

DIENSTENCHEQUES SECTOR (PC 322.01)

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID



ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk



WWW.ACCG.BE



INHOUD

3 Economische werkloosheid

3 Sectorale CAO

4 Overleg in de onderneming

6 Vervangende tewerkstelling

6 Cijfers economische werkloosheid

7 Werknemers informeren

7 Paperassen: enkele tips

WWW.ACCG.BE

ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

De officiële naam voor economische werkloosheid is “tijdelijke werkloosheid omwille van economische oorzaken”. Het laat werkgevers, die tijdelijk niet genoeg werk hebben voor hun werknemers, toe de werknemers op non-actief te zetten (tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst).

De werknemer heeft ondertussen recht op een werkloosheidsuitkering en ook een vergoeding van de werkgever zodat het loonverlies beperkt blijft.

Om gebruik te maken van die economische werkloosheid zijn er een aantal regels:

- het gebrek aan werk moet een economische oorzaak hebben
- het gebrek aan werk moet tijdelijk zijn.

SECTORALE CAO

In de sector van de dienstencheques maken werkgevers soms misbruik van economische werkloosheid. Werknemers en de maatschappij zijn daar het slachtoffer van. Voor de werknemers betekent dit minder inkomsten en voor de maatschappij betekent dit meer uitgaven in de werkloosheid.

Om die misbruiken tegen te gaan en werknemers in onze sector beter te beschermen hebben we een cao afgesloten.

In deze cao worden 2 duidelijke situaties opgesomd waarbij economische werkloosheid niet kan gebruikt worden.

De cao heeft ook wel beperkingen, want deze zegt bvb niet wanneer economische werkloosheid wel mag gebruikt worden. Wij hadden het graag veel duidelijker omschreven, maar de werkgevers waren hier niet van te overtuigen.

Het is belangrijk dat onze cao correct wordt toegepast in de bedrijven. Dit kunnen we alleen maar met de hulp van onze militanten.



OVERLEG IN DE ONDERNEMING

De cao is een ideale aanleiding om in jullie bedrijf een debat over economische werkloosheid te starten en verdere afspraken hierover te maken.

Deze brochure heeft als doel je op weg te helpen, je een aantal argumenten aan te reiken en formuleert een aantal concrete voorstellen.

1. ZIEKTE VAN DE WERKNEMER

Hierover is de cao zeer duidelijk. De tekst zegt:

Bij de start van een ziekteperiode, met werkverlet, van een werknemer, gestaafd door een medisch attest, kan de betrokken werknemer niet op economische werkloosheid worden gezet. Dit geldt voor de hele periode van de ziekte. Het gewaarborgd loon is conform de vigerende wetgeving van toepassing.

Dit is niet van toepassing indien

- *de betrokken werknemer de werkdag(en) voorafgaand aan het ziekteverlet, reeds effectief op economische werkloosheid was geplaatst*

of

- *de werkgever minstens 2 bedrijfswerkdagen voor de start van de ziekteperiode de betrokken werknemer schriftelijk op de hoogte heeft gebracht dat hij/zij effectief op economische werkloosheid zou geplaatst worden ten laatste op het moment van de start van de ziekteperiode. Met bedrijfsdagen bedoelen we dagen waarop in het bedrijf effectief prestaties worden geleverd, niet waarop prestaties zouden kunnen geleverd worden conform het arbeidsreglement.*

Samengevat: als iemand zich ziek meldt kan de werkgever die niet op economische werkloosheid zetten. De enige uitzondering hierop is als die economische werkloosheid al op voorhand gepland was.

De werkgever moet dus het gewaarborgd loon betalen. Hierover is geen discussie meer mogelijk.

Op basis van onze ervaringen onderscheiden we 4 mogelijke situaties waarbij discussie kunnen ontstaan indien gebruik gemaakt wordt van economische werkloosheid:

- bij ziekte van de werknemer
- bij onvoorziene afwezigheid van de cliënt
- bij voorziene afwezigheid van de cliënt
- indien de cliënt zijn contract opzegt.

2. ONVOORZIENE AFWEZIGHEID VAN DE CLIËNT

Ook hierover is de cao zeer duidelijk. De tekst is:

Bij een onaangekondigde afwezigheid van een klant, waardoor de geplande arbeidsprestatie niet of niet volledig kan doorgaan, kan voor de betrokken werknemer geen beroep gedaan worden op economische werkloosheid.

Als er geen vervangende tewerkstelling wordt voorzien, is het loon voor de geplande arbeidsprestatie verschuldigd.

Bij een onaangekondigde afwezigheid van de klant kan de werkgever de werknemers niet verplichten om betaald of onbetaald verlof te nemen om de uren van de voorziene prestatie te overbruggen.

Samengevat: als een werknemer voor een gesloten deur staat bij een cliënt mag er dus geen economische werkloosheid worden ingeroepen. De werknemer kan ook niet verplicht worden om betaald of onbetaald verlof op te nemen. De werkgever moet het loon betalen.

Een werkgever kan natuurlijk altijd vervangend werk aanbieden. Maar dat is in de praktijk niet zo simpel...

Ook hierover is dus geen discussie mogelijk. Werkgevers zullen echter aanhalen dat ze op dat moment geen inkomsten hebben (want er worden geen cheques geïnd) en het dus moeilijk is om het loon te betalen.

Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om correcte afspraken te maken met de cliënten. Men kan dit bijvoorbeeld oplossen door in het contract op te nemen dat bij een onvoorziene afwezigheid een schadevergoeding kan geëist worden van de cliënt.

3. VOORZIENE AFWEZIGHEID VAN DE CLIËNT

Hier gaat het dus om een situatie waarbij een cliënt op voorhand heeft laten weten dat een geplande prestatie niet kan doorgaan. Bijvoorbeeld omwille van vakantie van de cliënt.

Hierover zegt de cao niets. Maar deze voorvallen doen zich in de praktijk wel vaak voor.

Het is belangrijk hierover op bedrijfsniveau afspraken te maken.

We denken dat volgende richtlijnen daarbij kunnen helpen:

1. In de eerste plaats moet de werkgever trachten een vervangende tewerkstelling aan te bieden.
2. De werkgever kan de werknemer niet verplichten betaald of onbetaald verlof op te nemen.
3. Indien er gewerkt wordt met een systeem van variabele uurroosters, bestaat de mogelijkheid dat de werknemer recuperatie-uren opneemt.
4. Als laatste stap kan er gebruik gemaakt worden van economische werkloosheid.

4. CLIËNT ZEGT EEN CONTRACT OP

Een cliënt zegt een contract op en er is niet meteen een nieuwe cliënt om de vrijgekomen uren over te nemen. Ook hierover wordt in de cao niets gezegd, maar deze situatie komt in de praktijk wel voor.

Dus is het ook belangrijk daarover op bedrijfsniveau afspraken te maken.

We denken daarbij aan de volgende richtlijnen:

1. In de eerste plaats moet de werkgever trachten een vervangende tewerkstelling aan te bieden.
2. Indien dit niet lukt, kan economische werkloosheid worden gebruikt.

BELANGRIJK

Een werknemer kan niet voor een halve dag op economische werkloosheid geplaatst worden. Je hebt enkel recht op een werkloosheidsvergoeding indien je die dag totaal geen loon hebt. Valt je werkpost weg in de voormiddag maar werk je toch in de namiddag, dan zal je geen werkloosheidsvergoeding krijgen. De werkgever is verplicht om in deze situatie je loon volledig te betalen.



VERVANGENDE TEWERKSTELLING

Zoals je kon lezen stellen we in 3 gevallen voor dat de werkgever in de eerste plaats vervangende tewerkstelling moet aanbieden. Vanuit onze syndicale reflex vinden we het immers belangrijk dat de werknemers, noch de maatschappij worden benadeeld.

Bij economische werkloosheid heeft de werknemer nog altijd een inkomensverlies en moet de maatschappij (via de sociale zekerheid) opdraaien voor de factuur.

Wij willen dat de werkgevers in de eerste plaats hun verantwoordelijkheid opnemen en zorgen dat ze hun verplichtingen nakomen: nl. zorgen dat er werk is!

We zijn er ons van bewust dat niet alle werknemers staan te springen voor een vervangende tewerkstelling, oa omdat werkgevers dan vaak heel wat flexibiliteit eisen.

Het is dus goed om ook daarover afspraken te maken.

Concreet kan dit gaan over:

Wat is een aanvaardbare afstand om naar een andere cliënt te gaan?

- Is de plaats bereikbaar en houdt deze rekening met het vervoermiddel van de werknemer? Het traject kan eventueel uitgesteld worden door de kantoorverantwoordelijke.
- Timing:
 - Wanneer moet de prestatie geleverd worden?
 - Wanneer moet de werknemer daarover verwittigd worden?
-

CIJFERS ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Via het sociaal overleg (OR/CPBW/SA) kan je ook cijfers krijgen over economische werkloosheid in jullie bedrijf.

Over hoeveel werknemers gaat het, hoeveel dagen wordt er gestempeld, ... Het kan ook nuttig zijn om deze info op te splitsen per regio/per kantoor.

Vraag deze informatie op. Dan kan je een globaal overzicht krijgen van de economische werkloosheid in jouw onderneming en de evolutie ervan opvolgen. Aanvullend kan het soms ook interessant zijn om het aantal dagen

toegestane afwezigheid op te vragen. Soms hebben bedrijven veel dagen toegestane afwezigheid en weinig dagen economische werkloosheid. Dit kan erop wijzen dat de werkgever de werknemers op toegestane afwezigheid zet terwijl er loon moet betaald worden of economische werkloosheid moet aangevraagd worden. Door deze cijfers op te vragen kan je het debat in jouw bedrijf over het juiste gebruik van toegestane afwezigheid en economische werkloosheid voeren.



WERKNEMERS INFORMEREN

Denk eraan de werknemers van de onderneming te informeren over de afspraken gemaakt over het gebruik van economische werkloosheid. Op die manier zorg je er voor dat de afspraken wel degelijk worden uitgevoerd en geen dode letter blijven. En op die manier kunnen we echt iets betekenen voor onze leden en de werknemers. Maar vooraleer de vakbond de werknemer kan helpen is het belangrijk dat:

- de werknemer geen documenten tekent waarin hij/zij akkoord gaat met de dagen toegestane afwezigheid;
- de werknemer de documenten economische werkloosheid zelf invult en dit niet door de werkgever laat invullen;
- de werknemer in een agenda goed bijhoudt wanneer en bij welke klant hij/zij werkt.

Ook over deze bovenstaande punten moeten de werknemers dus geïnformeerd worden.

PAPERASSEN: ENKELE TIPS

Als je economisch werkloos wordt krijg je te maken met moeilijke regels en een hoop papierwerk. Wat moet je doen?

STAP 1: Neem contact op het ABVV werkloosheidskantoor om je uitkeringsaanvraag in te dienen.

STAP 2: Je moet een controlekaart (C.3.2.A) ontvangen van de werkgever, ten laatste de eerste dag dat je werkloos bent. Lees aandachtig de uitleg op deze kaart. Gebruik ze als volgt: houdt de kaart de hele maand bij om in orde te zijn met mogelijke controles van de RVA.

Word je opgeroepen om te werken? Dan moet je dit op de controlekaart aanduiden voor je begint te werken.

STAP 3: Ten vroegste op het einde van de maand breng je de kaart C.3.2.A ingevuld en ondertekend bij het ABVV binnen. Samen met het formulier C.3.2-Werkgever, dat je moet ontvangen van je werkgever. Het kan ook zijn dat de werkgever de gegevens zelf al elektronisch doorstuurt, dan moet je enkel de kaart C.3.2.A binnenbrengen.

DE ALLER
BELANGRIJKSTE
TIP IS EN BLIJFT:
BIJ TWIJFEL :
NEEM CONTACT
OP MET HET ABVV



Verantwoordelijke uitgever

Alain Clauwaert
Algemene Centrale
Hoogstraat 26-28
1000 Brussel

Oktober 2014

ABVV
Algemene Centrale
Samen sterk



WWW.ACCG.BE