

Arbeidsduur: Invoering vierdagenweek

Q: Indien er kleine flexibiliteit in het arbeidsreglement is opgenomen, kunnen werknemers dan ook de vierdagenweek aanvragen?

A: In het arbeidsreglement kunnen beide arbeidsregimes openomen worden, maar deze kunnen niet tegelijkertijd bij dezelfde werknemer worden toegepast. Een werknemer kan niet in beide systemen tegelijkertijd tewerkgesteld worden.

Q: Kunnen er wel vrijwillige overuren gepresteerd worden binnen die vier dagen?

A: Ja dit kan. De arbeidsduurgrenzen van de vrijwillige overuren moeten hierbij gerespecteerd worden, met name maximum 11u prestaties per dag en maximum 50u prestaties per week. Er kunnen echter geen vrijwillige overuren gepresteerd worden op de andere dagen.

Q: Mogen er bovenop de 10 u/dag in de vierdagenweek nog fiscaal gunstige overuren gepresteerd worden (PC124)? Daardoor wordt de daggrens toch overschreden?

A: Ja dat kan. Er is een contingent van 180 overuren die fiscaal gunstig behandeld worden. Zolang dit contingent niet uitgeput is, zullen gepresteerde overuren fiscaal gunstig behandeld kunnen worden. Opgelet, voor wat betreft overuren op grond van KB nr. 213 (dit is specifiek aan PC 124), deze zullen niet gepresteerd kunnen worden in de voltijdse vierdagenweek omdat dit type van overuren enkel geldt voor het 9e of 9,5e gepresteerde uur van de dag.

Q: Vierdagenweek: Wat met toeslagen bij +9u/dag en wat met flexi 5de-6de-7de dag gelet vrijwillige overuren niet kunnen?

A: Zolang de werknemer werkt binnen het wettelijk kader van de voltijdse vierdagenweek en de grenzen hiervan respecteert, is er geen toeslag voor overloon verschuldigd. Bij overschrijding van deze grenzen zal er wel overloon verschuldigd zijn. In de wetgeving is er geen verbod voorzien op het uitoefenen van een flexi-job.

Q: Kunnen we per PC beslissen als er een vierdagenweek toegestaan wordt? bv voor PC200 wel en voor PC106.02 niet?

A: Ja. U kan een verschillende arbeidsregelingen voorzien voor verschillende afdelingen. Indien de vraag om in een vierdagenweek te stappen toch vanuit verschillende afdelingen komt, dient u als werkgever wel te motiveren waarom u dit voor de ene afdeling wel zou toepassen en voor de andere afdeling niet.

Q: Heeft de vierdagenweek gevolgen voor bijvoorbeeld pensioen?

A: Neen. De werknemer blijft immers voltijds in dienst.

Opleidingsplan en individueel opleidingsrecht

Q: Telt één uur webinar als één opleidingsdag of hoe zien ze dit?

A: Er wordt gesproken van een individueel opleidingsrecht dat wordt uitgedrukt in een aantal dagen. Een verdere omschrijving wordt er niet gegeven, maar een webinar van 1 uur zal niet meetellen voor een volledige dag. Dit zal beschouwd worden als 1 uur (t.o.v. van de volledig werkdag).

Q: De data van webinars en andere opleidingen zijn vaak niet op voorhand gekend, wat nu?

A: Het klopt inderdaad dat u vaak niet op voorhand weet wanneer webinars of andere opleidingen zullen ingepland worden.

Het opleidingsplan hoeft dan ook geen strikte planning te omvatten. Dit betreft een algemeen plan waarin een opsomming of een overzicht wordt gegeven van diverse opleidingen/bijscholingen/... die binnen de ondernemingen worden voorzien. Het plan omvat bijgevolg de opleidingsstructuur die binnen de onderneming van toepassing is en niet de strikte planning.

Dit kunnen geplande opleidingen zijn, maar in het opleidingsplan kan ook een algemene omschrijving opgenomen worden van opleidingen die voorzien kunnen worden, zoals bijvoorbeeld 'Actuele Webinars of opleidingen die gedurende het kalenderjaar worden georganiseerd en die voor de onderneming relevant zijn'. Als er bepaalde abonnementen werden afgesloten en bepaalde opleidingen via die diensten verlopen, kan ook daar naar verwezen worden.

Q: Moet het opleidingsplan voor 2023 nog opgemaakt worden ondanks dat de vervaldatum al verstreken is?

A: Werkgevers met minstens 20 werknemers zullen jaarlijks, telkens voor 31 maart, een formeel opleidingsplan moeten opmaken. Ook voor kalenderjaar 2023 is de deadline bijgevolg nog niet verstreken en moet dit nog opgemaakt worden.

Q: Er wordt gesproken over een individueel opleidingsrecht. Moet dan de vraag tot opleiding komen van de werknemer?

A: Iedere werknemer heeft het recht op het volgen van opleidingen. Hoeveel dagen dat zijn per werknemer, wordt het individueel opleidingsrecht genoemd.

Het is aan de werkgever om voldoende opleiding te voorzien, waardoor het aanbod dus initieel vanuit de werkgever zou moeten komen. Door voldoende opleiding te voorzien, wordt het opleidingsrecht voor de werknemers ingevuld.

In de praktijk kan het uiteraard wel voorkomen dat de werknemers zelf mee inspraak hebben in de opleidingen die ze wensen te volgen. Het komt de tewerkstelling en de motivatie uiteraard alleen maar ten goede wanneer opleidingen georganiseerd worden die voldoen aan bepaalde wensen van de werknemers en die in samenspraak gebeuren. Het is finaal wel de werkgever dit beslist welke opleidingen worden aangeboden.

Q: Komt een interne opleiding voor bijvoorbeeld een nieuw computerprogramma ook in aanmerking?

A: Ja dergelijke opleidingen komen ook in aanmerking. Deze kunnen mee opgenomen worden in het opleidingsplan en tellen ook mee voor het individueel opleidingsrecht.

Q: Gelden dezelfde regels voor bedienden en arbeiders?

A: Ja. Los daarvan dienen ook steeds de sectorbepalingen gerespecteerd te worden indien daar iets extra/afwijkend voorzien is.

Q: Zijn er sancties verbonden aan het niet bijhouden/geven van de individuele opleidingsdagen?

A: Het opleidingsplan wordt binnen de onderneming bewaard. De werknemers en hun vertegenwoordigers kunnen op eenvoudig verzoek toegang krijgen tot het opleidingsplan. Momenteel is er geen sanctie voorzien wanneer deze formaliteit niet wordt nageleefd.

Als er geen of onvoldoende opleidingen voorzien worden, wordt het saldo overgedragen naar het jaar nadien. Als er geen dagen worden opgenomen, zal de teller voor de werknemer aldus toenemen. Het is nog niet duidelijk wat de gevolgen zijn bij niet opname of het niet aanbieden van voldoende opleiding na afloop van een periode van 5 jaren.

Q: Het individuele opleidingsrecht: Met betrekking tot de telling van het aantal werknemers, geldt dit per vennootschap (BTW nummer) of per technische bedrijfseenheid? Hoe verloopt deze telling en voor welke periode geldt deze?

A: De telling van het aantal werknemers voor het individuele opleidingsrecht gebeurt op basis van de juridische entiteit (per ondernemingsnummer), niet op basis van de technische bedrijfseenheid.

De telling gebeurt in VTE (voltijds equivalenten) en geldt telkens voor 2 jaren, zijnde de referteperiode: Q4 jaar n-2 t.e.m. Q3 jaar n-1 (voor de periode 01.01.2022 – 31.12.2023 was dit referteperiode Q4 2020 t.e.m. Q3 2021).

Het aantal VTE wordt als volgt berekend: Het totaal van de op het einde van elk kwartaal van de referteperiode aangegeven werknemers in voltijdse equivalenten (totaal aantal VTE op 31.12, 31.03, 30.06 en 30.09), gedeeld door het aantal kwartalen (4) waarvoor de werkgever aan de RSZ werknemers aangegeven heeft die onderworpen zijn aan de sociale zekerheid.

Q: Heb ik het goed begrepen dat het recht op opleiding ook wil zeggen dat dit effectief ingevuld moet worden door de werknemer? Je bent met andere woorden als werkgever verplicht deze 4 dagen te financieren, ongeacht of de werknemer hier zelf om vraagt?

A: Voor de werknemer is er sprake van een opleidingsrecht. Het is aan de werkgever om voldoende opleiding te voorzien om dit recht te kunnen invullen. Welke opleidingen de werkgever voorziet, bepaalt de werkgever. Als de werknemer dan toch zou weigeren om een bepaalde opleiding te volgen, kan deze werknemer nadien niet zeggen dat zijn recht niet werd ingevuld. Bepaalde opleidingen kan de werkgever ook verplichten voor de werknemer, namelijk wanneer de werkgever van oordeel is dat de opleiding noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Q: Vanaf welke datum wordt er geteld om het individuele opleidingsrecht op een tijdspanne van 5 jaar te bekijken?

A: De eerste 5-jaarlijkse periode begint in 2024. Kalenderjaar 2023 wordt voor die telling buiten beschouwing gelaten. In 2029 start dan een nieuwe periode aan en start iedereen terug van nul.

Q: Moet het verwezenlijkt opleidingsplan identiek zijn aan het opgesteld plan of kan dit doorheen het jaar wijzigen afhankelijk van vraag werknemer?

A: Het opleidingsplan schept een kader over de opleidingsstructuur binnen de onderneming. Het doel is om dit zo duidelijk mogelijk in kaart te brengen. Welke opleidingen finaal gevolgd werden, staat hier nog los van. Er kunnen ook nog andere opleidingen bijkomen die niet in het plan staan. Het doel is wel op een bepaalde structuur te voorzien.

Q: Er werd gemeld dat voor de dienst boekhouding er elke maand een opleiding zou zijn. Is dit een verplichting?

A: Neen (of toch niet dat wij weten). Dit was bij wijze van voorbeeld waarbij binnen een onderneming bijvoorbeeld de boekhoudafdeling maandelijks een opleiding/bijstelling volgt dewelke door de werkgever wordt voorzien/opgelegd. Het kan binnen de onderneming dan wel opgelegd/verplicht worden, maar dit is geen algemene wetgeving voor alle boekhouders.

Q: We zijn dus verplicht om elke werknemer minimum 4 dagen op opleiding te sturen/te geven? Ook al is er vanuit de werknemer geen behoefte?

A: Dat klopt. U bent als werkgever verplicht om voldoende opleiding te voorzien. Dit kunnen ook interne opleidingen zijn. Ze gaan er immers vanuit dat er steeds nood is aan bepaalde opleiding/bijsturing/....

Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers zijn dit 4 dagen in 2023 en vanaf 2024 zijn dit 5 opleidingsdagen per kalenderjaar (voor een voltijds tewerkgestelde werknemer).

Q: Kan je ook met de opleidingsdagen in de min raken? Dus in het nieuwe jaar minder hoeven volgen?

A: Dit wordt niet als dusdanig omschreven in de wetgeving. Het uiteindelijke doel is wel dat het opleidingsrecht over een periode van 5 jaren gerespecteerd wordt.

Q: Moet een opleidingsplan de juiste datums van de opleidingen reeds vermelden? Alle datums zijn op voorhand toch niet gekend?

A: Als de opleidingsdatums al vast staan, mogen deze vermeld worden. Het klopt dat diverse opleidingen nog niet vast staan en dan is het kader voldoende. Het vermelden van de datums is hier niet het hoofddoel, wel het opstellen van een opleidingsstructuur.