



GOED LOON!
VEEL VERLOF!
SAFETY DRIVING
DAGEN.
EXTRA LEGALE
VOORDELEN!



BEHOUD
VAN
RECHTEN!

EN...
VAN PRIORITAIR
BELANG:
VEILIGHEID EN
GEZONDHEID!

WERK-
ZEKERHEID!

Inleiding

PROFICIAT, Je bent werkzaam bij de grootste koerierdienst in België.

Nu je in dienst bent bij DHL Int. worden je arbeidsverhoudingen automatisch geregeld door de sociale wetgeving voor de privé-sector, de CAO's uit de sector "logistiek" en een 50-tal bedrijfs-CAO's afgesloten bij DHL Int. Deze CAO's zijn er niet vanzelf gekomen maar zijn tot stand gekomen na, soms moeizame, onderhandelingen tussen de werkgever en de vakbond.

Zoals elke Belg verondersteld wordt om de wet te kennen, wordt van elke werknemer verondersteld, dat hij de sociale wetgeving en de akkoorden die op hem van toepassing zijn, kent. Door de complexiteit is dit echter onbegonnen werk.....



Om deze akkoorden af te sluiten en om erover te waken dat deze nageleefd worden, hebben de werknemers een structuur nodig om een tegengewicht en overlegmodel te vormen ten overstaande van de werkgever.

BBTK staat voor « **B**ond der **B**edienden **T**echnici en **K**aderleden » en is de bediendevakbond van het ABVV. Binnen DHL Int zijn wij al meer dan 30 jaar actief

Om je wegwijs te maken in je rechten en plichten maar ook om je een overzicht te geven van de werking van de vakbond werd deze brochure samengesteld door de Syndicale Delegatie van ABVV-BBTK bij DHL Int.

Is mijn contract wel volledig? Hoe zal mijn loon verder evolueren? Hoeveel vakantiedagen heb ik? Hoe worden mijn werkuren bepaald? Hoe word ik voltijds? Heb ik recht op tijdskrediet, educatief verlof, familiaal verlof...? Dit is zomaar een greep uit de vragen waarmee je op een dag geconfronteerd kunt worden.

Deze brochure bevat echter maar een overzicht van de belangrijkste voordelen die je hebt bij DHL Int. Indien je echter tijdens je loopbaan nog vragen hebt met betrekking tot deze moeilijke materie, zijn wij er voor jou. Aarzel niet. Onze bedoeling is om jou van dienst te zijn.

Wij wensen je alvast veel succes met je verdere loopbaan.

De SD ABVV-BBTK

ANR: Christoph Van Dyck

ANN: Dylan Blomme

ANN: Koen Boens

LGG: Dominiek Boyen

DIE-ADM: Jessica Maresceau

DIE-ADM: Eva Verest

AND/CRL: Geert Van Den Eede

HAM: Jan Demandt

DGO/DIE: Peter Luypaert

DGO: Jurgen Ryssaert

DGO: Max Verbeek

GNE: Frank De Pauw

KTR: Arne Vannieuwenhuyse

Verantw. Uitgever: BBTK: Olivier Van Camp, Mechelsestraat 6, 1800 Vilvoorde

INHOUDSOPGAVE pagina 4-6

DEEL 1: DE VERLONING BIJ DHL INT

7

1.1. INLEIDING	7
1.2. BASISMAANDLOON	8
1.3. OMREKENING VAN DE LONEN VAN FT NAAR PT	8
1.4. VAST MAANDLOON:BRUTO MAANDLOON	8
1.5. HET VARIABELE LOON	8
1.5.1. Toeslag voor nachturen	9
1.5.2. Toeslag voor onsociale uren	9
1.5.3. Toeslag voor zaterdagwerk	9
1.5.4. Toeslag voor zondagwerk	9
1.5.5. Toeslag voor werk op feestdagen	9
1.5.6. Toeslag voor meeruren en overuren	9
1.5.7. Cafetariaplan	11
1.6. BASISLOON KADERLEDEN	12
1.7. VERPLAATSINGSVERGOEDING	13
1.8. MAALTIJDCHEQUES	14
1.9. SPAAR&PENSIOENPLAN	14
1.10. VERZEKERINGEN	15
1.10.1. Hospitalisatieverzekering	15
1.10.2. Invaliditeitsverzekering	15
1.10.3. Overlijdensverzekering	15
1.11. BETALINGSWIJZE EN TIJDSTIP	16
1.11.1. Het vast maandloon	16
1.11.2. Het variabel loon	16
1.12. JAARPREMIE (13 e MAAND)	16
1.13. DUBBEL VAKANTIEGELD	17
1.14. ANCIENNITEITSPREMIE	17
1.15. GEBOORTE&HUWELIJKSPREMIE	17
1.16. ECOCHEQUES	17
1.17. PREMIES VAN BBTK	17
1.18. CAO 90: NIET RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN	18
1.19 Huisbarema FULL-TIME & PARTTIME	18-19

DEEL 2: JAARLIJKSE VAKANTIE

20

2.1. WETTELIJKE VAKANTIE	20
2.1.1. Vakantieberekening	20
2.1.2. Aantal vakantiedagen voor pas afgestudeerden	20-21
2.1.3 Seniorvakantie	21
2.1.4. Europese vakantie regeling bij onvolledig verlof	21
2.2. ANCIENNITEITSDAGEN	22
2.3. BIJKOMENDE VAKANTIE	23
2.4. ADV VAKANTIE	24
2.5. DEFENSIVE-DRIVING DAGEN	24
2.6. VERLOF OM DWINGENDE REDEN	24
2.7. KLEIN VERLET	25
2.8. VAKANTIEGELD	26
2.8.1. Berekening van het vakantiegeld	26

2.8.2. Het vakantiegeld bij uitdiensttreding	26
2.8.3. Het vakantiegeld bij tijdskrediet of wijziging uurrooster	26
2.9. REGELS VAKANTIEPLANNING	27

DEEL 3 : DE WERKING VAN ABVV-BBTK BIJ DHL-Int

28

3.1. DE VAKBOND IS ACTIEF BINNEN HET BEDRIJF	28
3.2. DE VAKBOND IS OOK ACTIEF BUITEN HET BEDRIJF	29
3.3. OVERLEGORGANEN BIJ DHL-INT	30
3.3.1. De Syndicale Delegatie	30
3.3.2. PreventieComité	31
3.3.3. De ondernemingsraad.	31
3.3.4. De Europese ondernemingsraad.	32
3.4. WAT DOEN WE, WIE ZIJN WE	32
SYNDICALE DELEGATIE: CONTACTGEGEVENS	33-34
ONDERNEMINGSRAAD-PREVENTIECOMITE: wie is wie	35

DEEL 4: FLEXIBILITEIT

36

4.1. VOORWOORD EN TOEPASSINGSGEBIED	36
4.2. CONTRACTUELE BEPALINGEN	36
4.3. TYPE CONTRACT & UURROOSTER	37
4.4. PLANNING	37
4.4.1. Principes	37
4.4.2. Schematische voorstelling	38
4.4.3. Afwijkingen van de planning.	38
4.4.4. Rustpauzes	39
4.5. RECUPERATIE VAN OVERUREN EN AFBOW FLEXTELLER	39
4.5.1. Afbouw flexsteller	39
4.5.2. Recuperatie van overuren	39
4.6. VAST MAANDLOON	39
4.7. VARIABEL MAANDLOON	39
4.8. AFREKENING FLEXTELLERS	40
4.9. UITSTAPREGELS	40
4.9.1. Uitstap Flex	40
4.9.2. Uitstap Flex bis	40-41
4.10. FLEXIBILITEIT OP ZATERDAG	41
4.11. BESLUIT	41

5.1. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN	42
5.1.1. Mondelinge arbeidsovereenkomst	42
5.1.2. Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur	42-44
5.1.3. Arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur	45-48
5.2. ARBEIDSONGESCHIKTHEID	49
5.2.1. Bij ziekte of ongeval	49-53
5.2.2. Bij arbeidsongeval	53
5.3. WERKEN EN OPLEIDING	53-55
5.3.1 Vlaams opleidingsverlof (VOV) en educatief verlof (Brussels gewest & Wallonië)	54-55
5.3.2. De opleidingscheques	56
5.4. WERKEN, MOEDERSCHAP & VADERSCHAP	57
5.5. TIJDSKREDIET&THEMATISCHE VERLOVEN	58-62
5.5.1. Aanvraagprocedure DHL INT	63
5.5.2. Het percentage van gelijktijdige afwezigheden wegens tijdskrediet	63
5.5.3. Bijkomende sectorpremies PC 226 voor 55 plussers of 60+	63
5.6 AANMOEDIGINGSPREMIE VLAAMSE REGERING	64-66
5.7 ZACHTE LANDINGSBAAN	66
5.8 SWT (brugpensioen)	66
5.9 HET WETTELIJK PENSIOEN	66 67



Als er wijzigingen zijn wordt deze brochure meteen geüpdatet, je vindt steeds een correcte versie op onze website:

bbtkdhl.be

Ook op onze Facebookpagina ABVV-BBTK @ DHL INT* vind je regelmatig informatie die jou aanbelangt!

*Besloten en beveiligde groep alleen voor DHL werknemers toegankelijk.



DEEL 1: DE VERLONING BIJ DHL INT

1.1. INLEIDING

Ons maandloon is de vergoeding van de werkgever voor het geleverde werk als werknemer.

Onder het loon verstaan we niet enkel wat wordt uitbetaald in geld maar ook **alle** voordelen die je als werknemer geniet zoals pensioenfonds, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, eco-cheques, bonus CAO90....

Dit maandloon is gedeeltelijk, $\pm$ tot de 22^{ste}, berekend op je correcte prestaties.

De werkgever geeft dan voor de overige dagen de planning door.

Afwijkingen op deze planning worden pas de volgende maand verrekend.

In dat geval krijg je een extra loonbrief voor die maand.

1.2. BASISLOON

(Bedrijfs-CAO Huisbarema 25 juni 1998)



Binnen de sector "Logistiek" worden de werknemers verloond via anciënniteit weddenschalen in 8 loonklassen. Deze loonschalen zijn van toepassing voor geheel de sector en zijn verbonden aan functieomschrijvingen.

Dankzij de hoge syndicalisatiegraad en een goed gestructureerde syndicale ploeg bij DHL Int zijn we er in geslaagd om een huisbarema te onderhandelen voor DHL dat merklijk beter is dan het sectorale.

Het bedrijfsakkoord is geënt op het sectorale akkoord maar heeft de gebreken ervan weggewerkt. Bovendien wordt anciënniteit beter en langer beloond.

De werknemers die in dienst waren vóór 1998 hebben een fictieve anciënniteit en hebben hierover een brief ontvangen. Meestal is deze fictieve anciënniteit hoger dan de reële. Deze werknemers krijgen elk jaar op 1 januari hun loonsverhoging.

Kwam je na 1998 in dienst start je anciënniteit de maand dat in dienst kwam. Heb je anciënniteit in de sector of zusterbedrijf dan krijg je vanaf de 10^{de} maand respectievelijk de helft of de volledige jaren dienst extra opgeladen. Ook tijdens je carrière kan je extra jaren verwerven in onderling akkoord.

Belangrijkste verbeteringen.

- Verhoogd loonperspectief (grotere opslagen)
- Verlenging van de weddenschalen tot 50 jaar anciënniteit
- Laagste functies worden verloond volgens klasse 3* (i.p.v. 1 en 2)
- * *uitgezonderd sorteerder/magazijnbediende klasse 2*
- Jaarlijkse opslagen (i.p.v. 3 tot 5-jaarlijks)

Dit huisbarema (zie p. 18) geldt nu als basis om de werknemers van DHL Int te verlonen. Horizontaal worden de klassen aangeduid die gekoppeld zijn aan de functies die bij DHL bestaan. Verticaal wordt de anciënniteit aangeduid. Je anciënniteit is gelijk met het aantal jaren dat je voor DHL werkt.

!!! \$-TIP-€: Indien je uit een bedrijf van de sector of zusterbedrijf van DHL-Int komt is er gedeeltelijk of geheel behoud van de anciënniteit. !!!

!!! \$-TIP-€: Als je promotie maakt krijg je bij DHL, in tegenstelling tot de sector CAO, meteen het loon van de nieuwe klasse !!!

Voorbeeld Full-time in **Klasse 3** (Koerier of CS-agent) in € (huisbarema januari 2024)

Anciënniteit	2 jaar	5 jaar	10 jaar	15 jaar	20 jaar	30 jaar	40 jaar	45 jaar	50 jaar
Bedrijfsbarema	2872,69	3042,25	3392,31	3674,53	3874,65	4274,47	4662,90	4857,01	5051,10
Sectorbarema	2845,74	2899,40	3078,2	3372,62	3492,82	3854,27	4130,99	4274,10	4274,10
Voordeel	26,95	142,85	314,11	301,91	381,83	420,2	531,91	582,91	777

1.3. OMREKENING VAN DE LONEN van FT naar PT¹

Het maandloon wordt vastgesteld in verhouding tot het aantal contractuele uren.

Wat is het loon voor 19 u. per week in klasse 3 met 2 jaar anciënniteit?

De formule: (loon FT: 38) x 19 u. Of: (2872,69:38) x 19 = 1436,345 €.

!!!\$-TIP-€:ABVV-BBTK heeft een barema uitgewerkt voor 30,4u-contract!

1.4. VAST MAANDLOON: het bruto maandloon

Het vast bruto maandloon wordt bepaald door je functie binnen het bedrijf, het huisbarema op bedrijfsvlak en je anciënniteit in het bedrijf (of in de sector).

De weddenscalen zijn onderworpen aan de automatische indexering.

Vanaf januari 2019 wordt rekening gehouden met de indexevolutie van het laatste jaar om op die manier het indexeringscijfer uit te rekenen. Op 1 januari 2024 werden bijgevolg de lonen verhoogd met 1,13 %.

!!! \$-TIP-€ : ABVV-BBTK verspreidt een nieuwe weddenschaal wanneer er een indexsprong is.!!!

1.5. HET VARIABELE LOON

1.5.1. Toeslag voor nachturen (bedrijfs-CAO nachtarbeid 26/10/1998)

De premie voor nachturen bestaat uit een **toeslag van 20%** op het bruto uurloon voor alle werkuren die zich situeren tussen 22 uur en 6 uur.

¹ Bruto uurloon = Maandloon X 12 / 52 / contractuele uren

1.5.2. Toeslag voor onsociale uren. (bedrijfs-CAO 31/05/1996)

De premie voor onsociale uren bestaat uit een **toeslag van 10%** op het bruto uurloon voor alle werkuren die zich situeren tussen 6 uur en 7 uur en tussen 19 uur en 22 uur.

1.5.3. Toeslag voor zaterdagwerk. (bedrijfs-CAO 31/05/1996)

De premie voor zaterdagwerk bestaat uit een **toeslag van 40%** op het bruto uurloon voor alle werkuren op zaterdag.

1.5.4. Toeslag voor zondagwerk. (bedrijfs-CAO 31/05/1996)

De premie voor zondagwerk bestaat uit een toeslag van 100% op het bruto uurloon voor alle werkuren op zondag.

Tabel toeslagen

	Van 7u tot 19u		Van 19u tot 22u & 6u tot 7u		Van 22u tot 6u	
	BASISLOON= BL Uren binnen rooster	Overuren	BASISLOON= BL Uren binnen rooster	Overuren	BASISLOON= BL Uren binnen rooster	Overuren
MA-VR	100 %	50% BL 100%recup	100% + 10% toeslag	50% BL 100%recup	100 % + 20 % toeslag	50% BL 100%recup
ZA	100% + 40%toeslag	50% BL 100%recup	100% + 40%toeslag + 10 % toeslag	50% BL 100%recup	100 % + 40%toeslag +20 % toeslag	50% BL 100%recup
ZO	100 % + 100%toeslag	100% BL 100%recup	100% + 100%toeslag + 10% toeslag	100% BL 100%recup	100% + 100%toeslag + 20% toeslag	100% BL 100%recup

1.5.5. Toeslag voor werk op feestdagen.

In principe wordt er bij DHL Int niet op feestdagen gewerkt.

Indien dit toch onvoorzien zou gebeuren, dan dient deze feestdag aan 300% vergoed te worden:

- Een vergoeding van 100% voor de gewerkte uren
- Een toeslag van 100% voor overuren
- Recuperatie: - 1u tot 4u overwerk geeft 4u recuperatie
- >4u tot 8u overwerk geeft 8u recuperatie

1.5.6. Toeslag voor meeruren en overuren. (Sector-CAO 07/09/2009)

Uitgezonderd een aantal wettelijke regelingen (KB 225) bestaat er geen verplichting tot overwerk (afwijking van geplande uurrooster indien flexibiliteit).

Het presteren van overuren en meeruren gebeurt in onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer.

Indien je door omstandigheden je werk vroeger wil aanvatten of langer wil werken dien je dit voorafgaandelijk te overleggen met je leidinggevende. De werkgever mag je immers niet onbetaald laten werken. Geef deze uren door.

Bij de koerier op route is er een automatische vraag van de werkgever tot overwerk als je niet binnen de uren rond geraakt. Ook indien je later wilt beginnen moet je dit overleggen met je leidinggevende. Als je te laat komt om een reden die onafhankelijk is van je wil dan noteer je het normale beginuur. (vb: onverwachte file) Dit blijft immers arbeidstijd. Kom je te laat om een reden die je had kunnen voorzien moet je dit zo snel mogelijk melden aan je leidinggevende. In overleg wordt dan bepaald hoe dit opgelost wordt. Indien je vroeger naar huis mag omdat er geen werk meer is dan moet je betaald worden tot het geplande einduur tenzij er in wederzijds akkoord recup of AFT wordt genomen.

**!!! \$ TIP €: De eerste 5 min die je te laat komt worden niet in rekening gebracht, noteer dan het normale beginuur.
Indien je maar 5 min langer werkt dan breng je dit ook niet in rekening!!**

1.5.6.1. Voor werknemers met een vast uurrooster:

- Voltijdse werknemers (overuren):

Voor alle werkuren gepresteerd buiten het uurrooster dient een toeslag betaald te worden van 50% van het bruto uurloon.

Deze uren komen **bovendien** in je recupteller. Je kunt deze op een later tijdstip dan recupereren.

Deze inhaalrust dient op vraag van de werknemer toegekend te worden in volledige dagen.



- Deeltijdse werknemer:

Bij de deeltijdse werknemer wordt er een onderscheid gemaakt tussen meeruren en overuren.

De eerste 12 uren die men maandelijks buiten zijn uurrooster presteert zijn meeruren. Deze dienen vergoed te worden aan 100% van het bruto uurloon.

Je kunt ook inhaalrust i.p.v. betaling vragen voor deze uren.

Vanaf het 13^{de} uur zijn dit overuren met recht op: 100% recuperatie & 50% toeslag van het bruto uurloon. Je kunt ook kiezen voor uitbetaling aan 150%. Indien je meer dan 38u per week werkt zijn dit ook overuren.

!!! \$ TIP \$: Indien het voorziene uurrooster gedurende 1 kwartaal met ten minste 1 uur overschreden wordt heeft de betrokken werknemer, op zijn verzoek, recht op een uitbreiding van zijn uurrooster en zijn arbeidsovereenkomst met minimaal 1 uur!!!

1.5.6.2. Voor de werknemers met een flexibel contract (BedrijfsCAO Flex & Flex-bis)

De werknemer krijgt maandelijks zijn vast contractuele maandloon (vermeerderd met toeslagen voor onsociale uren) uitbetaald ongeacht het aantal uren dat hij gewerkt heeft binnen de flexibiliteitsgrenzen.

Enkel indien bepaalde grenzen overschreden worden, wordt onmiddellijk 50 % toeslag betaald. Deze grenzen zijn bepaald in de bedrijfs-CAO Flexibiliteit en Flex Bis. (zie hoofdstuk flexibiliteit p. 38-39)

De andere uren worden opgenomen in de je flexsteller en staan vermeld op je loonbrief. Je kunt zowel negatief als positief gaan.

In OPS gebeurt de afrekening van de flexsteller op 31/03, de andere diensten op 31/12. Ook als je van contract verandert wordt de flexsteller afgerekend.

Minuren worden kwijtgescholden. Plusuren worden uitbetaald aan 50% toeslag en worden bovendien opgenomen in je recupteller op je loonbrief.

1.5.7. CAFETARIAPLAN

1.5.7.1. Wat is een cafetariaplan?

Een cafetariaplan biedt werknemers de mogelijkheid om bepaalde keuzes te maken in het verloningspakket. (bv. een fiets, internet abonnement, tablet ...).

Je kan dit vergelijken met een cafetaria waar je zelf je bord vult.

Sinds juni 2022 kan je bij DHL INT ook toetreden tot een cafetariaplan.

Dit kan uiteraard alleen als je loon hoog genoeg is.

De collectieve arbeidsovereenkomst hieromtrent werd, tussen de werkgever en vakbondsafvaardiging bij DHL INT, in juni 2022 afgesloten.

- Je kan max. 3000 €/jaar van je loon "inzetten" (bedrag gekoppeld aan de index stijging van het paritair comité 226)
- Je kan ook de 4 Bedrijfsdagen (verlofdagen) gebruiken als Budgetcreator.

Vanaf 1/1/2024 geeft het paritair comité 226 de mogelijkheid om de helft van je 13 e maand om te zetten in een voordeel. Dit heeft als voordeel dat je budget niet gecreëerd wordt op je maandelijks inkomen en dit is bovendien fiscaal interessanter. Ten vroegste in 2025 kan dit budget gebruikt worden, de gesprekken hieromtrent met onze werkgever werden opgestart. Info volgt.

1.5.7.2. Voordelen Cafetariaplan

- Financieel interessant: Wanneer loon wordt ingeruild voor extralegale voordelen, zijn hier vaak minder sociale zekerheidsbijdragen en belastingen op verschuldigd.
- Je bepaalt zelf (deels) je loonpakket

1.5.7.3. Nadelen Cafetariaplan

- Ga je onverwacht uit dienst dan moet je het volledige restbedrag van het gekozen product onmiddellijk betalen van je netto loon.
- Het gekozen product is niet meteen je eigendom.
- Zolang je in het cafetariaplan zit is je loon lager. De gewone werknemer krijgt hierdoor een lager pensioen, ziekte- of werkloosheidsuitkering. De grootverdieners die in een cafetariaplan geld investeren boven een bruto maandloon van momenteel 5387€ hebben hier geen last van.
Moraal van het verhaal:
 - De gewone werknemer gebruikt zijn eigen uitgesteld loon.
 - De grootverdiener gebruikt het geld uit de solidariteit in de RSZ.
- Brutoloon draagt ook bij aan de financiering van de sociale zekerheid waar we allemaal gebruik van maken, werknemers die in een cafetariaplan zitten dragen minder bij aan de sociale zekerheid!

Omwille van de nadelen hebben we als socialistische vakbond lang getwijfeld om hierin mee te gaan. Cafetariaplannen ondermijnen immers zowel je eigen RSZ als de collectieve sociale zekerheid.

Daarom: Bezint eer je begint!!

De kaderleden bij DHL Int worden betaald via het "Role Classification System", kortweg RCS genaamd. De lonen situeren zich in een aantal klassen van M tot H. Deze werknemers hun loon hangt af van het behalen van doelstellingen en bedraagt tussen de 75% en de 125% van een richtbedrag (100 %).

De laagste RCS-classes zijn niet altijd beter dan het huisbarema...

Deze lonen zouden allemaal hoger moeten liggen dan deze van de gebaremiseerde bedienden. Uit de laatste vergelijking die we konden maken bleek dat de loonvorken van M en L niet altijd beter waren.

Sinds 2015 geeft de werkgever geen transparantie meer over de loonvorken van RCS noch naar de vakbonden, noch naar de werknemers.

De RCS loonvorken worden, in tegenstelling tot het barema, maar eens in de zoveel jaar opgewaardeerd! Een werknemer die volgens het bedrijfsbarema verloond wordt heeft jaarlijks een baremieke verhoging.

Zonder deze transparantie kunnen wij uw rechten niet verdedigen.

Als je dan ook nog weet dat de overuren van deze werknemers niet betaald worden, dan kan je maar beter geen lager kaderlid zijn.

Deze klassen worden in tegenstelling tot het huisbarema niet geïndexeerd.

ABVV-BBTK betracht een verbetering van de laagste klassen voor de kaderleden.

Onze betrokkenheid gaat evengoed uit naar de collega's die in het RCS systeem verloond worden!

BBTK heeft dit probleem jarenlang op de agenda van de ondernemingsraad geplaatst.

De werkgever bepaalt immers volledig autonoom de bedragen in de RCS klassen. De vakbonden hebben hierin helaas enkel een adviesrecht.



1.7. VERPLAATSINGSVERGOEDING (bedrijfs-CAO 01/07/2008)

BedrijfsCAO en sectorale regeling

De werknemers bij DHL hebben recht op een verplaatsingsvergoeding voor hun woon-werkverkeer. Deze vergoeding bedraagt momenteel 0,0945€/km € per kilometer.

Deze vergoeding wordt verhoogd samen met het bedrijfsbarema. In januari 2020 was dit 0,071%. Wij houden je op de hoogte. De eerste 470 € die je ontvangt is belastingvrij. De eerste maanden van het jaar heb je dus meer netto.

!!! \$ Tip € : Indien de sectorale vergoeding hoger is dan de gewone bedrijfsvergoeding heb je recht op de sectorale vergoeding. Art 2.1. van de bedrijfs-cao

Je werkt in de 5-dagenweek:

Reken +/-210* werkdagen per jaar aan 0,0945 € per kilometer (gemiddeld 21 werkdagen per maand)

Je werkt in de 4-dagenweek:

Reken +/-168* werkdagen per jaar aan 0,0945 € per kilometer (gemiddeld 16 à 17 werkdagen per maand)

***Als deze bedragen lager zijn dan wat je van de sector moet krijgen krijg je het sectorminimumbedrag**

***Gemiddeld aantal verlof dagen en ziekte/per jaar zijn hiervan al afgetrokken.**

Sector: PC 226 vanaf 1/01/2024

Woon-Werk afstand enkel in km	Maandelijke bijdrage privé vervoer
1-3	22,88€
4	24,97€
5	26,81€
7	30,49€
11	38,12
14	43,38€
16	46,67€
18	49,95€
20	53,89€
22	57,83€
24	61,13€
26	65,07€
28	69,67€
30	72,30€

!!! \$ TIP €: 5-dagen week: Woon je op maximaal 11 km van het werk dan is de sector beter dan de bedrijfs-cao (zie tabel). Check je eerste loonbrief.

Fietsen is goed voor je gezondheid, het milieu en je budget.

De fietsvergoeding bedraagt momenteel 0,27 € per kilometer en is vrijgesteld van belastingen. Indien je volledige maanden met de fiets komt geef je deze maanden door aan de personeelsdienst. Enkel zeer uitzonderlijk mag je dan eens met een ander vervoermiddel komen werken. Indien je gedeeltelijk met de fiets komt vul je een maandoverzicht in met de dagen dat je met de fiets kwam.

In een maand van 20 werkdagen met een afstand van 15 km krijg je al een vergoeding van 162 € per maand belastingvrij. Je bespaart bovendien op auto en brandstof.

Gratis Woon-werk verkeer: De derdebetalersregeling:

Kom je met het openbaar vervoer dan kan je ook gebruik maken van de derdebetalersregeling. DHL neemt dan 80% van de prijs van een treinkaartje 2de klasse ten laste (en van het aansluitend busvervoer verzorgd door de MIVB), de overheid legt 20% bij. De werknemers hoeven dus zelf niets meer te betalen, en dienen hiervoor enkel een aanvraag in te dienen.

In sommige gevallen is de bedrijfs-cao interessanter en maak je beter geen gebruik van deze regeling. Je kan dit berekenen aan de hand van bovenstaande tabel of vragen aan je syndicaal afgevaardigde.

1.8. MAALTIJDCHEQUES (bedrijfs-CAO 22/11/2006)

De maaltijdcheque is een interessant alternatief & fiscaal vriendelijk systeem om de werknemers iets extra te geven volgens enkele regels.

Per gepresteerde werkdag ontvang je een maaltijdcheque.

Bedrag maaltijdcheque.

Contract van minimaal 28,5u/week: 8,00 €

Contract minder dan 28,5u/week: 6.60 €.

Deze maaltijdcheque is samengesteld uit een minimale werknemersbijdrage van 1.09 € en de werkgeversbijdrage.

Je eigen werknemersbijdrage wordt afgehouden van je loon.

FISCAAL INTERESSANT.....

1.9. EXTRA-LEGAAL SPAAR-EN PENSIOENPLAN

Bij DHL Int werd samen met enkele zusterbedrijven een spaar- en pensioenplan opgericht op bedrijfsniveau. Dit plan wordt paritair beheerd door werkgevers- en werknemersafgevaardigden.

Voor DHL Int vertegenwoordigt Peter Luypaert de werknemers en Danny Van Himste de werkgever.

Bij je indiensttreding treed je onmiddellijk toe tot het spaar- en pensioenplan, wat je een extra pensioen bezorgt. De bijdragen worden hoofdzakelijk door de werkgever betaald.

Beneden de RSZ grens van € 75.977,92 /jaar (2024)

De werkgever betaalt momenteel $\pm 2,5\%$ op je bruto maandloon.

Als werknemer betaal je 1 % van je bruto maandloon.

Boven deze RSZ grens

Op het bedrag dat de loongrens overschrijdt betaalt de werkgever $\pm 9,5\%$ en de werknemer 2 %. Dit komt omdat het bedrag boven deze grens niet meer meetelt voor je wettelijk pensioen.

Bij DHL bouw je dus automatisch een extra pensioen op boven op het wettelijke pensioen. Jaarlijks verspreidt het pensioenfonds aan alle leden een brief met hun extralegale pensioenrechten op dat ogenblik.

Afhankelijk van je leeftijd evolueer je van een dynamisch pensioenfonds naar een defensief fonds om iets voor je pensioendatum te landen in een verzekering met gegarandeerde opbrengst. Dit is zo opgebouwd om een evenwicht te vinden tussen aanvaardbaar risico en maximale opbrengst.

Sinds 2017 kan je zelf kiezen om het sub fonds van je normale leeftijd te wijzigen, hiervoor ontvang je een brief in de loop van de maand mei, je moet voor einde juni je keuze bekend maken. Dit is uiteraard op eigen risico.

Indien je het bedrijf verlaat kan je dit geld laten staan of overhevelen naar een ander plan, eventueel bij je nieuwe werkgever.

Zie: www.dhlebf.willistowerswatson.com

1.10. VERZEKERINGEN

1.10.1. Hospitalisatieverzekering. (bedrijfsCAO 22/11/2006)

Sinds 1 januari 2020 is onze hospitalisatieverzekering niet langer gedekt door DKV maar AXA. Als werknemer met een contract van onbepaalde duur ben je automatisch aangesloten bij de hospitalisatieverzekering.

Belangrijk: de hospitalisatieverzekering vergoedt alle medische kosten van 1 maand vòòr tot 3 maanden na deze hospitalisatie. Ook een daghospitalisatie is gelijkgesteld.

Alle voorwaarden van de vroegere Gemedic top(DKV) zijn identiek er is alleen een wijziging bij het melden van een hospitalisatie:

U kan uw hospitalisatie aangeven op verschillende manieren:

- ☐ Online via de online-tool www.myaxahealthcare.be
- ☐ Telefonisch, door contact op te nemen met het service center MEDI-ASSISTANCE 078/15.57.40 (FR) / 078/15.57.50 (NL)

• Elke verzekerde kan de dienst Medi-Assistance 24/07 contacteren of online het nodige doen.

!!! € Tip: Indien je je partner of kinderen wil aansluiten kan je dit doen aan een geringe vergoeding, momenteel 13,1 € voor de partner en 7,01 € per kind. Doe dit indien gewenst onmiddellijk . (Personeelsdienst) !!!

Je ontvangt per persoon een Medi Assistance card, ook medische bijstand in het buitenland en repatriëring is inbegrepen.



1.10.2. Invaliditeitsverzekering

Vanaf de 4^{de} maand van arbeidsongeschiktheid of bevallingsverlof heb je recht op een extra uitkering.

1.10.3. Overlijdensverzekering

Bij overlijden ontvangen de opgegeven begunstigden volgende maandlonen:

- 6 maandlonen
- 6 maandlonen extra indien je een partner hebt
- 6 maandlonen extra per kind ten laste

Dit alles met een maximum van 24 maanden.

1.11. BETALINGSWIJZE EN TIJDSTIP

1.11.1. Het vast maandloon

Je krijgt je loon éénmaal per maand uitbetaald met een werkelijk loon tot $\pm$ de 22 ste en een fictief loon gebaseerd op je planning voor de rest van de maand. Elke afwijking van je planning/contract na deze datum geeft dus aanleiding tot een 2^{de} loonbrief met rechtzettingen.

Je maandloon wordt ten laatste de laatste werkdag van de maand betaald via overschrijving op je bankrekening.

Het loon dat maandelijks op onze rekening gestort wordt is eigenlijk maar een stuk van ons loon: het nettoloan.

Het brutoloan wordt een eerste maal verminderd met je bijdrage voor de sociale zekerheid. Deze bijdrage is momenteel 13,07 %. Zo krijg je het belastbare inkomen. Dit bedrag wordt vervolgens verminderd met de bedrijfsvoorheffing, dit is de voorafbetaling van je belastingen.

Sinds het "Globaal Plan" van de regering bestaat er tevens nog een bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid.

1.11.2. Het variabel loon

Het variabele loon bestaat uit: eigen bijdrage maaltijdcheques, kilometervergoeding etc. Op je loonfiche zie je het onderscheid tussen je vast maandloon en het variabele gedeelte.

1.12. JAARPREMIE(13de Maand) (SectorCAO 8/01/2024 Bezoldigingen art 14)

Aan de bedienden die gedurende het gehele kalenderjaar in dienst geweest zijn wordt in december een extra premie uitgekeerd, gelijk aan: het vaste maandloon van december + het gemiddelde van de variabele bezoldiging gedurende het afgelopen kalenderjaar.

Onder variabele bezoldiging wordt hier verstaan: commissielonen, shiftpremies, toeslagen voor zaterdag- en zondagwerk en, indien op regelmatige wijze gepresteerd, ook toeslagen voor overuren.

- Bedienden die in de loop van het kalenderjaar van contract veranderen, krijgen een pro-rata berekening.

- Bedienden die niet de hele duur van het kalenderjaar in dienst geweest zijn en in december bij DHL werken hebben recht op een twaalfde deel per volledige maand dienst tijdens het kalenderjaar.

- Bedienden van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd tijdens het kalenderjaar hebben ook recht op dit pro-rata deel, tenzij de beëindiging gebeurde met dringende reden of tijdens de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst.

1.13. DUBBEL VAKANTIEGELD

In de maand mei krijgt de werknemer zijn dubbel vakantiegeld. Bij volledige dienst het jaar voordien bedraagt deze 92% van het maandloon van de maand mei + het gemiddelde variabele loon. Berekening zie hoofdstuk vakantie.

1.14. ANCIENNITEITSPREMIE

Voor 5 jaar dienst ontvangt de werknemer een premie van 125 €.
Voor 10 jaar en 15 jaar dienst ontvangt de werknemer een premie van 250 €.
Voor 20 jaar dienst ontvangt de werknemer een premie van 375 €.
Per volgende schijf van 5 jaar ontvangt de werknemer een premie van 375 €.
Deze premies worden gegeven in de vorm van cadeaucheques.

1.15. GEBOORTE-EN HUWELIJKSPREMIE

Bij een huwelijk en/of samenlevingscontract ontvang je 75 €.
Bij een geboorte ontvang je 65 €.
Deze premies worden gegeven in de vorm van cadeaucheques.

1.16. ECOCHEQUES (SectorCAO)

Alle werknemers, deeltijds of voltijds, hebben jaarlijks begin december recht op ecocheques berekend als volgt:
 $250\text{€} - (1\text{€} \times \text{aantal toegekende MC})$
De referteperiode voor de MC loopt van 1 dec. vorig jaar tot 30 nov. huidig jaar.
Bij een onvolledig jaar dienst wordt de 250€ eerst geproratiseerd.

1.17. PREMIES VAN BBTK

Ook van de vakbond krijg je na 5 jaar lidmaatschap een geboorte- & huwelijkspremie van elk 25 €. Voor je pensionering krijg je 75 €
Daarenboven nog een Syndicale bedrijfspremie van 40 € en syndicale premie van de sector van 145 €.



1.18. CAO 90: NIET RECURRENTE RESULTAATSGEBONDEN VOORDELEN

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen zijn voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria.
Meer info op: <http://www.werk.belgie.be/bonusplannen/>

In 2023 werd de maximale bonus in de CAO90 opgetrokken van 750 naar 900€*.
Voor 2024 wordt het bedrag opgetrokken naar 1050 € en worden de doelstellingen herbekeken.

In 2025 wordt het bedrag opgetrokken naar 1100 €

**hier gaat 13,07 RSZ % af*

1.19. HUISBAREMA



FULL TIME: 38 uur januari 2024



Fict. Anc.	3	4	5	6	7	8
0	2801,28	2948,55	3095,79	3243,04	3390,29	3546,47
1	2845,91	2993,16	3140,42	3287,67	3457,23	3724,96
2	2872,69	3019,94	3183,47	3347,01	3512,11	3824,47
3	2913,96	3043,82	3226,53	3406,36	3566,99	3923,97
4	2978,00	3113,64	3274,42	3438,93	3607,00	3993,72
5	3042,25	3183,92	3327,50	3471,51	3647,02	4063,48
6	3108,96	3253,98	3379,04	3504,07	3687,03	4133,24
7	3174,78	3323,14	3455,18	3551,52	3741,91	4211,92
8	3240,37	3393,42	3514,08	3598,97	3796,79	4290,61
9	3316,45	3463,70	3572,92	3646,41	3851,69	4369,29
10	3392,31	3533,98	3637,73	3705,76	3928,88	4447,98
11	3469,94	3608,49	3702,42	3765,12	4006,07	4526,65
12	3548,47	3682,57	3766,90	3824,47	4083,27	4605,33
13	3590,43	3757,53	3838,52	3897,19	4184,26	4661,71
14	3631,92	3831,61	3909,68	3969,92	4285,25	4718,07
15	3674,53	3905,90	3980,99	4042,67	4386,24	4774,45
16	3714,25	3980,42	4040,48	4091,60	4435,18	4830,83
17	3754,19	4055,15	4100,09	4140,53	4484,11	4887,19
18	3794,12	4124,99	4159,48	4189,46	4533,04	4943,57
19	3834,28	4152,42	4197,67	4238,40	4581,99	4999,94
20	3874,65	4218,70	4255,24	4287,33	4630,92	5056,31
21	3913,48	4242,56	4291,65	4336,26	4679,85	5112,68
22	3952,97	4267,77	4324,14	4375,98	4719,12	5157,53
23	3993,36	4292,09	4355,68	4414,81	4758,38	5202,37
24	4033,06	4317,08	4387,80	4454,07	4797,66	5247,21
25	4073,45	4341,40	4419,62	4493,34	4836,93	5292,07
26	4115,16	4366,61	4448,94	4526,80	4870,39	5329,99
27	4154,22	4390,70	4477,72	4560,26	4903,85	5367,92
28	4193,03	4415,25	4506,72	4593,74	4937,31	5405,85
29	4233,42	4439,80	4535,73	4627,20	4970,79	5443,78
30	4274,47	4464,55	4564,86	4660,67	5004,25	5481,71
31	4313,51	4489,54	4599,01	4703,94	5041,29	5521,41
32	4352,56	4514,09	4632,91	4747,23	5078,32	5561,13
33	4392,71	4537,74	4666,37	4790,52	5115,37	5600,84
34	4430,64	4562,95	4700,60	4833,80	5152,40	5640,56
35	4468,79	4587,48	4734,52	4877,09	5189,43	5680,26
36	4507,62	4623,63	4774,22	4920,36	5226,46	5719,99
37	4546,44	4659,77	4813,94	4963,65	5263,51	5759,69
38	4585,25	4695,92	4853,65	5006,93	5300,54	5799,41
39	4624,07	4732,06	4893,37	5050,22	5337,57	5839,12
40	4662,90	4768,21	4933,08	5093,49	5374,61	5878,84
41	4701,72	4804,34	4972,80	5136,78	5411,64	5918,54
42	4740,53	4840,50	5012,50	5180,06	5448,69	5958,26
43	4779,36	4876,63	5052,22	5223,35	5485,72	5997,97
44	4818,18	4912,78	5091,93	5266,62	5522,75	6037,69
45	4857,01	4948,92	5131,65	5309,91	5559,78	6077,40
46	4895,82	4985,07	5171,35	5353,19	5596,83	6117,12
47	4934,64	5021,21	5211,08	5396,48	5633,86	6156,82
48	4973,47	5057,36	5250,78	5439,75	5670,89	6196,54
49	5012,29	5093,49	5290,50	5483,04	5707,92	6236,25
50	5051,10	5129,64	5330,21	5526,32	5744,97	6275,97

Fict. Anc.	3	4	5	6	7	8
0	2241,03	2358,84	2476,64	2594,43	2712,23	2837,17
1	2276,73	2394,53	2512,34	2630,13	2765,78	2979,97
2	2298,15	2415,95	2546,77	2677,61	2809,69	3059,57
3	2331,17	2435,05	2581,22	2725,09	2853,59	3139,18
4	2382,40	2490,91	2619,53	2751,14	2885,60	3194,97
5	2433,80	2547,14	2662,00	2777,21	2917,61	3250,78
6	2487,17	2603,18	2703,23	2803,26	2949,63	3306,59
7	2539,82	2658,51	2764,14	2841,22	2993,53	3369,53
8	2592,29	2714,73	2811,26	2879,17	3037,43	3432,49
9	2653,16	2770,96	2858,34	2917,13	3081,35	3495,43
10	2713,85	2827,19	2910,18	2964,61	3143,10	3558,38
11	2775,95	2886,79	2961,94	3012,10	3204,86	3621,32
12	2838,78	2946,05	3013,52	3059,57	3266,61	3684,26
13	2872,34	3006,02	3070,81	3117,76	3347,41	3729,37
14	2905,54	3065,29	3127,74	3175,94	3428,20	3774,46
15	2939,62	3124,72	3184,79	3234,13	3508,99	3819,56
16	2971,40	3184,33	3232,38	3273,28	3548,15	3864,66
17	3003,35	3244,12	3280,07	3312,42	3587,29	3909,75
18	3035,29	3299,99	3327,59	3351,56	3626,44	3954,86
19	3067,42	3321,94	3358,14	3390,72	3665,59	3999,95
20	3099,72	3374,96	3404,19	3429,87	3704,74	4045,05
21	3130,78	3394,05	3433,32	3469,01	3743,88	4090,14
22	3162,38	3414,22	3459,31	3500,79	3775,29	4126,03
23	3194,69	3433,67	3484,54	3531,85	3806,70	4161,90
24	3226,45	3453,66	3510,24	3563,26	3838,13	4197,77
25	3258,76	3473,12	3535,69	3594,67	3869,54	4233,65
26	3292,13	3493,29	3559,15	3621,44	3896,31	4264,00
27	3323,37	3512,56	3582,18	3648,21	3923,08	4294,34
28	3354,42	3532,20	3605,38	3674,99	3949,85	4324,68
29	3386,73	3551,84	3628,59	3701,76	3976,63	4355,02
30	3419,58	3571,64	3651,89	3728,53	4003,40	4385,37
31	3450,81	3591,63	3679,21	3763,15	4033,03	4417,13
32	3482,05	3611,27	3706,33	3797,79	4062,65	4448,91
33	3514,17	3630,19	3733,10	3832,42	4092,29	4480,67
34	3544,51	3650,36	3760,48	3867,04	4121,92	4512,45
35	3575,03	3669,99	3787,61	3901,67	4151,54	4544,21
36	3606,09	3698,91	3819,38	3936,29	4181,17	4575,99
37	3637,15	3727,82	3851,16	3970,92	4210,81	4607,75
38	3668,20	3756,74	3882,92	4005,54	4240,43	4639,53
39	3699,26	3785,65	3914,70	4040,17	4270,06	4671,29
40	3730,32	3814,57	3946,46	4074,79	4299,68	4703,07
41	3761,38	3843,48	3978,24	4109,43	4329,31	4734,83
42	3792,43	3872,40	4010,00	4144,05	4358,95	4766,61
43	3823,49	3901,31	4041,78	4178,68	4388,57	4798,38
44	3854,55	3930,23	4073,54	4213,30	4418,20	4830,15
45	3885,61	3959,13	4105,32	4247,93	4447,82	4861,92
46	3916,65	3988,06	4137,08	4282,55	4477,46	4893,69
47	3947,71	4016,96	4168,86	4317,18	4507,09	4925,46
48	3978,77	4045,89	4200,62	4351,80	4536,71	4957,23
49	4009,83	4074,79	4232,40	4386,44	4566,34	4989,00
50	4040,88	4103,72	4264,17	4421,05	4595,98	5020,78

DEEL 2: JAARLIJKSE VAKANTIE

Een arbeidsovereenkomst geeft je recht op betaalde vakantie. Als je aan het begin van je loopbaan staat of als je pas van werkgever veranderde, stel je je wellicht vragen over het aantal vakantiedagen waarop je recht hebt, over het bedrag van het vakantiegeld, enz.

2.1. WETTELIJKE VAKANTIE (CODE 1100)

WET: 1971

De dagen wettelijke vakantie waar je recht op hebt in het vakantiejaar zijn gebaseerd op de prestaties van het vorige jaar, het vakantiedienstjaar.

Indien je in het vakantiedienstjaar een volledig jaar gewerkt hebt dan heb je in het vakantiejaar recht op 20 dagen wettelijke vakantie.

Indien je in het vakantiedienstjaar onvolledig gewerkt hebt of indien je gewijzigd bent van contract dan gebeurt er een verrekening. Hieronder wordt uitgelegd hoe:

2.1.1 Vakantieberekening

Gebruik volgende tabel om het aantal vakantiedagen te berekenen:

Werkmaanden Jaar voordien 2023	Vakantiedagen 5 dagen stelsel 2024
01	2
02	4
03	5
04	7
05	9
06	10
07	12
08	14
09	15
10	17
11	19
12	20

Voorbeeld

In het vakantiedienstjaar 2023 begint Miranda op 2 april bij DHL met een contract van 30,4u/week. Op 3 september krijgt ze een contract van 38u.

Periode 1: 01/01/23 t/m 30/03/23: niet gewerkt

Periode 2: 02/04/23 t/m 31/08/23: 30,4u contract

Periode 3: 03/09/23 t/m 31/12/23: 38u contract

Hoeveel wettelijke vakantie heeft Miranda in het vakantiejaar 2024?

Zij werkt in 2024 een heel jaar

Fulltime.(38u)

Periode 1: 3 m niet gewerkt = 0 dagen

Periode 2: 5 m gewerkt 30,4u:

$9 \text{ d}/38 \times 30,4 \text{ dagen} = 7 \text{ dagen}$

Periode 3: 4 m gewerkt 38u = 7dagen

Miranda heeft in 2024 recht op 14 dagen.

2.1.2. Aantal vakantiedagen voor pas afgestudeerden (SectorCAO 8/01/2024)

De jongere die afstudeert, jonger is dan 25 jaar en ten minste één maand werkt als loontrekkende gedurende het jaar waarin hij zijn studies heeft beëindigd, kan het daarop volgende jaar **jeugdvakantie nemen ter aanvulling van zijn onvolledig recht op vakantie**. Voor elke jeugdvakantiedag ontvangt hij, ten laste van de werkloosheidsverzekering, een uitkering die 65% bedraagt van zijn begrensd loon, de werknemer krijgt bovendien een extra onderhandelde bruto sectorpremie van 33,70 € bruto per dag toegekend (16,85 € voor een halve dag) dit wordt automatisch betaald door DHL met je maandloon.

Om recht te hebben op jeugdvakantiedagen moet de jongere aan de volgende voorwaarden voldoen:

- *Op 31 december van het vakantiedienstjaar (jaar voordien) de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben.*
- *In de loop van het vakantiedienstjaar zijn studies hebben beëindigd.*
- *Na de beëindiging van de studies, leertijd of vorming, in de loop van het vakantiedienstjaar gewerkt hebben als loontrekkende gedurende een minimumperiode. De jongere moet gedurende ten minste één maand verbonden zijn door één of meerdere arbeidsovereenkomsten*

en deze tewerkstelling moet ten minste 13 arbeidsdagen in de zin van de werkloosheidsreglementering omvatten. Dit wordt aangevraagd met formulier C103, te bekomen bij de RVA:



2.1.3.Seniorvakantie (SectorCAO 8/01/2024)

De werknemer van 50 jaar of ouder die het werk hervat als loontrekkende en geen recht heeft op 4 weken betaalde vakantie ingevolge een periode volledige werkloosheid of invaliditeit in de loop van het vorige jaar, kan seniorvakantie nemen ter aanvulling van zijn onvolledig recht op vakantie. Voor elke dag seniorvakantie ontvangt hij een seniorvakantie-uitkering ten laste van de werkloosheidsverzekering, gelijk aan 65 % van zijn begrensd loon. Vanuit het sociaal fonds van PC 226 wordt er extra 33,70 € bruto per dag toegekend (16,85 € voor een halve dag)

2.1.4. Aanvullende wettelijke vakantie of Europese vakantie

De Europese vakantieregeling is een aanvulling van onze betaalde vakantieregeling waardoor je nu het recht hebt op betaalde vakantie vanaf het eerste jaar dat je werkt of wanneer je het werk hervat na inactiviteit. Maar het gaat wel om een voorschot op je dubbel vakantiegeld van het volgend jaar.

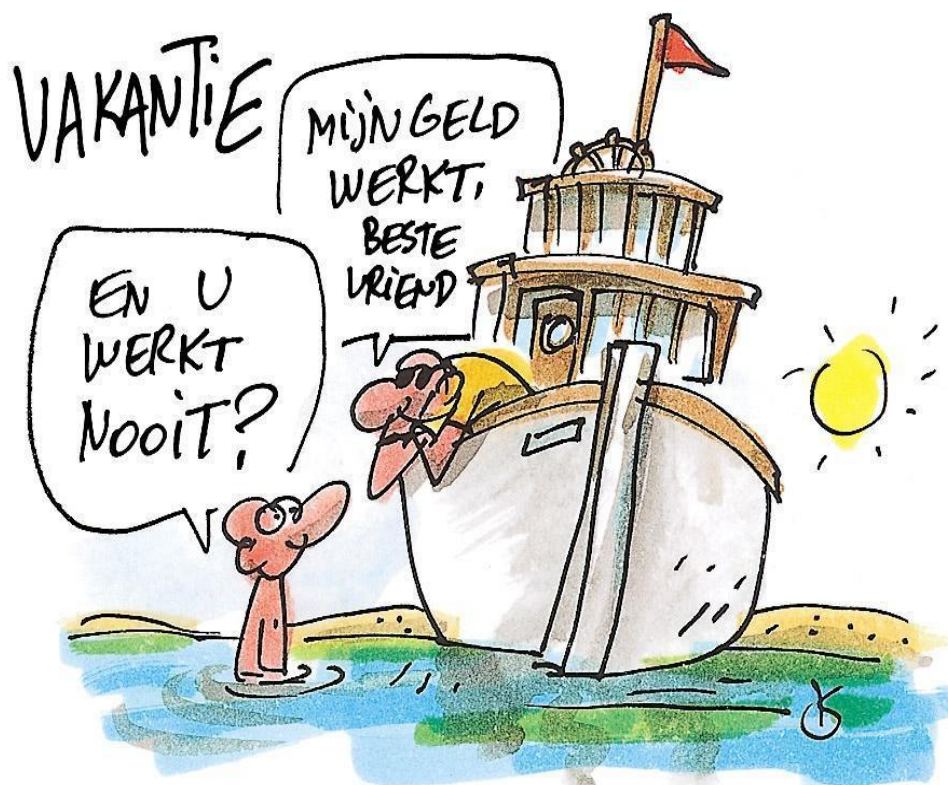
Hierbij de voorwaarden:

- *wanneer het je eerste job is in België;*
- *of wanneer je het werk hervat, en je prestaties van vorig jaar je geen 4 weken wettelijke betaalde vakantie opleverden;*
- *op voorwaarde dat je minstens 3 maanden gewerkt hebt (aanlooperperiode);*
- *op basis van 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties, je moet niet wachten op een volledig nieuwe periode van 3 maanden om bijkomende vakantiedagen te krijgen.*

Let op! Het gaat om een voorafname van je wettelijk verlof en dubbel vakantiegeld van het jaar nadien.

Per volledige schijf van 5 jaar dienst bereikt in het vakantiedienstjaar heb je in het vakantiejaar in onze sector recht op 1 extra verlofdag.

- *Ononderbroken tewerkstelling binnen DHL groep: anciënniteitsdagen worden berekend vanaf datum in dienst in groep.*
- *Onderbroken tewerkstelling in DHL groep of bij tewerkstelling voordien in een ander bedrijf gebeurt de berekening als volgt:*
 - *Je kwam in dienst bij DHL vóór 1 januari 2000:*
 - *Dan worden al de perioden opgeteld die je gewerkt hebt als bediende in gelijk welk bedrijf.*
 - *Je kwam in dienst bij DHL vanaf 1 januari 2000:*
 - *Dan worden enkel de perioden opgeteld die je gewerkt hebt als bediende in een onderneming van het Paritair Comité 226 & 213*



2.3. BIJKOMENDE VAKANTIE (CODE 1130): Sector-CAO:6/12/2021 **&** **Bedrijfs-CAO:1996**

Elke werknemer bij DHL heeft recht op een aantal bijkomende vakantiedagen. Een werknemer die in het jaar van de vakantie een volledig jaar werkt heeft recht op een 10-tal dagen. Dit hangt af van het aantal feestdagen die in het weekend vallen.

Deze rechten zijn gebaseerd op een aantal gebeurtenissen:

- 4 bijkomende halve dagen voor: Tweede Nieuwjaarsdag (2 januari)
Goede vrijdag
Allerzielen (2 november)
Tweede kerstdag (26 december)
- 1 bijkomende dag voor: Regionale feestdag (11 juli NL of 27 sept.FR)
- 1 bijkomende dag indien: Vorig jaar 12 maanden gewerkt
- 4 bijkomende dagen bedrijfs-CAO: 1 dag/kwartaal dat je werkt bij DHL Int.
- Vervangingsdagen voor feestdagen: 1 dag/feestdag die in het weekend valt.

Een werknemer die dat jaar gedeeltelijk werkt heeft recht op de dagen bijkomende vakantie van de gebeurtenissen uit de periode waarop hij werkte.



Voorbeeld

In het vakantiejaar 2024 begint Jessica te werken op 2 mei bij DHL CS in Diegem.

Hoeveel bijkomende vakantie heeft Jessica dan dat jaar?

*2 bijkomende halve dagen voor Allerzielen en tweede kerstdag
1 bijkomende dag voor 11/7.
3 bijkomende dagen van de bedrijfs-CAO
1 vervangingsdag voor feestdagen:
Zaterdag 21 juli 2024*

Jessica heeft in 2024 dus recht op 6 dagen bijkomende vakantie

+ eventueel 1 dag als zij in 2023 12 maanden dienst had als bediende of arbeider

Indien je deeltijds werkt op minder dan 5 dagen per week worden de 4 dagen die voortkomen uit de bedrijfs-CAO pro rata toegekend:

- Werknemers in de 4-dagenweek krijgen hierdoor 3,5 dagen
- Werknemers in de 3-dagenweek krijgen hierdoor 2,5 dagen
- Werknemers in de wissel 2/3-dagen week krijgen hierdoor 2 dagen

2.4. ADV VAKANTIE (CODE 1500) BedrijfsCAO:1999

Dankzij de bedrijfs-CAO afgesloten in 1999 hebben alle werknemers jaarlijks een aantal vakantiedagen vanwege de arbeidsduurvermindering.

Indien in dienst op 1 januari van het vakantiejaar: **Recht op 6 dagen.**

Indien je in dienst kwam na 1 januari krijg je een halve dag per maand dat je in dienst zal zijn dat jaar.

Indien je deeltijds werkt op minder dan 5 dagen per week dan worden ook de 6 dagen vakantie vanwege de arbeidsduurvermindering pro rata toegekend.

2.5. DEFENSIVE DRIVING DAGEN (CODE 1140) BedrijfsCAO:1996

Alle werknemers die koerierwerk verrichten hebben recht op een aantal dagen vakantie wegens schadevrij rijgedrag.

Schadevrij betekent geen ongeval in fout hebben met je koeriervoertuig. Indien je een volledig jaar schadevrij rijdt krijg je 4 dagen verlof.

Bij indiensttreding geldt er eerst een wachttijd van 6 maanden.

Na deze wachttijd start er opeenvolgend telkens een cyclus van 6 maanden.

Voor elke cyclus van 6 maanden die je schadevrij rijdt krijg je 2 dagen vakantie.

2.6. VERLOF OM DWINGENDE REDEN WET:1999

Je kunt ook onbetaald verlof nemen om dwingende redenen.

Onder "dwingende reden" wordt verstaan: elke niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis, die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist.

In de praktijk betekent dit dat deze vorm van verlof dient om onvoorziene omstandigheden op te vangen.

2.6.1. Situaties die zeker als dwingende reden worden aanvaard:

- *Ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die onder hetzelfde dak woont, of van een familielid in de eerste graad.*
- *Ernstige schade toegebracht aan uw woning door een brand of een natuurramp, het verschijnen in een rechtszaak enz.*

2.6.2. Duur van het verlof:

Je mag wegblijven van je werk zolang de toestand het vereist, maar met een beperking van 10 dagen per kalenderjaar.

2.6.3. Verwittigen van de werkgever :

Voor dag 1: *vóór het begin van je shift of zo snel mogelijk.*

Voor dag 2: *je bevestigt op dag 1 vóór 12h dat je ook dag 2 opneemt.*

Vanaf dag 3: *dit wordt geval per geval bekeken.*

Dit verlof is een recht, geen goedkeuring is vereist.

De werkgever mag wel een bewijs vragen. Elk bewijs is toegelaten, dit hoeft geen doktersbriefje te zijn. Probeer wel altijd om een zo duidelijk mogelijk bewijs te voorzien om problemen achteraf te voorkomen.

!!! TIP1!!! Je kunt deze dagen niet op voorhand aanvragen. De ervaring leert ons dat de werkgever niet altijd soepel omgaat met je recht indien je meer dan 2 opeenvolgende dagen nodig hebt. Contacteer in dat geval uw syndicaal afgevaardigde.
!!! TIP2!!! Kind in ziekenhuis: je hebt een bijkomend recht, zie hoofdstuk thematische verloven.

2.7. KLEIN VERLET

SectorCAO: 14 mei 2003

De werknemer bij DHL heeft voor een aantal gebeurtenissen recht op een aantal betaalde afwezigheidsdagen wegens "klein verlet".

Voor de toepassing van het "klein verlet" wordt de persoon met wie de bediende wettelijk samenwoont gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e) van de bediende.

Deeltijdse bedienden krijgen de dagen en perioden bedoeld in het eerste lid die samenvallen met de dagen/perioden waarop zij normaal zouden gewerkt hebben.

REDEN	DUUR IN WERKDAGEN
1. Huwelijk van de bediende/ Afsluiten van samenwoningcontract	3 dagen door de bediende te kiezen
2. Huwelijk van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzus, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de bediende.	Dag van het huwelijk
3. Geboorte van een kind van de bediende. (vaderschapsverlof of mee-ouder)	3 dagen door de bediende te kiezen +17 dagen geboorteverlof ten laste v/h ziekenfonds (82% van het brutoloon)
4. Miskraam van de echtgenote van de bediende.	2 werkdagen
5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de bediende of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: In geval van overlijden van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de bediende kunnen de eerste 5 dagen vrij gekozen worden, in afwijking van het eerste lid.	10 dagen waarbij 3 dagen door de bediende te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de bediende te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. eerste lid.
6. Overlijden van de vader of de moeder van de bediende:	5 dagen door de bediende te kiezen.
7. Overlijden van schoonvader of schoonmoeder. Overlijden van de stiefmoeder of stiefvader van de bediende of zijn/haar samenwonende partner.	3 dagen te kiezen tijdens periode vanaf de dag van het overlijden tot de begrafenis
8. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter die bij de bediende inwoont	3 dagen te kiezen tijdens periode vanaf de dag van het overlijden tot de begrafenis
9. Overlijden van een ander inwonend familielid	2 werkdagen
10. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de bediende inwoont	2 werkdagen: zijnde de dag van de begrafenis en 1 dag binnen de maand na het overlijden.
11. Plechtige communie of deelneming aan feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van de bediende of van zijn echtgeno(o)t(e)	de dag van de plechtigheid of een werkdag indien de dag van de plechtigheid samenvalt met een inactiviteitsdag.
13. Deelneming aan een jury, getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidrechtbank	de nodige tijd met een maximum van 5 dagen
14. Bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd met een maximum van 5 dagen
15. Bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen	de nodige tijd met een maximum van 5 dagen
16a. Adoptie van een kind: vóór de adoptie	de nodige tijd om de formaliteiten te vervullen
16b. Onthaal van adoptiekind	3 dagen na inschrijving
16c. Adoptieverlof	9 weken in 2023, vanaf 2025 10 weken, vanaf 2027 11 weken

2.8. VAKANTIEGELD

2.8.1. Berekening van het vakantiegeld

Het gewone vakantiegeld:

Dit is het normale maandloon van de werknemer dat doorloopt tijdens de dagen waarop hij vakantie neemt.

Het dubbele vakantiegeld:

Het dubbele vakantiegeld is de toeslag bovenop het normale loon. Bij DHL Int. wordt dit betaald in de maand mei. Het wordt als volgt berekend: 92% van het brutoloon van de maand mei. + 92% op het gemiddelde variabele loon.

Het vakantiegeld op de maandwedde en het vakantiegeld op het variabele loon staat afzonderlijk vermeld op de loonbrief.

Voorbeeld:

Dina werkte in 2023 **12 maanden** en verdient in de maand mei 2024: 2845,91€ Bruto (klasse 3; 1jr. anc.)

Haar **dubbel vakantiegeld** bedraagt:

92% van 2845,91 = **2618,23 € Bruto**

Arne werkte maar 9 maanden in 2023 dan moet dit nog pro rata berekend worden:

9/12^{de} van **2618,23 = 1963,67€ Bruto**



Bij indiensttreding worden de prestaties bij een vorige werkgever verrekend in het vakantiegeld bij het indienen van de betrokken vakantieattesten

2.8.2. Het vakantiegeld bij uitdiensttreding.

Bij een uitdiensttreding krijgt de werknemer de onmiddellijke betaling van zijn dubbele en enkelvoudige vakantiegeld van het volgende jaar en het resterende gedeelte van het dubbele en enkelvoudige vakantiegeld van het lopende jaar. Hij ontvangt dan tevens vakantieattesten voor zijn volgende werkgever.

!!! TIP!!! : Indien je naar een nieuwe werkgever gaat zal je het eerste jaar dan ook minder dubbel en enkelvoudig vakantiegeld krijgen

2.8.3. Het vakantiegeld bij: Tijdskrediet of wijziging uurrooster

Bij volledig tijdskrediet moet het vakantiegeld onmiddellijk uitbetaald worden zoals bij uitdiensttreding.

Bij deeltijds tijdskrediet en bij de vrijwillige overgang naar een contract met een lager uurrooster volgt de betaling van het vakantiegeld in december van dat jaar. Bij de overgang naar een hoger uurrooster gebeurt er niets.

REGELS VAKANTIEPLANNING 2024

1. Via Protime kan je je vakantie aanvragen

1.1 Aanvraag Vakantie in 2024

- Overgedragen ADV- Anc - Bijkomend – Bedrijfs-cao		Op te nemen vóór
- Wettelijke vakantie	20 dagen	31/03/2024
- Anciënniteitsverlof	1 dag/5j dienst	31/12/2024
- Bijkomende vakantie	5 dagen	31/03/2025
- Bedrijfs-cao dagen	4 dagen	31/03/2025
- ADV dagen	6 dagen	31/03/2025

1.2 Safety Driving dagen 2023

- Safety driving	4 dagen/jaar(koeriers)	Geen einddatum
------------------	------------------------	----------------

2. Vakantieplanning

- Het jaar wordt verdeeld in 2 periodes: **Zomerperiode: van 1 juni tot 30 september**
Rest v/h jaar: van 1 oktober tot 31 mei

Aanvraag en goedkeuring vakantie	Aanvraag vòòr	Goedkeuring vòòr
Zomerperiode	15 februari	29 februari
Rest v/h jaar - Hoofdvakantie	15de maand X-6	30ste maand X-6
- Vakantie	15de maand X-4	30ste maand X-4
- Snipperdagen	15de maand X-2	30ste maand X-2
Vakantieaanvragen die later worden ingediend dan de goedkeuringsdata worden binnen de twee werkdagen behandeld. Problemen? Contacteer je afgevaardigde		

X = maand waarin de vakantieperiode start

Hoofdvakantie = 1x in zomerperiode vakantie van 2 aanéénsluitende weken*

& 1x in rest v/h jaar maximum 2 weken, minimaal 1 week.

of = 1 x vakantie van maximum 4 aanéénsluitende weken

Vakantie = vakantie van 1 week of méér

Snipperdagen = vakantie van minder dan 1 week

**Je kan ook hoofdvakantie en vakantie combineren: voorbeeld in juli neem je 2 weken hoofdvakantie van 10 tot 21 juli om op vakantie te gaan. De week van 3 tot 7 juli vraag je vakantie. Zo heb je kans op 3 weken en behoud je een 2^{de} maal het recht op hoofdvakantie.*

3. Voorrangsregels

1. Hoofdvakantie krijgt voorrang op vakantie
2. Vakantie krijgt voorrang op snipperdagen
3. Verplichte bedrijfssluiting partner (maximum 2 weken in elke periode)
4. Werknemer met schoolgaande kinderen/peuters (in schoolvakantie/sluiting kribbe)
5. Datum van aanvraag
6. Anciënniteit van de werknemer

TIP: - Vul op je aanvraag hoofdvakantie in om te genieten van deze voorrangsregel.
 - Dien je vakantieaanvraag tijdig in (Zomerperiode = tot 14 februari!)

DEEL 3: DE WERKING VAN ABVV-BBTK BIJ DHL-Int

3.1. DE VAKBOND IS ACTIEF BINNEN HET BEDRIJF

Je hoort wel eens zeggen: de vakbonden hebben hun tijd gehad; de sociale strijd is gestreden. De mensen zijn zelfstandiger en mondiger geworden, ze kunnen hun problemen wel zelf aan. Niets is minder waar.

Door de toenemende complexiteit is de positie van de werknemers alsook deze van de vakbonden ondoorzichtiger geworden. Collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op grote groepen werknemers moeten onderhandeld worden. Flexibiliteit, vakantieregeling, loon, enz... hebben een verregaande invloed op het dagelijkse leven van iedere werknemer.

Daarnaast zijn er de individuele problemen waar je soms mee geconfronteerd wordt. Je relatie tot je directe chef, stel dat je voelt dat hij het duidelijk niet op je begrepen heeft. Je werkuren, mag men je laten werken van vb 6.00 u 's morgens tot 19.00 u 's avonds? De omstandigheden waarin je moet werken, het materiaal waarmee je het moet doen. Je bent koerier en je moet een aantal zware zendingen afleveren, je vindt echter nergens een steekkarretje en je supervisor stuurt je wandelen met het bericht dat er geen meer zijn. Wat kan je dan nog doen? Of, je bent C.S. agent en je moet door een omstandigheid veelvuldig naar de WC . Je krijgt daaromtrent een opmerking. Wat kan je dan nog doen?

De vakbond behartigt je belangen, zowel individueel als collectief en geeft je allerhande informatie.

Samen staan we sterk!



3.2. DE VAKBOND IS OOK ACTIEF BUITEN HET BEDRIJF

Door allerlei besparingen, loonstop, concurrentie, flexibiliteit komen heel wat sociale verworvenheden onder vuur te liggen. De vakbond is er om deze te vrijwaren. Heel wat van de sociale vraagstukken overstijgen het bedrijfsniveau. Denk b.v.b. maar aan arbeidsduurvermindering; ingrepen in de werkloosheid en de sociale zekerheid.

De traditie van sociaal overleg in België zorgt ervoor dat de sociale partners (werknemers en werkgevers) geraadpleegd worden voor de regering bepaalde beslissingen neemt. Werknemers, vertegenwoordigd door hun vakbonden hebben dus een invloed op de besluitvorming. Dikwijls gebeurt dit door onderhandelingen en discussie, soms met andere middelen zoals stiptheidsacties of stakingen.

Zonder vakbonden zouden de werknemers in België geen stem hebben.

Elke onderneming valt onder een sector en onder een paritair comité: dit is een groepering van bedrijven die een gelijkaardige activiteit uitoefenen. DHL Int valt onder het Nationaal P.C. 226 « Logistiek ». Alle koerierdiensten en bedrijven die aan import en export doen vallen onder deze sector. In het PC 226 zijn een aantal sectorale CAO's die een aantal voordelen bevatten voor al onze werknemers betreffende arbeidsduur, loon, extra vakantie enz...

In het PC 226 zitten vertegenwoordigers van de vakbonden die uw belangen verdedigen.

Voor het ABVV-BBTK zetelt er naast de vakbondssecretarissen ook nog 1 afgevaardigde: Deze persoon is Peter Luypaert van DHL INT, omdat DHL INT voor het ABVV het belangrijkste bedrijf uit de sector is.



3.3. OVERLEGORGANEN BIJ DHL INT

In ondernemingen met een bepaald aantal werknemers in dienst zijn er **drie** overlegorganen om uw rechten te verdedigen. Deze organen geven u tevens informatie betreffende de (financiële) toestand van het bedrijf en nemen initiatieven om de werkomgeving te verbeteren.

3.3.1. De Syndicale Delegatie

De syndicale delegatie bestaat uit werknemers die door de vakbondsleden verkozen worden. Het aantal syndicaal afgevaardigden is afhankelijk van het aantal werknemers.

Bij DHL zijn er bij ABVV-BBTK 13 afgevaardigden, verspreid over alle service centra.

Bevoegdheden:

De syndicale delegatie is bevoegd om te onderhandelen over alle arbeidsverhoudingen in het bedrijf; d.w.z. voor alle betrekkingen tussen je baas en jezelf, zowel collectief als individueel.



De syndicaal afgevaardigden vergaderen éénmaal per maand met de werkgever om zowel problemen op te lossen als te voorkomen.



De voornaamste bevoegdheden zijn :

- afsluiten van CAO's op bedrijfsvlak
- controle op de naleving van sociale wetgeving, CAO's, arbeidsreglement, individuele contracten.
- bijstand geven aan werknemers in geval van ontslag
- arbeidsverhoudingen in de onderneming.
- geven van bijstand aan elke werknemer bij

een individuele klacht wanneer een werknemer erom verzoekt.

- onderhandelingsrecht bij alle collectieve geschillen
- mondelinge of schriftelijke mededelingen verstrekken aan het personeel.
- syndicaal onthaal geven voor de nieuwe werknemers.
- beleggen van personeelsvergaderingen op de werkplaats en binnen de werkuren.

Dit is vooral van belang om jouw mening te kennen bij een dreigend conflict binnen je afdeling of bij het formuleren van je eisen bij CAO-onderhandelingen.

3.3.2. PreventieComité

De leden van het CPBW worden door u verkozen bij de sociale verkiezingen. Deze worden om de vier jaar georganiseerd. In elk bedrijf met minstens 50 werknemers moet er een CPBW worden opgericht. In principe zetelen er evenveel vertegenwoordigers van de werknemers als van de werkgever in het CPBW. In het CPBW zetelen er momenteel 8 werknemersafgevaardigden waarvan 5 ABVV-BBTK. Volgende verkiezingen vinden plaats in mei 2028.

De voornaamste bevoegdheden zijn:

- verbeteren van de arbeidsomstandigheden i.v.m. veiligheid en gezondheid.
- voorkomen van arbeidsongevallen.
- contact houden met de inspectie.
- toepassing van de arbeidsgeneeskunde.
- verfraaiing van de werkplaatsen.
- opstellen van een jaaractieplan.



3.3.3. De ondernemingsraad

De leden van de ondernemingsraad worden eveneens door u om de vier jaar verkozen bij de sociale verkiezingen. In elk bedrijf met minstens 100 werknemers moet er een OR worden opgericht. Ook in de OR zetelen er evenveel werknemersvertegenwoordigers als werkgeversvertegenwoordigers. In de OR zetelen er 9 werknemersafgevaardigden waarvan 6 ABVV-BBTK. Volgende verkiezingen vinden plaats in de maand mei 2028. De voorzitter van de ondernemingsraad is Danny Van Himste, de secretaris van de ondernemingsraad is Max Verbeek van ABVV-BBTK.

De ondernemingsraad beslist over:

- het arbeidsreglement
- jaarlijkse vakantie en vervanging van betaalde feestdagen
- beheer van sociale werken
- criteria van afdanking en heraanwerving
- planning van educatief verlof (Wallonië en Brussel) / Vlaams opleidingsverlof

De ondernemingsraad oefent controle uit op:

- de toepassing van de sociale wetgeving
- overheidssteun
- jongerenstages
- SWT: stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (vroeger brugpensioen)

De ondernemingsraad wint inlichtingen in en geeft advies over:

- economische en financiële verrichtingen
- tewerkstellingsbeleid
- sluiting, collectieve afdankingen, herstructureringen
- personeelsbeleid
- arbeidsvoorwaarden

3.3.4. DP DHL: De Europese Ondernemingsraad

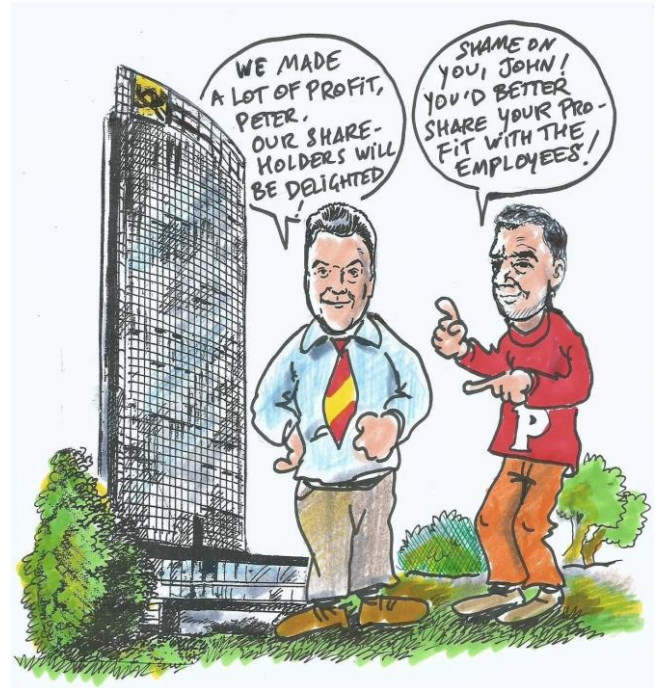
Sinds 2003 maakt DHL deel uit van de **Deutsche Post DHL** groep met hoofdkantoor in Bonn, Duitsland. Grote beslissingen met impact op DHL Int België worden genomen door de raad van bestuur van de Deutsche Post.

Voor de divisie DHL Express zetelt de CEO John Pearson in deze raad van bestuur.

Om de werknemers invloed te laten uitoefenen op de besluitvorming is er een DP DHL Forum opgericht. Via de Europese Ondernemingsraad kunnen de werknemers adviezen en voorstellen formuleren inzake grensoverschrijdende projecten.

Vanuit onze Ondernemingsraad zetelt Peter Luypaert van ABVV-BBTK in de Europese Ondernemingsraad. Hij is tevens voorzitter van de stuurgroep Express die de Europese

managementsbeslissingen van de Express-divisie monitoren.



3. 4. Wat doen we, wie zijn we?

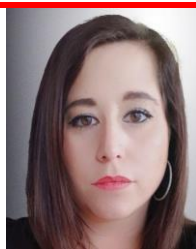
De agenda en de verslagen van de vergaderingen van de OR en CPBW vind je regelmatig terug op of naast de prikborden in je afdeling. De verslagen OR en CPBW vind je ook terug op SMART Connect

Deze verslagen bevatten dikwijls nuttige informatie met betrekking tot jouw situatie. Soms kan er door het lezen van een verslag zelfs een wereld voor je opengaan. Lezen dus ...

Bovendien is er tussen werkgever en werknemers afgesproken dat er in elke vestiging van DHL een rek of kast voorzien is met belangrijke informatie met betrekking tot de flexibiliteitsvoorwaarden, het arbeidsreglement, de uurroosters enz ...

De collega's die momenteel een mandaat vervullen als vertegenwoordiger van de werknemers via de vakbond ABVV-BBTK vind je terug op de volgende bladzijden. Je kunt bij hen terecht met al je vragen in verband met je tewerkstelling, om een onderwerp op de agenda te plaatsen of voor meer informatie over de besproken agendapunten. Zij zijn er voor jouw belangen te verdedigen en om je te informeren over je rechten.

AARZEL DUS NIET ZE TE CONTACTEREN.

DIEGEM SITE**DIE Back-Line Werkuren: alle dagen****Jessica Maresceau**jessica.maresceau@dhl.comjessbbtk@gmail.com

GSM: 0487/85.13.04

**DIE Sales: alle dagen****Eva Verest**eva.verest@dhl.comevaverest79@gmail.com

GSM: 0473/58 33 08

**DGO OPS/DIE Werkuren: variabel, niet op vrijdag****Peter Luypaert**peter.luypaert@dhl.competer.luypaert@gmail.com

GSM: 0495/51.16.85 of 0473/22.28.26

**DGO OPS Werkuren: alle dagen****Jurgen Ryssaert**jurenryss@gmail.com

GSM: 0497/92.19.94

**DGO OPS Werkuren: Di tot en met vrijdag PM +zaterdag****Max Verbeek**max.verbeek@dhl.commax.verbeek@telenet.be

GSM: 0475/64.31.76



SERVICE CENTERS

	AND OPS Werkuren: alle dagen van 12:00 tot 19:30 Geert Van Den Eede geert.van.den.eede@dhl.com GeertBBTK@gmail.com GSM: 0486/97.46.90
	ANR OPS Werkuren: alle dagen Christoph Van Dyck christophbbtkdhl@gmail.com GSM: 0486/ 48 95 91
	ANN OPS Werkuren: alle dagen Koen Boens koenboens@gmail.com GSM: 0478/20.49.17
	ANN OPS Werkuren: alle dagen Dylan Blomme dylanbbtk@gmail.com GSM: 0494/04.41.15
	GNE OPS Werkuren: 08:00 tot 18:30, niet op vrijdag Frank De Pauw frankbbtk@gmail.com GSM: 0473/23.26.73
	KTR OPS Werkuren: alle dagen Arne Vannieuwenhuyse arnevann@gmail.com GSM: 0456/30.20.04
	HSS OPS Werkuren: van 08:00 tot 18:00, niet op vrijdag Jan Demandt jan.demandt@outlook.be GSM: 0476/ 22.54.68
	LGG OPS Werkuren: alle dagen Dominiek Boyen dominiek.boyen@hotmail.com

Mei 2024 BBTK GEMANDATEERDEN ONDERNEMINGSRAAD		Mei 2024 BBTK GEMANDATEERDEN PREVENTIECOMITE	
BEDIENDEN		BEDIENDEN	
1	Luypaert Peter	1	Jessica Maresceau
2	Max Verbeek	2	Christoph Van Dyck
3	Eva Verest	3	Peter Luypaert
4	Arne Vannieuwenhuyse	4	Jurgen Ryssaert
5	Koen Boens	5	Jan Demandt
6	Frank De Pauw	6	Geert Van Den Eede
7	Miranda Vandeginste	7	Dylan Blomme
8	Jan Demandt	8	Frank De Pauw
9	Godelieve Van Kerkhove (Lieveke)	9	Peter Van Assche
10	Jessica Maresceau	10	John Smeers
11	Abdelhamid Chakouh (Abdel)		
12	Dina Dewilder		



DEEL 4: FLEXIBILITEIT

Cao Flexibiliteit 30 september 2014 / CAO Flex-bis 15 december 2005
CAO afrekening flexsteller OPS 20/09/2019

4.1. VOORWOORD & TOEPASSINGSGBIED

Flexibiliteit is het modewoord bij uitstek van de werkgever. Eenvoudig gesteld komt het er op neer dat de werkgever zijn werknemers wil laten werken op de momenten, die voor hem geschikt zijn (vermijden van dode momenten, snel kunnen beantwoorden aan de vragen van de klanten) om zo tevens de productiviteit van die werknemers op te drijven.

Je begrijpt dat deze arbeidsvorm het privé leven van de werknemer kan ontregelen. Bij de invoering van de CAO Flexibiliteit heeft ABVV-BBTK een aantal bepalingen ingebouwd om dit maximaal te vermijden. Tevens heeft deze CAO geleid naar ruimere deeltijdse banen en meer voltijdse banen.

Dank zij de CAO Flex bis heeft elke werknemer recht op een voltijds contract van onbepaalde duur.

Er kunnen maar een aantal functies van bepaalde departementen onder de CAO flexibiliteit vallen:

- OPS (koeriers)
- OPS Local (Process Line, Mailing Team, Data Entry, Gateway)
- Customer Services (Frontline Agents, Tracing Agents en Service Desk Agents)
- I.S. (Information Services)

De CAO Flex Bis is enkel van toepassing voor de hierboven vermelde diensten onder OPS.

4.2. CONTRACTUELE BEPALINGEN

Hoe weet je of je al dan niet een flexibel contract hebt?

Om het onderscheid te kunnen zien of je al dan niet een flexibel contract hebt, dien je best volgende zaken te controleren:

1. **Niet flexibel contract:** Vast uurrooster van maandag tot vrijdag inclusief rustpauzes. Ook een weekend uurrooster valt hier onder.
2. **Flexibel contract:** In die contracten staan geen uurroosters vermeld. Wel wordt er vermeld dat het om een flexibel contract gaat. In de flexibiliteit bestaat een onderscheid tussen gewone flexibele contracten en contracten Flex Bis.

!!!TIP!!! ☞ Voor een niet flexibele werknemer is er in het contract een clausule die een flexibele of soepele aanpassing van de werknemer vraagt. Dit betekent helemaal niet dat je een flexibel contract getekend hebt!

4.3. TYPE CONTRACT & UURROOSTER

In de CAO flexibiliteit zijn er slechts 2 soorten contracten:

Voltijds contract van 38 uur Flex
Deeltijds contract van 30,4 uur Flex

Eén uitzondering: binnen IT zijn enkel voltijdse contracten mogelijk.

De flexibele uurroosters situeren zich van maandag tot vrijdag.

- Voor OPS en IS : Tussen 06.00u en 22.00u.
- Voor Customer Services : Tussen 07.30u en 20.00u.

In de CAO Flex Bis is er maar 1 contract mogelijk:

Voltijds contract van 38 uur Flex Bis

De Flex Bis uurroosters situeren zich van maandag tot vrijdag.

- Enkel voor OPS : Tussen 06.00u en 22.00u.

Werknemers die 9.30 uitgepland zijn en 1.30 u middagpauze hebben kunnen op die dag slechts tot 19 u tewerkgesteld worden.

Algemeen

Enkel de in het arbeidsreglement opgenomen uurroosters zijn van toepassing. Een werknemer met een contract in de flexibiliteit zal niet werken volgens een vast uurrooster maar volgens een maandelijkse planning. Het aantal uren dat deze werknemer per week gepland kan worden, kan variëren binnen de hieronder vermelde grenzen .

4.4. PLANNING

4.4.1. Principes



1. Planning wordt uiterlijk 1 maand en 1 dag op voorhand verdeeld en via het prikbord uitgehangen.
2. Tussen het einduur van dag 1 en het beginuur van dag 2 moet tenminste 11 uur rust gewaarborgd worden.
3. Werknemers kunnen hun desiderata (wensen) in verband met de planning, schriftelijk voorafgaand aan het uithangen van de planning, bekend maken.

4.4.2. Schematische voorstelling

Hoeveel uur kan je gepland worden?

CONTRACT FLEXIBILITEIT:

OP WEEKBASIS		
	38u contract	30,4u contract
Minimum	30u /week	25,5u /week
Maximum	38u/week	35,5u/week
	Bij negatieve afwijking: 40u /week	
OP DAGBASIS		
	38u contract	30,4u contract
Minimum	4 u /dag	4 u /dag
Maximum	9 u/ dag	9 u/ dag

CONTRACT FLEX BIS

OP WEEKBASIS		
	38 u contract	
Minimum	33 u /week	
Maximum	43 u/week	
	Max 43u/week	
OP DAGBASIS		
	38 u contract	
Minimum	4 u /dag	
Maximum	9.5 u/ dag	

Bij Flex Bis contracten moet een werknemer die 40h/week of meer gepland wordt de week nadien een rustdag krijgen.

Part timers ers kunnen op verzoek in de desiderata 9,5u per dag gepland worden. Deze keuze blijft 3 maanden geldig. De koerier kan dus zijn keuze elke 3 maanden wijzigen.

4.4.3. Afwijkingen van de planning

Van de planning kan afgeweken worden **in wederzijds akkoord!**
Die afwijkingen zijn mogelijk met een maximum van:

10 uur per dag
46 uur per week

Problemen? Contacteer je syndicaal afgevaardigde.

Bij meeruren binnen deze flexgrenzen worden deze opgenomen in de flexsteller.

Bij overschrijding van de flexgrenzen of bij prestaties tussen 22u en 6u worden deze uren onmiddellijk vergoed als overuren



4.4.4. Rustpauzes

In de flexibiliteit kan er een rustpauze van 0,5u voorzien worden vanaf een dagrooster van 5,5 uur. In CS kan bij operationele noodzaak deze pauze oplopen tot 1u vanaf een dagrooster van 6u.

In OPS worden zowel in de Flexibiliteit als in de Flex-bis de pauzes bij een dagrooster vanaf 7,5u vastgelegd op maximaal 1 uur met uitzondering van de dubbel geplanden, die binnenkomen in de vestiging, waarvoor de pauze wordt vastgelegd op maximum 1,5u.

4.5. RECUPERATIE VAN OVERUREN EN AFBOW FLEXTELLER

Een flexibele werknemer kan bijgevolg op 2 manieren de teveel gepresteerde uren recupereren.

4.5.1. Afbouw flexteller

- Dit gebeurt in wederzijds akkoord, ofwel op vraag van de werkgever ofwel op vraag van de werknemer
- Je gebruikt hiervoor de Code « **AFT** » op je dagstaat.
- Je bouwt hiermee je flexteller af die vermeld staat op je loonbrief onder « **Afwijking flexteller** ».
- Een werknemer met Flex Bis contract krijgt bij een weekplanning vanaf 40 u. automatisch een rustdag in de week die hierop volgt. Hij kan van deze rustdag afzien indien hij hierom verzoekt in de desiderata.

4.5.2. Recuperatie overuren

- Dit gebeurt in wederzijds akkoord op vraag van de werknemer.
- Je gebruikt hiervoor compensatie overuren (Code 1520) op je dagstaat.
- Je bouwt hiermee je overuren af die vermeld staan op je loonbrief onder « **Te compenseren uren** ».

Onder geen enkel beding mag de werkgever vragen om uren uit de flexteller te switchen met te compenseren uren of omgekeerd. Dit is trouwens steeds in het nadeel van de werknemer en zou de flexibiliteit die nu bestaat op jaarbasis nog uitbreiden.

4.6. VAST MAANDLOON

De werknemer krijgt maandelijks zijn vast contractuele maandloon (vermeerderd met toeslagen voor onsociale uren) uitbetaald ongeacht het aantal uren dat hij gewerkt heeft binnen de flexibiliteitsgrenzen.

4.7. VARIABEL MAANDLOON

Enkel indien bepaalde grenzen overschreden worden, bij contractwijziging of op het einde van het kalenderjaar worden er onmiddellijk overurentoeslagen betaald.

Alle prestaties hieronder die beschouwd worden als overuren komen niet in je « Flexteller » maar in je saldo « Te Compenseren uren »-

Prestaties boven de daggrens van 10u

Prestaties boven de weekgrens van 46u

Prestaties boven de maandgrens van 163u voor part timers

Prestatie buiten de flexgrenzen van maandag tot vrijdag

1. Voor OPS en IS : Tussen 06.00u en 22.00u.

2. Voor Customer Services : Tussen 07.30u en 19.00u.

4.8. AFREKENING FLEXTELLER

- Voor OPS: op 31 maart
- Voor alle andere flexible diensten: op het einde van het kalenderjaar
- Of voor beiden: bij contractwijziging binnen de CAO Flex. of naar CAO Flex. bis

Op dat ogenblik wordt je «Flexteller» volledig afgerekend.

1. Bij een positief saldo

De «Flexteller» wordt op nul gezet en deze uren worden uitbetaald aan 50% van je uurloon en omgezet in «Te Compenseren uren».

2. Bij een negatief saldo

De «Flexteller» wordt op nul gezet maar er gebeurt geen afrekening vermits de werknemer minimaal steeds recht heeft op zijn contractueel loon.

4.9. UITSTAPREGELS

4.9.1. Uitstap Flex :

Werknemers die uit de flexibiliteit wensen te stappen, dienen de werkgever schriftelijk op de hoogte te brengen.

De werkgever heeft dan maximum 12 maanden de tijd om deze werknemers een contract buiten de flexibiliteit te geven. Het betreft hier duidelijk een maximum grens die gehanteerd kan worden bij massale uitstap of grote moeilijkheden. Het is de bedoeling dat dit zo snel mogelijk, lees meestal binnen enkele maanden, te realiseren. Hou ons op de hoogte om je rechten te vrijwaren.

De werknemer zal dan terugvallen op zijn uurrooster van vóór de flexibiliteit of naar een lager aantal werkuren gaan van minimaal:

- 30.5 uur voor een FT werknemer (38u-flex)
- 25 uur voor een PT werknemer (30,4u-flex)

4.9.2. Uitstap Flex bis :

Werknemers die uit de Flex Bis wensen te stappen dienen de werkgever schriftelijk op de hoogte te brengen. De werkgever heeft dan maximum 3 maanden de tijd om deze werknemer een contract buiten de Flex Bis te geven. Indien er meerdere werknemers in dezelfde periode in dezelfde vestiging om uitstap Flex Bis verzoeken wordt de termijn van uitstap met 3 maand verlengd (1^e binnen de 3maand, 2^e

binnen de 6 maand tot maximum 12 maand)



Werknemers in dienst vóór 15 december 2005:

Werknemers kunnen ten alle tijde uitstappen en kiezen voor:
vorig uurrooster dat zij uitoefenden vóór de CAO Flex Bis, of indien van
toepassing van vóór de CAO flexibiliteit 1996, of vorig arbeidscontract, functie.
Indien zij voorheen FT Flex waren kunnen zij ook opteren voor PT Flex 30,4u.
Werknemers die na 4 jaar uitstappen kunnen kiezen voor:

1. een 38u flexibel contract
2. een 30,5u vast contract
3. uurrooster van vóór de CAO flex 1996 of vorig arbeidscontract, functie
4. indien gewenst een 30,4u flexibel contract

Werknemers in dienst na 15 december 2005:

Werknemers kunnen ten alle tijde uitstappen en kiezen voor:

1. vorig uurrooster (of vroeger arbeidscontract, functie....)
2. 30,4u flexibel contract

Werknemers die na 4 jaar uitstappen kunnen kiezen voor:

1. vorig uurrooster (of vroeger arbeidscontract, functie)
2. 30,4u flexibel contract
3. 30,5 u vast contract

4.10. FLEXIBILITEIT in combinatie met zaterdagwerk

Een aantal werknemers met een contract in de flexibiliteit werken ook op zaterdag. Het rooster op zaterdag is een vast uurrooster, dat in het addendum bij het contract wordt vastgelegd.

De werknemer heeft een vaste dag in de week vrij, deze dag wordt ook vastgelegd in het addendum bij het contract. Indien een werknemer binnen de flexibiliteit iedere week op zaterdag komt werken en één dag in de week vrij heeft, heeft deze werknemer een zogenaamde zaterdagrooster. Aan een zaterdagrooster binnen de flexibiliteit zijn een aantal bijkomende voorwaarden verbonden. De werknemer moet een aangepast contract hebben waarin specifiek vermeld staat dat het om een zaterdagrooster gaat.

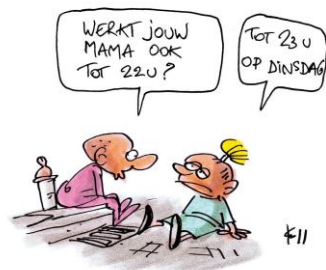
De flexibiliteit is enkel mogelijk tijdens de resterende 4 dagen in de week

4.11. BESLUIT

Deze uiteenzetting zal je ongetwijfeld in staat stellen je eigen planning te controleren. Indien bepaalde zaken niet correct blijken te zijn, neem contact op met je supervisor.

Komen jullie er niet uit?

Contacteer ons !



DEEL 5: DIVERSEN

5.1. ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

5.1.1. Mondelinge arbeidsovereenkomsten

Geen schriftelijke arbeidsovereenkomst betekent automatisch een mondelinge overeenkomst voor onbepaalde duur.

5.1.2. Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

5.1.2.1. DHL contract van bepaalde duur

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur loopt ten einde op de vooraf vastgelegde datum. Deze overeenkomst moet altijd schriftelijk worden gesloten. Indien men na einddatum het werk verder zet gaat zij automatisch over in, hetzij een mondelinge arbeidsovereenkomst, hetzij een schriftelijke overeenkomst van onbepaalde duur.

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.

Het is mogelijk 4 opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur te sluiten. De totale duur van de verschillende arbeidsovereenkomsten mag niet langer zijn dan 2 jaar.

Einde van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

Ingeval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk die werd gesloten **vanaf 1 januari 2014** moeten twee periodes worden onderscheiden:

- Tijdens de eerste helft van de overeenkomst, met een maximum van zes maanden kan elk van de partijen de overeenkomst vroegtijdig beëindigen met een korte opzeggingstermijn.
- Beëindigt de werkgever het contract na deze eerste periode dan dient hij het loon tot de einddatum te betalen. Indien de bediende het contract wil beëindigen kan dit enkel in onderling akkoord.

Beëindiging met dwingende reden gaat onmiddellijk in.

Tenslotte worden er ook bijzondere beëindigingsregels voorzien ingeval van ziekte of ongeval.



5.1.2.2. Het stagecontract:

Een speciale soort van arbeidsovereenkomst van bepaalde duur is het stagecontract.

De stageovereenkomst is een akkoord tussen de school, de organisatie die de stage aanbiedt en een stagiair, waarbij er afspraken worden gemaakt over de opleiding en de vorming op een reële arbeidspost. Het is dus geen arbeidsovereenkomst, noch een overeenkomst voor de tewerkstelling van studenten.

Ook al neem je tijdens je stage deel aan het arbeidsproces, toch word je hiervoor niet verloond of vergoed. De gepresteerde arbeid wordt immers beschouwd als een middel dat in dienst staat van jouw opleiding en vorming.

5.1.2.3. Het vervangingscontract

Een vervangingsovereenkomst wordt opgesteld om bij afwezigheid van een werknemer een andere persoon aan te werven. In deze overeenkomst moeten de aanwerving voorwaarden, de reden van vervanging en de naam van de werknemer die wordt vervangen, worden vermeld. De exacte duur van de overeenkomst kan vaak niet op voorhand bepaald worden en staat dan niet vermeld in het contract. De vervangingsovereenkomst wordt namelijk stopgezet als de werknemer die vervangen wordt, opnieuw komt werken.

5.1.2.4. Statuut jobstudent

<https://www.vlaanderen.be/werken-als-jobstudent>

Hieronder kort de regelgeving:

➤ Een jobstudent kan maximum 600 uur per jaar tewerkgesteld met een studentenovereenkomst.

Er is een studentenarbeid online teller van de RSZ betreffende het "tegoed" Contracten van 12 maanden zijn voortaan mogelijk.

5.1.2.5. Het interim contract

Bij DHL Int werken weinig interims. De syndicale delegatie waakt erover dat de werkgever niet onnodig met interims werkt.

Alleen 1 op 1 vervangingen bij ziekte op dezelfde dienst/SVC zijn toegestaan zonder akkoord syndicale delegatie.

Instroom

De eerste categorie zijn de werknemers die in aanloop van een vaste tewerkstelling via een interim-bureau werden aangeworven. Zij komen indien zij voldoen automatisch na enkele maanden in dienst bij DHL.

Vervanging van een afwezige werknemer

Bij een vervanging van 1 op 1 kan dit eenvoudig en zonder goedkeuring. Indien de werkgever echter een interim op klantendienst wil nemen ter vervanging van een zieke koerier (geen 1 op 1) dan is hiervoor de goedkeuring van de syndicale delegatie vereist.

Tijdelijke vermeerdering of het uitvoeren van uitzonderlijk werk.

Gebeurt heel weinig bij DHL Int en hiervoor is ook goedkeuring van de syndicale delegatie vereist.

Als je meer info hieromtrent wil contacteer ons!

ALGEMEEN:

Voor de arbeidsovereenkomsten afgesloten vanaf 1 juli 2019 worden de dagen van tewerkstelling als uitzendkracht, die in de periode van 24 maanden onmiddellijk voorafgaand aan het sluiten van de arbeidsovereenkomst in dezelfde onderneming werden gepresteerd, in aanmerking genomen voor het bepalen van de barema-anciënniteit en de anciënniteitsvakantie

In de nieuwe wet "wendbaar werk" werd opgenomen dat een uitzendkracht voortaan ook een contract van onbepaalde duur met het uitzendkantoor kan hebben. Dit is geen contract van onbepaalde duur met de "gebruiker"

Proefperiode: De eerste drie werkdagen worden beschouwd als proefperiode. Als uitzendkracht heb je recht op het hetzelfde loon als de vaste werknemers die hetzelfde werk doen als jij. Dit geldt ook voor alle andere voordelen en vergoedingen (maaltijdcheques, verplaatsingskosten, ploegenpremies, ecocheques, tweede pensioenpijler ...).

Eindejaarspremie: Om in december recht te hebben op een eindejaarspremie moet je minstens 65 dagen gewerkt hebben voor één of meer uitzendkantoren in de periode tussen 1 juli van het voorbije jaar en 30 juni van het lopende jaar. Dit is de referteperiode. Heb je slechts 60 dagen gewerkt als uitzendkracht vooraleer je werd aangeworven als vaste werknemer, dan heb je ook recht op een eindejaarspremie.

Bij ziekte: Ben je ziek, verwittig dan onmiddellijk het bedrijf waar je werkt en ook het uitzendkantoor. Binnen de 2 werkdagen moet je een medisch attest aan het uitzendkantoor overmaken. Veiligheidshalve vraag je je arts ook een 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' dat je naar je ziekenfonds stuurt. Het document is te verkrijgen bij je ziekenfonds.

Jaarlijkse vakantie: Net zoals iedereen heb je recht op jaarlijkse vakantie volgens het aantal dagen dat je het jaar voordien gewerkt hebt. Bedienden krijgen bij elke betaling van hun loon een vertrekvakantiegeld.

Feestdagen: Als uitzendkracht heb je recht op de feestdagen en de vervangingsdagen voor feestdagen die vallen tijdens je contract. In sommige gevallen moet het uitzendkantoor ook de feestdagen betalen na het einde van je contract, voor zover je niet opnieuw aan het werk bent. Klein verlet: Ook uitzendkrachten hebben recht op verlof naar aanleiding van bepaalde familiale gebeurtenissen. Je loon wordt betaald door het uitzendkantoor.

Meer info nodig? contacteer de plaatselijke ABVV- BBTK afgevaardigde



5.1.3. Arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur

5.1.3.1. Proefperiode

Enkel voor studentenarbeid, tijdelijke arbeid is er nog een proefperiode.

5.1.3.2. Ontslagregeling vanaf 1 januari 2014

Twee periodes worden onderscheiden:

DIENSTJAREN VOOR 1 JANUARI 2014

Voor werknemers die op 31 december 2013 al in dienst waren, werd een systeem ontworpen waarbij de reeds opgebouwde opzeggingstermijn op datum van 31 december 2013 behouden blijft

De reeds verworven opzegtermijn komt in een "rugzakje" terecht:

Dit is één maand per dienstjaar vòòr 1 januari 2014, met afronding naar boven. Opgelet : bij wijziging van contract moet je opletten dat de startdatum van je contract behouden blijft en dat je met een bijlage werkt om je rechten niet te verliezen.

DIENSTJAREN NA 1 JANUARI 2014

Door de invoering van het eenheidsstatuut worden de ontslagregels grondig gewijzigd. Voor de periodes na 1/1/2014 wordt er voor elke werknemer een vaste opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding bepaald, die wordt uitgedrukt in weken. Deze nieuwe opzeggingstermijn geldt zowel voor nieuw aangeworven werknemers als voor werknemers die op 1 januari 2014 reeds in dienst waren voor de periode na 1/1/2014. De ingangsdatum van de opzeggingstermijn wordt voor iedereen vastgelegd op de maandag die volgt op de kennisgeving.

Net zoals voordien kan een werkgever een bediende ook ontslaan met een verbrekingsvergoeding, in dit geval wordt de werknemer dus uitbetaald zonder nog te presteren en gaat het ontslag onmiddellijk in.

Outplacement wordt ook een belangrijk element van het ontslag.



OPZEGTERMIJNEN/VERBREKING VANAF 1 JANUARI 2014

Anciënniteit van de werknemer	Opzegtermijn (in weken)		
	Ontslag door de werkgever (afدanking)	Ontslag door de werknemer	
			Tegenopzegging
< 3 maanden	1	1	1
< 4 maanden	3	2	2
< 5 maanden	4	2	2
< 6 maanden	5	2	2
6-9 maanden	6	3	3
9-12 maanden	7		
12-15 maanden	8	4	4
15-18 maanden	9		
18-21 maanden	10	5	
21-24 maanden	11		
2-3 jaar	12	6	
3-4 jaar	13		
4-5 jaar	15	7	
5 jaar	3 weken per extra anciënniteitsjaar	9	
6 jaar		10	
7 jaar		12	
8-20 jaar		13	
20 jaar	62		
21 jaar en meer	62 + 1 week per extra anciënniteitsjaar		

Voor alle duidelijkheid: deze termijnen gelden pas voor prestaties na 1/1/2014, alle prestaties voordien zitten in “het rugzakje” en zijn gelijk aan 1 maand opzeg per jaar dienst.

Max termijn indien je zelf ontslag geeft.

Nieuw: vanaf 28 oktober 2023 wordt de max. opzegtermijn, **ook voor de hogere lonen**, beperkt tot **13 weken**.



OUTPLACEMENT EN ONTSLAG

Aan de wijze van kennisgeving van de opzeggingstermijn (aangetekende brief, deurwaardersexploot, overhandiging enkel bij ontslag door werknemer) en aan de uitwerking ervan (bv: aangetekende brief heeft uitwerking de derde dag na verzending) wordt niet geraakt.

Voorbeeld: Een werknemer die in dienst kwam op 1 oktober 2000 en ontslagen wordt op 1 april 2018 heeft volgende opzeg:

Periode vóór 1/1/2014: 13,25 jaren dienst geeft 14 maand.(Rugzakje)

Periode na 1/1/2014: 4 jr. + 4 maanden dienst geeft 15 weken. (Tabel)

Totale opzeg/verbrekingvergoeding: 14 maand en 15 weken (+ 18 maand)

5.1.3.3.Tegenopzeg

Elke werknemer kan een tegenopzeg betekenen, wanneer hij door de werkgever wordt ontslagen en een opzeggingstermijn moet uitdoen.

De tegenopzeg start op de maandag na de week waarin de kennisgeving plaatsvindt. Deze kennisgeving van de tegenopzeg gebeurt door afgifte van een geschrift aan de werkgever, via aangetekende brief of deurwaardersexploot.

5.1.3.4. Sollicitatieverlof

De werknemer mag tijdens de opzeggingstermijn op bepaalde dagen afwezig zijn om naar een nieuwe job te zoeken, met behoud van loon.

Dit kan opgenomen worden als 1 volledige dag of 2 halve dagen/week en mag niet opgespaard worden. Voor deeltijdse werknemers wordt het recht op sollicitatieverlof toegekend in verhouding tot de duur van hun prestaties.

Eenvoudige melding volstaat, werkgever kan dit niet weigeren.

5.1.3.5. Akkoord rond de ontslagmotivering

Ontslagmotivering: Akkoord en CAO 109

Sedert 1 januari 2014 is er een nieuwe ontslagreglementering.

Dit houdt in dat elke werknemer voortaan het recht heeft om te weten waarom hij wordt ontslagen.

De ontslagmotivering op verzoek van de werknemer

Via de ontslagmotivering kan een werknemer voortaan de concrete reden van zijn ontslag opvragen bij zijn werkgever. De aanvraag gebeurt via aangetekend schrijven. De werknemer heeft tot zes maanden na het ontslag de tijd om de ontslagmotivering te vragen, uiterlijk tot twee maanden na het einde van de prestaties. De werkgever heeft daarna twee maanden tijd om via aangetekende brief de motieven mee te delen.

Als de werkgever weigert om de ontslagmotieven mee te delen, riskeert hij een boete die overeenstemt met twee weken loon.

Onredelijk ontslag

Via de ontslagmotivering krijgen werknemers zicht op de redenen die aan de basis lagen van hun ontslag. Op die manier kunnen zij de 'redelijkheid' van hun ontslag beoordelen. Als een werknemer het dan niet eens is met de motivering, kan hij dit voor de rechtbank aanvechten. De rechter zal dan de redelijkheid van het ontslag evalueren.

Indien het ontslag als "onredelijk" wordt bestempeld, kan de rechter een forfaitaire sanctie opleggen. Deze sanctie bedraagt 3 tot 17 weken loon. De hoogte van de schadevergoeding hangt af van de gradatie van de onredelijkheid van het ontslag.

Een combinatie met andere ontslagbeschermingsvergoedingen zoals naar aanleiding van zwangerschap, tijdskrediet, ouderschapsverlof,... is niet mogelijk.

Voor wie is de bewijslast?

Voortaan is er sprake van een gedeelde bewijslast:

- Wanneer de werkgever het ontslag gemotiveerd heeft, zal elke partij die elementen aanvoert de bewijslast ervan dragen.
- Wanneer de werkgever het ontslag niet gemotiveerd heeft, moet hij in geval van betwisting bewijzen dat het ontslag niet onredelijk was.
- Wanneer de werknemer naar de rechter stapt zonder de motivering te vragen, moet hij zelf bewijzen dat het ontslag onredelijk was.



5.2. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

5.2.1. Bij ziekte en ongeval

5.2.1.1 Gewaarborgd Loon

In het algemeen behouden bedienden het recht op loon tijdens de eerste 30 dagen van de arbeidsongeschiktheid, Indien de bediende verschillende keren hervalt (met tussenperiodes van minder dan 14 dagen), moet de werkgever hem nooit meer betalen dan 30 dagen gewaarborgd loon.

Als de bediende echter medisch kan aantonen dat de nieuwe werkonderbreking werd veroorzaakt om een andere reden heeft men opnieuw recht op de volledige periode gewaarborgd loon.

Een ziektebriefje na tussenperiode van 14 dagen en meer wordt beschouwd als een nieuwe ziekte waarbij de periode van 30 dagen opnieuw start.

Welke formaliteiten moeten worden vervuld?

De arbeidsongeschiktheid moet bij het ziekenfonds worden aangegeven binnen de 28 dagen. Dit gebeurt aan de hand van een speciaal formulier "getuigschrift van arbeidsongeschiktheid" dat kan worden bekomen bij het ziekenfonds

In geval van laattijdige afgifte zal het ziekenfonds slechts uitbetalen vanaf de eerste dag na de ontvangst van de aangifte.

5.2.1.2. Onderbroken arbeidsdag telt niet als ziektedag

De eerste onvolledige of onderbroken arbeidsdag wegens ziekte of ongeval telt mee als een gewerkte dag en pas de dag nadien start je gewaarborgd maandloon van 30 kalenderdagen.

5.2.1.3. Ziek worden vòòr of tijdens je vakantie nieuwe regelgeving vanaf 1/1/2024:

Concreet kunnen werknemers die ziek worden tijdens het wettelijk verlof vanaf 1 januari 2024 een ziektebriefje indienen bij hun werkgever. De werknemer behoudt dan het recht op gewaarborgd loon tijdens die ziektedagen, en de geplande vakantiedagen komen terug op de vakantieteller terecht.

Vanaf 2024 kun je niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen in bepaalde gevallen (*vakantiedagen niet kunnen opnemen wegens ziekte*) overdragen naar de volgende twee jaar. Werkgevers betalen in december een voorschot.

5.2.1.4. Meldingsplicht en medische controle

De bediende moet de werkgever onmiddellijk, indien mogelijk vóór de aanvang van de werktijd, op de hoogte brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

Het medisch attest zal maximum 24 u. **na het onderzoek** toegezonden worden aan de werkgever. Een scan (of foto) volstaat, het origineel attest dient meegebracht te worden op de eerste werkdag.

Geen ziektebriefje meer voor een korte ziekte vanaf 28/11/2022

Een werknemer die maar voor één dag ziek is, moet geen ziektebriefje meer afgeven aan zijn werkgever.

Dit kan maximum drie keer per jaar, dus driemaal maximum één dag ziekte.

Indien hij voor langer dan één dag ziek is, moet hij wel een ziektebriefje afgeven aan zijn werkgever.

Heeft de werkgever het recht beroep te doen op een controlegeneesheer?

Het onderzoek gebeurt doorgaans bij de bediende thuis. De controlerende arts kan uitsluitend vaststellen of de bediende al dan niet arbeidsongeschikt is.

Opgelet: Indien de controlerende arts het onderzoek niet onmiddellijk thuis kon uitvoeren is men verplicht in te gaan op het verzoek om zich aan te bieden of om de controlegeneesheer te contacteren.

Indien men dit niet doet kan de werkgever de uitbetalingen schorsen. Indien de bediende opgeroepen wordt om naar de controlerende arts te gaan moeten zijn verplaatsingskosten worden terugbetaald.

Indien je ethische bezwaren hebt tegen een bepaalde controlegeneesheer heb je het recht om iemand anders te vragen.



5.2.1.5.Procedure bij DHL Int'l juni 2018

Onderstaande partijen zijn de volgende principes overeengekomen:

- **Controle van de medewerkers tijdens het gewaarborgd inkomen:**

> De onderstaande krijtlijnen hierover zullen verder uitgewerkt worden.

Teneinde een goed evenwicht te vinden tussen de rechten van de werkgever om de ziekte van zijn werknemers te controleren en de rechten van de werknemer op gewaarborgd maandloon als hij ziek is wordt het volgende overeengekomen:

De werknemer gaat behoudens aantoonbare overmacht steeds de 1ste ziektedag gedekt door het gewaarborgd maandloon naar de dokter. De werknemer stuurt een scan van zijn ziektebriefje vervolgens via email liefst de dag zelf nog doch asap op aan zijn leidinggevende. Indien de werkgever een controlearts stuurt dan doet hij dit zo snel mogelijk na de ontvangst van de scan. **Behalve bij een ziekteperiode van maximum 2 dagen wordt de controlearts niet meer gestuurd op de laatste werkdag behoudens aantoonbare overmacht.**

De werknemer die door omstandigheden niet kon gecontroleerd worden doch de controle wil laten plaatsvinden dient zo snel mogelijk de controlearts/werkgever te contacteren. Indien de werknemer het briefje tijdig vindt dient hij zich aan te bieden in het kabinet van de controlearts. Indien dit door omstandigheden niet kan contacteert hij de werkgever.

Indien de werknemer het briefje vindt na het tijdstip van de voorgestelde aanbieding dient hij alles in het werk te stellen om zich alsnog te laten controleren binnen zijn ziekteperiode.

5.2.1.6. Niet akkoord met de controlegeneesheer

Indien de controlegeneesheer een snellere hervatting van het werk voorschrijft en je gaat niet akkoord kan je het volgende doen:

1. Je opnieuw laten onderzoeken door je behandelende geneesheer. Indien deze van oordeel is dat je nog niet kan gaan werken kan hij een nieuw ziektebriefje schrijven dat ingaat vanaf de dag van de gevraagde werkhervatting.
2. Het beroep via de ingewikkelde arbitrageprocedure: zie art. 39 punt 8 arbeidsreglement

5.2.1.7. Mag je deeltijds opnieuw aan het werk gaan?

Als je deeltijds het werk hervat na een periode van arbeidsongeschiktheid, moest je vroeger de toelating vragen van de adviserend arts van het ziekenfonds. Tegenwoordig is deze toelating nog steeds vereist, maar hoeft ze niet meer vooraf te worden gegeven. De vraag om toelating moet evenwel worden ingediend vóór de hervatting van het werk. De adviserend arts van het ziekenfonds beschikt dan over een termijn van 30 dagen vanaf de dag van de werkhervatting om zijn beslissing te nemen.

5.2.1.8. Re-integratie traject voor arbeidsongeschikte werknemers

bronnen: <https://www.liantis.be/nl/ni-euws/re-integratie>
<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/re-integratietraject-20-wijzigingen-aan-de-procedure-van-het-re-integratietraject-voor>

Op 1 oktober 2022 trad het nieuw koninklijk besluit rond het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers in werking. Hierdoor wijzigt de codex over het welzijn op het werk in verband met het re-integratietraject op enkele belangrijke punten. We zetten graag de belangrijkste voor jou op een rij.

➤ **Snellere opstart van het re-integratietraject**

Tot op heden kon de werkgever pas na 4 maanden arbeidsongeschiktheid een re-integratietraject opstarten. Vanaf 1 oktober 2022 zal dat al na 3 maanden mogelijk zijn. De werknemer hoeft daarentegen geen wachttermijn te respecteren en kan onmiddellijk een re-integratietraject opstarten.

➤ **De re-integratiebeoordeling door de arbeidsarts**

De arbeidsarts zal vanaf de nieuwe wetgeving slechts drie mogelijke beslissingen kunnen nemen in plaats van vijf.

- *Beslissing A: De werknemer is tijdelijk ongeschikt, maar zal op termijn het overeengekomen werk hervatten. In afwachting daarvan zal de werknemer aangepast of ander werk kunnen uitvoeren.*
- *Beslissing B: De werknemer is definitief ongeschikt voor het overeengekomen werk, maar zal in plaats daarvan wel aangepast of ander werk kunnen uitvoeren.*
- *Beslissing C: De arbeidsarts beslist dat het om medische redenen voorlopig niet mogelijk is om een re-integratiebeoordeling te doen, waardoor het re-integratietraject wordt afgesloten. De werkgever of werknemer kunnen ten vroegste na 3 maanden een nieuw traject opstarten.*

➤ **Wijziging termijnen voor het re-integratieplan of gemotiveerd verslag**

Na de beslissing van de arbeidsarts zal de werkgever moeten onderzoeken of er aangepast of ander werk kan worden aangeboden via een re-integratieplan. Als de werkgever meent geen aangepast werk te hebben, stelt hij een gemotiveerd verslag op. De nieuwe termijnen voor het opmaken van een re-integratieplan of gemotiveerd verslag zijn 63 kalenderdagen (in plaats van 55 werkdagen) na een beslissing A en 6 maanden (in plaats van 12 maanden) na een beslissing B. **Hierbij moet de werkgever ook rekening houden met het recht op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.**

➤ **Loskoppeling medische overmacht**

Een van de belangrijkste wijzigingen is ongetwijfeld de loskoppeling van de medische overmacht van het re-integratietraject. Vroeger moest een werkgever of werknemer verplicht een re-integratietraject opstarten om de arbeidsovereenkomst te kunnen beëindigen wegens medische overmacht. De nieuwe wetgeving voorziet een aparte procedure voor medische overmacht die opgestart kan worden **na een periode van 9 ononderbroken maanden arbeidsongeschiktheid.**

De loskoppeling heeft tot doel om de focus van het re-integratietraject voortaan enkel te leggen op het re-integreren van de arbeidsongeschikte werknemers.

Voor de inwerkingtreding van deze nieuwe procedure voor medische overmacht moet eerst artikel 34 van de wet op de arbeidsovereenkomsten nog aangepast worden. Voorlopig zal medische overmacht mogelijk blijven voor de B-beslissingen die na 1 oktober genomen worden:

- *als de werknemer niet wenst in te gaan op het re-integratieplan tot aangepast werk,*
- *ofwel als de werkgever in een verslag motiveert waarom hij geen mogelijkheid ziet tot aangepast werk.*

Voor een D-beslissing (zie eerdere wetgeving) die voor 1 oktober werd genomen, zal de werkgever de medische overmacht niet meer kunnen invoeren, het re-integratie traject werd immers losgekoppeld van medische overmacht.

Meer info? Spreek je delegatie aan.

5.2.1.9. Einde van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte

➤ Een contract van onbepaalde duur.

Een ontslag wegens langdurige ziekte kan niet.

Je werkgever kan je echter wel ontslaan als hij de gewone regels m.b.t. opzeg naleeft. De werkgever moet een ander motief hebben om je te kunnen ontslaan.

➤ Een contract van bepaalde duur

Heb je een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur/bepaald werk van **minder dan 3 maanden**, dan zal je werkgever de overeenkomst kunnen beëindigen zonder opzeg of vergoeding in geval je langer dan 7 dagen ziek bent (dus ten vroegste vanaf de 8ste dag). Deze beëindiging kan enkel na de eerste helft van de contractperiode.

Als je een contract van bepaalde duur (of voor een duidelijk omschreven werk) hebt van **meer dan 3 maanden** mag je werkgever het contract pas verbreken als je langer dan 6 maanden ziek bent. In dat geval moet een verbrekingsvergoeding betaald worden. Deze vergoeding staat gelijk aan het loon dat zou moeten betaald worden tot het einde van het contract, met een maximum van drie maanden. Het reeds

betaalde gewaarborgde loon (bij ziekte) wordt hiervan afgetrokken.



5.2.1.10 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen na de wettelijke pensioenleeftijd

Sinds 1 juni 2019 is er, voor werknemers die na de pensioenleeftijd blijven werken, een recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen gedurende maximum 6 maanden.

5.2.2. Bij arbeidsongeval

Elk ongeval dat gebeurt tijdens en door de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is een arbeidsongeval. Ook een ongeval dat zich voordoet op de weg naar en van het werk is een arbeidsongeval.

Om recht te hebben op een schadevergoeding is het niet noodzakelijk dat het arbeidsongeval aanleiding geeft tot arbeidsongeschiktheid: het bestaan van een letsel volstaat.

5.2.2.1. Welke formaliteiten moeten worden vervuld?

De werkgever moet binnen de 10 dagen aangifte doen bij de verzekeraar, met toevoeging van een geneeskundig attest. Het is dus aangeraden onmiddellijk de werkgever op de hoogte te brengen. Voor een ongeval dat zich voordoet op de weg naar en van het werk moet dit binnen de 48 uur.



5.2.2.2. Hoe wordt een arbeidsongeval vergoed?

In principe worden alle gezondheidszorgen en het inkomensverlies vergoed door de verzekering.

5.3. WERKEN EN OPLEIDING

Vanaf 1 september 2019 werd het Opleidingsverlof / Betaald Educatief Verlof in België per gewest erkend. Het Vlaams Opleidingsverlof is voor mensen die in Vlaanderen werken, Betaald Educatief Verlof geldt voor personen die in Brussel, Wallonië of de Duitstalige Gemeenschap werken.

Let op: het is je werkplek die telt, niet je woonplaats of de hoofdzetel van het bedrijf.

Werkplek Vlaanderen: <https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof>

Werkplek: Brussel, Wallonië en de Duitstalige gemeenschap:

Brussel: [Informatie voor werknemers | Brussel Economie en Werkgelegenheid \(economie-werk.brussels\)](https://informatievoorwerknemers.brussels.be/brussel-economie-en-werkgelegenheid)

Wallonië: [Congé éducation payé - Emploi et Formation professionnelle en Wallonie](https://congeeducationpayee-emploi-et-formation-professionnelle.wallonie.be)

Duitstalige gemeenschap: http://werk-economie-emploi.brussels.nl_BE/betaald-educatief-verlof

5.3.1. Wat is educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof?

Bronnen: <https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof/wie-heeft-recht-op-vlaams-opleidingsverlof>
<https://www.liantis.be/nl/personneelsbeleid/vakantie/educatief-verlof#:~:text=Wie%20heeft%20recht%20op%20het,job%20is%20doorgaans%20niet%20vereist.>

Werknemers hebben het recht om een erkende opleiding te volgen tijdens hun werkuren, met behoud van hun loon. Hiervoor krijgen ze Vlaams opleidingsverlof in Vlaanderen en betaald educatief verlof in Brussel en Wallonië. Als werkgever kan je dit niet weigeren, maar er moet wel een akkoord zijn over de werkplanning.

5.3.1.1. Vlaams opleidingsverlof

a) Welke opleidingen komen in aanmerking?

De opleidingen die in aanmerking komen, moeten voldoen aan bepaalde voorwaarden. Concreet kan een werknemer gebruik maken van het Vlaams opleidingsverlof als:

- Hij een loopbaangerichte opleiding volgt. Dat is een opleiding die een werknemer opneemt die loopbaanbegeleiding volgt. De opleiding moet ook vermeld staan in zijn persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Hij een arbeidsmarktgerichte opleiding volgt.
- Hij examens aflegt bij de Vlaamse examencommissie, of examens aflegt in het kader van een ervaringsbewijs.

Om makkelijk te weten welke opleidingen in aanmerking komen, bestaat er nu een **opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives**. Hierin vind je alle arbeidsmarktgerichte opleidingen terug. (<https://www.vlaanderen.be/opleidingsdatabank>)

b) Hoeveel verlof mag je opnemen?

Bij Vlaams opleidingsverlof mag de werknemer op jaarbasis maximaal 125 uur van het werk afwezig zijn voor opleidingen die een verplichte aanwezigheid vereisen. Op hoeveel uren hij concreet recht heeft, hangt af van de effectieve duur van de opleiding en de tewerkstellingsbreuk van de werknemer.

Voor die tewerkstellingsbreuk kijkt de wetgever naar de maand september. Als de werknemer in september voor minstens 50% werkt(e), dan is er recht op Vlaams opleidingsverlof. Als hij in september minder dan 50% werkt(e), dan heeft hij enkel recht op het verlof als de opleiding in een latere maand start én als de werknemer in die startmaand meer dan 50% werkt.

Als je naast de opleiding die je volgt op eigen initiatief nog een andere opleiding volgt op voorstel van je werkgever, verdubbelt je recht op VOV en kan je maximaal 250 VOV-uren opnemen

Voor opleidingen waar de medewerker niet regelmatig aanwezig moet zijn, geldt er een forfaitair recht:

c) Hoe vroeg je de terugbetaling voor je verlof aan?

De werkgever moet een digitale aanvraag indienen om een terugbetaling te krijgen. Om deze digitale flow op te starten, moet de werkgever - of zijn gemandateerde - binnen de drie maanden na de start van de opleiding de terugbetaling aanvragen bij de

Vlaamse Overheid via het WSE-loket. Daarnaast moet de werkgever per kwartaal het correct aantal gevolgde uren ingeven in de DmfA De school waar je de opleiding volgt, laadt zelf de getuigschriften op.

Op basis van al deze gegevens bekijkt de overheid of je recht hebt op een terugbetaling, en op hoeveel precies. Het is de bedoeling om de terugbetaling via dit nieuw systeem sneller te laten verlopen. Papieren dossiers en een vast indieningsmoment voor de aanvraag tot terugbetaling, behoren dankzij dit nieuwe systeem dus tot het verleden.

5.3.1.2. Betaald educatief verlof: Brussel en Wallonië

a) Wie heeft recht op het educatief verlof?

Medewerkers van zowel bedrijven in de private sector als autonome overheidsbedrijven kunnen gebruik maken van educatief verlof voor het volgen van door de overheid erkende beroeps- en algemene opleidingen. Een verband tussen de opleiding en de job is doorgaans niet vereist.

Enkel voor deeltijdse werknemers met een vast uurrooster van minstens halftijds en minder dan 4/5de geldt dat ze wel educatief verlof kunnen krijgen voor beroepsopleidingen, maar niet voor algemene opleidingen. Een opleiding moet minimaal 32 lesuren per jaar tellen om in aanmerking te komen.

b) Hoeveel educatief verlof mag je opnemen?

Een voltijds werknemer mag educatief verlof opnemen voor de effectief gevolgde lesuren, maar met een maximum per jaar, afhankelijk van de opleiding.

c) Hoe vraag je de terugbetaling voor het verlof aan?

Je moet je informeren of de opleiding die je wilt volgen recht geeft op educatief verlof. Je bezorgt aan de werkgever het inschrijvingsbewijs (een specifiek document voor het betaald educatief verlof, afgeleverd door de onderwijsinstelling) ten laatste op 31 oktober van elk schooljaar. Het overmaken gebeurt met een aangetekende brief ofwel tegen ontvangstbewijs.



Vanaf 1/1/2029 is er een individueel recht om 5 dagen opleiding (georganiseerd door de werkgever) te volgen, momenteel is dat nog collectief. De omschakeling gebeurt volgens een groeipad. Dit staat volledig los van opleidings- of educatief verlof.

5.3.2. De opleidingscheques: *Bron:* <https://www.vlaanderen.be/opleidingscheques-voor-werknemers>

5.3.2.1. Je recht op opleidingscheques

- Opleidingscheques zijn **een subsidiemaatregel van de Vlaamse overheid**. Om opleidingscheques te gebruiken en van de subsidie te genieten zijn er enkele voorwaarden:
- Je bent **werknemer of interimkracht**. Je beroep hoeft niets te maken hebben met de opleiding die je wil volgen.
- Je woont of werkt in **Vlaanderen of in Brussel**.

5.3.2.2. Hoe kom je aan opleidingscheques?

Bestellen via: <https://www.vlaanderen.be/opleidingscheques-voor-werknemers>
of bel 1700

Elk jaar kan je 250 euro aan opleidingscheques bestellen

5.3.2.3. Voorwaarden

Je hebt recht op opleidingscheques van de Vlaamse overheid als je aan bepaalde voorwaarden voldoet:

- *Je bent laag- of middengeschoold.*
 - *Dit betekent dat je géén diploma hogere studies hebt*
- *Ben je hooggeschoold,*
 - *dan kom je enkel in aanmerking als je in het kader van loopbaanbegeleiding een loopbaangerichte opleiding wil volgen. Deze opleiding moet dan deel uitmaken van je persoonlijk ontwikkelplan. Je volgt de opleiding op eigen initiatief.*
 - *Dit betekent dat je ze buiten de werkuren volgt of tijdens je opleidingsverlof én dat je ze zelf betaalt.*

- *Enkel erkende opleidingen komen in aanmerking. (zie officiële lijst)*

Je hebt geen recht op opleidingscheques van de Vlaamse overheid

- *Als je zelfstandige bent.*
- *Als je met een studentenovereenkomst werkt en jonger bent dan 25.*
- *Als je in het kader van een leerovereenkomst minder dan 80 uren per maand werkt en jonger bent dan 25.*
- *Als je de opleiding volgt tijdens je normale werkuren.*
- *Als je werkgever de opleiding betaalt. Gebruik je in dit geval toch opleidingscheques, dan kunnen er sancties volgen.*

5.3.2.4. Bedrag

Per kalenderjaar kan je maximaal voor 250 euro opleidingscheques aankopen. De Vlaamse overheid betaalt de helft van de cheques. Als je geen diploma secundair of hoger onderwijs hebt betaalt de Vlaamse overheid meer dan de helft.

Bron: <https://www.vlaanderen.be/opleidingscheques-voor-werknemers>

Meer vragen? Raadpleeg je BBTK delegatie



5.4. WERKEN, MOEDERSCHAP EN VADERSCHAP

U verwacht een kindje en kan uw geluk niet op. Misschien denkt U niet onmiddellijk aan uw rechten of plichten, maar over dit alles bestaat er een wetgeving die U en uw kindje beschermt.

PLANNING VAN HET KRAAMVERLOF - SCHEMATISCHE VOORSTELLING

- 9 maanden <i>Koerierster*</i>	indien de zwangere moet stoppen met werken gaat het om "normale arbeidsongeschiktheid" !!de adviserende geneesheer van het ziekenfonds binnen de 48 h. op de hoogte brengen.
- 4 maanden	de geboortepremie kan bij de kas voor kinderbijslag worden aangevraagd.
- 8 weken	uiterste datum om de werkgever van de zwangerschap en de vermoedelijke bevallingsdatum op de hoogte te brengen. (men doet dit echter best zo snel mogelijk, men is dan immers beschermd tegen ontslag)
- 7 weken	mogelijk begin van het kraamverlof (niet vergeten werkgever en ziekenfonds te verwittigen)
- 1 week	de werkneemster is nu verplicht te stoppen met werken.
	D-DAY : GEBORTE
+15 dagen	uiterste datum om de geboorte aan te geven bij de gemeente waar het kind geboren is
+8 weken	-einde van het verplicht postnataal verlof. -begin van het facultatief postnataal verlof = niet genomen weken prenataal verlof.
+14 weken	maximumduur van het postnatale verlof Vergeet niet het ziekenfonds op de hoogte te brengen van de werkhervatting.

Enkele veel voorkomende vragen :

Mag een zwangere vrouw overuren presteren?

Neen.

Is de eerste maand van het kraamverlof net zoals bij ziekte ten laste van de werkgever?

Neen, men komt onmiddellijk ten laste van de sociale zekerheid, dit omdat de werkgever niet zou belet worden de zwangere aan te werven.

Mag men een zwangere werkneemster ontslaan?

Zeker niet, dit kan alleen om redenen die vreemd zijn aan de zwangerschap. De werkgever moet kunnen bewijzen dat het ontslag niets te maken heeft met de zwangerschap.

Welke zijn de rechten van de vader of de co-ouder?

Vanaf 1 januari 2024 werd het geboorteverlof verhoogd naar 20 dagen.

De vader of co-ouder heeft alleen recht op 3 dagen "klein verlet"(en 17 dagen vaderschapsverlof betaald door de mutualiteit). Alleen in geval van hospitalisatie of overlijden van de moeder kan het kraamverlof door de vader of de co-ouder opgenomen worden. De vader trekt dan de ziekenfondsuitkeringen.

Wat gebeurt er tijdens de zwangerschap in geval van ziekte?

Voor een ziekte los van de zwangerschap gelden dezelfde regels als bij normaal ziekteverzuim, d.w.z. gewaarborgd maandloon, zelfs als de afwezigheid zich voordoet tijdens de 7 weken voorgaand aan de bevalling.(men moet evtl. kunnen bewijzen dat de ziekte niets met de zwangerschap te maken heeft)Voor een ziekte i.v.m. de zwangerschap moet men vanaf de 7e week voorgaand aan de bevalling het kraamverlof opnemen.

Tip: Indien de bediende moet thuisblijven vóór de 7 weken prenataal verlof, zelfs voor een ziekte i.v.m. de zwangerschap, geldt ook het gewaarborgde maandloon.

***De koerierster en alle andere veiligheidsfuncties moeten onmiddellijk stoppen met werken na melding zwangerschap.**

Voor ouderschapsverlof: zie tijdscrediet en thematische verlopen hieronder



5.5. TIJDSKREDIET & THEMATISCHE VERLOVEN: ouderschapsverlof, medische bijstand & palliatief verlof + netto uitkeringen van de RVA

Tijdskrediet: strengere voorwaarden vanaf 1 februari 2023

In deze brochure vind je het "nieuwe systeem" dat sinds 1 februari 2023 in voege is. Het zijn niet de voorwaarden om tijdskrediet te nemen die strenger geworden zijn, maar wel de voorwaarden* om uitkeringen van de RVA te ontvangen wanneer je dat tijdskrediet opneemt..

*Bv. Je kan nog steeds 51 maanden TK met motief 'zorg voor een kind opnemen, je krijgt echter maar voor 48 maanden de RVA uitkering..



	TJDSKREDIET	LANDINGSBAAN	THEMATISCH			
SAMENVATTING	Met motief (zorg en opleiding)	Eindeloopbaan	Ouderschapsverlof	Medische bijstand	Palliatief verlof	Mantelzorg verlof
Anciënniteits-voorwaarde	Zorg kind: 36 maanden bij je werkgever -Uitzondering: Indien het aansluit op je uitgeput ouderschapsverlof Andere TK: 24 maanden bij werkgever	-35 jaar met uitkering van de RVA -25 jaar loopbaan als loontrekkende (zonder uitkering van de RVA)	-12 maanden in dienst bij WG afgelopen 15 maanden.	Geen	Geen	Geen
Tewerkstellings-voorwaarde	FT TK: 12 maanden FT werken of 24 maanden PT HT TK & 1/5 ^{de} TK: 12 maanden FT	-24 m. -Voltijds werken voor een 1/5 onderbreking -3/4 werken voor een halftijdse onderbreking	Geen	Geen	Geen	Geen
Bijkomende voorwaarden	HT TK & 1/5 ^{de} TK: Kind max 8 jaar. FT TK: Kind maximum 5 jaar. Alle TK gehandicapt kind –21jaar: Motief aantonen via attest behandelend geneesheer of opleidingsinstelling.	Contacteer ons aub, er zijn teveel bijkomende voorwaarden om ze te vermelden.	-Kind jonger dan 12 jaar, gehandicapt kind jonger dan 21 -Ook voor adoptieouders	-attest behandelend geneesheer	-attest behandelend geneesheer	Erkend mantezorger zijn: Contacteer je ziekenfonds
Opnamevorm	-1/5 -Voltijds of halftijds voor zover een sectorale- of bedrijfs-cao erin voorziet. Voor halftijds of 1/5 zorg ziek kind is geen CAO vereist.	-1/5 -halftijds	-1/10 mits goedkeuring werkgever -1/5 -halftijds -Voltijds	-1/5 -halftijds -Voltijds	-1/5 -halftijds -Voltijds	1/5 -halftijds -Voltijds
Hoe lang	Zorg kind: max 48 maanden Andere zorg: max 51 maanden. Opleiding: max 36 maanden Zorg en opleiding is niet cumulatief: alles samen dus max. 51 maanden	-Tot aan de pensioenleeftijd.	-4 maanden voltijds -8 maanden halftijds -20 maanden 1/5 de -40 maanden 1/10 de	Per patiënt: -12 maanden voltijds -24 maanden halftijds of 1/5 -aanvraag min. 1 maand en max. 3 maanden per keer. -Uitz. Hospitalisatie kind = onmiddellijk 1 week + 1 week.	-Aanvraag: Max. 3 maanden Min. 1 maand 2 x verlengbaar met telkens 1 maand ongeacht de opnamevorm	Volledige schorsing: 1 maand ½ of 1/5 : 2 maanden Deeltijds en alleen volledige schorsing Volledige schorsing kan max 6 maanden over de volledige loopbaan ½ of 1/5: max. 12 maanden over de volledige loopbaan
Gelijkstelling pensioen	-Voltijds loon dient als basis voor de berekening indien je uitkering ontving. Uitz.: 4de maand ouderschapsverlof	-Let op: de gelijkstelling is verschillend naargelang de opname op 50,55 of 60 jaar.	-Berekening op voltijds loon. uitz. de 4 e maand ouderschapsverlof;	-Berekening op voltijds loon.	-Berekening op voltijds loon.	-Berekening op voltijds loon.

Uitkeringen sinds Mei 2024: we vermelden alleen de netto bedragen.

Tijdskrediet met motief

Bron: <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/privesector-tijdskrediet>

Voltijds tijdskrediet:

Nettobedrag : 559,22 EUR

1/2 tijds tijdskrediet

Werknemer van minder 50 jaar

	Samenwonende werknemer	Alleenwonende werknemer
Nettobedrag	217,79 EUR	257,77 EUR

Werknemer van 50 jaar of meer

	Samenwonende werknemer	Alleenwonende werknemer
Nettobedrag	202,23 EUR	257,77 EUR

Tijdskrediet 1/5

Samenwonende werknemer (1)

Nettobedrag: 133,18 EUR

Alleenwonende werknemer (2)

	Werknemer helemaal alleenwonend zonder kinderen	Werknemer alleen wonend met één of meerdere kinderen ten laste
Nettobedrag	171,87 EUR	224,32 EUR

Samenwonende = werknemer die met andere volwassenen (lid van zijn familie of niet) en eventueel met één of meerdere kinderen woont.

Alleenwonende = werknemer helemaal alleen wonend of alleen wonend met één of meerdere kinderen ten laste.

Tijdskrediet einde loopbaan: bedragen 01/05/2024.

Toegangsleeftijd voor uitkeringen: algemene regel = 60 jaar

Toegangsleeftijd voor uitkeringen: uitzonderingen tussen de leeftijd van 55 en 59 jaar: Minstens 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben.

Bron: <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdskrediet/privesector-tijdskrediet>

Voltijds: zie algemeen stelsel

1/2 tijds krediet

Bedrag	Samenwonend (1)	Alleenwonende (2)
Netto	402,82 EUR	513,44 EUR

Tijdskrediet 1/5

Bedrag	Samenwonend (1)	Alleenwonende (2)
Netto	187,11 EUR	Zonder kinderen ten laste: 225,80 EUR Met één of meer kinderen ten laste: 287,80 EUR

Voetnota:

(1) Samenwonende = werknemer die met andere volwassenen (lid van zijn familie of niet) en eventueel met één of meerdere kinderen woont.

(2) Alleenwonende = werknemer helemaal alleen wonend of alleen met één of meerdere kinderen ten laste.

Thematische verloven: ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof en mantelzorgverlof (bedragen 01/05/2024)

Bron: <https://www.rva.be/documentatie/bedragen/loopbaanonderbreking-tijdscrediet/thematische-verloven>

Hoe kun je weten op welke onderbrekingsduur je recht hebt?

Via de onlinedienst '**Break@Work**' kun je het aantal maanden onderbreking zien die je kunt nemen in het kader van het gevraagde thematisch verlof, in functie van de periodes die je eventueel al genomen hebt. Je kunt die toepassing gebruiken op je computer, tablet of smartphone.

Met die toepassing kun je een attest afdrukken waarop het aantal maanden onderbreking staat waarop je (nog) recht hebt. Dat attest kun je aan je werkgever bezorgen wanneer je hem je schriftelijke kennisgeving overmaakt.

Volledige onderbreking (ongeacht de leeftijd)

Nettobedrag: 914,67 EUR

Verhoogd netto bedrag voor een alleenwonende werknemer: 1.558,28 EUR

Loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking

Bedrag	
	421,61 EUR
* Verhoogd bedrag voor een alleenwonende werknemer	718,28 EUR

Loopbaanvermindering met 1/5

Bedrag	
	143,04EUR
	192,35 EUR (1)
	287, 31 EUR (2)

Loopbaanvermindering met 1/10 (alleen ouderschapsverlof)

Bedrag	
	71,52 EUR
	96,17 EUR (1)
	143,66 EUR

1. Enkel voor alleenwonende werknemers d.w.z. voor de personen die uitsluitend met één of meerdere kinderen ten laste samenwonen.

2. Om recht te hebben op een verhoogd bedrag dient u verplicht te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- schriftelijke kennisgeving aan de werkgever vanaf 01.06.2017;
- uitsluitend samenwonen met uw kinderen ten laste;
- ouder zijn in de eerste graad van het kind waarmee u samenwoont of belast zijn met de dagelijkse opvoeding;
- uw kind waarvoor u uw prestaties vermindert, moet jonger dan 18 jaar zijn in het geval van een palliatief verlof of een medische bijstand en minder dan 12 jaar in het geval van een ouderschapsverlof. De leeftijd van 12 en 18 jaar wordt verhoogd tot 21 jaar indien het kind gehandicapt is.

5.5.1.Aanvraagprocedure DHL INT

Link checken

Via de personeelsdienst, je syndicaal afgevaardigde of My Net vind je het aanvraagformulier. Nadat je het ingevuld hebt laat je dit voor ontvangst tekenen door je leidinggevende, je houdt een origineel ondertekend exemplaar voor jezelf. Binnen de maand krijg je van H.R. feedback hieromtrent.

5.5.2. Het percentage van gelijktijdige afwezigheden wegens tijdskrediet.

Dit is in onze sector bepaald op 7%

Bepaalde categorieën van werknemers, de eindloopbaan en de thematische verlopen tellen niet mee voor de berekening van dit percentage.

In de ondernemingsraad rapporteert de werkgever driemaandelijks hierover.

5.5.3. Bijkomende sectorpremies PC 226 voor 55+ of 60+

- De leeftijd om van een aanvullende premie van 101,09 EUR bruto/maand te kunnen genieten is 60 jaar.
- De bedienden die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van 1/5de tijdskrediet zonder uitkeringen vanaf 50 jaar met een beroepsloopbaan van ten minste 28 jaar) hebben recht op een aanvullende premie van 101,09 EUR bruto/maand vanaf 55 jaar.

Vermindering van de arbeidsprestaties met de helft

- De werknemers kunnen genieten van een aanvullende premie van 123,55 EUR bruto/maand vanaf 55 jaar
- De aanvullende premie wordt toegekend tot het einde van de halftijdse loopbaanonderbreking.



5.6. DE AANMOEDIGINGSPREMIE VAN DE VLAAMSE REGERING

Bron: <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie>

De Vlaamse regering voorziet een aanmoedigingspremie **voor werknemers uit de privé-sector** die kiezen voor tijdskrediet.

Als voorwaarde wordt gesteld dat de aanvrager in de **privé-sector in het Vlaamse Gewest** werkt en zijn recht op tijdskrediet of op een thematisch verlof opneemt om een welbepaalde reden.

Er bestaan **3 soorten** van aanmoedigingspremies: Een premie voor het opnemen van zorgkrediet, opleidingskrediet en ingeval je bedrijf in moeilijkheden is. Wij gaan alleen in op de twee eerste.

5.6. 1. Voor zorgkrediet

Tijdens je volledige beroepsloopbaan kun je voor de duur van maximum 1 jaar een aanmoedigingspremie zorgkrediet krijgen. Als je dat wilt, kun je voor of na het zorgkrediet (maar niet gelijktijdig) ook een andere aanmoedigingspremie aanvragen.

5.6. 2. Bij tijdskrediet met motief

Wanneer je een **volledig of halftijds tijdskrediet** neemt, kun je bij de Vlaamse overheid een bijkomende aanmoedigingspremie zorgkrediet aanvragen voor:

- de bijstand of verzorging van je moeder of vader als die meer dan 70 jaar oud is,
- de verzorging van een zwaar ziek familielid of een terminaal zieke persoon (ook van buiten de familie),
- de zorg voor kinderen tot en met de leeftijd van 7 jaar. Voor kinderen die een handicap hebben van minstens 66 % (in het stelsel kinderbijslag) geldt tot en met 11 jaar.

Ook bij een thematisch verlof **volledig of halftijds of 1/5de** dat wordt toegekend door de RVA (ouderschapsverlof / verlof voor de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezin- of familielid / palliatief verlof) kun je een zorgkrediet aanvragen.

5.6.3. Voor opleidingskrediet

U kunt maar een aanvraag voor een aanmoedigingspremie opleidingskrediet aanvragen voor dezelfde periode als de periode die u is toegekend door de RVA (met of zonder uitkeringen). De premie kan alleen toegekend worden voor de periode met uitkering van de RVA. Als u na het indienen van uw aanwezigheidsattest bij de RVA een nieuwe c62 ontvangt, mag u de dienst een kopie bezorgen. De aanmoedigingspremie kan dan worden verlengd.

De opleiding die u volgt, moet:

- *arbeidsmarktgericht zijn*

Voldoen aan 1 van de volgende 3 voorwaarden:

- *de opleiding is onderwijs- of beroepskwalificerend*
- *de opleiding leidt tot een knelpuntberoep*
- *de opleiding past in een ondernemerschapstraject.*

Meer info op: <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie/aanmoedigingspremie-voor-opleidingskrediet-in-de-privesector>

Bedragen: Mei 2024 Vlaamse Gemeenschap

Onderstaand vind je de extra uitkeringen van de Vlaamse Gemeenschap bij motief zorg. Als alleenwonende krijgt u maandelijks 54.02 euro netto boven op de aanmoedigingspremie, vermeld in onderstaande tabel, ongeacht het onderbrekingspercentage.

Toestand voor het tijdskrediet of het thematisch verlof	Toestand tijdens het tijdskrediet of thematisch verlof	Vlaamse aanmoedigingspremie : netto bedragen op 01/05/2024
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minimum 75% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken (minimum 75% => 0%) en je neemt een thematisch verlof op	219.02
	Je stopt volledig met werken (minimum 75% => 0%) en je neemt een tijdskrediet op	219.02
	Je gaat halftijds werken (minimum 75% => 50%) en je neemt een thematisch verlof op	146.01
	Je gaat halftijds werken (minimum 75% => 50%) en je neemt een tijdskrediet verlof op	73.01
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minstens 75 procent	Je vermindert je werktijd met 20% van een voltijdse betrekking en je neemt een thematisch verlof op (Opgelet: alleen als je thematisch verlof neemt, kun je een premie krijgen als je je werktijd met 20% vermindert)	73.01
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minimum 50% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken (minimum 50% => 0%) en je neemt een thematisch verlof op	146.01
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minimum 50% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken (minimum 50% => 0%) en je neemt een tijdskrediet op	146.01
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken (minimum 20% => 0%) en je neemt een thematisch verlof op	73.01
Je werkte gedurende 12 maanden voorafgaand aan de onderbreking minder dan 50% van een voltijdse betrekking	Je stopt volledig met werken (minimum 20% => 0%) en je neemt een tijdskrediet op	73.01
Minimaal 75% (en bij start van onderbreking 100%)	90%	36,51

Aanmoedigingspremie voor opleidingskrediet in de privésector: (barema Mei 2024)

In geval je een erkende opleiding volgt zijn de premies van de Vlaamse Gemeenschap merkkelijk hoger.

: <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie/aanmoedigingspremie-voor-opleidingskrediet-in-de-privesector>

U werkte in het jaar voor uw onderbreking	U werkt tijdens uw onderbreking	Netto maandelijkse premie in euro (1 mei 2024)
minimaal 75%	0%	614.71
minimaal 75%	50%	325,61
minimaal 50%	0%	325,61
tussen 20 en 50%	0%	182.52
100 %	80%	182.52

Als alleenwonende krijgt u maandelijks 47,03 euro netto boven op de aanmoedigingspremie. U bent alleenwonende als u:

- ofwel alleen woont
- ofwel samenwoont met minstens 1 kind dat recht geeft op kinderbijslag.

Als u bijvoorbeeld 4 inwonende kinderen hebt, van wie er 3 werken en 1 nog ten laste is, dan kunt u de verhoging als alleenwonende krijgen.

5.7. ZACHTE LANDINGSBAAN

Dit heeft niets te maken met een "landingsbaan" in het kader van een bijkomende premie van de RVA.

Dit systeem wordt zéér weinig gebruikt, maar kan een oplossing zijn voor werknemers die geen recht hebben op een "landingsbaan" in het kader van een bijkomende premie van de RVA, of een andere vorm van loopbaanvermindering met bijkomende uitkering.

➤ Vanaf 01/2019 Individueel recht op zachte landingsbanen

De leeftijd van de beoogde werknemer(s): minstens 58 jaar - indien er enkel sprake is van een overstap van een voltijdse naar een 4/5de job minstens 60 jaar.

5.8. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG SWT: voordien

« BRUGPENSIOEN »

Dit wordt op dit moment niet toegepast bij DHL INT.

5.9. HET WETTELIJK PENSIOEN

➤ Wettelijke pensioenleeftijd

In België is de wettelijke pensioenleeftijd momenteel nog 65 jaar.

Uw rustpensioen gaat dus in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je 65 wordt. Je moet niets doen, My pension contacteert je zelf.

De wettelijke pensioenleeftijd wordt de komende jaren verhoogd:

2025 tot 66 jaar

2030 tot 67 jaar.

➤ Vervroegde ingangsdatum: Voorwaarden

- 60 jaar en 44 loopbaanjaren
- 61 of 62 jaar en 43 loopbaanjaren
- 63 & 64 jaar en 42 loopbaanjaren

 **my pension.be**

Opgelet: ingeval je vervroegd op pensioen wil gaan moet je zelf je ontslag bij de werkgever indienen, dit kan 1 jaar op voorhand.

➤ Online raming pensioendatum

Op **mypension.be** kunt u uw vroegst mogelijke pensioendatum en bedrag berekenen. Ook het aanvullend pensioen van DHL INT is hier zichtbaar.

➤ Let op nieuwe berekeningswijze bron: <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenhervorming>

De regering is op 10 juli 2023 tot een nieuw akkoord gekomen over de pensioenhervorming. We werken zo snel mogelijk het overzicht op deze pagina bij. De beslissingen worden nu omgezet in wetgeving. Daarom kennen we nog niet alle details.

We kunnen je dus nog niet zeggen:

- *wat de precieze voorwaarden van de maatregelen zijn;*
- *en of je in aanmerking komt voor de maatregelen.*

Zodra de wetgeving definitief is zal "my pension"

- *deze nieuwe wetgeving toepassen op je (toekomstig) pensioen;*
- *wordt de website en mypension.be aangepast.*

Het minimumpensioen werd op 1 januari 2024 met 2,08 procent verhoogd. Dat brengt het minimum bij een volledige loopbaan van 45 jaar voor een alleenstaande op 1.738,55 euro bruto per maand. Voor een gezinspensioen wordt dat 2.172,50 euro



➤ Pensioenbonus:

In 2024 treedt de nieuwe pensioenbonus in werking. Die wordt uitbetaald voor elke extra dag die u werkt na uw vervroegde pensioendatum. Omdat de bonus alleen is weggelegd voor wie ten vroegste op 1 januari 2025 met pensioen gaat en de teller pas begint te lopen op 1 juli 2024

3.775 euro voor het eerste extra jaar dat u aan de slag blijft na de vervroegde pensioendatum, 7.550 euro voor het tweede extra jaar, en 11.325 euro voor het derde opeenvolgende jaar. Blijft u dus drie jaar langer werken, dan geniet u – boven op uw wettelijk pensioen – een extra bedrag van 22.650 euro.

➤ Tijdens je opzegperiode heb je recht op sollicitatieverlof, ook bij pensionering

Tijdens de laatste 26 weken van de opzeggingstermijn mag je van het recht om van het werk afwezig te zijn één- of tweemaal per week gebruik maken mits de duur van deze afwezigheid in totaal niet meer dan een werkdag per week bedraagt. Tijdens de voorafgaande periode mag je slechts één halve dag per week afwezig zijn.

➤ Bijverdienen na je pensionering? <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenbedrag/bijverdienen>

U kunt ook bijverdienen wanneer u al een pensioen ontvangt. Dat kan enkel onder bepaalde voorwaarden.

Vragen? Opmerkingen? Foutje gezien?

Contacteer ons!

De syndicale delegatie ABVV-BBTK @ DHL INT



ABVV-BBTK @ DHL INTERNATIONAL



De SD ABVV-BBTK

ANR: Christoph Van Dyck

ANN: Dylan Blomme

ANN: Koen Boens

LGG: Dominiek Boyen

DIE-ADM: Jessica Maresceau

DIE-ADM: Eva Verest

AND/CRL: Geert Van Den Eede

HAM: Jan Demandt

DGO/DIE: Peter Luypaert

DGO: Jurgen Ryssaert

DGO: Max Verbeek

GNE: Frank De Pauw

KTR: Arne Vannieuwenhuyse

V.u.: O. Van Camp BBTK, Mechelse Straat 6, 1800 Vilvoorde