



Goed om weten

Ken je rechten als werknemer



Beste lezer,

Stel: je zit met een vraag over je werk. Op hoeveel vakantiedagen heb ik recht? Wat moet ik doen als ik ziek ben? Wat is SWT? Hoeveel uren mag ik maximaal werken? En vanaf welke leeftijd kan ik op pensioen? Deze handige infogids geeft een antwoord op al deze (en andere) vragen.

De besparingsmaatregelen van de regering treffen de gewone werknemer en dat heeft dus ook gevolgen voor jouw persoonlijke situatie. Zo veranderde het afgelopen jaar heel wat op vlak van tijdskrediet, werkloosheid, SWT en pensioen.

Het is uiteraard onmogelijk om in deze brochure op al je vragen te antwoorden. Meer uitgebreide of specifieke informatie vind je in de 'Wegwijzer sociale wetgeving' of andere brochures van het ACV. Deze publicaties staan op onze website. Raadpleeg dus zeker ook acv-online.be voor info die verder gaat dan deze brochure. De informatie is steeds up-to-date en heel uitgebreid.

Met een specifieke vraag, probleem of advies kan je altijd terecht bij de vakbondsvertegenwoordiging in je onderneming of bij een ACV-dienstencentrum in je buurt. Aarzel niet om met ons contact op te nemen! Vergeet bovendien niet dat je in 2016 een stem hebt om de afgevaardigden in je bedrijf te kiezen. Van 9 tot 22 mei zijn het sociale verkiezingen en kies je de afgevaardigden voor een periode van vier jaar.

Overzicht

1. Het contract
2. Ik begin ergens te werken
3. Mijn loon
4. Hoeveel uren moet ik werken?
5. Deeltijds werk
6. Ik ben ziek. Wat moet ik doen?
7. Ik heb een ongeval gehad op mijn werk. Wat nu?
8. Verlof
9. Er is een kindje op komst. Hoe zit dat met mijn werk?
10. Ik wil het wat kalmer aan doen op het werk. Welke mogelijkheden zijn er?
11. Ik word gepest. Wat kan ik doen?
12. Ik ben ontslagen! Wat nu?
13. Ik wil weg bij mijn werkgever. Wat moet ik doen?
14. (Wanneer) kan ik op SWT?
15. Ik wil met pensioen. Waar moet ik aan denken ?



Sociale verkiezingen

9 > 22 mei 2016

1. Het contract

Moet ik een schriftelijk contract hebben?

Een voltijdse overeenkomst van onbepaalde duur hoeft niet schriftelijk vastgelegd te worden. Het enige wat telt, is dat er een onderlinge verbintenis was tussen jou en de werkgever. Een schriftelijk contract maakt het natuurlijk gemakkelijker wanneer je het bewijs moet leveren van het bestaan van het contract en van een paar essentiële gegevens, zoals de juiste identiteit van de werkgever, de datum van indiensttreding (die telt voor de anciënniteitsberekening), jouw functie, het loon en de voordelen en de arbeidsplaats.

Een schriftelijke versie is wél verplicht als je voor bepaalde tijd of deeltijds wordt aangeworven en voor sommige specifieke contracten zoals bij studenten- en uitzendarbeid en werk in de dienstenchequesector.

Contracten voor bepaalde duur

Er bestaan verschillende vormen van een tijdelijk contract. Tussen de onderstaande contractvormen bestaan onderlinge verschillen, maar ze hebben met elkaar gemeen dat ze steeds schriftelijk moeten worden opgemaakt. Anders heb je automatisch een contract voor onbepaalde tijd.

- ▶ De **overeenkomst voor bepaalde duur** verbindt de partijen voor een afgesproken tijd. De wet stelt een limiet aan het aantal opeenvolgende contracten van bepaalde duur. Zo kan een werkgever maximum vier opeenvolgende contracten voor bepaalde duur afsluiten van elk minstens drie maanden. De totale 'tijdelijke' periode mag niet langer duren dan twee jaren.
- ▶ De **overeenkomst voor een duidelijk omschreven werk** wordt afgesloten om een welbepaald werk uit te voeren.
- ▶ De **vervangingsovereenkomst** wordt afgesloten om een afwezige werknemer te vervangen. De naam van de te vervangen werknemer, de reden én de voorwaarden van indiensttreding moeten in de schriftelijke overeenkomst voorkomen.
- ▶ Het **contract voor uitvoering van tijdelijke arbeid** is een overeenkomst voor bepaalde tijd om een werknemer te vervangen, een buitengewone vermeerdering van werk op te vangen of bepaald werk te verrichten vastgesteld in de regelgeving.
- ▶ Het **contract voor uitzendarbeid** is een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid die wordt gesloten met een uitzendbureau om te werken voor een gebruiker.

MEER INFO: www.acv-interim.be

BROCHURE: 'ACV-Gids voor uitzendkrachten'

2. Ik begin ergens te werken

Mijn aanwerving

In de privésector bestaat er geen vaste procedure voor de aanwerving van werknemers. De werkgever moet wel bepaalde regels naleven zoals het beginsel van non-discriminatie, respect voor de privacy enzovoort. Je leest er meer over in de brochure 'Discriminatie op de werkvloer' (te downloaden op www.acv-diversiteit.be).

De proefperiode

Sinds 1 januari 2014 is er geen proefperiode meer in de meeste arbeidsovereenkomsten (het blijft wel bestaan bij uitzend- en studentenarbeid). In de proefperiode kan het contract worden opgezegd met een verkorte opzegtermijn.

De werkgever kan wel beslissen je te evalueren en bijvoorbeeld het behoud van je contract of een loonsverhoging te laten afhangen van deze evaluatie.

Onthaal in het bedrijf

Bij je aanwerving moet de werkgever een bezoek aan het bedrijf organiseren. Hij moet ook documentatie bezorgen, bijvoorbeeld over de structuur van het bedrijf, de sociale en medische diensten en de naam van de vakbondsafgevaardigden.

Het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement is het huishoudelijk reglement van het bedrijf. Het beschrijft onder meer de verschillende werkroosters en de modaliteiten van toezicht op het werk. Bij je aanwerving moet je een kopie krijgen en bovendien moet het binnen het bedrijf ook worden aangeplakt.



3. Mijn loon

Het minimumloon

Minimumbarema's worden bepaald door collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's), afgesloten op niveau van het bedrijf of van de sector (paritaire comités).

Een cao van de Nationale Arbeidsraad (NAR) bepaalt het interprofessioneel minimumloon voor de hele privésector. Het bruto minimumloon per maand (april 2015) bedraagt:

- ▶ 1.501,82 euro voor werknemers vanaf 18 jaar;
- ▶ 1.541,67 euro voor werknemers vanaf 19 jaar met zes maanden anciënniteit;
- ▶ 1.559,38 euro voor werknemers vanaf 20 jaar met 12 maanden anciënniteit.

RSZ en belastingen

Op je loon moet je werkgever een aantal zaken afhouden:

- ▶ je bijdrage aan de sociale zekerheid (13,07% van je brutoloon);
- ▶ een bedrijfsvoorheffing (voorschot op je belastingen);
- ▶ een voorschot op de bijzondere bijdrage aan de sociale zekerheid.

Uitbetaling loon

Het loon moet worden betaald binnen de termijn die in het bedrijfsreglement staat.

- ▶ Dit is ten laatste 7 werkdagen na de arbeidsperiode waarop de betaling betrekking heeft. Als er geen reglement is, geldt een termijn van 4 werkdagen.
- ▶ Als je bediende bent, moet je loon minstens één keer per maand worden uitbetaald. Als je arbeider bent, moet het in principe minstens twee keer per maand worden uitbetaald, met maximum 16 dagen tussen. Andere modaliteiten worden soms vastgelegd in een cao.

Verplaatsingskosten

Als je voor woon-werkverplaatsingen gebruik maakt van het openbaar vervoer, heb je recht op een tussenkomst van de werkgever in je kosten. Die tussenkomst bedraagt 75 procent, naargelang de afstand en het soort vervoerbewijs. Naast de nationale regelgeving zijn er sectorale en bedrijfscao's die soms voorzien in een tussenkomst in de kosten voor verplaatsingen met een privévoertuig of de fiets.

MEER INFO: www.allesovermijnloon.be



4. Hoeveel uren moet ik werken?

De maximale duur

Als werknemer mag je niet langer dan 9 uren per dag en 38 uren per week ter beschikking staan van eenzelfde werkgever.

In veel sectoren en ondernemingen werd de wekelijkse arbeidsduur ingekort. Toch zijn bepaalde overschrijdingen van de dagelijkse of wekelijkse duur toegestaan in het kader van bijzondere arbeidsstelsels, zoals ploegenarbeid.

Hoe wordt mijn arbeidstijd gemeten?

De arbeidstijd moet, net als het werkrooster, in het arbeidsreglement zijn opgenomen. Daarin staat ook hoe de arbeidstijd wordt gemeten (met een prikklok bijvoorbeeld).

Als de grenzen voor arbeidstijd worden overschreden (overwerk), heb je recht op compensatieverlof en een overwerktoeslag.

5. Deeltijds werk

Ik werk

Algemeen gesproken heb je als deeltijdse werknemer dezelfde rechten als voltijdse werknemers. Voor het loon betekent dit dat je recht hebt op dezelfde voordelen als voltijdse werknemers, in verhouding tot je arbeidsregeling.

Ik ben werkzoekend

Als je een deeltijdse job aanvaardt, is het raadzaam het 'behoud van rechten' aan te vragen. Als je die job verliest, krijg je namelijk de uitkeringsregeling terug die je voor die tewerkstelling had.

Onder bepaalde voorwaarden kan je een 'inkomensgarantie-uitkering' (IGU) krijgen. Deze uitkering garandeerde vroeger dat je totale inkomen minstens gelijk is aan je werkloosheidsuitkering, plus een bonus. De regering heeft echter gesnoeid in het bedrag van deze uitkering en aangekondigd dat ze van plan is om dat bedrag nog te halveren na twee jaar werken.



6. Ik ben ziek.

Wat moet ik doen?

Als je door ziekte of ongeval niet kan gaan werken, moet je onmiddellijk **je werkgever op de hoogte brengen** van je afwezigheid. Dit kan in principe via telefoon of mail. Als de werkgever het vraagt (of als het zo staat in je contract of het arbeidsreglement), moet je hem binnen de 48 uur een medisch attest bezorgen.

De werkgever kan je ongeschiktheid laten controleren door een **controlearts**. In een cao of in het arbeidsreglement kan een periode van maximaal 4 opeenvolgende uren, tussen 7 en 20u, vastgelegd worden waarin de werknemer zich beschikbaar moet houden voor een bezoek van de controlearts bij hem/haar thuis of op een adres dat werd meegedeeld aan de werkgever.

En mijn loon?

De eerste dagen betaalt de werkgever je loon door. Bij bedienden dekt het gewaarborgd loon in principe 30 kalenderdagen. Voor arbeiders dekt het 7 dagen. Van de 8^{ste} tot de 14^{de} dag betaalt de werkgever je een uitkering die overeenkomt met 60% van je brutoloon. Vanaf de 15^{de} dag moet je ziekenfondsuitkeringen aanvragen. Tot de 30^{ste} dag betaalt je werkgever een toeslag die gelijk is aan het verschil tussen je nettoloon en de uitkering van het ziekenfonds.

Na de periode gedekt door het gewaarborgd loon (30 dagen), krijg je een uitkering van het **ziekenfonds**.

De carensdag

De carensdag is de eerste dag van een ziekteperiode van minder dan twee weken. Deze dag werd vroeger niet vergoed voor arbeiders. Dit is wel het geval sinds 1 januari 2014.

7. Ik heb een ongeval gehad op mijn werk.

Wat nu?

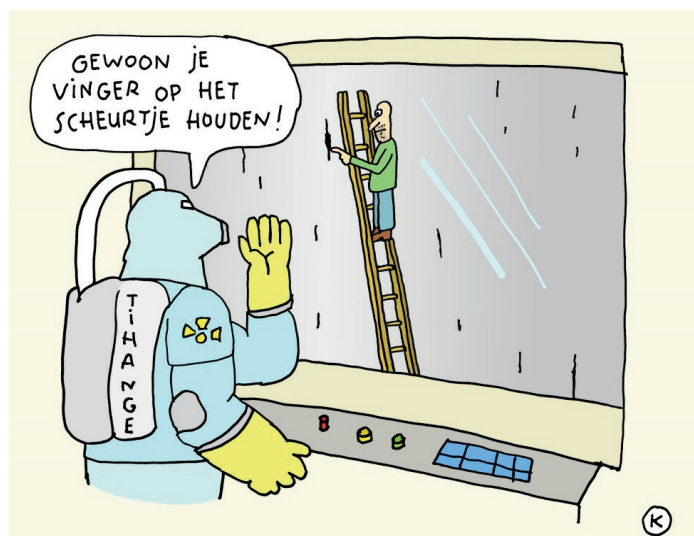
Een arbeidsongeval is een plotse gebeurtenis die een letsel veroorzaakt, voorgevallen in de loop van en door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Een ongeval op weg naar of van het werk is een arbeidsongeval als het voorval plaatsvindt op het normale traject tussen je woon- en werkplaats. Je moet elk arbeidsongeval aangeven bij je werkgever. De werkgever moet op zijn beurt (binnen de 8 dagen) het ongeval aangeven bij zijn verzekeraar.

Licht arbeidsongeval

Een licht arbeidsongeval, dat geen tussenkomst vraagt van een geneesheer en geen arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft, moet niet aangegeven worden. De gegevens van het ongeval (en eventuele getuigen) moeten opgenomen worden in het EHBO-register.

Het is belangrijk dat je over voldoende bewijsmiddelen beschikt. Dus:

- ▶ Probeer zoveel mogelijk getuigen van het ongeval op te geven.
- ▶ Zorg dat je verklaringen duidelijk en volledig zijn en wijzig ze vooral niet.



8. Verlof

Jaarlijkse vakantie

Je hebt recht op jaarlijkse vakantie volgens het aantal gewerkte dagen in het vorige kalenderjaar. Als je het hele jaar hebt gewerkt, heb je het volgende jaar recht op vier weken vakantie. Concreet: 20 dagen als je 5 dagen per week werkt. Bepaalde inactiviteitsperiodes worden gelijkgesteld met werkdagen, onder meer de eerste 12 maanden ziekte.

De vakantiedagen geven recht op vakantiegeld, dat overeenkomt met dubbel loon. Onder bepaalde voorwaarden hebben schoolverlaters en werknemers vanaf 50 jaar die het werk hervatten na een periode van werkloosheid of invaliditeit het volgende jaar recht op een vakantie-uitkering.

Omstandigheidsverlof (klein verlet)

Je hebt het recht om afwezig te zijn op het werk, met loonbehoud, wegens bepaalde familiegebeurtenissen (huwelijk, overlijden van een naast familielid) of om bepaalde staatsburgerlijke verplichtingen te vervullen (bijzitter in een stembureau of assisenjurylid).

Betaald educatief verlof

Dankzij dit verlof (betaald door de werkgever) kan je opleidingen volgen. Het is beperkt tot een aantal dagen per jaar en je mag geen heel jaar afwezig zijn om studies met een volledig leerplan te volgen. Je kan echter wel eerder vertrekken van het werk om avondlessen te volgen, of enkele dagen verlof nemen om examens voor te bereiden.

9. Er is een kindje op komst.

Hoe zit dat met mijn werk?

Gefeliciteerd! Denk er wel aan om je werkgever op de hoogte te brengen. Dit doe je bij voorkeur met een doktersattest. Vanaf dan kan hij rekening houden met je toestand en ben je beschermd tegen ontslag.

Bescherming

Als je zwanger bent, geniet je bescherming tegen bepaalde werkomstandigheden die je gezondheid of dat van je kind schade kunnen toebrengen. Bovendien mag je afwezig zijn, met behoud van je loon, voor prenatale consultaties.

Het moederschapsverlof

Het moederschapsverlof bedraagt normaal gezien 15 weken. Die kan je opnemen vanaf 6 weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum. De laatste week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum en 9 weken na de bevalling mag je niet werken. Tijdens het moederschapsverlof word je vergoed door het ziekenfonds. Het moederschapsverlof kan verlengd worden bij de geboorte van een twee- of meerling of in geval van hospitalisatie van het kind.

Ik geef borstvoeding

Er bestaan borstvoedingspauzes waardoor je het werk enkele minuten mag onderbreken (als je kind zich in de buurt van de werkplaats bevindt). De pauzes kunnen ook worden genomen als arbeidsduurvermindering aan het begin of einde van de werkdag om je kind borstvoeding te geven. Deze pauzes worden vergoed door het ziekenfonds.

In sommige sectoren kan je ook borstvoedingsverlof krijgen.

En de partner?

De partner van de moeder mag 10 dagen geboorteverlof opnemen binnen de 4 maanden na de geboorte. De eerste 3 dagen betaalt de werkgever, de resterende 7 dagen betaalt het ziekenfonds.

MEER INFO: www.acv-online.be → 'Ik zoek info over' → 'Verlof' → 'Geboorte en adoptie'

BROCHURE: 'Zwangerschap, Moederschapsrust en geboorteverlof'

10. Ik wil het wat kalmer aan doen op het werk.

Welke mogelijkheden zijn er?

Tijkrediet

Via tijkrediet kan je je loopbaan tijdelijk onderbreken of tijdelijk minder werken. Neem je tijkrediet met motief, dan heb je recht op een RVA-uitkering.

Met het oog op besparingen heeft de federale regering het tijkredietstelsel grondig gewijzigd sinds 1 januari 2015. Voortaan moet je een motief invoeren om recht te hebben op een uitkering: om een ziek familielid te verzorgen (tot 48 maanden) of om een opleiding te volgen (tot 36 maanden). Daarnaast heb je recht op een basistijkrediet zonder motief, en bijgevolg zonder uitkering, van 1 jaar 'voltijds equivalent' over de hele loopbaan.

Eindeloopbaan

Als je ouder bent dan 60 jaar, kan je je prestaties verminderen en een uitkering van de RVA genieten. Er blijven uitzonderingen mogelijk vanaf 55 jaar.

Thematische verloven

Er bestaan drie specifieke verloven die vergoed worden door de RVA:

- ▶ Ouderschapsverlof: 4 maanden tot de 12^{de} verjaardag van het kind.
- ▶ Zorgverlof: 12 maanden om te zorgen voor een ernstig ziek familielid.
- ▶ Verlof voor palliatieve zorgen: 1 maand (kan eenmaal worden verlengd).

De Vlaamse aanmoedigingspremie

Naast de RVA-uitkeringen kent de Vlaamse overheid een aanmoedigingspremie toe in geval van tijkrediet om voor een ziek familielid te zorgen of een opleiding te volgen, of in geval van thematisch verlof. De toekenning van deze premie hangt vast aan de werkplaats en niet aan de woonplaats. De premie kan online worden aangevraagd via www.doehetonline.be

11. Ik word gepest.

Wat kan ik doen?

De werkgever moet proberen om stress, burn-out, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen. Hij moet daartoe een preventieadviseur en eventuele vertrouwenspersonen aanstellen.

Wie kan mij helpen?

Ben je het slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, dan kan je je in eerste instantie richten tot de preventieadviseur, de vertrouwenspersonen of de medische arbeidsinspectie.

Het slachtoffer kan ook een gemotiveerde klacht indienen waardoor de aangesproken instantie verplicht wordt de zaak officieel te onderzoeken en een verslag op te stellen. Het slachtoffer kan de rechtbank vragen dat ze beveelt een einde te stellen aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag.



12. Ik ben ontslagen!

Wat nu?

Opzegtermijn

De werkgever kan een werknemer ontslaan, maar moet de opzegtermijn respecteren. Tijdens de opzegtermijn blijf je je contract uitvoeren. Je hebt recht op één volledige of twee halve dagen sollicitatieverlof per week.

Sinds 1 januari 2014 wordt de duur van de opzegtermijn voor arbeiders en bedienden op dezelfde manier bepaald. Je anciënniteit bepaalt hoeveel weken opzeg je hebt. Dit varieert van 2 weken (minder dan 3 maanden anciënniteit) tot 62 weken (20 jaar anciënniteit). Bij meer anciënniteit, komt er 1 week extra opzeg per bijkomend anciënniteitsjaar.

Er zijn overgangsmaatregelen van toepassing op werknemers ontslagen vanaf 1 januari 2014 die reeds voor die datum in dienst waren.

Vergoeding

De werkgever kan ook beslissen de overeenkomst te verbreken zonder opzegging of met een onvolledige opzegging, waarbij hij een vergoeding betaalt die gelijk is aan het loon van de ontbrekende opzeggingstermijn. Het is de werkgever die kiest tussen een (te presteren) opzegging of een vergoeding.

Ontslagmotivering

Vanaf 1 april 2014 heb je het recht om aan je werkgever de concrete reden(en) van je ontslag te vragen. Een werkgever mag je niet ontslaan uit willekeur, om ongeoorloofde redenen of op basis van discriminerende criteria. Er moet een redelijke verhouding bestaan tussen het ontslag en de aangevoerde redenen.

13. Ik wil weg bij mijn werkgever.

Wat moet ik doen?

Opzegtermijn

Je kan ook zelf een einde maken aan een contract voor onbepaalde duur, maar ook dan moet je rekening houden met een opzegtermijn.

Ook hier is sinds 1 januari 2014 een nieuw, gemeenschappelijk systeem voor arbeiders en bedienden. De maximumduur van de opzegging als je zelf ontslag neemt, varieert volgens de anciënniteit van de werknemer. Dit gaat van 1 week (minder dan 3 maanden anciënniteit) tot 13 weken (8 jaar anciënniteit of meer).

Werk zoeken

Je mag – als je zelf ontslag neemt of ontslagen wordt – tijdens de opzegtermijn (met behoud van loon) afwezig zijn om werk te zoeken. Als de opzegging niet langer duurt dan 26 weken, mag je één volledige dag of twee halve dagen per week afwezig zijn. Als de opzegperiode langer duurt dan 26 weken (ontslag bij 8 jaar anciënniteit of meer), geldt deze limiet voor de laatste 26 weken. In de periode ervoor heb je recht op een halve dag per week.



14. (Wanneer) kan ik op SWT?

SWT, de afkorting voor 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag', vervangt het brugpensioen sinds 1 januari 2012.

Aanvullende vergoeding

Net zoals het voormalige brugpensioen is het SWT in principe een sociale begeleiding bij het ontslag van oudere werknemers, in de vorm van een vergoeding ten laste van de werkgever, betaald als aanvulling bij de werkloosheidsuitkering. Voor werknemers uit de privésector gaat dit over een vergoeding die gelijk is aan de helft van het verschil tussen het nettoloon en de werkloosheidsuitkering.

Beschikbaarheid

Sinds 1 januari 2015 zijn de bepalingen in de werkloosheidsreglementering over beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, met inbegrip van de controle op het zoekgedrag naar werk, van toepassing op werknemers in SWT.

Leeftijds- en loopbaanvoorwaarden

Ontslagen werknemers vanaf 62 jaar genieten een aanvullende vergoeding. Deze leeftijdsvoorwaarde is van toepassing sinds 1 januari 2015. Vroeger was dat vanaf 60 jaar. De drempel van 60 jaar blijft voorlopig behouden in sectoren die een collectieve overeenkomst in die zin hebben afgesloten.

Mannen moeten minstens 40 jaar beroepsverleden hebben, vrouwen 31 jaar. De eis voor vrouwen wordt jaar per jaar opgetrokken, tot hij 40 jaar bedraagt in 2024.

Wie mindervalide is of kampt met ernstige fysieke problemen, kan SWT genieten op 58 jaar, mits 35 jaar beroepsverleden. Werknemers die bepaalde 'zware beroepen' hebben uitgeoefend kunnen ook SWT genieten vanaf 58 jaar, als ze 33 of 35 loopbaan jaren tellen, naargelang de gevallen.

15. Ik wil met pensioen.

Waar moet ik aan denken?

Pensioenstelsels dekken twee 'sociale risico's': ouderdom (rustpensioen) en weduwschap (overlevingspensioen).

Het rustpensioen bedraagt een bepaald percentage van het gemiddelde van het loon over de hele beroepsloopbaan. Een volledig pensioen bedraagt 45 loopbaanjaren.

Vanaf welke leeftijd ?

De pensioenleeftijd bedraagt in principe 65 jaar. De regering heeft beslist om de pensioenleeftijd op te trekken naar 66 jaar vanaf 2025 en naar 67 jaar vanaf 2030.

Wie voldoet aan de loopbaanvoorwaarde kan vervroegd met pensioen, maar de voorwaarden worden geleidelijk strenger. In 2016 zal je, mits een loopbaan van 40 jaar, met pensioen kunnen gaan op 62 jaar (tegenover 61,5 jaar in 2015).

Het pensioen wordt natuurlijk wel berekend op basis van de voltooide dienstjaren op dat ogenblik. Als de werknemer op 62 jaar een loopbaan heeft van 40 jaar, zal hij een pensioen ontvangen van 40/45^{ste}.

Geen aanvraag indienen

Als je in België woont en de wettelijke pensioenleeftijd bereikt, hoef je geen aanvraag in te dienen. De Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) onderzoekt je rechten en brengt je via een brief op de hoogte. Je moet enkel nagaan of de berekeningen correct zijn.

Contact

Voor persoonlijk advies over arbeids- of sociale zekerheidsrecht kan je terecht bij een ACV-dienstencentrum. Er zijn er 150 verspreid over heel België.

Je vindt de adres-, contactgegevens en openingsuren via 'Contact' (rechtsbovenaan) op www.acv-online.be of via de provinciale verbonden.

Is je vraag te ingewikkeld of vergt je klacht rechtsvordering, neemt de rechtskundige dienst van het verbond de zaak over. Voor deze juridische bijstand moet je wel minimaal zes maanden ononderbroken lid zijn van de vakbond. Meer info vind je in de brochure 'ACV-reglement rechtsbijstand' (www.acvonline.be → 'Folders en brochures' → 'Even voorstellen').

Als je vraag specifiek te maken heeft met je onderneming of sector, kun je ook terecht bij de syndicaal afgevaardigden in je bedrijf.

ACV provincie Antwerpen

Nationalestraat 111
2000 Antwerpen
☎ 078/15 20 58

ACV Limburg

Mgr. Broekxplein 6
3500 Hasselt
☎ 011/30 60 00

ACV Brussel-Halle-Vilvoorde

Pletinckxstraat 19
1000 Brussel
☎ 02/557 85 20

ACV Oost-Vlaanderen

Poel 7
9000 Gent
☎ 09/244 21 11

ACV Leuven

Martelarenlaan 8
3010 Kessel-Lo
☎ 078/15 15 99

ACV West-Vlaanderen

Henri Horriestraat 31
8800 Roeselare
☎ 051/23 58 00

Provinciale verbonden



© Wolf & Wolf

A series of horizontal dotted lines on a light green background, intended for handwritten notes.

Algemeen Christelijk Vakverbond

Het ACV | Wat doen we | Actueel | Publicaties | Thema's | Militant

Gebruik de berekeningstool
Lees meer

**Bereken wat net
regeringsbeleid je jaarlijks kost**

Lidmaatschap
Verzeker je van:
 > Persoonlijke service
 > Juridische hulp
 > Loopbaanadvies
 > Maxi solidariteit
 Word lid van ACV

Ik ben of **Ik zoek info over**

Student, schoolverlater, (jonge) werknemer, werkzoekende, uitzendkracht, gepensioneerde, ACV-militant, ACV-lid... of Contract, loon, verlof, ziekte, minder werken, welzijn, ontslag, werkloos, eindloopbaan...

Uitgebreide info op onze website www.acv-online.be

De website van het ACV heeft een complete metamorfose ondergaan. Via de twee inrijpoorten 'Ik ben' en 'Ik zoek' vind je de wegwijzer sociale wetgeving in een notendop. Concreet en toegankelijk. ACV-leden en -militanten kunnen de fiches van de wegwijzer downloaden. Bovendien vind je op acv-online.be nieuwsberichten, campagnes, publicaties, en ga zo maar door. Check ook onze e-services. Leden kunnen online hun gegevens aanpassen en gebruik maken van diverse berekeningstools.

Sociale verkiezingen
9 > 22 mei 2016