***SOCIALE ACTUALITEITEN***

***SEPTEMBER 2019***

**Cumulatie onderbrekingsuitkeringen en zelfstandige activiteit ook bij vermindering prestaties**

Momenteel kan dat enkel wanneer de arbeidsovereenkomst volledig geschorst is.

Bovendien is bij tijdskrediet cumulatie slechts mogelijk wanneer de werknemer de zelfstandige activiteit al minstens 12 maanden vóór de aanvang van het tijdskrediet  uitoefende.

Deze voorwaarde geldt enkel voor tijdskrediet, niet voor de thematische verloven.

Bij een volledig thematisch verlof mag de werknemer de onderbrekingsuitkeringen cumuleren met een zelfstandige activiteit. Zelfs als hij voordien nog nooit een zelfstandige activiteit heeft uitgeoefend.

De cumulatie is slechts toegelaten voor een periode van maximaal 12 maanden.

Vanaf 1 augustus 2019 is het ook mogelijk om in geval van vermindering van arbeidsprestaties (tot een halftijdse betrekking, met 1/5de of 1/10de), onderbrekingsuitkeringen te cumuleren met een bijkomende zelfstandige activiteit.

Dit op voorwaarde dat de werknemer de zelfstandige activiteit reeds 12 maanden vóór de aanvang van de vermindering van de arbeidsprestaties uitoefende. Deze voorwaarde geldt zowel voor gedeeltelijk tijdskrediet als voor gedeeltelijk thematisch verlof.

De cumulatie is toegelaten voor een periode van maximum:

* 24 maanden in geval van een vermindering tot 1/2de;
* 60 maanden in geval van een vermindering met 1/5de of 1/10de.

Als de werknemer nadien zijn zelfstandige activiteit nog verderzet, dan verliest hij zijn onderbrekingsuitkeringen.

**Inwerkingtreding**

De nieuwe regeling treedt in werking vanaf 1 augustus 2019.

Bron: Koninklijk besluit betreffende de cumulatie van onderbrekingsuitkeringen en de uitoefening van een bijkomende zelfstandige activiteit in geval van vermindering van de arbeidsprestaties, Belgisch Staatsblad 22/7/2019, p. 73278.

**Terugvordering onverschuldigde onderbrekingsuitkeringen beperkt tot laatste 150 dagen bij goede trouw**

Het gebeurt dat een werknemer in het kader van tijdskrediet of een thematisch verlof uitkeringen ontvangt waarop hij geen recht heeft. Vanaf 1 augustus 2019 beperkt de RVA de terugvordering hiervan tot de laatste 150 dagen. De werknemer moet hiervoor wel bewijzen dat hij te goeder trouw is.

**Arrest Grondwettelijk Hof**

De reglementaire bepalingen over het tijdskrediet en de thematische verloven worden in overeenstemming gebracht met het arrest van het Grondwettelijk Hof van 7 juni 2018.

Het Grondwettelijk Hof oordeelde immers dat de herstelwet van 22 januari 1985 de Grondwet schendt, in zoverre dat ze geen enkele bepaling bevat die de terugvordering van ten onrechte betaalde loopbaanonderbrekingsuitkeringen beperkt.

Het Grondwettelijk Hof werd verzocht de bepalingen van deze wet te vergelijken met de regeling in het werkloosheidsbesluit. Dit besluit beperkt de terugvordering van de werkloosheidsuitkeringen wel tot de laatste 150 dagen van de onverschuldigde toekenning. Dit op voorwaarde dat de werkloze bewijst dat hij te goeder trouw de uitkeringen ontvangen heeft waarop hij geen recht had.

**Terugvordering beperkt tot laatste 150 dagen bij goede trouw**

De reglementering over het tijdskrediet en de thematische verloven wordt nu afgestemd op de werkloosheidsreglementering.

Ook wanneer een werknemer in het kader van tijdskrediet of een thematisch verlof onderbrekingsuitkeringen heeft ontvangen waarop hij geen recht had, beperkt de RVA vanaf 1 augustus 2019 de terugvordering tot de laatste 150 dagen. Dit wanneer de werknemer bewijst dat hij de uitkeringen te goeder trouw heeft ontvangen.

De RVA verduidelijkt dat er sprake is van 'goede trouw', indien de werknemer oprecht geloofde en redelijkerwijze kon geloven dat hij correct handelde.

De beperking van de terugvordering tot de laatste 150 dagen geldt echter niet indien de werknemer de onderbrekingsuitkeringen cumuleerde met uitkeringen die hij krachtens een andere sociale zekerheidsregeling ontving.

**Inwerkingtreding**

Deze nieuwe regeling treedt in werking op 1 augustus 2019.

Bron: Koninklijk besluit tot wijziging van sommige koninklijke besluiten betreffende de stelsels van onderbreking van de beroepsloopbaan en van tijdskrediet inzake de terugvordering van onverschuldigde bedragen, B.S. 22/7/2019, p. 73275. Arrest Grondwettelijk Hof van 7/6/2018, nr. 71/2018.

**Nieuw themaverlof voor werknemers vanaf 1 oktober 2019: het mantelzorgverlof**

Vanaf 1 oktober 2019 kunnen werknemers die erkende mantelzorger zijn van een zorgbehoevende persoon mantelzorgverlof aanvragen. Het gaat hier om een nieuw themaverlof, naast de reeds bestaande themaverloven (ouderschapsverlof, verlof medische bijstand, palliatief verlof).

**Duur en opnamemogelijkheden**

De voltijdse werknemer kan dit mantelzorgverlof per zorgbehoevende persoon opnemen onder de vorm van een:

* volledige schorsing van zijn prestaties, gedurende een maand;
* vermindering van zijn prestaties tot 1/2de of met 1/5de, gedurende twee maanden.

Eén maand volledige onderbreking stemt overeen met twee maanden vermindering van prestaties. Een werknemer kan dus niet eerst een maand zijn prestaties  schorsen om deze vervolgens met 2 maanden te verminderen voor dezelfde persoon met zorgbehoefte.

**Deeltijdse**werknemers kunnen hun arbeidsovereenkomst enkel volledig schorsen.

Een KB kan bepalen dat de deeltijdse werknemers ook recht hebben op een vermindering van de arbeidsprestaties en de voorwaarden hiertoe vastleggen.

**Maximum 6 maanden over de volledige loopbaan**

Het recht op volledige schorsing bedraagt maximum 6 maanden over de gehele beroepsloopbaan. Wanneer de werknemer dit verlof opneemt onder de vorm van een vermindering van prestaties is dit 12 maanden. Een mantelzorger kan dit recht bijgevolg slechts een beperkt aantal keer uitoefenen tijdens zijn loopbaan. Met name tot het voltijds equivalent van 6 maanden bereikt is.

**Uitkering van de RVA**

De werknemer die dit mantelzorgverlof opneemt, heeft recht op een uitkering van de RVA.

Een KB kan het bedrag en toekenningsvoorwaarden van de uitkeringen bepalen. Bij gebrek aan een KB gelden dezelfde bedragen en toekenningsvoorwaarden als bij de uitkeringen voor verlof voor medische bijstand.

**Verdere uitwerking bij KB mogelijk**

De Koning kan de bijkomende voorwaarden voor de toekenning en uitoefening van dit recht vaststellen.

Bron: Wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers

**Geen Vlaamse aanmoedigingspremie bij 1/10de ouderschapsverlof of voltijds themaverlof in weken!**

Werknemers tewerkgesteld in de privésector (Vlaams Gewest) of in de Vlaamse social profitsector kunnen hun onderbrekingsuitkering bij tijdskrediet of een thematisch verlof **onder bepaalde voorwaarden** aanvullen met een Vlaamse aanmoedigingspremie.

Dit geldt zowel bij een voltijdse onderbreking als bij een halftijdse of 1/5deonderbreking.

De aanmoedigingspremie is een maandpremie die met vaste maandbedragen werkt.

Om recht te hebben op de premie moet betrokkene minstens 1 volledige maand aanvragen.

Daarom krijgt de werknemer geen aanmoedigingspremie indien hij zijn voltijds ouderschapsverlof of verlof voor medische bijstand opneemt in weken (minder dan een maand). Een uitzondering bestaat voor 1 of 2 weken verlof voor medische bijstand bij hospitalisatie van een kind.

**Voorbeeld**

Werknemer A neemt 3 weken voltijds ouderschapsverlof. Hij kan geen aanspraak maken op een aanmoedigingspremie.

Werknemer B neemt 5 weken voltijds verlof voor medische bijstand. Hij kan aanspraak maken op een aanmoedigingspremie voor 1 maand.

Werknemer C neemt 1 week voltijds verlof voor medische bijstand bij hospitalisatie van een kind. Hij kan aanspraak maken op een aanmoedigingspremie voor die week.

Ook werknemers die een 1/10de ouderschapsverlof opnemen, kunnen geen aanspraak maken op de Vlaamse aanmoedigingspremie.

**Vlaamse aanmoedigingspremie opleidingskrediet hervormd**

Vanaf 1 september 2019 kunnen werknemers in tijdskrediet met motief opleiding gedurende de hele periode van dit tijdskrediet genieten van een Vlaamse aanmoedigingspremie opleidingskrediet, waarvan het bedrag tevens aanzienlijk verhoogt. Of een opleiding in aanmerking komt voor dit opleidingskrediet hangt voortaan af van het opleidingsniveau van de werknemer.

**1. Voor wie?**

Enkel werknemers tewerkgesteld in een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest of in de Vlaamse socialprofitsector kunnen een Vlaamse aanmoedigingspremie opleidingskrediet krijgen.

**2. Opleidingskrediet hangt af van opleidingsniveau werknemer**

Om aanspraak te maken op dit opleidingskrediet moet het uiteraard gaan om een opleiding die recht geeft op tijdskrediet.

Daarnaast bepaalt de scholingsgraad van de werknemer voortaan welke soort van opleiding recht geeft op een opleidingskrediet:

* Voor kort- en middengeschoolden moet het gaan om een arbeidsmarktgerichte opleiding die in aanmerking komt voor het Vlaams opleidingsverlof, én:
	+ ofwel onderwijs- of beroepskwalificerend is;
	+ ofwel leidt naar een knelpuntberoep;
	+ ofwel een ondernemerschapstraject is.

Deze werknemers mogen ook een loopbaangerichte opleiding volgen die recht geeft op Vlaams opleidingsverlof.

* Voor hooggeschoolden moet het gaan om een loopbaangerichte opleiding die recht geeft op het Vlaams opleidingsverlof.

**3. Maximale duur opleidingskrediet**

Werknemers hebben recht op dit opleidingskrediet voor de duur van het tijdskrediet motief opleiding dat zij opnemen.

**4. Bedrag opleidingskrediet**

Het bedrag van het opleidingskrediet verhoogt aanzienlijk. Het is voortaan gelijk aan de aanmoedigingspremie motief zorg in de social profit.

Deze bedragen kan u vanaf 1 september 2019 terugvinden op de [website van de Vlaamse overheid, Departement Werk & Sociale Economie](https://www.werk.be/online-diensten/aanmoedigingspremies).

**5. Ook opleidingskrediet bij 1/5de tijdskrediet**

Ook in geval van een 1/5de vermindering kan een werknemer voortaan een opleidingskrediet krijgen. Voorheen gold dit enkel bij volledige schorsing of vermindering van prestaties tot 1/2de.

**6. Inwerkingtreding**

De nieuwe bepalingen rond opleidingskrediet treden vanaf 1 september 2019 in werking.

*Bron: besluit van de Vlaamse Regering van 5 april 2019 tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privé-sector, BS 9 augustus 2019, bl. 77273. Besluit van de Vlaamse Regering van 5 april 2019tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot instelling van de aanmoedigingspremies in de Vlaamse private sociale profitsector, BS 9 augustus 2019, bl. 77277.*

**Nieuw statuut niet-toeleidbare werkzoekende ( o.a. MMPP)**

Het KB van 6 mei 2019 heeft een nieuw statuut in het leven geroepen voor een welbepaald publiek: “niet-toeleidbare werkzoekende”.

Het ACV zet zich sinds enkele jaren in voor deze problematiek en is er trots op – samen met de Minister van Werkgelegenheid – dit statuut vorm te hebben kunnen geven.

Het is van toepassing op zowel de ontvangers van werkloosheidsuitkeringen als die van inschakelingsuitkeringen.

Dit KB treedt in voege op 1 juli 2019.

Vanaf deze datum zullen de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdiensten werkzoekenden moeten screenen, om zo het publiek van niet-toeleidbare werkzoekenden te bepalen.

De arbeidsbemiddelingsdiensten zullen op hun beurt over een termijn beschikken (1 juli t.e.m. 31 maart 2020) om dit nieuwe publiek te bepalen.

Concreet betekent dit dat alle begunstigden van inschakelingsuitkeringen die momenteel ofwel ernstige, acute of chronische problemen van medische, mentale, psychische of psychiatrische aard ervaren (MMPP), ofwel blijvend arbeidsongeschikt zijn voor 33%, die meewerken aan het vinden van een geschikt traject en waarvan het recht eindigt op 31.12.2019, een inschakelingsuitkering blijven genieten t.e.m. 31.03.2020.

De verlenging van 31.12.2019 tot 31.03.2020 gebeurt automatisch door het WB van de RVA op het einde van het jaar.

Het nieuwe stelsel van “beschermingsuitkering” treedt pas in voege vanaf 01.04.2020 voor niet-toeleidbare werkzoekenden.

Later volgt nog meer informatie.

Bron: ACV

**Sociale verkiezingen 2020: referteperiode stemrecht uitzendkrachten is gestart op 1-08-2019!**

**Stemrecht bij de gebruiker**

De verrassing van de nieuwe wet sociale verkiezingen was wel de invoering van een stemrecht voor uitzendkrachten bij de gebruiker.

**Twee scharnierdata**

Ter herinnering: tijdens de verkiezingsperiode zijn er twee scharnierdata:

* Dag X: de dag van aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen aankondigt. Deze situeert zich 90 dagen voor dag Y (dus tussen 11 en 24 februari 2020).
* Dag Y: de verkiezingsdag. Deze situeert zich tussen 11 en 24 mei 2020.

**Twee referteperiodes**

Om stemrecht te krijgen moeten de uitzendkrachten aan 2 anciënniteitsvoorwaarden voldoen:

* tussen 1 augustus 2019 en dag X: ten minste 3 ononderbroken maanden of 65 werkdagen bij de gebruiker werken;
* in een tweede periode die begint op dag X en eindigt 13 dagen voor de verkiezingen: minstens gedurende 26 werkdagen bij de gebruiker werken.

Opgelet

Niet enkel de tewerkstelling bij de gebruiker zelf telt mee. Men moet ook rekening houden met de tewerkstelling in de technische bedrijfseenheid van de gebruiker gevormd door meerdere juridische entiteiten.

**Schrappen van de uitzendkrachten**

Voldoet een uitzendkracht niet aan de tweede anciënniteitsvoorwaarde, dan kan hij/zij terug geschrapt worden van de kiezerslijst.

Daarvoor is wel het unaniem akkoord nodig van de ondernemingsraad, comité of vakbondsafvaardiging (al naargelang het geval).

Als dat akkoord er niet is, kan de uitzendkracht niet van de kieslijst geschrapt worden en kan/zij stemmen. Ook al voldoet hij/zij niet aan de voorwaarden.

**Gevolgen voor de werkgever**

Vanaf vandaag is het van belang om alle werkdagen van uw uitzendkrachten nauwkeurig te registeren en bij te houden.

Indien een uitzendkracht aan de kiesvoorwaarden voldoet, zal u hem/haar op de kiezerslijst moeten zetten.

*Bron: Wet van 4 april 2019 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.*