

Betaald Educatief Verlof

een sterke vakbond is
broodnodig

VLAAMS
ABVV

Handleiding voor
vakbondsvertegenwoordigers



Dit is een uitgave van
Vorming en Actie
Hoogstraat 42
1000 Brussel
tel. 02 506 83 70
info@vlaams.abvv.be
www.vlaamsabvv.be

© Vlaams ABVV
31 augustus 2012
D/2011/7973/2

M/V: verwijzingen naar personen of functies
hebben steeds betrekking op vrouwen en mannen.

v.u. Caroline Copers, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Belangrijke wijzigingen in vogelvlucht

Wat is er veranderd ten opzichte van vorig schooljaar ? Wel, heel weinig.

Kort samengevat :

- Het loonplafond wordt **voor alle opleidingen en voor alle werknemers** (ongeacht hun leeftijd) **2.706 euro per maand**. (onder voorbehoud)
Deze plafonnering geldt (met terugwerkende kracht) vanaf 1 september 2012 en blijft gelden voor het schooljaar 2012-2013 (dus tot 31 augustus 2013).
- De betaling van de schuldvorderingen aan de werkgevers is voor het schooljaar 2011-2012 aangepast : de werkgever zal per goedgekeurd uur betaald educatief verlof een forfait van **maximum 21,65 (onder voorbehoud) euro** ontvangen, verschillend volgens het type opleiding dat gevolgd wordt. Hij kent het forfait niet op het ogenblik van de aanvraag om terugbetaling, omdat die verschilt naargelang het type opleiding dat wordt gevolgd en van de beschikbare budgetten en het aantal aanvragen voor dit type opleiding. Tot nu toe waren er echter geen tekorten in de 'BEV-kas', dus werd er effectief steeds dat maximum uitbetaald. Het ziet er naar uit dat dit ook in het nieuwe schooljaar zo blijft (maar niks is ooit zeker ...).
- de **werkgeversbijdrage** voor het BEV blijft 0,05 %, en dat vanaf het 4de kwartaal van 2012 tot en met het 3de kwartaal van 2013.
- Vanaf 1 september 2012 geven opleidingen die voorbereiden op de uitoefening van een knelpuntenberoep recht op een maximum van 180 uren per jaar (ongeacht of de opleiding samenvalt met de werkuren of gevolgd wordt in combinatie met andere opleidingen). Deze opleiding moeten georganiseerd worden door de bevoegde gewestelijke dienst voor beroepsopleiding. (VDAB, FOREM)

Weekendwerkers, tijdelijke werkloosheid en recht op BEV voor wie 4/5de werkt : status quo

In de vorige edities van deze handleiding besteedden we extra aandacht aan BEV in deze drie specifieke situaties. Aan geen van de drie is er intussen iets veranderd. We hielden dus de tekstdelen zoals we ze toen hebben ingevoegd.

Voor wat betreft weekendwerkers hebben we nogmaals aan de administratie het probleem aangekaart over het niet kunnen opnemen van BEV door deelnemers die een 'midweek'

vorming volgden, tussen twee werkende weekends in. Er is echter geen afwijking van de algemene regel mogelijk, zegt men ons.

Verder in deze brochure vind je ook wat meer verduidelijking over speciale situaties zoals wat gebeurt bij ziekte van de lesgever, of bij stakingen. Mocht er terzake iets wijzigen, dan zullen we hier asap over communiceren.

We bedoelen de stukjes over een paar 'speciale gevallen' :

- BEV en maaltijdcheques
- BEV in een periode van zgn. progressieve werkhervatting (dus deeltijds ziekteverlof)
- BEV en interim arbeid
- BEV voor wie meerdere deeltijdse contracten combineert
- BEV in opzeggingsperiode
- BEV voor een opleiding gevolgd op een vrije dag

Ten slotte : ook aan het aantal uren BEV waarop men recht heeft, is niets veranderd. De volgende maxima blijven dus gelden :

- 80 uur voor algemene opleiding
- 100 uur voor beroepsopleiding
- 120 uur voor universitaire opleidingen

Voor het opnemen van BEV bij het volgen van een algemene en een beroepsopleiding in hetzelfde jaar blijft het maximum op 100 uur.

Indien de opleidingen samenvallen met de werktijd, dan blijft het maximum op:

- 80 uur voor algemene opleiding
- 120 uur voor beroepsopleiding
- 120 uur voor een algemene + een beroepsopleiding

MANNEN – VROUWEN

Verwijzingen naar functies (werknemer, vakbondsvertegenwoordiger...) hebben betrekking op vrouwen en mannen.

1. Wat is betaald educatief verlof of BEV ?	8
2. Wie heeft recht op BEV?	9
3. Welke vorming kun je volgen?	11
1. Welke beroepsopleidingen zijn erkend?.....	12
2. Welke algemene opleidingen zijn erkend?.....	13
4. Welke vormen zijn uitgesloten?	14
5. Waar moet de vorming plaats hebben?	15
6. Op hoeveel uren BEV heeft een voltijdse werknemer recht?	16
7. Op hoeveel uren BEV heeft een <i>deeltijdse</i> werknemer recht?	18
8. Wanneer neem je de uren BEV op ?	21
9. Hoe wordt het BEV collectief gepland?	23
10. Hoe wordt BEV betaald?	25
11. Hoe ga je te werk om BEV te nemen?	28
12. Wie betaalt het BEV?	30
13. Kun je voor BEV afgedankt worden?	31
14. Wat gebeurt er als je op de cursus afwezig bent?	32
15. Wat doe je als je ziek wordt tijdens je betaald verlof?	34
16. Wat gebeurt er als je de opleiding stopzet?	36
17. Wat als je niet slaagt in je examens?	37
18. Wat gebeurt er als je misbruik maakt van BEV?	38
19. Wat is het verschil tussen BEV, sociale promotie en syndicaal verlof?	39
20. Wat moet een vormingsorganisatie allemaal doen?	40
1. Het programma	40
2. Documenten voor de deelnemers	41
21. Welke taken heeft de syndicale afvaardiging?	42
1. De werknemer bijstaan	42
2. De collectieve planning	42
3. Controle over de toepassing van de wet	44
22. Nuttige adressen	46
Bijlage A	47
opleidingscheques voor werknemers	47
Bijlage B	51

BEA in plaats van de opleidingscheques voor werkgevers.....	51
---	----

1. Wat is betaald educatief verlof of BEV ?

Met het betaald educatief verlof genieten werknemers het recht om verlof te nemen op het werk voor een aantal uren dat overeenstemt met het aantal uren van een *erkende* opleiding of vorming.

Betaald educatief verlof is een faciliteit voor werknemers waarbij tijd wordt gecreëerd om, zonder belangrijk verlies van inkomen, naar eigen keuze een opleiding of vorming te kunnen volgen.

Dit verlof is beperkt tot een aantal uren. Voor deze uren krijg je wél je normale loon (geplafonneerd).

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg betaalt het overeenkomstig (geplafonneerd) loon terug aan de werkgever.

De kleine lettertjes

- niet alle werknemers hebben recht op BEV;
- cursussen moeten voor BEV erkend zijn om in aanmerking te komen;
- het aantal uren BEV is beperkt tot 80 of 100 uren per jaar (met uitzonderingen tot 120 uur);
- ook weekendwerkers worden beschouwd als voltijdsen en komen dus in aanmerking voor BEV.
- je moet het BEV opnemen tijdens een voorgeschreven periode (zie verder);
- het terugbetaalde loon is begrensd tot 2.706 euro bruto per maand (vanaf 1 september 2012 tot 31 augustus 2013).

2. Wie heeft recht op BEV?

Alle werknemers die in de privé-sector werken met een arbeidsovereenkomst, hebben recht op BEV.

Naast voltijds werkenden hebben ook sommige *deeltijds* werkenden recht op BEV. Het gaat om de volgende deeltijdsen:

werknemers met minstens een 4/5de werktijd;
werknemers met een variabel uurrooster;

Weekendwerkers (de werknemers in de zogenaamde overbruggingsploegen van 2 X 12 uur op zaterdag en zondag) hebben ook recht op BEV : door een gewijzigde interpretatie door de administratie van het begrip 'voltijds werkende' is hun uurrooster nu immers ook erkend als een voltijds uurrooster.

Werknemers die minstens halftijds en minder dan 4/5de werktijd werken met een vast uurrooster, hebben recht op BEV, maar dan alleen voor cursussen erkend als beroepsopleiding en *die gevolgd worden tijdens de werkuren*.

Werknemers zijn: arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, stagiairs, GESCO's, en huispersoneel.

Ook **interim werkers** hebben recht op BEV, voor zover zij minstens 4/5 werken. In de praktijk is het echter heel moeilijk om dat BEV ook op te nemen, zeker als de interim werker een lappendeken van heel kortlopende contracten moet combineren.

Ook werknemers die **in opzeg** zijn, kunnen in de opzegtermijn hun recht op BEV gebruiken. Ze kunnen dus BEV opnemen. Dit verlengt de opzegtermijn niet.

De kleine lettertjes

- werknemers in overheidsdienst en onderwijzend personeel hebben geen recht op BEV, zij hebben wel een eigen regeling voor vormingsverlof;
- een voltijdse baan is een baan volgens de normale werkweek zoals bepaald in de paritaire comités (bij twijfel moeten de CAO's of de PC's worden geraadpleegd);
- voor de deeltijdsen met variabel uurrooster mag de werktijd niet minder zijn dan 1/3de van de voltijdse wekelijkse werktijd voor dezelfde categorie in dezelfde onderneming;
- wie verschillende deeltijdse jobs combineert en zo een voltijdse job presteert, heeft recht op BEV zoals voltijds werkende werknemers.
De uren worden dan naar verhouding verdeeld over de verschillende werkgevers;
- de werknemers in gas- en elektriciteitsbedrijven (aangesloten bij de sector GAZELCO van ACOD), werken in privé-bedrijven en hebben recht op BEV;
- de werknemers bij de Nationale Bank van België kunnen gebruik maken van een vorm van 'Betaald Educatief Verlof' volgens een eigen CAO en gefinancierd door de NBB zelf.

3. Welke vorming kun je volgen?

Om gebruik te maken van BEV, moet deze cursus erkend zijn voor BEV.

De belangrijke categorieën van cursussen die in aanmerking komen, zijn:

- onderwijs voor sociale promotie (avondschoon en weekendonderwijs);
- middenstandsopleidingen;
- opleidingen beslist door een paritair comité;
- cursussen georganiseerd door vakbonden (of hun vormingsinstellingen).

De reglementering verdeelt deze categorieën in *twee grote groepen*:

- beroepsopleidingen
- algemene opleidingen

Voor beroepsopleidingen kun je maximaal 100 uren BEV per jaar opnemen. Voor algemene opleidingen is dat maximum 80 uren (met uitzonderingen zie verder).

Voor *deeltijds* werkenden geldt een aangepaste uurregeling.

Vanaf 1 september 2012 geven opleidingen die voorbereiden op de uitoefening van een knelpuntenberoep recht op een maximum van 180 uren per jaar (ongeacht of de opleiding samenvalt met de werkuren of gevolgd wordt in combinatie met andere opleidingen).

Deze opleiding moeten georganiseerd worden door de bevoegde gewestelijke dienst voor beroepsopleiding. (VDAB, FOREM)

Naast deze volgens de wet erkende opleidingen kan de erkenningscommissie BEV ook nog andere beroeps- of algemene opleidingen erkennen.

1. Welke beroepsopleidingen zijn erkend?

- onderwijs voor sociale promotie (avond- en weekendonderwijs georganiseerd en gesubsidieerd door de overheid);
- sommige cursussen uit het kunstonderwijs voor sociaal-culturele promotie;
- cursussen in het hoger, niet-universitair onderwijs met verschoven lesrooster (avond- en weekendcursussen);
- universitaire cursussen eerste en tweede cyclus (kandidaturen en licenties) met verschoven lesrooster (avond- en weekendcursussen);
- een reeks middenstandsopleidingen;
- de vorming voor landbouwers;
- voorbereiding en afleggen van examens voor de centrale examencommissie (met daarbij sommige initiatieven 'tweede kans'-onderwijs die voor BEV erkend zijn);
- de opleidingen per bedrijfstak georganiseerd bij beslissing van een paritair comité;
- beroepsopleidingen voorgelegd aan en erkend door de erkenningscommissie BEV.

2. Welke algemene opleidingen zijn erkend?

- cursussen georganiseerd door de vakbonden (centrales en interprofessionele structuren);
- cursussen georganiseerd door jongerenorganisaties, volwassenorganisaties, en vormingsinstituten van de vakbonden of erkend door de vakbonden;
- algemene opleidingen voorgelegd aan en erkend door de erkenningscommissie voor BEV.

De kleine lettertjes

- de wet geeft geen definitie van 'beroepsopleiding';
- de term 'beroepsopleiding' in de BEV-reglementering komt niet helemaal overeen met wat in het onderwijs daaronder begrepen wordt. Voor het BEV zijn alle programma's in avondschool 'beroepsopleiding', ongeacht hun inhoud;
- 'vakbondsvorming' behoort tot de algemene opleiding; sommige werkgevers willen dat betwisten, maar de wet maakt dat onderscheid niet;
- 'algemene opleiding' is omschreven in de toelichting bij de wet. De vakbondsvorming beantwoordt aan die omschrijving;
- postuniversitaire cursussen hebben een erkenning nodig van de erkenningscommissie; deze erkenning wordt maar zelden gegeven;
- voor de erkenning van beroepsopleidingen in sectoren of bedrijven zal de erkenningscommissie advies vragen aan het paritair comité, respectievelijk aan de ondernemingsraad;
- universitaire cursussen (in het W.E. of 's avonds) mogen één dag per week cursussen tijdens de dag programmeren voor deelnemers van wie het arbeidsregime nacht- of weekendprestaties inhoudt.

4. Welke vormingen zijn uitgesloten?

Een aantal opleidingen in het kader van sociale promotie en sommige middenstands-opleidingen komen niet in aanmerking voor BEV. De uitgebreide lijst is gepubliceerd in het Staatsblad.

De paritaire comités kunnen uitgesloten opleidingen wel weerhouden; de erkenningscommissie erkent deze opleidingen zodat ze terug in aanmerking komen voor BEV.

Let wel: de paritaire comités kunnen geen opleidingen uitsluiten.

De lijst van uitgesloten opleidingen is raadpleegbaar in de secretariaten van de centrales, en bij de ABVV-gewesten, bij Vorming & Actie vzw . Je kunt ook terecht op de website van de FOD (zie eerder).

5. Waar moet de vorming plaats hebben?

Om in aanmerking te komen voor BEV moet de cursus erkend zijn in België en ook in ons land plaats hebben.

De kleine lettertjes

De kleine lettertjes

- opleidingen die in het buitenland op een of andere wijze erkend zijn, komen niet in aanmerking voor BEV;
- het is wel mogelijk dat een deel van de opleiding in het buitenland plaats heeft (een studiereis bijv.) en het geheel voor BEV in aanmerking komt.

6. Op hoeveel uren BEV heeft een voltijdse werknemer recht?

Om in aanmerking te komen voor BEV moet een cursus *minimum 32 uren* per schooljaar omvatten.

Het maximum aantal uren BEV dat een deelnemer per schooljaar mag nemen, hangt af van de categorie waartoe de cursus behoort :

beroepsopleiding: maximum 100 uren
algemene opleiding: maximum 80 uren

Drie uitzonderingen geven recht op meer dan 100 of 80 uren :

voor cursusuren die samenvallen met de normale werkuren wordt het maximum verhoogd (je hebt dan recht op maximaal 120 uren voor beroepsopleiding);
voor een opleiding die leidt tot een universitair diploma bedraagt het maximum 120 uur
voor opleidingen 'elementaire basisvaardigheden' voor laaggeschoolde werknemers blijft het maximum 180 uren, van deze mogelijkheid wordt echter quasi nooit gebruik gemaakt.

Taalcursussen

Voor taalcursussen (ook taalcursussen gegeven in avondonderwijs als sociale promotie) bedraagt het maximum 80 uren BEV.

Weekendwerkers : een speciaal geval

De overheidsadministratie beschouwt het uurrooster van weekendwerkers (de overbruggingsploegen) als een voltijds uurrooster. Ook zij kunnen dus BEV opnemen.

Ondanks het feit dat zij minder uren werken dan een normaal voltijds uurrooster in dezelfde onderneming (bv 24 uur ipv de 'normale' 36 uur) moet voor hen de breuk (zie berekeningswijze voor deeltijdsen in volgend punt) **niet** toegepast worden.

Wanneer zij dus een opleiding volgen van 40 uur, hebben zij ook recht op 40 uur BEV (daar hun prestatie als 100 % van een voltijdse wordt beschouwd).

BEV voor deelname aan een cursus op een vrije dag ?

Wanneer je een cursus volgt tijdens de werkuren (bv. een syndicale vorming tijdens de week) en in die week valt een vrije dag (bv. door een collectieve vakantiedag van je bedrijf), én je bent dan aanwezig op de cursus, dan kun je die uren BEV recupereren op een ander dag (maar wel voor de einddatum van de cursus).

De kleine lettertjes

- met een 'jaar' wordt in het BEV een schooljaar bedoeld: van 1 september tot 31 augustus van het daaropvolgend kalenderjaar;
- voor het berekenen van je BEV tellen alléén die uren mee waarop je ook daadwerkelijk aanwezig bent in de cursus!
- wanneer je in een bepaalde opleiding van sommige vakken wordt vrijgesteld, komen die vakken niet in aanmerking om het maximum te berekenen;
- wanneer je laattijdig inschrijft voor een cursus, dan verlies je een deel van het overeenkomstig BEV. Dit deel is gelijk aan het percentage niet gevolgde uren;
- één cursusduur geeft recht op een uur BEV van 60 minuten, ook al gaat het om een cursusduur van 50 minuten (een school-lesuur); in het recente verleden hebben een aantal werkgevers deze regel betwist, maar ze wordt in de officiële BEV-publicatie van de overheid (zie ook de website van de FOD, brochure BEV) zwart op wit bevestigd. Niettemin hebben wij besloten het sjabloon van de dagprogramma's die we aan de overheid overmaken aan te passen, zodat problemen over interpretatie in de toekomst vermeden kunnen worden;
- wanneer je een beroepsopleiding en een algemene opleiding in één schooljaar volgt dan heb je daarvoor samen recht op maximum 100 uren (of 120 uren);
- wie een taalcursus en een beroepsopleiding combineert heeft recht op max 100 uur BEV.
- Vanaf 1 september 2012 geven opleidingen die voorbereiden op de uitoefening van een knelpuntenberoep recht op een maximum van 180 uren per jaar (ongeacht of de opleiding samenvalt met de werkuren of gevolgd wordt in combinatie met andere opleidingen). Deze opleiding moeten georganiseerd worden door de bevoegde gewestelijke dienst voor beroepsopleiding. (VDAB, FOREM)

7. Op hoeveel uren BEV heeft een *deeltijdse* werknemer recht?

Deeltijdse werknemers hebben recht op BEV in volgende gevallen:

- de werknemers werken minstens 4/5de werktijd;
- de werknemers met een variabel uurrooster;
- de werknemers werken minstens 1/2 tijd en minder dan 4/5 tijd; maar deze hebben dan alleen recht op BEV voor de cursussen beroepsopleidingen *en voor zover ze gevolgd worden tijdens de normale werkuren !*

Het aantal uren BEV waarop een deeltijdse werknemer recht heeft, is afhankelijk van het aantal uren dat de deeltijdse werknemer normaal werkt. Dit betekent dat voor een deeltijdse werknemer het aantal uren BEV telkens afzonderlijk moet berekend worden.

Om het aantal uren BEV te berekenen moeten we eerst voor de betrokken werknemer de breuk tussen wekelijkse deeltijdse arbeidstijd en wekelijkse voltijdse arbeidstijd bepalen. Het maximum aantal uren staat dan in verhouding tot het maximum voor een voltijdse werknemer.

$$\text{breuk} = \frac{\text{wekelijkse } \textit{deeltijdse} \text{ arbeidstijd}}{\text{wekelijkse } \textit{voltijdse} \text{ arbeidstijd}}$$

voor beroepsopleiding is het maximum = 100 uren x breuk

voor algemene opleiding is het maximum = 80 uren x breuk

Hoeveel uren BEV kan een deeltijdse werknemer opnemen?

Dit is afhankelijk van het aantal effectief gevolgde lesuren. Heeft de werknemer méér uren les gevolgd dan de normale, voltijdse maxima (100 uren voor beroepsopleiding (B.O.) en 80 uren voor algemene opleiding (A.O.), dan kan de werknemer maximaal een aantal uren opnemen zoals hierboven berekend.

Heeft de werknemer minder dan 100 uren beroepsopleiding of minder dan 80 uren algemene opleiding effectief bijgewoond, dan moet dit aantal effectieve lesuren vermenigvuldigd worden met de breuk.

Aantal gevolgde lesuren bedraagt **méér dan 100 uur** (B.O.) of 80 uur (A.O.):

- voor B.O.: aantal BEV uren = 100 uur x breuk
- voor A.O.: aantal BEV uren = 80 uur x breuk

Aantal gevolgde lesuren bedraagt **minder dan 100 uur** (B.O.) of 80 uur (A.O.):

- voor B.O.: aantal BEV uren = aantal gevolgde lesuren x breuk
- voor A.O.: aantal BEV uren = aantal gevolgde lesuren x breuk

Werknemers die minstens 1/2 tijd en minder dan 4/5 tijd werken

Werknemers die minstens halftijds en minder dan 4/5de tijd werken kunnen BEV-uren opnemen op voorwaarde dat ze een cursus Beroepsopleiding (B.O.) volgen *en voor zover de cursus gevolgd wordt tijdens de normale werkuren* !

Het aantal uren waarop ze dan recht hebben wordt op dezelfde wijze berekend als hierboven.

Buiten de normale werkuren kunnen zij uiteraard om het even welke cursus volgen, maar dan wel zonder recht op BEV.

Voorbeelden:

1. een werknemer die exact 4/5de van een voltijdse werkt, heeft recht op maximaal 80 uren BEV (100 uren x 4/5) voor het volgen van een *beroepsopleiding*.
Een werknemer die exact 4/5de tijd werkt heeft recht op maximaal 64 uren BEV (80 uren x 4/5) voor het volgen van een *algemene opleiding*.
2. een werknemer die precies 3/4de tijd werkt (dat is minder dan 4/5) heeft recht op maximaal 75 uren BEV (100 uren x 3/4) voor het volgen van een *beroepsopleiding tijdens de normale werkuren*.
3. een werknemer die precies halftijds werkt heeft recht op maximaal 50 uren BEV (100 uren x 1/2) voor het volgen van een *beroepsopleiding tijdens de normale werkuren*.
4. Een deeltijdse werknemer werkt 32 uur per week; de voltijdse werktijd is 36 uur; hoeveel BEV kan deze werknemer opnemen ?

Deze werknemer werkt meer dan 4/5de tijd; hij of zij heeft dus recht op BEV voor BO en voor AO a rato van het aantal werkuren tot de voltijdse arbeidstijd.

Berekening van de breuk:

breuk = wekelijkse *deeltijdse* arbeidstijd / wekelijkse *voltijdse* arbeidstijd
= 32 u / 36 u = 8 / 9.

1. voor *beroepsopleiding* is het maximum:
100 uur x breuk = 100 uur x 8 / 9 = 88 uur en 53 min;
2. voor *algemene* opleiding is het maximum:
80 uur x breuk = 80 uur x 8 / 9 = 71 uur en 7 min.

Vraag: hoeveel uren BEV kan deze deeltijdse werknemer opnemen als hij een algemene opleiding (AO) van 40 uur volgt?

Oplossing: 40 uur x breuk = 40 uur x 8 / 9 = 35 uur en 33 min.

! Opgelet : misverstanden en problemen met 4/5-werkers

Een klassiek geval : een 4/5 werknemer (al dan niet met tijdskrediet), voor wie woensdag de vrije dag is, volgt een aaneensluitende week syndicale vorming (40 uur).

Die werknemer heeft voor het volgen van die vormingsweek recht op $40 \times 4/5 = 32$ uur BEV. Op zijn vrije woensdag moet de deelnemer dus 'vrijwillig' komen.

Komt die deelnemer die dag niet, dan ontstaat er immers een probleem met het aantal BEV-uren waarop hij recht heeft : die zakken immers naar $32 \times 4/5 = 26,5$ uur !

Een tweede klassiek geval : een 4/5 werknemer (al dan niet met tijdskrediet), voor wie vrijdag de vrije dag is, volgt een cyclus syndicale vorming (40 uur) die als volgt gespreid is : vorming op ma, di, woe, ma, di.

Die werknemer heeft voor het volgen van die vormingscyclus recht op $40 \times 4/5 = 32$ uur BEV.

Echter, alle vijf de vormingsdagen zijn voor de deelnemer werkende dagen. Met diens recht op 32 uur BEV kan de deelnemer dit niet afdekken ! De deelnemer moet dus één dag naar de vorming komen met een dag verlof of eventueel via syndicaal verlof (aan te vragen bij de secretaris).

Komt die deelnemer één dag niet, dan ontstaat er immers een bijkomend probleem met het aantal BEV-uren waarop hij recht heeft : die zakken immers naar $32 \times 4/5 = 26,5$ uur !

8. Wanneer neem je de uren BEV op ?

Je hebt recht op een aantal uren BEV. Maar wanneer mag je deze verlofuren nu precies nemen? Dat hangt af van de wijze waarop de cursus die je volgt, georganiseerd is.

- voor een cursus georganiseerd volgens een schooljaar, neem je BEV tussen het begin van het schooljaar en het einde van de eerste examenperiode;
- voor een opleiding die niet op basis van een schooljaar georganiseerd is, moet je het BEV opnemen tussen het begin en het einde van de opleiding. (zoals bijv. een cursus georganiseerd door de vakbonden of Vorming & Actie vzw);
- voor een werknemer die nachtprestaties verricht, mag er educatief verlof toegestaan worden op de vooravond van het begin van de opleiding of voor de nacht die volgt op de laatste dag van de opleiding.

De administratie BEV staat borg voor de terugbetaling aan de werkgevers van educatief verlof dat op die basis werd toegestaan (maar uiteraard wel conform het aantal uren waarop de werknemer recht heeft).

De kleine lettertjes

- voor een cursus georganiseerd tijdens de werkuren (een vormingscursus van de vakbond of Vorming & Actie vzw bijv.) moet je vanzelfsprekend je BEV-uren met de cursusuren laten samenvallen;
- voor een cursus buiten de werkuren worden de BEV-uren vastgelegd in de 'collectieve planning' (zie punt 9 – 'collectieve planning');
- wanneer je moet deelnemen aan de tweede examenzitting, dan wordt de periode waarin je BEV kan nemen verlengd tot het einde van die tweede examenzitting;
- weekendwerkers komen hier in de problemen wanneer ze gedurende vijf aaneensluitende dagen een vorming volgen tussen twee weekends in. Ze moeten immers in principe hun BEV opnemen tussen de maandag en vrijdag in kwestie ... maar ze kunnen dat niet, want ze werken alleen in de weekends. Zij verliezen hun recht op BEV niet. Maar ze zijn niet in de mogelijkheid om hun BEV uren op te nemen ! Als je in een concreet geval twijfelt aan deze regeling, bel de administratie
- ook interimwerknemers hebben recht op BEV . Dat recht ook effectief opnemen is echter heel moeilijk als je met een lappendeken van korte contracten zit
- als je verschillende deeltijdse contracten bij verschillende werkgevers combineert (en zo genoeg arbeidsprestaties realiseert om recht op BEV te hebben), dan moet je niet noodzakelijk het opnemen van je BEV-uren spreiden over de verschillende werkgevers zoals je contracten gespreid zijn. Je BEV-opname moet dus niet per se proportioneel zijn. Werkgevers zullen wellicht echter wel opmerkingen maken als er een te grote scheeftrekking is.

9. Hoe wordt het BEV collectief gepland?

De Ondernemingsraad maakt de planning van de uren waarop werknemers, die een opleiding volgen met recht op BEV, afwezig mogen zijn.

De wet bepaalt dat 'collectieve planning voorrang heeft op de individuele planning'.

De reglementering zegt dat er maximaal 120 uren kunnen opgenomen worden voor beroepsopleiding en 85 uren voor algemene opleiding voor het volgen van cursussen die ondanks de toepassing van wat bij collectieve planning werd betracht, toch samenvallen met de voorziene arbeidstijd van de betrokken werknemer.

De wetgever gaat er van uit dat met de collectieve planning zoveel mogelijk wordt vermeden dat opleidingen samenvallen met de werktijd. Zo wordt dus in feite in de praktijk meteen ook het aantal op te nemen uren beperkt tot 100 uren (beroepsopleiding) of 80 uren (algemene opleiding).

Onze vakbondsafgevaardigden in de Ondernemingsraad moeten de collectieve planning goed voorbereiden om er zorg voor te dragen dat de werknemers ten volle kunnen gebruik maken van hun recht op BEV, ook en bovenal als de opleiding samenvalt, of gedeeltelijk samenvalt, met de werktijd.

Dit actief optreden is meer dan wenselijk, vooral met het oog op vakbondsvorming, die meestal tijdens de werktijd georganiseerd wordt.

Ook voor ploegwerkers is een goede organisatie via een actieve collectieve planning van groot belang om het recht op BEV te vrijwaren.

Wanneer de werknemer een cursus volgt die volgens een schooljaar wordt georganiseerd, dan moet hij of zij de aanvraag in de onderneming indienen ten laatste op 31 oktober van het betreffende schooljaar.

De kleine lettertjes

- is er geen ondernemingsraad, dan gebeurt de planning in overleg met de syndicale afvaardiging. Is er geen afvaardiging, dan gebeurt de planning in overleg tussen werkgever en werknemer;
- de wet voorziet criteria voor de planning:
 - in ondernemingen met **minder dan 20 werknemers** kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10 % van het *normaal aantal werknemers*. Minstens één werknemer moet toestemming krijgen om afwezig te zijn wegens betaald educatief verlof;
 - in ondernemingen met **meer dan 20 werknemers** kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10 % van de werknemers die *dezelfde functie* uitoefenen. Minstens één werknemer per functie moet toestemming krijgen om wegens betaald educatief verlof afwezig te zijn;
- aantal werknemers:
= aantal volgens RSZ-aangifte op 30 september;
- dezelfde functie:
wordt bepaald door de Ondernemingsraad en als er geen ondernemingsraad is door het paritair comité; de functie moet vooraf omschreven worden;
- afwijkingen op de planning:
in geval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer, afgeweken worden van de planning;
- onenigheid over de planning:
in geval er geen akkoord komt over de planning, dan wordt het geschil voorgelegd aan de Sociale Inspectie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Mislukt de verzoeningsopdracht, dan neemt de Sociale Inspectie zelf een beslissing.

10. Hoe wordt BEV betaald?

De **werknemer** die recht heeft op BEV, behoudt het (geplafonneerd) loon voor die uren die hij of zij afwezig is op het bedrijf.

De **werkgever** moet het geplafonneerd loon doorbetalen en dit op de normale betaaldag. Dit loonplafond is jaarlijks aanpasbaar.

Het loonplafond is nu voor iedereen **2.706 euro bruto per maand** tot 31 augustus 2013. Het loonplafond bedraagt **per week** : $(€ 2.706 \times 12) : 52 = € 624,46$.

De werkgever kan een 'schuldvordering' indienen bij de FOD Werk. Het ministerie zal dan een forfaitaire vergoeding voor de BEV-uren terugbetalen aan de werkgever. Vroeger was het bedrag van dit uurforfait op voorhand gekend.

Nu echter verschilt het forfaitaire bedrag:

- **naar gelang het type opleiding** (algemene, beroeps-, sectorale, voor sociale promotie of andere) en
- wordt het berekend op basis van het **beschikbare budget** en het aantal aanvragen voor dit type opleiding.

Het bedrag is wel voor alle opleidingen geplafonneerd tot maximum 21,65 euro per uur.

De kleine lettertjes

- het begrip 'loon' wordt gebruikt zoals voorzien in de wet op de betaalde feestdagen;
- berekening van de loongrens per werknemer (zie tabel hierna).

BEV en maaltijdcheques

Vanaf 1 januari 2011 heb je recht op een maaltijdcheque wanneer je tijdens de werkuren een opleiding volgt met BEV. De opleidingen die een werknemer volgt in het kader van het **betaald educatief verlof** geven aanleiding tot toekenning van maaltijdcheques, en dit ongeacht of de opleiding rechtstreeks verband houdt met het werk van de werknemer of niet.

BEV en tijdelijke werkloosheid : opgepast !

- Wanneer een opleiding (of een deel ervan) samenvalt met een periode van tijdelijke werkloosheid, stelt zich de vraag welk regime primeert. De overheidsadministratie

verwijst hiervoor naar advies 833 van de NAR (Nationale Arbeidsraad), dat stelt :

- als algemeen principe geldt dat de regeling BEV moet primeren op de sociale zekerheid (dus inclusief tijdelijke werkloosheid);
- bij samenvallen van een volledige dag BEV met een dag tijdelijke werkloosheid moet die dag als BEV opgenomen worden. Dat wil zeggen : invullen als aanwezig op het aanwezigheidsattest BEV, en dezelfde dag **niet** als werkloos aanduiden op de werkloosheidskaart (en ook de werkgever hiervan op de hoogte brengen);
- Wordt het verlof in uren opgenomen, dan moeten die uren uitgesteld worden en in het kader van de planningsprocedure vastgelegd en opgenomen worden;

Kijk uit ! Wanneer een deelnemer (zonder geldige reden, zoals ziekte) niet naar de opleiding komt op een dag die samenvalt met tijdelijke werkloosheid, dan is hij voor die dag ongewettigd afwezig. Hij kan die dag dus wél officieel werkloos zijn (en dus werkloosheidsuitkering krijgen) maar verliest anderzijds minstens het recht op BEV voor die dag én kan mogelijks ook onder de 'strafsancties' vallen (zie punt 15).

loongrens (tot 31 augustus 2013)

max = € 2.706/maand

uur / dag	uur / week	€ / uur
6,85	34,25	18,232
6,9	34,5	18,100
6,95	34,75	17,970
7	35	17,842
7,05	35,25	17,715
7,1	35,5	17,590
7,15	35,75	17,467
7,2	36	17,346
7,25	36,25	17,227
7,3	36,5	17,109
7,35	36,75	16,992
7,4	37	16,877
7,45	37,25	16,764
7,5	37,5	16,652
7,55	37,75	16,542
7,6	38	16,433

11. Hoe ga je te werk om BEV te nemen?

Wanneer je een opleiding of vorming volgt en gebruik maakt van BEV, dan moet je een bepaalde procedure volgen.

We geven je de gang van zaken in 10 stappen.

stap 1	Je kiest een bepaalde opleiding of vorming
stap 2	Ga na of die opleiding erkend is voor BEV. De inrichtende organisatie moet dat weten
stap 3	Je schrijft je in voor de gekozen opleiding in de school of bij de vormingsorganisatie. De instelling moet je een <i>inschrijvingsbewijs</i> bezorgen.
stap 4	Je brengt de ABVV-afgevaardigde in je bedrijf of dienst op de hoogte van je initiatief. Je vraagt hem om jouw initiatief op te nemen in de 'collectieve planning'. Is er geen Ondernemingsraad en geen syndicale afvaardiging in je bedrijf, dan zul je de planning zelf met je werkgever moeten organiseren.
stap 5	Je brengt je werkgever op de hoogte van jouw initiatief. Vraag een <i>ontvangstbewijs</i> wanneer je jouw inschrijvingsbewijs overhandigt.
stap 6	Je bespreekt de collectieve planning met je ABVV-afgevaardigde (of met je werkgever als er geen syndicale afvaardiging is). Let op voor het onderscheid tussen opleiding <i>tijdens</i> en opleiding <i>buiten</i> de werkuren! Je werkgever kan je BEV <i>in principe</i> niet weigeren als je daar recht op hebt.

De werkgever kan zich wel verzetten tegen afwezigheden volgens de regels die je vindt onder 'collectieve planning'. Hij of zij kan ook de regel 'de collectieve planning heeft voorrang op de individuele planning' héél strikt toepassen. Zorg er dus voor, in samenspraak met de syndicale afvaardiging, dat je jouw opleiding in de collectieve planning opgenomen wordt. Let daarbij ook op de uren die je nodig hebt om examens af te leggen op het einde van het 'schooljaar'.

Opgelet:

Je werkgever zal alleen het aantal uren terugbetaald

	krijgen dat je fysisch aanwezig bent in de opleiding, examenuren inbegrepen. Voor deeltijdsen geldt een aangepaste regeling.
stap 7	Wanneer je op de cursus afwezig bent, dan bezorg je een attest dat je afwezigheid wettigt aan de organiserende instelling.
stap 8	Wanneer je een opleiding volgt georganiseerd volgens een schooljaar, dan bezorg je per trimester een aanwezigheidsattest (ingevuld door de organiserende instelling) aan je werkgever. Ook hier moet je er rekening mee houden dat uren waarop je niet aanwezig was, niet zullen meetellen voor de betaling van het forfait aan de werkgever door de federale overheidsdienst Werk (FOD WASO).
stap 9	Let er voor op dat je voor je uren BEV het (geplafonneerd) loon doorbetaald krijgt op de normale betaaldag.
stap 10	Wanneer aan je opleiding een examen verbonden is, bezorg dan na afloop het beoordelingsattest aan je werkgever.

12. Wie betaalt het BEV?

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg betaalt de werkgevers een forfait voor de opgenomen BEV-uren.

Het ministerie betaalt alléén voor het aantal uren dat de werknemer werkelijk aanwezig was in de opleiding.

Het BEV wordt gefinancierd uit een werkgeversbijdrage op de lonen en uit een bijdrage van de federale overheid.

De bijdrage van de werkgevers, op het brutoloon, wordt door de regering vastgelegd. De werkgeversbijdrage bedraagt momenteel 0,05 % .

13. Kun je voor BEV afgedankt worden?

Om BEV te kunnen nemen moet je een *inschrijvingsattest* aan je werkgever bezorgen. De school of de instelling die de opleiding organiseert, geeft je zo'n attest.

Vanaf de overhandiging van het attest aan je werkgever tot het einde van de opleiding, mag de werkgever jou wel afdanken, maar dan om redenen die niets met het BEV te maken hebben. De werkgever moet die redenen kunnen bewijzen.

De kleine lettertjes

- volg je een opleiding die meer dan één schooljaar duurt, dan geldt de 'bescherming' voor de hele opleidingsperiode, ook tijdens de schoolvakantie;
- wanneer de werkgever jou afdankt en niet kan aantonen dat er redenen zijn die niets met het BEV te maken hebben, dan moet hij een schadevergoeding gelijk aan 3 maanden loon betalen (naast de opzegvergoeding).

14. Wat gebeurt er als je op de cursus afwezig bent?

Wanneer je een opleiding volgt met BEV, dan ben je verplicht om tijdens de cursus aanwezig te zijn.

Afwezig zijn is gewettigd als je dat kunt bewijzen met:

- een medisch attest;
- een attest van je werkgever dat je werkt (of een OR of CPBW bijwoonde);
- een attest van de school om aan te tonen dat twee cursussen samenvallen.

De attesten moet je *aan de school of de vormingsinstelling* bezorgen – en dus *niet* aan je werkgever.

De school of vormingsorganisatie bezorgt jou:

- een document van *geldige inschrijving* en
- van regelmatige aanwezigheid per trimester.

Deze documenten geef je zo vlug mogelijk aan je werkgever en je vraagt in ruil een *ontvangstbewijs*.

De werkgever krijgt enkel een aantal uren terugbetaald gelijk aan het aantal uren waarop je *werkelijk aanwezig* was in de cursus. Bij de planning van de uren BEV moet je daarmee rekening houden.

Wie ongewettigd afwezig is voor meer dan 10 % van de duur van de opleiding, verliest het recht op BEV voor een periode van 6 maanden.

Opgelet: syndicaal verlof kan niet als reden vermeld worden om in een cursus gewettigd afwezig te zijn. Ook zelf afwezig zijn om deel te nemen aan een staking en/of betoging van het ABVV staat gelijk met ongewettigde afwezigheid.

De kleine lettertjes

Wanneer begint de 'strafperiode' van 6 maanden? Dat hangt af van de wijze waarop de cursus georganiseerd is :

- de cursus duurt minder dan 3 maanden: de strafperiode begint op de einddatum van de cursus;
- de cursus duurt langer dan 3 maanden, maar is niet als schooljaar georganiseerd: de strafperiode begint op het einde van de 3 maanden waarin de ongewettigde afwezigheid wordt vastgesteld;
- de cursus is als schooljaar georganiseerd: de strafperiode begint op het einde van het schooltrimester waarin de ongewettigde afwezigheid vastgesteld is.

15. Wat doe je als je ziek wordt tijdens je betaald verlof?

Je volgt een cursus en neemt tegelijkertijd BEV (de cursus valt dus samen met jouw normale werkuren) maar je bent afwezig wegens ziekte:

Je moet je afwezigheid wettigen (met een kopie van het medisch attest) bij de inrichters van de cursus die je volgt. Maar, vermits je niet aanwezig bent (ook al is je afwezigheid gewettigd) zul je geen BEV krijgen voor die cursusuren.

Je bent dus niet meer met 'educatief verlof', maar je bent arbeidsongeschikt wegens ziekte! Je moet het medisch attest dat jou arbeidsongeschikt verklaart voor de periode van je ziekte, in de eerste plaats dus bezorgen aan jouw werkgever.

Je arbeidsovereenkomst wordt dan geschorst wegens ziekte (en niet omdat je BEV neemt, want daar heb je dan geen recht op!) en er gelden dan dezelfde spelregels inzake je gewaarborgd loon zoals die gelden als je normaal zou gewerkt hebben en ziek wordt.

Je volgt een cursus buiten je normale werkuren, en je bent in de les aanwezig hoewel je een doktersbriefje hebt dat zegt dat je 'arbeidsongeschikt' bent:

Vermits je de lessen effectief bijwoont, heb je recht op een overeenkomstig aantal BEV-uren. Je kunt deze uren dan opnemen volgens de gebruikelijke spelregels (zie bij vraag 9 pagina 18).

Je volgt een cursus binnen je normale werkuren, en je bent in de les aanwezig hoewel je een doktersbriefje hebt dat zegt dat je 'arbeidsongeschikt' bent (maar je mag de woonst verlaten en je kunt wél opleiding volgen, bv. bij een gebroken been ...):

Vermits je de lessen effectief bijwoont, heb je recht op een overeenkomstig aantal BEV-uren. Maar voor de uren (dag) in kwestie krijg je dan uiteraard geen vergoeding van de ziekenkas ! Pas op, hierin zijn interpretaties mogelijk. Als er twijfel is, bel je best met de administratie.

Je bent met educatief verlof en dit verlof valt niet samen met het volgen van een cursus, je wordt ziek en je krijgt een medisch attest dat je arbeidsongeschikt verklaart voor de duur van je ziekte:

Als je met educatief verlof bent wordt je arbeidscontract geschorst voor de duur van het verlof. Het gegeven dat je tijdelijk arbeidsongeschikt bent door ziekte vervangt deze schorsing niet tijdens de duur van je educatief verlof. Je arbeidsovereenkomst blijft geschorst wegens betaald educatief verlof en je ontvangt je loon volgens de regels van het

educatief verlof (begrensd loon !), de regels van gewaarborgd loon wegens ziekte gelden dan niet.

Je bent met deeltijds ziekteverlof (officieel : 'je doet verminderde prestaties omwille van een progressieve werkhervatting') :
je past de regeling toe voor een deeltijdse werknemer.

16. Wat gebeurt er als je de opleiding stopzet?

Als je met een opleiding stopt voor ze beëindigd is, dan moet je binnen de vijf dagen je werkgever verwittigen.

Je verliest vanzelfsprekend het recht op BEV voor de stopgezette opleiding.

De kleine lettertjes

- je behoudt het recht op BEV om een andere opleiding te beginnen;
- volg je ook een andere opleiding die je wél wilt blijven volgen, dan behoud je het recht op BEV voor die andere opleiding.

17. Wat als je niet slaagt in je examens?

Je mag tweemaal eenzelfde opleiding volgen en dan moet je slagen in het examen. Ben je dan niet geslaagd, dan verlies je het BEV voor die opleiding.

De kleine lettertjes

- wanneer je geen beoordelingsgetuigschrift behaalt, dan wordt dit beschouwd als het mislukken in de examens;
- wanneer je niet slaagt in de examens door omstandigheden buiten je wil om, zoals ziekte of een ongeval, dan telt die mislukking niet mee;
- wanneer er 2 examenzittijden zijn (begin juni en eind augustus), dan mag je niet meer dan 3 keer mislukken.

18. Wat gebeurt er als je misbruik maakt van BEV?

Tijdens je BEV mag je geen winstgevende activiteit uitoefenen, noch als zelfstandige, noch als werknemer.

Doe je dat toch, dan verlies je het recht op BEV gedurende 12 maanden vanaf de vaststelling van die overtreding.

19. Wat is het verschil tussen BEV, sociale promotie en syndicaal verlof?

Om te beginnen, mag je BEV en sociale promotie niet cumuleren.

Het syndicaal verlof is een regeling voor vakbondsafgevaardigden vastgelegd in cao's; syndicaal verlof heeft niets te maken met BEV en sociale promotie.

De kleine lettertjes

- de regeling 'sociale promotie' geeft aan werknemers maximaal 10 keer per jaar een dagvergoeding (€12); dit mag je niet cumuleren met BEV voor eenzelfde opleiding;
- in een en dezelfde deelnemersgroep kunnen bepaalde werknemers gebruik maken van het betaald educatief verlof (maar dan niet van sociale promotie) en anderen van sociale promotie (maar dan niet van betaald educatief verlof);
- het syndicaal verlof is bedoeld voor werknemersafgevaardigden in de Ondernemingsraad, het CPBW en voor de vakbondsafgevaardigden. Zij hebben recht op een bepaald aantal dagen verlof om te kunnen deelnemen aan cursussen georganiseerd door de vakbond;
- de principes voor dit verlof zijn vastgelegd in drie interprofessionele cao's (nr. 5, 6 en 9). De modaliteiten zijn geregeld in sectorale cao's afgesloten in de paritaire comités of overeenkomsten in de onderneming. Naargelang de sector kunnen ook militanten van deze regeling gebruik maken;
- een vorming die erkend is voor BEV, kun je als deelnemer ook volgen met 'syndicaal verlof'; je moet daartoe afspraken maken met de vakbondssecretaris van de centrale waarbij je aangesloten bent.

20. Wat moet een vormingsorganisatie allemaal doen?

Vakbonden en door hen erkende vormingsinstellingen, zijn 'automatisch' erkend voor het organiseren van *algemene opleidingen*. Zij moeten hun programma's enkel meedelen aan het ministerie voor Arbeid en Tewerkstelling.

Organisaties die niet erkend zijn moeten de erkenning van hun initiatief eerst aanvragen bij de erkenningscommissie voor BEV.

Vakbonden moeten dat ook doen als zij voor hun personeel beroepsopleidingen met BEV willen organiseren.

Een programma moet *minimaal 32 uren* duren.

Het is best om een programma in een cyclus te organiseren. Dat vereenvoudigt de administratieve formaliteiten en geeft de deelnemende werknemers een maximale bescherming.

Er is geen minimum aantal deelnemers vereist (m.a.w. één deelnemer is voldoende om een beroep te doen op BEV).

1. Het programma

De programma's moeten uiteraard voor de vorming meegedeeld worden (wettelijk is er geen termijn voorzien, maar we bevelen aan om het programma een maand voor het begin van de vorming in te dienen).

De programma's moeten het volgende bevatten:

- de organisator (vormingsinstelling)
- de benaming van de opleiding
- het gedetailleerd programma:
 - o de inhoud: behandelde thema's met omschrijving
 - o data en uren

de locatie waar de vorming plaats heeft

- het totale aantal uren opleiding op schooljaarbasis
- het aantal deelnemers (als het gekend is)
- de naam van de persoon die verantwoordelijk is voor de opleiding

Vorming & Actie vzw beschikt over een standaardmodel voor een mededeling. Pas op ! Door een aantal perikelen in het schooljaar 2006-2007 in verband met de telling van uren

BEV waarop een bepaalde cursusdag recht heeft, hebben we het standaardmodel voor een programma aangepast. Zorg dat je het meest recente model gebruikt (van maart 2007) !

2. Documenten voor de deelnemers

De vormingsorganisatie bezorgt de deelnemers:

- een inschrijvingsattest
- een aanwezigheidsattest
- een attest van de tweede examenzittijd (indien nodig), en
- een beoordelingsattest (indien examens voorzien zijn).

Inschrijvingsattest

Dit attest vermeldt:

- de vorming waarvoor men ingeschreven is
- het aantal uren
- het lesrooster

Dit attest moeten de deelnemers aan de werkgever afleveren:

binnen de 20 dagen na het begin van de vorming

binnen de 8 dagen na de inschrijving, in geval van laattijdige inschrijving.

Vóór 31 oktober als de opleiding volgens een schooljaar wordt georganiseerd.

Aanwezigheidsattest

Dit attest bevestigt de aanwezigheid van de lesvolger gedurende een bepaalde periode:

- op het einde van de vorming, als de vorming minder dan 3 maanden duurt
- elke 3 maanden, als de vorming langer dan 3 maanden duurt en niet als schooljaar georganiseerd wordt (01.09 tot 30.11, 01.12 tot 28 of 29.02, 01.03 tot 31.05 en 01.06 tot 31.08)
- elk schooltrimester, als de vorming georganiseerd wordt als schooljaar.
- Dit attest moet ten laatste *binnen de 8 dagen na de betrokken periode* afgeleverd worden.

Attest tweede examenzittijd

De lesvolger heeft een dergelijk attest nodig om zijn recht op educatief verlof te verlengen tot het einde van de 2de examenzittijd als dit nodig is.

Dit attest moet afgeleverd worden binnen de 8 dagen na het einde van de 1ste examenzittijd.

21. Welke taken heeft de syndicale afvaardiging?

De syndicale afvaardiging en de Ondernemingsraad spelen een belangrijke rol bij de organisatie van BEV. Bovendien is met de 'voorrang aan de collectieve planning' het belang van de syndicale afvaardiging aanzienlijk toegenomen.

De taken van de syndicale afvaardiging volgen enerzijds uit:

- de *algemene opdrachten* - bijstand aan de leden, controle toepassing sociale wetgeving, onderhandelen - zoals *vastgelegd in cao's*;
- en anderzijds uit de *wetgeving* over BEV.

1. De werknemer bijstaan

De wet voorziet dat de *werknemer* de werkgever moet verwittigen:

- uiterlijk 30 dagen na het begin van de vorming of
- binnen de 15 dagen na de inschrijving (als de vorming al bezig is)

De verwittiging omvat twee elementen:

- de overhandiging van het inschrijvingsattest; de syndicale afvaardiging let er op dat de werkgever dit attest, of een kopie, tekent voor ontvangst.
- de werkgever op de hoogte brengen van de te verwachten afwezigheden. De collectieve planning

2. De collectieve planning

De wet geeft de Ondernemingsraad de opdracht om de 'collectieve planning' op te stellen: dit is de planning van de uren waarop de werknemers met BEV afwezig zullen zijn.

De wet schrijft voor dat 'de collectieve planning' *voorrang* heeft op de individuele planning".

De uitzonderingen inzake het maximaal aantal uren voorzien dat cursusuren kunnen samenvallen met de werktijd, en dat ondanks de betrachting van de collectieve planning.

Met de invoering van de voorrang-regel is ook het uitdrukkelijk individueel recht ('om naar de cursus te gaan, de lessen bij te wonen, terug te keren naar de werkplaats, en aan examens deel te nemen') dat vroeger bestond, uit de wettekst verwijderd.

Kortom, de 'collectieve planning' is voor vakbondsafgevaardigden in de onderneming een belangrijk thema.

Principes

De wet bepaalt dat de collectieve planning rekening moet houden met:

de vereisten inzake arbeidsorganisatie in de onderneming;

de belangen en specifieke situaties van elke werknemer.

De collectieve planning heeft voorrang op de individuele planning.

De syndicale afvaardiging handelt in overleg met de betrokken werknemers. Het is de taak van de syndicale afvaardiging om elk initiatief van werknemers die gebruik willen maken van BEV, maximaal te verdedigen.

Criteria

- in ondernemingen met *minder dan 20 werknemers* kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10 % van het normaal aantal werknemers. Minstens één werknemer moet toestemming krijgen om wegens betaald educatief verlof afwezig te zijn;
- in ondernemingen met meer dan 20 werknemers kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10 % van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen. Minstens één werknemer per functie moet toestemming krijgen om wegens betaald educatief verlof afwezig te zijn.
- aantal werknemers: aantal volgens RSZ aangifte op 30 september
- 'dezelfde functie': wordt bepaald door de Ondernemingsraad en als er geen is, door het paritair comité. De functie moet vooraf omschreven worden.

Afwijkingen van de collectieve planning

In geval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer, afgeweken worden van de planning.

Om te vermijden dat de werkgever misbruik maakt van dergelijke afwijkingen, raden we de leden van de Ondernemingsraad en van de syndicale afvaardiging aan om deze afwijkingen met de werkgever te bespreken en meteen een nieuwe planning voor te stellen.

Komt men niet tot een akkoord, dan wordt het geschil voorgelegd aan de Sociale Inspectie. Deze doet een verzoeningspoging. Mislukt de verzoeningspoging, dan neemt de Sociale Inspectie zelf een beslissing.

Onenigheid over de planning

Uit de aard van de bevoegdheid (zoals voor de planning van de jaarlijkse vakantie) en uit de benadering in de wet zelf, blijkt dat over de collectieve planning in de Ondernemingsraad unanimititeit moet bestaan.

De wet voorziet dan ook een procedure in geval van onenigheid.

Komt men niet tot een akkoord over het vastleggen van de collectieve planning dan wordt een beroep gedaan op de Sociale Inspectie (zowel de werkgever als de ondernemingsraadsleden kunnen dit doen).

Mislukt de verzoeningspoging dan hakt de Sociale Inspectie de knoop door en legt dus de planning vast.

Er is geen Ondernemingsraad: wat dan?

Als er geen OR is, dan wordt de collectieve planning door de syndicale afvaardiging in overleg met de werkgever opgesteld.

Is er geen syndicale afvaardiging, dan gebeurt de planning in overleg tussen de werknemer en werkgever.

In dit laatste geval kunnen de werknemers zich wel laten bijstaan of vertegenwoordigen door de beroepssecretaris.

3. Controle over de toepassing van de wet

De betaling van educatieve uren

De wet voorziet dat het loon voor educatieve uren moet betaald worden op de normale betaaldag.

Het loon is wel begrensd tot € 2706 bruto per maand.

We raden de syndicale afvaardiging aan om in dit verband een poging te ondernemen om van de werkgever te bekomen dat hij deze uren gewoon (dus niet geplafonneerd) doorbetaalt. Dit zou zeker moeten gebeuren in het geval van beroepsopleiding, tenslotte komt die het bedrijf rechtstreeks ten goede.

De werkgever recupereert immers het geplafonneerd loon van de FOD WASO.

De syndicale afvaardiging moet erop toezien dat de betaling op de gebruikelijke betaaldag gebeurt. De werkgever mag de betaling van educatieve uren niet uitstellen tot hij terugbetaald wordt door het ministerie.

Ook moet de syndicale delegatie erover waken dat in geval van vorming gevolgd op een dag van tijdelijke werkloosheid, deze dag beschouwd wordt als een normale werkdag en niet als een werkloosheidsdag.

Het opnemen van het betaald educatief verlof

Bemerkingen van de werkgever als zou het betaald educatief verlof het werk ontregelen gaan niet op.

Uiteindelijk worden de afwezigheden wegens betaald educatief verlof beter gepland dan andere afwezigheden (ziekteverlof bijvoorbeeld).

Bescherming van de werknemer

Ten slotte heeft de syndicale afvaardiging een belangrijke taak inzake de bescherming van de werknemer die betaald educatief verlof neemt.

De wet voorziet dat de werknemer niet kan ontslagen worden omwille van het gebruik maken van betaald educatief verlof. Gebeurt dit toch - af te leiden uit de motieven van ontslag, die de werkgever moet geven - dan is er een vergoeding voorzien van drie maanden loon, bovenop alle opzeggingsvergoedingen.

Het spreekt vanzelf dat de syndicale afvaardiging dit zeer nauwlettend in de gaten houdt.

22. Nuttige adressen

Voor alle bijkomende informatie, voor raadpleging of kopie van de wetteksten, kun je steeds terecht bij de secretariaten van de centrales, de ABVV-gewesten, hun vormingsdiensten, Vorming & Actie vzw, en ten slotte kun je je ook wenden tot de Federale Overheidsdienst WASO ('het Ministerie') Dienst Betaald Educatief Verlof.

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Directie Betaald Educatief Verlof
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel
tel: 02/233.47.02 of 02/233.49.06
e-mail: educatief.verlof@werk.belgie.be
website: <http://www.werk.belgie.be>

Op deze website (zie rubriek Verloven, bij Betaald educatief Verlof) staat tevens een brochure (pdf) die de regelgeving zeer uitgebreid behandelt.

Vorming & Actie vzw

Hoogstraat 42 - 1000 Brussel
tel. : 02/506.83.71 (73)
vormingenactie@vlaams.abvv.be
website: www.vlaamsabvv.be

In jouw ABVV-gewest kun je informatie vragen bij:

- het algemeen secretariaat
- de vormingsdiensten en
- de diensten arbeidsrecht.

Bijlage A

opleidingscheques voor werknemers

1. Wat kan je als werknemer met opleidingscheques betalen?

Met de opleidingscheques kan je het volgende betalen:

- rechtstreekse kosten zoals het inschrijvingsgeld, cursusmateriaal van de opleidingsverstrekker, examens of tests;
- de kosten voor het doorlopen van een EVC-procedure (competentiemeting) voor het laten erkennen van eerder verworven competenties, of
- een loopbaanbegeleiding;
- onder bepaalde voorwaarden ook voor een opleiding na een loopbaanbegeleiding

2. Voor welk bedrag aan opleidingscheques kan je jaarlijks kopen? Wie betaalt wat?

- Een *werknemer met een diploma hoger onderwijs* kan per kalenderjaar voor maximum €250 opleidingscheques aankopen. De helft van dit bedrag wordt betaald door de werknemer zelf, de andere helft is voor rekening van de overheid.
- Een *werknemer zonder diploma secundair onderwijs* kan voor het aanschaffen van opleidingscheques zijn persoonlijke bijdrage volledig terugbetaald krijgen. Deze werknemer leert tot een maximum van €250 per jaar gratis. De werknemer moet de terugbetaling aanvragen aan de hand van een formulier dat hij samen met de opleidingsverstrekker invult.
- Een *werknemer zonder diploma hoger onderwijs* kan per kalenderjaar voor €250 opleidingscheques aankopen. De werknemer betaalt hiervoor de helft: €125.

Deze werknemer kan daarbovenop rekenen op een *extra tussenkomst* van de overheid als een hij of zij een hogere opleiding van langer dan 1 jaar volgt:

- a. die leidt tot het diploma van bachelor, leraar of getuigschrift van pedagogische bekwaamheid;
- b. of ingericht is door het onderwijs voor sociale promotie;

Deze extra tussenkomst van de overheid bedraagt maximaal 250 euro aan 'opleidingscheques' (zie het P.S. voor de praktische regeling).

- bijkomende tegemoetkoming na loopbaanbegeleiding (zie site VDAB : www.vdab.be voor details)

Extra tegemoetkoming voor het volgen van een opleiding voor wie tot een kansengroep* behoort, aansluitend op een loopbaanbegeleiding: als je een opleiding volgt na een loopbaanbegeleiding kan je plafond van 250 euro worden **verhoogd**.

*Kansengroep: 45 jaar of ouder, kortgeschoolden, personen met een erkenning arbeidshandicap of personen van allochtone afkomst (zie site VDAB: www.vdab.be voor details)

P.S. : voor deze extra tussenkomst komen opleidingscheques er niet aan te pas. De werknemer bestelt geen opleidingscheques maar moet samen met de opleidingsverstrekker een *aanvraag invullen*. De overheid zal dan de helft van het resterende bedrag *rechtstreeks terugstorten* aan de werknemer.

Een voorbeeld (enkel het geval als betrokkene geen diploma hoger onderwijs had – dus niet in het geval loopbaanbegeleiding, want hier kan de tussenkomst dus hoger liggen dan 250 euro aan opleidingscheques)

Het inschrijvingsgeld voor een lerarenopleiding kost €453.

Inschrijvingsgeld	€453	Bijdrage werknemer	Bijdrage overheid
Opleidingscheques:	€250	€125 (= ½)	€125 (= ½)
Extra tussenkomst:	€453 - €250* = €203	€101,5 (= ½)	€101,5 (= ½)
Totaal:	€453 =	€226,5 +	€226,5

*: deze €250 is de maximumwaarde aan 'opleidingscheques' voor de extra tussenkomst.

3. Welke werknemers komen in aanmerking voor opleidingscheques?

- alle werknemers (statutaire ambtenaren, interims) met een arbeidsovereenkomst die in Vlaanderen of in het Brusselse Gewest werken (nieuw sedert augustus 2010);
- wonen in een lidstaat van de Europese Unie (Eu) of de Europese Economische Ruimte (EER). Dus ook Vlaanderen, Brussel en Wallonië

4. Welke opleidingen? En wanneer?

- de opleiding mag niet in opdracht van de werkgever gevolgd worden. Jij beslist zelf waar en wanneer je een opleiding of een loopbaanbegeleiding volgt;
- de opleiding die je kiest moet gegeven worden door een erkende opleidingsverstrekker.
OPPASSEN: erkend wordt door de Vlaamse overheid maar kan zich wel bv. bevinden in Wallonië
De lijst van erkende opleidingsverstrekkers kan je raadplegen op de VDAB-site: www.vdab.be/opleidingscheques.

De opleidingen kunnen gevolgd worden:

- tijdens de vrije tijd, maar ook met
- opleidingsverlof (betaald educatief verlof, opleidingskrediet, verlof voor onderwijs sociale promotie).

Opgepast : sommige opleidingen zijn uitgesloten. Dus eerst vooraf contact opnemen met de onderwijsinstelling om zeker te weten of de opleiding in aanmerking komt voor opleidingscheques.

5. Mag je opleidingscheques voor werkgevers en voor werknemers combineren?

Voor een en dezelfde opleiding mag je de cheques voor werknemers niet combineren met de opleidingscheques voor werkgevers. (zie ook de bijlage over 'opleidingscheques voor werkgevers')

6. Bij welke opleidingsinstellingen kan je terecht?

- bij alle instellingen die erkend zijn in het kader van de opleidingscheques voor ondernemingen kan ook met de werknemerscheques betaald worden;

- alsook bij de sectorale opleidingsinstellingen (Cevora, Cobot, Educam, ...),
- bij alle instellingen die erkend zijn door de VDAB, SYNTRA en ook
- het volwassenenonderwijs.

De opleidingsverstrekkers moeten wel een attest afleveren dat je de opleiding gevolgd hebt en/of de competenties vermelden die je verworven hebt.

7. Hoe kom je aan de cheques?

De VDAB-website: <http://www.vdab.be/opleidingscheques> > opleidingscheques voor werknemers;

Of via VDAB Servicelijn: 0800 30 700, elke werkdag van 8 tot 20 uur; in de [lokale werkwinkels](http://www.werkwinkels.be) (www.werkwinkels.be) .

Na je aanvraag gaat de VDAB na of je in aanmerking komt. De verdere afhandeling gebeurt door Edenred die je via mail of per post op de hoogte brengt of je in aanmerking komt en je vraagt om te betalen. Tussen aanvraag en ontvangst van de cheques moet je rekenen op drie weken.

Sommige opleidingen moeten voorafgaandelijk betaald worden. Aan de instelling die de opleiding geeft, kan je vragen of een voorlopige betaling mogelijk is, die later wordt teruggestort. Betalen van een voorschot is een andere mogelijkheid (het resterend bedrag betaal je met je opleidingscheques). Bestel je cheques tijdig. Ze zijn beperkt.

PS: De cheques kunnen aangevraagd worden tot 2 maanden na de start van een opleiding of het afleggen van een examen of test.

8. Hoe lang zijn de cheques geldig?

14 maanden vanaf de datum van uitgifte.

Bijlage B

BEA in plaats van de opleidingscheques voor werkgevers

Op 22 mei 2006 werd de subsidiemaatregel BEA gelanceerd, eerder vermeld onder de naam 'ondernemerschapsportefeuille'. BEA is een subsidiemaatregel gericht naar kleine en middelgrote ondernemingen ter ondersteuning van de ondernemerschaps-bevorderende diensten opleiding, advies, kennis en mentorschap.

Deze maatregel kwam in de plaats van de opgeheven maatregelen opleidings- en adviescheques en werd uitgebreid met de pijler mentorschap voor talentvolle ondernemers en kennis.

In 2009 zijn er significante wijzigingen in het BEA: wettelijk verplicht opleidingen kunnen ook worden gesubsidieerd, de subsidie kan jaarlijks worden aangevraagd (tegenover 3 jaar in het vroegere systeem).

Kleine en middelgrote ondernemingen kunnen 50% steun ontvangen op de in aanmerking komende opleidingskosten.

Deze subsidie kan enkel aangevraagd worden door de werkgever via internet aangezien de aanvraag, verwerking, toekenning en beheer van de subsidie volledig gebeurt via een elektronische ondernemerschapsportefeuille.

Meer informatie over BEA is te vinden op www.BEAweb.be.

Andere brochures

Via website www.vlaams.abvv.be > rubriek “voor militanten”
> publicaties

Bestel ook andere brochures

Via website www.vlaams.abvv.be > rubriek “voor militanten”
> publicaties