRALE VLAKTAKS IS ENKEL CADEAU VOOR HOOGSTE INKOMENS

Professor André Decoster en zijn onderzoeksteam hebben een interessante tool ontwikkeld (Mefisto-tool) om een aantal simula-



ties uit te voeren. Wat vooral in het oog springt, zijn de winnaars in het vlaktaks-verhaal. Daaruit blijkt dat een budget-neutrale vlaktaks van 30% een cadeau is voor de 20% hoogste inkomens. Zelfs als men geen budgetneutraalheid wil nastreven (behoud belastingverminderingen en verhogen van de belastingvrije som) zal zo'n belastinghervorming maar liefst 14 miljard euro minder belastinginkomsten genereren.

VLAKTAKS MINDER COMPLEX?

Voorstanders van de vlaktaks verwijzen steeds naar de eenvoudigheid van het systeem. Toegegeven: onze huidige personenbelasting is te complex en vaak ingewikkeld. Maar dat de belastingen complex zijn, heeft niets te maken met het aantal schijven (25%, 30%, 40%, 45%, 50%). De berekening ervan, die overigens door de belastingcomputer van de fiscus wordt gedaan, is redelijk eenvoudig en transparant. Wat het wel moeilijk maakt zijn alle posten die kunnen afgetrokken worden en de talrijke uitzonderingen. Naar verluidt zouden deze aftrekposten in het nieuwe voorstel wel behouden blijven. Bovendien lezen we in het Zomerakkoord alweer nieuwe uitzonderingen. Denk aan de flexijobs, de collectieve winstpremie, de deeleconomie en een nieuwe belastingvermindering op het pensioensparen om er enkele te noemen. Vereenvoudiging? Verre van dus.

DE MYTHE VAN DE 'TRICKLE-DOWN'-THEORIE

De vlaktaks wordt vaak geassocieerd met de trickle-downtheorie (doorsijpeltheorie). Het zogenaamde "doorsijpel-effect" in de economie berust op het idee dat de economische welvaart van de

rijke bovenlaag uiteindelijk wel "doorsijpelt" naar de lagere klassen. Het heffen van lagere belastingen op de rijken zal de hele samenleving ten goede komen. Robert Reich, staatssecretaris in de Amerikaanse regering Clinton en auteur van een 13-tal boeken, zegt onomwonden: *'Weinig ideeën hebben ooit zo veel invloed gehad met zo weinig feitelijke basis als de trickle-downtheorie'*.

Het doorsijpel-principe is en blijft een hardnekkige mythe. Eigenlijk wordt de theorie - in dit geval meer een politiek concept dan een economische theorie - enkel gebruikt om de ongelijkheid te rechtvaardigen en in stand te houden. Want de waarheid is precies het tegenovergestelde. Als er veel inkomen en rijkdom naar de top gaat, hebben de veel grotere middenklasse en de lagere inkomensklassen niet genoeg koopkracht om de economie draaiend te houden.

Bovendien gebruiken tegenstanders van een progressieve belasting maar al te graag het argument dat een progressieve inkomstenbelasting extra inspanning en het streven naar de meest winstgevende belegging van vermogen ontmoedigt. Recent IMF-onderzoek naar belastingstelsels wereldwijd in de periode 1981-2016 toont geen verband tussen progressiviteit van de belastingen en economische groei. Er is dus geen sterk bewijs dat progressiviteit van het belastingstelsel schadelijk zou zijn voor de economische groei. ■

Martien Van Oyen

Manifestatie voor een Europese sociale pijler Engagements om te vertalen naar wetgeving

De ACLVB, het ACV en het ABVV organiseerden op woensdag 8 november een manifestatie voor een echt sociaal Europa. De optocht kaderde in een reeks acties onder impuls van het Europees Vakverbond (EVV) in de verschillende lidstaten. Na deze mobilisatie volgde een EVV-campagne van 10 dagen, voornamelijk via de sociale media, tot aan de uiteindelijke uitvaardiging van de Europese Pijler van Sociale Rechten door de Europese beleidsmakers (regeringsleiders + Europese Commissie + Europees Parlement) op 17 november.

"De Pijler van Sociale Rechten is slechts een politiek engagement vol goede voornemens, dat nu nog moet vertaald worden in Europese en nationale wetgeving", verduidelijkt Jean-François Wansart, coördinator Europese aangelegenheden bij de ACLVB. "Het zal de rol van de vakbonden zijn om daarover te waken, sinds de recente afkondiging op 17 november in Göteborg."

Eén enkel voorbeeld zal al de manoeuvreerruimte van de regeringen aantonen. De tekst voorziet letterlijk dat "werklozen recht hebben op geschikte vormen van activeringsondersteuning, verzorgd door openbare diensten voor arbeidsvoorziening met het oog op hun (re-) integratie op de arbeidsmarkt, en op toereikende werkloosheidsuitkeringen gedurende een redelijke periode, in overeenstemming met de door hen betaalde bijdragen en de nationale regels die bepalen wie voor dergelijke voorzieningen in aanmerking komt. Deze uitkeringen mogen geen negatieve prikkel vormen voor een snelle terugkeer op de arbeidsmarkt." In een en dezelfde zin kan een regering elementen vinden voor een positief of een negatief activeringsbeleid voor werkzoekenden en voor een al dan niet langer behoud van de uitkeringen. Om maar te zeggen dat de vakbonden actie zullen moeten ondernemen om de beslissingen in de goede zin te beïnvloeden.

ENKEL NADELEN

Sinds jaren wordt de Europese politiek gestuurd door economische en financiële belangen. Besparingen en marktreguleringen bepalen sinds geruime tijd de inhoud van het Europees beleid. De gevolgen voor de werknemers en voor het Europees project zijn desastreus, onrechtvaardig en onaanvaardbaar. Het grote publiek lijdt onder de nadelen ervan: meer onzekerheid, deloyale concurrentie en sociale dumping, toename van de armoede en uitbreiding van het aantal werkende armen, om nog te zwijgen van de perverse effecten van het groeiende nationalisme en racisme.

Op Europees niveau vragen de werknemers de instelling van een sterke, bindende en gezamenlijke Europese Pijler van Sociale Rechten. We moeten erop toezien dat de Europese Commissie geen nieuwe rechten belooft terwijl ze bestaande rechten afbouwt. Ze mag niet met de ene hand geven wat ze met de andere hand wegneemt!

EINDE AAN SOCIALE DUMPING

De vakbonden eisen het einde van de sociale dumping. Het is niet langer aanvaardbaar dat de Europese regels het gewetenloze werkgevers, moderne slavendrijvers, mogelijk maken om werknemers van landen met zeer lage lonen en een geringe sociale bescherming uit te buiten. De gelijke behandeling van werknemers is een fundamenteel principe. Het vormt de basis van een sociaal rechtvaardig Europa.

De detacheringsrichtlijn (*lees meer op blz. 27*) moet fundamenteeler herzien worden, zodat hetzelfde loon voor hetzelfde werk kan gegarandeerd worden!

We vragen tevens de verwerping van de Europese dienstenkaart, evenals de hervorming van de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels, vanuit de bedoeling om een maximale bescherming te bieden aan werknemers, ongeacht van waar ze komen. De lidstaten zullen efficiënter moeten strijden tegen de postbusbedrijven.

DE LONEN OPTREKKEN

De Europese sociale dialoog is fundamenteel om te komen tot meer sociale rechtvaardigheid in Europa. Het is ook de enig mogelijke weg om de werknemers te verzoenen met het Europees project. Wat dat betreft moeten de beleidsmakers van de EU beslist de akkoorden van de Europese sociale partners respecteren, en zonder verwijl die akkoorden omzetten die te maken hebben met de veiligheid en de gezondheid van de kappers, net zoals het recht op informatie en consultatie voor de werknemers in de centrale administraties.

Na het falen van het besparingsbeleid eisen de vakbonden een loonsverhoging voor alle Europese werknemers. De groei en de productiviteitswinsten moeten eerlijk verdeeld worden. Het is nu de beurt aan de werknemers, al te lang verstikt en verwaarloosd, om hun deel van de koek te krijgen.

DE SCHULD VAN DE LIDSTATEN

Op Belgisch niveau is het tijd dat de regering haar verantwoordelijkheid neemt. We aanvaarden niet meer dat de ministers zich verschanssen achter valse excuses. Neen, het is niet de schuld van Europa, het is uw schuld!



Het is dus tijd dat de Belgische regering lef aan de dag legt en doortastend optreedt om op Europees niveau de fundamentele principes van rechtvaardigheid, gelijkheid en respect voor de sociale rechten te doen respecteren.

Op het moment dat de Europese regels vertaald moeten worden naar Belgisch recht, hoort de Belgische regering zich eveneens in de voorhoede te bevinden. Ze moet dus alle mogelijkheden benutten die door de Europese teksten worden geleverd. Overigens zal een echte pijler van sociale rechten pas zin hebben als België en de andere lidstaten systematisch die principes toepassen. Tot slot eisen we van de regering dat ze verzaakt aan haar strenge bezuinigingsbeleid en de economie aanzwengelt via overheidsinvesteringen.

EUROPESE VAKBONDEN PLEITBEZORGERS VAN ONDERTEKENING VAN PIJLER VAN SOCIALE RECHTEN

"De Europese ministers van Werk en Sociaal Beleid hebben hun verschilpunten opzijgezet om de Europese Pijler van Sociale Rechten goed te keuren", zegt Esther Lynch, Secretaris van het Europees Vakverbond. "Na de lidstaten te hebben aangespoord om deze tekst te ondertekenen, vraagt het EVV de omzetting in de praktijk van de engagementen. Overal in Europa verwachten de werknemers nieuwe wetten inzake ouderschapsverlof en verlof voor mantelzorgers, de verbetering van de werkzekerheid en de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot sociale bescherming," De huidige Commissie en Parlement beschikken nog over 18 maanden om de goede intenties om te zetten in bindende wetteksten.

DE EUROPESE PIJLER VAN SOCIALE RECHTEN

Op papier vormt de afkondiging van de Europese Pijler van Sociale Rechten een politiek engagement van de Europese instellingen en van de nationale regeringen tot het naleven van 20 sleutelrechten en –principes, verdeeld over drie thema's. De Europese Commissie heeft al meerdere voorstellen gedaan om de principes te vertalen in rechten voor de werknemers. Die voorstellen zijn

toe te juichen, maar nog onvoldoende toereikend. Het eerste wil het ouderschapsverlof versterken en nieuwe rechten geven inzake vaderschapsverlof en verlof voor mantelzorgers over heel Europa. Het tweede beoogt een versterking van de informatie die de werkgever aan de werknemer verstrekt bij diens aanwerving en het voorzien van minimumrechten voor alle werknemers, meer bepaald inzake

een maximale proefperiode of de voorzienbaarheid van de uurroosters. Tot slot zal de Commissie een initiatief afkondigen om de toegang tot sociale bescherming voor alle Europese werknemers te waarborgen. Verder is de pijler opgebouwd als tool om de sociale verwezenlijkingen van alle lidstaten te analyseren, zodanig dat die opwaarts naar elkaar toegroeien.

I: Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt

1. Onderwijs, opleiding en een leven lang leren
2. Gelijkheid van mannen en vrouwen
3. Gelijke kansen ongeacht gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid
4. Actieve ondersteuning bij het vinden van werk

II: Billijke arbeidsvoorwaarden

5. Veilige en flexibele werkgelegenheid
6. Een billijk loon voor een fatsoenlijke levensstandaard
7. Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag
8. Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers
9. Evenwicht tussen werk en privéleven
10. Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming

III: Sociale bescherming en inclusie

11. Kinderopvang en hulp aan kinderen
12. Sociale bescherming
13. Werkloosheidsuitkeringen
14. Minimuminkomen
15. Inkomen voor ouderen en pensioenen om waardig te leven
16. Gezondheidszorg
17. Inclusie van personen met een handicap
18. Langdurige zorg
19. Huisvesting en ondersteuning voor daklozen
20. Toegang tot essentiële diensten van goede kwaliteit (waaronder water, sanitaire voorzieningen, energie, vervoer, financiële diensten en digitale communicatie) ■

Moeten is dwang

Werkgevers die een werknemer iets verwijten, zetten die soms onder druk om ontslag te nemen of een document te ondertekenen.

De werkgever kan dreigen met een ontslag om dringende reden of het nemen van gerechtelijke stappen, tenzij de werknemer zelf ontslag neemt of een door de werkgever opgesteld document ondertekent. Dit kan gaan om een bekentenis dat bepaalde feiten gepleegd zijn, een beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord, of een dadingsovereenkomst waarbij de werknemer veelal afstand doet van alle mogelijke rechten en vorderingen. Indien de werknemer toegeeft aan deze druk, kan de ontslagname of de ondertekening van het document achteraf in bepaalde omstandigheden worden aangevochten.

HET WILSGEBREK DWANG

Een overeenkomst is geldig tenzij de vrije wil van de werknemer in het gedrang wordt gebracht. Zonder vrije wil is er geen geldige toestemming. We spreken over het wilsgebrek dwang (of geweld) indien aan 4 voorwaarden wordt voldaan. Vooreerst moet de dwang determinerend zijn bij het geven van de toestemming, d.w.z. dat de werknemer zonder de dwang geen toestemming zou hebben gegeven.

Ten tweede moet er een onmiddellijke vrees zijn voor het kwaad waarmee bedreigd wordt.

Ten derde moet het kwaad waarmee wordt bedreigd aanzienlijk zijn, d.w.z. indruk maken op een 'redelijke persoon', rekening houdende met de leeftijd, de functie, de anciënniteit en het opleidingsniveau van de betrokkene (*Arbeidshof Brugge 27.03.2017*). Een werknemer met een zekere leeftijd, functie of anciënniteit zal zich dus minder snel op dwang kunnen beroepen.

Ten slotte moet de dwang onrechtvaardig of ongeoorloofd zijn, d.w.z. dat de dwang niet voortvloeit uit de normale uitoefening van een recht of uit een normale socio-economische of andere gezagsverhouding. Het louter dreigen om de werknemer om dringende reden te ontslaan is op zichzelf niet ongeoorloofd, ook al voelt de werknemer zich wellicht onder druk gezet. De rechtspraak verduidelijkt deze voorwaarde als volgt:

- Van een onrechtmatige of ongeoorloofde



Indien je ooit onder druk zou worden gezet om ontslag te nemen of een document te ondertekenen, is het raadzaam om niet dadelijk te beslissen. Win voor je de beslissing neemt advies in van je vakorganisatie.

dwang is sprake wanneer de werkgever dreigt met een ontslag om dringende reden of gerechtelijke acties, zonder dat hij zich daarvoor kan steunen op een serieuze grond, dan wel wanneer hij daarbij handelt op een kennelijk onredelijke wijze, zodat hem mogelijk rechtsmisbruik kan worden verweten (*Cassatie 24.03.2003, Arbeidshof Bergen 26.03.2010*).

- De toestemming is aangetast door een wilsgebrek (dwang of geweld) wanneer de ondertekening door de werknemer afgedwongen werd door dreiging, in aanwezigheid van een door de werkgever aangestelde advocaat, met ontslag om dringende reden en met een strafrechtelijke vervolging (*Arbeidsrechtbank Nijvel 22.4.2008*).
- Het onrechtvaardige of ongeoorloofde karakter van de dwang moet worden beoordeeld onafhankelijk van het onderzoek van de feiten die de werkgever de werknemer ten laste legt (*Arbeidsrechtbank Charleroi 7.06.2016*).

De voorwaarden voor het wilsgebrek dwang zijn strikt, en de werknemer die er zich op wil beroepen draagt de bewijslast. Dit is niet eenvoudig,

dus het is raadzaam om voorzichtig te zijn bij het ontwikkelen van een dergelijke argumentatie.

ZO SNEL MOGELIJK INROEPEN

Indien de werknemer kan bewijzen – of ten minste aannemelijk kan maken – dat er sprake is van dwang, moet de nietigheid van het ontslag of het document zo snel mogelijk worden ingeroepen. Men kan niet meer optreden, indien de overeenkomst waarvan men beweert dat ze door dwang is aangetast, sinds het ophouden van de dwang uitdrukkelijk of stilzwijgend werd bevestigd.

RECHTSPRAAK

Het is niet eenvoudig te voorspellen of een bepaalde dreiging al dan niet onrechtvaardig of ongeoorloofd is, aangezien dit een feitenkwestie is die aan het oordeel van de feitenrechter *in concreto* behoort. Om meer inzicht te krijgen volgt hierna een overzicht van belangrijke rechtspraak.

Bekentenis dat bepaalde feiten gepleegd zijn

- Een vrij intensieve manier van ondervraging omtrent gepleegde feiten kan niet als onrechtmatig beschouwd worden, omdat het tot de

normale uitoefening van het recht van de werkgever behoort de werknemer daarover te ondervragen (*Arbeidshof Antwerpen 13.02.1992*).

- De rechtspraak is echter niet altijd eenduidig. Zo besliste het Arbeidshof van Luik dat door het weerhouden van een werknemer die beschuldigd wordt van diefstal gedurende bijna drie uur in een gesloten lokaal, zonder dat een politieagent werd ingeschakeld, de werkgever de wet op de preventieve aanhouding heeft miskend. De verkregen bekentenis, zelfs in het bijzijn van een ervaren vakbondsafgevaardigde, is onregelmatig en kan niet worden ingeroepen voor een ontslag wegens dringende reden. Het Arbeidshof van Brussel besliste daarentegen dat de bekentenis van een werknemer, nadat deze gedurende verschillende uren werd weerhouden, niet noodzakelijk onregelmatig is.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord

- Wanneer 3 werknemers op de werkvloer worden verrast en gedwongen worden deel te nemen aan een onvoorzien onderhoud zonder voorafgaandelijk geïnformeerd te zijn over het voorwerp (klacht wegens pesterijen) en, zonder over enige bedenktijd te beschikken, een overeenkomst tot beëindiging in onderling akkoord tekenen, is er sprake van ongeoorloofde dwang. Dit ondanks het feit dat de syndicaal afgevaardigde aanwezig was bij het gesprek en ondanks de effectieve klacht wegens pesterijen op het werk (*Arbeidshof Bergen 26.02.2015*).
- Wanneer de werknemer samen met 3 collega's gehoord werd door de afgevaardigde beheerder die alleen was, kan geen onrechtmatige dwang afgeleid worden uit de omstandigheid dat de werknemer, die de overeenkomst tot beëindiging in onderling akkoord tekende, geen bedenktijd kreeg of zich niet kon laten bijstaan tijdens het onderhoud (*Arbeidshof Brussel 15.01.2013*).
- Dat de werkneemster overstuurd was naar aanleiding van een gesprek met de werkgever dat plaatsvond in een emotionele sfeer, betekent niet dat er sprake is van moreel geweld dat kan leiden tot nietigverklaring van de overeenkomst tot beëindiging in onderling akkoord (*Arbeidshof Luik 06.05.2016*).
- De beëindiging in onderling akkoord gesloten onder dreiging de politie erbij te halen, gerechtelijke vervolgingen in te stellen en een ontslag om dringende reden te geven, bewijzen niet het onrechtmatig karakter van de dwang. Dit

zou wel het geval zijn indien bewezen wordt dat de verwijten aan het adres van de werknemer ongegrond zijn en de werkgever te kwader trouw is (*Arbeidshof Brussel 15.01.2013*).

- Is nietig wegens ongeoorloofd geweld, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord naar aanleiding van een onverwachte interpellatie van de werknemer op het werk zonder hem de kans te bieden zich te verdedigen en waarbij er een onderhoud plaatsvond met 3 hoge hiërarchische meerderen van de onderneming die de werknemer wezen op ernstige, niet nader bepaalde tekortkomingen die zijn ontslag om dringende reden zouden rechtvaardigen (*Arbeidshof Brussel 14.11.2012*).
- De werknemer die zich beroept op geweld om de beëindiging in onderling akkoord te betwisten, moet het bewijs daarvan leveren. Dat de werknemer tijdens een vergadering akkoord ging met een beëindiging in onderling akkoord met betaling van een vergoeding van 3 maanden i.p.v. een beschermingsvergoeding zoals voorzien in de wet van 1991, laat niet toe te doen vermoeden dat er sprake was van geweld (*Arbeidshof Brussel 6.5.2014*).

Ontslagname

- De ontslagbrief waarvan de inhoud gedictreed werd door de werkgever en die ondertekend werd door de bediende, buiten de aanwezigheid van de syndicale afgevaardigden en tijdens een vergadering die onaangekondigd werd opgedrongen, ontslag dat hem voorgesteld werd als de enige eerbare oplossing en waarvan de geldigheid meteen betwist werd door de betrokkene, is nietig wegens morele dwang, ongeacht het onderzoek omtrent de feiten die door de werkgever worden aangewreven (*Arbeidshof Bergen 26.03.2010*).
- Het enkel feit aan de werknemer de keuze te laten tussen zelf ontslag nemen en ontslagen worden wegens een dringende reden vormt geen wilsgebrek, behalve wanneer de feiten waarop de dreiging steunt onbenullig of vals zijn (*Arbeidshof Luik 13.03.2015*).
- De dreiging meegesleurd te worden in een strafrechtelijke procedure (die eindigde met een buitenvervolginstelling) is van aard bij de werknemer, die ontslag nam als gevolg van die dreiging, de vrees in te boezemen voor een actueel en groot gevaar. De dreiging is onrechtvaardig en onwettig indien de verdenkingen niet gestaafd waren door een ernstig onderzoek, en de werkgever een verrassingseffect

gebruikte dat de werknemer de mogelijkheid ontnam zijn verdediging voor te bereiden. Het ontslag dat in die omstandigheden werd gegeven, is nietig (*Arbeidshof Luik 27.05.2013*).

- Ongeacht de gegrondheid en zwaarwichtigheid van de door de werkgever aangevoerde feiten, zal het ontslag ook wegens morele dwang nietig zijn wanneer de ontslagbrief volledig eenzijdig door de werkgever werd opgesteld en aan de werknemer werd opgedrongen als enige eerbare oplossing, zonder dat de voorlegging van die ontslagbrief voorafgaand aan de werknemer was aangekondigd of gepaard ging met enige vakbondsbijsstand (*Arbeidshof Bergen 26.03.2010*).

In een recent arrest werd ongeoorloofde dwang afgeleid uit de volgende omstandigheden (*Arbeidshof Brussel 20.06.2017*):

- De werknemer werd overvallen door een controle en verplicht om een verklaring te ondertekenen, zonder dat zij zich had kunnen laten bijstaan, hoewel zij daarom had verzocht.
- De werkgever beloofde bij ondertekening van een vrijwillig ontslag een gunstig C4 document af te leveren. Indien de werknemer weigerde te tekenen, zou een dringende reden worden ingeroepen.
- Het aan de werknemer voorgelegde document werd door de werkgever zelf opgesteld, en de werknemer ondertekende niet voor 'gelezen en goedgekeurd'.
- Bij ontslag om dringende reden ligt de bewijslast bij de werkgever. Gezien de omstandigheden toonde een beperkt kasoverschot niet aan dat de werknemer zich dit overschot wilde toe-eigenen.

BIJSTAND VAN EEN VAKBONDSAFGEVAARDIGDE

In sommige sectoren of bedrijven bestaat de afspraak dat een werknemer bij een ondervraging inzake onregelmatigheden vooraf moet gevraagd worden of hij bijstand van een vakbondsafgevaardigde wenst. Indien de werknemer deze bijstand weigert, is het moeilijker om achteraf dwang in te roepen.

Het is ook mogelijk om op eigen initiatief bijstand van een vakbondsafgevaardigde te vragen. In dat geval kan de radicale weigering door de werkgever van de aanwezigheid van een vakbondsafgevaardigde gevolgen hebben voor de geldigheid van de eventuele door de werknemer afgelegde bekentenissen.

Hannes Derijck

Dubbel feest in Aarschot: 50 jaar Duracell en 5 jaar ACLVB-werking

We zeggen en schrijven 9 december 2011. De toenmalige directie van Duracell Aarschot (destijds eigendom van Procter & Gamble) kondigt een herstructurering aan, waarbij ongeveer 300 werknemers hun baan verliezen en verschillende afdelingen sluiten. Daarenboven wil de directie de resterende werknemers tewerkstellen in een volcontinu vierploegensysteem.

Aangezien op dat ogenblik alleen ABVV en ACV vertegenwoordigd zijn in Duracell, voelen de ACLVB-leden zich een beetje aan hun lot overgelaten. Op dat ogenblik rijpt bij een aantal onder hen het idee om zich bij de sociale verkiezingen van 2012 kandidaat te stellen. Uiteindelijk starten twee pioniers met een lijst voor de ACLVB: Erik Elsen voor de Ondernemingsraad en Dirk Claes voor het CPBW. Zij worden hierbij onvoorwaardelijk gesteund door hun Bestendig Secretaris Sven Desmedt.

"Van in het begin nemen wij zeer consequente standpunten in, waarbij wij ons verzetten tegen het onrecht van de herstructureringen en het gedwongen vierploegensysteem. Mee hierdoor worden de sociale verkiezingen van 2012 een onverhoopt succes voor ACLVB." Naast een mandaat in de OR voor Erik en een mandaat in het CPBW voor Dirk verovert ACLVB ook nog een mandaat in de Syndicale Delegatie.

"Wij beginnen met volle moed en zonder ervaring aan dit avontuur. Het gaat dan ook met vallen en opstaan, maar onze consequente houding wordt stilaan door alsmear meer werknemers gesteund.

Wij proberen ook zo constructief mogelijk samen te werken met de andere vakbonden en vormen zo een front tegen de directie en de aangekondigde maatregelen. Na lange en zeer moeizame onderhande-

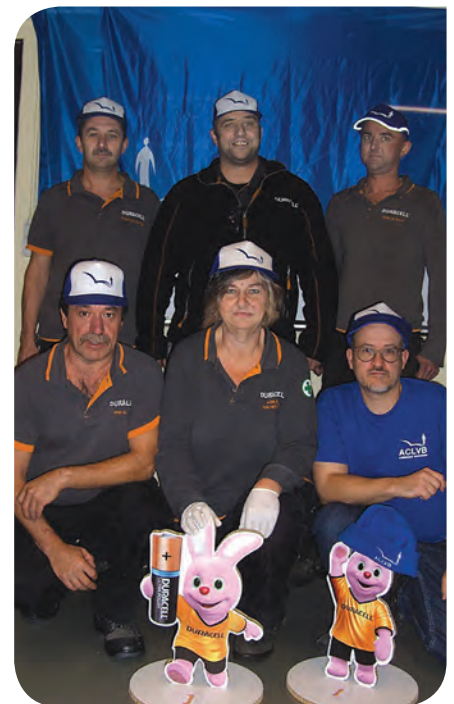
lingen beslist (de ondertussen vervangen) directie om het vierploegensysteem te begraven. Deze onverhoopte en zeer gewaardeerde beslissing geeft ons nog meer energie om het ingeslagen pad verder te zetten."

"Ondertussen is de sociale dialoog in Duracell enorm verbeterd en hebben we reeds een aantal positieve akkoorden gesloten met de directie, o.a. in verband met veiligheid, einde-loopbaan, verlofregeling, enz.

We willen deze pluim natuurlijk niet alleen op onze hoed steken, maar we zijn ervan overtuigd dat de bijdrage van ACLVB zeker niet gering is. Dit toont aan dat je als kleinere vakbond zeker een belangrijke rol kan spelen in de onderhandelingen met de werkgever. De sociale verkiezingen van 2016 hebben onze uitslag dan ook bevestigd en ondertussen is ons militantenteam meer dan verdrievoudigd.

Wij houden iedere maand een militantenvergadering samen met de secretaris, waarbij actuele en bedrijfsproblemen worden besproken. Er wordt tevens een gezamenlijk standpunt ingenomen naar de agendapunten van de volgende OR, CPBW en SD vergaderingen.

Onze militanten voelen zich ondertussen zo geëngageerd dat ze ook zoveel mogelijk de opleidingen van Comé volgen om de nodige kennis te vergaren."



De ACLVB-delegatie bij Duracell Aarschot, tevreden dat de Liberale Vakbond op de kaart is gezet in het bedrijf. "We zullen ons blijven inzetten om onze werking nog te verbeteren en uit te breiden."

"Wij zijn zeer tevreden dat ACLVB op de kaart is gezet in Duracell en we zullen ons blijven inzetten om onze werking nog te verbeteren en uit te breiden. Hopelijk zijn Duracell en de ACLVB-werking vertrokken voor nog eens 50 jaar."

Erik Elsen / Dirk Claes / Sven Desmedt

Bedrijfswagen bij Het Poetsbureau: valse start

Het Poetsbureau lanceerde eind september het nieuws dat nu ook huishoudhulpen vrijwillig een bedrijfswagen of elektrische fiets kunnen krijgen onder bepaalde voorwaarden. Groot nieuws en op het eerste gezicht ook een enorme geste ... Het dienstenchequebedrijf met vestigingen en franchise-dochters over heel het land, stelt namelijk terecht dat voor sommige medewerkers een wagen aankopen financieel niet haalbaar is. In een sector waarbij elke werkdag start op een andere plek, zijn verplaatsingen dus wel belangrijk.

Het nieuws van de bedrijfswagen haalde nationale media en is ook rode draad bij de wervingscampagnes die daarop volgden. Dit tot frustratie van andere dienstenchequebedrijven, want de concurrentie om personeel aan te werven gaat hard.

Helaas heeft de werkgever er niet voor gekozen om de voorwaarden rond de bedrijfswagens en -fietsen te bespreken met de personeelsafvaardiging. Een gemiste kans, want wanneer werkgevers en werknemers samen iets uitwerken, geraak je verder. ACLVB, vertegenwoordigd bij Het Poetsbureau en franchisebedrijf Belle's Poetsbureau, informeerde dan ook de leden om niet direct in te tekenen en ging aan de slag om de voorwaarden te analyseren.

Wat blijkt? Heel wat zaken snijden gevaarlijk diep in het vel van de werknemers en zijn bovendien niet juridisch sluitend.

Zo wordt verwacht dat wie intekent koopkracht inlevert. Niet onlogisch, maar wel wettelijk niet correct op de manier waarop de werkgevers dit willen invoeren. Daarnaast valt heel wat te zeggen over de extra bijdrage per kilometer boven 10 000 km per jaar. Er wordt namelijk geen tankkaart voorzien en men verliest ook de verplaatsingsvergoedingen. Of wat te denken van de extra boete wanneer de werknemer door bijvoorbeeld ziekte niet kan werken, of de hoge franchise bij een ongeval – ja



ook tijdens de werkuren ... ? Deze extra bijdragen zouden bovendien rechtstreeks van het loon afgehouden worden als het aan de werkgevers ligt. Er zijn nu al weinig dienstenchequemedewerkers die overschot hebben op het einde van de maand, laat staan om dergelijke bijdragen te betalen.

ACLVB blijft zoeken naar een optimaal scenario voor de invoering van de bedrijfs-

wagens en -fietsen bij Het Poetsbureau, via sociale dialoog. Kunnen huishoudhulpen voor ACLVB geen bedrijfswagen of -fiets krijgen? Natuurlijk wel. Maar wel onder die voorwaarden die het personeel écht verder brengen. ■

Miek Versavel / Bram Van Braeckvelt

Plannen voor collectief ontslag bij Balta Oudenaarde Bedrijf wil productie residentieel tapijt verhuizen naar andere vestigingen

De West-Vlaamse tapijtreus Balta heeft het voornemen geuit om zijn residentiële tuftafdeling in Oudenaarde te sluiten en deze productie over te hevelen naar de vestigingen in Sint-Baafs-Vijve en Tielt.



ACLVB-afgevaardigden Dirk Roman en Annie Taillieu behartigen mee de werknemersbelangen in de Ondernemingsraad bij Balta.

De bedrijfsleiding benadrukt zoveel mogelijk van de 197 betrokken werknemers intern te willen laten doorschuiven of mee te verhuizen. Deze aankondiging heeft dus een impact op twee derde van het personeelbestand op de Balta-site Oudenaarde en ook het maga-

zijn te Sint-Niklaas zou 'verdwijnen' en ingepast worden in de andere sites.

Leen Van Lierde, Bestendig Secretaris ACLVB: "Het personeel is met verstomming geslagen. Zeer begrijpelijk, want sinds de beursgang van Balta dachten we dat alles goed ging. De geplande herstructurering heeft een impact op de job van bijna 200 werknemers!". Nadat ze het nieuws van de directie hadden vernomen, legden de werknemers het werk neer. Bij de Balta-directie klinkt het dat de winst in het derde kwartaal beïnvloed werd door een impact van de wisselkoersen, grondstofprijzinflatie en opstartproblemen in de commerciële tegelfabriek in België, en dat ze de marges wil herstellen "door de operationele voetafdruk te optimaliseren".

Op 8 november was er een eerste bijzondere ondernemingsraad sinds de bekendmaking van het collectief ontslag. Daar kwam het evenwel niet

tot een gedetailleerde bespreking van het businessplan. "We zullen de onderhandelingen in het kader van de wet-Renault alle kansen geven", aldus Leen Van Lierde. "ACLVB gaat voor maximaal jobbehoud en werkbaar werk."

De komende weken zijn er nog vergaderingen gepland, waar we onze vragen met betrekking tot deze aankondiging zullen loslaten op de directie, met de intentie te bekijken of de impact op alle aangekondigde functies wel gegrond is. En aansluitend of we zoveel mogelijk mensen werkzekerheid kunnen aanbieden binnen de Baltagroep.

Werk je bij Balta en zit je met vragen? De ACLVB-afvaardiging staat voor je klaar.

Bij het ter perse gaan van deze Vrijuit raakte bekend dat na overleg tussen vakbonden en directie het oorspronkelijke aantal van 197 te schrappen banen bijgesteld werd naar 105.

Recticel - Wetteren AKKOORD BEREIKT NA STAKING

Bij schuimrubberfabrikant Recticel in Wetteren - met circa 580 personeelsleden, waaronder 210 arbeiders en 138 bedienden - werd op 15 november een staking ingezet, nadat een meerderheid van arbeiders en bedienden een werkgeversvoorstel tot invulling van de tweejaarlijkse cao had verworpen. Met hun actie klaagden de werknemers het gebrek aan respect vanwege hun bedrijfsdirectie aan. Ook de loonsverhoging die het bedrijf had voorgesteld, werd te licht bevonden. "Wat wij willen is een échte, fatsoenlijke

koopkrachtverhoging", klonk het. Daarnaast drongen de werknemers aan op een extra vrije dag. Kurt Marysse, Bestendig Secretaris ACLVB: "Vroeger had het personeel een betaalde feestdag op 11 juli, maar die werd geschrapt bij een inlevering in 2005." Zo'n extra vrije dag zou geen overbodige luxe zijn, zeker niet nu de werknemers de voorbije maanden veel overuren dienden te presteren. De vestiging in Wetteren moest onder meer de gevolgen dragen van een verkeerde levering en een brand in een productiehal in Tsjechië opvangen. Uiteindelijk werd op 17 november



een voorakkoord bereikt, dat met een ruime meerderheid is goedgekeurd. "We zijn gematigd tevreden", aldus Kurt Marysse. "De loonsverhoging werd in het akkoord opgenomen en er komt op korte termijn een werkgroep die het respect voor de werknemers zal trachten te verbeteren. De directie heeft door de staking ingezien dat hierrond gewerkt zal moeten worden. De arbeidsduurvermindering is het enige punt dat spijtig genoeg niet werd ingewilligd omdat de directie geen mandaat hiervoor had."

's Anderendaags werd het werk hervat.

Indexering van je alimentatiegeld?

De ACLVB doet de berekening voor jou



Het toegekende alimentatiegeld dient jaarlijks geïndexeerd te worden. Het is de betaler van de alimentatie die op eigen initiatief de indexering moet toepassen.

Bij een echtscheiding door onderlinge toestemming staat de verplichting tot en wijze van indexering bijna steeds in de overeenkomst vermeld. Bij een echtscheiding op grond van

onherstelbare ontwijking wordt de wijze van indexering altijd in het vonnis vermeld.

Wens je een berekening of een nazicht van de indexering van het alimentatiegeld, dan kan je terecht bij de ACLVB. Richt je vraag aan je plaatselijk ACLVB-secretariaat. Vermeld daarbij het *basisbedrag*, het *basisjaar*, de *basisindex* en de *eerste toepassing*. Al die gegevens zijn terug te vinden op de overeenkomst of het vonnis van de echtscheiding. Onze experts van de dienst Sociale Zekerheid doen vervolgens het nodige.

Maak gebruik van deze gratis service, nóg een voordeel van je lidmaatschap bij de ACLVB! ■

Ziggy Duquet

EINDEJAARSPREMIE

VRIJGEVIGHEID OF VERWORVEN RECHT

Het merendeel van de werknemers in de privésector heeft recht op een eindejaarspremie. Dat recht kan voortvloeien uit een cao, de individuele arbeidsovereenkomst, het arbeidsreglement of het gebruik. De werkgever kan de premie ook uitzonderlijk toekennen bij wijze van vrijgevigheid.

Niet alle werknemers uit de privé-sector hebben recht op een eindejaarspremie. Het toekennen van de eindejaarspremie en het bedrag ervan kunnen door meerdere rechtsbronnen bepaald worden: een cao afgesloten in een paritair (sub)comité, een ondernemings-cao, het arbeidsreglement of een clause in de individuele arbeidsovereenkomst.

Een werkgever kan ook beslissen een eindejaarspremie toe te kennen ten titel van liberaliteit. Hij benadrukt er ieder jaar het uitzonderlijk karakter van.

GEBRUIK

Aan deze lijst kan ook de eindejaarspremie die voortvloeit uit een gebruik worden toegevoegd. In een onderneming die gewoonlijk een som geld betaalt aan zijn werknemers bij het einde van het jaar, wordt de eindejaarspremie een soort van verworven recht. Er dient dan wel aan drie voorwaarden voldaan te zijn.

- Het voordeel moet algemeen zijn, in die zin dat het wordt toegekend aan alle werknemers die zich in dezelfde situatie bevinden. Indien het voordeel slechts

wordt toegekend aan de meerderheid van het personeel, kan er geen sprake van zijn zich hierop te baseren om de betaling van een eindejaarspremie te kunnen eisen.

- Daarnaast moeten de berekeningsmodaliteiten jaar na jaar dezelfde zijn.
- Tot slot moet het toegekende voordeel ook een permanent karakter hebben. Dat wil zeggen dat het gedurende een voldoende lange tijd wordt toegekend. ■

Brusselse Regionale viert (meer dan) 10-jarig bestaan

Reden om te vieren in Brussel op 17 november en 13 december: de Brusselse regionale van ACLVB bestaat 10 jaar en kent een gestage groei. Ze neemt deel aan alle sociale debatten waarbij werknemers, sociaal verzekerden en bewoners betrokken zijn: mobiliteit, strijd tegen alle vormen van discriminatie, aandacht voor het leefmilieu, begeleiding van werkzoekenden. Bij de sociale verkiezingen van 2016 behaalden de ACLVB-kandidaten 16,8% van de stemmen in de hoofdstad.

Zelfs als de Brusselse Regionale statutair nog maar sinds 2007 bestaat, is het wel al meer dan 10 jaar dat onze organisatie actief is als sociale partner in de hoofdstad. De oprichting van ACLVB Brussel lag in de lijn van de institutionele evolutie van ons land sinds het begin van de jaren 1990, met andere woorden vlak na de oprichting van het Gewest. Sindsdien is de Brusselse Regionale aanhoudend gegroeid: meer leden, meer afgevaardigden in de ondernemingen, meer mandaten in de instanties voor sociaal overleg. "Zeggen dat het pad makkelijk was, zou een verbloeming van de realiteit zijn", stelt Brussels Gewestsecretaris Philippe Vandenaabeele. "In een hoofdstedelijk gewest met zoveel facetten en zoveel verschillende onderdelen en vaak zeer complexe realiteiten vormt het opbouwen van een identiteit vaak een heuse krachttoer." Deze evolutie is niet te danken aan één persoon of aan een groepje enkelingen. Ze vloeit voort uit alle energieën die elkaar vonden om een collectief syndicaal engagement te vormen: leden, militanten, afgevaardigden, medewerkers in Brussel en op de centrale diensten.

GESTAAG VOORUIT

Van sociale verkiezing naar verkiezing is de ACLVB er alleen maar op vooruitgegaan in alle gewesten, maar ook en zeker in Brussel. "In Brussel hebben we in 2016 een score van 16,8% behaald. Dat was nooit eerder gezien in het verleden!", verheugt het Philippe Vandenaabeele. "We kunnen er enerzijds het engagement van de afgevaardigden en de bestendig secretarissen in ontwaren, en anderzijds de kwaliteit van het syndicalisme dat de ACLVB voorstaat.



De deelnemers van het Brussels Regionaal Comité keurden het activiteitenverslag goed.

We verdedigen de dialoog, het pragmatisme, oplossingen. Afbreken om af te breken zegt ons niets. Opbouwen om op te bouwen daarentegen past ons wel. En het is in dat soort syndicalisme dat werknemers zich vandaag herkennen."

HEEL WAT PROJECTEN

Sinds haar ontstaan heeft de Brusselse Regionale nieuwe projecten gelanceerd. "Uit gewoonte noemen we ze nog steeds projecten, terwijl sommige nu structureel ingebed zijn in de werking van ACLVB Brussel: diversiteit, begeleiding van werkzoekenden bij beschikbaarheidscontroles, milieu, de strijd tegen racisme, ... ". Innoveren, dat is ook Coach'Me, een programma ontwikkeld met de steun van het Gewest, ten behoeve van werkzoekenden. De originaliteit zit

in het feit dat syndicaal afgevaardigden van de ACLVB komen uitleggen hoe de rekrutering in hun bedrijf verloopt en wat de werkgever echt verwacht van de mensen die hij wil aanwerven.

TEAMMANAGEMENT

Innoveren betekent ook het luik vorming uitbreiden door de organisatie, in de vorm van een pilotproject, van een sessie voor afgevaardigden die een syndicaal team willen leren aansturen. Bedoeling is die afgevaardigden te helpen om beter toegerust te zijn voor hun specifieke rol in de onderneming.

"Weet je dat ACLVB Brussel in 1990 twaalf medewerkers telde?", herinnert Philippe Vandenaabeele eraan. "Vandaag zijn we, regionale en zone, met bijna zestig. Een goede samenwer-

king tussen de diensten heeft een multiplier-effect, met als resultaat een onmiddellijk betere kwaliteit van de dienstverlening."

INNOVEREN IN CONTINUÏTEIT

Continuïteit, dat is de zorg voor een kwalitatieve dienstverlening, de noodzaak om de mediatieke zichtbaarheid van onze organisatie te verzorgen, anticiperen op uitdagingen zoals de sociale verkiezingen, voortdurend de ogen en oren geopend houden, informeren, vormen ... En vooral de bereidheid warmhouden om de verdediging van de collectieve en individuele belangen van onze leden te verzekeren, vanuit onze waarden van vrijheid, solidariteit, verantwoordelijkheid en verdraagzaamheid.

MILITANTEN EN BEROEPSKRACHTEN

De Regionale heeft sinds haar erkenning haar instanties aangepast door de instelling van een Regionaal Comité en een Bureau van het Comité. Er werd voor geopteerd om die organen ruim open te stellen voor militanten. Dat is het geval op het niveau van het Comité, maar ook bij het Bureau. Dit aspect zou moeten versterkt worden, vermits het Bureau van het Comité aan het Comité zal voorstellen een wijziging van de samenstelling van het Bureau goed te keuren, zodat er evenveel militanten als beroepskrachten in zetelen. Het debat, de dialoog, de uitwisselingen vormen de kweekbodem voor een stevige en harmonieuze groei.

Voor Nadine Vranken, huidig voorzitter van het Comité, is "deelnemen aan de instanties dichterbij wat zich dagelijks afspeelt in de Regionale". En ze voegt eraan toe: "Als vrouw, nieuw in het Bureau, zorg ik voor een specifieke toets en ik draag bij tot de dynamiek. Ik tracht mijn best te doen en leer nieuwe dingen."

Patrick Rogghe, Vicevoorzitter van het Comité stelt: "Ik heb ontdekt dat de leden niet aarzelen om hun mening uit te drukken en hun standpunten te verdedigen." Hij herinnert eraan dat "de rol van een afgevaardigde bestaat in het overtuigen van mensen omtrent de waarde en het belang van een vakbond. En van de noodzaak om zich te verenigen, om uit het heersend individualisme te geraken. Hij moet zijn collega's verdedigen."

STEPHAN DE MÛELENAERE HERBEVESTIGD ALS BRUSSELS VERTEGENWOORDIGER IN HET NATIONAAL BUREAU

Stephan De Mûelenaere werd herbevestigd als vertegenwoordiger van de Brusselse Regionale in het Nationaal Bureau van de ACLVB.

Ter herinnering: het Nationaal Bureau heeft de algemene leiding van de ACLVB. Zijn missie bestaat in:

- het toezicht over de uitvoering door het Uitvoerend Comité van de beslissingen die gemaakt zijn door van het Nationaal Comité en het Congres
- de goedkeuring, op voorstel van het Uitvoerend Comité, van de resultaatberekeningen, de jaarlijkse begroting en de financiële middelen die nodig zijn voor de realisatie ervan
- de toekenning van een jaarlijks budget aan de Zones en de bijzondere toelagen die toegekend worden aan de Zones in het belang van de organisatie
- de toewijzing van de bevoegdheden van de leden van het Uitvoerend Comité, en het evalueren van hun werkzaamheden, enz. ■

Inès Dubois



Brussels Gewestsecretaris Philippe Vandenabeele stelde de afgevaardigden van het Comité het activiteitenverslag voor. Ze keurden het goed. Nadine Vranken, voorzitter van het Comité, stelde een ontwerp van wijziging aan het organiek reglement voor. Op twee onthoudingen na werd het unaniem goedgekeurd



Stephan De Mûelenaere werd met een zeer ruime meerderheid herbevestigd als vertegenwoordiger van de Brusselse Regionale in het Nationaal Bureau van de ACLVB.

FreeZbe zet jong syndicaal talent in de kijker



Ieder jaar zet FreeZbe, de jongerenwerking van de ACLVB, jong syndicaal engagement in de kijker door drie “Gouden Jongerendélégés” te verkiezen. Glenn Jacops (25, Atlas Copco), Tiffany Coppens (30, Volvo Logistics) en Gerben Van Wayenberge (25, Colruyt) waren dit jaar de gelukkigen! Een gesprek.



"Ik dacht eerst dat de vakbond mensen waren die voortdurend staken en protesteren, maar dat is helemaal niet zo." Nu hij er zelf middenin staat en ziet wat de vakbond allemaal realiseert, is de mening van Gerben Van Wayenberge veranderd.

Waarom besloten jullie om je te engageren voor de vakbond?

Glenn: "Vooral omdat de vakbond mij interesseerde en het ook bij mij past. Ik ben sociaal, spontaan en ik help graag de mensen. Ik zou bovendien dingen willen veranderen die nu minder goed gaan op het werk. Voor mij klopte dat plaatje dus."

Gerben: "Ik was eigenlijk nog niet actief bij de vakbond. Ze hebben mij gevraagd om op te komen met de sociale verkiezingen, en uit sympathie ben ik daarop ingegaan. Ik ben ontzettend blij dat ik dat gedaan heb."

Tiffany: "Vrienden van mij hebben in 2012 de blauwe vakbond opgericht bij Volvo Logistics en ik heb mij toen aangesloten. Bij de verkiezingen vorig jaar vroegen ze of ik mij verkiesbaar wou stellen en dat heb ik toen gedaan. Ik haalde eigenlijk onverwacht veel stemmen en werd meteen verkozen. Ik ben er dus een beetje ingerold."

Is het de moeite waard om délégué te worden?

Tiffany: "Ik doe dat heel graag. Het is leuk om wat dichterbij de mensen te staan en hen te helpen. Ook de onderhandelingen met het management vind ik erg interessant. Over het algemeen probeer je alles te doen om de mensen te helpen, al kan je aan sommige zaken soms weinig veranderen."

Gerben: "Mensen komen naar mij met vragen en ik probeer die dan te helpen. Ze vinden dat wel leuk dat ik hen dan feedback kan geven. Zo zijn de mensen tevreden en ben ik zelf ook tevreden."

Waarom kozen jullie voor de Liberale Vakbond?

Tiffany: "Bij ACLVB kreeg ik snel hulp bij problemen. Er werd niks op de lange baan geschoven, wat bij de anderen vaker wel het geval was. Er zit bij ons echt een goede drive en een goede sfeer, dat is positief."

Gerben: "Ik zie dat de rode veel harder zijn, en dat de blauwe veel meer openstaan voor gesprekken om uiteindelijk tot een compromis te komen. Ik verkies die stijl van dialoog en overleg."

Er wordt soms gezegd dat jongeren en vakbonden niet goed klikken. Hoe zien jullie dat?

Glenn: "Het probleem is dat veel jongeren niet weten wat de vakbond doet of inhoudt wanneer ze beginnen te werken. Ik probeer hen daarmee te helpen door uit te leggen wat we doen en wat we voor hen kunnen betekenen. Daarnaast vertel ik hen natuurlijk ook over de mooie kortingen en de cinematickets." *(lacht)*

Gerben: "Ik vind dat een beetje een misvatting. Ik dacht eerst ook dat de vakbond mensen waren die voortdurend staken en protesteren, maar dat is eigenlijk helemaal niet zo. Ze gaan in gesprek en ze overleggen. Nu ik er middenin sta en zie wat de vakbond allemaal doet, is mijn mening veranderd. Het zijn ook de jongeren die het later zullen moeten overnemen."

Wat zijn de moeilijkheden voor jongeren die beginnen te werken?

Tiffany: "Toen ik begon, had ik na zes maanden een vast contract. Vandaag zijn er jongeren die twee jaar werken met tijdelijke contracten. Dat maakt het moeilijk. Ook de stijgende werkdruk maakt het veel moeilijker om te starten."

Glenn: "Gewoon al werk zoeken is niet altijd even simpel. Omdat ze vaak ervaring vragen of op zoek zijn naar de juiste diploma's. En het is natuurlijk niet gemakkelijk om de juiste keuzes te maken als je jong bent. Het is wel belangrijk dat ze iemand hebben die hen bijstaat, zodat ze hun draai vinden."

Proberen jullie om jongeren die bij jullie starten extra te begeleiden?

Glenn: "Dat is iets wat ik echt probeer te doen. De eerste dag probeer ik om veel bij hen in te buurt te zijn voor als er problemen of vragen zijn, en ik leg hen ook uit wat er nog zit aan te komen. Ik probeer dan ook altijd om op een vriendelijke manier te laten zien dat ik echt met hen inzit, en het beste met hen voorheb."

Tiffany: "Sowieso start de eerste dag met een introductie waarop alle vakbonden worden voorgesteld. Daarna wordt er eens bij de mensen langsgesegaan om een babbeltje te slaan en hen te leren kennen. We volgen hen daarna ook op bij evaluaties, kijken of ze recht hebben op jeugdvakantie, enzovoort. We proberen hen met raad en daad bij te staan. Het is belangrijk dat ze kunnen terugvallen op iemand van de vakbond."

Wat zijn de uitdagingen voor 2020?

Glenn: "Op het moment zijn we de kleinste vakbond, maar we zien wel een sterke groei. De laatste maanden zijn we bijvoorbeeld vijftien procent gestegen in ledenaantal. We voelen dat de mensen van gedacht veranderen en steeds vaker kiezen voor de blauwe vakbond. We blijven vooruitzien en hopen op een mooie toekomst."

Tiffany: "Sowieso willen we het aantal leden doen stijgen en hun een betere service bieden. Maar we moeten vooral blij-



"Bij ACLVB kreeg ik snel hulp bij problemen. Er werd niks op de lange baan geschoven," herinnert Tiffany Coppens zich. "Er zit bij ons echt een goede drive en een goede sfeer, dat is positief."



Glenn Jacobs: "Me engageren voor de vakbond? Ik ben sociaal, spontaan en ik help graag de mensen. Ik zou bovendien dingen willen veranderen die nu minder goed gaan op het werk. Voor mij klopte dat plaatje."

ven doen wat we nu al goed doen. Er zijn ook nog een aantal zaken die we zouden willen realiseren, zoals bijvoorbeeld het dagwerk behouden. Dat is echt wel be-

langrijk voor jonge gezinnen, zodat werk en privé combineerbaar blijven." ■

Arn Houthoof

55 jaar of ouder en niet meer aan het werk?

Schrijf je in voor een gratis vorming bij ACLVB

Onder de noemer "Een brug slaan" biedt Comé, de vormingsdienst van de Liberale Vakbond, in 2018 opnieuw een gratis vorming aan voor alle ACLVB-leden vanaf 55 jaar die niet meer actief zijn op de arbeidsmarkt. Comé presenteert je 4 volle dagen interessante hedendaagse thema's,

in een centrum bij jou in de buurt. Meer over de thema's per centrum lees je binnenkort op www.comé.be.

In volgend overzicht vind je alvast de data waarop de vorming in jouw regio georganiseerd wordt.

Aalst (ACLVB Aalst)	Antwerpen (ACLVB Antwerpen)	Asse (ACLVB Asse)	Gent 1 (ACLVB Sint-Amandsberg)	Gent 2 (ACLVB Sint-Amandsberg)
26/01/2018	13/02/2018	23/01/2018	11/01/2018	01/02/2018
16/02/2018	03/04/2018	08/02/2018	08/02/2018	15/02/2018
23/03/2018	10/04/2018	22/02/2018	22/03/2018	05/04/2018
20/04/2018	17/04/2018	15/03/2018	29/03/2018	12/04/2018

Hasselt 1 (ACLVB Hasselt)	Hasselt 2 (ACLVB Hasselt)	Mechelen (Lib. Mutualiteit Meche- len)	Oudenaarde (Het Molenhuis)	Roeselare (ACLVB Roeselare)
22/01/2018	29/01/2018	31/01/2018	24/01/2018	05/01/2018
05/02/2018	19/02/2018	28/02/2018	21/02/2018	16/02/2018
26/02/2018	05/03/2018	14/03/2018	21/03/2018	09/03/2018
15/03/2018	15/03/2018	28/03/2018	25/04/2018	20/04/2018

Sint-Niklaas 1 (ACLVB Sint-Niklaas)	Sint-Niklaas 2 (ACLVB Sint-Niklaas)	Tienen 1 (Incognito)	Tienen 2 (Incognito)	
07/02/2018	09/02/2018	24/01/2018	25/01/2018	
21/02/2018	23/02/2018	07/02/2018	08/02/2018	
01/03/2018	09/03/2018	07/03/2018	08/03/2018	
21/03/2018	23/03/2018	28/03/2018	29/03/2018	

INTERESSE?

Schrijf je in voor "Een brug slaan" door te mailen naar john.hallaert@aclvb.be of bel naar Comé op 09 242 39 29. Doén gewoon!

John Hallaert

Leerrijke dag in Zeebrugge voor E-team West-Vlaanderen



In de namiddag werden wij ontvangen door een gids, die ons op boeiende wijze door de maritieme tentoonstelling Seafront leidde. Daarna trokken we met dezelfde gids naar een echte Russische onderzeeër, de moeite waard. Vervolgens gingen we aan boord van het Lichtschip West-Hinder. En zo kwamen wij aan het einde van deze prachtige en ook leerrijke dag. Wij mochten onze Zonesecretaris Geert Debevere in ons midden begroeten. Leuk hem bij ons te hebben, en vooral bedankt Geert, voor alles wat je voor onze senioren doet."

Op 12 oktober hebben de deelnemers van het E-team West-Vlaanderen de beloofde uitstap naar Zeebrugge vissersgemeente gedaan. "Om 10 uur werden wij verwacht op de parking van Seafort. De hemel kleurde blauw, het weer was prachtig. Aan boord van het

schip Zephira bezochten wij de Zeebrugge haven. Via een gloednieuw audiovisueel systeem kregen wij tekst en uitleg over de werking van deze wereldhaven. 's Middags werden we verwend met een heerlijke visschotel en niet te vergeten een glaasje cava en hapjes van de zee.

Ben je 55+ en niet meer aan het werk en wil je meer weten over de seniorenwerking E-team West-Vlaanderen? Contacteer dan Monique Van Heule, via vanheule04@gmail.com of vraag informatie in je ACLVB-secretariaat.

Monique Van Heule

E-team Antwerpen genoot van rondleiding in Havenhuis

Op 14 oktober bezocht het E-team Antwerpen het nieuwe Havenhuis. Twee ervaren gidsen vertelden ons alles over de architectuur van toparchitecte Zaha Hadid en over de geschiedenis en toekomst van de haven. Het imponerende Havenhuis is een monumentaal ontwerp en meesterwerk.

Dit hoofdkantoor van het Havenbedrijf Antwerpen is zonder twijfel een van de blikvangers van de Antwerpse Skyline. Maar ook binnenin is het gebouw adembenemend, dankzij een fascinerend lijnenspel dat zich op elke verdieping voltrekt. De schitterende panoramische vergezichten op de skyline van de stad en de wereldhaven lieten een onvergetelijke indruk na. Na deze geslaagde rondleiding konden we nog genieten van een gezellige drink.

Ben je 55-plusser en wens je op de hoogte gehouden te worden van de activiteiten van het E-team Antwerpen? Contacteer dan Walter Goormans, tel. 03 664 70 14, goormans.walter@gmail.com of Mar-



tyn Rochtus, tel. 03 828 16 69 of Albert Pynenborg, tel. 0484 67 83 45, albert.pynenborg@telenet.be.

Annita Van Huffelen / Erik Quisthoudt

Geslaagd pilootproject voor werknemers bij collectief ontslag

"Dankzij Doorstart staan we er niet meer alleen voor"

Wanneer een werkgever overgaat tot collectief ontslag of herstructurering, komt dat hard aan bij de werknemers. De boodschap roept heel wat vragen bij ze op. "Hoe kan ik op mijn leeftijd nog werk vinden?", "Hoe zit het met mijn financiële situatie?", "Kan ik me bijscholen?". Voor de werknemers van het Limburgse JLG betekende het pilootproject Doorstart alvast een zinvolle ondersteuning.

Om de werknemers te begeleiden bij het verwerken van nieuws over een bedrijfssluiting of -herstructurering heeft ACLVB, in samenwerking met de andere vakbonden ABVV en ACV, VDAB en HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, voor ESF het project Doorstart opgezet. "We ondersteunen en informeren werknemers, nog voor ze hun job kwijt zijn, en dat bij het bedrijf zelf. We organiseren er verschillende workshops zoals 'Financiële vragen', 'Arbeidsmarktinfo en jobkanalen' en 'Mijn toekomstige job en ik'."

Bij JLG in Maasmechelen gingen de eerste workshops van Doorstart door. Zij gaan bijgevolg de geschiedenis in als pilootproject. In maart bracht het bedrijf zijn werknemers op de hoogte van het collectief ontslag. Reden: de productielijnen worden overgebracht naar Roemenië. De eerste resultaten zijn alvast positief. De werknemers hebben sneller het gevoel terug controle te hebben over hun leven en hebben meer vertrouwen om een nieuwe job te vinden.

POSITIEF BEVONDEN

Miek Versavel,

Bestendig Secretaris ACLVB, Limburg

"Helaas mochten we in de provincie Limburg al heel wat ervaring opdoen in herstructu-

ring en sluiting van ondernemingen. We kunnen het project alleen maar aanmoedigen, gezien de positieve feedback van de werknemers. Dankzij dit project staan ze al verder in hun verwerkingsproces alvorens hun outplacementbegeleiding van start gaat. Bijgevolg kan die ook efficiënter verlopen, waardoor de slaagkans op een nieuwe job op de arbeidsmarkt vergroot. Het is belangrijk dat mensen zich ondersteund voelen en een degelijk vangnet hebben, waarbij wij onze rol als vakbond zeker niet mogen minimaliseren."

Joke Schreurs,

loopbaanconsulent ACLVB, Limburg

"Ik heb de workshops 'Arbeidsmarktinfo en jobkanalen' en 'Mijn toekomstige job en ik' gegeven in samenwerking met VDAB. De werknemers van JLG waren erg gemotiveerd en werkten vlot mee. We merkten dat er verschillende werknemers waren met vragen die na het volgen van de workshops grotendeels beantwoord werden. Naar de toekomst toe kan ik dit project zeker aanraden omdat het drempelverlagend werkt, temeer ook omdat we de mogelijkheid kregen om dit tijdens de werkuren te verwezenlijken. Daarnaast vormden deze workshops niet alleen een ondersteuning op praktisch vlak; de werknemers kregen ook het gevoel dat ze er niet alleen voor stonden."



"We kunnen het project Doorstart alleen maar aanmoedigen", weet Bestendig Secretaris Miek Versavel na de positieve feedback van de werknemers bij JLG.

Dirk Jans, werknemer JLG, lid ACLVB

"Ik heb het als zeer zinvol ervaren. Dankzij de extra informatie die ik via dit kanaal verkreeg, vond ik beter mijn weg terug in de gewijzigde wetgeving. Het was een meerwaarde dat we op interactieve wijze geïnformeerd werden over onze rechten en plichten. Bovendien kwam het zeer goed uit dat het tijdens de werkuren was. Dit maakte het voor ons zeer toegankelijk. Het merendeel van mijn collega's zag er tegen op om alles zelf te moeten uitzoeken, dit project nam al een stukje van onze zorg weg. Aangezien het voor ons een positieve ervaring was, willen we het in de toekomst warm aanbevelen."

"Voor we dit als basisdienstverlening aanbieden, willen we in 2018 nog een aantal proefprojecten opzetten in de verschillende sectoren en regio's", voorziet projectleider Veerle Desutter (VDAB).

Wordt in jouw bedrijf collectief ontslag aangekondigd? Laat je dan zeker en uitvoerig bijstaan door de ACLVB.

Miek Versavel / Veerle Heirwegh

Nieuwe detachingsrichtlijn vergt nog verbeteringen

De Europese ministers van Werk bereikten op 23 oktober een akkoord over de herziening van de detachingsrichtlijn. In tegenstelling tot beweringen dat "detachering niet meer zal rijmen op sociale dumping", betekent het akkoord lang niet het einde van misbruiken door detachering.

De trofee waarmee gezwaaid werd door de landen in het Westen, met name de beperking van de detachering tot 12 maanden - verlengbaar tot maximum 18 maanden, verbergt een hele reeks onaanvaardbare toegevingen op de essentie van de tekst. In ieder geval heeft het Europees Parlement een meer positieve tekst aanvaard die door de ministers in overweging zal moeten genomen worden en dus de finale versie van de herziening kan verbeteren.

EEN AKKOORD MET DRIE

Eerst en vooral dient erop gewezen dat het akkoord dat de ministers afsloten, nog niet het finale akkoord is. De ministers moeten namelijk een overeenkomst bereiken met de Commissie en het Europees Parlement vooraleer het tot een eindversie van de herziening komt. Het akkoord van de ministers waarborgt dat de gedetacheerde werknemers zullen betaald worden in functie van de lokale regels, in het bijzonder als die de werkgever verbieden om de huisvesting ter plaatse of het vervoer vanuit het oorsprongland af te houden van het loon. Het vermindert ook de duur van de detachering tot 12 maanden, verlengbaar tot maximum 18 maanden. Deze vooruitgang is louter symbolisch als men weet dat de gemiddelde duur van een detachering ... 3 maanden is. Bovendien voorzien de ministers dat de nieuwe richtlijn pas in werking treedt in ... 2022, binnen abnormaal lange termijn dus. Eveneens zijn de werknemers in de transportsector uitgesloten van dit akkoord; ze zullen moeten wachten op een aparte Europese beslissing die hun arbeidsvoorwaarden regelt. Vervolgens zullen talrijke plaatselijke collectieve overeenkomsten nog steeds niet van toepassing zijn op de gedetacheerde werknemers. En tot

slot zal de wettelijke basis van de richtlijn enkel die van de goede werking van de eenheidsmarkt en het vrij verkeer van ondernemingen blijven.

EEN BETER AKKOORD IN HET PARLEMENT

Wat niet het geval is in het akkoord van het Parlement, dat voorziet dat de wettelijke basis van de detachering ook die is van het arbeidsrecht. Die verandering zou toelaten dat de rechters het naleven van de rechten van de werknemers en die van de bedrijven op dezelfde voet beschouwen. Tot nog toe konden de werknemers bijvoorbeeld gesanctioneerd worden als een rechter zou oordelen dat een staking van aard was de vrije levering van diensten in het buitenland te verhinderen. Een ander punt waar het Parlement het akkoord van de ministers kan verbeteren, zit in de verhoging van het aantal collectieve overeenkomsten van het onthaalland die zullen moeten toegepast worden op de gedetacheerde werknemers. Het is noodzakelijk om te komen tot een echte gelijke behandeling tussen plaatselijke en gedetacheerde werknemers, en sociale dumping terug te schroeven.

ANDERE MANIEREN OM TE STRIJDEN TEGEN DUMPING

Naast de uitsluiting van de sector van het wegtransport uit het akkoord zijn verschillende andere belangrijke factoren die aanleiding geven tot sociale dumping helemaal niet aangeraakt in het kader van deze herziening. Eerst en vooral het feit dat de sociale bijdragen verder zullen betaald worden in het land van oorsprong gedurende de hele duur van de detachering en dat het onthaalland nog steeds geen enkel middel heeft om te bepalen of de gedetacheerde werknemer er daadwerkelijk bijdragen betaalt.

De Commissie beoogt ook de oprichting van een Europese arbeidsautoriteit. Ze zal volgend jaar een voorstel in die richting doen. Het aspect 'controle' is namelijk essentieel in de strijd tegen dumping, temeer daar talrijke gevallen van sociale dumping niet voortvloeien uit een situatie van detachering, maar uit het beroep doen op schijnzelfstandigen of op zwartwerk. Tot slot is het ook belangrijk te strijden tegen postbusbedrijven, die het mogelijk maken arbeid te detacheren vanuit een land met lagere lonen via een fictieve maatschappij die geen enkele activiteit in het land heeft. De strijd tegen sociale dumping is dus nog niet gestreden en alles moet in het werk gesteld voor een akkoord dat de arbeidsvoorwaarden en de lonen van de gedetacheerde werknemers kan verbeteren. ■

Jean-François Wansart



Aan de vooravond van de manifestatie voor de Europese Pijler van Sociale Rechten projecteerden Robert Vertenuel (Algemeen Secretaris ABVV), Olivier Valentin (Nationaal Secretaris ACLVB), Marc Leemans (Voorzitter ACV), Rudy De Leeuw (Voorzitter EVV en ABVV) en Luca Visentini (Algemeen Secretaris EVV) op het Berlaymontgebouw de verwachtingen van de syndicale wereld, meer bepaald inzake het respecteren van de rechten van werknemers op een waardig loon en een fatsoenlijke sociale bescherming.

Loon voor feestdagen

Met het eindejaar in zicht kunnen we weer uitkijken naar enkele betaalde feestdagen. Ook een werkloze heeft recht op een vergoeding voor wettelijke feestdagen. Maar wie zal die betalen?

Betaalt de (ex-)werkgever loon uit of ontvangt de werkloze een werkloosheidsvergoeding? De uitkomst is niet onbelangrijk, want de werkloosheidsuitkering bedraagt een stuk minder dan het loon.

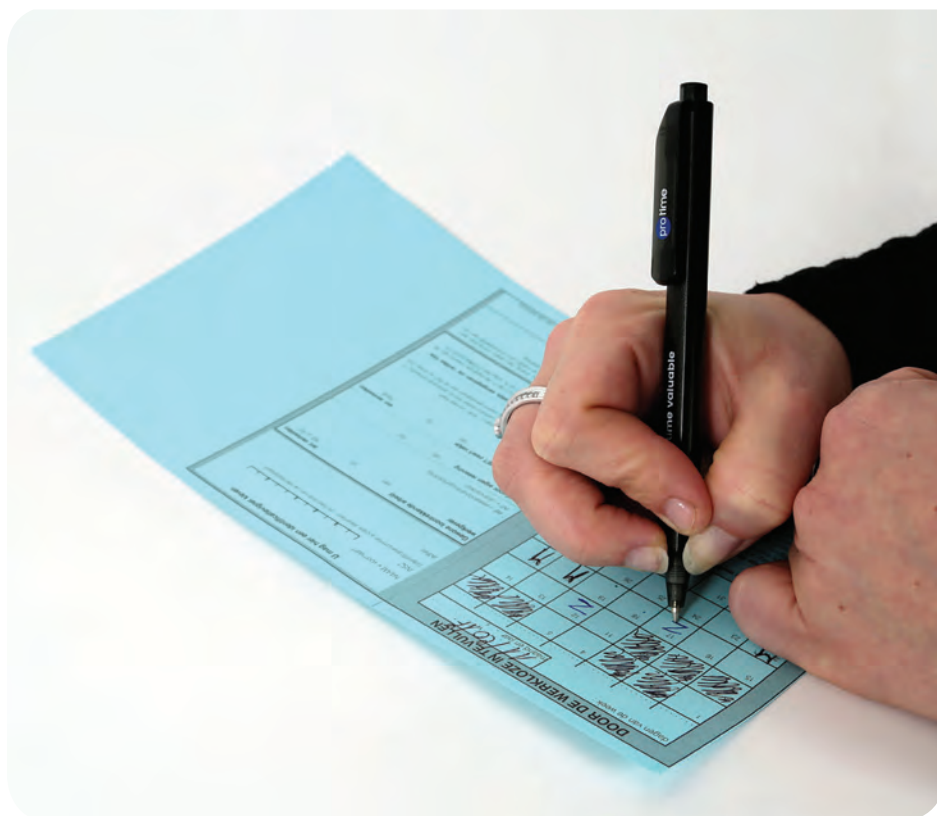
BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Zelfs indien je niet meer aan het werk bent, kan je ex-werkgever onder bepaalde voorwaarden verplicht zijn om loon te betalen voor een aantal feestdagen. Indien de werkgever de feestdag niet moet vergoeden en je bent nog

steeds werkloos, dan zal je (indien je aan alle voorwaarden voldoet) een werkloosheidsuitkering ontvangen voor deze dag.

Het *aantal* feestdagen dat de ex-werkgever moet betalen wordt bepaald in functie van de anciënniteit in de onderneming. De aard van de arbeidsovereenkomst is echter zonder belang. Het kan dus gaan om een contract voor bepaalde of onbepaalde duur, een vervangingsovereenkomst, enzovoort.

<p>Minder dan 15 dagen ononderbroken gewerkt</p>	<p>dan heeft de werkgever geen verplichting om de feestdagen na je tewerkstelling uit te betalen;</p> <p>► de feestdagen worden door de werkloosheid vergoed</p> <p><i>Voorbeeld:</i> Een werkloze krijgt een arbeidscontract van 2 december tot 12 december. Nadien is hij volledig werkloos. De feestdag van 25 december zal vergoed worden door de werkloosheid.</p>
<p>Minstens 15 dagen en maximum 1 maand zonder onderbreking gewerkt</p>	<p>dan heeft de werkgever de verplichting om loon uit te betalen voor maximum 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen volgend op het einde van je tewerkstelling</p> <p><i>Voorbeeld:</i> Een volledig werkloze begint te werken op 2 december tot en met 21 december. De werkgever is verplicht om voor 1 feestdag gelegen binnen de 14 dagen na 22 december loon uit te betalen (dus voor 25 december). De feestdag van 1 januari wordt door de werkloosheid vergoed.</p>
<p>Minstens 1 maand zonder onderbreking gewerkt</p>	<p>dan heeft de werkgever de verplichting om loon uit te betalen voor alle feestdagen die zich binnen 30 dagen na het einde van de ononderbroken tewerkstellingsperiode bevinden</p> <p><i>Voorbeeld:</i> Een werkloze vindt een job en begint op 13 november te werken tot 20 december. Vanaf 21 december is hij opnieuw volledig werkloos. In de periode van 30 dagen volgend op het einde van de tewerkstelling liggen 2 feestdagen, namelijk 25 december en 1 januari. De werkgever is verplicht het loon voor deze 2 feestdagen uit te betalen.</p>



BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De werkgever is verplicht het loon te betalen voor de wettelijke feestdag (of vervangingsdag) die samenvalt met een dag waarop je tijdelijk werkloos bent ingevolge economische redenen, technische stoornis of slecht weer. De werkgever betaalt in principe het volledige brutoloon voor de feestdag. De feestdag behoudt zijn karakter en de RVA zal geen werkloosheidsuitkering toekennen aan de tijdelijk werkloze voor deze feestdag.

In afwijking van dit algemeen principe kan voor een aantal feestdagen (afhankelijk van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid tijdens het betrokken kalenderjaar) een vermindering van sociale bijdragen worden toegekend. De werkgever moet in dat geval enkel het belastbaar loon betalen (bruto – persoonlijke RSZ-inhouding van de werknemer).

VRAGEN?

Heb je twijfels of je wel correct bent uitbetaald? Werk je met interim-contracten en is het niet duidelijk of je recht hebt op loon voor de feestdagen? Aarzel niet om je ACLVB-secretariaat te contacteren of er even langs te gaan. We bekijken samen je situatie. ■

[Dienst werkloosheid](#)

Ononderbroken tewerkstelling?

Om recht te hebben op loon voor feestdagen na een tewerkstelling, moet de tewerkstelling ononderbroken en bij dezelfde werkgever gepresteerd zijn. Weekends, betaalde vakantiedagen, ziekte dagen, dagen tijdelijke werkloosheid, inhaalrustdagen, ... vormen geen onderbreking van de tewerkstelling. Verlof zonder wedde, staking of ongewettig-de afwezigheid daarentegen wel.

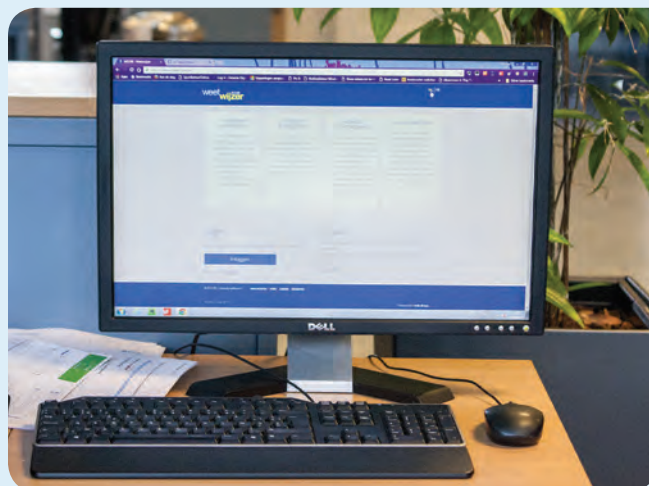
Opmerkingen:

- de ex-werkgever moet geen feestdag(en) betalen indien de werknemer ontslagen werd om dringende reden of indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen.
- de ex-werkgever is *geen* loon verschuldigd indien de werknemer op de feestdag reeds in dienst is bij een nieuwe werkgever.

Wijzer met de Weetwijzer

Een vraag over je rechten en plichten als werknemer? Je vindt het antwoord op www.weetwijzer.be, de online juridische gids van de ACLVB.

Log in met je lidnummer en ga na hoe het zit met de sociale wetgeving rond een bepaald thema. Een exclusief voordeel voor leden van de Liberale Vakbond! ■



Vragen over SWT?

Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage, of het vroegere brugpensioen: voor wie, wanneer en met welke rechten en plichten?

Lees er meer over in onze brochure die ter beschikking is in je ACLVB-secretariaat of kijk op www.aclvb.be/nl/publicaties



Vrije visie, eigen stem

