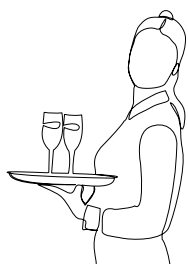


TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De werknemers hebben een groot deel van het jaar in tijdelijke werkloosheid gezeten als gevolg van de tijdelijke sluitingen of door het ontbreken van klanten. Wat zijn de gevolgen daarvan op de werknemers?

- 1 **Belastingen:** In de werkloosheidsperiodes heb je geen loon meer ontvangen maar wel een uitkering van de RVA. Dat heeft een invloed op jouw belastingen die wel eens onaangenaam zouden kunnen uitvallen. Wanneer je je belastingaangifte zal invullen in mei 2022, doe dan een simulatie zodat je weet of je al dan niet belastingen moet terugbetalen.
- 2 **Eindejaarspremie:** de dagen tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld voor de berekening van de premie. Of je nu gewerkt hebt of in tijdelijke werkloosheid zat, je zal recht hebben op een volledige premie als je aan de voorwaarden voldoet. De premie wordt mogelijks in twee keer uitbetaald. De betaling gebeurt eind januari.
→ **Bestaan er specifieke premies en vergoedingen voor de Horeca?**
- 3 **Ecocheques:** de dagen tijdelijke werkloosheid worden niet meegerekend in de berekening van je ecocheques. Als je in werkloosheid zat, zal je minder ecocheques ontvangen.
→ **Bestaan er specifieke premies en vergoedingen voor de Horeca?**
- 4 **Vakantiegeld 2022:** de dagen tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld voor jouw vakantiegeld 2022 en voor je verlofdagen 2022.



ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

In geval van volledig of gedeeltelijk gebrek aan werk wegens economische redenen (economische werkloosheid) heeft de werknemer, recht op een vergoeding van 0,5187 euro per uur, te vermenigvuldigen met het aantal uren dat de werknemer normaal had moeten werken (zoals voorzien in zijn uurrooster) op de dag dat hij werkloos is wegens economische oorzaken. Deze vergoeding (betaald door de werkgever) wordt ook de bestaanszekerheidsvergoeding genoemd.

Per kalenderjaar wordt deze vergoeding uitbetaald gedurende de eerste 110 werkdagen dat de werknemer effectief werkloos is omwille van gebrek aan werk wegens economische redenen.

de werknemer moet een voltijds of deeltijds arbeidscontract hebben en minstens 6 maanden anciënniteit hebben in dezelfde onderneming.

- ! **OPGELET! Deze vergoeding mag niet lager zijn dan 2 euro per dag! De werknemer zal dus sowieso minstens een vergoeding voor 4 uur economische werkloosheid krijgen. Is het aantal uren economische werkloosheid groter, dan krijgt hij meer.**

Deze vergoeding is dus enkel geldig in geval van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen. Sinds maart 2020 werden de meeste werknemers in tijdelijke werkloosheid Corona geplaatst. Jammer genoeg bestaat er voor dit soort tijdelijke werkloosheid geen sectorale toeslag.

VERLOF

Het recht om vakantiedagen op te nemen tijdens het jaar (het vakantiejaar genoemd) wordt vastgesteld op basis van de prestaties die geleverd werden tijdens het voorgaande jaar (het vakantiedienstjaar genoemd).

Zo zal een werknemer die gedurende het ganse vakantiedienstjaar gewerkt heeft in een 5 dagenweek, in het vakantiejaar recht hebben op 20 dagen betaalde vakantie. Werknemers die een volledig jaar in een 6 dagenweek gewerkt hebben, zullen recht hebben op 24 dagen betaalde vakantie.

Een aantal dagen waarop niet gewerkt werd, kunnen gelijkgesteld worden met gewerkte dagen voor de berekening van de vakantie duur en het vakantiegeld.

Er zijn enkele bijzonderheden voor de flexiwerknemers.

→ **Waar moet ik op letten als ik een arbeidscontract teken?**

Het vakantiegeld voor bedienden wordt rechtstreeks door de werkgever uitbetaald.

Het vakantiegeld voor de arbeiders wordt niet rechtstreeks betaald door de werkgever, maar door de vakantiekassen of de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV).



GOED NIEUWS !

De tijdelijke werkloosheid Corona wordt gelijkgesteld voor je verlofdagen en voor je vakantiegeld in 2022. Dus zelfs als je maar enkele maanden gewerkt hebt in 2021 zal je recht hebben op minimum 20 dagen betaald verlof in 2022 !

ANCIËNNITEITSVERLOF

In de ondernemingen met gemiddeld 50 werknemers (of meer) hebben de werknemers bij elke vijfde verjaardag van hun arbeidsovereenkomst recht op één bijkomende (extra) verlofdag.

- 5 tot 9 jaar anciënniteit: 1 bijkomende verlofdag
- 10 tot 14 jaar anciënniteit: 2 bijkomende verlofdagen
- 15 tot 19 jaar anciënniteit: 3 bijkomende verlofdagen enz.

In de ondernemingen met gemiddeld minder dan 50 werknemers hebben de werknemers sinds 1 januari 2016 bij elke vijfde verjaardag van hun arbeidsovereenkomst recht op één bijkomende (extra) verlofdag na 10 jaar anciënniteit.

- 10 tot 14 jaar anciënniteit: 1 bijkomende verlofdag
- 15 tot 19 jaar anciënniteit: 2 bijkomende verlofdagen enz.

Voor de deeltijdse werknemers wordt deze bijkomende verlofdag toegekend in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur.

De bijkomende verlofdagen worden betaald door de werkgever. Het loon voor deze bijkomende verlofdagen wordt berekend volgens de wetgeving op de wettelijke feestdagen.

Deze regeling is niet van toepassing in ondernemingen waar reeds een gelijkaardig voordeel toegekend wordt.

→ (*) **Anciënniteit is de periode van ononderbroken dienst van een werknemer in dezelfde onderneming.**

EINDELOOPBAAN

Vanaf 1 januari 2016 hebben de werknemers die de leeftijd van 56 jaar bereiken recht op één dag extra-legaal verlof meer die ze elk jaar moeten opnemen. Deze dag verlof kan niet jaarlijks gecumuleerd worden (met andere woorden, je krijgt deze dag op 56 jaar en het blijft 1 dag op 60 jaar!)