
Nieuwsbrief oktober 2023



Bekijk onze [vernieuwde website!](#) 😊

Exclusief bij Accuria! Bereken meteen of je voor [Paritair comité 124 of 200 een koopkrachtpremie](#) dient te betalen.

Agenda

26/10/2023 - [infosessie sociale inspectie](#) - 19u00 tot 21u00 - Centrum Ronde van Vlaanderen Oudenaarde (beperkte plaatsen!)

21/11/2023 - *Special met transformatiestrategie Jo Caudron* - [De zoektocht naar de spelregels van morgen](#) - start 19u00 - Huis van de Bouw Zwijnaarde

23/11/2023 - webinar - [Blijf bij met de sociale actua!](#) - 13u00 tot 15u00

Officient

17/11/2023 - webinar - [Hoe werkt de Self Service voor medewerkers?](#) - 10u00 tot 10u30





Klokkenluidersregeling

Vanaf 15/02/2023 moesten ondernemingen met meer dan 250 werknemers, in het kader van de klokkenluidersregeling, een intern meldingskanaal oprichten en dit in overleg met de sociale partners. Vanaf 17/12/2023 zal dit ook aan de orde zijn over ondernemingen met 50 tot 249 werknemers. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers moeten niet aan deze verplichting voldoen, tenzij zij tot de financiële sector behoren.

Als werkgever met meer dan 50 werknemers moet je er dus voor zorgen dat er een intern meldingskanaal wordt opgezet waar klokkenluiders hun bezorgdheid schriftelijk of mondeling kenbaar kunnen maken. De oprichting van een dergelijk kanaal kan ook extern worden uitbesteed. Dit meldingskanaal moet aan verschillende vereisten voldoen, o.a. op het vlak van beveiliging, vertrouwelijkheid, onpartijdigheid,...

Hierbij moet er een procedure worden uitgewerkt, waarbij er o.a. een onpartijdige persoon of afdeling aangewezen moet worden die bevoegd is voor een behoorlijke opvolging van de meldingen en die daar ook een register van moet bijhouden. Bovendien moet je als werkgever duidelijke en toegankelijke informatie verstrekken over de beschikbare meldingskanalen en dit zowel aan de eigen werknemers, maar ook aan derden.

Voor de volledigheid willen wij nog even meegeven dat klokkenluiders die een inbreuk melden, onder concrete voorwaarden bescherming genieten tegen represailles in de brede zin van het woord. Zo zijn zij o.a. beschermd tegen ontslag, schorsing, degradatie, weigering van bevordering, disciplinaire maatregelen, discriminatie of nadelige behandeling, opzegging van een contract voor de levering van goederen of diensten, intrekking van een licentie of vergunning,...



Voor meer informatie kan je [hier](#) het artikel uit onze nieuwsbrief van de maand maart 2023 over dit onderwerp nog even nalezen. Daarnaast kan je bij vragen zoals steeds terecht bij jouw dossierbeheerder, alsook voor een bijlage bij het arbeidsreglement m.b.t. deze klokkenluidersregeling.



Wijzigingen opzeggingstermijn

Eindelijk is er meer rechtszekerheid over de lengte van de opzeggingstermijn wanneer een werknemer zelf ontslag neemt. Vanaf 28/10/2023 kan de opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer immers nooit meer dan 13 weken bedragen.

De wet op het eenheidsstatuut heeft de opzeggingstermijnen tussen arbeiders en bedienden vanaf 01/01/2014 geharmoniseerd. Hierbij was het altijd al de bedoeling dat de opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer maximaal 13 weken bedroeg.

Op dit principe bestonden echter enkele uitzonderingen. Indien arbeiders zelf ontslag namen, dan kon in bepaalde gevallen de opzeggingstermijn meer dan 13 weken bedragen wanneer deel 1 en deel 2 van de opzeggingstermijn werden samengeteld. Daarnaast was er ook een bijzondere bepaling die een maximale opzeggingstermijn van 4,5 maand of 6 maanden voorzag voor hogere bedienden die zelf ontslag namen.

Nu werd er door de wetgever een einde gemaakt aan de onzekerheden en de uitzonderingen die nog bestonden. Vanaf 28/10/2023 bedraagt de opzeggingstermijn bij ontslag door de werknemer in alle gevallen maximaal 13 weken. Dit plafond zal zowel voor arbeiders als voor bedienden gelden.



Voor opzeggingstermijnen die werden betekend vóór 28/10/2023 blijven de huidige regels van toepassing.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Opname resterende vakantiedagen en wettelijke feestdagen

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 (2024). 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 volgens jaar.

Daarnaast heeft elke voltijdse werknemer recht op 10 wettelijke feestdagen per jaar. Voor deeltijdse werknemers hangt het aantal feestdagen waarop ze recht hebben af van het uurrooster.

Jouw werknemers moeten de wettelijke feestdagen of vervangingsdagen waarop ze recht hebben, opnemen vóór het einde van het jaar. Zo niet, dan riskeer je als werkgever sancties.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Omschakeling naar winteruur en de gevolgen voor ploegenarbeid

In de nacht van zaterdag 28 oktober op zondag 29 oktober 2023 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 zomertijd en naar het wintertijd. Bij de overgang naar het wintertijd zullen deze werknemers 9 uur moeten presteren, bij de overgang naar het zomertijd 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 zomertijd de werknemers 8 uur betalen, hoewel zij maar 7 uur werken. Bij de overgang naar het wintertijd werken de werknemers 9 uur en krijgen ze 9 uur betaald.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Beroepsmatige verplaatsingen met eigen wagen

De kilometervergoeding voor beroepsmatige verplaatsingen met de eigen wagen wordt elk kwartaal herzien om zo snel te kunnen inspelen op de schommelingen van de brandstofprijzen.

Bijgevolg bedraagt vanaf 01/10/2023 de kilometervergoeding € 0,4259 per kilometer. Dit is iets hoger dan het vorige bedrag, dat € 0,4237 per kilometer bedroeg.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

