



Care for
Life and
Business

Ontdek het
HR-platform van
CLB Sociaal
Secretariaat!

p5

Juli | Augustus 2019



Vakantiedagen arbeiders

Bezorg ze ons nu!

Een back-up van publieke clouddiensten

Waarom is dit noodzakelijk?

Ga goed georganiseerd de zomer- en vakantieperiode in

Met onze partner Passion Works Better!



CLB Nieuws Juli | Augustus 2019



Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid op werven bij werken in onroerende staat

Al enkele jaren komen werkgevers die werknemers in ploegen tewerkstellen, in aanmerking voor een gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing. Gelet op de toen geldende voorwaarden van deze algemene BV-vrijstelling voor ploegenarbeid, kwamen vooral industriële sectoren in aanmerking voor de maatregel.

p4



Adoptie- en pleegouderverlof vanaf 1 januari 2019

Vanaf 1 januari 2019 zijn twee nieuwe maatregelen in werking getreden, namelijk de versterking van het adoptieverlof en de invoering van het pleegouderverlof.

p9



Het 'jaarlijks onderzoek' wordt het '1, 2, 3 of 5-jaarlijkse' onderzoek

Alhoewel de wetgever het over de 'periodieke gezondheidsbeoordeling' heeft, is dit onderzoek beter gekend als 'het jaarlijks onderzoek'. Een heel groot deel van de werknemers passeerde tot nu toe inderdaad jaarlijks bij de arbeidsarts.

p14



Vakantie in aantocht! Check zeker uw verzekeringen voor u vertrekt

Als u zorgeloos uw koffers wilt pakken, checkt u best uw verzekeringen voor vertrek. Wat voor reis u ook maakt, er kan altijd iets mislopen. Zonder goede verzekering kan uw reis snel duurder uitvallen dan verwacht.

p18

Voorwoord

3

Sociaal Secretariaat

Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid op werven bij werken in onroerende staat	4
Beknopt	6
Nieuwe starterslonen voor jonge werknemers	8

Consult

Adoptie – en pleegouderverlof vanaf 1 januari 2019	9
Uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2019-2020	10
Ook outplacement bij einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht	12
Vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingstermijn: informatieplicht voor werkgevers	13

Externe Preventie

Het 'jaarlijks onderzoek' wordt het '1, 2, 3, of 5-jaarlijks onderzoek'	14
Nieuwe opleidingen	15

ICT & Hosting

Waarom is een back-up van publieke clouddiensten noodzakelijk?	16
--	----

Medische Controle & Advies

Ziektecontrole	17
----------------	----

Verzekeringen

Vakantie in aantocht! Check zeker uw verzekeringen voor u vertrekt	18
--	----

Klant aan het woord

19

Passion Works Better!

20

© Alle rechten voorbehouden. Behoudens de uitdrukkelijk bij wet bepaalde uitzonderingen mag niets van deze uitgave gereproduceerd, overgenomen, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden, op welke wijze ook, zonder de uitdrukkelijke voorafgaandelijke en schriftelijke toestemming van de uitgever. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kan gesteld worden.



Prettige vakantie!

Deze zomereditie van het CLB Nieuws bevat weer interessante onderwerpen uit de actualiteit. U bent klaar voor een welverdiende vakantie, maar hoe zit het met uw verzekering? En wat met outplacement bij medische overmacht?

Daarnaast geven we u graag een overzicht van de opleidingen die we in het najaar nog organiseren.

Veel leesplezier en wij wensen u alvast een prettige vakantie!

(van links naar rechts)

**Rohnny Peters, Christophe Peters,
Peter Van Nuffel en Eddy Withofs**
Directie CLB Group

**Onze kantoren
zijn gesloten op:**

donderdag 15 augustus
en vrijdag 16 augustus 2019



Vrijstelling bedrijfsvoorheffing voor ploegenarbeid op werven bij werken in onroerende staat

Al enkele jaren komen werkgevers die werknemers in ploegen tewerkstellen, in aanmerking voor een gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing. Gelet op de toen geldende voorwaarden van deze algemene BV-vrijstelling voor ploegenarbeid, kwamen vooral industriële sectoren in aanmerking voor de maatregel.

Met ingang van 1 januari 2018 werden de voorwaarden aangepast en kan de gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing ook toegepast worden door werkgevers uit de bouw en aanverwante sectoren die werken in onroerende staat uitvoeren. De werknemers moeten in ploegen op werven werken.

Door een aantal fouten in de wetgeving en tal van interpretatieproblemen, kon deze maatregel in de praktijk pas recent worden toegepast, weliswaar **met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2018**. Toch blijven er een aantal onduidelijkheden bestaan. Hopelijk brengen de FAQ's die de fiscus heeft aangekondigd, meer verheldering.

Kom ik in aanmerking voor deze maatregel?

De vrijstelling kan genoten worden door de werkgevers die werken in onroerende staat uitoefenen in de zin van de BTW-wetgeving.

Het gaat niet enkel om werkgevers uit de bouwsector (PC 124), maar ook om werkgevers uit de sectoren hout en stoffering (PC 126), metaal (PC 111), schoonmaak (PC 121), tuinaanleg (PC 145.04) en elektriciens (PC 149.01) die werken in onroerende staat uitvoeren. De maatregel kan ook toegepast worden door uitzendkantoren die uitzendkrachten ter beschikking stellen van deze werkgevers.

Voor welke werknemers kan de vrijstelling worden toegepast?

De vrijstelling kan toegepast worden voor werknemers die op werven in ploegen werken en die een bepaald minimumloon verdienen.

1. Op werven

De werken moeten 'op locatie' worden uitgevoerd. Werken in het atelier of het magazijn komen dus niet in aanmerking.

2. In ploegen

Het werk moet gebeuren door één of meer ploegen die uit minstens twee personen bestaan. De ploegen moeten hetzelfde of complementair werk doen zowel qua inhoud als qua omvang. Studenten en leerlingen vallen niet onder deze omschrijving.



Het is niet vereist dat de ploegen mekaar opvolgen zoals in het klassieke ploegensysteem. Er mag bijvoorbeeld met enkel een dagploeg gewerkt worden.

De betrokken werknemers moeten bovendien minstens 1/3de van hun arbeidstijd in de betrokken maand in ploegen werken.

Bedienden, zoals bijvoorbeeld werfleiders, komen enkel in aanmerking voor de vrijstelling indien zij effectief werken in onroerende staat doen samen met de arbeiders. Calculatie, voorbereidend werk en coördinatie op de werf vallen hier dus niet onder.

3. Minimumloon

Elke werknemer van de ploeg, behalve de studenten of leerlingen, moet een bruto uurloon van minstens €13,99 ontvangen (grens voor 2019). Om de vrijstelling nog voor 2018 toe te passen, moest de werknemer minstens €13,75 bruto per uur krijgen.

Ontvangt één lid van de ploeg (geen rekening houdend met studenten of leerlingen) dit minimum uurloon niet, kan de vrijstelling niet worden toegepast.

Het is niet vereist dat de werknemers ook een ploegenpremie krijgen. Anderzijds komt een werknemer die wel een ploegenpremie ontvangt, maar geen uurloon van €13,99 heeft, niet in aanmerking voor de vrijstelling.

Onder 'bruto' uurloon wordt verstaan: het bruto uurloon vóór inhouding van de persoonlijke RSZ-bijdragen. Voor de bouwsector is dit momenteel geen probleem omdat hun minimumuurlonen hoger liggen dan €13,99. Voor de andere sectoren is dit niet altijd het geval.

Welk voordeel geniet ik?

Het financieel voordeel dat voortvloeit uit de vrijstelling van doorstorting van een gedeelte van de bedrijfsvoorheffing bedraagt:

- 3% vanaf 1 januari 2018;
- 6% vanaf 1 januari 2019;
- 18% vanaf januari 2020.

Deze percentages worden berekend op het totaal van de belastbare bezoldigingen van alle betrokken werknemers samen.

Wat moet ik doen?

Er moeten twee afzonderlijke aangiftes in de bedrijfsvoorheffing worden ingediend: de eerste heeft betrekking op de aan alle werknemers betaalde bezoldigingen, de tweede heeft specifiek betrekking op de werknemers waarvoor de vrijstelling wordt toegepast.

Daarnaast moet een lijst met de werknemers en de periode waarvoor de vrijstelling werd toegepast, ter beschikking gehouden worden van de fiscus.

Klanten van CLB Sociaal Secretariaat hebben reeds een brief ontvangen om ons de nodige gegevens te bezorgen. Zo kunnen wij de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing effectief toepassen. Contacteer ons gerust voor meer informatie over dit onderwerp!



Ontdek het HR-platform van CLB Sociaal Secretariaat!

Deze tool is een 360° ondersteuning in het correct en up-to-date houden van al uw werknemersgegevens. Zo spendeert u minder tijd aan uw personeelsadministratie en krijgt u meer ruimte voor andere zaken.

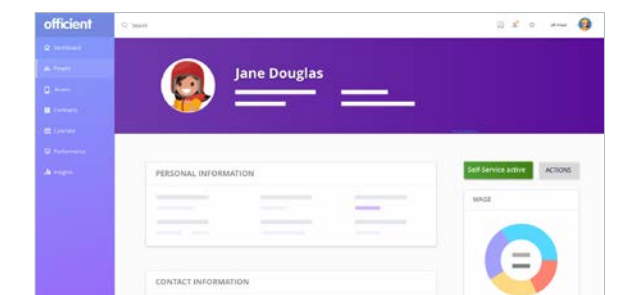
360° HR ondersteuning

Uw sociaal secretariaat



Care for Life and Business

+ HR-platform



+ Self-service medewerkers



- Alle werknemersgegevens in één handig en aanpasbaar overzicht;
- Inclusief een verlof- en afwezigheidsplanning;
- Prestaties controleren en de kalender integraal doorsturen naar ons;
- Self-service app voor iedere werknemer.

Dit zijn nog maar enkele voordelen die wij samen met het Officient pakket te bieden hebben.

Nieuwsgierig naar wat het pakket nog allemaal kan? Contacteer CLB Sociaal Secretariaat voor extra info!



BEKNOPT

Revalorisatiecoëfficiënt KI aj. 2020

De revalorisatiecoëfficiënt van de kadastrale inkomens voor het aanslagjaar 2020 (inkomstenjaar 2019) bedraagt 4,57 (voor inkomstenjaar 2018 was dit 4,47).

Elk jaar wordt de revalorisatiecoëfficiënt kadastrale inkomens opnieuw vastgelegd om de belastbare waarde van een onroerend goed te berekenen. Deze coëfficiënt kan van belang zijn voor bedrijfsleiders indien ze een gebouw ter beschikking stellen aan een vennootschap waarmee ze verbonden zijn. De huurinkomsten hieraan verbonden zullen immers als bezoldiging of loon worden belast als deze inkomsten meer bedragen dan 5/3de van het gerevalueerde KI. Men bekomt dit drempelbedrag als men het niet-geïndexeerde KI van het onroerend goed vermenigvuldigt met 5/3de en met de revalorisatiecoëfficiënt.

Mogen wij u vragen om ons zeker zelf te contacteren indien er voor uw dossier dergelijke huurinkomsten geboekt worden?

Indexering mobiliteitsvergoeding

De cataloguswaarde van de wagen, waarop de mobiliteitsvergoeding (cash for car) berekend wordt, wordt jaarlijks op 1 januari geïndexeerd. De indexeringscoëfficiënt die vanaf dit jaar van toepassing is, bedraagt 1,0188.



Vakantiedagen arbeiders aan ons bezorgen

Jaarlijks krijgen de arbeiders een vakantiecheque toegestuurd van de vakantiekas waarop het recht op het aantal vakantiedagen vermeld staat. Ondertussen hebben uw arbeiders hun cheque normaal ontvangen.

Mogen wij u daarom vragen om bij uw arbeiders op te vragen op hoeveel vakantiedagen zij recht hebben en dit door te geven aan CLB Sociaal Secretariaat? Dan kunnen wij bij de loonberekening rekening houden met hun vakantierechten.



Opgelet met ziekte tijdens economische werkloosheid

Tijdens een effectieve periode van tijdelijke werkloosheid om economische redenen kan het zich voordoen dat een werknemer zich ziek meldt nadat er al een melding van de eerste werkloosheidsdag gebeurd is. De werknemer krijgt in dat geval vanaf de eerste ziektedag een uitkering van zijn mutualiteit en zijn werkgever is geen gewaarborgd loon verschuldigd.

De werkgever moet hierbij wel opletten dat hij geen 'oneigenlijk' gebruik maakt van economische werkloosheid. Indien de RVA vaststelt dat er nog géén dag economische werkloosheid was in dezelfde maand én voorafgaand aan de ziekte, kan de RVA dit als een oneigenlijk gebruik van economische werkloosheid beschouwen. Er kan dan geen sprake zijn van economische werkloosheid waardoor de werknemer toch recht heeft op gewaarborgd loon tijdens de ziekte. Het kan enkel uitzonderlijk voorvallen dat u, nadat u de melding van de eerste werkloosheidsdag gedaan heeft, voor dezelfde dag nog een ziektemelding van een werknemer ontvangt. Dit kan slechts uitzonderlijk door de RVA aanvaard worden!

Ziekte-uitkeringen na wettelijke pensioenleeftijd

Werknemers zijn niet verplicht om op 65 jaar met pensioen te gaan. Wanneer de pensioengerechtigde werknemer echter ziek werd, verloor hij zijn recht op ziekte-uitkeringen al vanaf de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand waarin de arbeidsongeschiktheid startte.

Dit heeft tot gevolg dat veel 65-plussers na deze periode noodgedwongen op pensioen gingen om niet zonder inkomen te vallen.

Om de mensen aan te moedigen om langer te werken, werd het recht op ziekte-uitkeringen na de leeftijd van 65 jaar vanaf 1 mei 2019 uitgebreid tot een periode van 6 maanden arbeidsongeschiktheid.



Vergoeding eigen wagen

Werknemers die voor beroepsverplaatsingen in opdracht van hun werkgever gebruik maken van hun eigen wagen, kunnen van hun werkgever een forfaitaire terugbetaling van de gemaakte kosten ontvangen. De kilometervergoeding die de werkgever hiervoor kan toekennen, wordt jaarlijks op 1 juli geïndexeerd.

Vanaf 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020 bedraagt de kilometervergoeding €0,3653 per kilometer (onder voorbehoud van publicatie in het Staatsblad.)



BEKNOPT

Online neerlegging arbeidsreglement

Elke werkgever kan voortaan zijn arbeidsreglement of de wijziging ervan online neerleggen via www.arbeidsreglement.belgie.be.

De toegang gebeurt met de elektronische identiteitskaart (eID) of via Itsme. Het systeem om zich te identificeren is hetzelfde als voor de andere online diensten van de overheid (bv. Tax on web). De gebruiker heeft de mogelijkheid om de documenten elektronisch op te laden in pdf-formaat.

De website maakt het ook mogelijk om een verzoeningsprocedure op te starten bij de Arbeidsinspectie – Toezicht op de Sociale Wetten, wanneer er een meningsverschil is bij de procedure voor de opstelling of de wijziging van het arbeidsreglement. De documenten die elektronisch worden opgeladen, worden onmiddellijk (automatisch) doorgestuurd naar de interne toepassingen van de administratie waardoor werkgevers sneller dan vroeger een ontvangstbewijs ontvangen.

De werkgever moet het arbeidsreglement binnen de acht dagen na de inwerkingtreding of aanpassing naar de inspectie sturen.

Loongrens betaalde sportbeoefenaars

Om beschouwd te worden als een betaalde sportbeoefenaar, onderworpen aan de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, moet de werknemer een bepaald minimumloon genieten. De grens van dit minimumloon wordt elk jaar op 1 juli geïndexeerd.

Voor de periode van 1 juli 2019 tot en met 30 juni 2020 is het grensbedrag vastgesteld op €10.612 bruto per jaar.



Nieuwe starterslonen voor jonge werknemers

Werkgevers die jongeren van 18, 19 of 20 jaar zonder werkervaring aanwerven, kunnen deze jonge werknemers onder bepaalde strikte voorwaarden een verminderd brutoloon toekennen in het kader van de startersjobs. Om het lagere brutoloon te compenseren zullen de jonge werknemers wel een compenserende toeslag moeten ontvangen.

Welke werkgevers?

Om als werkgever in aanmerking te komen voor de startersjobs moeten drie voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- De werkgever moet vallen onder de cao-wetgeving;
- De werkgever moet de jongere aan het minimumloon betalen;
- De werkgever mag niet behoren tot een sector met een degressief jongerenbarema voor jongeren van 18 tot 21 jaar, uitgezonderd voor studenten (deze voorwaarde is bijvoorbeeld niet vervuld voor bedienden van PC 200);
- De werkgever mag niet behoren tot een sector waarin de toepassing van startersjobs uitgesloten wordt door het paritair comité.

Welke werknemers?

Om een startersjob te kunnen afsluiten, moet ook de werknemer gelijktijdig aan een aantal voorwaarden voldoen:

- De jonge werknemer moet 18, 19 of 20 jaar zijn;
- De jongere moet aangeworven worden met een startbaanovereenkomst type 1 (minstens halftijds), waarbij de arbeidsovereenkomst een aantal specifieke verplichte vermeldingen bevat;
- De jongere moet een nieuwe werknemer zijn zonder werkervaring;
- De jonge werknemer moet de dag voor de aanwerving ingeschreven zijn als werkzoekende bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling.

Studentenovereenkomsten, leerovereenkomsten, systemen van altemnerend leren en flexijobs komen niet in aanmerking voor een startersjob.

Er kan alleen een startersjob gesloten worden met een jonge werknemer die onvoldoende beroepservaring bezit.

Deze voorwaarde is vervuld wanneer de jongere in het 6de tot en met het 3de kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van aanwerving hoogstens gedurende 1 kwartaal een tewerkstelling had groter dan 80% van een voltijdse job bij één of meerdere werkgevers. De RSZ geeft bij een Dimona in dienst de bevestiging mee dat de jongere beschouwd kan worden als een nieuwe werknemer zonder werkervaring in het kader van de startersjobs.

Een werkgever is echter nooit verplicht om dit systeem van startersjobs toe te passen.



De vermindering

In het kader van de startersjobs mag de werkgever het brutoloon van de jongere verminderen met:

- 6% voor een werknemer van 20 jaar op het einde van de maand;
- 12% voor een werknemer van 19 jaar op het einde van de maand;
- 18% voor een werknemer van 18 jaar op het einde van de maand.

Voorwaarde is wel dat de jongere normaal, zonder toepassing van de vermindering, aan het sectoraal minimumloon of aan het gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen (GGMMI) vergoed zou worden. De toepassing van de verminderingpercentages mag bovendien niet tot gevolg hebben dat het verminderde loon lager is dan het nationaal GGMMI voor 19- en 20-jarigen met respectievelijk 6 of 12 maanden anciënniteit.

De compenserende nettotoeslag

De werkgever moet bovenop het loon een compenserende nettotoeslag betalen voor elke maand waarin het loon verminderd wordt. De compenserende toeslag komt overeen met het verschil tussen het nettoloon berekend op basis van het niet-verminderde brutoloon en het nettoloon berekend op basis van het verminderde brutoloon. Deze nettotoeslag is vrij van RSZ en bedrijfsvoorheffing.

Voor jongere arbeiders die hun vakantiegeld ontvangen via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of via een vakantiekas, moet de werkgever een verhoogde toeslag betalen.

Gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever

De werkgever mag de betaalde toeslag in mindering brengen van de bedrijfsvoorheffing die hij aan de fiscus moet doorstorten. De toeslag is voor de werkgever niet aftrekbaar als beroepskost.

Adoptie – en pleegouderverlof vanaf 1 januari 2019

Vanaf 1 januari 2019 zijn twee nieuwe maatregelen in werking getreden, namelijk de versterking van het adoptieverlof en de invoering van het pleegouderverlof.

Adoptieverlof

Sinds 1 januari 2019 heeft elke adoptieouder recht op 6 weken adoptieverlof ongeacht de leeftijd van het minderjarig geadopteerd kind (en maximum 12 weken wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid zoals gedefinieerd in de wetgeving kinderbijslag).

Dit adoptieverlof van 6 weken per adoptieouder wordt vanaf 1 januari 2019 voor de adoptieouder of voor beide adoptieouders samen met 1 week per twee jaar opgetrokken om in 2027 te komen op een totaal van 11 weken. Van deze 11 weken zal elke adoptieouder afzonderlijk 6 weken kunnen opnemen. De overige 5 weken moeten tussen beide adoptieouders worden verdeeld.

De werknemer die gebruik wil maken van het recht op de bijkomende weken moet uiterlijk op het ogenblik waarop het adoptieverlof ingaat, aan zijn werkgever een verklaring op eer bezorgen met daarin de verdeling van de bijkomende weken.

De werknemer heeft gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever. Voor de overige dagen heeft de werknemer recht op een uitkering van het ziekenfonds.

Pleegouderverlof

Werknemers hebben sinds 1 januari 2019 recht op pleegouderverlof. Onder pleegouderverlof wordt verstaan de periode waarin de werknemer het recht heeft om van zijn werk afwezig te zijn omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van langdurige pleegzorg. Het basispleegouderverlof bedraagt 6 weken per pleegouder. Dit wordt aangevuld met een aantal bijkomende weken; vanaf 1 januari 2019 met 1 week en vervolgens met één week om de twee jaar om zo vanaf 1 januari 2027 recht te hebben op 5 weken bijkomend pleegouderverlof. Indien het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beiden zijn aangesteld als pleegouder van het kind, gelden de bijkomende weken voor beide ouders samen. In dit geval heeft elke ouder recht op zes weken pleegouderverlof en de bijkomende weken kunnen onderling verdeeld worden tussen beide ouders.

De werknemer die gebruik wil maken van het recht op de bijkomende weken moet uiterlijk op het ogenblik waarop het pleegouderverlof ingaat, aan zijn werkgever een verklaring op eer bezorgen met daarin de verdeling van de bijkomende weken.

De werknemer heeft gedurende de eerste drie dagen van het pleegouderverlof recht op het behoud van zijn normaal loon ten laste van de werkgever. Voor de overige dagen heeft de werknemer recht op een uitkering van het ziekenfonds.



Ontdek de twee nieuwe maatregelen met betrekking tot adoptieverlof en pleegouderverlof



Uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord 2019-2020

In februari werd er door de sociale partners een ontwerp van interprofessioneel akkoord gesloten voor de periode 2019-2020. Hierin werden onder andere afspraken gemaakt over:

- een loonnorm van 1,1%;
- een verhoging van de minimumlonen met 1,1%;
- de aanvangsleeftijd van stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag;
- de aanvangsleeftijd voor uitkeringen bij landingsbanen;
- een verhoging van de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer vanaf 1 juli 2019;
- een verhoging van de vrijwillige overuren tot 120 uur per jaar;
- ...

Dit ontwerp werd echter door de achterban van het ABVV verworpen. Zij konden zich niet verzoenen met de voorgestelde loonnorm van 1,1% en de (beperkte) stijging van het minimumloon.

Wanneer de sociale partners er niet in slagen om een loonnorm vast te leggen, is de regering aan zet. In de vorige editie van het CLB Nieuws lieten we u reeds weten dat de loonnorm door de regering alsnog werd vastgelegd op 1,1%.

Over het optrekken van het minimumloon zal nog verder onderhandeld worden.

Op voorwaarde dat de loonnorm van 1,1% werd vastgelegd door de regering, hadden de sociale partners zich geëngageerd om alle andere afspraken uit het ontwerp van IPA toch te zullen uitvoeren. Dit resulteerde in het afsluiten van enkele cao's in de Nationale Arbeidsraad. Deze worden hierna besproken.

SWT

Naast het algemene stelsel van SWT vanaf de leeftijd van 62 jaar, dat voor onbepaalde duur geldt, is het ook mogelijk om op een jongere leeftijd met SWT te gaan in het kader van een afwijkend stelsel. Over deze afwijkende stelsels werden recent enkele cao's afgesloten.

Voor werknemers die ontslagen worden in een onderneming die niet erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering verandert er voor de jaren 2019 en 2020 niets t.o.v. de voorwaarden van 2018. De vier bestaande stelsels blijven immers van toepassing vanaf 59 jaar:

- SWT mits 33 jaar loopbaan (en 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep of arbeidsongeschiktheid in de bouwsector);
- SWT mits 35 jaar loopbaan (zwaar beroep);
- SWT mits 40 jaar loopbaan (lange loopbaan);
- SWT mits 35 jaar loopbaan (mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen).



De eerste drie stelsels blijven zelfs nog langer van toepassing, namelijk tot 30 juni 2021. Vanaf 1 juli 2021 wordt de toegangsleeftijd voor deze drie stelsels verhoogd tot 60 jaar.

Opgelet: de meeste stelsels kunnen pas effectief toegepast worden van zodra de regelingen ook op sectoraal niveau voorzien worden in sectorale cao's.

In een onderneming die wel erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering, wordt de minimumleeftijd als volgt opgetrokken:

- 58 jaar van 1 januari 2019 tot 30 december 2019;
- 59 jaar van 31 december 2019 tot 30 december 2020;
- 60 jaar vanaf 31 december 2020.

Landingsbanen

Op dit moment kan men in het kader van een landingsbaan uitkeringen ontvangen vanaf de leeftijd van 60 jaar. In het kader van een lange loopbaan, zwaar beroep of in een onderneming in moeilijkheden of herstructurering kunnen er ook vanaf een lagere leeftijd uitkeringen genoten worden. De NAR heeft hiertoe cao nr. 137 gesloten.

Zo wordt de leeftijd op 55 jaar behouden bij een 1/5de vermindering en op 57 jaar gebracht bij een 1/2de vermindering voor de periode 2019-2020. De werknemer moet dan wel aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- lange loopbaan: minstens 35 jaar loopbaan als werknemer kunnen aantonen;
- zwaar beroep:
 - » Ofwel minstens 5 jaar in de laatste 10 jaar in een zwaar beroep gewerkt hebben;
 - » Ofwel minstens 7 jaar in de laatste 15 jaar in een zwaar beroep gewerkt hebben;
 - » Ofwel minstens 20 jaar in een een arbeidsstelsel met nachtarbeid gewerkt hebben;
 - » Ofwel onder PC 124 vallen en beschikken over een attest van de arbeidsgeneesheer dat zijn ongeschiktheid tot verderzetting van zijn beroepsactiviteit bevestigt;
- tewerkgesteld zijn in een onderneming die erkend is als onderneming in moeilijkheden of herstructurering.

Om een beroep te kunnen doen op deze NAR-cao is het vereist dat er ook een sector-cao afgesloten wordt of een ondernemings-cao voor de uitzondering 'een onderneming in moeilijkheden of herstructurering'. Indien er geen sector- of ondernemings-cao werd afgesloten, is er pas recht op uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Woon-werkverkeer

Over de werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer van de werknemer werd het volgende afgesproken:

Trein

Wanneer een werknemer zich naar het werk verplaatst met de trein, is de werkgever verplicht om een deel van deze kost op zich te nemen. In de NAR cao 19 octies wordt reeds sinds 2009 voorzien in een tabel met forfaitaire bedragen.

Onlangs werd cao 19/9 gesloten die voorziet in een nieuwe tabel met een hogere tussenkomst en dit vanaf 1 juli 2019. De verhoogde tussenkomst bedraagt 70% van de huidige prijs van de treinkaart (geldend tarief op 1 februari 2019). Er zal om de 2 jaar opnieuw onderhandeld worden over de tussenkomst.

Ander openbaar vervoer

Er is ook een verplichte tussenkomst voorzien voor het gebruik van ander openbaar vervoer. Echter geldt deze verplichting pas voor verplaatsingen van minstens 5 km tussen de woon- en werkplaats.

Vanaf 1 juli 2020 zal deze voorwaarde opgeheven worden waardoor meer werknemers in aanmerking zullen komen voor een verplichte tussenkomst.

Privé-vervoer

Wettelijk gezien is er geen verplichte tussenkomst in de kosten indien de werknemer zijn eigen vervoermiddel gebruikt. Toch is in de meeste sectoren ook voor privé-vervoer wel een werkgeversbijdrage voorzien.

Sommige sectoren verwijzen naar de bedragen van cao 19 octies. Cao 19/9 voorziet uitdrukkelijk dat deze sectoren hun tussenkomst niet moeten aanpassen op 1 juli 2019. Zij mogen zich m.a.w. blijven baseren op de 'oude' bedragen van cao 19 octies.

Vrijwillige overuren

Verder werd er ook een cao gesloten die het aantal vrijwillige overuren per kalenderjaar optrekt van maximaal 100 uren tot maximaal 120 uren.

Voor de vrijwillige overuren moet er geen specifieke reden zijn om deze te presteren en dienen er ook geen formaliteiten nageleefd te worden. Alvorens er vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden, moet er wel een schriftelijke overeenkomst gesloten worden tussen werkgever en werknemer waaruit het akkoord van de werknemer blijkt. Deze kan voor de duur van maximum 6 maanden afgesloten worden en moet indien nodig hernieuwd worden. De vrijwillige overuren geven in principe recht op loon en overloon, maar moeten niet ingehaald worden.

Opgelet: het quotum kan door een algemeen verbindend verklaarde cao verhoogd worden tot maximum 360 overuren. Een aantal sectoren hebben reeds gebruik gemaakt van deze mogelijkheid (vb. PC 302 en PC 320).





Ook outplacement bij einde arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht

Tot voor kort kenden we twee stelsels van outplacement: de algemene regeling, van toepassing op alle werknemers waarvan de opzeggingstermijn minstens 30 weken bedraagt, en het bijzonder outplacementstelsel voor werknemers van 45 jaar en ouder met minstens 1 jaar anciënniteit waarvan de opzeggingstermijn minder dan 30 weken bedraagt.

Sinds 29 april 2019 is er een derde outplacementstelsel van toepassing: het outplacement bij medische overmacht.

Iedere werkgever die zich op medische overmacht beroept om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst dient binnen de 15 dagen nadat de arbeidsovereenkomst werd beëindigd een outplacementaanbod ter waarde van €1.800 over te maken aan de betrokken werknemer.

De bijzondere regeling van outplacement bij medische overmacht is niet van toepassing wanneer de werknemer zich beroept op medische overmacht om een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst en evenmin wanneer de werkgever en de werknemer gezamenlijk het einde van de arbeidsovereen-

komst wegens medische overmacht vaststellen. Dit kan blijken uit een schriftelijke overeenkomst.

Vanaf het tijdstip van het outplacementaanbod van de werkgever heeft de werknemer 4 weken tijd om al dan niet zijn schriftelijke instemming met het aanbod te geven. Bij gebrek aan reactie binnen deze termijn vervalt het aanbod.

Gaat de werknemer wel in op het aanbod, dan moet de werknemer zelf of het outplacementbureau (met instemming van de werknemer) de adviserend geneesheer van de mutualiteit hiervan op de hoogte brengen. Dit dient te gebeuren binnen de 15 dagen na de opstart van de outplacementbegeleiding.

De outplacementbegeleiding moet minstens 30 uren duren gedurende een maximumperiode van 3 maanden.

Wanneer de werknemer zijn werkgever verwittigd heeft dat hij/zij een nieuwe job heeft, maar deze job verliest binnen de 3 maanden na de indiensttreding, wordt de outplacementbegeleiding op verzoek van de werknemer hervat. De begeleiding stopt in elk geval 6 maanden na de opstart.

Wilt u graag meer weten over outplacement, over wat uw rechten en plichten zijn? Dan kan u altijd terecht bij onze partner Passion Works Better!. Zij specialiseren zich in kwalitatief en efficiënt outplacement. U kan hen bereiken via e-mail: info@passionworks.be of telefonisch via 013 42 00 00.

Vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingstermijn: informatieplicht voor werkgevers



Wanneer een werkgever beslist om de arbeidsovereenkomst van zijn werknemer eenzijdig te beëindigen, dan kan dit hetzij via de uitbetaling van een verbrekingsvergoeding, hetzij via de betekening van een opzeggingstermijn.

Wordt het ontslag betekend met een opzeggingstermijn, dan moet de werknemer deze opzeggingstermijn in principe komen uitwerken. De werkgever en de werknemer kunnen echter overeenkomen dat de werknemer wordt vrijgesteld van prestaties tijdens de opzeg en dat het loon gewoon verder betaald wordt volgens de normale betalingsperiodes.

Daartoe sluiten beide partijen een schriftelijke overeenkomst over de vrijstelling van prestaties tijdens de opzeg.

Sinds 29 april 2019 is de werkgever verplicht om een werknemer bij vrijstelling van prestaties tijdens de opzeggingstermijn schriftelijk te informeren over diens verplichting om zich binnen de maand nadat de vrijstelling is toegekend, in te schrijven bij de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling van het gewest waar de werknemer zijn woonplaats heeft.

Ons model 'overeenkomst tot vrijstelling van arbeidsprestaties gedurende de opzeggingstermijn' werd hiertoe aangepast. Klanten van het CLB Sociaal Secretariaat kunnen hun loongroep contacteren om dit document aan te vragen.

Volledigheidshalve dienen we te vermelden dat de werkloosheidsreglementering de werknemers sinds 29 april 2019 verplicht om zich binnen de 2 maanden na de vrijstelling van arbeidsprestaties in te schrijven als werkzoekende. Indien de werknemer zich hier niet aan houdt, kan hij gedurende 4 weken uitgesloten worden van een werkloosheidsuitkering.

De informatieplicht van de werkgever is dus niet afgestemd op de verplichting van de werknemer. Mogelijk komt er een wetswijziging. Wij houden u op de hoogte.

Opleidingen CLB Group



Wij bieden ook in het najaar een hele reeks opleidingen aan die betrekking hebben op de actualiteit. Ontdek ze hier.

Sociale verkiezingen

Dinsdag 10 september 2019 van 9u - 12u

Wegwijs tijdens een inspectie

Woensdag 11 september 2019 van 9u - 12u

Sociale wetgeving

Maandag 14 & 21 oktober 2019 van 9u - 17u

Ontslag om dringende reden

Dinsdag 19 november 2019 van 9u - 12u

Wilt u graag meer informatie over deze opleidingen? Heeft één van uw personeelsleden interesse om deze opleiding te volgen? Schrijf u dan snel in!

www.clbgroup.be/opleidingen



Het 'jaarlijks onderzoek' wordt het '1, 2, 3, of 5-jaarlijks onderzoek'

Alhoewel de wetgever het over de 'periodieke gezondheidsbeoordeling' heeft, is dit onderzoek beter gekend als 'het jaarlijks onderzoek'. Een heel groot deel van de werknemers passeerde tot nu toe inderdaad jaarlijks bij de arbeidsarts.

- Iedereen die een veiligheidsfunctie uitvoert (een functie waarbij men de veiligheid van anderen in gevaar kan brengen; bv. een heftruckchauffeur);
- Iedereen die door de arbeidsomstandigheden een gezondheidsrisico loopt (bv. blootstelling aan lawaai, aan chemische stoffen...);
- Iedereen die een functie 'met verhoogde waakzaamheid' uitvoert valt onder dit regime.

Deze mensen worden allemaal jaarlijks onderzocht, onafhankelijk van de effectieve ernst van het risico dat ze lopen, en onafhankelijk van hun gezondheidstoestand op het moment van het laatste onderzoek. Er bestaan weliswaar mogelijkheden om deze periodiciteit aan te passen, maar deze zijn verre van eenvoudig.

De doelstelling van dit onderzoek is om beroep gerelateerde gezondheidsschade vroegtijdig op te sporen of om, in geval van veiligheidsfuncties, na te gaan of de werknemer zijn functie verder kan uitoefenen zonder zijn of haar collega's in gevaar te brengen.

Het nieuwe KB is er!

Eigenlijk hadden we de inleiding in de verleden tijd moeten schrijven. Een van de laatste handtekeningen die Koning Filip immers onder wetgeving van de regering Michel gezet heeft, was deze onder het nieuwe KB over de periodiciteit van de onderzoeken (KB 14/05/2019 – BS 11/06/2019). Dit koninklijk besluit werd al geruime tijd door de overheid voorbereid en dit in samenwerking met de sociale partners en de beroepsorganisaties van arbeidsartsen.

De oorsprong van deze wijziging is meervoudig.

Eenzijds is het aantal arbeidsartsen al jaren in dalende lijn. Dit maakte dat globaal 'slechts' een 80% van de mensen die zouden moeten onderzocht worden ook effectief onderzocht worden. Anderzijds is de kijk op arbeidsgeneeskunde in de loop der jaren gewijzigd. De wetgever is van mening dat de arbeidsarts meer tijd moet kunnen steken in niet-periodieke onderzoeken en meer energie in preventieactiviteiten binnen de ondernemingen. Door de invoering van deze nieuwe werkwijze kan de arbeidsarts zich ook effectief meer toeleggen op andere onderzoeken zoals spontane raadplegingen, werkhervattingsonderzoeken, re-integratieonderzoeken, moederschapsbescherming, aanwervingsonderzoeken, enz.



Wijziging periodiciteit onderzoek

In het nieuwe KB wordt de periodiciteit gewijzigd deels in functie van het risico dat de werknemer loopt, deels in functie van zijn of haar leeftijd. Voor het merendeel van de werknemers betekent dit dat ze nog maar om de 2 jaar bij de arbeidsarts moeten langs gaan. Sommigen zullen nog jaarlijks 'gezien' worden (bv. blootstelling aan kankerverwekkende stoffen) terwijl anderen om de 3 jaar (bv. hanteren van lasten en jonger dan 45 jaar) op onderzoek moeten. In uitzonderlijke omstandigheden (bv. blootstelling aan lawaai tussen de 80 en 85 dB(A)) volstaat een onderzoek om de 5 jaar. De meeste werknemers worden echter aan meerdere risico's blootgesteld. De hoogste frequentie bepaalt in deze gevallen de daadwerkelijke onderzoeksfrequentie.

Aanvullende medische handelingen

Om de 'leemte' tussen 2 periodieke gezondheidsbeoordelingen in te vullen zullen er 'aanvullende medische handelingen' door de arbeidsverpleegkundige uitgevoerd worden (maar de arbeidsarts mag dit ook zelf doen). Tijdens dit contactmoment wordt d.m.v. een vragenlijst een status opgemaakt. Er kunnen dan ook andere medische handelingen worden uitgevoerd: biomonitoring (bloed- of urinetesten), vaccinaties, longfunctietesten, gehoortesten,... Al deze onderzoeken gebeuren in samenwerking met en onder de verantwoordelijkheid van de arbeidsarts. Als de resultaten van dit tussentijdsgezondheidsonderzoek hiertoe aanleiding geven, zal de arbeidsarts de werknemer eventueel toch voor een onderzoek oproepen. In principe blijft de werknemer dus nog altijd onder jaarlijks toezicht maar zal de controle bij de arbeidsarts meestal maar om de twee jaar moeten plaatsvinden. Na een aanwervingsonderzoek (eigenlijk een 'voorafgaandelijke gezondheidsbeoordeling') moet de werknemer toch al na 12 maanden opnieuw beoordeeld worden. Het is pas na dit eerste periodiek onderzoek dat de nieuwe periodiciteit in werking treedt.

De preventieadviseur-arbeidsarts kan nog altijd beslissen de onderzoeken aan een hoger dan wettelijk bepaalde frequentie uit te voeren. Na ziekte of ongeval van de werknemer kan hij het bv. opportuun achten deze na kortere dan voorziene tijd terug te zien. Ook bij arbeidsomstandigheden die verre van optimaal zijn (bv. overschrijding van grenswaarden) kan hij beslissen de werknemers sneller dan wettelijk noodzakelijk opnieuw te beoordelen.

U hoort wel eens zeggen dat de kiezer de kaarten bij de verkiezingen van 26 mei zeer ingewikkeld gedeeld heeft. Hetzelfde zou u kunnen zeggen van wat de wetgever met deze materie gedaan heeft. Waar we vooraf de hoop koesterden dat het allemaal wat eenvoudiger zou worden, is het een ongelooflijk complex geheel geworden. Er bestaan zoveel mogelijkheden dat men bijna onmogelijk een vlotwerkend schema kan ontwikkelen.

CLB Externe Preventie werkt, zoals de andere externe diensten, naarstig aan een manier waarop we deze wetgeving zo efficiënt mogelijk kunnen inzetten. Onder de streep is het immers de bedoeling onze klanten zo goed mogelijk bij te staan in het gezond houden van hun werknemers. Een gezond bedrijf kan op lange termijn immers niet zonder gezonde werknemers. Wij houden u alvast op de hoogte!



Nieuwe opleidingen

In het kader van groei en ontwikkeling zijn wij constant op zoek naar manieren om onze klanten nog meer te ondersteunen. Daarom hebben we dit najaar, naast het standaard aanbod, ook enkele nieuwe opleidingen voor u uitgewerkt. Ontdek ze hier.

Globaal preventieplan en risicoanalyse

Deze dynamische documenten zijn de basis van uw preventiestrategie. Onze specialisten leren u in een 4 uur durende sessie o.a. risico's in kaart brengen en een jaaractieplan opstellen. Dit met oog op doelmatige en continue evolutie.

Globaal preventieplan en risicoanalyse: 5/9/2019

Arbeidsongevallenonderzoek

Een ongeluk is snel gebeurd. Daarom is het belangrijk om u voor te bereiden en maatregelen te treffen. CLB Externe Preventie helpt u tijdens een 8 uur durende opleiding de oorzaken van arbeidsongevallen te achterhalen en reikt u de tools aan om ze te voorkomen.

Arbeidsongevallenonderzoek: 9/9/2019

Ergonomiecoach

Wilt u graag meer aandacht besteden aan ergonomie? Wilt u de arbeidsomstandigheden van de werknemers verbeteren? Wilt u iemand in house hebben die zich kan verdiepen in ergonomie en ergonomische risico's kan beheren?

De opleiding Ergonomiecoach is een praktijkgerichte opleiding die de nadruk legt op tools en skills die onmiddellijk bruikbaar zijn in het bedrijf. De opleiding geeft een aanvulling aan preventieadviseurs of werknemers met een grote affiniteit voor ergonomie. De deelnemers zullen ergonomische risico's leren herkennen en analyseren om nadien de gepaste acties en instructies te kunnen geven.

Ergonomiecoach: 18/9/2019



Schrijf u in voor onze opleidingen via www.clbgroup.be/externe-preventie/opleidingen



Waarom is een back-up van publieke clouddiensten noodzakelijk?

Veel gebruikers van publieke clouddiensten zoals Office 365 (Microsoft) en G Suite (Google) hebben het idee dat alle data die ze in de cloud plaatsen per definitie veilig is. Maar gekeken vanuit uw standpunt als klant klopt dat niet. De leveranciers van publieke clouddiensten doen er wel alles aan om de onderliggende infrastructuur en de data van dat moment veilig te stellen, maar hierin schuilt het reële gevaar niet. Welke valkuilen maken een back-up van de cloud dan wel noodzakelijk?

Per ongeluk wissen

Clouddiensten zijn zo ontwikkeld dat er verschillende kopieën van uw data op verschillende geografische locaties worden opgeslagen. Hierbij verzekert de leverancier dat zelfs bij het uitvallen van een volledige locatie, uw data toch nog beschikbaar zijn via een andere locatie. Super toch? Maar de data worden onmiddellijk over het hele netwerk gesynchroniseerd en dat betekent dat als u per ongeluk data verwijdert uit uw cloud-omgeving, deze wijziging al is doorgevoerd naar alle locaties nog vóór u de actie ongedaan kan maken.

Om hiervoor een oplossing te bieden, werken veel clouddiensten met een prullenbak waarin verwijderde items tijdelijk worden bijgehouden. Maar ook hier blijven ze nooit permanent aanwezig. Heeft u dus te laat opgemerkt dat data gewist werden, kunnen deze al onherroepelijk uit de prullenbak zijn verwijderd. Een eigen back-up lost dit probleem voor u op.

Interne beveiligingsrisico's

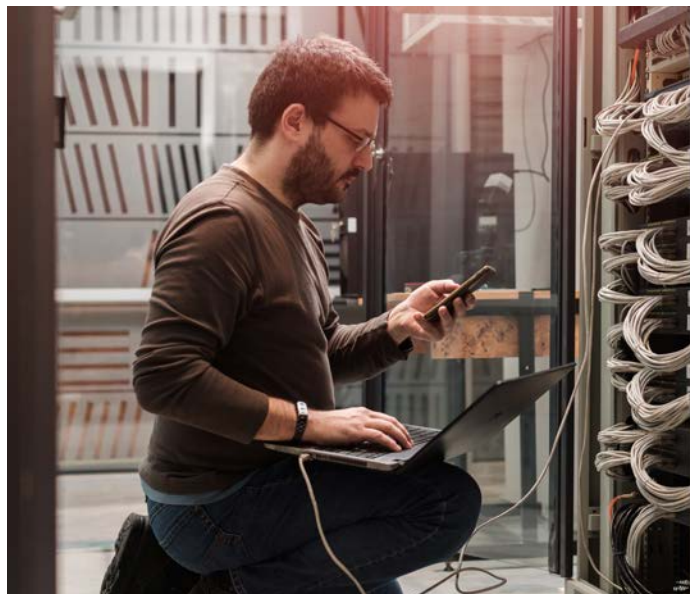
De clouddienst kan geen onderscheid maken tussen een gewone gebruiker en een ex-medewerker die vóór vertrek probeert bedrijfsgegevens te verwijderen. Ook kan een gebruiker onbewust geïnfecteerde bestanden downloaden die schade toebrengen aan andere bestanden. Menselijke fouten en kwade bedoelingen vormen steeds een bedreiging en kunnen nooit 100% uitgesloten worden. Een back-up kan dit probleem niet verhinderen, maar wel oplossen.

Externe beveiligingsrisico's

De afgelopen jaren hebben virussen en ransomware in het bijzonder wereldwijd veel schade toegebracht, vooral aan kmo's. Doordat ze via e-mail en bijlagen de firma binnensluipen en op zichzelf geen schadelijke inhoud bevatten, zijn ze moeilijk tegen te houden. De standaardsystemen in de clouddiensten zijn niet in staat deze te identificeren, laat staan om ze tegen te houden. Een regelmatige back-up is opnieuw de enige oplossing in het geval van een besmetting.

Conclusie

Gebruikt u publieke clouddiensten, hou er dan rekening mee dat u zelf verantwoordelijk bent voor uw data. Microsoft is hierover zeer helder: "wij zorgen voor de infrastructuur, maar data blijft steeds de eigendom en verantwoordelijkheid van de klant zelf". Dat geldt voor de data, maar zeker ook voor de back-up van die data. Houd de controle over uw data en zorg ervoor dat u back-ups heeft.



Lees het volledige artikel op onze website en kom alles te weten over back-up van clouddiensten!

Hebt u nog geen back-up van uw publieke cloud? Neem dan nu actie, om onnodig dataverlies te voorkomen. Hebt u hierbij hulp nodig of wenst u meer informatie? **Contacteer CLB ICT & Hosting via salesict@clbgroup.be**

Ziektecontrole

In een van de volgende nummers van CLB Nieuws zullen we uitgebreider ingaan op wat een afwezigheidsbeleid allemaal kan of moet inhouden. Vanuit een positieve benadering wordt trouwens ook wel eens van een aanwezigheidsbeleid gesproken. Eén van de 'poten' van zo'n beleid is alleszins controlegeneeskunde. Een af- of een aanwezigheidsbeleid mag zich echter niet beperken tot controle alleen, maar daarover dus later meer.

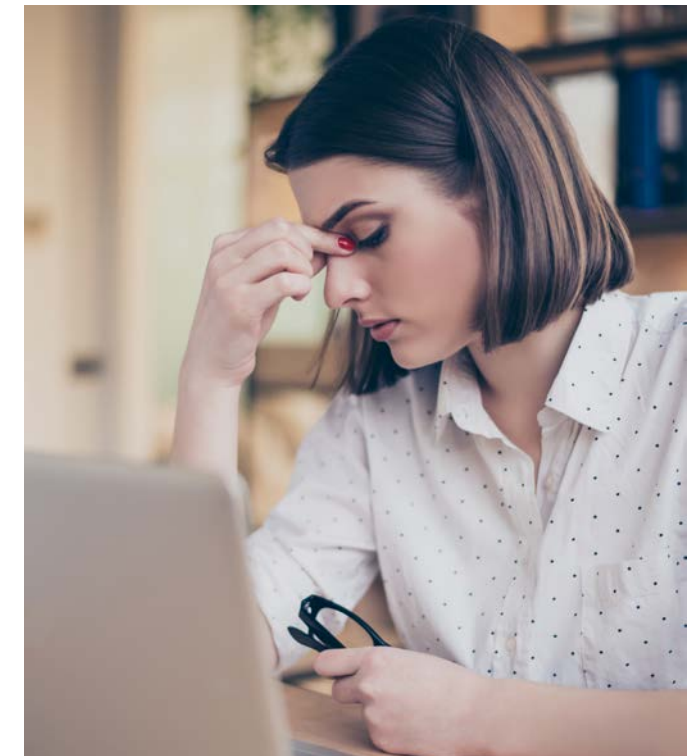
Als het ziektecijfer te hoog oploopt of als de werkgever misbruiken vermoedt, neemt hij vaak zijn toevlucht tot meer en intensievere controles. Ziektecontrole is natuurlijk zeer nuttig, maar het kan en zal nooit op zichzelf alle problemen oplossen; het zal pas echt resultaat geven als het kadert in een algemeen presentiebeleid. Controle zal natuurlijk voornamelijk efficiënt zijn wanneer er duidelijk sprake is van bedrog (zwart verzuim: zie CLB Nieuws januari-februari 2019). Wanneer een werknemer een ziekte veinst om thuis te kunnen blijven, of wanneer hij de periode veel langer laat aanslepen dan nodig is, dan kan een controlearts resultaten boeken. Wanneer de ziekte toestand duidelijk en objectief is (wit verzuim) is en de periode is niet overdreven, dan kan de controlearts natuurlijk niets of niet veel doen. Bij grijs verzuim (er is wel 'iets' maar u kan u afvragen of werken echt onmogelijk is) is het resultaat afhankelijk van de tint grijs (lichtgrijs of donkergrijs).

Arbeidsarts of controlearts

Volgens de Belgische Wetgeving heeft de werkgever het recht de afwezigheid wegens ziekte of ongeval van zijn werknemers te laten controleren. Dit recht staat tegenover de verplichting gewaarborgd loon uit te betalen. Aan dit recht zijn echter een aantal voorwaarden verbonden. Enkel een geneesheer die gerechtigd is controlegeneeskunde uit te oefenen, mag deze controles op zich nemen. Belangrijk in dit verband is dat de arbeidsarts van het betrokken bedrijf deze functie nooit mag uitvoeren. De arbeidsarts wordt immers verondersteld onafhankelijk te handelen, en kan zich daarom niet inlaten met ziektecontrole. De controlearts kan zich ook enkel uitspreken over het feit of de werknemer al dan niet arbeidsgeschikt is. Hij mag en kan zich niet mengen in de diagnosestelling en/of de behandeling. Hij kan wel, via de behandelende geneesheer, bijkomende onderzoeken vragen die de diagnose moeten staven. Als hij toch akkoord gaat met de arbeidsongeschiktheid, dan kan hij nog altijd bezwaar maken tegen de duur van de ziekteperiode. Ook hier kan hij voorstellen doen om deze duur te beperken in de tijd.

Compromissen sluiten

De beslissing van de controlearts staat ook op gelijke hoogte met die van de behandelende arts. Dit wil zeggen dat hij de beslissing van de behandelende arts niet zondermeer kan



'overrulen'. Wanneer de controlearts niet akkoord gaat met de ziektemelding, of hij is niet akkoord met de duur ervan, dan volgt er in de regel een overleg tussen de behandelende geneesheer en hemzelf. Meestal wordt er in deze gevallen een compromis gevonden: de controlearts legt zich neer bij het standpunt van de behandelende arts, of omgekeerd. Soms ligt de beslissing ook tussen de twee: de controlearts gaat akkoord met de essentie van het attest, maar niet met de duur ervan. In dit geval wordt de duur van de ziekteperiode, dus weerom in onderling overleg, ingekort. Vaak zal de controlearts ook voorstellen dat de zieke werknemer een aangepast werk kan uitvoeren. Als de behandelend geneesheer hiermee instemt, dan is het natuurlijk aan de werkgever om na te gaan of hij aan deze vraag kan voldoen. Indien hij hier niet aan tegemoet kan komen, dan blijft het originele attest geldig.

Arbitrage

Komen de twee geneesheren niet tot een akkoord, dan volgt er eventueel een arbitrage of scheidsrechterlijke procedure. Dit wil zeggen dat er een derde, onafhankelijke arts wordt aangesteld. Zowel behandelend geneesheer als controlearts moeten akkoord gaan met de aanstelling van deze scheidsrechter. De beslissing die de scheidsrechter neemt is bindend voor beide partijen: wie verliest moet zich bij de beslissing neerleggen. De verliezende partij moet daarenboven het gelag betalen.

Vraag uw medische controle aan via www.clbgroup.be/medische-controle-advies/medische-controle-aanvragen/



Vakantie in aantocht! Check zeker uw verzekeringen voor u vertrekt

Als u zorgeloos uw koffers wilt pakken, checkt u best uw verzekeringen voor vertrek. Wat voor reis u ook maakt, er kan altijd iets mislopen. Zonder goede verzekering kan uw reis snel duurder uitvallen dan verwacht.

Een bijstandsverzekering is zeker aan te raden. Hoewel bepaalde verzekeringen (hospitalisatie, auto, familiale, ...) ook op vakantie nuttig zijn, bieden ze niet altijd technische bijstand of bijstand aan personen. Bovendien kan u er niet 24/7 beroep op doen.

Hebt u een hospitalisatieverzekering?

- In de meeste gevallen is een hospitalisatieverzekering wereldwijd geldig. Controleer wel of er geen beperkingen gelden voor bepaalde landen.
- Check wat gedekt is en wat de verzekeringsplafonds zijn. Zoals bijvoorbeeld:
 - » Vervoer naar een ziekenhuis;
 - » Medische zorgen in het ziekenhuis;
 - » Repatriëring van de patiënt en de begeleidende personen;
 - » Betaling van de reis van een naaste en zijn verblijfskosten als u in het ziekenhuis wordt opgenomen
 - » Verzorging achteraf in België (bv. doktersbezoeken, kinesist, ...).
- Past uw verzekeraar het derdebetalerssysteem toe? Dan moet u de kosten zelf niet voorschieten.
- Controleer ook de termijn waarbinnen u aangifte van uw hospitalisatie moet doen en de te volgen procedure.
- Bent u verzekerd als u tijdelijk of blijvend invalide raakt als gevolg van een ongeval op reis? Invaliditeit betekent namelijk vaak ook inkomstenverlies.

Waarom een bijstandsverzekering afsluiten?

De dekking verschilt van maatschappij tot maatschappij. Meestal zijn ze heel uitgebreid, zowel in België als in het buitenland. Denk maar aan:

- Bijstand in geval van diefstal van betaalmiddelen;
- Opsturen van een koffer met persoonlijke spullen in geval van diefstal, verlies of vernietiging van uw bagage;
- Opsturen van noodzakelijke geneesmiddelen, een prothese of bril als gevolg van een onvoorziene gebeurtenis;
- Vergoeding van de medische kosten voor uw huisdier;
- Vergoeding van de hotelkosten als u door overmacht niet naar huis kan terugkeren;
- De vervroegde terugkeer van verzekerden in geval van ernstige problemen met een naaste (overlijden, ziekte, ongeval) of hun woning (brand, waterschade, enz.);
- Aanzienlijke vergoeding van eventuele opzoekings- en reddingskosten;

- Organisatie en vergoeding van de aanwezigheid van een persoon naar keuze om een kind of mindervalide persoon te vergezellen;
- Garantie op 24/7 medische, technische bijstand en bijstand aan personen.

Als u met de auto, caravan of mobilhome op reis gaat, is een bijstand heel nuttig als er iets misloopt. De meeste verzekeringsmaatschappijen stellen dit voor:

- Herstelling van uw voertuig ter plaatse of slepen naar een garage;
- Opsturen van wisselstukken die ter plaatse niet beschikbaar zijn;
- Terugbetaling van de hotelkosten als uw voertuig niet hersteld kan worden binnen een redelijke termijn;
- Vervangvoertuig voor de duur van de herstelling;
- In geval van diefstal van het voertuig worden de passagiers naar hun bestemming gebracht en krijgt de bestuurder een vervangvoertuig;
- Repatriëring van het beschadigde of teruggevonden voertuig.

Of u nu met de auto op reis gaat of niet, u kan kiezen voor een volledige bijstand of bijstand aan personen.

Waarom een reisannuleringsverzekering afsluiten?

- Reisovereenkomsten en vliegtuigtickets voorzien wettelijk gezien geen opzegtermijn. Daarom is het interessant om een annulatieverzekering af te sluiten.
- De annulatieverzekering dekt daarbovenop een ruime waaier aan materiële, familiale, administratieve of professionele redenen waarom u de reis moet annuleren. De verzekering is ook geldig voor reservaties van hotelkamers of B&B's bijvoorbeeld.

De aanbieders op de markt verschillen sterk op vlak van hoogte dekking, welke soort reizen, start dekking,.... Om correct verzekerd te zijn is het dus belangrijk om u goed te laten adviseren.

Waarom een bagageverzekering afsluiten?

U bent verzekerd tegen:

- Beschadiging;
- Diefstal;
- Verlies;
- Te laat aankomen van de bagage.

Doorgaans bieden bagageverzekeringen ook de volgende diensten:

- Hulp en informatie over de te volgen stappen in geval van diefstal of verlies;
- Tenlasteneming van de verzending van bagage en persoonlijke voorwerpen;
- Tenlasteneming van de kosten voor teruggave als de bagage wordt teruggevonden.

Sommige verzekeringsmaatschappijen nemen de bagageverzekering op in hun globale bijstand, anderen niet.

Goed om te weten

- Met uw familiale verzekering bent u ten minste verzekerd in Europa als u schade veroorzaakt aan derden. Bijvoorbeeld als uw kinderen tijdens een vakantie in Frankrijk een ruit breken bij het tennissen.
- Dekt uw brandverzekering de inhoud van uw woning? Uw brandverzekering geldt meestal ook in het buitenland, bijvoorbeeld als uw kleren beschadigd zijn door waterschade.
- In de meeste gevallen biedt uw ziekenfonds een dekking bijstand en tussenkomst medische kosten buitenland. Check echter zeker de voorwaarden en tussenkomsten met het land waar u op vakantie gaat. Voor landen buiten Europa zijn er vaak beperkingen. Daardoor wordt het belang van goede reisverzekering nog groter. Het ziekenfonds dekt bijvoorbeeld niet de repatriëring van een voertuig. Daarnaast garandeert het niet de volledige terugbetaling van de kosten van een medische interventie in vele landen.

Daarnaast is het belangrijk te checken of uw Europese Ziekteverzekeringskaart in orde is. Hiermee vereenvoudigt u toegang tot medische zorgen in heel wat landen. Voor verdere informatie over de EZVK kan u hier terecht of bij uw ziekenfonds.

<https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/kost-terugbetaling/internationaal/vakantie/Paginas/vakantie-eer-zwitserland.aspx#.VUzAqY7tmko>

Heeft u vragen, neem dan gerust contact op met ons via email: verzekeringen@clbgroup.be of telefonisch via: 011 59 90 62. Wij vergelijken voor u en bieden u een formule aan op maat van uw reisgewoontes.



Petra Ceyssens

Zaakvoerster bij Lampaert Safes & Security

“CLB Sociaal Secretariaat staat aan mijn kant”

Gemoedsrust, dat krijg je wanneer Lampaert Safes & Security uit Diepenbeek bij jou thuis over de vloer is geweest. “Dankzij onze beveiliging, kluizen en gepantserde deuren, slapen klanten in heel Limburg weer op beide oren”, vertelt zaakvoerster Petra Ceyssens. “Sinds de overstap naar CLB Sociaal Secretariaat in 2013, doe ik dat ook wanneer het aankomt op mijn personeelsadministratie. Ik weet dat ik me bij CLB Group nergens zorgen over hoeft te maken.”

Zelfstandigen hebben duizend-en-één dingen aan hun hoofd. Loonadministratie zou daar geen deel van mogen uitmaken. Toch bezorgde Petra's vorige sociaal secretariaat haar regelmatig kopzorgen. “Ik had het gevoel dat ik werd tegengewerkt en kreeg geen gehoor. En dat terwijl ik er al jarenlang klant was. ‘De wet is de wet’. Daar moest ik het maar mee doen, maar mijn problemen werden niet opgelost.”

“Eindelijk geen nummertje meer”

CLB Group kruiste op het perfecte moment haar pad. “Ik kreeg onmiddellijk een goed gevoel bij de aanpak van CLB. En dat bleek terecht te zijn. Het was een hele opluchting toen ik niet meer als een nummer, maar als een klant van vlees en bloed werd behandeld. Een vaste dossierbeheerder behartigt zich sinds de start in 2013 over de volledige personeelsadministratie van Lampaert Safes & Security. Is hij op vakantie, dan neemt een collega alles naadloos over.”

Ook aan snelheid ontbreekt het volgens Petra niet. “Zo had ik laatst een aantal vragen met betrekking tot mijn boekhouding. Nog diezelfde dag kreeg ik uitgebreid antwoord. Zo’n snelle service is allesbehalve evident, maar natuurlijk des te leuker.”

“CLB staat aan mijn kant”

“CLB Sociaal Secretariaat staat aan mijn kant. De wet is vanzelfsprekend nog steeds de wet, en CLB Group is trouwens bijzonder goed op de hoogte van de laatste veranderingen daaromtrent. Maar in plaats van mij weg te sturen uit gemakzucht, nemen ze hun tijd en denken ze mee over de beste oplossingen voor eventuele problemen. Of ik nu iemand moet ontslaan of een jobstudent wil aannemen: CLB Sociaal Secretariaat neemt mijn zorgen uit handen.”

"Ga met uw bedrijf goedgeorganiseerd de zomer- en vakantieperiode in!"



Misschien krijgt uw bedrijf in de zomerperiode te maken met **een sterke stijging in vraag** naar uw productgamma en/of diensten? Misschien ervaart u als ondernemer in uw bedrijf problemen in de **personeelsplanning** als gevolg van welverdiende vakantieaanvragen van uw vaste werknemers?

In beide gevallen kan Passion Works!, onze huispartner in uitzendarbeid, u een gepaste oplossing aanbieden! Dankzij hun uitgebreid lokaal netwerk en goed opgebouwde pool van kandidaten kunnen zij u vlot en efficiënt voorzien van extra tijdelijk personeel:

- Uw bedrijf kan bij hen terecht voor enthousiaste en onmiddellijk inzetbare uitzendkrachten om **pieken** in uw productieproces op te vangen of om tijdelijk een vaste collega efficiënt te vervangen;
- Als werkgever in de horeca, retail, fashion, kleinhandel kan u bij hen terecht voor het uitbouwen van **pools** rond **studenten**, **flexi's** en **gelegenhedsmedewerkers**;
- Bovendien beschikken zij over een sterke pool van **jobstudenten** met mooie talenten. Deze studenten zijn enthousiast en gedreven om een leuke bijverdienste tijdens de vakantieperiode te hebben waarbij zij ook hun schoolse kennis kunnen aanscherpen! Mocht uw bedrijf de behoefte hebben om jobstudenten in te schakelen, zorgt Passion Works! voor een oplossing op maat en dit tegen zeer correcte prijs-kwaliteitverhouding;
- U kan bij hen terecht voor **Payrolling** (via uitzendcontract) van kandidaten die u zelf gevonden en aangebracht heeft;
- U kan bij hen terecht voor enthousiaste en gedreven **uitzendkrachten voor langere duur** (evt. kans op een vast contract) om uw team van medewerkers te komen versterken. Dit zowel voor arbeidersprofielen (inpak, machine-operatoren, elektriciens, voedingsmedewerkers, chauffeurs C/CE, heftruckchauffeurs,...) als bediende profielen (administratief, aankoop, back-office, sales, ...).



Kortom, Passion Works Better! kan u een op maat uitgewerkt voorstel aanbieden! Aarzel zeker niet om hierover met hen contact op te nemen!

Passion Works! Alken
Stationsstraat 108, 3570 Alken
(in het kantoorgebouw van CLB Group)
☎ 011 49 46 80
✉ info@passionworks.be