
Nieuwsbrief oktober 2022



Volg je ons ook op Social Media? Klik op één van de pictogrammen onderaan deze nieuwsbrief 😊

Agenda

Webinars via Officient

15/11/2022 - 11u00 tot 11u45 - [Verloftypes en -rechten instellen voor 2023](#)





Cao nr. 161 voert het recht in voor werknemers om werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden te vragen

Binnen de Nationale Arbeidsraad werd een nieuwe nationale cao nr. 161 gesloten. Deze cao geeft uitvoering aan een Europese richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Hierdoor kunnen werknemers met ingang van 1 oktober 2022 een andere vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden aan hun werkgever vragen.

1) Welke werknemers komen in aanmerking?

De cao is van toepassing op werknemers die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst en gemiddeld meer dan 3 uur per week werken gedurende een referentieperiode van 4 weken.

De werknemers moeten bovendien minstens 6 maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever hebben vooraleer zij een aanvraag kunnen indienen. Voor de berekening van de anciënniteit worden de periodes van tewerkstelling bij dezelfde werkgever opgeteld. Bij opeenvolgende contracten van bepaalde tijd bij dezelfde werkgever worden de periodes tussen deze overeenkomsten geneutraliseerd. Dit betekent dat de reeds opgebouwde anciënniteit behouden blijft. Wanneer een uitzendkracht door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen met een arbeidsovereenkomst, dan



worden de periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij die gebruiker mee in rekening gebracht voor de berekening van de anciënniteit.

2) Wat is een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden?

Er wordt in de cao geen definitie gegeven van het begrip 'meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden'. Een werknemer zal in de aanvraag moeten aangeven wat in de concrete situatie een werk is met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden.


De cao geeft wel enkele voorbeelden die in aanmerking zouden kunnen komen:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in plaats van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd;
- een voltijdse arbeidsovereenkomst in plaats van een deeltijdse arbeidsovereenkomst;
- een deeltijdse arbeidsovereenkomst met een groter aantal uren;
- een arbeidsovereenkomst met een vast werkrooster in plaats van een arbeidsovereenkomst met een variabel werkrooster;
- een week- of maandcontract voor uitzendarbeid in plaats van een dagcontract voor uitzendarbeid.

Een werknemer kan enkel in aanmerking komen voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden in zoverre deze vorm van werk beschikbaar is in de onderneming en indien de werknemer voldoet aan de hiervoor vereiste kwalificaties en competenties. De werknemer moet bovendien de voorgestelde uurregeling en de loonvoorwaarden aanvaarden.

Cao nr. 161 voorziet wel de mogelijkheid om deze voorwaarden anders in te vullen.

Dit is mogelijk via:

- een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of een ondernemings-cao;
 - een akkoord op ondernemingsvlak met de vakbondsafvaardiging of met alle werknemers indien er geen vakbondsafvaardiging aanwezig is;
 - een individueel akkoord tussen werkgever en werknemer.
- 

3) Hoe moet de werknemer een aanvraag doen?

Een werknemer die een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden wenst te bekomen, moet hiervoor een schriftelijke aanvraag bij zijn werkgever indienen ten minste 3 maanden voor de gewenste aanvangsdatum. Er kan binnen het paritair comité of binnen de onderneming wel een kortere termijn worden vastgesteld. De werknemer kan slechts één verzoek per periode van 12 maanden indienen.

De aanvraag van de werknemer moet minstens de volgende informatie bevatten:

- de uitdrukkelijke vermelding dat de aanvraag steunt op cao nr. 161;
- de aanduiding van de vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden waarvoor men in aanmerking wenst te komen;
- de gewenste aanvangsdatum.

De werknemer kan zijn verzoek indienen bij aangetekende brief, door overhandiging van een geschrift aan de werkgever dat getekend wordt voor ontvangst of op elektronische wijze met een ontvangstbevestiging van de werkgever.

4) Hoe moet de werkgever de aanvraag beantwoorden?

De werkgever onderzoekt het verzoek van de werknemer en moet schriftelijk antwoorden binnen een termijn van 1 maand, te rekenen vanaf de datum van de aanvraag van de werknemer. Voor ondernemingen met minder dan 20 werknemers heeft de werkgever een antwoordtermijn van 2 maanden.

Aanvaarding

De werkgever kan akkoord gaan met de aanvraag van de werknemer. In dat geval moet de werkgever dit tijdig aan de werknemer laten weten. Daarna moeten de concrete modaliteiten verder uitgewerkt worden in overleg tussen werkgever en werknemer. De gemaakte afspraken over de uurregeling en de loonvoorwaarden worden dan opgenomen in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.



Uitstel

De cao voorziet ook de mogelijkheid voor de werkgever om het verzoek van de werknemer uit te stellen omwille van concrete en gerechtvaardigde redenen verbonden aan het functioneren van zijn onderneming. De werkgever probeert hierbij ook rekening te houden met de behoeften van de werknemer. De werkgever deelt in dat geval het uitstel schriftelijk mee aan de werknemer samen met de concrete motivering van het uitstel. Het uitstel mag er niet toe leiden dat het verzoek van de werknemer onmogelijk wordt gemaakt.

Weigering

Het is ook mogelijk dat de werkgever de aanvraag weigert rekening houdend met het functioneren van zijn onderneming. De werkgever zal dit ook schriftelijk aan de werknemer moeten melden met de concrete redenen voor de weigering. Het kan bijvoorbeeld gaan om de volgende gerechtvaardigde redenen:

- de middelen en de operationele capaciteit van de onderneming;
- de gevraagde vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden is niet beschikbaar;
- de werknemer heeft niet de vereiste kwalificaties en competenties.

Gemotiveerd tegenvoorstel

De werkgever kan tenslotte een gemotiveerd tegenvoorstel aan de werknemer formuleren met een andere vorm van werk of een andere periode voor de uitoefening ervan. De werknemer kan dit tegenvoorstel dan aanvaarden of weigeren.

5) Bescherming tegen nadelige behandeling

De cao voorziet uitdrukkelijk dat de werkgever geen nadelige maatregelen mag treffen ten aanzien van de werknemer die een verzoek heeft ingediend in toepassing van cao nr. 161, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

Er wordt niet uitdrukkelijk gedefinieerd wat er verstaan wordt onder 'nadelige behandeling'. Cao nr. 161 geeft wel aan dat het niet hernieuwen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor een werknemer die een verzoek heeft



ingediend beschouwd kan worden als een nadelige maatregel.

Deze bescherming tegen nadelige behandeling begint vanaf de schriftelijke aanvraag van de werknemer en eindigt 2 maanden na het begin van de uitoefening door de werknemer van de andere vorm van werk of 2 maanden na de weigering van de aanvraag door de werkgever. De bescherming geldt ook gedurende de periode van uitstel door de werkgever.

Wanneer een werknemer van mening is dat hij onderworpen werd aan een nadelige behandeling en de werkgever kan onvoldoende aantonen dat de getroffen maatregel los staat van het verzoek van de werknemer, dan kan de werknemer hiervoor een schadevergoeding vragen van minimaal 2 maanden loon en maximaal 3 maanden loon.

6) Ontslagbescherming

Een werknemer die een aanvraag indient voor een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden is ook beschermd tegen ontslag en tegen het voorbereiden van het ontslag, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek.

Deze ontslagbescherming begint vanaf de schriftelijke aanvraag van de werknemer en eindigt 2 maanden na het begin van de uitoefening door de werknemer van de andere vorm van werk of 2 maanden na de weigering van de aanvraag door de werkgever. De bescherming geldt ook gedurende de periode van uitstel door de werkgever.

Wanneer een werknemer van mening is dat het ontslag werd doorgevoerd omwille van redenen die voortvloeien uit het verzoek op basis van cao nr. 161, ligt de bewijslast bij de werkgever om aan te tonen dat er andere redenen aan de basis liggen van het ontslag. Kan dit bewijs onvoldoende geleverd worden, dan kan de werknemer hiervoor een schadevergoeding vragen van minimaal 4 maanden loon en maximaal 6 maanden loon.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Cao nr. 162 geeft werknemers een recht om een flexibele werkregeling aan te vragen

Binnen de Nationale Arbeidsraad werd een nieuwe nationale cao nr. 162 gesloten. Deze cao geeft uitvoering aan een Europese richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

Hierdoor krijgen werknemers met ingang van 1 oktober 2022 het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden.

1) Welke werknemers komen in aanmerking?

De cao is van toepassing op werknemers die gedurende de 6 maanden voorafgaand aan de schriftelijke aanvraag door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de werkgever die hen tewerkstelt.

Bij opeenvolgende contracten van bepaalde tijd of opeenvolgende vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever worden de periodes tussen deze overeenkomsten geneutraliseerd. Dit betekent dat de reeds opgebouwde anciënniteit behouden blijft. Wanneer een uitzendkracht door de werkgever-gebruiker in dienst wordt genomen met een arbeidsovereenkomst, dan worden de periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij die gebruiker mee in rekening gebracht voor de berekening van de anciënniteit.



2) Voor welke zorgdoeleinden kan een flexibele werkregeling aangevraagd worden?

Het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen kan worden ingeroepen voor de zorg van een kind of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Zorg voor een kind

- omwille van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van de werknemer vaststaat, tot het kind 12 jaar wordt;
- omwille van de adoptie van een kind, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkings- of het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft en dit tot het kind 12 jaar wordt;
- in geval van voogdij over het kind tot het kind 12 jaar wordt;
- in geval van langdurige pleegzorg tot het kind 12 jaar wordt.

In geval van handicap wordt de leeftijdsgrens verhoogd tot 21 jaar.

Aan de voorwaarde van de leeftijdsgrens van 12 of 21 jaar moet uiterlijk gedurende de periode van flexibele werkregeling worden voldaan. De leeftijdsgrens kan worden overschreden wanneer de start van de flexibele arbeidsregeling wordt uitgesteld op verzoek van de werkgever en op voorwaarde dat de schriftelijke aanvraag correct werd ingediend.

Hetzelfde recht geldt voor de werknemer die getrouwd is met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat of die samenwoont met de persoon ten aanzien van wie de afstamming vaststaat en bij wie het kind gedomicilieerd is, tot het kind 12 jaar wordt.



Zorg of steun aan een gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun

Als gezinslid wordt beschouwd: elke persoon die met de werknemer samenwoont.

Als familieleden worden beschouwd:

- bloedverwanten tot in de tweede graad;
- aanverwanten tot in de eerste graad;
- bloedverwanten tot in de eerste graad van de partner die sinds minstens 12 maanden feitelijk samenwoont met de werknemer.

Als ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun wordt beschouwd: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun; dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging.

De werknemer moet door middel van een getuigschrift dat wordt afgeleverd door de behandelend arts van het gezins- of familielid in kwestie bewijzen dat hij de zorg verleent. Dit attest mag ten vroegste worden afgeleverd tijdens het kalenderjaar waarin de aanvraag voor een flexibele werkregeling wordt gedaan.

3) Welke vormen van flexibele werkregeling zijn mogelijk?

De aanpassing van het bestaande werkpatroon kan als volgt gevraagd worden:

- werken op afstand, bijvoorbeeld telewerk;
- een aanpassing van het werkrooster;
- de vermindering van de arbeidstijd.

Indien de werknemer en de werkgever een flexibele werkregeling overeenkomen die nog niet wordt toegepast in de onderneming en deze aanpassing een wijziging inhoudt van de arbeidsvoorwaarden die geregeld zijn in een cao of in het arbeidsreglement, dan moeten deze instrumenten worden aangepast.



De sectoren hebben de mogelijkheid om een kader voor flexibele werkregelingen op te stellen.

4) Hoe moet de werknemer een aanvraag doen?

Een werknemer die een flexibele werkregeling wenst te bekomen, moet hiervoor een schriftelijke aanvraag bij zijn werkgever indienen tenminste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum. Er kan binnen het paritair comité of binnen de onderneming wel een kortere termijn vastgesteld worden.

Elke aanvraag mag betrekking hebben op een periode van maximum 12 maanden. De maximumperiode van 12 maanden is niet beperkt per zorgontvanger of per werknemer.

De aanvraag van de werknemer moet de volgende informatie bevatten:

- het soort flexibele werkregeling dat wordt aangevraagd;
- de begin- en einddatum van de flexibele werkregeling;
- het zorgdoeleinde waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd;
- een uitdrukkelijke verwijzing naar de cao waarop de aanvraag is gebaseerd.

De werknemer kan zijn verzoek indienen bij aangetekende brief, door overhandiging van een geschrift aan de werkgever dat voor ontvangst ondertekend wordt of op elektronische wijze met een ontvangstbevestiging door de werkgever.

5) Hoe moet de werkgever de aanvraag beantwoorden?

Binnen de maand na de datum van de aanvraag moet de werkgever een schriftelijk antwoord geven.

Aanvaarding

De werkgever kan akkoord gaan met de aanvraag van de werknemer. In dat geval komen beide partijen de concrete modaliteiten voor de uitoefening van de flexibele werkregeling overeen.



Uitstel

De werkgever kan de uitoefening van de flexibele werkregeling uitstellen omwille van concrete en gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming. De werkgever probeert hierbij ook rekening te houden met de behoeften van de werknemer.

De werkgever deelt in dat geval het uitstel samen met de concrete motivering van het uitstel schriftelijk aan de werknemer mee binnen de maand na de aanvraag. Het uitstel mag er niet toe leiden dat het verzoek van de werknemer onmogelijk wordt.

Weigeren

Het is ook mogelijk dat de werkgever de aanvraag weigert. Binnen de maand na de schriftelijke aanvraag moet hij de concrete redenen voor de weigering van de uitoefening van de flexibele werkregeling schriftelijk meedelen aan de werknemer.

Het kan bijvoorbeeld gaan om de volgende gerechtvaardigde redenen:

- de duur van de gevraagde flexibele werkregeling;
- de middelen en de operationele capaciteit van de onderneming.

Gemotiveerd tegenvoorstel

Tenslotte kan de werkgever ook een gemotiveerd tegenvoorstel doen dat bestaat uit een andere flexibele werkregeling of een andere periode van de uitoefening van de flexibele werkregeling.

De werknemer kan dit tegenvoorstel aanvaarden of weigeren.

6) Kan de werknemer vervroegd terugkeren naar het werk?

De werknemer die de flexibele werkregeling vervroegd wil opschorten of beëindigen, moet hiertoe schriftelijk een aanvraag indienen bij de werkgever.

De werkgever moet uiterlijk binnen de 14 dagen een gemotiveerd schriftelijk antwoord geven dat rekening houdt met zijn eigen behoeften en die van de werknemer.

Indien zich nieuwe onvoorziene uitzonderlijke noodzakelijkheden voordoen die buiten de wil van de werkgever plaatsvinden en de arbeidsorganisatie in gevaar brengen, kan



de werkgever schriftelijk aan de werknemer vragen om de flexibele werkregeling vervroegd op te schorten of te beëindigen.

De werknemer moet uiterlijk binnen de 14 dagen een schriftelijk antwoord geven. Indien betrokkene zou weigeren, dan mag deze beslissing geen negatieve gevolgen hebben voor de werknemer.

7) Bescherming tegen nadelige behandeling

De werkgever mag vanaf de schriftelijke aanvraag tot 2 maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of 2 maanden na de datum van de weigering van de aanvraag door de werkgever geen nadelige maatregelen treffen ten aanzien van de werknemer die het recht uitoefent om een flexibele werkregeling aan te vragen, behalve om redenen die vreemd zijn aan zijn verzoek.

De werkgever die toch een nadelige maatregel tegen de werknemer treft, zoals bijvoorbeeld de eenzijdige verandering van de arbeidsvoorwaarden, is ertoe verplicht aan de werknemer een vergoeding te betalen die overeenstemt met tenminste 2 maanden loon en ten hoogste 3 maanden loon.

De cao nr. 162 geeft uitdrukkelijk aan dat het niet hernieuwen van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor een werknemer die een verzoek heeft ingediend, beschouwd kan worden als een nadelige maatregel.

8) Ontslagbescherming

De werknemer die een flexibele werkregeling aanvraagt, mag niet ontslaan worden, behalve om redenen die vreemd zijn aan de uitoefening van het recht op een flexibele werkregeling.

De ontslagbescherming begint vanaf de schriftelijke aanvraag en eindigt 2 maanden na de einddatum van de flexibele werkregeling of 2 maanden na de weigering van de aanvraag door de werkgever.

De ontslagbescherming geldt ook voor de periode van uitstel door de werkgever.



De werkgever moet bewijzen dat het ontslag berust op andere gronden, die vreemd zijn aan de uitoefening van het recht op een flexibele werkregeling.

Indien de werkgever geen reden kan aantonen die vreemd is aan het recht op een flexibele werkregeling, dan is hij verplicht om aan de werknemer een vergoeding te betalen die overeenstemt met tenminste 4 maanden loon en ten hoogste 6 maanden loon.

Graag wat meer uitleg hierover? Contacteer je dossierbeheerder.



Het vaccinatieverlof – herinvoering

De ministerraad heeft onlangs beslist om het recht op vaccinatieverlof te heractiveren. Dit recht was in principe afgelopen op 30/06/2022, maar er is nu beslist om dit recht opnieuw in te voeren vanaf 01/10/2022 t.e.m. 31/12/2022. Indien nodig, dan kan deze termijn verlengd worden t.e.m. 31/03/2023.

Elke werknemer krijg dus opnieuw het recht om, met behoud van loon, van het werk afwezig te zijn om zich te laten vaccineren en dit gedurende de tijd die hiervoor nodig is.

Deze afwezigheid wordt beschouwd als klein verlet.



Dit recht is trouwens ook van toepassing om inwonende minderjarige kinderen te begeleiden naar een vaccinatieplaats voor inenting tegen het coronavirus, alsook voor de begeleiding van een meerderjarig persoon met een handicap of ondervoogdij.

Om recht te hebben op loon, moet de werknemer de werkgever op voorhand verwittigen, van zodra hij het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie kent. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer hiervan het bewijs voor te leggen.

Nog vragen? Contacteer je dossierbeheerder.



Wijzigingen Re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers

Onlangs werden er enkele nieuwe regels ingevoerd in de procedure voor re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. Deze wijzigingen gaan in vanaf 01/10/2022. De bedoeling van deze nieuwe regels is om de focus te leggen op de effectieve re-integratie van werknemers. In dat kader wordt de beëindiging wegens medische overmacht in de toekomst dan ook losgekoppeld van het re-integratietraject. Hieronder vatten we de belangrijkste wijzigingen voor jullie samen.



1) Contactname met de arbeidsongeschikte werknemer na 4 weken afwezigheid, met oog op het bevorderen van de werkhervatting

Uit onderzoek is gebleken dat hoe langer een werknemer afwezig blijft van het werk, hoe kleiner de kans wordt dat hij effectief het werk nog hervat in de onderneming. Bijgevolg werd er dan ook beslist dat de preventieadviseur – arbeidsarts (of de verpleegkundigen die hem bijstaan) de arbeidsongeschikte werknemer zo snel als mogelijk moet informeren over de verschillende mogelijkheden die bestaan bij werkhervatting, namelijk een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting of een re-integratietraject.

2) Wijzigingen aan het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers

- Een aantal termijnen in het re-integratietraject wordt gewijzigd op vraag van de sociale partners. Zo worden de termijnen voor de duidelijkheid voortaan uitdrukkelijk bepaald in kalenderdagen en niet langer in werkdagen. Daarnaast worden ook een aantal termijnen verlengd of verkort. De belangrijkste wijziging op dat vlak is het feit dat de termijn voor de werknemers om beroep in te stellen wordt opgetrokken van 7 werkdagen naar 21 kalenderdagen.
- Vereenvoudiging van het aantal beslissingen van de preventieadviseur – arbeidsarts en inzetten op aangepast of ander werk. In plaats van 5 beslissingen wordt het aantal beslissingen van de preventieadviseur – arbeidsarts in het kader van de re-integratiebeoordeling voortaan beperkt tot 3. Hierbij wordt er ook meer ingezet op het belang van werkpostaanpassingen en op aangepast of ander werk dat rekening houdt met de mogelijkheden en de gezondheidstoestand van de werknemer.

3) Bijzondere procedure in het kader van medische overmacht

De beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht zal losgekoppeld worden van het re-integratietraject. Om de arbeidsovereenkomst te



kunnen beëindigen wegens medische overmacht zal er in de toekomst een specifieke procedure voor beëindiging van de overeenkomst wegens medische overmacht worden ingevoerd. Deze nieuwe procedure zou wel pas toegepast kunnen worden nadat de werknemer minstens 9 maanden arbeidsongeschikt is. Deze procedure werd voorlopig nog niet ingevoerd, waardoor dit momenteel nog niet aan de orde is. Uiteraard blijven we dit dossier verder opvolgen en zullen we communiceren van zodra er meer bekend is.

4) Inwerkingtreding en toepassing op lopende re-integratietrajecten

Er zijn geen overgangsmaatregelen voorzien voor de lopende re-integratietrajecten. Dit heeft tot gevolg dat de nieuwe regels onmiddellijk van toepassing zijn op de lopende re-integratietrajecten, aangezien de verschillende fases van het traject op zich niet wijzigen. Dit houdt bijvoorbeeld in dat de preventieadviseur – arbeidsarts voor een re-integratieverzoek dat vóór 01/10/2022 werd ingediend, maar waarvoor hij nog geen beslissing heeft genomen, na 01/10/2022 één van de nieuwe beslissingen (A, B of C) zal moeten nemen i.p.v. de oude beslissingen (A, B, C, D of E).

Wat de medische overmacht betreft, deze kan voorlopig nog steeds worden toegepast, zolang de specifieke procedure nog niet werd ingevoerd. Dit is wel enkel mogelijk wanneer er besloten werd tot een beslissing B, waarna de werknemer niet wenst in te gaan op het re-integratieplan tot aangepast werk of waarna de werkgever in een verslag motiveert waarom hij geen mogelijkheid ziet tot aangepast werk.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Opname resterende vakantiedagen

Het einde van het jaar komt stilaan dichterbij en daarom willen wij alvast onder de aandacht brengen dat je er goed aan doet om na te kijken hoeveel vakantiedagen jouw werknemers reeds opgenomen hebben en hoeveel zij er nog over hebben.

Werknemers zijn immers verplicht om de wettelijke vakantiedagen waarop ze recht hebben op te nemen vóór het einde van het jaar. Het is niet toegestaan vakantie over te dragen naar het volgend jaar (2023). Dit gebeurt dikwijls in de praktijk, maar is wettelijk niet toegelaten. Daarnaast kunnen werknemers zelf ook geen afstand doen van hun vakantierechten.

Je moet het als werkgever mogelijk maken dat jouw werknemers al hun vakantiedagen kunnen opnemen. Indien je dit als werkgever verhindert, kan je sancties oplopen.

Om aan te tonen dat je hiervoor inspanningen hebt gedaan, kan je bijvoorbeeld een schriftelijke mededeling overmaken aan jouw werknemers waarin je het aantal niet – opgenomen vakantiedagen vermeldt en hen vraagt deze dagen op te nemen voor het einde van het jaar. Maak jouw werknemers ook duidelijk dat vakantiedagen niet overdraagbaar zijn naar volgend jaar.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij je dossierbeheerder.





Omschakeling naar winteruur en de gevolgen voor ploegenarbeid

In de nacht van zaterdag 29 oktober op zondag 30 oktober 2022 schakelen we over naar het winteruur. Om 3u s 'nachts wordt de klok teruggedraaid naar 2u 's nachts.

Wat betekent dit voor de werknemers die tijdens deze weekendnacht aan het werk zijn?

In de mate van het mogelijke moet je er als werkgever voor proberen te zorgen dat dezelfde ploegen ingezet worden bij de overgang naar het zomertuur en naar het winteruur. Bij de overgang naar het winteruur zullen deze werknemers 9 uur moeten presteren, bij de overgang naar het zomertuur moeten zij daarentegen slechts 7 uur werken. Zij krijgen dan telkens 8 uur uitbetaald.

Indien de arbeidsorganisatie het echter niet toelaat om dezelfde werknemers deze 2 nachten te laten presteren, dan moet de werkgever bij de overgang naar het zomertuur de werknemers 8 uur betalen, hoewel zij maar 7 uur werken. Bij de overgang naar het winteruur werken de werknemers 9 uur en krijgen ze 9 uur betaald.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

