



werknemers
verdienen
respect

Leven en werken met corona



| Vakbeweging nr. 924 | 28 april 2020 |

Vakbeweging verschijnt tweemaal per maand | Uitgegeven door het ACV, Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel | afgiftekantoor Brussel X |

inhoud

- 2 SCHRIJF JE IN OP DE
ACV-MILITANTENNIEUWSBRIEF
VIA WWW.MIJNACV.BE
- 3-5 LEVEN MET CORONA
- 6-9 PAASPAKKET CORONA
- 10 EFI IN DE ONDERNEMINGSRAAD:
AANDACHTSPUNTEN IN TIJDEN
VAN CORONA
- 11 CORONA-OUDELSCHAPSVERLOF
- 12-13 THUIS MET EEN DOKTERSATTEST:
GEWAARBORGD LOON?
- 14-18 HANDIGE GIDS EN CHECKLIST
OM VERSPREIDING COVID-19
TEGEN TE GAAN IN JE
ONDERNEMING
- 19-23 CORONA-GETUIGENISSEN
- 24-25 TELEWERK: WORDT DE
UITZONDERING DE REGEL?
- 26-27 KLAAR VOOR DE
HERSTRUCTURERINGEN?
- 28-31 CORONA EN VAKANTIE
- 32 VUL DE ENQUETE OVER WERK EN
ZORG IN
- 32 WSM ZET NOODFONDS IN VOOR
COVID-19-ACTIES VAN PARTNERS
WERELDWIJD

colofon

Redactie Vakbeweging:

Postbus 10 – 1031 Brussel

Tel. 02 244 34 81

E-mail: pvanlooveren@acv-csc.be

Website: www.hetacv.be

Eindredactie: Patrick Van Looveren en

Donatienne Coppieters

Foto cover: Rob Stevens, Karolien Coenen en
Guy Puttemans

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Hoorens Printing

Verantw. uitgever: Dominique Leyon



Via een digitale nieuwsbrief houden we je op de hoogte van de snel veranderende actualiteit rond corona. Als je die niet krijgt, betekent dit dat we je e-mailadres nog niet hebben. Geef dit door via Mijn ACV op www.hetacv.be

Schrijf je in op de ACV-militantennieuwsbrief via www.mijnacv.be

Als aanvulling op Vakbeweging sturen we aan ACV-militanten van wie we een mailadres hebben een maandelijkse digitale nieuwsbrief. Tijdens deze barre coronatijden is de frequentie verhoogd en blijf je via deze digitale nieuwsbrieven op de hoogte van de snel veranderende actualiteit rond corona. Met een digitale nieuwsbrief kunnen we immers korter op de bal spelen. Inmiddels hebben we van zo'n 80% van onze militanten een mailadres in onze database. Dat kan nog beter...

Heb je tot nu toe nog geen digitale nieuwsbrieven van het ACV ontvangen? Geef ons dan je mailadres door. Dat kan je heel gemakkelijk zelf doen via Mijn ACV op www.hetacv.be.

Mijn ACV kan je ook direct bereiken via de url: www.mijnacv.be

Door in te loggen met eID kan je zelf je e-mailadres toevoegen of aanpassen.

Praktisch:

- Log in met eID (hou je pincode bij de hand) of via itsme.
Je eID is je elektronische identiteitskaart die je via een kaartlezer in je computer steekt. Dit is een tool van de overheid. Meer info op <https://eid.belgium.be/nl>
Itsme is een app die je op je smartphone kunt downloaden. Het is je digitale ID waarmee je veilig kunt inloggen en gegevens kunt delen. Meer info over itsme vind je op www.itsme.be
- Na inloggen klik je op de tab 'persoonlijke gegevens'.
- Je klikt rechts onderaan op 'wijzigen'.
- Je kan nu je mailadres toevoegen of aanpassen. En desgewenst ook andere persoonlijke gegevens verbeteren.

Zo blijf je verzekerd van het meest actuele vakbondsnieuws. Doen!

| Monique Braam |

Leven met corona

Na de uitbraak van de coronacrisis volgden al snel discussies over het post-coronatijdperk. Voor de economische lobby's kon dat er niet vlug genoeg komen. Het bedrijfsleven wilde zo snel als mogelijk heropstarten, voorhoudend dat ze volledig klaar stonden met al het noodzakelijke om besmetting van personeel en klanten te voorkomen. Het had geloofwaardiger geweest als de bedrijven die de voorbije weken mochten doorwerken zich iets meer preventie-inspanningen hadden getroost. Maar nog los daarvan bleken die lobby's ook blind te zijn voor de collectieve optelsom van al die individuele vragen tot snelle heropstart. Gelukkig konden we beschikken over excellente wetenschappers met verstand over gezondheid en zelfs een stel politici met gezond verstand. Wat dan leidde tot de beslissingen van het Veiligheidscomité van 24 april over een voorzichtige, gefaseerde aanpak.

Van post- naar cocorona

Als de postbode – ook die verdient om 20.00 u. applaus, niet? – dit met de handschoenen aan in uw bus dropt, zitten we normaliter in de eerste fase van 4 tot 11 mei, wat zoveel is als de verlenging met één week van de *lock down*. Met dat verschil dat sinds 4 mei ook de stoffen- en naaiwinkels open mochten, als doe-het-zelf-zaken voor mondkmaskers. En belangrijker: voor de niet-essentiële activiteiten die mochten doordraaien werd de strikte voorwaarde van social distancing versoepeld. Tot 3 mei moesten niet-essentiële bedrijven die de 1,5 meter afstand onmogelijk konden respecteren dicht.

Vanaf 4 mei mogen ze openblijven mits het dragen van mondkmaskers en de naleving van andere preventiemaatregelen. Dat zal meer volk op de been brengen, ook via het openbaar vervoer. Wie trein, tram of bus neemt wordt daarom verplicht neus en mond te bedekken, met een mondkmasker of een ander stuk textiel. En dat ook in het treinstation en aan de bus- of tramhalte.

Vanaf 11 mei mogen de meeste handelszaken heropenen, met uitzondering van de cafés, de restaurants en de 'contactberoepen', zoals de kappers. Dat is wel een week vroeger dan de epidemiologen wenselijk achtten, als

zoenoffer voor de winkellobby's. Op 18 mei is er de gedeeltelijke heropening van de scholen. Vrijdag 15 mei, had Vlaams minister van Onderwijs Ben Weyts al voorbarig aangekondigd. Om diens gezicht te redden worden de scholen dan maar toegelaten op 15 mei al te proefdraaien.

Die gefaseerde aanpak drukt er ons met de neus op dat het post-coronatijdperk nog veraf is. Omdat duidelijk is dat het coronavirus nog lang onder ons zal blijven. Met alle gevolgen van dien voor het gezondheidsbeleid en voor het maatschappelijke leven, voor de wereld van de arbeid ook. Zodat de vraag niet meer is: hoe wordt het leven na corona? Maar wel: hoe gaan we leven co corona?

Safety first

De interprofessionele werkgeversorganisaties zijn gaan beseffen dat er geen sprake kon zijn van een ordentelijke exit-strategie zonder afdoende preventie tegen besmetting. Wat leidde tot een krachttoer van de preventiedeskundigen van de sociale partners om in sneltreinvaart een handleiding uit te werken in de schoot van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Waarna de Groep van 10 en de regering er ook hun schouders onder zetten. Met tevens de vraag aan de paritaire comités om die op maat te snijden van de diverse sectoren. En met nu als hoogste prioriteit voor onze Comités PB (en van de syndicale afgevaardigden als er geen Comité PB is) de toepassing ervan af te dwingen in elk bedrijf en instelling. Zie hierover de aparte bijdrage vanaf blz. 14.

Paaspakket

De klokken van Rome brachten voor de werkgevers een reeks flexibiliseringsmaatregelen: om meer overuren te laten presteren, om werknemers te kunnen uitlenen, om meer studenten-

De gefaseerde aanpak drukt er ons met de neus op dat het post-coronatijdperk nog veraf is.





Wie het openbaar vervoer neemt wordt verplicht neus en mond te bedekken, met een mondmasker of een ander stuk textiel.

arbeid te laten verrichten, om met opeenvolgende tijdelijke contracten te werken ook. Met aanvullende maatregelen voor land-, tuin- en bosbouw. Al werd dit wel gekoppeld aan eerste tijdelijke verbeteringen aan het stelsel van de volledige werkloosheid, waar het ACV om vroeg:

- bevestiging van de degressiviteit met 3 maanden;
- verlenging van de looptijd van de inschakelingsuitkeringen met 3 maanden;
- en soepelere regels voor het behoud van de uitkering aan 60% voor de kunstenaars.

En dat samen met de uitbreiding van het overbruggingsrecht voor zelfstandige bijberoepen, waar het ACV-platform United Freelancers al een tijd voor ijverde. U leest er meer over vanaf blz. 6.

Coronaziek: loon of uitkering?

In vorige Vakbeweging berichtten we al over de vele werkgevers die de 30 dagen loonwaarborg bij ziekte trachten te ontduiken door de zieken tijdelijk werkloos te stellen, tegen de wet in. Waardoor die zieken vanaf de 1^{ste} dag

zouden terugvallen op 60% van het begrensde loon, zonder dat zelfs een minimumbedrag is bepaald. Zo'n minimum is pas voorzien na 6 maanden ziekte. Het interprofessionele overleg over dat recht op gewaarborgd loon mislukte. Terwijl de regering bleef doen of haar neus bloedt. U leest er meer over op blz. 12-13.

Het enige wat we bereikten via de Groep van 10 is een akkoord over drie zaken:

- De nood aan rechtszekere doktersattesten, waardoor duidelijk is of het ziekte is of tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.
- Een optrekking van de ziekte-uitkering tot minstens het niveau van de RVA-uitkering bij tijdelijke werkloosheid.
- De verplichting om alle individuele werknemers die in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst vooraf correct te informeren over start, duur en arbeidsregime.

Het ziet er naar uit dat de regering daar gevolg aan wil geven. Als we dit neerpennen is er alleen al wat meer duidelijkheid over de verhoging van de ziekte-uitkering. Voor de periode

van 1 maart tot 30 juni 2020 komt er voor werknemers met een maandelijks brutoloon beneden de 3.457,97 euro een supplement bovenop de uitkering. Dat supplement bedraagt 10% van het brutoloon, met een maximum van 10,60 euro per dag, met bovenop een tweede forfaitair supplement van 5,63 euro. Dat leidt dus tot supplementen tot maximum 421,98 euro per maand bovenop de gewone ziekte-uitkering.

En tegelijk wordt voor het eerst ook voor de eerste maanden ziekte een minimumuitkering bepaald, gelijk aan die voor de coronawerkloosheid: 61,22 euro per dag (of 1.591,72 euro per maand).

In aantocht?

Tegelijk blijven we druk zetten op bijkomende verbeteringen. Sommige van onze eisen krijgen gehoor, voor andere blijft de regering doof. Wat is nog te verwachten?

- Onze vraag om arbeidsherverdeling aan te moedigen om collectieve ontslagen te vermijden krijgt stilaan gehoor (meer hierover op blz. 26-27).
- We hebben steun gegeven aan de eis van de Gezinsbond voor de invoering van een extra ouderschapsverlof. Minister Muylle kondigde inmiddels een initiatief aan voor een zogenaamd corona-ouderschapsverlof. Op een bepaald ogenblik was echter sprake van een mini-operatie: enkel voor telehuiswerkende alleenstaande ouders en enkel in een deeltijdse formule. We zetten druk op een ruimere regeling, hopelijk ook voor pleegouders. Tegelijk is ook sprake van een verlenging van de termijn voor opname van het vaderschaps- of geboorteverlof. Hetzelfde voor adoptie- en pleegouderverlof.
- De regering overweegt op vraag van het ACV een daling van de bedrijfsvoorheffing op tijdelijke werkloosheid. Nu is die 26,75%, wat voor lagere inkomens vaak te hoog is in vergelijking met de eindbelasting die ze moeten betalen.

- We vroegen om aanstaande moeders toe te laten om dagen prenataal verlof die verloren zijn gegaan door tijdelijke werkloosheid op te nemen na de geboorte. Dit zou nu in voorbereiding zijn.
- De Nationale Arbeidsraad vroeg op voorstel van het ACV om de vervaltermijnen voor maaltijd-, eco-, sport, cultuur- en geschenkcheques te verlengen. Een koninklijk besluit zou in voorbereiding zijn.
- Het ACV stelde voor het sluiten van cao's ook digitaal mogelijk te maken in deze coronatijden. Een volmachtsbesluit ter zake zou klaar staan.
- En in één beweging zou ook een gat in de ontslagbescherming worden gedicht voor tijdelijk werklozen. Anders dan bij economische werkloosheid werd voor overmacht niet voorzien dat tijdelijke werkloosheid de opzegtermijn schorst. Zodat we al snel zagen dat werknemers die in coronawerkloosheid werden gezet, nadien werden ontslagen, zonder schorsing van de opzegtermijn en met dus tijdelijk alleen maar een RVA-uitkering tijdens de opzegtermijn. Schoenketen Torfs haalde wat dat betreft zelfs de pers. ACV Puls en CNE trachtten het nodige te doen om Torfs op andere gedachten te brengen. We hopen dat de regering nu door een volmachtsbesluit de pas afsnijdt van al dat soort werkgevers.

Let wel op: het gaat om ontwikkelingen ten goede, maar het is nog niet duidelijk of die de eindmeet halen. Vergeet niet dat dit een rechtse regering is en blijft.

'Progressieven' van de maatwerkbedrijven halen hun gram

En als de regering niet wil luisteren, in deze naar ACV BIE, dan schiet het Parlement ter hulp. Op 23 april lag in de Kamer een wetsvoorstel voor om eindelijk recht te doen aan de doelgroep werknemers van de maatwerkbedrijven (de vroegere sociale en beschutte werkplaatsen) die in het kader van pro-

De vraag is niet meer: hoe wordt het leven na corona? Maar wel: hoe gaan we leven na corona?

gressieve werkhervatting een deeltijds loon combineren met een ziekte- of invaliditeitsuitkering. Sinds 1 januari 2020 hadden die geen recht meer op een uitkering voor tijdelijke werkloosheid. Met de coronacrisis kon die maatregel niet slechter vallen. Temeer daar de Vlaamse water- en energiepremie van 202,68 euro beperkt werd tot vergoede tijdelijk werklozen. Het Parlement maakte dat nu ongedaan met een ruime meerderheid, zij het wel – wat had je gedacht? – met tegenstem van N-VA. Vanaf 13 maart is er opnieuw recht op een gedeeltelijke RVA-uitkering, bovenop de ziekte-uitkering. Waarbij Vlaams minister Zuhair Demir (N-VA) dan ook niet anders gaat kunnen dan bovenop de Vlaamse water- en energiepremie te betalen. Noteer: de wet voorziet geen einddatum. Zonder regeringsingrijpen blijft het recht op RVA-uitkeringen dus na 30 juni voortbestaan.

Geen berg te hoog

We zouden als ACV trotser zijn op die verwezenlijkingen moest er niet zoveel miserie blijven. En teveel politieke onwil om de resterende problemen aan te pakken. Voor de verlangens van de financiële en economische lobby's lijkt vandaag *no mountain too high*. En zeker niet de schuldenberg. Terwijl de krenterigheid, zo al niet de blauwe ideologie, nog teveel blijft regeren als het gaat om rechtmatige verlangens van werknemers en kwetsbare groepen, zoals onder meer naar:

- een tijdelijke verhoging van de RVA-uitkering en soepeler toegangsvoorwaarden voor nieuwe volledig werklozen;
- recht op tijdelijke werkloosheid voor +65-jarige gepensioneerden die bijverdienen;
- uitbreiding van de Vlaamse water- en

energiepremie naar volledig werklozen en gerechtigden op het leefloon;

- tussenkomsten in het inkomensverlies van wie bijklust via verenigingen en digitale platformen, zonder enige sociale bescherming vandaag.

Bijkluswet getorpedeerd

Wat dat laatste betreft kwam de regering de voorbije weken zichzelf tegen. In 2018 kwam ze op de proppen met een nieuwe wet op het bijklussen, tot 6.340 euro per jaar. Dat kan via verenigingen, of van burger tot burger, of via erkende digitale platformen. Voor de blauen was het de natte droom van een regelloos paradijs: geen belastingen, geen sociale bijdragen, geen sociale zekerheid, geen arbeidsbescherming. Met de coronacrisis werd het voor de betrokkenen een nachtmerrie, want geen arbeidsbescherming en geen sociale zekerheid. Dat betekende in veel gevallen werkloosheid zonder ontslagbescherming en zonder enige uitkering van de sociale zekerheid, niet die van de werknemers, niet die van de zelfstandigen.

Op 23 april ontplofte dat dossier een tweede keer in het gezicht van Alexander De Croo en Maggie De Block, de twee motoren achter de Bijkluswet. Het Grondwettelijk Hof maakte over de gehele lijn brandhout van die wet wegens discriminatie. Dat op basis van een vernietigingsprocedure die begin 2019 werd ingeleid vanuit zowel de drie vakbonden als de middenstandorganisaties. Met steun vanuit het Vlaamse netwerk van armoedeverenigingen. Al had het Grondwettelijk Hof wel de compassie om de vernietiging van de wet pas op 1 januari 2021 te laten ingaan. Open Vld zal nu ongetwijfeld trachten tegen dan nog te redden wat er te redden valt. Aan ons om de arbeidsbescherming en de sociale zekerheid te redden.

| Chris Serroyen |

Paaspakket corona

Op paaszaterdag 11 april legde de federale regering een pakket nieuwe coronamaatregelen voor aan de 10 meewerkende partijen, waarna het definitief werd beslist. Vooraf legde ze de krijtlijnen van deze maatregelen ter advies voor aan de sociale partners in de Groep van 10. In dit artikel lichten we dit pakket toe, op basis van de reeds beschikbare informatie. De voorbije twee weken was ook sprake van een vrijstelling van belastingen en/of sociale bijdragen voor werkgevers die hun personeel extra premies geven en/of extra dagen betaald verlof. Kennelijk geraakte de federale regering het daar niet over eens. Het is niet duidelijk of deze ideeën nu definitief zijn afgevoerd of niet.

1. Extra vrijwillige overuren in essentiële activiteiten

De Arbeidswet laat vandaag 100 vrijwillige overuren toe, zonder verplichte inhaalrust. Bij cao kan dat opgetrokken worden tot 360 uur. De NAR gebruikte die bevoegdheid in 2019 voor optrekking in de privésector tot 120 uur.

Bij volmachtsbesluit wordt dat wettelijke maximum van 100 vrijwillige overuren opgetrokken met 120 uur, dus tot 220, met volgende beperkingen:

- Enkel van 1 april tot 30 juni 2020.
- Enkel voor de essentiële activiteiten vermeld in het besluit De Crem van 23 maart 2020, zoals gewijzigd.
- Die uren moeten niet verplicht gerecupereerd worden.
- Geen van de vrijwillige overuren die van 1 april tot 30 juni worden gepresteerd geven recht op de wettelijke overwerktoeslag van 50% of 100%.



Via een nieuw fiscaal wetsontwerp zal het loon voor die 120 bijkomende overuren worden vrijgesteld van belastingen. Dit komt in de plaats van de bestaande belastingvermindering en niet-doorstorting bedrijfsvoorheffing. Een gelijkaardige maatregel zou volgen voor de sociale bijdragen.

2. Versoepeling verbod op terbeschikkingstelling naar essentiële activiteiten

Terbeschikkingstelling (TBS) van werknemers aan een andere werkgever is, behoudens voor uitzendbureaus, in principe verboden. De wet van 24 juli 1987 kent slechts enkele uitzonderingen.

Bij volmachtsbesluit wordt dit verbod op TBS tijdelijk opgeheven voor alle werkgevers, onder volgende voorwaarden:

- Enkel van 1 april tot 30 juni 2020.
- Slechts TBS voor essentiële activiteiten vermeld in het besluit De Crem.
- Geen dergelijke TBS mogelijk voor werknemers die na 9 april 2020 in dienst werden genomen.
- Voorwaarden en duur moeten vóór de aanvang van de TBS zijn vastgelegd in een ondertekende overeenkomst tussen werkgever, gebruikende onderneming en werknemer. Ondertekening door de werknemer is niet nodig als dat in de sector niet gebruikelijk is.
- Behoud van het principe van gelijk loon voor gelijk werk. Zij het zonder garantie dat het loon bij de uitlennende werkgever minstens wordt behouden.

3. Mogelijkheid van opeenvolgende tijdelijke contracten

Artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat opeenvolgende tijdelijke contracten in principe

vermoed worden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur te zijn.

Bij volmachtsbesluit wordt dit principe opzijgeschoven voor de periode van 1 april tot 30 juni 2020, in zoverre het gaat om tewerkstelling in de essentiële activiteiten, vermeld in het besluit De Crem (zie ook punten 1 en 2). Wel met één restrictie, op voorstel van het ACV: die afwijking geldt enkel voor tijdelijke contracten voor minstens een week. Voor contracten minder dan een week, zoals dagcontracten, blijven de gewone regels gelden.

4. Meer studentenarbeid zonder de normale bijdragen, in alle sectoren

Studenten mogen slechts gedurende maximum 475 uur per jaar worden tewerkgesteld met het bijzondere RSZ-statuuut (slechts een solidariteitsbijdrage).

Bij volmachtsbesluit wordt nu bepaald dat de uren gepresteerd van 1 april tot 30 juni 2020 niet worden aangerekend op dat krediet van 475 uur. In theorie is dat een quasi verdubbeling van het jaarkrediet. Al blijft wel de voorwaarde gelden dat je niet mag werken op de uren dat je normaal de opleiding of andere schoolactiviteiten volgt. Deze versoepeling geldt voor alle sectoren, naar verluidt omdat de RSZ zonder bijkomende controles niet het onderscheid kan maken.

Een wetsontwerp voorziet dat het loon voor de studentenarbeid van 1 april tot 30 april 2020 bij de ouders niet meetelt voor het grensbedrag van 2.820 euro voor de fiscale aftrek voor kinderen ten laste. De Groep van 10 vroeg hetzelfde te doen voor de grensbedragen voor sociale voordelen als de gezinsbijslagen en de studietoelagen. Dit vereist zeven aparte initiatieven: vier regio's voor de kin-

derbijslagen en drie gemeenschappen voor de studietoelagen.

5. Cumul uitkeringen met tewerkstelling in de land-, tuin- en bosbouw

In beginsel kan voor eenzelfde dag niet tegelijk een RVA-uitkering en een loon worden betaald. Dat wordt nu tijdelijk versoepeld voor vier sectoren en voor een aantal RVA-uitkeringen, waarbij 75% van de uitkering wordt doorbetaald, bovenop het normale loon. Er worden in beginsel geen beperkingen gesteld wat betreft de huidige of vroegere werkgever, noch voor de privésector, noch voor de openbare sector.

De vier sectoren met cumulmogelijkheid

- Landbouw (paritair comité nr. 144), maar enkel bij tewerkstelling op de eigen gronden.
- Tuinbouw (nr. 145), met uitsluiting van inplanting en onderhoud van parken en tuinen.
- Bosbouw (nr. 146), zonder beperkingen. Nochtans is bosbouw geen essentiële activiteit in het besluit De Crem.
- Uitzendarbeid (nr. 322), voor zover het gaat om tewerkstelling in de bovenvermelde sectoren.

De regering kan bij in Ministerraad overlegd besluit uitbreiden naar andere sectoren.

Welke uitkeringen?

- Tijdelijke werkloosheid.
- Werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT). Ook wie op SWT is gegaan in de land-, tuin- of bosbouw en die het werk hervat bij de vroegere werkgever die de bedrijfstoelag betaalt, komt in aanmerking. Een nieuw fiscaal wetsontwerp voorziet dat die bedrijfstoelag (en andere aanvullende voordelen) fiscaal vrijgesteld wordt voor de personenbelasting

(zoals dat al is voor tewerkstelling bij een andere werkgever). Een gelijkaardige maatregel volgt voor vrijstelling van sociale bijdragen.

- Brugpensioen stads- en streekvervoer.
- Onderbrekingsuitkeringen, zowel voor tijdkrediet, landingsbaan, thematisch verlof als loopbaanonderbreking. Omwille van de bevoegdheidsverdeling geldt dit voorsnog niet voor de vastbenoemden in gewesten, gemeenschappen, lokale besturen en onderwijs. De ambtenaren die vallen onder de Vlaamse regeling van zorgkrediet komen enkel in aanmerking voor de uitkeringen bij thematisch verlof.
- Dus niet voor bijvoorbeeld volledig werklozen (zonder brugpensioen of bedrijfstoeslag) of voor gerechtigden op het leefloon.

Eender welke arbeidsovereenkomst komt in aanmerking, al zal het in hoofdzaak wel om gelegenheidsarbeid gaan (zie verder). Het mag slechts gaan om arbeidsdagen vanaf 1

“HET AANTAL VRIJWILLIGE OVERUREN IN ESSENTIËLE ACTIVITEITEN WERD OPGETROKKEN.”

april 2020. De arbeidsovereenkomst moet uiterlijk verstrijken op 31 mei 2020. De Koning kan bij in Ministerraad overleg besluit die uiterlijke datum verlengen tot 30 juni 2020.

Als aan de voorwaarden is voldaan blijft de RVA 75% van de uitkering doorbetalen. Dat betekent:

- Voor tijdelijke werkloosheid 75% van de basisuitkering van de RVA verhoogd met 4,22 euro per dag (75% van 5,63 euro). Bovenop wordt het eventuele bedrijfs- of sector-supplement volledig (dus zonder 25% korting) doorbetaald, tenzij het bedrijf of de sector in een andere regeling voorziet.
- Voor SWT: 75% van de RVA-uitkering. Bovenop wordt de bedrijfstoeslag van de werkgever integraal doorbetaald.

- Voor onderbrekingsuitkeringen: 75% van de RVA-uitkering. Ook hier eventueel met volledige doorbetaling van toeslagen van de sector of het bedrijf. Voor de doorbetaling van de Vlaamse aanmoedigingspremie is er vandaag nog enige onduidelijkheid. Minstens moet je de Vlaamse administratie op de hoogte brengen van de nieuwe werkgever of in voorkomend geval van de stopzetting van de opleiding bij het opleidingskrediet.

Deze maatregel is samen te lezen met de tijdelijke versoepeling van de gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw: de tewerkstelling aan lage sociale bijdragen, berekend op een forfaitair dagbedrag:

- Het maximum aantal dagen gelegenheidsarbeid in de landbouw verhoogt van 30 naar 60.
- Het maximum in de tuinbouw van 65 naar 130 dagen.
- Voor de witloof- en champignon-teelt worden de 100 dagen verdubbeld tot 200 dagen.

6. Tijdelijke schorsing thematisch verlof of tijdkrediet in land-, tuin- en bosbouw

Werknemers in de onder punt 5 vermelde vier sectoren kunnen tijdelijk op vrijwillige basis het thematisch verlof of tijdkrediet (incl. landingsbaan) onderbreken om opnieuw onder dezelfde voorwaarden aan de slag te gaan bij hun huidige werkgever. De arbeidsovereenkomst moet wel schriftelijk worden afgesloten, met melding aan de RVA. De uitkering zal dan voor de duur van de tewerkstelling worden geschorst.

Deze schorsing is maar mogelijk van 1 april tot 31 mei. Zoals onder punt 5 kan dit bij in Ministerraad overlegd KB worden verlengd tot 30 juni.

De gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouw wordt tijdelijk versoepeld.



Gezien het uitermate beperkt aantal onderbrekingsuitkeringen in deze sectoren nemen we aan dat het effect van deze maatregel miniem is. De Koning werd echter bij volmachtsbesluit gemachtigd bij in Ministerraad overlegd KB uit te breiden tot andere sectoren.

7. Versnelde inzet asielzoekers in alle sectoren

Asielzoekers mogen binnen de vier maanden na het verzoek niet werken als ze nog geen recht op asiel kregen betekend. Die voorwaarde wordt nu bij volmachtsbesluit tot 30 juni geschrapt voor alle verzoeken die geregistreerd werden vóór 19 maart 2020. De tewerkstelling kan in alle sectoren.

De Groep van 10 vroeg dit uit te breiden tot andere beschermde personen met verblijfstitel. Dit advies werd vooralsnog niet opgevolgd.

Het volmachtsbesluit voegt als voorwaarde wel toe dat de werkgever moet instaan voor de huisvesting. Dat naar verluidt om woon-werkverkeer naar en van het asielcentrum of het lokaal opvanginitiatief (LOI) te vermijden. Als vakbonden hebben we gevraagd dat het besluit De Crem dan ook de social distancing-verplichtingen voor de werkgevers uitbreidt tot die huisvesting, want nu geldt die enkel voor de werkplaats en het vervoer. Daar wilden regering en werkgevers niet op ingaan.

8. Bevriezing van de uitkeringen voor volledig werklozen

Naast de diverse maatregelen voor tijdelijke werklozen, komen er nu ook maatregelen voor de volledige werklozen:

- De degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen wordt drie maanden

bevroren van 1 april tot 30 juni. Dat wil zeggen dat de diverse dalingen van de werkloosheidsuitkeringen met drie maanden worden opgeschort. Dit geldt ook voor de dalingen in het eerste jaar werkloosheid (bv. de daling van 65% naar 60% na de eerste 3 maanden werkloosheid).

- De looptijd van de inschakelingsuitkeringen (in beginsel 3 jaar) wordt met drie maanden verlengd.
- Versoepeling van het behoud van de uitkering van 60% voor kunstenaars (zie punt 9).

9. Minder strenge voorwaarde voor behoud 60% van het loon voor werkloze artiesten

In het kader van de bijzonder regeling voor werkloze artiesten is voorzien dat ze na één jaar werkloosheid gedurende 12 maanden (verlengbaar) op 60% van het begrensde loon blijven, onder drie voorwaarden:

- 156 arbeidsdagen in 18 maanden bewijzen;
- 2/3 daarvan moeten artistieke prestaties zijn;
- om de 12 maanden verlengbaar, maar enkel mits drie artistieke prestaties (minimum drie arbeidsdagen) in de voorbije 12 maanden.

Die 18 maanden voor het bewijs van de 156 arbeidsdagen en 104 dagen artistieke prestaties worden nu tijdelijk met 3 maanden verlengd. Ook die 12 maanden voor het bewijs van de drie artistieke prestaties wordt met 3 maanden verlengd. Als een periode van 12 maanden voor behoud van de 60% verstrijkt in de periode van 1 april tot 30 juni 2020, dan wordt die sowieso verlengd tot 30 juni 2020.

De sector vraagt echter om een verlenging met 6 maanden, gezien ook de zomermaanden bijzonder slap beloven te worden.

10. Uitbreiding overgangsrecht zelfstandigen

De “werkloosheidsuitkering” voor zelfstandigen werd al een paar keer versoepeld omwille van de coronacrisis, dit voorlopig voor de maanden maart en april. Er komen nu ook tijdelijke verbeteringen voor zelfstandigen in bijberoep en werkende gepensioneerden. Voor zelfstandigen in bijberoep wordt een een half overgangsrecht ingevoerd, mits een jaarinkomen tussen 6.996,89 en 13.993,77 euro: 645,85 euro per maand, verhoogd tot 807,05 euro voor zelfstandigen met gezinslast.

Dit wordt verruimd tot:

- zelfstandigen in hoofdberoep gelijkgesteld als bijberoep, mits een jaarinkomen tussen 6.996,89 en 7.330,52 euro;
- student-zelfstandigen, mits een jaarinkomen tussen 6.996,89 en 13.993,77 euro;
- gepensioneerden die nog actief zijn als zelfstandige, mits een beroepsinkomen boven de 6.996,89 euro, hebben ook recht op deze uitkering, maar geplafonneerd: pensioen en overgangsuitkering mogen samen niet hoger zijn dan 1.614 euro. Dit geldt ook voor wie een tijdelijke werkloosheidsuitkering ontvangt.

Het overgangsrecht kan onder bepaalde voorwaarden worden gecumuleerd met een ander vervangingsinkomen: pensioen, (tijdelijke) werkloosheid, arbeidsongeschiktheid. Voor de zelfstandigen die in aanmerking komen voor de halve uitkering, mag de som van die uitkering en het andere vervangingsinkomen per maand niet hoger zijn dan 1.614,10 euro. Bij overschrijding zal het overbruggingsrecht verminderd worden.

| Chris Serroyen |

EFI in de ondernemingsraad: aandachtspunten in tijden van corona

In het vorige nummer van Vakbeweging gaven we informatie over de vorm van de EFI-vergadering, de mogelijkheden die er zijn om die digitaal te organiseren en onze bedenkingen en bezorgdheden daarbij. Deze keer willen we het hebben over de inhoud.

De meest pertinente vragen zijn uiteraard wat de gevolgen zijn van de coronacrisis voor de onderneming, wat de toekomstperspectieven zijn en wat de impact is van deze crisis op de werkgelegenheid? De vragen die je hebt over hoe de veiligheid en gezondheid van de werknemers zullen worden gegarandeerd komen overwegend aan bod in het Comité PB. Maar ook de arbeidsorganisatie – een thema dat tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoort – zal zeker ter sprake komen. Het werk moet immers zo georganiseerd kunnen worden dat veilige en hygiënische werkomstandigheden altijd gegarandeerd zijn. Gezondheid voor alles! Meer hierover op blz. 14-18.

Wat met de cashpositie?

De prangende vraag in heel wat ondernemingen is hoe het zit met de cashpositie of de liquiditeit (hoeveel geld in kas). Kan de onderneming deze moeilijke periode overbruggen en komt ze

niet in betalingsmoeilijkheden? Veel ondernemingen konden hun personeel op tijdelijke werkloosheid zetten, waardoor een belangrijke (kas)uitgave wegvalt, maar dat betekent niet dat ze daarmee uit de problemen zijn. Er moeten nog andere kosten worden betaald, en dat terwijl de inkomsten soms volledig weggefallen zijn of alleszins sterk verminderd. Daarom is het punt van voldoende geldreserve te hebben zeker een belangrijk thema om aan te kaarten in de ondernemingsraad. Als de reserve niet groot genoeg is, zijn er de coronacrisismaatregelen van de overheden om bedrijven door de crisis te helpen. Naast de mogelijkheid om het personeel op tijdelijke werkloosheid te zetten, bestaan er intussen ook heel wat andere overheidsmaatregelen. Er is de mogelijkheid om overbruggingskredieten aan te gaan, uitstel van betaling van sociale bijdragen te krijgen, enz. Omdat de zaken op dit vlak snel evolueren, kun je dit best online opzoeken en opvolgen.

Extra opleiding nodig?

De economische impact verschilt sterk van sector tot sector. Vandaag liggen heel wat ondernemingen volledig of gedeeltelijk stil, maar er zijn ook sectoren waar nu dubbel zoveel werk is. Corona dwingt ondernemingen om hun manier van werken – werkwijzen en procedures – aan te passen. Het kan nodig zijn hiervoor extra opleiding te voorzien. Bespreek dit in de ondernemingsraad. Verder zijn er uiteraard nog heel wat vragen, zeker nu de Nationale Veiligheidsraad het licht op groen heeft gezet voor een gefaseerde heropstart van een aantal sectoren. Als je omgekeerd werkt in een sector waar het nu superdruk is, moet je goed mee opvolgen welke regelingen er voor het personeel worden getroffen (denk bijvoorbeeld aan de vakantieregeling voor mensen in de zorg of wat met werknemers die heel veel overuren hebben moeten doen). Veel hangt ook af van de relancemaatregelen van de regering(en). Daar komen we in volgende nummers van Vakbeweging zeker op terug.

Meer online info

Voor Vlaanderen vind je voor ondernemingen in de privésector meer info op de website van het Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen (www.vlaoi.be). Voor de publieke sectoren en de non-profit in Vlaanderen is een goede bron van informatie de website van de Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten (<https://www.vvsg.be>). Als je in een Brusselse onderneming werkt, check dan zeker de website <https://1819.brussels/nl>, het infopunt voor ondernemen in Brussel. En volg de FAQ voor militanten op www.hetacv.be/coronavirus op de voet.



Er zijn heel wat corona-gerelateerde vragen waar je een antwoord op moet krijgen in de ondernemingsraad. Bereid het overleg goed voor !

| Frank Cosaert |



Het nieuwe corona-ouderschapsverlof kan een oplossing zijn voor ouders die niet weten hoe ze anders hun kinderen moeten opvangen.

Corona-ouderschapsverlof

Minister van Werk Muylle kondigde een nieuw kortlopend corona-ouderschapsverlof aan, zodat ouders werk en privé beter kunnen combineren. Het corona-ouderschapsverlof komt bovenop het gewone ouderschapsverlof. Het zal niet meetellen voor het krediet van het gewone ouderschapsverlof. Het zou snel en flexibel kunnen worden opgenomen. Let op: het is nog niet 100% zeker dat de regeling gaat zijn zoals hieronder beschreven. Check www.hetacv.be voor de laatste update.

Voorwaarden

- De werknemer moet minstens één maand verbonden zijn met de werkgever die hem/haar tewerkstelt. Dit is dus soepeler dan bij het gewone ouderschapsverlof.
- Minstens één van de kinderen is 12 jaar of jonger. Voor een kind met een handicap ligt de leeftijdsgrens op 21 jaar.

Modaliteiten

- Je kan het corona-ouderschapsverlof halftijds opnemen of in 1/5.
- Het corona-ouderschapsverlof kan worden opgenomen in één of meerdere periodes per maand of per week, voor zover het ouderschapsverlof valt in de periode van 1 mei tot 30 juni. Dus voor maximaal 2 maanden.

- De bedragen van de gewone uitkeringen bij ouderschapsverlof zijn van toepassing.

Aanvraagprocedure

- Er is steeds het akkoord van de werkgever voor nodig.
- Je vraagt dit minimaal 3 werkdagen op voorhand aan bij je werkgever. Dit kan via e-mail, waarbij je de werkgever vraagt de ontvangst van de e-mail te bevestigen.
- De werkgever moet dit goed (of af) keuren binnen de 6 werkdagen, en alleszins vóór de geplande aanvangsdatum van het ouderschapsverlof. Uitstel van het ouderschapsverlof is niet voorzien.
- Vervolgens moet dit worden aangevraagd bij de RVA. Het aanvraagformulier is hiervoor nog niet beschik-

baar. Je zal het met terugwerkende kracht kunnen aanvragen. We publiceren het aanvraagformulier op www.hetacv.be van zodra dit beschikbaar is.

Het grote voordeel van het corona-ouderschapsverlof is dat het niet wordt aangerekend op het krediet van 4 maanden voltijds per kind. Als je je rechten op ouderschapsverlof al volledig had opgebruikt, kan je met andere woorden zonder problemen het corona-ouderschapsverlof opnemen. Via het corona-ouderschapsverlof kan je het resterende krediet aan ouderschapsverlof onaangeroerd laten voor later.

Voor lopende ouderschapsverloven, wordt de mogelijkheid geboden om dit retroactief om te zetten naar corona-ouderschapsverlof. We brengen meer nieuws van zodra duidelijk is hoe dit moet gebeuren.

| Piet Van den Bergh & Simen Vanheeswyck |

Werknemers met een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid hebben in principe recht op gewaarborgd loon.

Thuis met een doktersattest: gewaarborgd loon?

Sedert het uitbreken van de coronacrisis heerst er verwarring over het precieze statuut van werknemers die met een doktersattest thuisblijven. We klaren een en ander uit.

Doktersattest

Deze verwarring heeft deels te maken met de wijze van attestering: gaat het om arbeidsongeschiktheid wegens ziekte? Of gaat het om een preventieve maatregel waarbij de werknemer moet thuisblijven om besmetting te vermijden, zonder dat een ziekte werd vastgesteld bij de werknemer? Deze discussie werd uitgeklaard in de Nationale Arbeidsraad en bevestigd door de Groep van 10: op het model van medisch attest wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen het 'Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (keuze A) en het 'Getuigschrift van quarantaine' (keuze B). Dit geüniformiseerd model van getuigschrift moet worden gebruikt door het medisch korps in de uitzonderlijke sanitaire context door de COVID-19-crisis. Het kan via elektronische communicatiemiddelen, onder PDF-formaat, verstuurd worden naar de patiënt, zodat die dat

getuigschrift naar zijn werkgever kan doorsturen.

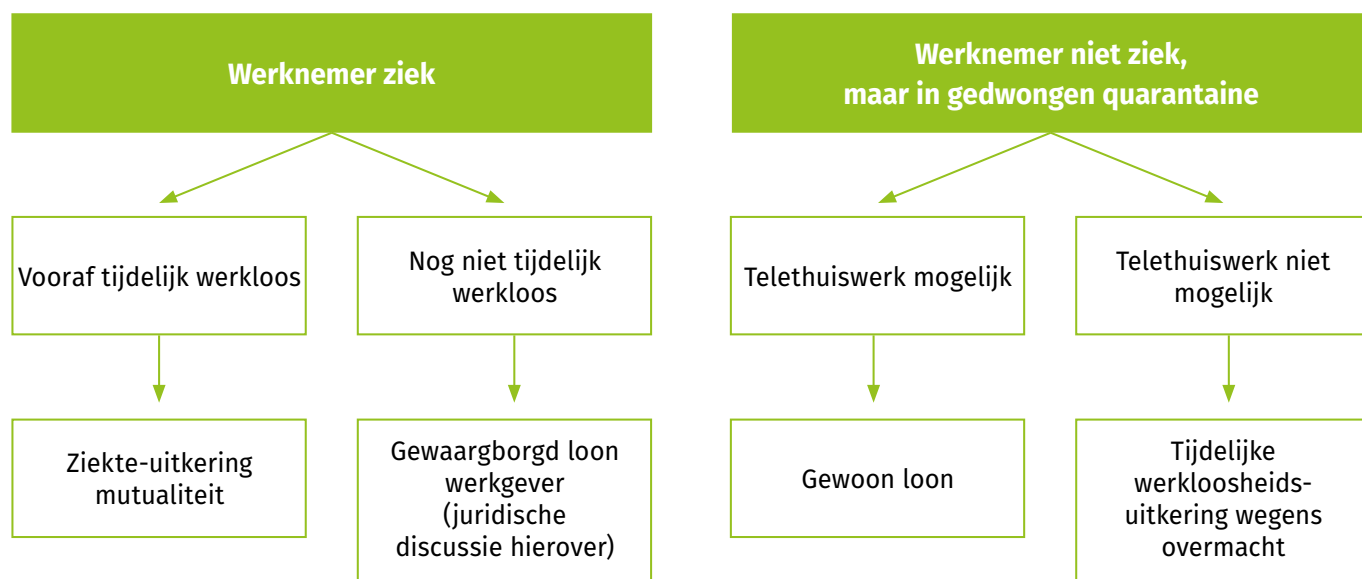
Werknemers met een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid hebben in principe recht op gewaarborgd loon, wat aanleiding geeft tot de tweede discussie hieronder. Voor werknemers met een getuigschrift van quarantaine zijn twee gevolgen mogelijk: is telethuiswerk mogelijk, dan werken ze gewoon verder en ontvangen hun normale loon. Is dit niet mogelijk, dan vallen ze terug op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en dienen ze hun aanvraag voor werkloosheidsuitkeringen in te dienen bij het ACV (of een andere vakbond of de hulpkas).

Gewaarborgd loon

Terug naar de eerste situatie, van een werknemer die arbeidsongeschikt (ziek) is: deze heeft recht op gewaarborgd loon. Werkgevers ver-

zuimen echter massaal om gewaarborgd loon te betalen. Zij plaatsen hun zieke werknemers, eventueel met terugwerkende kracht, op tijdelijke werkloosheid. Aangezien een werkgever niet langer een voorafgaande kennisgeving aan de RVA moet doen van de tijdelijke werkloosheid, krijgen sjoemelaars vrij spel. Sommige werknemers moesten gewaarborgd loon terugbetalen, vele anderen stelden op het einde van de maand vast dat de werkgever geen gewaarborgd loon betaalde. Veel werkgevers plaatsen botweg al hun zieke werknemers op het einde van de maand in tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, zonder nog één dag gewaarborgd loon te betalen. Door syndicale tussenkomst hebben we een aantal bedrijven toch kunnen terugfluiten.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) voedt deze misbruiken door tegen de wet in te stellen dat zieke werknemers die op tijdelijke werkloosheid wegens over-



macht worden gezet geen recht zouden hebben op gewaarborgd loon en dus onmiddellijk op de platte ziekte-uitkering van 60% terugvallen (zonder minimum).

Juridische discussie

De FOD WASO baseert zich op artikel 56 van de arbeidsovereenkomstenwet. Dit artikel stelt inderdaad dat in bepaalde gevallen van ‘stilstand’ van de onderneming, bijvoorbeeld bij economische werkloosheid, niet langer gewaarborgd loon betaald moet worden aan een zieke arbeider. Bij overmacht, en dus ook bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, is dit evenwel niet aan de orde, aangezien overmacht niet is opgenomen in het artikel 56. Economische werkloosheid en technische stoornis zijn wel opgenomen in dat artikel als situaties waarin de samenloop met ziekte wordt geregeld.

Komt het strikte onderscheid tussen economische werkloosheid en technische stoornis enerzijds en overmacht anderzijds als jurisprudentie over? Als we de FOD vragen: mag een werknemer bij werkloosheid wegens overmacht onmiddellijk ontslag nemen, is het (correcte) antwoord: neen, want dat is enkel voorzien voor economische werkloosheid, niet bij

overmacht. Als het op gewaarborgd loon aankomt, gooit de FOD WASO wel alles op een hoopje. De FOD WASO repliceert nu op onze kritiek dat de opsomming van werkloosheidsgronden in artikel 56 eigenlijk niet relevant is, aangezien ziekte wel vermeld staat in dat artikel. Een vreemde redenering, want hoe kan de samenloop van twee verschillende schorsingen (ziekte en tijdelijke werkloosheid) geregeld zijn op basis van de vermelding van slechts één schorsing? En vooral, wat staan economische werkloosheid en technische stoornis dan in dat artikel te doen? De FOD stelt eigenlijk: als maar één van de schorsingen in dat artikel 56 staat, is het volledig van toepassing. Mooi, dat zou willen zeggen dat een arbeider die op economische of technische werkloosheid staat en niet ziek is, wel recht zou hebben op gewaarborgd loon. Uiteraard is dit niet het geval. De FOD heeft zich vastgereden in een onzinnige redenering. Triest, vooral omwille van de verregaande consequenties. Als klap op de vuurpijl trekt het die redenering dan nog door naar bedienden, terwijl het artikel enkel van toepassing is op arbeiders.

Wat te doen?

In de Nationale Arbeidsraad bleek het onmogelijk om met de werkgeversorganisaties tot een faire deal te komen rond dat gewaarborgd loon. Dit maakt dat een werknemer die ziek wordt en nadien op werkloosheid wegens overmacht wordt geplaatst, zich genoodzaakt zal zien om toch uitkeringen bij de mutualiteit te vragen om niet volledig zonder inkomen te vallen. Het komt er op aan de werkgever toch in gebreke te stellen, zodat deze minstens het loonverlies voor de betrokken werknemers bijpast. Finaal moeten de arbeidsrechtbanken zich over deze kwestie uitspreken.

Eerst tijdelijke werkloosheid

Voor de volledigheid: wanneer het gaat om werknemers die reeds op tijdelijke werkloosheid geplaatst waren en nadien ziek werden, volgen wij ook het principe van “de eerste schorsing primeert”. In een dergelijk geval is er dus geen recht op gewaarborgd loon. Een zieke werknemer moet dan in principe een uitkering aanvragen bij de mutualiteit.

| Piet Van den Bergh
& Chris Serroyen |



Met de checklist op de volgende pagina's kan je inschatten of een veilige opstart in jouw onderneming mogelijk is. Op www.hetacv.be/coronavirus vind je ook nog een aparte checklist over werken op verplaatsing.

Handige gids en checklist om verspreiding COVID-19 tegen te gaan in je onderneming

Experten stellen dat we nog een hele tijd met het coronavirus zullen moeten leven. En we moeten op onze hoede zijn voor opflakeringen. Indien ondernemingen opnieuw op grote schaal aan de slag willen, zullen zij dus zeker maatregelen moeten nemen om het werk op een veilige en gezonde manier te organiseren. Om hen daarbij te helpen maakten de sociale partners een algemene gids op met aanbevelingen, tips en inspirerende voorbeelden om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan. Ook voor het sociaal overleg in je onderneming kan deze gids een handig instrument vormen.

Het spreekt immers voor zich dat niet enkel de werkgever, maar ook de overlegorganen (het Comité PB en de ondernemingsraad in de privésector en het overlegcomité in de overheidssector) en de vakbondsafvaardiging een belangrijke rol te spelen hebben om in te schatten welke maatregelen gepast zijn voor de eigen onderneming, alsook om de uitrol ervan in te schatten en na verloop van tijd bij te stellen indien dit nodig zou zijn. Via het sociaal overleg kan voor een groter draagvlak gezorgd worden in de onderneming.

Sectoraal verder in te vullen

De algemene gids is zo opgemaakt dat hij de mogelijkheid biedt aan sectoren om de maatregelen verder in- en aan te vullen, rekening houdend met de specifieke context van hun sector. In

pakweg de voedingsnijverheid, de sector van de dienstencheques, het onderwijs, de banken, ... zullen (deels) andere maatregelen nodig zijn om veilig en gezond te kunnen werken. Ook het ACV benadrukt het belang van zo'n verdere sectorale inkleuring van de maatregelen. Al zullen daarbij steeds de toepassing van de basisregels inzake *social distancing* en de algemene regels inzake hygiëne op het werk het uitgangspunt vormen.

Welzijnswetgeving blijft leidraad

Of deze gids nu verder sectoraal wordt ingekleurd of niet en finaal op maat van ondernemingen wordt toegepast, doet overigens geen afbreuk aan de verplichting van iedere werkgever om het welzijn op het werk te verzekeren. De welzijnswetgeving wordt door deze

gids dus zeker niet buitenspel gezet. Integendeel, veel maatregelen die genomen kunnen worden, hangen ermee samen.

Gids en checklist ook online

Tot slot geven we nog mee dat een aantal zaken die in deze gids zijn opgenomen, op termijn nog zouden kunnen wijzigen. Nieuwe wetenschappelijke inzichten over COVID-19 of specifieke richtlijnen vanuit de overheid (denk aan de Nationale Veiligheidsraad) zullen dit onder meer bepalen. Op basis van de algemene gids stelde het ACV een korte checklist samen die je in je onderneming kan gebruiken om te checken of je werkgever wel voldoende doet om veilig en gezond werken mogelijk te maken. Want daarvoor kan en moet heel wat gebeuren. Je vindt deze checklist op de volgende pagina's. Je vindt hem ook online (als pdf) op www.hetacv.be/coronavirus, net als de Gids. Als er wijzigingen moeten gebeuren aan de Gids – en afgeleid de checklist – dan vind je daar ook de aangepaste versies.

| Stijn Gryp & Caroline Hielegems |

✓ Checklist voor een veilige heropstart van ondernemingen en organisaties



Volgens experts zullen we nog een hele tijd met het coronavirus moeten leven en proberen opflakeringen van het virus zo veel mogelijk te vermijden. Daarom moet bij de opstart van ondernemingen een aantal maatregelen genomen worden. De werkgever, het sociaal overleg en interne en externe preventiediensten spelen een belangrijke rol bij het uitrollen van deze maatregelen.

Deze algemene checklist kan gebruikt worden om in te schatten of een veilige opstart in jouw onderneming mogelijk is. Hou hierbij zeker ook rekening met de specifieke situatie in je eigen sector en onderneming. Overleg op voorhand over de maatregelen die genomen moeten worden, volg deze op regelmatige basis op en stuur bij waar nodig. Op deze manier zal het draagvlak van de maatregelen worden vergroot.

>> Op zoek naar meer tips? Check zeker de gids die de sociale partners samenstelden. Je vindt hem op de website van de FOD WASO en op de ACV-website: www.hetacv.be/coronavirus

Algemene aandachtspunten

>> PAS DE REGELS VAN 'SOCIAL DISTANCING' IN JE ONDERNEMING TOE

Contact vermijden met andere personen binnen 1,5 meter blijft de beste manier om de verspreiding van het coronavirus te beperken. Garandeer een afstand van 1,5 meter en vermijd samenscholingen. Dit geldt voor alle plaatsen in de onderneming en bij alle aspecten van het werk. Is afstand houden niet mogelijk? Dan moeten er bijkomende maatregelen worden genomen.

>> HYGIËNE

Handhygiëne en reinigen van de werkplekken: een goede hygiëne is essentieel om het coronavirus in te dijken.

>> HOU REKENING MET RISICOGROEPEN

Heb je collega's die behoren tot een risicogroep (leeftijd, hart -of longaandoeningen, diabetes)? Hou hier rekening mee en neem gepaste maatregelen.

>> BETREK EXPERTEN

Doe een beroep op de expertise die intern en extern aanwezig is, zoals de preventieadviseur en de externe preventiedienst. Vergeet naast de arbeidsarts en de arbeidshygiënist de preventieadviseur psychosociale risico's niet. Voor heel wat mensen brengen het virus en de bijhorende veranderingen stress en angst met zich mee.

>> ZORG VOOR DUIDELIJKE INSTRUCTIES EN VOLDOENDE OPLEIDING

Informeer werknemers, uitzendkrachten en freelancers over hoe ze veilig aan de slag kunnen gaan of blijven, ook als thuiswerk niet (meer) mogelijk is. Geef eenvoudige en toegankelijke informatie, duidelijke instructies en gepaste opleiding over de maatregelen. Controleer ook of de werknemers de informatie en instructies goed begrepen hebben en correct opvolgen.

>> VOORZIE INFORMATIE VOOR EXTERNEN

Informeer externen (klanten, leveranciers, ouders,...) die met je onderneming in contact komen over de regels. Als dat mogelijk is, beperk dan de plaatsen waar externen komen. Maak duidelijk bij wie ze met concrete vragen terecht kunnen.

>> OVERLEG EN COMMUNICEER REGELMATIG

De maatregelen die initieel worden genomen, zullen waarschijnlijk moeten bijgesteld worden. Leg daarom meteen een aantal overlegmomenten vast en stuur bij waar dat nodig is. Zorg ervoor dat de aanpassingen duidelijk worden gecommuniceerd naar iedereen in de onderneming.

>> WERKGEVER BLIJFT EINDVERANTWOORDELIJKE

Deze checklist doet uiteraard geen afbreuk aan de bestaande verplichtingen van de werkgever. Zo zal je werkgever bv. een risicoanalyse moeten maken. Je werkgever is verantwoordelijk voor het welzijn en de gezondheid van alle werknemers in de onderneming.

Check of je onderneming op deze concrete zaken inzet:

ALGEMENE HYGIËNE

- ☐ Sensibiliseer werknemers over handhygiëne en over het hoesten of niezen in een zakdoek of de elleboog. Dit kan bijvoorbeeld met affiches.
- ☐ Zorg voor papieren zakdoeken op cruciale plaatsen (bv. toiletten, koffiehok). Dit kan helpen om een goede hoest -en nieshygiëne te handhaven.
- ☐ Voorzie voldoende afgesloten vuilbakken die contactloos kunnen geopend worden (bv. met een pedaal of een sensor). De vuilnisbakken moeten regelmatig worden leeggemaakt (minstens 2x per dag in sanitaire blokken, op andere plaatsen minstens 1x per dag).
- ☐ Vermijd contact met voorwerpen of oppervlakken die door anderen gebruikt of aangeraakt zijn. Was regelmatig en grondig de handen na contact met oppervlakken en verpakkingen die door veel mensen worden aangeraakt.

HANDHYGIËNE

- ☐ Hang in de toiletten affiches op over hoe je correct je handen wast.
- ☐ Was je handen regelmatig op een correcte manier, ook als er handschoenen worden gedragen. Gebruik vloeibare zeep en droog je handen af met een wegwerpdoekje. Gebruik geen handdrogers en handdoeken.
- ☐ Voorzie handgels op de werkplekken.

PROPERE WERKPLEKKEN

- ☐ Elke werkplek moet regelmatig gereinigd worden. Daarbij is speciale aandacht nodig voor oppervlakken die vaak worden aangeraakt (bv. klinken, trapleuningen, bedieningspanelen van liften en automaten).
- ☐ Besteed aandacht aan hygiëne en reiniging van:
 - ☐ arbeidsmiddelen na elk gebruik, en zeker vóór iemand anders ze gebruikt.
 - ☐ smartphones, toetsenborden en computermuizen. Zeker als die door verschillende personen gebruikt worden.
 - ☐ bedieningsschermen van printers of machines, of zorg voor een alternatieve manier om ze te bedienen.

- ☐ Zorg ervoor dat het duidelijk is wanneer en hoe vaak de werkpleken worden gereinigd.
- ☐ Verlucht de werkplekken minstens 2x per dag 30 minuten lang. Zorg voor een goed onderhoud van ventilatie- en/of verluchtingssystemen.

AANKOMST EN VERTREK OP HET WERK

- ☐ Was steeds je handen.
- ☐ Vermijd dat werknemers gelijktijdig aankomen en vertrekken. Dat kan bijvoorbeeld door de mogelijkheden van spreiding van het werk in de tijd te bekijken.
- ☐ Geen begroetingen die contact inhouden: er zijn voldoende alternatieven voor een handdruk of kus.
- ☐ Eventuele tijdsregistratie moet zo worden georganiseerd dat social distancing wordt gerespecteerd.
- ☐ De prikklok moet regelmatig gereinigd worden. Bekijk de mogelijkheden van alternatieve tijdsregistratie (bv. contactloos, op de PC,...).
- ☐ Organiseert je werkgever (een deel van) het transport naar het werk? Ook hier moet sociale distancing worden toegepast en moet er regelmatig gereinigd worden.

VERPLAATSINGEN OP DE WERKVLOER

- ☐ Maak gebruik van hulpmiddelen zoals markeringen, linten of fysieke afscheiding om de routes zo duidelijk mogelijk aan te geven, zowel voor werknemers als voor anderen.
- ☐ Gebruik spreidingsmaatregelen bij in-, uit- en doorgangen met hulpmiddelen zoals markeringen, linten of fysieke barrières,...
- ☐ Zorg ervoor dat personen elkaar zo weinig mogelijk moeten kruisen. Overweeg éénrichtingsverkeer of voorrangregels in gangen en op trappen waar personen elkaar te vaak of zonder voldoende afstand kruisen.
- ☐ Vermijd het gebruik van liften. Kan dat niet? Beperk dan het aantal personen dat gelijktijdig gebruik maakt van de lift, hou afstand en sta rug naar rug.
- ☐ Laat deuren die niet gesloten moeten blijven om veiligheidsredenen zoveel mogelijk openstaan om veelvuldig aanraken te vermijden.

GEMEENSCHAPPELIJKE RUIMTES (KLEEDRUIMTES, KANTINE,...)

- ☐ Was steeds je handen voor en na het gebruik van de gemeenschappelijke ruimte.
- ☐ Herdenk het concept van de gemeenschappelijke ruimte als voldoende afstand niet mogelijk is:
 - ☐ beperk het aantal personen dat tegelijkertijd in de gemeenschappelijke ruimte is
 - ☐ voorzie extra ruimtes
 - ☐ zorg voor afgebakende zones waar maximaal 1 persoon tegelijk in mag
- ☐ Reinig de gemeenschappelijke ruimtes minstens tussen de shiften en op het einde of bij het begin van elke werkdag.
- ☐ Spreid pauzemomenten en lunchtijden.
- ☐ Beperk de aanwezigheid op plaatsen waar groepen mensen aanwezig zijn; ga niet in ruimtes waar je niet moet zijn.
- ☐ Organiseer de zitplaatsen in sociale ruimtes en kantine op een manier dat social distancing kan worden gerespecteerd.
- ☐ Maak bij voorkeur gebruik van voorverpakte maaltijden of zelf meegebrachte lunch.
- ☐ Vermijd gebruik van cash geld.

TIJDENS HET WERK

- ☐ Organiseer het werk zo dat telewerk maximaal mogelijk is voor de functies waarbij dat mogelijk is. Zorg voor een garantie op social distancing voor wie op het werk aanwezig is.
- ☐ Creëer voldoende afstand tussen werkposten. Als dat niet mogelijk is, organiseer dan de inrichting van de werkpost zo dat voldoende afstand kan worden bewaard, bv. slechts bepaalde bureaus gebruiken in open offices, werkplekken herschikken of onderbrengen in afzonderlijke ruimtes.
Is het niet mogelijk om voldoende afstand te bewaren?
 - ☐ Neem organisatorische maatregelen, bv. spreiden van werktijden en pauzes, flexibele uren, werken in shift.
 - ☐ Gebruik collectieve beschermingsmiddelen zoals schermen of wanden om werkplekken te compartimenteren.
 - ☐ Ook het dragen van mondklappers kan helpen. Combineer deze wel steeds met andere maatregelen en zorg dat ze correct gedragen worden. Voorzie hiervoor de nodige instructies.
- ☐ Beperk zoveel mogelijk het aantal werknemers dat op hetzelfde moment in één ruimte is. Zorg er ook voor dat werknemers niet langer dan nodig in één ruimte samen werken of aanwezig zijn en houdt voldoende afstand bij het wachten.
- ☐ Als er gewerkt wordt in ploegen of teams: beperk dan de grootte van de teams, beperk de rotatie in de samenstelling van de teams.
- ☐ Ga niet in ruimtes waar je niet moet zijn voor de uitvoering van je taken.
Gebruik digitale alternatieven voor bijeenkomsten zoals vergaderingen, opleidingen of werkoverleg.

VERGADERINGEN EN ANDERE BIJEENKOMSTEN

- ☐ Als een vergadering met fysieke aanwezigheid toch nodig is, doe dit dan enkel met de noodzakelijke personen en pas de principes van social distancing toe.
- ☐ Zorg voor goede afspraken over arbeidsuren, taken, planning en overleg. Neem regelmatig pauze en

WERK JE THUIS?

- ☐ Klop niet te veel uren door een vals gevoel van verantwoordelijkheid.
Zorg voor passende instructies i.v.m. de communicatie en de communicatietools.
- ☐ Zorg voor een ergonomische opstelling, de juiste verlichting en een werkplek die handig is ingericht met een degelijk afgestelde stoel en tafel.
- ☐ Vergeet ook de welzijnsgebonden en andere aspecten van het thuiswerk niet ter sprake te brengen op de overlegorganen.

VRAGEN? HULP NODIG?

Contacteer je ACV-vakbondssecretaris.

We maakten ook nog een aparte checklist over werken op verplaatsing. Die vind je op de ACV-website.





Aan de slag
in coronatijden

“

Kim Forceville, Woonzorgcentrum Betlehem Herent

***“Het is fijn om te merken
dat we goed betrokken worden.”***

Kim Forceville (41) werkt in het Woonzorgcentrum Betlehem in Herent. Ze is er ook ACV-vakbondsafgevaardigde. “Op initiatief van de arbeidsgeneesheer werden alle personeelsleden en bewoners getest. We wachten nog op de resultaten. We hebben zeker drie afdelingen met COVID-patiënten. Sommige personeelsleden maken zich zorgen dat ze een eventuele besmetting mee naar huis nemen en doorgeven aan hun gezin. Het goede is dat we er met elkaar over kunnen praten. Er is psychologische ondersteuning voor wie het moeilijk heeft. Er wordt goed voor het personeel gezorgd. De veiligheidsmaatregelen worden goed opgevolgd. Iedereen draagt beschermingspakken en brillen. Het werk is daardoor een stuk zwaarder. Vanaf het moment dat mondkapjes verplicht waren, had iedereen die meteen. Er is onmiddellijk een plan uitgewerkt voor als er zich een corona-uitbraak zou voordoen. Zo zijn er bijvoorbeeld mobiele equipes om uitvallers op te vangen. In het begin van de coronacrisis hebben we als vakbond gevraagd om bij problemen mee te mogen zoeken naar oplossingen. Het is fijn om te merken dat we goed betrokken worden. Dat is geen toeval. We hebben er als vakbondsafvaardiging altijd voor gekozen om problemen samen met de directie te proberen oplossen en te overleggen. Dat werpt ook nu weer vruchten af.”

| Karin Kustermans & Patrick Van Looveren |

© Rob Stevens



“

Ria Sabo, Basisschool de Griffel Eisden

“Iedereen wil terug naar de klas, maar het moet veilig zijn.”

Ria Sabo (58) is kleuterjuf in de Basisschool de Griffel in Eisden en COV-afgevaardigde. “Nu de Nationale Veiligheidsraad het signaal heeft gegeven dat kinderen terug (deels) naar school kunnen, gaan we na hoe dit op een veilige manier kan gebeuren. Ik heb het preventiedraaiboek van COV alvast doorgenomen. De verstandhouding met de directie is prima. We zitten vanaf dag 1 van de coronacrisis samen. Ik verwacht dat het nog wel even duurt eer ook de kleuters terug naar school kunnen. Social distancing met kleuters is nu eenmaal niet mogelijk. Jonge leraren zonder gezin zorgden de voorbije weken voor de opvang op school van kinderen waarvan de ouders buitenshuis moesten gaan werken en van kinderen uit kansarme gezinnen. Met de collega's leverden we van thuis uit input voor spelletjes en leeropdrachten. De kinderen die thuis zijn dagen we uit met leuke opdrachten via Facebook. We houden contact met hen via Skype en Facetime. We zijn bezorgd om hun welbevinden. Dat is zeker zo belangrijk als er nu op enkele weken nog zoveel mogelijk kennis te willen inpompen. We hebben laptops bezorgd aan gezinnen die niet de middelen hebben om er een aan te schaffen. Ons lerarenteam is sterker dan ooit door deze crisis. We zijn zeer bezorgd voor elkaar als collega's. Iedereen wil terug naar de klas, maar het moet veilig zijn.”

| Patrick Van Looveren & Caroline Vanpoucke |

“

Julie Dewaels, gevangenis Sint-Gillis

“De social-distancing maatregelen zijn moeilijk of niet te handhaven.”

Julie Dewaels (32) is cipier in de gevangenis van Sint-Gillis. “De directie heeft veel en goed gecommuniceerd en dat heeft zijn impact gehad. Er zijn hier geen opstanden zoals in sommige andere gevangenissen. De gedetineerden beseffen dat de maatregelen er zijn om hen te beschermen. Wat het beschermingsmateriaal betreft is de directie wel laat in gang geschoten. Na lang vragen hebben de personeelsleden nu mondkapen. Die zijn genaaid in het werkatelier van de vrouwengevangenis van Berkendaal. De social distancing-maatregelen zijn moeilijk of niet te handhaven. Het bezoek is afgeschaft, maar de aangekondigde videocontacten met het thuisfront (via Skype) zijn nog niet in voege. Gedetineerden die ziek zijn, gaan naar een COVID-afdeling in Vilvoorde. Vanuit de gevangenis in Sint-Gillis moeten 16 personeelsleden daar aan de slag. Dat is niet overlegd. We stellen ons daar vragen bij. Het personeel is niet medisch opgeleid en de risico's die zij lopen zijn toch groot. Die personeelsleden hebben we dan ook niet meer ter beschikking in Sint-Gillis, terwijl het personeelskader nu al niet is ingevuld. De werkomstandigheden in de zomer – wanneer heel wat personeelsleden hun grote vakantie nemen – beloven moeilijk te worden. Wat corona betreft is er berusting bij het personeel. De idee leeft van vroeg of laat zijn we toch besmet.”

| Patrick Van Looveren |

“
Nico Laenens, Terumo Haasrode
Vakbondswerk
is nu niet eenvoudig.”

Nico Laenens (45) is logistiek medewerker en ACV-hoofdafgevaardigde in de productievestiging van Terumo in Haasrode. “Het is niet vanzelfsprekend om te blijven werken, omdat iedereen dicht op elkaar zit. Maar de werkgever heeft hier wel aandacht voor gehad. De werktafels werden anders geschikt; er wordt diagonaal gewerkt en er zijn flexi-schermen tussen collega's. Er zijn ook extra dispensers, infoschermen met waarschuwingsboodschappen en stickers op de vloer om je eraan te herinneren afstand te houden. Er zijn meer banken buitengezet om in de pauzes veilig een luchtje te kunnen scheppen. De premie van 5,63 euro die de RVA geeft aan tijdelijk werklozen, geeft Terumo aan de mensen die in de fabriek aan de slag zijn. Dat is een mooie geste, ook al hoor je van militanten uit andere bedrijven dat hun risico- of aanmoedigingspremie een pak hoger is. Van de andere kant zijn mensen content dat ze kunnen werken. Ze horen ook van mensen die op tijdelijke werkloosheid zijn gezet hoe zwaar die het financieel hebben. Vakbondswerk is nu niet eenvoudig. Je kan als delegatie niet meer zomaar van de ene afdeling naar de andere. Met de vestiging in Genk proberen we heel goed online contact te houden, via mail, Whatsapp, onze Facebook-groep ACV-Terumo. Het is een uitdaging om in de twee vestigingen dezelfde beschermingsmaatregelen te bekomen.”

| Patrick Van Looveren |

Nico en Aysun
zijn collega's,
maar werken op
verschillende
sites.

“

Aysun Kescu, Terumo Genk

**“Als je de
beschermingsmaatregelen
niet respecteert, zit iedereen
in de penarie.”**

Aysun Kescu (40) is orderpicker in het distributiecentrum van Terumo in Genk. “Op dit moment is het heel druk. Er is voor gezorgd dat de vroege en de late shift elkaar niet treffen aan de prikklok. Iedere pauze is met 5 minuten verlengd. Anders zou er te weinig tijd zijn aan de drankautomaten. Handschoenen en alcoholgels zijn voldoende voorzien. Mondmaskers hadden we niet in Genk. We hebben er wel naar gevraagd. De directie heeft hier werk van gemaakt en maandag 27 april zijn ze verdeeld. Bij het lossen van containers is het werk zo ingepland dat je 1,5 meter afstand kan houden. Omdat de bedienden thuis werken, werden vergaderzalen omgeturnd tot extra kantineruimte. De directie houdt rekening met onze voorstellen. Iedereen is op zijn hoede, het gaat tenslotte om je gezondheid. Je weet dat als je de beschermingsmaatregelen niet respecteert, iedereen in de penarie zit. Als vakbondsafgevaardigden krijgen we veel vragen van mensen op de vloer. We zijn gelukkig goed wegwijs en kunnen terugvallen op onze secretaris als we het zelf niet weten. We hadden ook onze handen vol met het invullen van de papieren voor de tijdelijke werkloosheid voor de uitzendkrachten. Door de coronacrisis worden die nu minder ingeschakeld.”

| Patrick Van Looveren |

Telewerk: wordt de uitzondering de regel?

Sinds de invoering van de lockdownmaatregelen werden werkgevers verplicht om van telewerken de norm te maken. Deze nieuwe manier van werken heeft veelvuldige gevolgen, zowel op het vlak van arbeidsorganisatie als op het vlak van time management en de work-life balance. Deze nieuwe manier van werken, toegepast omdat er eigenlijk geen andere keuze was, zou echter wel eens een steeds wijder verbreid fenomeen kunnen worden. Volgens een enquête onder telewerkers willen negen van de tien werknemers één tot drie dagen per week thuiswerken na de versoepeling van de maatregelen tegen het coronavirus¹.

In veel bedrijven is echter nog geen sprake van een telewerkbeleid. Aangezien telewerken in de toekomst allicht zal toenemen, moet worden nagedacht over hoe telewerk in elk bedrijf kan worden georganiseerd. En dat kan niet zonder sociaal overleg.

Wetgeving rond telewerk

Het Belgische arbeidsrecht maakt een onderscheid tussen structureel en occasioneel telewerk. Structureel telewerk wordt zeer nauwkeurig gedefinieerd door cao nr. 85: “telewerk op regelmatige basis en niet incidenteel”. Deze cao bepaalt de verschillende regels met betrekking tot structureel telewerk in de privésector. Voor iedere telewerker afzonderlijk moet een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld en voor elke lopende arbeidsovereenkomst moet een schriftelijk aanhangsel worden opgesteld.

Occasioneel telewerk, zoals bepaald door de Wet werkbaar en wendbaar werk van 5.03.2017, is veel informeler. Occasioneel telewerk is een vorm van organisatie waarbij een werknemer aan de werkgever vraagt om, met opgave van redenen, incidenteel te mogen thuiswerken. De werkgever kan zijn aanvraag goedkeuren of weigeren. Deze wet biedt daarom slechts een minimaal en individueel kader voor occasioneel telewerk.

Vanuit syndicaal oogpunt verkiezen we duidelijke, objectieve en collectieve regelgeving die voor alle werknemers geldt, zoals een ondernemings-cao, in plaats van informele en individuele akkoorden.

Telewerk in tijden van lockdown

Of het nu om structureel of occasioneel telewerk gaat, telewerk is in principe noch een recht noch een verplichting. Telewerk hangt af van de goede wil van zowel de werkgever als de werknemer. Door de lockdown zijn de omstandigheden natuurlijk veranderd. De uitzondering is de regel geworden en telewerk werd overal waar mogelijk toegepast.

Ook al gaat het om een uitzonderlijke situatie, je kan zeggen dat het in deze coronacrisis eerder gaat om een vorm van occasioneel telewerk. Er moest geval per geval bekeken worden welke functies in het bedrijf thuis uitgevoerd konden worden en welke niet. De werkgever moet erop toezien dat de veiligheids- en gezondheidsaanbevelingen en de social distancing-maatregelen worden gevolgd voor de werknemers die in het bedrijf moeten blijven werken.

Er wordt ondertussen steeds meer gesproken over een terugkeer naar de normale toestand. Toch is het nodig

om, naast het voorzien in een werkherovating onder zo veilig mogelijke arbeidsomstandigheden, de balans op te maken van deze nieuwe manier van werken waar tal van werknemers wekenlang aan moesten wennen.

Evaluatie binnen de ondernemingsraad

De ondernemingsraad moet de huidige organisatie van telewerk in het bedrijf evalueren. In de checklist in het kaderstuk hiernaast geven we de verschillende onderwerpen mee die besproken kunnen worden tijdens een volgende bijeenkomst van de ondernemingsraad.

Door al deze punten of een aantal ervan te overlopen kan je een oordeel vellen over hoe telewerk werd uitgevoerd en hoe de werknemers dit ervoeren. De oefening kan ook dienen als basis voor de latere onderhandelingen over een collectieve arbeidsovereenkomst over telewerk als de onderneming er nog geen had, of voor de uitbreiding van telewerk tot bepaalde functies die er (nog) geen toegang toe hadden.

Wat na deze periode? Opstellen van een duidelijk kader voor telewerk in alle ondernemingen

Door via een ondernemings-cao een echt bedrijfsbeleid inzake telewerk in te voeren of telewerk op te nemen in het arbeidsreglement, wordt voorkomen dat telewerk “à la tête du client” wordt goedgekeurd. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen voorzien in de mogelijkheid tot telewerk voor alle werknemers die door hun functie of bepaalde opdrachten in aanmerking komen om vrijwillig in (en uit) het systeem van telewerk te stappen.

¹ Le Soir, <https://plus.lesoir.be/296058/article/2020-04-22/une-grande-majorite-de-belges-veut-poursuivre-le-teletravail-apres-la-crise>

In een collectieve arbeidsovereenkomst kan ook worden bepaald of werknemers al dan niet mogen overwerken en kan duidelijk worden vastgelegd hoe de werktijden worden geregistreerd. Zo kan vermeden worden dat werknemers na hun werkdag nog door hun werkgever worden gecontacteerd en dat hun privacy wordt aangetast.

Verskillende onderhandelingen met de werkgevers leverden tot nu toe helaas niets op en er is nog steeds geen nationale cao die alle vormen van telewerk regelt. Onze jarenlange eis is niet veranderd: we willen de invoering van een minimale verplichting om op verzoek van de werknemers te discussiëren over een telewerkregeling in hun bedrijf.

| Manon Van Thorre |



© Shutterstock

Het ACV wil dat werkgevers verplicht worden om op verzoek van de werknemers te discussiëren over een telewerkregeling in hun bedrijf.

Checklist telewerk

- Werden de functies en/of activiteiten die geschikt zijn voor telewerk vastgelegd in een sociaal overlegorgaan, of heeft de werkgever daar eenzijdig over beslist? Deze elementen moet worden opgenomen in een eventueel toekomstig akkoord over occasioneel telewerk en moeten dus paritair bepaald worden.
- Heeft de werkgever de nodige uitrusting ter beschikking gesteld voor telewerk?
Het gaat hier zowel over het werkmateriaal zelf (laptop en de nodige software) als over communicatiemateriaal (telefoon, e-mail, Skype, ...).
- Ontvingen de werknemers voldoende informatie/ondersteuning bij het gebruik van de communicatie-/informatica-tools die ze nodig hebben voor telewerk?
- Werd er technische ondersteuning voorzien?
- Is de werkgever (gedeeltelijk) tussengekomen in de telewerkkosten? Het kan gaan om een tussenkomst in de kosten die werden gemaakt voor de verwarming, elektriciteit, internetconnectie en telefoon. Deze tegemoetkoming kan forfaitair zijn (x euro/dag) of het kan gaan om een percentage van de totale kosten.
- Werd de werktijd geregistreerd? Indien ja, hoe? Indien nee, werden er maatregelen genomen om uren te beperken?
- Was de bereikbaarheid van werknemers een aandachtspunt? Werd er een tijdsinterval vastgelegd waarin de werknemers bereikbaar moesten zijn?
- Werd een recht op deconnectie voorzien? Bij telewerken blijven werknemers vaker verbonden, ook buiten de normale kantooruren, waardoor de grens tussen werk en privéleven kan vervagen. De invoering van een recht op deconnectie (afsluiting) kan bijvoorbeeld inhouden dat alle werknemers in een bedrijf worden geadviseerd om geen e-mails te sturen in bepaalde tijdvakken, of dat ervoor wordt gezorgd dat geen enkele werknemer de schuld krijgt van het niet beantwoorden van een verzoek, een telefoontje of een e-mail buiten de werkuren.
- Gaf de preventieadviseur adviezen over de ergonomie en welzijn op het werk?
- Werden er maatregelen ingevoerd ter preventie van psychosociale risico's?
- Werd de dekking van arbeidsongevallen uitgebreid? Werd dit meegedeeld aan de werknemers?
- Werd telewerk als eerder positief of negatief ervaren door de werknemers? Er zou bijvoorbeeld een enquête bij de werknemers kunnen worden gehouden, om hen de gelegenheid te geven deze ervaring zelf te evalueren, waarbij kwesties als autonomie, controle door de werkgever, welzijn, impact op de privacy, ... aan de orde komen en lessen kunnen worden getrokken voor de organisatie van het werk in de toekomst.

Klaar voor de herstructureringen?

Van meet af aan zagen we de bui hangen. Al in vorige nummers waarschuwden we voor de bedrijfsmoeilijkheden die we na enkele weken van coronacrisis zouden meemaken. Omdat een aantal bedrijven sowieso al niet in goede vorm waren toen de crisis uitbrak. Die dreigden al snel in geldproblemen te geraken. De regering bood hen weliswaar een reeks reddingsboeien: een zeer soepele regeling van tijdelijke werkloosheid, uitstel van betaling van sociale bijdragen en belastingen, rechtstreekse overheidssteun, federaal en vanuit de regio's... Hoe dan ook dreigt deze crisis tot een reeks ontslagen te leiden.

Dat is trouwens al sluipend bezig. Omdat een reeks tijdelijke contracten, uitzendcontracten en freelancecontracten niet werden verlengd. En omdat we ook al zien hoe werknemers in tijdelijke werkloosheid toch worden ontslagen, waarbij werkgevers gebruik maken van het gaatje in de wetgeving dat bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht de opzegtermijn niet wordt geschorst. Maar intussen zijn ook al de eerste faillissementen, bedrijfssluitingen en aankondigingen van collectief ontslag in aantocht.

Klaar voor de klappen

We moeten ons daarbij niet laten leiden door de schrikverhalen van een reeks werkgeverslobby's over economische rampen als we niet snel opnieuw allemaal aan het werk gaan. Die zijn, vooral na Pasen, onaanvaardbare druk gaan zetten op overheden en wetenschappers om zo snel en zo breed mogelijk te heropenen, zonder veel zorg voor de besmettingsrisico's. Het siert de verantwoordelijken dat ze daarvoor niet zwichten en opteren voor een voorzichtige, gefaseerde exit, gekoppeld aan zware economische maatregelen om ze te helpen de brug te maken. Maar we moeten ook realistisch zijn: de economische schade is enorm en dreigt te leiden tot het wegwijnen of minstens inkrimpen van bedrijven. Downsizing heet dat laatste met een modewoord.

Het is en blijft belangrijk voor onze afgevaardigden om in de bedrijven en instellingen goed de vinger aan de pols te houden. In vorige Vakbeweging kon je lezen hoe je de bestaande bevoegdheden inzake financieel-economische informatie (efi) en werkgelegenheidsoverleg (cao nr. 9) actief kunt gebruiken. Maar even belangrijk is het om ook klaar te staan als de klappen dreigen te vallen.

Bestaand is best

De beste crisismaatregelen zijn deze die al bestaan en die je dus niet meer holderdebolder in elkaar moet flansen. Vandaag staat al een heel arsenaal aan beschikbare instrumenten voor het overleg klaar om erger te voorkomen: verplichte informatie- en overlegprocedures, tijdelijke werkloosheid, formules van tijdelijke arbeidsherverdeling om ontslagen te vermijden, SWT, ontslagbegeleiding, omscholing... Zowel federaal als regionaal. Met eventueel ook ondersteuning vanuit het Europese Globaliseringsfonds (zie verder).

Weet dat we volgens de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) veruit de beste bescherming hebben tegen collectief ontslag, met een score van 5,13. Geen enkel Europees land komt zelfs maar aan een score van 4. Alleen, 'best' wil in hoofdte van de OESO eigenlijk zeggen: 'slecht', want 'te rigide' voor de werkgevers. Wat ook maakt dat België

al een tijdje onder druk staat om die procedures bij collectief ontslag te versoepelen. Gelukkig hebben we dat kunnen tegenhouden. Wat ons nu gaat helpen.

Haken en ogen

Best betekent niet noodzakelijk uitstekend. Aan de bescherming tegen collectief ontslag zitten nogal wat haken en ogen. Ze geeft de tijdelijke contracten bijvoorbeeld weinig bescherming. Werkgevers blijven collectieve ontslagen versnijden in kleine ontslaggolven, om de strengere procedures bij een massief ontslag te vermijden. En een ontslaggolf in een groot bedrijf deint vaak uit naar de kleinere bedrijven die toeleveren of diensten verlenen, zonder adequaat sociaal plan. Zelfs zonder fatsoenlijke informatie vooraf.

Naar aanleiding van een van de laatste zware sluitingen, van Caterpillar in Charleroi-Gosselies, hebben we geprobeerd om de regelgeving nog verder te verbeteren. Dat stuitte op onwil binnen de regering-Michel en nadien ook op een njet van de werkgevers. Verder dan een aanbeveling om wat meer oog te hebben voor de kleine toeleveranciers en dienstverleners zijn we niet geraakt. En dus zijn we de coronacrisis ingegaan met een beleidskader dat beter is dan elders, maar nog voor verbetering vatbaar is. Over dat beleidskader hebben we een mooi dossier uitgewerkt. Dat staat vanaf 4 mei klaar op www.hetacv.be/coronavirus voor alle militanten die er nood aan gaan hebben de komende weken en maanden. We nemen het ook op in een volgende Vakbeweging.

Corona-drieluik

We blijven niet stilzitten. Omdat de coronacrisis dwingt tot extra steun-

maatregelen om collectieve ontslagen te vermijden. Na de financiële crisis van 2008 is dat ook gebeurd, met een drieluik van tijdelijke arbeidstijdverkorting en crisistijds-krediet om de smart te delen en zo ontslagen te vermijden, samen met een versoepelde regeling voor economische werkloosheid. Op 20 februari van dit jaar werd dat drieluik door het Parlement van onder het stof gehaald en met enige wijzigingen opnieuw klaargezet voor het geval dat de Europese Unie er niet in slaagt de Brexit te koppelen aan een handelsakkoord met het Verenigd Koninkrijk. 20 februari, dat was de dag vóór de uitbraak van het coronavirus in Lombardije, Italië. Toen die coronacrisis ook België binnendrong was een logische vraag van ons dan ook: waarom laat je datzelfde kader, ontworpen voor de no-deal-Brexit, ook niet zijn werk doen om de collectieve coronaontslagen af te zwakken?

De federale regering lijkt er eindelijk oren naar te hebben. Al weten we nog niet zeker of dit effectief in de steigers zal worden gezet. In elk geval lijkt het de bedoeling opnieuw met een soort van drieluik te werken:

1. Een tijdelijke vermindering van de arbeidsduur om ontslagen te vermijden, waarbij de regering tracht teveel loonverlies te vermijden door een tijdelijke vermindering van de patronale bijdragen. Zo'n regeling bestaat al, maar enkel voor permanente operaties. Terwijl het nu vooral moet gaan om tijdelijke operaties om dan later opnieuw meer uren te gaan werken van zodra er beterschap op komst is.
2. De invoering van een bijzonder tijds-krediet naar het voorbeeld van het vroegere crisistijds-krediet, nu 'coronatijds-krediet' genoemd. Werknemers kunnen

“Het is belangrijk klaar te staan als de klappen dreigen te vallen.”

CHRIS SERROYEN

dan tijdelijk 4/5 of halftijds gaan werken om ontslagen te vermijden, zonder dat sprake moet zijn van een motief van zorg of opleiding, zoals bij het gewone tijds-krediet.

3. Met daarnaast dan als derde formule de economische werkloosheid (die gaandeweg in de plaats zal komen van de coronawerkloosheid wegens overmacht), het beste Belgische verweer tegen overhaast doorgevoerde ontslagen.

Vlaanderen is wat dat betreft trouwens sneller gegaan. Daar werd na de financiële crisis van 2008 een bijzondere aanmoedigingspremie ingevoerd voor werknemers in bedrijven in moeilijkheden of herstructurering die de arbeidsduur verminderen. Met de coronacrisis werd die premie van 1 april tot 30 juni 2020 uitgebreid tot bedrijven met een scherpe daling, minstens voor 20%, van de omzet, productie of bestellingen.

Niet te vergeten: er is ook nog het SWT-stelsel voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering. Doordat het ACV wel het interprofessioneel akkoord voor 2019-2020 heeft getekend, is de leeftijdsgrens op 59 jaar kunnen blijven tot 30 december 2020. Al is dat wel kort dag voor de bedrijfsdossiers die er zitten aan te komen. Voor de meeste dossiers zal het dus 60 jaar worden. Belangrijker daarom voor de jongere *boomers*: de landingsbanen blijven voor bedrijven in moeilijkheden en herstructurering

tot eind dit jaar mogelijk vanaf 55 jaar (4/5) of 57 jaar (halftijds). Wat het nadien wordt hangt af van de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord voor 2021-2022. En uiteraard ook van de plannen van deze of volgende regering.

Wereldwijdfonds

Nog dit... te onbekend en te weinig bemind: het Europese Globaliseringsfonds. Dat komt onder meer tussen in de kosten van de regio's voor de begeleiding en opleiding van werknemers en zelfstandigen die werkloos zijn geworden door "een nieuwe wereldwijde financiële en economische crisis". We durven aan te nemen dat Europa niet moeilijk gaat doen om deze coronacrisis als dusdanig te behandelen. België is vanaf het begin verhoudingsgewijs een van de zwaarste afnemers van dat fonds, door de overdaad aan zware herstructureringen. Dat fonds is voorlopig maar voorzien tot 2020. Vanaf volgend jaar moet het een doorstart krijgen, met een ruimere opdracht (ook voor hulp bij de klimaattransitie), met meer aandacht voor kleinere ontslaggolven (nu slechts vanaf 500 werknemers) en eventueel met een nieuwe naam (Transitiefonds). Maar daarvoor is het ook wachten op de nieuwe Europese meerjarenbegroting.

Maar laat ons vooral hopen dat dit artikel voor uw bedrijf totaal nutteloos is.

| Chris Serroyen |



Corona en vakantie

We kregen van leden en militanten heel wat vragen over hoe het zit met de vakantieregelingen in deze coronatijden. Die vragen en de antwoorden daarop verwerkten we in de FAQ die je vindt op www.hetacv.be/coronavirus. We geven ze hier ook mee. Over vakantie vind je trouwens alles in de nieuwe editie van het Vakantieboekje van het ACV. Dat Vakantieboekje 2020 is binnenkort online beschikbaar op de ACV-website én op papier.

Privésector (arbeiders en bedienden)

Kan je werkgever je verplichten om vakantiedagen op te nemen omdat er minder werk is?

Neen. Jaarlijks verlof bepaal je in onderling overleg. Meestal vraagt een werknemer aan zijn werkgever verlof. Hoe je dat doet, staat in het arbeidsreglement. De werkgever keurt je aanvraag goed of af. Je werkgever kan je nooit opleggen om vakantiedagen te nemen. Als je werkgever je hiertoe dwingt, neem dan contact op met je vakbondsafvaardiging.

Vraagt je werkgever tijdelijke werkloosheid aan omwille van corona? Je mag natuurlijk kiezen om eerst verlofdagen op te nemen in plaats van

dagen tijdelijke werkloosheid. Zo bespaar je je de formaliteiten, de wachttijd om werkloosheidsuitkeringen te krijgen en behoud je je vakantiegedurende die periode. Maar je mag ook kiezen voor tijdelijke werkloosheid en je verlof later in het jaar opnemen.

Wat als je tijdelijk werkloos werd en in die periode ook vakantie had gepland?

Verlofdagen die je had aangevraagd en waarover je werkgever zijn akkoord gaf, blijven gelden. Ook dagen collectief verlof blijven gepland als vakantiedagen. Je zal voor die dagen geen uitkering tijdelijke werkloosheid ontvangen. Deze dagen worden betaald door je werkgever (als je bediende bent) of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (als je arbeider bent).

Wat als je ziek werd en in die periode ook vakantie had gepland?

Begon je ziekte vóór de aanvang van je vakantie? Dan worden de verlofdagen waarvoor je een doktersattest kan voorleggen geannuleerd. Die verlofdagen kun je later opnemen, in overleg met je werkgever. Goedgekeurde verlofdagen na jouw ziekteperiode worden natuurlijk wel als verlof beschouwd.

Kan je al ingeplande vakantiedagen herroepen tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid?

Als jij en je werkgever beiden akkoord zijn, dan kunnen jullie dit verlof intrekken. Je blijft dan gewoon tijdelijk werkloos en zal je verlofdagen op een later moment kunnen nemen.

Als de werkgever niet akkoord gaat, dan zal je verlof ingepland blijven. Trek niet eenzijdig jouw verlof in. Dit kan voor je werkgever een reden zijn om je contract te verbreken.

Neem je vakantie terwijl je onderneming in tijdelijke werkloosheid is? Dan zal je loon krijgen in plaats van

een uitkering tijdelijke werkloosheid. Check dan op je loonbriefje ook of je voor deze dagen loon hebt gekregen.

Kan je werkgever een geplande collectieve sluiting herroepen?

In je arbeidsreglement vind je informatie terug over een eventuele collectieve sluiting in je onderneming. Wil je werkgever de spelregels veranderen, dan zal hij daarover in overleg moeten gaan met de ondernemingsraad. Is er geen ondernemingsraad, dan moet hij hierover overleggen met de vakbondsafvaardiging. Is er ook geen werknemersafvaardiging, dan moet er overleg komen tussen het personeel en de werkgever.

Kan je werkgever je verplichten om een geplande vakantieperiode te herroepen?

Als je werkgever je verlof al had goedgekeurd, kan hij dit niet eenzijdig doen. Als jullie beiden akkoord zijn, kan het verlof wel uitgesteld worden.

Heeft tijdelijke werkloosheid door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld in 2020?

Neen, je jaarlijks verlof bepaal je in onderling overleg. Ook de berekening van het vakantiegeld blijft ongewijzigd. Op vraag van onder meer de vakbonden zal de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) de betalingen van het vakantiegeld voor bepaalde sectoren wel vervroegen. Het gaat om enkele sectoren waar de tijdelijke werkloosheid zeer hoog is.

Omdat niet alles gelijktijdig kan betaald worden, worden volgende betaaldaten zoals voorzien:

- 6.05.2020: De werknemers uit de horeca, schoonmaak, uitzendsector en beschutte werkplaatsen (eerste deel)
- 13.05.2020: Horeca, schoonmaak, uitzendsector en beschutte werkplaatsen (tweede deel)
- 20.05.2020: Dienstencheques (eer-

ste deel)

- 27.05.2020: Dienstencheques (tweede deel), horeca, schoonmaak, uitzendsector en beschutte werkplaatsen (derde deel)

Voor andere sectoren betaalt de RJV zoals gebruikelijk het vakantiegeld in de loop van de maanden mei en juni. Voor bedienden wordt het vakantiegeld door de werkgever betaald.

Heeft tijdelijke werkloosheid door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld in 2021?

Neen. Tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht wegens corona zal geen impact hebben op je verlof of je vakantiegeld volgend jaar. Het ACV zorgde er mee voor dat de tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld werd met effectieve arbeidsdagen.

Heeft ziekte door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld in 2020?

Neen. Als de dokter je werkongeschikt verklaart, dan gaat het om een gewoon ziekteverlof (gewaarborgd loon, en nadien ziekenfonds).

Heeft ziekte door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld in 2021?

Neen. Je ziekte zal geen impact hebben op je verlof of je vakantiegeld volgend jaar. Je dagen ziekteverlof worden voor deze berekening gelijkgesteld met effectieve arbeidsdagen.

De dokter liet mij preventief thuisblijven. Mag de werkgever voor deze dagen het gewone verlof aftrekken of is dit ziekteverlof?

Als jouw huisdokter van mening is dat je niet mag werken omdat hij een ernstig vermoeden heeft dat jij of een gezinslid besmet



zijn, of wanneer je een ernstig risico loopt om besmet te worden, wordt dit door de RVA erkend als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Je mag hiervoor uitkeringen aanvragen en je tijdelijke werkloosheid wordt gelijkgesteld voor de berekening van je vakantiedagen en vakantiegeld.

Wat met feestdagen?

Je feestdagen blijven betaald. Afhankelijk van wanneer en hoe lang je tijdelijk werkloos bent, betaalt je werkgever of de RVA deze feestdag uit.

Als je tijdelijk werkloos bent wegens overmacht, of als bediende tijdelijk werkloos bent wegens economische redenen, blijft de werkgever de feestdag verschuldigd als er geen 14 dagen aaneensluitend werkloosheid is voor jou, voorafgaand aan de feestdag.

>>





>> Ben je vooraf 14 dagen onafgebroken werkloos geweest, dan is de RVA deze feestdag verschuldigd. Als je in deze periode nog dagen gewerkt hebt, dagen verlof gehad hebt ... dan is je werkgever deze feestdag verschuldigd.

Ik werk thuis, maar moet zelf voorzien in de opvang van mijn kinderen. Welke opties zijn er voor mij?

Thuiswerken met kinderen om je heen is moeilijk. En allicht heb je ook jaarlijkse vakantie nodig om de zomervakantie te overbruggen. In deze situatie kan je de volgende opties overwegen:

- ouderschapsverlof (kan je nu ook voor korter dan 1 maand aanvragen)

Bereken je aantal vakantiedagen op jaarlijksevakantie.hetacv.be

Op jaarlijksevakantie.be kunnen arbeiders, bedienden of schoolverlaters uit de privésector het aantal vakantiedagen waarop ze recht hebben berekenen. Het berekeningsprogramma biedt ook informatie aan werknemers uit de openbare sector, grensarbeiders en werklozen. Deze online service is toegankelijk voor ACV-leden.

als je werkgever dit toestaat. Ook van de normale procedure van aanvragen kan de werkgever afwijken);

- tot tien dagen familiaal verlof of verlof om dwingende redenen (dit is onbetaald verlof dat geen invloed heeft op bijvoorbeeld je eindejaarspremie);
- onbetaald verlof (dit is een gunst van de werkgever);
- tijdelijk minder uren werken (met aanpassing van de arbeidsovereenkomst);
- tijdelijk op andere momenten werken (op avonden, weekends... wanneer je partner er wel is).

Ga in gesprek met je werkgever. Misschien is hij zelfs bereid om je tijdelijk werkloos te maken om deze periode te overbruggen.

Lees ook steeds de laatste antwoorden op veelgestelde vragen over corona op de werkvloer www.hetacv.be/coronavirus.

Openbare sector (contractuelen en statutairen)

Kan je werkgever je verplichten om vakantiedagen op te nemen omdat er minder werk is?

Vakantiedagen worden vastgelegd in onderling akkoord tussen werknemer en werkgever. Zowel contractuelen als statutairen kunnen dus niet eenzijdig door de werkgever verplicht worden om vakantiedagen op te nemen.

Wat als je ziek werd en in die periode ook vakantie had gepland?

Federale overheid

Je jaarlijks verlof wordt opgeschort zodra je verlof wegens ziekte hebt of in disponibiteit wegens ziekte wordt geplaatst. Dit betekent dat alle regels rond het toezicht op de afwezigheid wegens ziekte van toepassing zijn

(verwittiging van de werkgever, ziekteattest en ziektecontrole).

Vlaamse overheid

- **Ziek vóór je geplande verlof:** als je ziek wordt vóór de aanvang van je jaarlijkse vakantie, dan kun je je verlof eenzijdig intrekken op voorwaarde dat je je afwezigheid wegens ziekte meldt vóór de aanvang van je gepland verlof.
- **Ziek tijdens je verlof:** als je tijdens je jaarlijkse vakantie ziek wordt, dan kun je je jaarlijkse vakantie naar ziekteverlof omzetten op voorwaarde dat je je ziekte meldt volgens de regeling zoals opgenomen in je arbeidsreglement en als je een attest van je behandelende arts indient waaruit blijkt dat je arbeidsongeschikt bent.
- **Hospitalisatie tijdens je verlof:** als je gehospitaliseerd wordt tijdens je jaarlijkse vakantie, wordt je verlof omgezet in ziekteverlof vanaf de dag van de hospitalisatie. Raadpleeg je arbeidsreglement of contacteer je HR-verantwoordelijke voor alle afspraken.

Lokale en regionale besturen

Als het personeelslid ziek wordt vóór de aanvang van een vakantiedag of een vakantieperiode, dan wordt de vakantie opgeschort en kunnen die dagen later worden opgenomen. Dit geldt in vele gevallen niet wanneer het personeelslid ziek wordt tijdens de vakantie. Er is wel een algemene uitzondering: als het personeelslid tijdens zijn vakantie opgenomen wordt in het ziekenhuis, dan wordt in elk geval de vakantie opgeschort vanaf de eerste dag van de ziekenhuisopname.

Andere

Check de rechtspositie die op je staat van toepassing is.

Kan je al ingeplande vakantiedagen herroepen?

Als je vastgelegde vakantiedagen wil intrekken zal je werkgever hiermee akkoord moeten gaan.

Kan je werkgever een geplande collectieve sluiting herroepen?

Collectieve sluiting komt minder voor in de publieke sector. Maar als er een collectieve sluiting was vastgelegd in jouw organisatie, kan die herroepen worden door de werkgever. De werkgever zal over het herroepen én over het eventueel bepalen van een andere periode van collectieve sluiting wel moeten overleggen met de representatieve vakorganisaties.

Kan je werkgever je verplichten om een geplande vakantieperiode te herroepen?

Vakantiedagen leggen werknemer en werkgever in onderling akkoord vast. Zowel contractuelen als statutairen kunnen dus niet eenzijdig door de werkgever verplicht worden om hun vakantie te herroepen. De werkgever kan je hierom verzoeken, maar als je niet akkoord bent blijft het akkoord dat jullie hadden over de vakantiedagen geldig.

Heeft ziekte door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld in 2020?

Ziekteverlof heeft in principe geen impact op het aantal vakantiedagen noch op de berekening van het vakantiegeld 2020.

Heeft ziekte door de corona-epidemie impact op je vakantiedagen en vakantiegeld volgend jaar (2021)?

Ziekteverlof heeft in principe geen impact op het aantal vakantiedagen voor 2021 noch op de berekening van het vakantiegeld 2021. en www.coc.be.



Onderwijs

Kunnen ingeplande schoolvakanties worden herroepen?

Anders dan de vakanties in de privé-sector, liggen de schoolvakanties vast in het besluit tot organisatie van het schooljaar. Een afwijking is dus enkel mogelijk als de overheid dit, na overleg met de sociale partners, zou beslissen.

Wat zijn de gevolgen van de lockdown als je niet vastbenoemd bent?

De lockdown wijzigt niets aan het statuut en de aanstelling van tijdelijke personeelsleden. Hebben zij een aanstelling, dan zijn ze in dienstverband en worden ze doorbetaald. Er kan enkel een einde komen aan hun aanstelling voor redenen voorzien in de rechtspositieregeling.

Lees ook steeds de laatste antwoorden op veelgestelde vragen over corona in het onderwijs op de websites van de ACV-onderwijscentrales www.cov.be en www.coc.be

| An-Sofie Bessemans |



Vakantieboekje 2020

Vakantie is iets om naar uit te kijken. Maar misschien heb je ook vragen over je vakantie. Op hoeveel dagen vakantie heb je recht? Wanneer kan je de vakantie opnemen? Wat is vakantiegeld en hoeveel bedraagt het? En heeft tijdelijke werkloosheid omwille van corona een invloed op je verlof? In deze ACV-brochure maken we je wegwijs in de wetgeving rond vakantie, of je nu als arbeider, bediende of overheidspersoneel werkt, of je nu schoolverlater bent of werkloos.

Vul enquête over werk en zorg in



Zoals je Superman klein kan krijgen met kryptoniet, zo zijn ook de alledaagse *working class heroes* niet onoverwinnelijk. De combinatie werk-gezin is voor heel wat werknemers in deze coronatijden een harde dobber. Hoe je werk goed uitoefenen en tegelijk je kinderen degelijk opvangen en begeleiden bij hun schoolwerk? Dat is de vraag waar veel

ouders een antwoord op proberen zoeken. Hoe ervaar jij de combinatie werk-gezin in tijden van corona? Dat wil ACV Gender weten. Vul de enquête in en lees de open brief van ACV Gender op www.hetacv.be/coronavirus

| Jolien Pollet |

WSM zet noodfonds in voor COVID-19-acties van partners wereldwijd

Ook in Afrika, Azië en Latijns-Amerika slaat het coronavirus toe. Overal nemen overheden drastische maatregelen. Maar een tekort aan zorginfrastructuur en medisch materiaal, een gebrek aan voedsel en drinkwater en een ontoereikende sociale bescherming maken het moeilijk om de crisis te bedwingen. Naast de zieken dreigen de meest kwetsbaren in de samenleving de grote slachtoffers van het virus worden: de marktkraamster in Burkina Faso, de straatverkoper in de Dominicaanse Republiek, de kledingarbeidster in Bangladesh, ...

Alles draait om solidariteit. De partnerorganisaties van WSM, het vroegere Wereldsolidariteit, zetten heel gerichte acties op voor de vele mensen die door corona bedreigd worden.

Voor de financiering van hun acties kunnen de WSM-partners rekenen op het speciale noodfonds van WSM. En jij kan WSM steunen. Met **een financiële gift** zorg je ervoor dat de solidariteit verder kan reiken dan onze landsgrenzen. Je gift is welkom op de rekening: BE41 8900 1404 3510, met de mededeling: *Wereldwijd tegen corona*.

Hartelijk dank!

Alle info over de acties van de WSM-partners:
www.wsm.be/nl/coronanews

| Katrien Liebaut |

