Arbeidsrechten

Verzoekers Internationale Bescherming

FAIRWORK Belgium

FAIRWORK Belgium
Gaucheretstraat 164
1030 Brussel

FAIRWORK
Belgium

Tel. +32 2 274 14 31
E-mail: info@fairworkbelgium.be

Bij FAIRWORK Belgium willen we de werksituatie van werknemers zonder verblijfsrecht of met een precair verblijfsstatuut verbeteren. We willen dat zij niet alleen in theorie, maar ook in de praktijk aanspraak kunnen maken op hun rechten. We geloven immers dat uitbuiting geen plaats mag hebben in onze welvaartsmaatschappij.

Daarom doet FAIRWORK Belgium aan algemene en juridische hulpverlening in het kader van het afdwingen van arbeidsrechten, alsook informeren, sensibiliseren en beleidswerk.

De inhoud van deze syllabus is in overeenstemming met de wetgeving op het moment van schrijven (2026). Het betreft echter materie die snel wijzigt. Bij het raadplegen van deze syllabus is het belangrijk dit in het achterhoofd te houden en de weblinks te raadplegen die zijn ingesloten om up-to-date informatie te bekomen.

Deze vorming werd uitgewerkt met ondersteuning van het Federaal Agentschap voor de opvang van asielzoekers (Fedasil) in het kader van het project *Eerstelijnswerkers als informatiebron over arbeidsrechten voor verzoekers internationale bescherming*.

Met ondersteuning van

fedasil
FEDERAAL AGENTSCHAP OPVANG ASIELZOEKERS
AGENCE FEDERALE ACCUEIL DEMANDEURS D'ASILE

FAIRWORK
Belgium

INHOUDSTABEL

I. Waarom deze vorming? 4
II. Terminologie 5
III. Arbeidsrechten in de praktijk 7
3.1 Tewerkstelling 8
3.1.1 Oranje kaart en wachttijd 8
3.1.2 Niet-aangegeven werk 9
3.1.3 Vakbond 11
3.1.4 Aangegeven werk: voor de eerste werkdag 13
3.1.5 Arbeidsovereenkomst: Weet wat je tekent 18
3.1.6 Zelfstandige 22
3.2 Welke arbeidsrechten? 27
3.2.1 Loon 27
3.2.2 Werktijden 29
3.2.3 Verlof 31
3.2.4 Ziekte 36
3.2.5 Arbeidsongeval 38
3.2.6 Ontslag 43
3.3 Economische uitbuiting 48
3.3.1 Mensenhandel 50
3.4 Arbeidsinspectie 51
3.5 Na de verblijfsbeslissing 54
3.5.1 Positieve verblijfsbeslissing 54
3.5.2 Negatieve beslissing 54
3.5.3 Wat doen wanneer iemand het centrum verlaat? 55
IV. Sectoren in detail 58
4.1 Land- en tuinbouw 58
4.2 Bouwsector 61
4.3 Horeca 65
4.4 Schoonmaak 66
4.5 Interim 68
4.6 Jongeren 74

FAIRWORK
Belgium

I. WAAROM DEZE VORMING?

Deze vorming is erop gericht de eerstelijnswerkers van de opvangcentra in België te informeren omtrent de arbeidsrechten van verzoekers internationale bescherming (VIB).

Het doel is dat de eerstelijnswerkers de bewoners van de opvangcentra kunnen informeren over hun arbeidsrechten, en over wat te doen wanneer deze geschonden worden. We zien immers dat VIB vatbaar en kwetsbaar zijn om slachtoffer te worden van uitbuiting op de werkvloer. Door toegang te hebben tot correcte informatie, wordt een VIB gesterkt in diens positie als (toekomstige) werknemer. Een geïnformeerde bewoner-werknemer is zelfstandiger en kan zichzelf beter verdedigen op de arbeidsmarkt ten aanzien van (mogelijks malafide) werkgevers. Zo zullen werkgevers zich ook bewuster worden van hun plichten, wat op termijn zal leiden tot een eerlijkere Belgische arbeidsmarkt voor alle werknemers.

WAT KAN JIJ ALS EERSTELIJNSWERKER BETEKENEN?

Voor de VIB ben jij een referentiepunt in een nieuw en onbekend land. Je fungeert dan ook als vertrouwenspersoon, bij wie de VIB ten rade komt met allerlei vragen, twijfels en bezorgdheden, onder meer over werk en tewerkstelling. Voor de bewoner kan het veel betekenen om met jou te spreken over arbeidsrechten. Ook als het gaat om niet-aangegeven arbeid. Het gesprek aangaan met de bewoner is bovendien een kans om het te hebben over de voordelen van aangegeven werk en waarom dit een betere keuze kan zijn.

Omdat bewoners vatbaar zijn om slachtoffer te worden van uitbuiting en misbruik, is het belangrijk dat ze toegang hebben tot de juiste informatie over arbeidsrechten. Vaak doet er foute informatie de ronde tussen de bewoners onderling of in de gemeenschap waartoe de bewoner behoort. Malafide werkgevers verspreiden soms bewust foute informatie. Door bewoners correct in te lichten over hun rechten zal je een tegengewicht kunnen bieden aan eventuele verkeerde informatie. Bovendien zal de VIB diens (arbeids)rechten nooit kennen of weten af te dwingen als die er niet over wordt geïnformeerd.

De juiste kennis doorgeven begint natuurlijk bij zelf de juiste kennis krijgen (of weten waar je de informatie kan vinden). Dat is waarvoor deze vorming dient.

WAT BETEKENT WERK VOOR DE BEWONER?

Werk is voor veel VIB belangrijk, om heel wat verschillende redenen. Enkele daarvan zijn:

- Een bezigheid hebben overdag;
- Afleiding van de procedure m.b.t. verblijf en hun onzekere toekomst in België;
- Een huurwaarborg opbouwen voor het moment waarop ze het opvangcentrum verlaten;
- Zelfstandig leven en voor zichzelf kunnen zorgen;
- Financiële problemen voorkomen;
- Integratie in de samenleving;
- Je passie volgen (idealiter);

- Nieuwe dingen leren;
- Ondersteuning van familie die is achtergebleven in het land van herkomst.

II. TERMINOLOGIE

Alvorens dieper in te gaan op de materie en inhoud van arbeidsrechten staan we voor een goed begrip even stil bij een aantal belangrijke termen.

AANGEGEVEN WERK

Aangegeven werk is werk dat een werknemer uitvoert en dat door de werkgever wordt aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (DIMONA-aangifte[1]). Bij aangegeven werk worden sociale zekerheidsbijdragen betaald (alsook belastingen). Zo draagt het werk bij aan het sociaal zekerheidsstelsel in ons land en bouwt de werknemer socialezekerheidsrechten op. Bij aangegeven werk heeft de werknemer dus arbeidsrechten én sociale zekerheidsrechten.

NIET-AANGEGEVEN WERK

Bij niet-aangegeven werk (ook wel zwartwerk genoemd) wordt geen DIMONA-aangifte gedaan. Er worden dus geen sociale zekerheidsbijdragen of belastingen betaald. De werknemer bouwt dus geen socialezekerheidsrechten op (bv. pensioen of werkloosheidsuitkering), maar de werknemer heeft bij niet-aangegeven werk wel arbeidsrechten.

CLANDESTIEN WERK

We spreken van clandestien werk (in de wet benoemd als illegaal werk) wanneer een derdelander in België werkt, maar daar niet de juiste toelating voor heeft. De werknemer heeft in dat geval bijvoorbeeld geen oranje kaart of een oranje kaart zonder toegang tot de arbeidsmarkt. Clandestien werk is meestal niet-aangegeven werk[2].

SLUIKWERK

Bij sluikwerk werkt een persoon (de “sluikwerker”) in de praktijk als zelfstandige, zonder officieel erkend te zijn als zelfstandige. Het gaat om iemand die diensten aanbiedt (bv. online via tweedehands.be) maar niet beschikt over het vereiste statuut en de beroepskaart, en dus niet op

[1] DIMONA is de afkorting voor Déclaration Immédiate/Onmiddellijke Aangifte.

[2] Doorgaans wordt er geen DIMONA-aangifte gedaan. Het is echter wel mogelijk dat clandestien werk bij DIMONA werd aangegeven, bijvoorbeeld wanneer de werknemer in het verleden toegang had tot de arbeidsmarkt. Dit kan het geval zijn wanneer een VIB in het verleden toegang had tot de arbeidsmarkt, aangegeven tewerkgesteld was en intussen een negatieve verblijfsbeslissing kreeg (zie 3.5.2). Als die persoon blijft werken in hetzelfde aangegeven werk als voorheen zonder de werkgever in te lichten over de negatieve verblijfsbeslissing, blijft het werk aangegeven. In dat specifieke geval heeft de werknemer beperkte toegang tot sociale zekerheid, omdat er ook sociale zekerheidsbijdragen worden betaald.

een correcte manier kan factureren. Sluikwerk is strafbaar voor zowel de sluikwerker als de klanten. Sluikwerkers vallen niet onder de bescherming van arbeidsrechten.

WERKNEMER

De werknemer is de persoon die onder het gezag van een werkgever werkt in ruil voor een loon. Een werknemer kan tewerkgesteld zijn in aangegeven werk of niet-aangegeven werk, alsook clandestien werk. Ook wanneer je geen schriftelijke arbeidsovereenkomst hebt of zonder wettig verblijf bent, ben je een werknemer.

In België hebben alle werknemers arbeidsrechten (incl. werknemers zonder wettig verblijf, werknemers in niet-aangegeven werk/ "zwart" werk…). Werknemers hebben arbeidsrechten ter bescherming van de werkgever, en kunnen die dus afdwingen ten aanzien van de werkgever. Zo hebben werknemers recht op een verloning aan minstens het minimumloon, op een veilige werkomgeving, op een vergoeding bij arbeidsongevallen…

WERKGEVER

De werkgever is de persoon of organisatie die één of meerdere werknemers in dienst heeft. De werkgever is verplicht de werknemer(s) loon uit te betalen in ruil voor hun werk. De werkgever oefent gezag uit over de werknemer(s) in de uitoefening van de arbeidsovereenkomst. De werkgever kan en mag de werknemer instructies geven.

ZELFSTANDIGE

De zelfstandige is, in tegenstelling tot een werknemer, de persoon die voor zichzelf werkt buiten elke gezagsrelatie om. De zelfstandige is diens eigen baas: de zelfstandige kiest zelf welke opdrachten die aanneemt, brengt zelf het materiaal mee, bepaalt zelf voor wie, wanneer en aan welke prijs diensten worden aangeboden… De zelfstandige moet een zelfstandige statuut hebben (zie 3.1.6). In het geval van een derdelander, moet een zelfstandige een beroepskaart hebben.

In tegenstelling tot werknemers hebben zelfstandigen geen arbeidsrechten. Zij hebben immers geen werkgever t.a.v. wie ze die arbeidsrechten kunnen laten gelden.

Wanneer een werknemer officieel werkt als zelfstandige, maar in realiteit onder het gezag van de werkgever werkt, spreken we van een schijnzelfstandige (zie 3.1.6). Omdat zelfstandigen niet onder de bescherming van arbeidsrechten vallen, is het afdwingen van je eigenlijke rechten bijzonder moeilijk in het geval van schijnzelfstandigheid (bvb. bij loondiefstal of bij een arbeidsongeval).

DERDELANDER

Een derdelander is een persoon met een andere nationaliteit dan één van de lidstaten van de Europese Unie of een staatloos persoon.

MEER INFORMATIE

FAIRWORK Belgium:
Wat is wit werk?
Wat is Zwartwerk?
Wat is clandestien werken?
Wat is sluikwerk?
Werknemers en werkgevers wat is het verschil?
Ik werk als zelfstandige of actieve vennoot. Wat betekent dit?

III. ARBEIDSRECHTEN IN DE PRAKTIJK

Doorheen deze vorming volgen we drie fictieve bewoners van het opvangcentrum[1]:

- Frida is een jonge moeder uit Venezuela. Haar echtgenoot is overleden. Zij is alleen naar België gevlucht en heeft haar twee kinderen bij haar moeder achtergelaten in Venezuela. Ze hoopt hier zo snel mogelijk aan de slag te kunnen gaan om geld op te sturen voor haar kinderen. Ze is vorige week aangekomen in het opvangcentrum.

- Farid komt uit Syrië. Hij verblijft sinds enkele maanden in het opvangcentrum met zijn oudste zoontje. Zijn vrouw en jongste zoontje zijn in Syrië gebleven. Farid is op zoek naar werk in een garage om zijn vrouw en zoontjes te onderhouden en wil graag zo snel mogelijk een eigen woning vinden.

- Philippe komt uit Eritrea. Hij is alleen naar België gekomen. Zijn ouders wonen nog in Eritrea, maar kunnen daar niet werken. Zij verwachten dat Philippe hen financieel ondersteunt. Hij en wil graag een eigen zaak starten.

We overlopen achtereenvolgens een aantal situaties waarin Frida, Farid en Philippe terechtkomen. Daarbij zien we welke arbeidsrechten zij hebben, wat er kan mislopen in hun tewerkstelling, wat hun socialezekerheidsrechten zijn en wat er gebeurt wanneer ze het opvangcentrum verlaten.

[1] In dit hoofdstuk worden fictieve voorbeelden besproken om de materie te illustreren. Waar naar een bepaald land (van oorsprong) wordt verwezen, is het mogelijk dat dit geen correcte weergave betreft van de reële situatie ter plekke.

3.1 Tewerkstelling

3.1.1 Oranje kaart en wachttijd

Om in België aangegeven te kunnen werken als derdelander, heb je een verblijfsvergunning nodig die toegang verleent tot de arbeidsmarkt. Het benodigde verblijfsdocument voor VIB is het attest van immatriculatie, oftewel: een oranje kaart. Om aangegeven te kunnen werken, moet de oranje kaart een stempel hebben met de vermelding "Toegang tot de arbeidsmarkt: onbeperkt". De VIB kan de stempel verkrijgen bij de gemeente na een periode van 4 maanden volgend op het verzoek internationale bescherming[1]. De oranje kaart moet, na afloop van de initiële wachttijd van 4 maanden, elke 8 maanden een nieuwe stempel krijgen. Het is belangrijk om op tijd een afspraak in te plannen bij de gemeente[2]. Informeer bewoners hiervan, opdat ze niet zonder geldige oranje kaart komen te zitten en ten gevolge daarvan tijdelijk niet (meer) aangegeven kunnen (blijven) werken.

Frida wil werken

Frida is vorige week in het opvangcentrum toegekomen en wil zo snel mogelijk aan de slag. Haar twee kindjes in Venezuela moeten naar school en daarvoor moet ze geld opsturen naar haar moeder. Onderweg naar België heeft Frida al kunnen werken en geld opgestuurd, maar het is nu toch al enkele weken geleden. Nu ze eindelijk in een min of meer stabiele situatie in het opvangcentrum is terechtgekomen, wil ze zo snel mogelijk beginnen werken om geld op te sturen naar haar moeder en kinderen.

Ze spreekt hier echter niet graag over omdat ze zich schaamt: ze is naar de andere kant van de wereld vertrokken en heeft haar kinderen moeten achterlaten. Ze is hier niet open over, want ze wil niet scheef bekeken of beoordeeld worden. Bovendien heeft ze angst voor de politie en overheidsdiensten. Die zijn niet te vertrouwen, vindt ze. In haar land van herkomst en onderweg naar hier heeft ze te maken gekregen met corruptie en machtsmisbruik. Daarnaast spreekt ze nog niet zo goed Nederlands dus ervaart ze een taalbarrière. Tenslotte zijn er ook nog de culturele verschillen met haar land van herkomst, waar bv. geen of weinig verschil bestaat tussen aangegeven en niet-aangegeven werk, lonen in cash worden uitbetaald en een grotendeels informele economie bestaat.

Als verzoeker internationale bescherming moet Frida dus een periode van 4 maanden volgend op haar verzoek internationale bescherming wachten, alvorens ze mag beginnen werken in België[3]. De wachttijd van 4 maanden kan ze gebruiken om zich voor te bereiden om de Belgische arbeidsmarkt te betreden: taallessen en opleidingen volgen, informatie m.b.t. de arbeidsmarkt inwinnen en bespreken, CV in orde brengen, motivatiebrieven voorbereiden,…

[1] Indien CGVS nog geen beslissing heeft genomen binnen deze 4 maanden.

[2] In regel moet de vernieuwing van het verblijfsdocument aangevraagd worden bij de gemeente tussen de veertigste en de dertigste dag voor de vervaldatum van het document (KB 18 oktober 1981).

[3] Een VIB heeft een domicilieadres nodig om de oranje kaart en stempel bij de gemeente te kunnen verkrijgen. Indien een VIB geen adres heeft (bv. op de wachtlijst voor een opvangplaats), kan die persoon geen oranje kaart verkrijgen en kan die niet aan de slag als werknemer in aangegeven werk.

Van zodra de wachttijd voorbij is kan ze zich inschrijven bij de arbeidsbemiddelingsdienst. In het kader van samenwerkingsovereenkomsten met Fedasil, bieden de VDAB, Actiris en Forem een volledige dienstverlening aan voor VIB: begeleiden naar lessen Nederlands of Frans, helpen met het voorbereiden van een CV, motivatiebrief of sollicitatiegesprek, zoeken naar een opleiding, stage of vacatures. Wanneer je met een bewoner over arbeidsbemiddeling, maak dan zeker duidelijk dat het gaat om een dienst die werkzoekenden helpt om aan een job of opleiding te komen, maar zelf geen werkgever is. Soms gebeurt het dat VIB door een misverstand naar een arbeidsbemiddelingsdienst gaan in de verwachting daar aan de slag te kunnen.

MEER INFORMATIE

Oranje kaart: vreemdelingenrecht, infofiche Medimmigrant

Fedasil: FAQ Tewerkstelling verzoekers om internationale bescherming, U zoekt werk

Arbeidsbemiddeling: VDAB, Actiris, Forem

CHECKLIST ORANJE KAART

- ☐ Aanvragen bij gemeente
  - Wachttijd 4 maand na verzoek internationale bescherming
  - Elke 8 maanden nieuwe stempel: tijdig nieuwe afspraak maken

3.1.2 Niet-aangegeven werk

Wanneer de werkgever geen DIMONA-aangifte doet, spreken we van niet-aangegeven werk. Bij niet-aangegeven werk worden geen sociale zekerheidsbijdragen betaalt, en bouwt de werknemer dus geen sociale zekerheidsrechten op. **Alle werknemers (ook bij niet-aangegeven werk) hebben arbeidsrechten.**

Frida gaat toch werken vóór haar wachttijd voorbij is

Je hebt Frida gesproken over de oranje kaart en de wachttijd van 4 maanden, maar ze beslist toch om te gaan werken voor haar wachttijd voorbij is. Een andere bewoner van het opvangcentrum vertelde haar over een job als kok en dat interesseert haar wel. Ze gaat op gesprek en kan de volgende dag beginnen. “Goed”, denkt ze, dan kan ze snel geld opsturen naar haar moeder en kinderen.

Door te beginnen werken vóór haar wachttijd voorbij is, is Frida in een clandestiene tewerkstellingssituatie terechtgekomen. Ze werkt immers als derdelander zonder de juiste toelating daarvoor te hebben. De werkgever deed geen DIMONA-aangifte: het gaat hier dus over niet-aangegeven werk.

Frida gaat er van uit dat deze job voor haar een goede optie is: ze heeft snel een inkomen en dat is voor haar het belangrijkste. Het is het enige waar ze eigenlijk mee bezig is om ervoor te zorgen dat haar moeder en kinderen kunnen overleven. Bovendien vindt ze haar

werkgever een sympathieke man, die haar snel aan een job heeft geholpen. Hij betaalt haar "zelfs" €6 per uur, het dubbele van wat ze in Venezuela verdiende. Toch is het nog niet de helft van het minimumloon dat haar werkgever haar eigenlijk zou moeten betalen.

Om Frida goed te kunnen helpen en te informeren is het van belang om met haar over haar situatie te spreken. Voor VIB kan het zeer moeilijk zijn om de regels rond de tewerkstelling in België te begrijpen. VIB komen veelal uit een heel andere culturele context, waar werk helemaal anders georganiseerd is in een meer informele economie. Spreken met een bewoner over niet-aangegeven werk kan zeer moeilijk zijn omwille van angst, schaamte of wantrouwen bovenop de eventuele taalbarrière. Wanneer je merkt dat een bewoner aan de slag gaat voor de wachttijd voorbij is, wees dan zeker aandachtig voor signalen van economische uitbuiting of mensenhandel (zie 3.3). VIB zijn hier immers extra kwetsbaar voor, en vaak is men niet op de hoogte van de risico's van niet-aangegeven werk.

Praten met Frida over niet-aangegeven werk

Je beslist een gesprek aan te gaan met Frida om haar te informeren over de risico's van niet-aangegeven werk en over haar rechten als werknemer. Je weet dat zij geld moet verdienen op korte termijn en jij wil haar helpen het volledige plaatje te zien van haar huidige werksituatie.

Het belangrijkste risico bij niet-aangegeven werk is dat Frida's arbeidsrechten niet gerespecteerd worden. Een werkgever die sociale fraude pleegt (door de niet-aangegeven tewerkstelling), zal waarschijnlijk ook de arbeidsrechten niet respecteren. In Frida's geval betaalt de werkgever bijvoorbeeld niet het minimumloon waar zij recht op heeft. Het geld dat zij zou moeten verdienen (inclusief de sociale zekerheidsbijdrage) verdwijnt dus in de zakken van de werkgever. Bij niet-aangegeven werk is het moeilijker (maar niet onmogelijk!) om deze arbeidsrechten af te dwingen (bv. in geval van een arbeidsongeval of bij ontslag).

Bij aangegeven werk zou Frida sociale zekerheidsrechten opbouwen. Dat wil zeggen dat zij rechten opbouwt om een ziekteverzekering aan te sluiten, om een werkloosheidsuitkering of pensioen te ontvangen… Wanneer ze later een huurovereenkomst wil afsluiten, zal ze een schriftelijke arbeidsovereenkomst en loonfiches kunnen voorleggen.

Bij aangegeven werk zou Frida aantoonbare werkervaring opbouwen, wat haar integratie in België ten goede zou komen. Bovendien zou ze aangegeven werkervaring op haar CV kunnen zetten, wat haar kans op een job verhoogt. Als aangegeven werknemer zou ze ook bijdragen aan een solidaire samenleving en aan de opvang.

Ten slotte is niet-aangegeven werk niet toegelaten in België. Wanneer je dit zegt aan Frida, is het zeker niet de bedoeling haar bang te maken van de gevolgen. In de praktijk zal de werknemer bij niet-aangegeven werk nooit beboet worden. Ook voor haar verblijfsprocedure heeft dit geen gevolgen. Wijs haar net op de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Benoem in het gesprek dat je begrijpt dat ze met een acute nood zit en dat het logisch lijkt om voor de snelle oplossing te gaan. Maar geef aan dat het voor de lange termijn nadelig is. De kans dat ze overtuigd is na 1 gesprek is zeer klein: blijf dus op een open manier met haar in gesprek. Met de invoering van bijdrageregeling ("cumul", zie 3.1.4) wordt dit gesprek mogelijks nog moeilijker, gezien ze bij aangegeven werk een deel van het loon moet afstaan.

Het is belangrijk dat Frida bewijzen verzamelt van haar tewerkstelling: wanneer er later problemen zouden zijn, kan ze het **bewijs gebruiken om haar arbeidsrechten af te dwingen**.

In de meeste gevallen van niet-aangegeven werk wordt er nooit een contract ondertekend (of aangeboden). Hier geldt een mondelinge arbeidsovereenkomst, die altijd van onbepaalde duur en voltijds is. Een mondelinge arbeidsovereenkomst is een signaal van niet-aangegeven werk.

Een mondelinge arbeidsovereenkomst is ten zeerste af te raden, omdat het moeilijk is om de overeenkomst en dus de tewerkstelling te bewijzen. Daarom is het belangrijk om **bewijzen van de tewerkstelling te verzamelen** (vooraleer er problemen zijn), zoals foto's, video's, documenten en informatie over de werkgever, de werkplek en het werk uitgevoerd door de werknemer. Ook gespreksopnames tussen werknemer en werkgever kunnen dienen als bewijsmateriaal. Gesprekken opnemen is legaal, ook zonder toestemming of medeweten van de opgenomen personen (op voorwaarde dat je zelf deelnam aan het gesprek: het is niet legaal om als derde een gesprek op te nemen). Het is niet legaal om deze zonder toestemming publiek te maken, bijvoorbeeld via sociale media. Daarnaast is het belangrijk om berichten (via SMS of Whatsapp) op te slaan, zodat deze gesprekken als bewijsmateriaal kunnen dienen, zelfs als de werkgever deze zou wissen.

CHECKLIST BEWIJSMATERIAAL

Bij niet-aangegeven werk en/of wanneer arbeidsrechten niet nageleefd worden, is het sterk aangeraden om bewijzen te verzamelen van het werk.

Bewijzen
- Foto's, video's waarin de werknemer zichtbaar aan het werk is op de werkplek
- Gespreksopnames
- Documenten (best met datum en handtekening)
- Whatsapp-berichten, SMS, e-mails…

Informatie
- Over de werkgever (naam, adres, ondernemingsnummer (ook wel BTW nummer genoemd), vennootschap, nummerplaat)
- Over de werkplek (adressen)
- Over het werk (werkuren, uurroosters, instructies van de werkgever)
- Over collega's
- Over klanten

Meer tips en informatie over het verzamelen van bewijzen, vind je via deze link.

3.1.3 Vakbond

Een vakbond, of syndicaat, is een organisatie die de individuele en collectieve belangen van aangesloten werknemers behartigt. Ook VIB of werknemers zonder papieren kunnen zich bij een vakbond aansluiten. De vakbond is het ideale aanspreekpunt om VIB te helpen wanneer ze problemen ervaren met hun werkgever of m.b.t. hun tewerkstelling. Zij zullen leden ook helpen

met een werkloosheidsdossier en -uitkering. Ook krijgen leden van de vakbond een jaarlijkse syndicale premie, wat een tegemoetkoming is die gedeeltelijk de kosten van het lidmaatschap bij een vakbond dekt.

Als lid kan je bij de vakbond terecht voor advies m.b.t. onder meer:

- Problemen met de verzekering bij een arbeidsongeval
- Ontslag door de werkgever
- Vragen over werk, de arbeidsovereenkomst,…
- Een conflict/misverstand met de werkgever
- Niet-uitbetaling van overuren
- Juridische hulp
- Invullen van de belastingaangifte

Is een bewoner niet aangesloten bij de vakbond, maar wordt die geconfronteerd met een schending van diens arbeidsrechten? Het loont nog steeds de moeite om de vakbond te contacteren: ze kunnen informatie verstrekken en het helpt de vakbonden om zich te informeren over de situatie in sectoren waar weinig werknemers aangesloten zijn bij de vakbond (bv. seizoenarbeid in de land- en tuinbouw).

Farid sluit zich aan bij de vakbond

Farid verblijft ondertussen al enkele maanden in het opvangcentrum. Volgende maand zal zijn wachttijd aflopen en zou hij graag aan de slag gaan als garagist.

Zijn CV is ondertussen in orde, hij volgt taallessen en heeft gehoord dat het een goed idee zou zijn om zich aan te sluiten bij de vakbond. Zij behoren niet tot de overheid, dat kan belangrijk zijn voor de Farid, die wat wantrouwig is tegenover alles wat met de overheid te maken heeft. Hij beslist zich aan te sluiten bij de vakbond om problemen achteraf te vermijden. Hij moet wel lidgeld betalen maar hij vindt dat het toch de moeite waard is.

Vakbonden voeren ook sociaal overleg namens alle werknemers (leden en niet-leden) in de sectoren. In een paritair comité (PC) zetelen vertegenwoordigers van werknemers (vakbonden) en werkgevers (werkgeversorganisaties) om per sector te onderhandelen over de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). Een CAO bevat de afspraken over arbeidsvoorwaarden: o.a. minimumlonen, overwerkregelingen, veiligheidsmaatregelen, vakantieregelingen… Het akkoord van de CAO is bindend voor alle werkgevers die vallen onder het betrokken paritair comité.

MEER INFORMATIE

Vakbonden: ACV, ABVV, ACLVB

FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg: uitleg paritair comité en CAO

Afspraken over arbeidsvoorwaarden binnen elke CAO: CAO zoeken

FAIRWORK Belgium: Kan ik lid worden van een vakbond?

3.1.4 Aangegeven werk: voor de eerste werkdag

Wanneer een bewoner werk heeft gevonden, is het belangrijk dat die wordt geïnformeerd over een aantal zaken. Elke werknemer moet voor de eerste werkdag de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement lezen en ondertekenen (in meer detail uitgelegd verderop). Daarnaast moeten VIB een bankrekening openen om loon te kunnen ontvangen en moeten VIB geïnformeerd worden over de bijdrageregeling ('cumul') en het recht op ziekteverzekering.

BASISBANKDIENST VOOR ASIELZOEKERS & VLUCHTELINGEN

De basisbankdienst voor asielzoekers en vluchtelingen is een minimum gegarandeerde dienstverlening waarbij onder andere vluchtelingen of verzoekers internationale bescherming voor een beperkt bedrag (1/1/2026: maximum €20,34) een zichtrekening kunnen openen bij elke Belgische bank voor de uitvoering van diverse bankverrichtingen. Alle Belgische banken zijn verplicht deze dienst aan te bieden aan zij die voldoen aan de voorwaarden (zie hieronder).

De basisbankrekening komt met een bankkaart en laat volgende verrichtingen toe:

- Geld storten en afhalen;
- Overschrijvingen doen;
- Doorlopende betalingsopdrachten verrichten en domiciliëringen uitvoeren;
- Betalen met bankkaart;
- Rekeninguittreksels ontvangen.

Met de basisbankrekening kan je geen geld lenen of een negatief saldo hebben ("*onder nul gaan*").

De bank is verplicht zulke rekening te openen voor elke consument die legaal in België verblijft als die er expliciet om vraagt en voldoet aan volgende voorwaarden:

- Je hebt nog geen basisbankdienst of zichtrekening bij een bank in België;
- Er staat in totaal minder dan €10.239,43 op jouw rekeningen, ook bij andere banken;
- Je hebt geen kredietovereenkomsten voor minstens €10.239,43;
- Je hebt de wet tot voorkoming van witwassen van geld en de financiering van terrorisme en tot beperking van het gebruik van contanten niet overtreden.

Bij het openen van de rekening mag de bank enkel vragen om volgende gegevens:

- Naam, voornaam, geboortedatum en -plaats, adres;
- Bewijs van identiteit door één van onderstaande documenten (let op geldigheid van het bewijs!):
    - Bewijs van inschrijving vreemdelingenregister (elektronische verblijfskaart A,B,…);
    - Attest van immatriculatie (oranje kaart);
    - Registratie asielaanvraag DVZ (bijlage 26 of 26quinquies);
    - Bewijs asielaanvraag bij grenscontrole (bijlage 25 of 25quinquies);
    - Voorlopig verblijfsattest (bijlage 15);
    - Bijzonder verblijfsdocument (bijlage 35).

Iemand die aan de voorwaarden voldoet mag door de bank niet worden geweigerd, ook niet als die geen vast adres in België heeft. Let er wel op dat de aanvrager expliciet moet vragen om een basisbankdienst. Bovendien mag de bank niet:

- van de aanvrager vragen te bewijzen dat hij/zij behoeftig is of eisen dat iemand zich voor hem/haar borg stelt;
- eisen dat de aanvrager intekent op andere producten (zoals verzekeringen, spaarrekeningen, leningen,…);
- eisen dat de aanvrager zijn/haar hoofdverblijfplaats in België heeft;
- de basisbankdienst weigeren of opzeggen wanneer de aanvrager als klant wordt toegelaten tot een procedure van collectieve schuldenregeling.

Wanneer een VIB door de bank onterecht zou worden geweigerd een basisbankrekening te openen neem je contact op met de Ombudsfin. Probeer in het kader daarvan zoveel mogelijk schriftelijke bewijzen te verzamelen. Het is daarom belangrijk om aan te dringen op schriftelijke communicatie van de bank.

MEER INFORMATIE

Fedasil: Infofiche banken (Infosoc Fedasil)

Vreemdelingenrecht: Basisbankdienst
Febelfin: Basisbankdienst

Myria: Toegang tot bankdiensten en financiële inclusie voor vreemdelingen

BIJDRAGEREGELING (CUMUL)

Het is belangrijk dat bewoners duidelijke informatie krijgen over de bijdrageregeling (sinds 1 juli 2024). De bijdrage- en informatieplicht houdt in dat werkende bewoners hun loon moeten registreren bij Fedasil en een percentuele bijdrage moeten betalen op basis van het nettoloon. De bijdrage wordt berekend op basis van percentages van netto loonschijven. Wanneer een bewoner het loon niet registreert, zal deze per kwartaal 50% van het brutoloon moeten betalen aan Fedasil.

In de tabel hieronder kan je de berekening zien voor het minimumloon van €2.233,61 bruto (± €2.130 netto). Wanneer de bewoner het loon aangeeft bij Fedasil, zal die maandelijks €797,25 moeten betalen. Wanneer die dat niet aangeeft, moet die voor dat kwartaal maandelijks €1.116,81 betalen.

Schijf	Bijdrage %	Berekening	Bijdrage
€0 – €264	0%	€264 x 0%	€ 0
€265 - €1000	35%	€735 x 35%	€ 257,25
€1.000 - €1.500	45%	€500 x 45%	€ 225
€1.500 - …	50%	€630 x 50%	€ 315
Totaal			€ 797,25

Belangrijk: Door de bijdrageregeling zullen mogelijks meer VIB in een situatie van niet-aangegeven werk belanden. Het is daarom belangrijk om bewoners in te lichten over arbeidsrechten (die ze ook hebben bij niet-aangegeven werk) voor ze aan het werk zijn! Bovendien is het belangrijk dat een bewoner een vraag kan stellen over arbeidsrechten of een geval van economische uitbuiting kan melden zonder angst te moeten hebben over de bijdrageregels.

MEER INFORMATIE

Bijdrageregeling: Wettelijke basis

Vreemdelingenrecht: Bijdrageplicht asielzoekers in opvang met inkomsten

Fedasilinfo: Betaald werk en bijdrage voor de opvang

ZIEKTEVERZEKERING

Wanneer een VIB aangegeven werkt, heeft die het recht om zich aan te sluiten bij de publieke ziekteverzekering[1]: bij een mutualiteit of de Hulpkas Ziekte- en Invaliditeitsverzekering (HZIV).. Bij niet-aangegeven werk kan de werknemer zich niet inschrijven.

De VIB kan kiezen of die zich aansluit bij de HZIV of een mutualiteit. Inschrijving bij de HZIV (een overheidsorganisatie) is gratis en dekt de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering. De mutualiteiten of ziekenfondsen zijn ledenorganisaties, waar er inschrijvingsgeld moet betaald worden. Inschrijving bij een mutualiteit dekt de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, alsook een aanvullend pakket (verschillend bij verschillende mutualiteiten) met aanvullende

[1] Behalve VIB die aangegeven werken, kunnen ook andere bewoners zich inschrijven bij een publieke ziekteverzekering: niet-begeleide minderjarige vluchtelingen (op voorwaarde dat de NBMV school loopt); personen ten laste van een familielid die gerechtigd is om zich aan te sluiten; personen met een wettelijke verblijfsvergunning van meer dan drie maanden; en personen met een erkenning als vluchteling of een subsidiaire bescherming of een regularisatie om medische of humanitaire redenen (9 ter of 9 bis), maar die nog tijdelijk in de opvang verblijven. Zie medisch vademecum voor meer uitleg.

verzekeringen (bv. tandzorg), diensten (bv. kinderoppas) en voordelen (bv. jeugdkampen). Fedasil komt niet tussen in de kosten voor de aansluiting bij een mutualiteit.

De verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering (zowel bij HZIV als mutualiteit) komt tussen voor:

- Gehele of gedeeltelijke terugbetaling van medische kosten.
  Een deel van de rekening terugbetaald wanneer Farid naar de huisdokter gaat of wanneer hij op de spoedafdeling van een ziekenhuis terecht zou komen. Ook bij de apotheek wordt de prijs van bepaalde geneesmiddelen (deels) terugbetaald. Het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) lijst op welke medische tussenkomsten terugbetaald worden (doktersbezoek, geneesmiddelen…). Er moet wel nog remgeld betaald worden, het bedrag van de medische kosten dat niet terugbetaald wordt door het ziekenfonds. Bij VIB neemt Fedasil voor sommige medische vertrekkingen het remgeld ten laste (zie medisch vademecum).
- Arbeidsongeschiktheidsuitkering.
  Wie door ziekte of een ongeval (bij een arbeidsongeval is er een andere regeling: zie 3.2.5) niet meer kan werken, heeft recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit op voorwaarde dat die persoon een wachttijd heeft doorlopen van 12 maanden en voldoende gewerkt heeft tijdens deze wachttijd (voltijdse werknemer / werkloze: 180 dagen gewerkt; deeltijdse werknemer: 800 uren). De arbeidsongeschiktheid moet erkend worden door een arts, en het 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (te verkrijgen bij de ziekenfondsen) moet opgestuurd worden naar de verzekering. Het is belangrijk om arbeidsongeschiktheid tijdig aan te geven bij het ziekenfonds (arbeider: binnen 14 kalenderdagen; bediende: binnen 28 kalenderdagen; werkloze: binnen 7 kalenderdagen). Werknemers hebben de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid recht op gewaarborgd inkomen, dat betaald wordt door de werkgever[1].

Via het ziekenfonds kan ook de verhoogde tegemoetkoming aangevraagd worden voor personen met een laag inkomen (1/3/2026: jaarlijks grensbedrag minder dan € 28.662,69 bruto). Dit geeft recht op een vermindering van de kosten voor gezondheidszorgen, alsook kortingen op openbaar vervoer.

Voor wie werkt en zich inschrijft bij de ziekteverzekering, vangt de verzekering aan op de eerste dag van het kwartaal van de eerste werkdag (bv. bij een eerste werkdag op 15 maart 2024, zijn de kosten via de verzekering gedekt vanaf 1 januari 2024). De ziekteverzekering kan ook met terugwerkende kracht (retroactief) afgesloten worden. Gezien er bij aangegeven werk een sociale zekerheidsbijdrage betaald wordt, heeft de werknemer recht op de ziekteverzekering vanaf de eerste werkdag (ook als die zich niet meteen heeft aangesloten).

Opgelet! Het recht op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering wordt geopend vanaf 1 dag aangegeven werk, maar er geldt een minimumbijdrage die werknemers moeten betalen via de sociale zekerheidsbijdrage. Wanneer een persoon weinig gewerkt heeft en dus weinig sociale zekerheidsbijdrage heeft betaald, zal de ziekteverzekering vragen om een verhoogde bijdrage te

[1] Het recht op gewaarborgd inkomen verschilt afhankelijk van werknemersstatuut, de duur van het contract en de duur van afwezigheid. Alle regels vind je hier.

betalen in het tweede kalenderjaar daaropvolgend [1]. Dit bedrag is maximum 865,50 euro per jaar (voor 2024, recht in 2026)[2]. Gezien de ziekteverzekering verplicht is en veel voordelen heeft voor de VIB, raden we aan om steeds de ziekteverzekering aan te sluiten.

Een voordeel om als VIB aangesloten te zijn bij een publieke ziekteverzekering is de **uitlooptijd**. Als Farid een negatieve beslissing zou ontvangen m.b.t. zijn verblijf in België, zal hij aangesloten blijven tot het einde van het jaar dat volgt op die beslissing. De ziekteverzekering is op de hoogte van de negatieve beslissing, maar zal pas op het einde van het jaar volgend op de beslissing de verzekering opzeggen. Als je het recht op aansluiting verliest in het laatste kwartaal van een jaar kan het recht op aansluiting een extra jaar doorlopen.

MEER INFORMATIE

Fedasil: Vademecum medische zorg

Medimmigrant: Ziekteverzekering in België

Vreemdelingenrecht: Publieke ziekteverzekering in België

Verplichte ziekteverzekering werknemers: Wettelijke basis

Belgische sociale zekerheid: Arbeidsongeschiktheid

RIZIV: Terugbetaling medische kosten, Aangifte en erkenning arbeidsongeschiktheid

[1] De sociale zekerheidsbijdrage wordt rechtstreeks afgehouden van het brutoloon (zie 3.2.1). Wanneer een werkende VIB een bruto jaarinkomen heeft van 7976,72 euro (5982,54 euro bruto voor werknemers jonger dan 21 jaar), zal de sociale zekerheidsbijdrage van de werkende VIB groter zijn dan de minimumbijdrage. Men kijkt dus naar de sociale zekerheidsbijdrage van twee kalenderjaren voorheen ('het referentiejaar') om te bepalen of een werknemer moet bijbetalen om het recht op ziekteverzekering verder te zetten (bv. voor de inschrijving bij de ziekteverzekering in 2026 wordt gekeken naar de sociale zekerheidsbijdrage in 2024).

[2] Op dit moment (augustus 2024) is het onduidelijk of Fedasil tussenkomt in deze kost als de VIB nog in procedure is op het moment dat deze rekening betaald moet worden. Zodra Fedasil hier duidelijkheid in verschaft, zal de syllabus aangepast worden.

CHECKLIST VOOR DE EERSTE WERKDAG

VIB heeft informatie over **arbeidsrechten** en weet waar die terecht kan voor vragen.

- ☐ **Bankrekening** openen
  - Basisbankdienst geweigerd? Klacht indienen bij Ombudsfin.
  - Bankrekening niet tijdig in orde? Tijdelijke oplossing: Deposito- en Consignatiekas.
- ☐ VIB moet regels van KB **Cumul** begrijpen
  - Bijdrageplicht
  - Informatieplicht (sanctie: 50% brutoloon trimester)
- ☐ Recht op **ziekteverzekering** vanaf 1 dag werk
- ☐ Arbeidsovereenkomst en -reglement lezen en ondertekenen voor eerste werkdag

3.1.5 Arbeidsovereenkomst: Weet wat je tekent

Farid heeft een job gevonden in een garage

Na enkele sollicitaties vindt Farid een job in een garage. Hij kan er aan de slag van zodra zijn wachttijd voorbij is.

In tegenstelling tot Frida krijgt Farid van zijn werkgever wel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangeboden. Een schriftelijke overeenkomst maakt het voor hem veel makkelijker dan voor Frida om zijn arbeidsrelatie met de werkgever en zijn tewerkstelling in de garage te bewijzen. Dat geldt natuurlijk enkel als Farid het document goed bijhoudt.

De arbeidsovereenkomst is het kader waarbinnen de werknemer is tewerkgesteld en door die te ondertekenen zal de werknemer zich akkoord verklaren met de inhoud ervan. Een aantal zaken moeten verplicht in de arbeidsovereenkomst staan:

- **Identiteit van de werknemer**
  Voor- en achternaam, rijksregisternummer, adres…
- **Identiteit van de werkgever**
  Voor- en achternaam van de persoon of naam van de organisatie, het rijksregister- of ondernemingsnummer, adres,… Als de werknemer via een uitzendkantoor tewerkgesteld wordt, is de werkgever het uitzendkantoor.
- **Duur van de overeenkomst**
  De arbeidsovereenkomst kan van bepaalde of onbepaalde duur zijn. Zoals eerder besproken geldt een mondelinge arbeidsovereenkomst steeds als voltijds en onbepaalde duur.
- **Werktijden**
  Het aantal werkuren (per dag en per week) en het uurrooster van de werknemer (zie 3.2.2).
- **Bankrekeningnummer van de werknemer**
  De werkgever moet het loon op dit bankrekeningnummer overschrijven. Loon (deels) in cash uitbetalen is verboden.
- **Brutobedrag van het loon.**
  Het brutoloon bestaat uit de sociale zekerheidsbijdrage, de bedrijfsvoorheffing (een voorschot op de belastingen) en het nettoloon. De berekening van het nettoloon is beschreven in de maandelijkse loonfiche (zie 3.2.1).

- Taakomschrijving
  De taakomschrijving moet een uitgebreide oplijsting bevatten van de taken die de werknemer moet uitvoeren. Het is belangrijk dat de taakomschrijving correct is, want verschillende functies kunnen een verschillend minimumloon hebben.
- Plaats(en) van tewerkstelling
  De plaatsen waar de werknemer verwacht wordt zijn werk te verrichten. Voor Farid zal dat het adres van de garage zijn en eventueel andere vestigingen als hij daar moet werken.

Ook moet de werknemer een **kopie van het arbeidsreglement** krijgen voor de overeenkomst ondertekend wordt. Het arbeidsreglement is een praktische vertaling van de overeenkomst. Bijvoorbeeld de regeling rond overwerk staat hierin beschreven. Door de arbeidsovereenkomst te ondertekenen verklaart de werknemer zich ook akkoord met het arbeidsreglement. Het is dus belangrijk dit goed te lezen voor de arbeidsovereenkomst te tekenen.

MEER INFORMATIE

FOD werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg: bestanddelen arbeidsovereenkomst

Toezicht op Sociale Wetten (TSW): contactcenter

FAIRWORK Belgium: Afspraken voor ik start met werken

WEET WAT JE TEKENT

Een gouden regel is: weet wat je tekent. De arbeidsovereenkomst moet steeds in een van de landtalen opgesteld zijn, dus het is sterk aan te raden dat een bewoner terecht kan bij iemand die de taal machtig is, om de arbeidsovereenkomst na te lezen. Bovendien worden VIB soms gevraagd een document te tekenen dat helemaal geen arbeidsovereenkomst blijkt te zijn (zie verder: 3.1.6). Voor vragen over de arbeidsovereenkomst kunnen werknemers terecht bij de vakbond (meestal op voorwaarde dat ze lid zijn) en bij het contactcenter van Toezicht op Sociale Wetten (TSW).

Farid vraagt om zijn arbeidsovereenkomst na te lezen

Farid volgt Nederlandse taalles, maar zijn kennis van de Nederlandse taal is nog niet voldoende om de inhoud van de overeenkomst goed te begrijpen. Farid klopt dus bij jou aan voor hulp en uitleg alvorens hij de overeenkomst ondertekent. Het is een goede reflex van Farid om niet zomaar iets te ondertekenen dat hij niet goed begrijpt.

Het zou bijvoorbeeld kunnen dat in de overeenkomst wordt gesproken van een functie als deeltijdse schoonmaakhulp, terwijl de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek sprak over een voltijdse baan als garagist. Het verschil tussen beiden heeft uiteraard gevolgen op vlak van bijvoorbeeld minimumloon. Bovendien is een voltijds loon niet hetzelfde als een deeltijds loon.

Je hebt Farid hierover gesproken maar hij zegt dat de werkgever hem deeltijds tewerkstelt in de overeenkomst en hem de rest cash zal betalen.

Cash loon betalen is niet toegelaten in België. Nochtans komt deze situatie heel vaak voor (ook bij VIB). **Informeer de bewoner dat die recht heeft op een correcte taakomschrijving en op een volledig loon dat op een bankrekening wordt gestort.** Enkel wanneer op het volledige loon socialezekerheidsrechten (en belastingen) betaald worden, zal Farid de rechten opbouwen waar hij recht op heeft: bijvoorbeeld voor vakantiedagen of werkloosheidsuitkering moet de werknemer een bepaald aantal dagen gewerkt hebben. Farid heeft er dus goed aan gedaan om bij jou aan te kloppen met zijn arbeidsovereenkomst.

HET NALEVEN VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De werkgever is verplicht de wet en de bepalingen van de arbeidsovereenkomst na te leven. Ook bij niet-aangegeven tewerkstelling moet de werkgever de wet naleven en de arbeidsrechten van de werknemer respecteren.

Het kan gebeuren dat een werkgever aan een werknemer iets vraagt wat niet in de arbeidsovereenkomst vermeld staat (wat het geval is bij Farid: hij werkt meer en heeft een ander takenpakket dan beschreven in de arbeidsovereenkomst). De werknemer zal er misschien niet onmiddellijk bij stilstaan en doen wat de werkgever vraagt: de werkgever heeft immers gezag over de werknemer. Toch is de werkgever verplicht zowel de wet als de bepalingen van de arbeidsovereenkomst na te leven. De werkgever kan dus niet zomaar wat van de werknemer vragen.

Een wijziging van de overeenkomst is mogelijk wanneer beide partijen, de werknemer en de werkgever, akkoord zijn en allebei de nieuwe overeenkomst ondertekenen. Hier is het opnieuw belangrijk te weten wat je tekent. De werkgever mag de overeenkomst niet eenzijdig wijzigen.

CHECKLIST ARBEIDSOVEREENKOMST

- ☐ Inhoud:
  - Naam, adres, ID werknemer
  - Bankrekeningnummer werknemer
  - Naam en gegevens werkgever + plaats tewerkstelling
  - Duur arbeidsovereenkomst
  - Werkuren, uurrooster + regeling overuren
  - Brutoloon
  - Uitgebreide taakomschrijving
- ☐ Aandachtspunten: LATEN NALEZEN
  - Klopt de taakomschrijving? (verschillende taken: verschillende minimumlonen)
  - Kloppen de werktijden?
  - Is het een arbeidsovereenkomst?
  - Arbeidsreglement ontvangen en gelezen
  - ENKEL ONDERTEKENEN INDIEN AKKOORD
- ☐ Wijziging overeenkomst? Enkel schriftelijk en met akkoord van werknemer + werkgever
- ☐ Mondelinge overeenkomst
  - Indicatie van niet-aangegeven werk
  - Geldt altijd als voltijds en onbepaalde duur

3.1.6 Zelfstandige

Voor VIB is het praktisch onmogelijk om op een correcte manier het statuut van zelfstandige te bekomen in België. Toch gebeurt het dat VIB in een situatie belanden waarbij ze ingeschreven zijn als zelfstandige, wat gepaard gaat met grote financiële kosten. Hier bespreken we wat zelfstandig zijn precies inhoudt, wat een derdelander nodig heeft om zelfstandige te zijn en wat de problemen zijn met VIB in de situatie van (schijn)zelfstandigheid.

ZELFSTANDIGE STATUUT

Zoals eerder besproken werkt de zelfstandige voor zichzelf buiten elke gezagsrelatie om. De zelfstandige is de eigen baas: de zelfstandige kiest zelf welke opdrachten die aanneemt, brengt zelf het materiaal mee, bepaalt zelf voor wie, wanneer en aan welke prijs diensten worden aangeboden… In tegenstelling tot werknemers vallen zelfstandigen niet onder de bescherming van arbeidsrechten. Zelfstandigen hebben immers geen werkgever en dus is er niemand ten aanzien van wie ze arbeidsrechten kunnen afdwingen. (Bijvoorbeeld: Wanneer een klant niet betaalt, moet de zelfstandige dit trachten op te lossen, eventueel door naar de rechtbank te gaan. Wanneer een klant niet betaalt, moet de werkgever nog steeds de werknemer loon uitbetalen.)

> *Philippe wil een eigen zaak starten*
>
> Je spreekt met Philippe, de VIB uit Eritrea, over zijn toekomstplannen en hij zegt dat hij graag een eigen zaak zou willen starten als schilder.

Om als derdelander aan de slag te gaan als zelfstandige in België, moet je aan een aantal voorwaarden voldoen:

- Verblijfsvergunning (bv. oranje kaart)
- Beroepskaart voor buitenlandse ondernemers[1]
  De regels rond het bekomen van de beroepskaart verschillen van gewest tot gewest. Het verkrijgen van de beroepskaart is voor VIB onmogelijk in Vlaanderen, en zeer complex (in de praktijk zo goed als onmogelijk) in Brussel en Wallonië. Hoewel een VIB in theorie een beroepskaart in Brussel en Wallonië zou kunnen verkrijgen, is de situatie van een VIB in de realiteit niet compatibel met financiële verantwoordelijkheid van een zelfstandige.
- Aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen
  Via het sociaal verzekeringsfonds betalen zelfstandigen bijdragen aan de sociale zekerheid. Vanaf dag 1 moeten er bijdragen betaald worden (minstens €890,42 per kwartaal[2]).
- Ondernemingsnummer
  Het bedrijf waar jij werkt als zaakvoerder of werkende vennoot (‘actieve vennoot) heeft een KBO-nummer (Kruispuntbank van ondernemingen).

[1] Erkende vluchtelingen zijn vrijgesteld van de beroepskaart. Personen met subsidiaire beschermingsstatus hebben wel een beroepskaart nodig om als zelfstandige te werken.

[2] Bedrag geldig voor 2026 (zie RSVZ). Bovenop dit bedrag komt nog een werkingskost.

- Afzonderlijke bankrekening
  De persoonlijke bankrekening is niet dezelfde als de bankrekening van het bedrijf.

Omdat het verkrijgen van de beroepskaart voor VIB praktisch onmogelijk is (onmogelijk in Vlaanderen en bijzonder complex in Brussel en Wallonië), **is het voor VIB niet mogelijk om correct het zelfstandige statuut te bekomen**. Niettemin gebeurt het dat VIB aangesloten worden bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen, wat veel problemen oplevert. Hieronder bespreken we deze situaties.

MEER INFORMATIE

FOD economie: Zelfstandige worden in België

Beroepskaart per gewest: Vlaanderen, Brussel Hoofdstedelijk Gewest, Wallonië

Vreemdelingenrecht: beroepskaart, voorwaarden beroepskaart Brussel HG

SLUIKWERK

We spreken van sluikwerk wanneer een persoon (de "sluikwerker") in de praktijk werkt als zelfstandige, zonder officieel erkend te zijn als zelfstandige. Deze persoon heeft dus niet het nodige zelfstandige statuut of beroepskaart, en factureert niet op de correcte manier.

Philippe biedt zijn diensten als schilder aan op het internet

In je gesprek met Philippe heb je uitgelegd dat het praktisch niet mogelijk is voor hem om als zelfstandige schilder aan de slag te gaan. Wanneer je doorvraagt, vertelt hij jou dat hij al als zelfstandige schilder werkt: hij biedt zijn diensten als schilder aan en gaat dan bij mensen thuis.

Als je vraagt of hij als zelfstandige aan de slag wil, zegt hij: "Ja, natuurlijk kan ik zelfstandig werken! Ik heb van niemand hulp nodig." Hij begrijpt niet dat je spreekt over het zelfstandige statuut waar heel wat papierwerk bij komt kijken. Hij is gewoon dat je simpelweg je "eigen ding" kan doen wanneer je een idee hebt om een eigen activiteit te starten. Dat is dan ook wat hij nu gedaan heeft.

Als Philippe zijn diensten op internet aanbiedt zonder beroepskaart en bijdragen te betalen aan een sociaal verzekeringsfonds, oefent hij eigenlijk een zelfstandige activiteit uit zonder daarvoor de juiste documenten te hebben. Dat noemen we sluikwerk. **Sluikwerk is zowel voor de gebruiker** (dus de klanten van Philippe) **als voor de sluikwerker zelf strafbaar.** Een strafrechtelijke procedure en/of veroordeling omwille van sluikwerk kan ook gevolgen hebben voor de verblijfsprocedure van een VIB. Het is belangrijk om Philippe te duiden dat werken als zelfstandige in België streng gereglementeerd is.

Wat als iemand betrapt wordt op sluikwerk? Als Philippe door de inspectie betrapt wordt op sluikwerk, zal de inspectie hem inschrijven als zelfstandige bij een sociaal verzekeringsfonds ook al heeft hij geen beroepskaart. Hij zal dan de achterstallige bijdragen moeten betalen, die hoog kunnen oplopen en voor schulden kunnen zorgen. In deze situatie kan de bewoner best:

1) Zich zo snel mogelijk uitschrijven als zelfstandige bij het sociaal verzekeringsfonds. Op deze manier komen er geen schulden extra bij.
2) Als hij de verzekeringsbijdragen niet kan betalen zo snel mogelijk vrijstelling van sociale bijdragen aanvragen met bewijs dat VIB geen inkomen heeft (enkel mogelijk voor de laatste 4 kwartalen). Deze vrijstelling moet aangevraagd worden bij het sociaal verzekeringsfonds (waarbij de inspectie de betrapte sluikwerker inschreef), die het RSVZ contacteren.

MEER INFORMATIE

FAIRWORK Belgium: Wat is sluikwerk?

Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD): Risico's sluikwerk

Vlaanderen.be: Zwartwerk en sociale fraude

SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Een schijnzelfstandige is een werknemer die in een bedrijf officieel werkt als zelfstandige, hoewel die in werkelijkheid een beroepsactiviteit uitoefent onder het gezag van een werkgever. De situatie op papier komt dus niet overeen met de werkelijkheid.

We hebben gezien dat het voor VIB praktisch onmogelijk is om de beroepskaart te verkrijgen. Niettemin gebeurt het dat VIB aangesloten worden bij een sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen: hoewel een VIB zonder beroepskaart niet toegestaan is om als zelfstandige te werken, kan een VIB wel ingeschreven worden bij een sociaal verzekeringsfonds (waar vanaf dag 1 van aansluiting bijdragen moeten betaald worden). Sociale verzekeringsfondsen controleren niet of derdelanders de beroepskaart hebben bij de inschrijving als zelfstandige!

Philippe krijgt aanmaningsbrieven met schulden

Na je gesprek met Philippe wil hij aan de slag als werknemer. Hij vindt werk in de bouwsector en mag meteen aan de slag. De manager legt uit wat zijn taken zullen zijn, welke uren hij moet komen werken en wat zijn loon zal zijn. De manager van het bedrijf geeft hem een aantal documenten om te tekenen. Philippe denkt dat hij een arbeidsovereenkomst ondertekent (en volgt onze gouden regel "weet wat je tekent" niet).

Wat hij niet weet, is dat deze papieren aandeelhoudersdocumenten zijn en dat hij zogezegd 'werkende vennoot' is van het bedrijf. Hij weet dit echter (nog) niet, omdat hij in praktijk werkt als werknemer en dat hij maandelijks een loon ontvangt.

Na een tijdje komt er op het opvangcentrum echter een brief toe op zijn naam, waarin staat dat hij bijdragen moet betalen. Het gaat om erg hoge bedragen. Hij begrijpt er niets van en komt bij jou aankloppen. Het blijkt inderdaad dat hij ettelijke duizenden euro's aan achterstallige bijdragen moet betalen. Je vraagt hem of hij zich als zelfstandige heeft ingeschreven, maar hij weet van niets.

De situatie van Philippe is er een waar veel VIB in terecht komen. Werkgevers schrijven werknemers in bij een sociaal verzekeringsfonds als werkend vennoot ('actieve vennoot'), hoewel

die onder het gezag werken van de werkgever. Het gebeurt vaak dat iemand aan de slag gaat als werknemer en een arbeidsovereenkomst ondertekent, waarna de werkgever deze persoon alsnog inschrijft als zelfstandige. Soms hebben mensen zelfs nooit aandeelhoudersdocumenten ondertekend.

Dit is een vorm van **sociale fraude**, waarbij werkgevers "besparen" op sociale zekerheidsbijdragen (door ze af te schuiven op werknemers) en de arbeidsrechten van werknemers niet respecteren. Omdat Philippe zogezegd werkt als zelfstandige, zal het ook moeilijker zijn om arbeidsrechten af te dwingen (bijvoorbeeld als zijn loon niet betaald wordt). Bovendien moeten zelfstandigen zelf een arbeidsongevallenverzekering afsluiten (zie 3.2.5). Hoewel de werkgever hier duidelijk in de fout is, is het toch een moeizaam en langzaam proces om deze situatie recht te zetten.

Wanneer je beseft dat een bewoner in deze situatie terecht is gekomen, moet er bij jou een alarmbel afgaan. Als je het gesprek aangaat met een bewoner, is het belangrijk om niet louter te vragen *'werk jij als zelfstandige?'* of *'wil je zelfstandig zijn?'*. Dit wordt vaak verward met autonoom zijn (*'ja, ik sta op mijn twee benen!'*). Werken als zelfstandige gaat immers gepaard met een grote financiële verantwoordelijkheid (en is ook gewoon niet mogelijk voor VIB zonder de beroepskaart). Je kan je vragen aan de bewoner toetsen aan de 4 wettelijke criteria die bepalen of iemand werkt als zelfstandige of werknemer :

- Vrije wil om zelfstandig te zijn
  'Heb jij zelf gekozen om te werken met het zelfstandige statuut?' – 'Krijg je een deel van de winst van het bedrijf?' - …
- Vrijheid om de arbeidstijd te organiseren
  'Kies jij je planning zelf?' – 'Kies jij wanneer en hoeveel je werkt?' - …
- Vrijheid om zelf het werk te organiseren
  'Zorg je voor je eigen materiaal?' – 'Kies jij zelf de klanten?' – 'Maak jij mee beslissingen over het beleid van het bedrijf?' – 'Kies jij mee de prijzen?' - …
- Hiërarchische controle: de zelfstandige wordt niet gecontroleerd door opdrachtgever
  'Beslis je zelf wanneer een opdracht af is of moet je iemand vragen of het werk goed gedaan is?' – 'Controleert iemand of je voldoende uren werkt?' – 'Controleert iemand of je je werkplek netjes achterlaat?' - …

Schijnzelfstandigheid komt voor in alle sectoren, maar is een veelvoorkomend probleem in de sectoren van bouw, schoonmaak, horeca, bewaking, transport, land- en tuinbouw en werken via digitale platformen. Voor de sectoren geldt een vermoeden op schijnzelfstandigheid en hebben specifieke criteria.

Het is belangrijk om zo snel mogelijk te handelen, wanneer blijkt dat een bewoner werkt als schijnzelfstandige. Als eerstelijnswerker kan u Work@Fedasil contacteren, die eventueel de werkgever zullen contacteren om de situatie recht te zetten. Bij schijnzelfstandigheid kan de bewoner best:

1) Zich zo snel mogelijk uitschrijven als zelfstandige bij het sociaal verzekeringsfonds. Op deze manier komen er geen schulden extra bij.
2) Zo snel mogelijk vrijstelling van sociale bijdragen aanvragen met bewijs dat VIB geen inkomen heeft (enkel mogelijk voor de laatste 4 kwartalen). Deze vrijstelling moet aangevraagd worden bij het sociaal verzekeringsfonds die de RSVZ contacteren.
3) Klacht indienen bij de inspectie (RSZ of RSVZ) om het statuut van zelfstandige te proberen om te zetten naar het statuut van werknemer.
4) Klacht indien bij de inspectie (TSW) om te proberen loon terug te vorderen.

Deze procedures zijn doorgaans complex en langdurend (2 jaar of langer). We raden aan om een gespecialiseerde organisatie te contacteren, zoals FAIRWORK Belgium of een gewestelijke organisatie die bijstand verleent aan ondernemers: DYZO (Vlaanderen), het Centrum voor Ondernemingen in moeilijkheden (Brussel) of 1890 (Wallonië).

MEER INFORMATIE

FAIRWORK Belgium: Schijnzelfstandigheid

Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie: Schijnzelfstandigheid

Vlaanderen.be: Wat is schijnzelfstandigheid?

CHECKLIST SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Een schijnzelfstandige is een werknemer die in een bedrijf officieel werkt als zelfstandige (werkende vennoot), hoewel die in realiteit werkt onder het gezag van een werkgever.

- ☐ Schijnzelfstandigheid voorkomen / opsporen
  - VIB informeren
  - "Arbeidsovereenkomst", loonfiches nalezen
  - Betalingsbrieven / schuldenbrieven nalezen
- ☐ Schijnzelfstandigheid aanpakken
  - Stappen
    - Uitschrijven als zelfstandige bij sociaal verzekeringsfonds.
    - Vrijstelling schulden aanvragen
    - Klacht indienen bij RSZ of RSVZ om statuut om te zetten naar werknemer.
    - Klacht indienen bij TSW om loon terug te vorderen.
  - Contacteer gespecialiseerde organisatie

3.2 Welke arbeidsrechten?

Werknemers vallen onder de bescherming van de arbeidsrechten. De werkgever moet de rechten van de werknemer respecteren met betrekking tot verloning, werktijden, ziekte, veiligheid, arbeidsongevallen, verlof en ontslag. We bespreken hoe deze arbeidsrechten in elkaar zitten en waar het vaak misloopt.

3.2.1 Loon

Frida verdient €6 per uur cash

Frida is ondertussen aan de slag gegaan als kok in het restaurant van haar baas, die haar enkel cash wil uitbetalen. Ze verdient €6 per uur, wat het dubbele is van wat ze in Venezuela verdiende.

Anderzijds is het nog niet de helft van het minimumloon waar ze recht op heeft in België. Haar werkgever wint bovendien aan deze situatie van niet-aangegeven werk door geen sociale zekerheidsbijdragen en belastingen te betalen. Op die manier misloopt Frida ook heel wat socialezekerheidsrechten zoals bv. pensioen, werkloosheidsuitkering, werkonbekwaamheid,... Evenmin kan ze vakantiedagen opbouwen.

De werkgever is verplicht het loon op een bankrekening te storten. Cash loon uitbetalen is in alle sectoren in België verboden. Elke werknemer, ook in clandestiene of niet-aangegeven tewerkstelling, moet elke maand het volledig loon in maximaal twee uitbetalingen ontvangen.

De werkgever moet daarbij bovendien het minimumloon respecteren: het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI, vastgelegd in CAO nr. 43), dan wel het sectoraal minimumloon (vastgelegd in de sectorale CAO). Het algemene minimumloon GGMMI bedraagt €2.189,81 bruto per maand of €13,29 per uur (38-urenweek). Dit bedrag is geldig sinds 1 april 2026, maar evolueert (verhoogt) door indexering en sociaal overleg. Het GGMMI is vooral van belang voor werknemers in sectoren waarvoor geen CAO bestaat. Per sector wordt door het paritair comité een sectoraal minimumloon vastgelegd in de CAO.

MEER INFORMATIE

Fedasil infofiche belastingen (infosoc Fedasil)

FAIRWORK Belgium: Op welk loon heb ik recht?

Databank minimumlonen: www.minimumlonen.be , GGMMI

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Salaris

LOONFICHE

De werkgever is verplicht loonfiches te bezorgen aan de werknemers (schriftelijk of digitaal). Op de loonfiche vindt de werknemer alle informatie terug over de samenstelling van het loon: bruto- en nettobedrag van het loon, de sociale zekerheidsbijdragen, belastingen, bedrijfsvoorheffing, voordelen zoals maaltijd- of ecocheques, premies voor nacht- en/of weekendwerk, het totaal aantal gepresteerde uren voor die periode,…

Farid vraagt waarom hij niet het brutobedrag van zijn loon ontvangt

Farid komt bij jou om een vraag te stellen over zijn loonfiche. Hij zag dat zijn werkgever een ander bedrag had gestort dan het bedrag dat in zijn overeenkomst staat. Dat vond hij wat vreemd en hij vroeg zich af hoe dat kwam.

Door aangegeven te werken draagt Farid (alsook zijn werkgever) bij tot de sociale zekerheid door middel van de betaling van sociale zekerheidsbijdragen en belastingen. Ten gevolge hiervan bouwt Farid socialezekerheidsrechten op. Dit verklaart het verschil tussen het bruto- (het bedrag in de overeenkomst) en het nettobedrag (het bedrag dat hij op zijn rekening ziet verschijnen).

Op de loonfiche kan de werknemer de berekening van het bruto- naar het nettoloon terugvinden. Voor het GGMMI ziet deze berekening er als volgt uit:

€ 2.333,61	= Brutoloon (dit is het bedrag dat de werkgever betaalt, altijd hetzelfde bedrag)
- € 14,37	= RSZ-bijdrage (bijdrage aan de sociale zekerheid)
- € 175,69	= Bedrijfsvoorheffing (voorschot op de belasting)
- € 11,91	= Bijzondere bijdrage sociale zekerheid
=€ 2.131,64	= Nettoloon

Voor Frida, die niet-aangegeven tewerkgesteld is, is de situatie anders: haar werkgever betaalt geen sociale zekerheidsbijdragen of belastingen op haar werk. Ten gevolge daarvan zal Frida geen socialezekerheidsrechten opbouwen.

Informeer de bewoners dat ze loonfiches moeten ontvangen en ze deze ook best nakijken: klopt het aantal uren, het bedrag dat op de loonfiche staat met het bedrag dat werd gestort,…? Wanneer de werknemer geen loonfiche ontvangt kan dit wijzen op niet-aangegeven tewerkstelling.

MEER INFORMATIE

Bruto – netto berekening: jobat, ABVV, ACV, ACLVB

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Loonfiche

CHECKLIST LOON

- ☐ Minstens minimumloon
  - Gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI)
  - Per beroep, per sector afspraken in CAO: www.minimumlonen.be
- ☐ Loon overgeschreven op bankrekening
  - Elke maand volledige bedrag in max. 2 betalingen
  - Loon (deels) cash uitbetalen is verboden
- ☐ Loonfiche (elke maand)
  - Brutoloon = nettoloon + RSZ-bijdragen + bedrijfsvoorheffing
  - Loonvoordelen en premies
  - Omvang prestaties (#uren gewerkt)

3.2.2 Werktijden

De regeling van de werktijden valt ook onder de arbeidsrechten van een werknemer. De algemene regels houden in dat:

- de **werktijden tussen 6 uur 's ochtends en 8 uur** 's avonds moeten liggen;
- een **werkdag minimum 3 uur** en **maximum 8 uur** duurt (wanneer de werknemer minstens anderhalve rustdag heeft, mag de dagelijkse arbeidstijd tot **maximum 9 uur** duren);
- een **werkweek 38 uren duurt** (gemiddeld, op jaarbasis): bedrijven die werken met een 40-urige werkweek moeten dit compenseren met 12 extra inhaalrustdagen op jaarbasis;
- de werkdagen **tussen maandag en zaterdag** liggen.

Meer werken dan deze maxima is enkel toegelaten in uitzonderlijke gevallen, als dit anders is afgesproken in de CAO of met wederzijds schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever ('vrijwillige overuren'). In ruil voor overuren moet de werknemer ofwel **inhaalrust** ("recup") krijgen of overuren **uitbetaald** krijgen. Voor elke prestatie boven 9 uur/dag en 40 uur/week heeft de werknemer recht op ofwel inhaalrust en 50% extra loon (100% voor zon- en feestdagen) ofwel 100% extra loon (200% voor zon- en feestdagen), tenzij overschrijdingen van deze uren toegelaten is binnen de CAO.

Werknemers hebben recht op rust. Wanneer een werknemer meer dan 6 uur werkt, moet die een (onbetaalde) pauze krijgen van minstens 15 minuten (of meer, afhankelijk van CAO). Tussen twee werkdagen (om precies te zijn: tussen twee dagelijkse werkprestaties per tijdvak van 24 uren) heeft een werknemer recht op een **rustperiode van tenminste 11 opeenvolgende uren**. Wanneer iemand bijvoorbeeld om 5 uur 's ochtends moet beginnen, mag die de dag ervoor maximum tot 18 uur gewerkt hebben.

Het principe van de **zondagsrust** houdt in dat het verboden is werknemers 's zondags (van 0 tot 24 uur) tewerk te stellen. Er wordt een uitzondering gemaakt voor veel sectoren (bv. horeca),

waarbij werknemers die op een zondag werken recht hebben op inhaalrust in de loop van de zes dagen na die zondag (minder dan 4 uur gewerkt: halve dag inhaalrust).[1]

Bij variabele werkroosters moeten werknemers hun rooster minstens 7 dagen op voorhand krijgen. In vele sectoren is dit verminderd tot 3 dagen op voorhand (bv. horeca), wat steeds in de CAO staat beschreven.

Frida werkt elke dag van de week van 5 tot 15 uur

Je begint te merken dat Frida wel erg lange uren weg is van het centrum en dus lange dagen werkt. Je spreekt haar daarover aan wanneer je haar tegenkomt in het opvangcentrum. Ze vertrouwt je toe dat ze elke dag van de week werkt en dat haar baas haar 10u per dag laat werken.

Frida weet niet dat werknemers maar een aantal uur per week mogen werken, en haar werkgever maakt daar misbruik van. Toch kan het grote gevolgen hebben voor haar, ze krijgt immers niet de nodige rust en dat is slecht voor haar gezondheid. Bovendien heeft ze geen tijd om andere dingen te doen of zich ook maar bezig te houden met haar verblijfsprocedure. Ze gaat bijvoorbeeld niet naar de afspraken met haar advocaat omdat ze zoveel moet werken en schrik heeft haar werk te verliezen.

Het is belangrijk te spreken met Frida over de rechten van een werknemer omtrent de werktijden. Frida's rechten worden hier niet gerespecteerd, ze bouwt geen vakantierechten en socialezekerheidsrechten op en haar overuren worden niet correct uitbetaald.

UITZONDERINGEN

In verschillende sectoren gelden er uitzonderingen op deze werktijden. In bedrijven die werken met een ploegensysteem, mogen werknemers maximum 11 uur/dag en 50 uur/week werken. In geval van continuarbeid (waar het om technische redenen niet mogelijk is om het werk te onderbreken en er dus 24/24 uur en 7/7 dagen gewerkt wordt), mag een werknemer maximum 12 uur/dag en 56 uur/week werken. De regels over arbeidstijden staan steeds beschreven in de CAO van die sector.

MEER INFORMATIE

FAIRWORK Belgium: Hoeveel uren moet ik werken?

Afspraken over arbeidsvoorwaarden binnen elke CAO: CAO zoeken

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Arbeidsduur en rusttijden, Variabele werkroosters, Rusttijden, Zondagsrust

[1] Bij ploegenwerk mag de shift van een werknemer maximum 6 uur in een zondag vallen (dus tot 6 uur 's ochtends of vanaf 18 uur 's avonds): zo heeft de werknemer 24 uur rust, waarvan min. 18 uur op zondag.

3.2.3 Verlof

Verlof betekent dat een werknemer gewettigd afwezig is voor een bepaalde periode, zonder dat die ziek is (zie 3.2.4). Verlof kan betaald of onbetaald zijn, afhankelijk van de reden en omstandigheden.

FEESTDAGEN

In België gelden er 10 wettelijke feestdagen: op deze dagen werkt een werknemer niet, maar ontvangt die wel loon. Wanneer een wettelijke feestdag samenvalt met een zondag (of een inactiviteitsdag van de onderneming), moet die vervangen worden door een 'vervangingsdag'.

Voor de sectoren waar er op zondag mag gewerkt worden, kan een werknemer ook op een feestdag tewerkgesteld worden. Dan heeft de werknemer recht op betaalde inhaalrust.

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Feestdagen

VAKANTIE

Tijdens vakantiedagen komt de werknemer niet naar het werk, maar behoudt die wel het loon van die dagen ('enkel vakantiegeld') én een toeslag voor de vakantie ('dubbel vakantiegeld'). De uitbetaling van vakantiegeld verschilt tussen bedienden en arbeiders. Wanneer een bediende vakantie neemt, wordt die voor die dag gewoon doorbetaald. De werkgever betaalt het dubbel vakantiegeld (ter waarde van 92% van het bruto maandloon) in een keer uit (doorgaans in mei of juni). Arbeiders ontvangen geen loon wanneer ze vakantiedagen opnemen. Zij krijgen tussen 2 mei en 30 juni het enkel en dubbel vakantie geld samen (ter waarde van 15,38% van het bruto jaarloon) uitbetaald door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of een vakantiekas.

Farid wil graag vakantie nemen

Farid heeft ondertussen voldoende gewerkt in de garage om vakantie te kunnen opnemen. Hij heeft een volledig jaar voltijds gewerkt en heeft dit jaar dan ook recht op 20 dagen vakantie.

Hij komt bij jou aankloppen om te weten hoe en wat hij moet doen om vakantie te nemen en of hij daar recht op heeft. Leg hem zeker uit dat vakantie nemen dient om zich te ontspannen en op te laden. Je kiest als werknemer zelf wat je ermee doet. Zijn werkgever mag zeker geen voorwaarden stellen aan Farid om vakantie op te nemen. Hij moet wel zijn akkoord geven op de periode die Farid aanvraagt om vakantie op te nemen.

Het aantal vakantiedagen hangt af van het aantal dagen dat de werknemer het jaar daarvoor heeft gewerkt[1]: bewoners die minder dan een jaar aan het werk zijn, zullen meestal geen vakantiedagen kunnen opnemen. Voor deeltijdse werknemers wordt de berekening pro rata gemaakt. De berekening van vakantiedagen is verschillend voor bedienden en arbeiders.

Berekening voor **voltijdse bedienden:**

Gewerkte maanden 2024	Vakantiedagen 2025	
	5-dagenweek	6-dagenweek
1	2	2
2	4	4
3	5	6
4	7	8
5	9	10
6	10	12
7	12	14
8	14	16
9	15	18
10	17	20
11	19	22
12	20	24

Berekening voor **arbeiders**:

Arbeidsdagen 2024	Vakantiedagen 2025
231 en meer	20
221 tot 230	19
212 tot 220	18
202 tot 211	17
192 tot 201	16
182 tot 191	15
163 tot 181	14
154 tot 162	13
144 tot 153	12
135 tot 143	11
125 tot 134	10
106 tot 124	9
97 tot 105	8
87 tot 96	7
77 tot 86	6
64 tot 76	5
48 tot 63	4
39 tot 47	3
20 tot 38	2
10 tot 19	1
0 tot 9	0

Werknemers die nog geen vakantierechten hebben opgebouwd, kunnen via Europees verlof of jeugdverlof (-25 jaar) toch nog verlof krijgen. De vergoeding voor deze verlofdagen verloopt via de RVA voor jeugdverlof (65% van het brutoloon) en via een voorschot op het dubbele vakantiegeld van het volgende jaar. De voorwaarden en aanvraagprocedure van de beide verlofstelsels vind je hier. De twee verlofstelsels kan je niet combineren.

[1] Onder gepresteerde dagen vallen ook gelijkgestelde dagen. Dit zijn bepaalde inactiviteitsdagen (dagen waarop er niet gewerkt werd, zoals een ziektedag of een vakantiedag), maar die 'gelijkgesteld' worden met effectief gewerkte dagen voor bepaalde sociale voordelen (bv. werkloosheid, vakantie...).

Ook als een bewoner werkt via een uitzendkantoor heeft die recht op vakantie, ook al krijgt de uitzendkracht in de praktijk vaak niet de kans om vakantie op te nemen. Neem samen met de bewoner zeker contact op met de vakbond als je merkt dat hier problemen rond bestaan.

Wanneer een bewoner die als arbeider gewerkt heeft, het opvangcentrum verlaat (om welke reden ook), is het belangrijk om de nieuwe contactgegevens aan de RJV door te geven om zeker het vakantiegeld niet mis te lopen (uitleg over hoe de gegevens aan te passen vindt u hier).

MEER INFORMATIE

Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV):
Vakantiegeld, Vakantieduur, Hoe genieten van de aanvullende vakantie?

Sociale zekerheid: Jaarlijkse vakantie

Jobat: Heb jij recht op jeugdverlof of Europees verlof?

Naast de jaarlijkse vakantie kan de werknemer ook verlof nemen om bepaalde redenen waarvoor geen vakantiedagen moeten gebruikt worden. Er zijn twee grote categorieën van verlof; met behoud van loon ("klein verlet") en zonder loon ("verlof om dwingende redenen"). Hier heb je altijd recht op en moet je niet het jaar voordien een aantal dagen werk gepresteerd hebben.

KLEIN VERLET

Het is belangrijk Farid in te lichten dat hij voor sommige redenen geen vakantiedagen moet gebruiken. Klein verlet is een vorm van verlof waarbij de werknemer het recht heeft om van het werk weg te blijven omwille van een **belangrijke gebeurtenis**, maar toch **het loon behoudt**. De wet geeft een limitatieve opsomming van de redenen die kunnen ingeroepen worden om klein verlet te nemen. Het gaat onder andere om het huwelijk van de werknemer, het overlijden van een familielid, deelname aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank… De volledige lijst van redenen waarvoor je recht hebt op klein verlet vind je hier terug.

Als Farid dus om deze redenen verlof wenst te nemen, hoeft hij daarvoor geen vakantiedagen te gebruiken. Het aantal dagen verlof is afhankelijk van de reden die hij inroept voor het klein verlet, en staat vast in de CAO van die sector. Belangrijk is wel dat Farid zijn **werkgever op voorhand verwittigt** als hij klein verlet wil opnemen.

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Lijst klein verlet

Vlaanderen: Omstandigheidsverlof (Klein verlet)

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Een werknemer kan ook verlof om dwingende redenen nemen. Een dwingende reden is een onvoorzienbare, los van het werk staande gebeurtenis, die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer vereist. Door die tussenkomst kan de werknemer niet werken.

> *Het zoontje van Farid is ziek.*
>
> Op een ochtend wordt Farid wakker en zijn zoontje blijkt ziek te zijn. Hij kan dus niet anders dan weg te blijven van het werk om voor zijn zoontje te zorgen. Ook hiervoor hoeft Farid geen vakantiedagen te gebruiken. Hij kan verlof om dwingende reden nemen want zijn tussenkomst is vereist omwille van een onvoorziene gebeurtenis die niets met het werk te maken heeft.

Een werknemer kan voor maximaal 10 dagen op een jaar verlof om dwingende reden opnemen. Ook hier moet hij zo snel mogelijk zijn werkgever inlichten van het feit dat hij niet komt werken. Bij verlof om dwingende reden wordt de werknemer geen loon uitbetaald, tenzij anders overeengekomen is met de werkgever of sectoraal bepaald.

De redenen voor dit soort verlof worden niet opgesomd in de wet . Voorbeelden van verlof om dwingende redenen:

- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met de werknemer samenwoont (de leden van het gezin);
- Schade aan de woning van de werknemer door brand of een natuurramp;
- Elke andere gebeurtenis die de werkgever en werknemer in onderling akkoord beschouwen als een dwingende reden (en schriftelijk werd vastgelegd).

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Verlof om dwingende redenen

ONBETAALD VERLOF

Bij onbetaald verlof of verlof zonder wedde werkt de werknemer niet gedurende een dag of een periode en ontvangt die ook geen loon. Onbetaald verlof is geen recht: de werkgever moet dus akkoord gaan met deze tijdelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst.

Opgelet! Werkgevers vragen / dwingen werknemers soms om onbetaald verlof te nemen, bv. wanneer er niet veel werk is. Dit is nadelig voor de werknemer, gezien die recht heeft op een inkomen zoals afgesproken in de arbeidsovereenkomst.

De werknemer kan dan op tijdelijke werkloosheid gezet worden. Wanneer de werkgever het werk tijdelijk verminderd of opschort om economische redenen (te weinig werk) of technische redenen (bv. omwille van een technische stoornis), moet de werkgever dat melden aan de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA). De werknemer moet via de werkgever de controlekaart C3.2A krijgen. De controlekaart moet maandelijks ingevuld worden voor de dagen

tijdelijke werkloosheid, en ingediend worden bij de instelling die de werkloosheid uitbetaalt (de Hulpkas of de vakbond als de werknemer lid is). De werknemer hoeft geen wachttijd te doorlopen om de vergoeding voor tijdelijke werkloosheid te ontvangen (wat wel het geval is voor werkloosheid, zie 3.2.6). Tijdens de dagen tijdelijke werkloosheid bouw je wel sociale zekerheidsrechten op: deze 'gelijkgestelde dagen' gelden ook voor de berekening van vakantie, pensioen,... In de bouw bestaan er specifieke regels omtrent tijdelijke werkloosheid (zie 4.2).

Wanneer een VIB niet kan gaan werken omwille van een essentiële afspraak voor de verblijfsprocedure (bv. interview bij het CGVS), zal die onbetaald verlof of een vakantiedag moeten nemen. Dit valt niet onder klein verlet of verlof om dwingende redenen.

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Verlof zonder wedde

Vlaanderen: Verlof zonder wedde

Info vakbonden over tijdelijke werkloosheid: ACV, ABVV, ACLVB

Hulpkas voor werkloosheiduitkeringen: Tijdelijke werkloosheid

Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA): Tijdelijke werkloosheid

CHECKLIST VERLOF

- ☐ Vakantie = niet werken met behoud loon + ontvangst vakantiegeld
  - #dagen vakantie afhankelijk van #dagen gewerkt voorgaande jaar
- ☐ Klein verlet = recht om niet te gaan werken vanwege belangrijke gebeurtenis
  - Met loon
  - Belangrijke gebeurtenis: CAO (bv. huwelijk, overlijden familielid)
  - Werkgever op voorhand inlichten
- ☐ Verlof om dwingende reden = recht om niet te gaan werken wegens dwingende reden
  - Zonder loon
  - Dwingende reden: onvoorzienbare gebeurtenis die tussenkomst van werknemer vereist
  - Werkgever zo snel mogelijk inlichten
  - Max. 10 dagen per jaar
- ☐ Verlof zonder wedde / onbetaald verlof
  - Zonder loon
  - Akkoord van werkgever nodig
  - OPGEPAST: werkgever mag werknemer niet dwingen verlof zonder wedde te nemen als er tijdelijk geen werk is

3.2.4 Ziekte

Farid is ziek maar zijn werkgever wil dat hij komt/blijft werken

Na zijn zoontje wordt Farid nu ook zelf ziek. Toch wil zijn werkgever dat hij komt werken. Wanneer hij 's avonds terugkomt in het opvangcentrum merk je dat hij duidelijk ziek is. Je spreekt hem hierop aan want het is natuurlijk niet de bedoeling dat hij gaat werken als hij ziek is. Leg hem uit dat hij met een medisch attest van de dokter thuis kan blijven van het werk en dat zijn werkgever niet mag vragen dat hij ziek komt werken. Hij zegt dat hij schrik heeft om zijn job te verliezen.

Als hij ziek is, is het belangrijk dat hij de nodige rust neemt en ook anderen niet ziek maakt. Je kan hem geruststellen en hem uitleggen dat zijn werkgever hem niet mag ontslaan omdat hij ziek is. Bovendien zal hij loon blijven ontvangen gedurende de periode dat hij ziek is en gedekt wordt door een medisch attest.

Wanneer Farid ziek is, moet hij:

- de werkgever op de hoogte brengen;
- naar de dokter gaan, een medisch attest vragen en dat attest aan de werkgever bezorgen[1]. Wanneer het attest zou aflopen en hij nog steeds ziek is, laat hij het hernieuwen en bezorgt hij het opnieuw aan zijn werkgever tot hij helemaal genezen is en terug kan gaan werken. Zelfs wanneer zijn contract ondertussen een einde zou nemen en hij ziek blijft, is het belangrijk om het attest te laten hernieuwen.

Werknemers hebben de eerste 30 dagen van arbeidsongeschiktheid recht op gewaarborgd inkomen (afhankelijk van het werknemersstatuut en de periode van ziekte is dit hetzelfde bedrag als het loon of een percentage van het loon[2]), dat betaald wordt door de werkgever.

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Als Farid langer arbeidsongeschikt is, kan hij een arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen van de ziekteverzekering (als hij aangesloten bij het HZIV/ een mutualiteit). Dit op voorwaarde dat hij een wachttijd heeft doorlopen van 12 maanden en voldoende gewerkt heeft tijdens deze wachttijd (voltijdse werknemer / werkloze: 180 dagen gewerkt; deeltijdse werknemer: 800 uren). De arbeidsongeschiktheid moet erkend worden door een arts, en het 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (te verkrijgen bij de ziekteverzekeringen) moet opgestuurd worden naar de ziekteverzekering. Het is belangrijk om arbeidsongeschiktheid tijdig aan te geven bij het ziekenfonds (arbeider: binnen 14 kalenderdagen; bediende: binnen 28 kalenderdagen; werkloze: binnen 7 kalenderdagen).

[1] Sinds 2022 moeten werknemers van bedrijven met meer dan 50 werknemers geen ziektebriefje meer indienen voor 1 dag ziekte (maximum drie keer per jaar). Wanneer de werknemer langer afwezig is door ziekte, dient die binnen de twee werkdagen een medisch attest in.

[2] Alle regels omtrent arbeidsongeschiktheid en gewaarborgd inkomen vind je hier.

MEER INFORMATIE

Fedasil: Vademecum medische zorg

Medimmigrant: Ziekteverzekering in België
Vreemdelingenrecht: Publieke ziekteverzekering in België

Belgische sociale zekerheid: Arbeidsongeschiktheid

RIZIV: Terugbetaling medische kosten, Aangifte en erkenning arbeidsongeschiktheid

CHECKLIST ZIEKTE

- ☐ Werkgever op de hoogte brengen
- ☐ Medisch attest bij dokter
  - Binnen twee werkdagen aan werkgever bezorgen
  - Hernieuw (ook na tewerkstelling) als ziekte aanblijft
- ☐ Gewaarborgd inkomen
  - 30 dagen: werkgever
  - Na 30 dagen: arbeidsongeschiktheid via ziekteverzekering (na wachttijd en lang genoeg gewerkt te hebben). Tijdig aangeven bij ziekteverzekering (arbeider: binnen 14 kalenderdagen; bediende: binnen 28 kalenderdagen; werkloze: binnen 7 kalenderdagen)

3.2.5 Arbeidsongeval

We spreken van een arbeidsongeval wanneer een werknemer een ongeval meemaakt op het werk of onderweg van of naar het werk. Een arbeidsongeval moet de volgende elementen bevatten:

- Een plotse gebeurtenis[1]
- Het ongeval gebeurt op het werk, onderweg naar of van het werk[2]
- Het ongeval gebeurt in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
- Het ongeval veroorzaakt een letsel bij de werknemer.

Frida heeft een arbeidsongeval maar haar werkgever wil dat ze komt/blijft werken

Je ziet Frida in het opvangcentrum rondlopen met een groot verband rond haar hand en toch wil ze naar het werk vertrekken. Wanneer je haar hierover aan spreekt, is ze eerst zeer mijdend en brengt ze een heel onlogisch verhaal. Wanneer je doorvraagt, vertelt ze dat ze zich heeft verwond aan haar hand en arm tijdens het werken in het restaurant van haar baas.

Je vraagt haar of ze op het moment van het ongeval naar het ziekenhuis geweest is, maar ze zegt dat ze bang is omdat ze niet-aangegeven werkt en ze wil niet dat de dokter haar daarvoor aangeeft. Dat is immers wat haar werkgever haar heeft wijsgemaakt. Bovendien heeft de werkgever haar beloofd om te betalen voor de kosten van het letsel en om verblijfspapieren te regelen omdat ze slachtoffer werd van een ongeval.

Een werkgever die verblijfspapieren kan regelen (wel of niet na een ongeval) is een vaak voorkomende mythe. Misschien betaalt haar werkgever wel iets voor het ongeval, maar dit zal nooit het bedrag zijn waar ze recht op heeft via de verzekering. De werkgever weet echter dat hij zelf in de problemen zal komen wanneer blijkt dat hij iemand niet-aangegeven tewerkstelt en – in de meeste gevallen van niet-aangegeven werk – niet is aangesloten bij een arbeidsongevallenverzekering.

Probeer Frida gerust te stellen dat een dokter beroepsgeheim heeft en de overheid niet mag inlichten over haar statuut als werknemer of haar verblijfsstatuut. De dokter is er om haar te verzorgen ongeacht haar statuut of verblijfssituatie. Er is geen enkel risico voor haar om de waarheid te vertellen over de omstandigheden van het ongeval, integendeel, door de waarheid te vertellen zal ze op de juiste manier geholpen en verzorgd kunnen worden.

Het is heel belangrijk dat ze alle documenten en attesten met betrekking tot de verzorging van het letsel opvraagt en goed bijhoudt, zodat ze de vergoeding waar ze recht op heeft kan krijgen van de verzekering.

[1] Wanneer een werknemer ziek is omwille van langdurige blootstelling aan bepaalde stoffen of bewegingen op het werk, spreken we van een beroepsziekte en dus niet van een arbeidsongeval.

[2] Voor de weg van of naar het werk telt de “logische weg”: als Farid bijvoorbeeld eerst zijn zoontje aan de kinderopvang afzet voor hij naar het werk vertrekt, dit ook valt onder “de weg naar het werk”.

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Arbeidsongevallen

Sociale zekerheid: Arbeidsongeval

WAT DOEN BIJ EEN ARBEIDSONGEVAL?

De tussenkomst bij arbeidsongevallen valt onder de arbeidsrechten die werknemers beschermen. Om de correcte vergoedingen te ontvangen moet de verzekering op de hoogte gebracht worden en van de juiste documenten voorzien worden. Als een werknemer een arbeidsongeval meemaakt, moet die:

- Stoppen met werken en het letsel laten verzorgen.
  Bij niet-aangegeven werk is er soms angst om het te melden of om naar een arts of ziekenhuis te gaan. Er is geen gevaar voor de werknemer om een arbeidsongeval te melden bij niet-aangegeven werk! Niet-aangegeven werknemers hoeven ook geen angst te hebben om de ambulance te bellen: een ambulance die ter plaatse komt, kan zelfs later gebruikt worden als bewijsmateriaal voor het arbeidsongeval.
- Bij medische verzorging melden dat het om een arbeidsongeval gaat.
  De arts moet een medisch attest eerste vaststelling opstellen: een document dat wordt opgesteld door de arts die als eerste het letsel door het arbeidsongeval vaststelt. De arts moet ook een attest arbeidsongeschiktheid opstellen, waarbij bepaald wordt in welke mate de werknemer werkonbekwaam is (uitgedrukt in een percentage) voor een bepaalde periode. Als deze periode afloopt en de werknemer nog niet kan werken, moet het attest arbeidsongeschiktheid hernieuwd worden, ook als de het arbeidscontract al is afgelopen!
- Zo snel mogelijk het arbeidsongeval melden aan de werkgever.
  De werkgever moet binnen de 8 dagen na het ongeval aangifte doen bij de arbeidsongevallenverzekering. Deze verzekering is verplicht voor werkgevers. Als je merkt dat de werkgever niet tijdig het nodige doet om het ongeval aan te geven neem je contact op met FEDRIS, het federaal agentschap voor beroepsrisico's. Zij zullen dan het ongeval melden bij de bevoegde arbeidsongevallenverzekering.

MEER INFORMATIE

Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS): Hoe geef ik mijn arbeidsongeval aan?

FAIRWORK Belgium: Ik heb een arbeidsongeval. Wat nu?

Info vakbond arbeidsongevallen: ACV

ARBEIDSRECHTEN BIJ ARBEIDSONGEVAL

Het slachtoffer van een arbeidsongeval – of die nu aangegeven of niet-aangegeven werkt, of die wel of niet wettig verblijft in België – heeft altijd recht op tussenkomst van de arbeidsongevallenverzekering (of het federaal agentschap voor beroepsrisico's FEDRIS, zie verder). Bij een arbeidsongeval heeft de werknemer recht op:

- Vergoeding van de medische kosten en medische opvolging van het letsel (bv. kine)
- Verplaatsingskosten voor zorg in kader van het arbeidsongeval (ook een ziekenwagen)
- Eventuele prothese(s) voor het opgelopen letsel
- Arbeidsongeschiktheidsuitkering: Voor de gehele periode dat de werknemer niet of niet in volle capaciteit (uitgedrukt in een percentage, wat door een arts bepaald wordt) kan werken, krijgt de werknemer een uitkering. Bij een blijvend letsel, krijgt de werknemer een blijvende uitkering (levenslang), ook als die niet meer in België verblijft.
- Bij een dodelijk arbeidsongeval: een vergoeding voor de partner en de minderjarige kinderen van het slachtoffer, gedeeltelijke repatriëring- en begrafeniskosten.

Wat de administratieve kant van een arbeidsongeval betreft, kan het lang duren alvorens het dossier bij de verzekering in orde is. De werknemer is intussen niet steeds in staat om de medische en andere kosten in het kader van het arbeidsongeval voor te schieten. De medische kosten moet in tussentijd voorgeschoten worden door:

- De ziekteverzekering, als de bewoner aangesloten is. Als de bewoner niet aangesloten is bij de ziekteverzekering, maar wel aangegeven heeft gewerkt, kan die met terugwerkende kracht (retroactief) ingeschreven worden bij een ziekteverzekering. De ziekteverzekering zal de medische kosten voorschieten en terugvorderen bij de arbeidsongevallenverzekering of FEDRIS.
- Fedasil, als de bewoner geen recht heeft op de ziekteverzekering (niet-aangegeven heeft gewerkt). Fedasil is verantwoordelijk voor de medische kosten van een VIB en moet hier dus in tussen komen. Net als de ziekteverzekering, kan Fedasil deze kosten terugvorderen bij de arbeidsongevallenverzekering of FEDRIS (eenmaal het arbeidsongeval erkend is).

MEER INFORMATIE

Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS):
Vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid
Vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid
Terugbetaling van medische kosten
Prothesekosten
Terugbetaling van verplaatsingskosten
Vergoeding van materiële, morele en esthetische schade

BELANGRIJKE DOCUMENTEN

Om de kosten ten gevolge van een arbeidsongeval correct te kunnen terugvorderen van de verzekering is het belangrijk dat het slachtoffer van het arbeidsongeval de juiste documenten opvraagt bij de arts(en) die het letsel behandel(t)(en);

- Attest arbeidsongeschiktheid: de arts zal bepalen hoe lang en in welke mate het slachtoffer werkonbekwaam is. Belangrijk is ook om het attest tijdig te laten hernieuwen wanneer het afloopt en het slachtoffer nog niet in staat is terug te keren naar het werk, ook wanneer de tewerkstelling reeds is afgelopen of wanneer het om niet-aangegeven of clandestiene tewerkstelling gaat. Vraag dit attest op bij de arts, zij schrijven dit niet altijd automatisch uit. De arbeidsongevallenverzekering zal de arbeidsongeschiktheid aan het slachtoffer vergoeden, ook wanneer de tewerkstelling ondertussen werd stopgezet. Dat betekent dat het slachtoffer een vergoeding zal ontvangen gedurende de hele periode dat hij/zij werkonbekwaam is.

- Medisch attest eerste vaststelling: Dit attest houdt de eerste vaststelling in van het letsel door een arts. Het is belangrijk om de latere evolutie van het letsel te kunnen beoordelen. Dit attest laat je invullen door de eerste arts die het letsel onderzoekt.

Alle andere documenten m.b.t. het arbeidsongeval, de verzorging van het letsel en de medische opvolging ervan moeten eveneens goed bijgehouden worden en overgemaakt worden aan de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever, dan wel FEDRIS. Het gaat dan met name om werkonbekwaamheidsattesten, maar ook facturen van medische opvolging achteraf (bv. kinesitherapie) zijn belangrijk. Ook wanneer de tewerkstelling van het slachtoffer ondertussen werd stopgezet is het belangrijk dat deze documenten worden opgevraagd en bijgehouden.

De gevolgen van een arbeidsongeval zijn niet altijd onmiddellijk te overzien en kunnen levenslang aanhouden.

Na nader medisch onderzoek blijkt dat Frida haar vinger helaas zal moeten laten amputeren. Daarna zal ze maandenlang verzorgd moeten worden en heeft ze ook sessies bij de kinesist nodig om haar hand weer goed te gebruiken. Veel medische kosten dus voor Frida.

Bovendien heeft het ongeval levenslange gevolgen voor Frida. Ze zal voor de rest van haar leven in bepaalde mate werkonbekwaam zijn en daarvoor heeft ze recht op een uitkering van de verzekering. Ook wanneer ze achteraf terug naar Venezuela (of een ander land) gaat of ze zonder wettig verblijf in België verblijft, zal ze die uitkering blijven ontvangen.

DOSSIER ARBEIDSONGEVAL

Vooral bij niet-aangegeven werk kunnen dossiers veel tijd in beslag nemen, en kan het lang duren vooraleer de werknemer de vergoedingen krijgt waar die recht op heeft. Bij niet-aangegeven werk hebben werkgevers veelal geen arbeidsongevallenverzekering afgesloten en weigeren ze het arbeidsongeval te melden. In dat geval zal de werknemer doorgaans moeten bewijzen dat het ongeval in het kader van werk is gebeurd. Om begeleid te worden in dit proces kan de werknemer

contact opnemen met een advocaat of FAIRWORK Belgium, of rechtstreeks klacht indienen bij het arbeidsauditoraat.

Een arbeidsongevallendossier kan veel tijd in beslag nemen (meerdere jaren). Soms worden slachtoffers nog opgeroepen voor bijvoorbeeld een medisch onderzoek wanneer ze het opvangcentrum al hebben verlaten. De brieven daarvoor komen dan bij het opvangcentrum toe. Het is dus belangrijk dat instantie die het dossier opvolgt **de rechtstreekse contactgegevens van het slachtoffer heeft** opdat de vergoeding waar het slachtoffer recht op heeft, goed terecht komen en het dossier geen verloren werk is. Als het slachtoffer dan niet meer kan teruggevonden worden, kan deze ook zijn/haar uitkering niet ontvangen.

MEER INFORMATIE

Federaal agentschap voor beroepsrisico's (FEDRIS): Regeling van uw arbeidsongeval

Openbaar ministerie: Arbeidsauditoraten

CHECKLIST ARBEIDSONGEVAL

Een arbeidsongeval is een plotse gebeurtenis op het werk of onderweg naar of van het werk in het kader van de uitoefening van de arbeidsovereenkomst dat een letsel veroorzaakt bij de werknemer.

- ☐ Verzorging letsel
  - Bij dokter / ziekenhuis / ambulance melden: arbeidsongeval
  - Medische attesten:
    - Medisch attest eerste vaststelling
    - Attest arbeidsongeschiktheid (%)
  - Geen risico bij niet-aangegeven werk!
- ☐ Werkgever zo snel mogelijk verwittigen
- ☐ Aangifte arbeidsongeval
  - Werkgever doet binnen 8 dagen aangifte bij arbeidsongevallenverzekering
  - Werknemer kan ook zelf verzekering of FEDRIS contacteren
- ☐ Bewijzen bezorgen aan verzekering of FEDRIS
  - Medische attesten
  - Facturen
- ☐ Problemen?
  - Verifieer of aangifte gedaan is bij verzekering/FEDRIS
  - Verifieer of bewijzen bezorgd zijn aan verzekering/FEDRIS
  - Werkgever wil ongeval niet aangeven?
    - Contacteer vakbond, advocaat, FAIRWORK Belgium of arbeidsauditoraat

AANDACHTSPUNTEN

Als opvangmedewerker kan je de volgende stappen nemen in de begeleiding van een bewoner die een arbeidsongeval heeft meegemaakt.

- Informeren op voorhand
  - Bij niet-aangegeven werk: verzamel bewijzen van de tewerkstelling.
  - Er is geen gevaar voor de werknemer om een arbeidsongeval te melden of het letsel te laten verzorgen.
  - Veiligheid valt onder de arbeidsrechten! De werkgever moet ervoor zorgen dat het werk wordt uitgevoerd in lijn met de veiligheidsvoorschriften van de sector.
- De eerste dagen na het arbeidsongeval
  - Stuur de bewoner naar de dokter! De medische attesten (eerste vaststelling en arbeidsongeschiktheid) zijn noodzakelijk om de vergoedingen van de verzekering te bekomen.
  - Verifieer of de werkgever op de hoogte werd gebracht.
  - Verifieer of het arbeidsongeval gemeld werd: bij de werkgever, bij de arbeidsongevallenverzekering van de werkgever of bij FEDRIS.
- In de periode na het arbeidsongeval
  - Als de bewoner langdurig arbeidsongeschikt is, moet die het attest van arbeidsongeschiktheid tijdig laten vernieuwen bij een arts.
  - Verifieer of de verzekering of FEDRIS de benodigde documenten heeft om de vergoedingen uit te betalen. Met een verzekering moet je steeds proactief zijn.
- Als de verzekering het arbeidsongeval weigert
  - Het is belangrijk te weten dat een werknemer dit kan aanvechten. Wanneer de verzekering een arbeidsongeval weigert, is het aangeraden om FEDRIS te contacteren of een advocaat in te schakelen.
- Als de bewoner het opvangcentrum verlaat
  - Bespreek met de bewoner welke organisatie of instantie het arbeidsongevallendossier verder zal opvolgen. Zorg dat deze organisatie de rechtstreekse contactgegevens heeft en dat de bewoner weet waar die met vragen over het dossier terecht kan.
  - Als de bewoner een negatieve beslissing krijgt: informeer de bewoner dat die voor verdere verzorging en opvolging van het letsel beroep kan doen op ‘dringende medische hulp’ (zie 3.5.2).

3.2.6 Ontslag

Wanneer de werkgever of werknemer de werkrelatie wil stopzetten, dan krijgt of neemt de werknemer ontslag. Hieronder lijsten we de belangrijkste regels op rond ontslag. Hou bij de bewoners de vinger aan de pols over hun tevredenheid en intenties op hun werk opdat je hen goed kan begeleiden wanneer nodig. Wanneer werkgever de wetgeving niet naleeft bij een ontslag, kan de werknemer best terecht bij de vakbond, of eventueel bij de arbeidsinspectie (TSW, zie 3.4).Ook bij niet-aangegeven werk moeten de wetgeving over ontslag nagevolgd worden.

Frida's werkgever zegt dat ze morgen niet moet terugkomen

Na de operatie aan haar vinger ging Frida opnieuw aan de slag in het restaurant. Na een aantal dagen merk je dat ze toch weer hele dagen aanwezig is in het opvangcentrum terwijl ze ervoor nog erg lange uren werkte.

Je vraagt haar hoe het komt dat ze opnieuw al enkele dagen niet is gaan werken, heeft ze misschien opnieuw veel last van haar hand? Nee, haar werkgever heeft haar gezegd dat ze "*niet meer moet terugkomen*". Wat moet ze nu doen?

Bij een ontslag moet er steeds een **opzeg** gerespecteerd worden. Om Frida wettig te ontslaan zal haar werkgever een opzegperiode moeten respecteren en haar op voorhand verwittigen door middel van een aangetekende brief, waarin hij meldt dat hij een einde wil maken aan haar arbeidsovereenkomst. Ook als Frida ontslag neemt, moet ze de werkgever op de hoogte stellen via aangetekende brief of via een schriftelijk bericht (hou bewijs of mail bij) en zal ze ook een opzegperiode moeten respecteren. De opzegperiode of opzegtermijn hangt af van de anciënniteit van de werknemer en van het type contract (bepaalde of onbepaalde duur). Als de opzegtermijn niet gerespecteerd wordt door werkgever of werknemer, moet die een opzeggingsvergoeding of verbrekingsvergoeding betalen.

Afhankelijk van de CAO heeft de werknemer bij een ontslag ook recht op de pro rata eindejaarspremie. Een werknemer die bijvoorbeeld ontslag neemt of krijgt eind april, zal 4/12 van de eindejaarspremie ontvangen. Bedienden ontvangen bij ontslag het vakantiegeld op de laatste werkdag ('vertrekvakantiegeld').

Frida's werkgever kan haar dus niet van vandaag op morgen ontslaan, tenzij hij kan aantonen dat ze een zware fout heeft gemaakt die de verdere professionele samenwerking met haar onmogelijk maakt (' ontslag om dringende reden', zie verder). Ook voor niet-aangegeven en clandestiene tewerkstelling moeten deze regels voor ontslag nageleefd worden.

Philippe werd ontslagen om dringende reden

Voordat Philippe het plan had om een eigen zaak als schilder te starten, werkte hij in een logistiek bedrijf, waar hij werd ontslagen om dringende reden. Hij had immers gestolen op het werk. Diefstal is een zware fout, die de verdere professionele samenwerking tussen werknemer en werkgever onmogelijk maakt en dus een reden voor ontslag om dringende reden.

Ontslag om dringende reden is een vorm van ontslag waarbij de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever onmiddellijk wordt stopgezet (dus op staande voet). Dit kan enkel omwille van een zware fout (bv. niet verantwoorde afwezigheid van het werk, misbruik van vertrouwen, agressief gedrag, daden van oneerlijke concurrentie…). Er is geen opzeg nodig en er wordt evenmin een verbrekingsvergoeding betaald. Bij ontslag om dringende reden geldt een strikte procedure met korte termijnen.

Zware fout van de werkgever

Wat nu als het niet de werknemer maar de werkgever is die een zware fout maakt? Stel, Frida wordt op een dag fysiek aangevallen door haar werkgever, wat kan zij dan doen?

Een zware fout van de werkgever maakt de samenwerking tussen werkgever en werknemer onmogelijk (bv. fysiek geweld). In dit geval kan Frida voor de rechter een zware fout in hoofde van de werkgever inroepen die gelijkstaat aan een impliciete beëindiging van de arbeidsovereenkomst om de nodige vergoeding te krijgen.

MEER INFORMATIE

FAIRWORK Belgium: Mag mijn baas mij zomaar ontslaan?

Info vakbonden over ontslag: ACV (Opzegtermijn), ABVV (Bereken je opzeg)

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Einde van de arbeidsovereenkomst, Opzeggingsvergoeding, Ontslag om dringende reden en contractbreuk

ANDERE MANIEREN BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

In sommige gevallen kan er afgeweken worden van de opzegperiode zonder de verbrekingsvergoeding te betalen.

Bij een **beëindiging in onderling akkoord** gaan werkgever en werknemer beiden akkoord om de overeenkomst stop te zetten. Dit kan op elk ogenblik en in onderlinge overeenstemming kan de datum van beëindiging beslist worden, met of zonder vergoeding. Omdat deze beëindiging in onderling akkoord ook door werkgevers kan gebruikt worden om de verbrekingsvergoeding niet uit te betalen, is het opnieuw aangewezen om te weten wat je tekent. Geef de bewoners de raad om nooit iets te tekenen bij een ontslag zonder het grondig te lezen of te laten nalezen.

In geval van **overmacht** kan een arbeidsovereenkomst verbroken worden. Overmacht is een onvoorziene gebeurtenis waardoor de arbeidsovereenkomst niet meer kan uitgevoerd worden (bv. het rijbewijs wordt ingetrokken van een werknemer die werkt als chauffeur). Voor **medische overmacht**, wanneer de werknemer ongeschikt is voor het werk omwille van medische redenen, bestaat er een andere procedure. Bij **tijdelijke overmacht** kan de overeenkomst tijdelijk geschorst worden.

In de arbeidsovereenkomst kan er ook een **ontbindende voorwaarde** ('ontbindend beding') opgenomen worden: dit is een voorwaarde die zorgt voor de verbreking van de overeenkomst. In het geval van tewerkstelling van VIB, kunnen werkgevers een **negatieve verblijfsbeslissing** als ontbindende voorwaarde in de overeenkomst opnemen. Hoewel een negatieve verblijfsbeslissing (of het niet bezitten van een geldige oranje kaart) ook als overmacht kan gezien worden, is de afspraak duidelijker met een ontbindende voorwaarde (overmacht zou nog betwist kunnen worden). Dit kan werkgevers geruststellen wanneer ze VIB willen tewerkstellen.

Wanneer een VIB niet tijdig een nieuwe stempel op de oranje kaart heeft, is die in de regel niet toegestaan om te werken. De werkgever en werknemer kunnen dan kiezen om de arbeidsovereenkomst tijdelijk te schorsen totdat de oranje kaart voorzien is van de stempel.

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Andere wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, Medische overmacht, Tijdelijke overmacht

Vlaanderen: Einde van de arbeidsovereenkomst

SOCIALE DOCUMENTEN

Voor aangegeven werk is het zo dat de werknemer bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, om welke reden ook, een aantal sociale documenten moet ontvangen van zijn werkgever;

- Het getuigschrift van tewerkstelling moet de werknemer opvragen bij de werkgever. Daarop staat de begin- en einddatum van de arbeidsovereenkomst vermeld, alsook de aard van de verrichte arbeid;
- De afrekening van de laatste betalingen;
- De individuele rekening van het lopende jaar;
- Het werkloosheidsattest (C4-formulier);
- De belastingfiche 182.10;
- Vakantieattest (enkel voor bedienden).

Bespreek met de bewoner dat het belangrijk is bij de stopzetting van de arbeidsovereenkomst deze documenten te ontvangen en desnoods op te vragen bij de werkgever. Zonder deze documenten zal de bewoner bijvoorbeeld geen werkloosheidsuitkering kunnen aanvragen, als die daarvoor in aanmerking komt. Bovendien is het belangrijk om de afrekeningen te ontvangen om een correct zicht te krijgen op hetgeen betaald werd en waar de werknemer eventueel nog recht op heeft. Bij niet-aangegeven werk ontvangt een werknemer deze documenten niet.

WERKLOOSHEID

Na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bespreek je best met bewoners wat ze in orde moeten brengen na hun ontslag:

- Bij aangegeven werk: Aanvragen van een werkloosheidsuitkering bij de Hulpkas of via de vakbond, als de werknemer lid is. Een uitkering kan je als werknemer enkel krijgen wanneer je buiten je wil zonder arbeid en zonder loon valt en in de voorafgaande periode voldoende gewerkt hebt. Wanneer je zelf een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst of wanneer je ontslag kreeg om dringende reden, kan je pas aanspraak maken op een uitkering na een wachttijd.
- Zich inschrijven als werkzoekende bij de regionale arbeidsbemiddelingsdienst (VDAB, FOREM, ACTIRIS).

Mensen zonder wettig verblijf in België hebben geen recht op een werkloosheidsuitkering. Ook bij niet-aangegeven of clandestien werk kan de werknemer bij ontslag geen beroep doen op een werkloosheidsuitkering.

MEER INFORMATIE

Arbeidsbemiddeling: VDAB, Actiris, Forem

Info vakbonden over werkloosheid: ABVV, ACV, ACLVB

Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen (HVW): Werkloosheid

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA): Volledige werkloosheid, Recht op uitkering

CHECKLIST ONTSLAG

- ☐ Opzeg geven (ontslag nemen) of krijgen (ontslag krijgen) per aangetekende brief
  - Onbepaalde duur: opzegperiode uitvoeren of verbrekingsvergoeding krijgen/betalen
  - Bepaalde duur: verbrekingsvergoeding krijgen/betalen (tenzij eerste 6 maanden)
  - Eindejaarspremie (pro rata) + vakantiegeld (bedienden)
- ☐ Ontslag zonder opzeg
  - Ontslag om dringende reden
    - Ernstige fout die samenwerking onmogelijk maakt (bewijs nodig)
    - Geen opzeg of verbrekingsvergoeding (niet voordelig voor werknemer!)
  - Zware fout van werkgever
    - Impliciete beëindiging van arbeidsovereenkomst → vergoeding
- ☐ Documenten na ontslag/einde arbeidsovereenkomst (bij aangegeven werk)
  - Getuigschrift tewerkstelling
  - Afrekening laatste betalingen
  - Individuele rekening van het lopende jaar
  - Werkloosheidsattest C4
  - Belastingfiche 182.10
  - Vakantieattest (bedienden)
- ☐ Inschrijven bij VDAB/Actiris/Forem als werkzoekend
- ☐ Werkloosheidsuitkering aanvragen
  - Voldoende gewerkt in voorafgaande periode
  - Buiten wil zonder werk (dus niet als je zelf ontslag neemt)
  - Vakbond (lidgeld) of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkering (gratis)

3.3 Economische uitbuiting

We hebben nu al overlopen wat de arbeidsrechten van Frida, Farid en Philippe zijn en wat er kan mislopen op hun werk. Elke situatie waarin de werkgever de arbeidsrechten van de werknemers niet respecteert is een schendig van zijn arbeidsrechten. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer de werkgever het loon van zijn/haar werknemer niet correct betaalt, in natura uitbetaalt, de werktijden en -uren niet respecteert, werkgever houdt loon bij en belooft daarmee verblijf aan te vragen/ advocaat te betalen, … Malafide werkgevers verspreiden bovendien de mythe dat de werkgever verblijf kan regelen via het werk indien de asielaanvraag fout zou lopen.

Economische uitbuiting kan voorkomen bij alle soorten werk, maar sommige sectoren worden in het bijzonder als risicosectoren beschouwd: de bouw, schoonheidssalons (nagelstudio's, kapperszaken), handmatige carwash, horeca (cafés, restaurants, snackbars, shisha bars), schoonmaak, huishoudpersoneel, sorteerbedrijven (afval, kledij), land- en tuinbouw.

SIGNALEN VAN ECONOMISCHE UITBUITING

Welke signalen kan je als eerstelijnswerker in het oog houden om eventuele economische uitbuiting bij bewoners van het opvangcentrum op te sporen? Signalen m.b.t. de arbeidsvoorwaarden van de bewoner:

- Mondeling contract (zeker in het geval dat de werkgever geen schriftelijk contract wil);
- De werkgever wil geen loonfiches afleveren aan de werknemer;
- De werkgever vraagt om een "proefperiode" uit te voeren alvorens een overeenkomst af te sluiten. De proefperiode bestaat niet meer (behalve bij interimwerk, zie 4.5). De werkgever kan dus niet vragen aan een werknemer om een proefperiode uit te voeren. Als de werkgever een werknemer op proef wil aannemen, moet die een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd aanbieden. Hetzelfde geldt voor onbetaalde stages buiten een onderwijscontext.
- De fysieke en/of psychische afhankelijkheid van de werknemer aan de werkgever. De werknemer is bijvoorbeeld afhankelijk van de werkgever voor huisvesting (de werkgever zorgt voor huisvesting van de werknemer);
- De werknemer moet gevaarlijk werk uitvoeren, maar krijgt van de werkgever daarvoor niet de vereiste veiligheidskledij of wordt door de werkgever verplicht daar zelf voor te zorgen en te betalen;
- De werknemer moet 7/7 werken of heeft extreem lange werkuren en kan geen rust nemen;

Signalen met betrekking tot het gedrag van de werknemer zelf;

- De bewoner komt belangrijke afspraken (bijvoorbeeld in het kader van zijn/haar verblijfsprocedure) tijdens de werkuren niet na (uit schrik om de job te verliezen);
- (Overdreven) angst om werk te verliezen in het algemeen;
- De bewoner wil niet spreken over werk, loon,…
- De bewoner is lange tijd niet aanwezig in het opvangcentrum (lange werkuren);
- De bewoner heeft angst voor politie, inspectiediensten, personeel van het opvangcentrum…
- De bewoner heeft amper een sociaal leven;
- De bewoner geeft een zeer vermoeide indruk;

- De bewoner loopt met een ernstig letsel rond maar kan er geen logische uitleg voor geven;
- De bewoner gaat ziek of met een letsel werken;
- De bewoner vraagt plots meer financiële steun van het opvangcentrum (het lukt de bewoner niet meer om rond te komen hoewel die veel werkt)

WAT DOEN BIJ ECONOMISCHE UITBUITING?

Het is niet altijd eenduidig wat je kan doen wanneer de arbeidsrechten van een bewoner niet gerespecteerd worden. Soms is het moeilijk om signalen op te pikken of willen werknemers zelf niet dat er iets ondernomen wordt, bv. uit angst of loyaliteit naar de werkgever of hun eigen gemeenschap. We lijsten hier enkele stappen op, maar de aanpak moet steeds afgestemd worden op de specifieke situatie.

- Spreek met de bewoner.
  Als je signalen van economische uitbuiting opmerkt, ga dan zeker het gesprek aan met de bewoner om een beter zicht te krijgen op de situatie en te bekijken wat de opties van de bewoner zijn. Het is belangrijk om vertrouwen op te bouwen en te begrijpen wat de bewoner zelf wenst.
- Contact opnemen met de werkgever.
  Als de bewoner en jij denken dat het kan gaan om een misverstand, kan je contact opnemen met de werkgever. Zeker bij niet-aangegeven werk neem je het gesprek best op met een voice recorder (bv. applicatie op de smartphone). Bij zeer serieuze gevallen van economische uitbuiting of bij een vermoeden van mensenhandel is het ten sterkste afgeraden om contact op te nemen met de werkgever!
- Contacteer een gespecialiseerde organisatie.
  Bij FAIRWORK Belgium, de vakbond, kan je informatie vragen. Zo krijgt de VIB vrijblijvende informatie over wat die kan ondernemen. Als je contact wil opnemen met FAIRWORK Belgium kan dit via telefoon (02 274 14 31) of mail info@fairworkbelgium.be, of bewoners kunnen zelf bellen tijdens de permanentie uren (maandag 9-13 uur, woensdag 9-13 uur, donderdag 13-16 uur) op het gratis nummer 0800 120 19 als ze Nederlands, Frans, Engels of Spaans spreken, of ter plaatse een afspraak maken (liefst met tolk van het centrum).
- Contacteer de arbeidsinspectie.
  De bewoner of jij kan een klacht neerleggen bij de arbeidsinspectie (zie 3.4 voor de verschillende instanties van de inspectie). Bij het Meldpunt voor een Eerlijke Concurrentie kan je een melding doen over de schending van arbeidsrechten en sociale fraude. Hierbij moet je je identiteit opgeven, maar die wordt beschermd en wordt niet meegedeeld (zelfs niet aan de rechtbank). Bij een melding aan het meldpunt krijg je evenwel ook geen nieuws over hoe er actie zal ondernomen worden m.b.t. jouw melding.

Hierboven bespraken we ook hoe je een gesprek over niet-aangegeven werk kan aanpakken en welke bewijzen werknemers kunnen verzamelen (zie 3.1.2).

MEER INFORMATIE

FAIRWORK Belgium: Hoe kan ik mijn arbeidsrechten afdwingen?

Meldpunt voor een Eerlijke Concurrentie: Melding

3.3.1 Mensenhandel

Een zeer ernstige vorm van (economische) uitbuiting is mensenhandel. Bij mensenhandel maakt de werkgever misbruik van de kwetsbare situatie waarin de werknemer zich bevindt en stelt hem tewerk op een manier die strijdig is met de menselijke waardigheid;

- De werknemer wordt beperkt in diens vrijheid;
- De werknemer wordt bij de werkgever gehuisvest in erbarmelijke omstandigheden;
- De werknemer mag het pand niet verlaten;
- De werkgever neemt de identiteitsdocumenten van de werknemer in beslag, is gewelddadig, mishandelt de werknemer, betaalt een extreem laag of geen loon;
- …

Het is belangrijk om vermoedens van mensenhandel aan te geven om eventueel een onderzoek en procedure op te starten, waarin de werknemer beschermd wordt.

- Contact opnemen met het meldpunt.
  Als je als eerstelijnswerker een vermoeden hebt dat een bewoner slachtoffer is van mensenhandel, neem dan contact op met het meldpunt voor mensenhandel via de website of op het telefoonnummer 078 055 800. Dat kan anoniem.
- Contact opnemen met een van de gespecialiseerde centra.
  In België zijn er drie gespecialiseerde centra voor slachtoffers van mensenhandel: PAG-ASA (Brussel, 02 511 64 64), PAYOKE (Antwerpen, 03 201 16 90), SÜRYA (Luik, 04 232 40 30).
- Contact opnemen met FAIRWORK Belgium.
  Wanneer je een geval van economische uitbuiting meldt bij FAIRWORK Belgium, zullen wij bij vermoeden van mensenhandel het meldpunt of een van de gespecialiseerde centra contacteren.

Bij mensenhandel is het ten sterkste af te raden contact op te nemen met de werkgever om de veiligheid van de werknemer niet in het gedrang te brengen.

Het is de magistraat van het openbaar ministerie die op basis van de elementen uit het dossier zal beslissen of de procedure mensenhandel wordt opgestart. Wie als slachtoffer van mensenhandel samenwerkt met de gerechtelijke instanties kan een specifiek verblijfsstatuut krijgen (slachtofferstatuut).

MEER INFORMATIE

Belgisch Meldpunt voor Slachtoffers van Mensenhandel: Meldpunt (078 055 800)

Gespecialiseerde centra: PAG-ASA (Brussel), PAYOKE (Antwerpen), SÜRYA (Luik)

Vreemdelingenrecht: Slachtoffer mensenhandel

Myria: Wetgeving mensenhandel en mensensmokkel, Mensenhandel ≠ mensensmokkel

3.4 Arbeidsinspectie

Wat wordt nu juist bedoeld wanneer we spreken over arbeidsinspectie? Het gaat om verschillende instanties die het respect met betrekking tot arbeidsrechten controleren o.a. door middel van controles op de werkvloer. Die controles kunnen spontaan zijn, maar de inspectie kan ook een controle uitvoeren op de werkvloer nadat die gecontacteerd zijn (bv. door werknemer).

In het geval van niet-aangegeven werk hebben werknemers vaak veel angst over de arbeidsinspectie. Het is belangrijk om te weten dat de werkgever gestraft wordt in geval van niet-aangegeven werk. De werkgever kan gestraft worden aan de hand van strafrechtelijke boetes, een gevangenisstraf, het sluiten van de onderneming en/of een exploitatie- of beroepsverbod.

Frida krijgt bezoek van de arbeidsinspectie

Frida krijgt in de keuken bezoek van de arbeidsinspectie. Frida panikeert want haar werkgever heeft haar bij haar aanwerving gezegd dat ze moet weglopen als er inspectie langskomt en als dat niet zou lukken, dat ze moet liegen dat het haar eerste werkdag is. Dat is dan ook wat ze doet want ze heeft schrik van de inspectie. Ze denkt dat ze haar zullen aangeven voor het clandestien werk. Bovendien denkt ze meteen aan politie wanneer ze het woord inspectie hoort.

Praat met Frida over wat de arbeidsinspectie doet; zij zijn er om de rechten van werknemers – clandestien, aangegeven of niet – te waarborgen en te beschermen. Het zijn geen politie-inspecteurs en zullen haar ook niet aangeven bij de politie of de Dienst Vreemdelingenzaken[1]. Het is trouwens niet Frida die zal gestraft worden voor het niet-aangegeven werk (er is een theoretische mogelijkheid dat Frida beboet wordt, maar dit wordt in de praktijk niet toegepast), maar wel haar werkgever. Vandaar zijn "advies" aan Frida om weg te lopen en te liegen. Als Frida betrapt wordt op niet-aangegeven werk terwijl ze een werkloosheidsuitkering ontvangt, zal ze

[1] Wanneer de arbeidsinspectie in het kader van een spontante controle iemand zonder wettig verblijft aantreft, moet de inspectie de politie contacteren, die op zijn beurt dan contact opneemt met de Dienst Vreemdelingenzaken.

deze wel moeten terugbetalen. Voor Frida heeft de controle van de arbeidsinspectie geen enkele invloed op haar verblijfsrecht of verblijfsprocedure in België[1].

Een vaststelling van een werknemer op de werkvloer door de inspectie is een van de beste bewijzen van niet-aangegeven werk. Voor Frida is er geen enkel risico om de waarheid te vertellen aan de arbeidsinspecteurs. Integendeel, zij zullen er mee voor helpen zorgen dat haar arbeidsrechten worden beschermd. In het geval van Frida zal het haar eventueel kunnen helpen om het minimumloon voor haar werk te krijgen.

ARBEIDSINSPECTIEDIENSTEN

De arbeidsinspectie zijn verschillende instanties het respecteren van de arbeidsrechten controleren. Elke instantie heeft een eigen specialisatie, maar ze zijn allen bevoegd voor de verschillende aspecten (behalve de regionale inspectie). Zo is er de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW), de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk (TWW), de Rijksdienst Sociale Zekerheid (RSZ), de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen (RSVZ), de regionale arbeidsinspectie,…

De voornaamste voor deze vorming zijn TSW en TWW.

ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP DE SOCIALE WETTEN (TSW)

Met de Algemene Directie TSW kan je contact opnemen wanneer je vaststelt dat de arbeidsrechten van een werknemer niet worden gerespecteerd. De Algemene Directie TSW houdt toezicht op de naleving van arbeidsreglementering en de collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) op de werkplaatsen. Het is in het kader van deze taak dat hun instructeurs controles op de werkvloer uitvoeren.

De verschillende kantoren van TSW kan je contacteren via onderstaande links:

- Toezicht op de Sociale Wetten Directie Antwerpen
- Toezicht op de Sociale Wetten Directie Brussel
- Toezicht op de Sociale Wetten Directie Limburg en Vlaams-Brabant
- Toezicht op de Sociale Wetten Directie Oost-Vlaanderen
- Toezicht op de Sociale Wetten Directie West-Vlaanderen
- Toezicht op de Sociale Wetten Directie Henegouwen
- Toezicht op de Sociale Wetten Directie Namen, Luxemburg en Waals-Brabant
- Toezicht op de Sociale Wetten Directie Luik en Oost-België

[1] Wanneer een VIB door de inspectie betrapt wordt op sluikwerk en vervolgens strafrechtelijk vervolgd en/of veroordeeld wordt, kan dit wel gevolgen hebben voor de verblijfsprocedure (zie 3.1.6).

ALGEMENE DIRECTIE TOEZICHT OP HET WELZIJN OP HET WERK (TWW)

De Algemene Directie TWW zet ondernemingen en overheidsinstellingen, direct of indirect, aan tot constante verbetering van de arbeidsomstandigheden van werknemers (bv. welzijn, veiligheid). TWW is eveneens bevoegd voor arbeidsongevallen.

Je kan met hen contact opnemen wanneer je onveilige situaties vermoed op de werkvloer van een bewoner: 02 233 45 11 of tww@werk.belgie.be.

KLACHT NEERLEGGEN

Hierboven hebben we al besproken welke stappen je kan ondernemen als je merkt dat een bewoner te maken krijgt met economische uitbuiting (zie 3.3) ook bij niet-aangegeven arbeid of clandestien werk. Om klacht neer te leggen bij de arbeidsinspectie kan je voor de VIB (indien gewenst anoniem) contact opnemen met de Algemene Directie TSW (zie hierboven), het meldpunt voor eerlijke concurrentie of met FAIRWORK Belgium.

In het kader van een klachtneerlegging hebben de inspecteurs van de arbeidsinspectie beroepsgeheim en een confidentialiteitsplicht. Voor de VIB die klacht neerlegt, is er nooit een risico voor de verblijfsprocedure.

DOSSIER ARBEIDSINSPECTIE

Net zoals bij arbeidsongevallen (zie 3.2.5) kunnen dossiers van de arbeidsinspectie lang duren zeker als het arbeidsauditoraat of de rechtbank moet tussenkomen (meerdere jaren). Wanneer een bewoner met een lopend dossier het opvangcentrum zou verlaten (om welke reden ook), is het ten sterkste aangeraden om de betrokken instanties de directe contactgegevens van de (voormalige) bewoner te bezorgen. Dit geldt ook wanneer het slachtoffer zich ondertussen in het buitenland zou bevinden.

Zo vermijden we dat het slachtoffer de vergoeding waar die recht op heeft, misloopt.

MEER INFORMATIE

FAIRWORK Belgium:
Wat moet ik doen als de inspectie mij betrapt tijdens een controle?
Kan ik klacht indienen bij de inspectie?
Kan ik mijn baas voor de rechtbank brengen?
Hoe kan ik mijn arbeidsrechten afdwingen?
Hoe kan FAIRWORK Belgium je helpen?

Meldpunt voor een Eerlijke Concurrentie: Melding

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Arbeidsinspectie (contact)

3.5 Na de verblijfsbeslissing

Hier bespreken we welke gevolgen een positieve en negatieve verblijfsbeslissing hebben op de toegang tot de arbeidsmarkt. Na de verblijfsbeslissing zal de bewoner op termijn het centrum verlaten.

Belangrijk! De dossiers in het kader van een arbeidsongeval (zie 3.2.5) en arbeidsinspectie (zie 3.4) zullen blijven doorlopen, zelfs als de VIB zich niet meer in België zou bevinden. Hier is het extreem belangrijk om de **bewoner te informeren wie deze dossiers opvolgt** en om de **contactgegevens van de bewoner door te geven aan de instantie** die het dossier opvolgt.

Als de bewoner het centrum verlaat, is het ook aangewezen om na te gaan of die recht heeft opgebouwd op bepaalde premies (bv. getrouwheidspremie, eindejaarspremie) en de nieuwe contactgegevens door te geven aan de uitbetalingsinstelling (bv. RJV (interim, arbeidersstatuut), WSF Tuinbouw of Landbouw, WSF Horeca, SFSOO (schoonmaak), PDOK-zegelstelsel (bouw), de vakbond...) . Deze premies zijn afhankelijk per sector (zie IV) en kunnen steeds in de CAO teruggevonden worden.

3.5.1 Positieve verblijfsbeslissing

Met een positieve beslissing krijgt de VIB **onbeperkte toegang tot de arbeidsmarkt** in België. Het risico voor economische uitbuiting blijft echter bestaan.

> *Frida krijgt een positieve beslissing m.b.t. haar verblijf in België*
>
> Door de positieve beslissing heeft Frida nu onbeperkte toegang tot de arbeidsmarkt. Als ze lid is van de vakbond, kan ze blijven genieten van de begeleiding van de vakbond. Haar dossiers van haar arbeidsongeval en van de arbeidsinspectie blijven doorlopen. Voor ze het centrum verlaat, informeer je haar over de organisaties en instanties die deze dossiers opvolgen en geef je haar contactgegevens door aan deze organisaties.

MEER INFORMATIE

Vreemdelingenrecht: Verblijf na toekenning internationale bescherming

3.5.2 Negatieve beslissing

Bij een negatieve beslissing van een asielaanvraag, verliest de VIB het recht om in België te werken. Als de bewoner in beroep gaat tegen de beslissing, heeft die het recht om te werken tot er een uitspraak is over dat beroep. Als ook het beroep is afgewezen, moet de werkgever ingelicht worden door de werknemer en wordt de arbeidsovereenkomst stopgezet (door overmacht of de ontbindende voorwaarde, zie 3.2.6). Als de bewoner een nieuwe asielaanvraag indient start de wachttijd van 4 maanden opnieuw en zal hij dus tijdelijk moeten stoppen met werken. In tegenstelling tot wat sommige bewoners geloven (en wat sommige malafide werkgevers vertellen), is het in België **niet mogelijk om verblijf te regulariseren op basis van werk**. Wanneer bewoners het centrum verlaten en zonder wettig verblijf in België blijven, is het risico op economische uitbuiting en mensenhandel hoger.

Farid krijgt een negatieve beslissing m.b.t. zijn verblijf in België

Door een negatieve beslissing m.b.t. zijn asielaanvraag zal Farid het recht om in België te werken verliezen. Als Farid dit niet meldt aan zijn werkgever en toch blijft werken, komt hij terecht in een clandestiene tewerkstellingssituatie (al dan niet aangegeven). Gezien hij lid is van de vakbond zal hij van hun begeleiding kunnen blijven genieten. Ook van zijn lidmaatschap van de mutualiteit blijft hij genieten tot het einde van het jaar volgend op de negatieve beslissing.

Farid zal het opvangcentrum moeten verlaten naar aanleiding van deze beslissing.

MEER INFORMATIE

Vreemdelingenrecht: Verblijf na afwijzing internationale bescherming

3.5.3 Wat doen wanneer iemand het centrum verlaat?

Veel verzoekers internationale bescherming werken gedurende een bepaalde periode in België. Ook wanneer zij België verlaten, terugkeren naar het land van herkomst, naar een ander Europees land verhuizen of geen opvang meer krijgen, kunnen zij nog recht hebben op verschillende betalingen uit België. Het is daarom belangrijk om hun administratieve gegevens up-to-date te houden en bewijsstukken te bewaren.

VAKANTIEGELD: VERGEET DIT NIET OP TE VRAGEN

Werknemers bouwen in België rechten op voor jaarlijkse vakantie en vakantiegeld.

Arbeiders ontvangen hun vakantiegeld niet via hun werkgever, maar via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of een sectoraal vakantiefonds. Het vakantiegeld wordt meestal uitbetaald tussen mei en juni van het volgende jaar.

Ook wanneer een werknemer niet meer in België verblijft, kan het vakantiegeld nog worden uitbetaald. De RJV kan het vakantiegeld overschrijven op een buitenlandse bankrekening, op voorwaarde dat de werknemer zijn rekeninggegevens doorgeeft.

Wanneer een bediende uit dienst treedt, betaalt de werkgever een zogenaamd vertrekvakantiegeld uit. Dit omvat de opgebouwde vakantierechten voor het lopende en het volgende vakantiejaar. De werknemer ontvangt hiervoor een vakantieattest dat zorgvuldig moet worden bewaard.

Enkele praktische tips:

- Bewaar loonfiches en arbeidscontracten.
- Geef een nieuw adres door aan de RJV of het bevoegde vakantiefonds.
- Geef een buitenlands bankrekeningnummer door indien men België verlaat. Dat kan via RJV.
- Controleer jaarlijks of er nog vakantiegeld verschuldigd is.

BELASTINGEN: VAAK RECHT OP EEN TERUGBETALING

Veel werknemers met een laag inkomen of werknemers die slechts een deel van het jaar hebben gewerkt, hebben recht op een belastingteruggave. Dit komt omdat tijdens het jaar bedrijfsvoorheffing wordt afgehouden op het loon, terwijl de uiteindelijke belasting vaak lager uitvalt.

Wie België heeft verlaten, kan nog steeds een belastingaangifte indienen als niet-inwoner. In dat geval kan men nog recht hebben op een terugbetaling van belastingen. De terugbetaling gebeurt normaal via overschrijving op een bankrekening nadat de belastingadministratie het aanslagbiljet heeft opgesteld.

Ook hier zijn enkele praktische tips:

- Bewaar fiscale fiches (fiche 281.10) en loonfiches.
- Geef een correct (buitenlands) bankrekeningnummer door. Dat kan via het contactformulier van Federale Overheidsdienst Financiën.

SECTORALE VOORDELEN EN PREMIES

Afhankelijk van de sector kunnen werknemers nog recht hebben op:

- een eindejaarspremie;
- syndicale premies;
- aanvullende pensioenrechten;
- sectorale opleidingspremies;

De voorwaarden verschillen per paritair comité. Je kan daar meer informatie vinden. In deze syllabus vind je bijvoorbeeld meer informatie over de sectorale voordelen in de bouwsector (zie 4.2).

DRINGENDE MEDISCHE HULP

Als een bewoner het centrum verlaat en zonder wettig verblijf in België verblijft, kan die beroep doen op de 'dringende medische hulp'. Om aan de voorwaarden te voldoen, moet de aanvrager:

- ✓ Onwettig verblijven in België;
- ✓ Behoeftig zijn (hiervoor wordt een sociaal onderzoek gevoerd door het OCMW);
    - Over een attest "dringende medische hulp" beschikken(van een door RIZIV erkende arts of tandarts), hierop staan volgende gegevens vermeld: identiteitsgegevens, de datum van de verstrekte zorg, en de identificatie en handtekening van de behandelende arts.

Met dit attest heeft de persoon recht op preventieve, curatieve, ambulante medische zorg, alsook zorg in een verplegingsinstelling. Licht de bewoner die het opvangcentrum verlaat in van de mogelijkheid om beroep te doen op deze dringende medische hulp als die zonder wettig verblijf zou zijn.

MEER INFORMATIE

Medimmigrant: Dringende medische hulp

Vreemdelingenrecht: Dringende medische hulp

POD Maatschappelijke integratie: Dringende medische hulp

CHECKLIST BIJ VERLATEN CENTRUM

- ☐ Opvolging lopende dossiers (arbeidsongeval, inspectie…)
  - GEEF CONTACT DOOR (inspectie / Fairwork / vakbond /…)
- ☐ Premies of vakantiegeld: geef contact en/of nieuw adres door
  - RJV: vakantiegeld voor wie werkt als arbeider
  - Sectorspecifieke premies (vakbond of sectorspecifiek fonds, zoals WSF Tuinbouw of Landbouw voor seizoenarbeiders; PDOK-zegelstelsel (info@opoc-pdok.be) voor arbeiders in bouw; WSF Horeca; SFSOO voor schoonmaaksector)
- ☐ Positieve verblijfsbeslissing
  - Onbeperkte toegang tot arbeidsmarkt
- ☐ Negatieve verblijfsbeslissing
  - Indien beroep: mag werken tot beslissing beroep
  - Werkgever inlichten: arbeidsovereenkomst stopt door overmacht
  - Informeren over dringende medische hulp

IV. SECTOREN IN DETAIL

VIB zijn vaak tewerkgesteld in bepaalde sectoren met specifieke regels en kwetsbaarheden. Hier sommen we de belangrijkste uitzonderingen en/of aandachtspunten op van enkele sectoren. Als je alle regels in een specifieke sector wil te weten komen, zoek je best de CAO van die sector op (of de uitleg over de afspraken in die sector op de website van een vakbond).

4.1 Land- en tuinbouw

De land- en tuinbouw zijn sectoren waar veel VIB werken, veelal met de plukkaart. De landbouw valt onder paritair comité PC 144 en de tuinbouw onder PC 145. Niet-aangegeven werk en schijnzelfstandigheid komen veel voor in deze sector, waarbij er risico is op economische uitbuiting.

Werknemers in de land- en tuinbouw hebben recht op de volgende sectorale voordelen:

- **Vervoerskosten**: Tussenkomst werkgever van het woon-werkverkeer
- **Ecocheques**: ter waarde van maximaal 250 euro/jaar
- **Tijdelijke werkloosheid** (economische redenen, slecht weer of overmacht): 6,20 euro/dag
- **Eindejaarspremie**: '13de maand'

MEER INFORMATIE

Landbouw sector PC 144: minimumlonen (april 2026)
Tuinbouw sector PC 145: minimumlonen (januari 2026)

Meer informatie over regels in de landbouw: SYNOVA, ACV, ABVV
Meer informatie over regels in de landbouw: SYNOVA, ACV, ABVV

Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie
Schijnzelfstandigheid criteria land- en tuinbouwsectoren

SEIZOENARBEID & PLUKKAART

Om in België als seizoenarbeider in de land- of tuinbouwsector te werken heb je een **plukkaart** ('gelegenheidsformulier') nodig. Dit document wordt aangevraagd door de werkgever, maar is een **document van de werknemer**. Het is dus de werknemer die de kaart in bezit moet hebben. Per jaar heeft de seizoenarbeider één plukkaart.

Elke dag die op de kaart wordt ingevuld, geldt als een **dagcontract**. Een afzonderlijke arbeidsovereenkomst is hier niet noodzakelijk, maar kan wel als de seizoenarbeider en de werkgever dat willen. Elke gewerkte dag vult de arbeider de uren in die bij een bepaalde werkgever werden gepresteerd en laat het door die werkgever paraferen. Bij het einde van de tewerkstelling is er geen opzeg of contractbeëindiging nodig bij de plukkaart. De arbeider kan met de plukkaart bij verschillende werkgevers werken als die dat wenst.

Net zoals andere werknemers ontvangt de seizoenarbeider een **loonbrief** op het einde van de maand (schriftelijk of digitaal). Als de werkgever verblijfskosten aanrekent aan de werknemer, omdat hij ook door de werkgever gehuisvest wordt, mag dit enkel op de loonbrief staan wanneer er daarover een ondertekende overeenkomst bestaat. Zo niet zullen de kosten afzonderlijk aan de werkgever worden betaald als huur en niet afgehouden van het loon van de seizoenarbeider.

Voor seizoenarbeiders geldt dat ze **maximaal 11 uur/dag en 50 uur/week** werken tussen maandag en zaterdag (dus **niet op zondag**). Het aantal werkdagen per jaar is beperkt tot:

- maximaal **50 dagen of 100 halve dagen in de landbouw**
- maximaal **100 dagen in de tuinbouw**;
- maximaal 100 dagen als beide sectoren gecombineerd worden

Sommige seizoenarbeiders werken via interim: in dat geval mag er maximum 30 dagen (landbouw) of 65 dagen (tuinbouw) met de plukkaart gewerkt worden (in combinatie maximum 65 dagen). Wanneer het maximaal aantal dagen van de plukkaart voor het lopende jaar is bereikt, kan de seizoenarbeider datzelfde jaar niet verder werken met de plukkaart. Indien een werkgever de persoon als werkkracht wil houden, zal de werkgever een arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur moeten aanbieden. Als de werknemer daarmee akkoord gaat, kan deze als reguliere arbeider aan de slag. Opnieuw geldt hier natuurlijk de raad: **weet wat je tekent en onderteken enkel documenten waarmee je akkoord gaat**.

Seizoenarbeiders hebben recht op premies als ze een bepaald aantal dagen gewerkt hebben: een **getrouwheidspremie** van € 0,5 bruto per gewerkte dag (landbouw: minstens 15 dagen gewerkt; tuinbouw: minstens 30 dagen gewerkt) en een **eindejaarspremie** (landbouw: € 82,94 bruto als minstens 25 dagen gewerkt; tuinbouw: € 223,34 bruto als minstens 50 dagen gewerkt). Deze premies worden in juli van het jaar volgend op de prestaties uitbetaald door het Waarborg- en Sociaal Fonds voor Tuinbouw of Landbouw. Het is belangrijk de werknemer hierover te informeren zodat die de nodige stappen kan zetten om deze premie te ontvangen[1]. Wanneer de bewoner het centrum verlaat, is het belangrijk dat die diens nieuwe contactgegevens doorgeeft aan het Sociaal Fonds, opdat deze premies bij de werknemer terecht komen.

Net zoals bij vaste werknemers in de land- en tuinbouw, wordt het **woon-werkverkeer** van seizoenarbeiders vergoed door de werkgever.

AANDACHTSPUNTEN BIJ PLUKKAART

Met betrekking tot de plukkaart zijn er enkele aandachtspunten waar je op kan letten om misbruik op te sporen:

- **Plukkaart bijhouden**
  De plukkaart is een **document van de werknemer**. Het is niet de bedoeling dat de

[1] Het Sociaal Fonds kan de gegevens van de werknemer achterhalen via de DIMONA-aangifte die de werkgever deed. Als de werknemer verandert van adres of bankrekening, is het belangrijk dat die dit doorgeeft aan het Sociaal Fonds (via het online profiel of door het Sociaal Fonds rechtstreeks te contacteren). Het Sociaal Fonds stuurt documenten om in te vullen en te ondertekenen naar het adres van de seizoenarbeider. Pas nadat het Sociaal Fonds deze documenten heeft, worden de premies uitbetaald.

landbouwer/werkgever de plukkaart bijhoudt. Wanneer de werkgever de kaart bijhoudt (wat eventueel goedbedoeld kan zijn), de uren invult alsook de kaart aftekent, is er geen enkele transparantie naar de seizoenarbeider toe. De arbeider heeft de kaart nodig om zicht te hebben op de ingevulde uren. Bovendien heeft de arbeider de kaart nodig wanneer die bij een andere werkgever wil werken.

- Werkuren invullen met balpen
  De **werkuren in potlood invullen is ten sterkste af te raden**. Dit is een signaal van niet-aangegeven werk of betaling in cash aan de seizoenarbeider, wat ook hier verboden is.

Indien je onregelmatigheden vaststelt, kan je contact opnemen met de werkgever en in gesprek gaan over mogelijke problemen of, indien nodig, klacht indienen bij de arbeidsinspectie. Ga nooit in gesprek met de werkgever bij een vermoeden van mensenhandel.

CHECKLIST PLUKKAART

- ☐ Plukkaart is bezit van werknemer
  - Werkgever vraagt plukkaart aan
  - Werknemer vult uren in (niet in potlood!), werkgever parafeert wekelijks
  - Werkgever doet DIMONA-aangifte voor het werk start
  - Werknemer kan met zelfde plukkaart aan de slag bij andere werkgever
- ☐ Werktijden
  - Max 11 u/dag, max. 50 u/week
  - Maandag tot zaterdag
  - Max 50 d/jaar (landbouw) of 100 d/jaar (tuinbouw)
  - Elke ingevulde dag = dagcontract (dus geen opzeg / geen vergoeding bij beëindiging)
- ☐ Loon
  - Minimumlonen vastgelegd per sector
  - Betaling loon op bankrekening
  - Maandelijkse loonfiche
  - Woon-werkverkeer vergoed
- ☐ Getrouwheids- / eindejaarspremie
  - Geef contactgegevens door aan WSF Tuinbouw of Landbouw
- ☐ Interim
  - Max 30 d/jaar (landbouw) of 65 d/jaar (tuinbouw)

MEER INFORMATIE

Boerenbond: FAQ Seizoenarbeid

Sociale zekerheid Onderneming: Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw

Premies: Waarborg- en Sociaal Fonds voor Tuinbouw of Landbouw

4.2 Bouwsector

De bouw valt onder paritair comité PC 124. In deze sector bestaat er een groot risico op schijnzelfstandigheid en economische uitbuiting (waaronder niet-aangegeven werk). Veiligheid is een grote bezorgdheid in de sector. Het is essentieel dat een bouwbedrijf de veiligheidsvoorschriften naleeft om arbeidsongevallen te voorkomen. Wanneer een bewoner aan de slag is in de bouw, is het goed om een gesprek over de risico's van uitbuiting en onveilige werkplekken te hebben. De bouwsector kent ook een aantal belangrijke sectorale voordelen:

- **Huisvesting en maaltijd:** als de werkplaats ver ligt van de woonplaats, betaalt de werkgever naast het loon eten en verblijf (of een vergoeding)
- **Ecocheques**: per voltijds gewerkt jaar heb je recht op ecocheques t.w.v. €115
- **Tijdelijke werkloosheid:** zie verder
- **Gratis hospitalisatieverzekering:** vanaf 6 maanden tewerkstelling betaalt de werkgever rechtstreeks de hospitalisatieverzekering
- **Rustdagen:** een voltijdse arbeider in de bouw werkt 40 uur per week, waardoor die 12 rustdagen toegekend krijgt per jaar. Deze rustdagen zijn vergoed.
- **Eindejaarspremie**: in de vorm van getrouwheidszegels t.w.v. 9% van het brutoloon
- **Weerverletzegels**: jaarlijkse premie van 2% van het brutoloon voor buitenwerkers in de bouwsector
- **Toeslag bij langdurige ziekte**: als een werknemer langer dan 30 dagen arbeidsongeschikt is, heeft die tot 337 kalenderdagen recht op een extra vergoeding (30-55 dagen: 7,65 euro/dag; 56-336 dagen: 8,70 euro/dag)

De uitbetaling van de eindejaarspremie (in de vorm van getrouwheidszegels) en weerverletzegels gebeurt eind oktober via de vakbond of via het PDOK-zegelstelsel (info@opoc-pdok.be) als de arbeider niet gesyndiceerd is. De arbeider moet een premiekaart invullen en opsturen.

MEER INFORMATIE

Bouw sector PC 124: minimumlonen

Meer informatie over regels in de bouw: SYNOVA, ACV, ABVV
Constructiv: Informatie voor arbeiders

Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie
Schijnzelfstandigheid criteria bouwsector

VEILIGHEID

Arbeiders in de bouw moeten een verplichte basisveiligheidsopleiding volgen. In deze opleiding leert men de basis over de risico's en veiligheidsmaatregelen in de bouw. Om in orde te zijn met deze opleiding, moet men een examen afleggen waar de kennis van de opleiding getest wordt. In de praktijk is dit examen een grote drempel voor VIB.

MEER INFORMATIE

Constructiv: FAQ Welzijn, Basisveiligheidsopleidingen

WEERSOMSTANDIGHEDEN

Omwille van het fysieke buitenwerk moeten bepaalde maatregelen getroffen worden wanneer het heel warm of heel koud is.

Als het te warm is (maar de werknemer in de bouw het werk nog kan uitvoeren), moet de werkgever maatregelen treffen:

- Zwaar werk voor de werknemers vermijden;
- Arbeid in volle zon maximaal beperken voor de werknemers (bv. gebruik van zeilen, schermen,…);
- Ervoor zorgen dat voorbereidend werk in een correct geventileerd lokaal of atelier kan gebeuren;
- Voldoende rustpauzes in de schaduw inlassen voor de werknemers;
- Kosteloos ter beschikking stellen van gekoelde dranken na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts als de buitentemperatuur het vereist;
- Werfvoertuigen uitrusten met ventilatie, airco en reflecterende ramen;
- Refter voorzien van drinkwatervoorziening en geschikte voorzieningen om voedingswaren op te bergen en koel te houden;
- Juiste werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking stellen van de werknemers.

Ook wanneer er sprake is van grote koude moet de werkgever een aantal maatregelen treffen:

- Buitenwerk beperken voor de werknemers;
- Ervoor zorgen dat voorbereidend werk zoveel mogelijk in verwarmd lokaal of atelier kan gebeuren;
- Voldoende pauzes inlassen voor de werknemers;
- Schermen/zeilen gebruiken om werknemers te beschermen tegen tocht;
- Gratis warme dranken aanbieden aan de werknemers als de buitentemperatuur minder dan 5°C ligt;
- Verwarmde sociale en sanitaire voorzieningen aanbieden aan de werknemers;
- Verwarmingstoestellen installeren in open werflokalen en op arbeidsplaatsen in openlucht;
- Werfvoertuigen uitrusten met een cabine met deuren en goede verwarming;
- Refter uitrusten met opwarmtoestel voor eten en drinken;
- Aangepaste werkkledij ter beschikking stellen van de werknemers.

Wanneer bepaalde weersomstandigheden het werk bemoeilijkt of onmogelijk maakt, kunnen werknemers in de bouwsector op extra voordelen beroep doen.

MEER INFORMATIE

Constructiv: Werken bij koud of warm weer

Werken bij warm weer: ABVV, ACV, SYNOVA, FOD WASO (Rechten van werknemers bij warm weer)
Werken bij koud weer: ABVV, ACV, SYNOVA, FOD WASO (Werken bij koude temperaturen)

WEERVERLET EN VORSTVERLET

Wanneer het weer zodanig slecht is dat de werknemer het werk onmogelijk kan uitvoeren, spreken we van **weerverlet**. Het kan gaan om vrieskou, hitte, hevige neerslag, sterke wind,... Ook wanneer de weersomstandigheden het niet toelaten bepaalde materialen te gebruiken die gebonden zijn aan minimum- of maximumtemperaturen, spreken we van weerverlet. Er moet sprake zijn van een rechtstreeks causaal verband met de weersomstandigheden, bv. de werf staat onder water door overmatige regenval.

In zo'n geval heeft de werknemer recht op een tijdelijke werkloosheid die "weerverlet" wordt genoemd. Hiervoor moeten volgende voorwaarden voldaan zijn:

- De werkgever verwittigt de werknemer voor deze zich op het werk aanbiedt. Wanneer de werkgever dat niet op voorhand doet, zal de werknemer het volledige loon voor die dag van de werkgever moeten ontvangen. Dit is ook het geval wanneer de werknemer het werk in de loop van de werkdag moet onderbreken omwille van de weersomstandigheden (met causaal verband);
- De werkgever moet per werkloze werknemer omwille van weerverlet maandelijks een mededeling versturen aan de RVA;
- De werkgever moet de werknemer verwittigen van zodra de weersomstandigheden een hervatting van het werk toelaten;
- De werknemer ontvangt van de werkgever een controleformulier C3.2A[1] dat die volgens de instructies dagelijks invult voor elke dag van de werkloosheid door weerverlet. Op het einde van de maand dient de werknemer het formulier in bij de uitbetalingsinstelling (Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen of bij de vakbond).

Naast weerverlet bestaat er een specifieke regeling voor het geval het werk omwille van vorst of sneeuw onmogelijk wordt. Om te kunnen genieten van het **vorstverlet** moeten volgende voorwaarden voldaan zijn:

- Het moet gaan om de periode van 1 oktober tot 30 april;
- Er moet sprake zijn van aanhoudende vorst of sneeuw;
- De werkgever heeft de werknemer omwille van deze weersomstandigheden in tijdelijke werkloosheid geplaatst;
- Constructiv bepaalt het aantal dagen van het vorstverlet;

[1] De werkgever moet maandelijks een nieuw C3.2A formulier voorzien aan de werknemer, ten laatste op de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand.

- De uitkering voor vorstverlet wordt door het Fonds voor vorstverlet van de bouwsector uitgekeerd aan de werknemer, naast de werkloosheidsuitkering omwille van weerverlet zoals hierboven omschreven.

Naast weer- en vorstverlet is het ook mogelijk dat de werknemer invloed ondervindt van de weersomstandigheden maar wel nog zijn/haar werk kan uitvoeren. De werkgever is verantwoordelijk voor de veiligheid van zijn werknemers en moet daarom verplicht een analyse maken van de werkgerelateerde risico's bij grote hitte of grote koude.

GETROUWHEIDSPREMIE (GETROUWHEIDSZEGELS)

Bouwarbeiders hebben recht op een getrouwheidspremie wanneer zij tijdens de referteperiode hebben gewerkt. Deze premie bedraagt ongeveer 9% van het brutoloon waarop de premie wordt berekend. De premie wordt beheerd door Constructiv en wordt meestal in het najaar uitbetaald.

Het is daarom belangrijk dat werknemers:

- hun correcte adres doorgeven;
- hun bankrekeningnummer actueel houden;
- documenten van Constructiv zorgvuldig bewaren;
- contact houden met hun vakbond indien zij aangesloten zijn.

MEER INFORMATIE

Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA): Tijdelijke werkloosheid - bouwsector

Weerverlet: ACV, ABVV, SYNOVA, Constructiv

CHECKLIST BOUW

- ☐ Risico op schijnzelfstandigheid en niet-aangegeven werk
- ☐ Veiligheid
  - Onveilige werkplek = groot risico op arbeidsongeval
  - Persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM)
  - Verplichte basisveiligheidsexamen (VCA examen)
  - Maatregelen bij heel warm of koud weer
- ☐ Tijdelijke werkloosheid
  - Weerverlet / vorstverlet / technische werkloosheid
  - Werkgever doet aanvraag bij RVA
  - Controleformulier C3.2A
    - Werkgever voorziet formulier
    - Werknemer dient formulier in voor einde van de maand
- ☐ Voltijds: 40 uur / week, 12 rustdagen per jaar
- ☐ Premies
  - Eindejaarspremie (getrouwheidszegels) en/of weerverletzegels
  - Uitbetaling door vakbond en/of PDOK-zegelstelsel (oktober)

4.3 Horeca

De horeca of 'het hotelbedrijf' valt onder paritair comité PC 302. In deze sector wordt er zeer vaak niet-aangegeven gewerkt, waarbij er een risico is op economische uitbuiting.

Sectorale voordelen in de horeca:

- Vervoerskosten: Tussenkomst werkgever van het woon-werkverkeer
- Nachtpremie: 1,5315 euro/uur voor uren tussen 12 uur 's nachts en 5 uur 's ochtends
- Premie zon- en feestdagen: 2 euro/uur tot maximaal 12 euro/dag
- Eindejaarspremie: '13de maand'. De eindejaarspremie wordt ten laatste 31 januari van het volgende jaar gestort op de rekening van de werknemer door het Waarborg- en Sociaal Fonds Horeca.
- Kledijvergoeding: 2.08 euro/dag aankoop uniform en 2.08 euro/dag onderhoud uniform

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Naast de 'klassieke' arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur (zie 3.1.5) bestaan er in de horeca nog andere overeenkomsten, die doorgaans een bepaalde flexibiliteit van de werknemer vereisen.

- Een extra of gelegenheidswerknemer werkt occasioneel, tijdelijk en onregelmatig bij een horecabedrijf. Als extra betaal je een lagere RSZ-bijdrage en je inkomsten als extra tellen niet mee voor de personenbelasting. Een werknemer mag maximum 50 dagen per kalenderjaar als extra werken en mag maximum twee opeenvolgende werkdagen bij dezelfde werkgever aan de slag zijn (de werkgever mag maximum 200 dagen per jaar extra's aannemen). Een mondeling contract is toegestaan, maar er moet (zoals altijd) een DIMONA-aangifte gedaan worden. Via Horeca@work kunnen werknemer en werkgever zien hoeveel dagen gelegenheidswerk gewerkt zijn.
- Een flexi of flexi-jobber is een werknemer die een andere hoofdactiviteit heeft (minstens 4/5 bij een andere werkgever, of op pensioen). De werknemer mag een onbeperkt aantal dagen als flexi werken. Het loon is minimaal 11,87 euro/uur (met het flexi-vakantiegeld van 0,91 euro wordt dit 12,78 euro/uur) en maximaal 150 % van het sectorale minimumloon. Tot de eerste € 18.440 betaalt een flexi-jobber geen belastingen of sociale bijdragen en is het brutoloon dus gelijk aan het nettoloon.
- Interim (zie 4.5)
- Jobstudent (zie 4.6)

ARBEIDSTIJDEN

De vaste normen van de arbeidsduur zijn de 8-uren werkdag en de 38-uren werkweek. Het uurrooster moet minstens 7 dagen op voorhand bekend gemaakt worden (minsten 3 dagen voor deeltijdse werknemers en flexi-jobbers). Vaak wordt een uitzondering op de arbeidstijden gemaakt wanneer een 'flexibiliteitsregeling' is opgenomen in het arbeidsreglement:

- Kleine flexibiliteit: Een werknemer werkt tot 9 uur/dag of 45 uur/week (zonder overloon). Het reële uurrooster mag maximaal 5 uren meer of minder werk bevatten voor de

werknemer dan het uurrooster in het arbeidsreglement. Het reële uurrooster moet 7 dagen op voorhand bekend zijn.
- Grote flexibiliteit: Een werknemer werkt tot 11 uur/dag of 50 uur/week (zonder overloon). Het uurrooster moet opgenomen zijn in het arbeidsreglement.

MEER INFORMATIE

Horeca sector PC 302: minimumlonen

Meer informatie over regels in de horeca: SYNOVA, ACV, ABVV, HorecaForma

CHECKLIST HORECA

- ☐ Risico op niet-aangegeven werk
- ☐ Loonvoordelen: vervoer, nachtpremie, premie zon- en feestdagen, kledijvergoeding
  - Eindejaarspremie: WSF Horeca
- ☐ Arbeidstijden: 8u/dag, 38u/week (gemiddeld op jaarbasis)
  - Uitzondering: flexibiliteitsregeling in arbeidsreglement
- ☐ Types contracten
  - Onbepaalde duur / bepaalde duur
  - Extra of gelegenheidswerknemer: max. 50 dagen/jaar
  - Flexi: onbeperkt aantal dagen (werknemer heeft andere job voor min. 4/5)
  - Interim
  - Jobstudent

4.4 Schoonmaak

De schoonmaak valt onder paritair comité PC 121. Bij dienstencheques is het paritait comité PC 322.01 (FOD WASO). Niet-aangegeven werk en schijnzelfstandigheid komen veel voor in deze sector, waarbij er risico is op economische uitbuiting.

Werknemers in de schoonmaak hebben recht op de volgende sectorale voordelen:

- Vervoerskosten: Tussenkomst werkgever van het woon-werkverkeer.
- Eindejaarspremie: t.w.v. 9% van het brutoloon (indien minstens 60 dagen gewerkt). De eindejaarspremie wordt in december uitbetaald door de vakbond (als de werknemer aangesloten is) of door het SFSOO (Sociaal Fonds voor Schoonmaak- en Ontsmettingsondernemingen).

MEER INFORMATIE

Schoonmaaksector PC 121: minimumlonen

Meer informatie over regels in de schoonmaak: ACV, ABVV
Meer informatie over dienstencheques: ACV, ABVV

Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie
Schijnzelfstandigheid criteria schoonmaaksector

ARBEIDSDUUR

De maximale arbeidsduur is 37 uur per week en 9 uur per dag. Voor elk uur dat een werknemer daar bovenop presteert, ontvangt die een toeslag van 50% loon (100% op zon- en feestdagen). Het is verboden om werknemers in de gewone schoonmaak (bv. kantoren, scholen winkels, maar niet de gespecialiseerde schoonmaak zoals bv. schoorsteenvegen, industriële reiniging…) minder dan 1 uur te laten presteren per werf. Dit tenzij de afstand van de opeenvolgende werven minder dan 10 minuten stappen (1 km) bedraagt. De arbeidsuur wordt gezien als de tijd dat de werknemer ter beschikking staat van de werkgever: de verplaatsing naar het werk van thuis wordt niet meegerekend, maar wel de verplaatsingstijd tussen verschillende werven (bv. verschillende kantoren).

MEER INFORMATIE

Meer informatie over arbeidsduur in de schoonmaak: ACV, ABVV

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Wanneer er te weinig werk is, wordt een werknemer op tijdelijke werkloosheid gezet. Dan ontvangt de werknemer een uitkering t.w.v. 60% van het loon (zonder wachttijd, zie 3.2.3) en een vergoeding van €5 per dag, die de werkgever uitbetaalt. Bij tijdelijke werkloosheid door overmacht krijgt de werknemer een uitkering t.w.v. 65% van het loon.

Het gebeurt vaak dat de werkgever werknemers verplicht om onbetaald verlof te nemen. Het is heel belangrijk dat bewoners weten dat ze dit niet moeten doen en dat ze recht hebben op een uitkering bij tijdelijke werkloosheid.

MEER INFORMATIE

Meer informatie over tijdelijke werkloosheid in de schoonmaak: ACV, ABVV

CHECKLIST SCHOONMAAK

- ☐ Risico op schijnzelfstandigheid en niet-aangegeven werk
- ☐ Loonvoordelen: vervoer
  - Eindejaarspremie (min 60 dagen gewerkt): vakbond of SFSOO (december)
- ☐ Arbeidstijden: max. 9u/dag, 37u/week
  - Min. 1 uur per werf
  - Incl. verplaatsingstijd tussen werven
- ☐ Tijdelijke werkloosheid
  - Werkgever mag niet verplichten verlof zonder wedde te nemen

4.5 Interim

Interimarbeid of uitzendwerk is tijdelijke arbeid, waarbij de werknemer via een interim- of uitzendkantoor werkt voor een 'gebruikersfirma', het bedrijf of organisatie waar de werknemer effectief werkt. De officiële werkgever is het interimkantoor. De gebruikersfirma geeft orders en instructies aan de uitzendkracht, en staat in voor het welzijn en de veiligheid op de werkvloer.

Zowel uitzendkantoor als gebruikersfirma moeten de arbeidswetgeving respecteren. Op vlak van het loon, de regeling voor overuren (bv. inhaalrust of vergoeding), verlof en veiligheidsvoorzieningen heeft de uitzendkracht dezelfde rechten als vergelijkbare vaste werknemers van het bedrijf. In de realiteit is de uitzendkracht echter veel kwetsbaarder en vaker benadeeld dan vaste werknemers omwille van de korte duur van de contracten.

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Uitzendarbeid

Meer informatie over regels bij interimwerk: ACV (gids SOS Interim), ABVV, Interim Info

VOORWAARDEN

De inschrijving bij een uitzendkantoor is gratis en betekent dat het kantoor zich engageert om geschikt werk te zoeken voor de kandidaat. Dit engagement wordt vastgelegd in de 'intentieverklaring'. Interimarbeid is enkel toegestaan via een erkend interimkantoor.

Een bedrijf kan beroep doen op uitzendkrachten om vier redenen of motieven, waarbij de toegelaten duur van het interimcontract verschilt per motief:

- Om een vaste werknemer te vervangen.
  Maximumduur: hangt af van de periode van afwezigheid van de vaste werknemer.
- Bij tijdelijke vermeerdering van het werk: wanneer er meer werk dan gewoonlijk is bij het bedrijf.

Maximumduur: maximaal drie keer zes maanden, tenzij er een andere afspraak is met de vakbondsvertegenwoordigers.

- Om uitzonderlijk werk te verrichten, bv. bij een verhuis of een beurs. Maximumduur: volgt de regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst, cao (die meestal zes maanden bedraagt, met een mogelijkse verlenging).
- Instroom. Het bedrijf wil persoon rekruteren, maar neemt een uitzendkracht aan om de job uit te voeren, met de bedoeling om de uitzendkracht na een positieve evaluatie vast werk aan te bieden.
  Minimumduur: een week; Maximumduur: zes maanden. Als de uitzendkracht voldoet aan de functie-eisen, moet die een contract van onbepaalde duur krijgen wanneer het interimcontract is afgelopen.

Het is belangrijk te weten dat er in realiteit zeer losjes wordt omgaan met deze criteria om beroep te doen op uitzendarbeid. Bij de maximumduur is het belangrijk om op te merken dat dit over aaneengesloten periodes van tewerkstelling gaat (met een maximale onderbreking van 7 dagen). Dit zorgt ervoor dat werknemers in de realiteit vaak langere periodes met opeenvolgende interimcontract werken. Werknemers die langdurig tewerkgesteld worden via interimcontracten, contacteren best de vakbond: zij kunnen de werknemer helpen om uit te zoeken of die recht heeft op een vast contract. In de bouwsector zijn dagcontracten verboden.

INTERIMCONTRACT

Voor elke opdracht moet het interimkantoor een schriftelijke overeenkomst sluiten met de uitzendkracht. Het contract kan de werknemer ondertekenen op papier, elektronisch met identiteitskaart of elektronisch met een persoonlijke code. Het contract moet ondertekend worden door het interimkantoor en de uitzendkracht voor (of op het moment dat) de opdracht begint.

Interimkantoren zijn verplicht om een modelcontract te gebruiken, waarop de volgende informatie moet staan:

- De naam van de gebruikersfirma (alsook het paritair comité);
- De functie die de uitzendkracht zal uitvoeren;
- Het type contract (bv. bepaalde duur of vervanging) en het motief van de uitzendarbeid;
- De duur van het contract, de arbeidsduur per week en/of per dag (met een minimale arbeidsduur van 3 uur per dag) en het uurrooster;
- De plaats van tewerkstelling;
- Het loon (bruto) en vergoedingen waar de uitzendkracht recht op heeft, zoals verplaatsingsvergoeding of maaltijdcheques;

De eerste drie dagen van de eerste uitzendopdracht bij een gebruikersfirma gelden als proefperiode. Tijdens die periode kan zowel de uitzendkracht als de werkgever de overeenkomst zonder opzeg beëindigen.

Een uitzendkantoor kan ook vragen om test uit te voeren, zonder dat de werknemer daar een vergoeding voor krijgt. Dat is wettelijk toegestaan op voorwaarde dat de test kort de kennis van een potentiële uitzendkracht nagaat, dat de test geen deel uit maakt van het productieproces van een bedrijf, en dat de test niet langer duurt dan een halve dag.

Behalve het contract zijn deze documenten van belang bij uitzendwerk:

- Een intentieverklaring, ondertekend door werknemer en het uitzendkantoor. Dit document bevestigt de inschrijving bij een interimkantoor;
- DIMONA-aangifte. Het uitzendkantoor registreert het begin en einde van de interimopdracht. DIMONA-registraties kunnen online gevolgd worden via interim@work op www.mysocialsecurity.be;
- Het arbeidsreglement van het interimkantoor;
- Het arbeidsreglement van de gebruikersfirma;

In het arbeidsreglement moeten de regels staan rond veiligheid, gezondheid, het melden van ziekte enz.

LOON

Het loon wordt uitbetaald door het interimkantoor. Een uitzendkracht heeft recht op hetzelfde loon als een vaste werknemer met een vergelijkbare functie, taakomschrijving en anciënniteit. Als vaste werknemers bepaalde loonvoordelen krijgen (bv. maaltijdcheques, verplaatsingskosten, ploegenwerkpremie…), dan heeft de uitzendkracht daar ook recht op.

VERLOF

De regels zijn hetzelfde voor uitzendkrachten, als voor vaste werknemers: betaald verlof en feestdagen maken deel uit van het loon. De berekening van de hoeveelheid vakantiedagen is hetzelfde als bij vaste werknemers. Voor bedienden betaalt het interimkantoor het vakantiegeld uit bij het einde van het contract. De RJV (zie 3.2.3) betaalt het vakantiegeld uit voor arbeiders in mei of juni (via overschrijving: de RJV moet het rekeningnummer van de werknemer kennen). Het verlof moet aangevraagd worden bij het uitzendkantoor. Ook heb je als uitzendkracht recht op geboorteverlof en klein verlet.

Belangrijk: Hoewel uitzendkrachten recht hebben op betaald verlof en betaalde feestdagen, proberen interimkantoren deze rechten regelmatig te omzeilen. Zo weigeren interimkantoren regelmatig verlof. Het is best om schriftelijk verlof aan te vragen. De vakbond kan helpen wanneer het uitzendkantoor het verlof schriftelijk weigert.

ZIEKTE

De regels over het gewaarborgd loon bij ziekte of een ongeval zijn ingewikkeld en variëren naargelang statuut (arbeider of bediende) en anciënniteit. In de praktijk zijn uitzendkrachten vaak sterk benadeeld ten opzichte van vaste werknemers omwille van de korte duur van interimcontracten.

Wanneer een uitzendkracht ziek valt, moet die het interimkantoor (en doorgaans ook de gebruikersfirma) op de hoogte brengen. Voor 1 dag ziekte moeten werknemers, en dus ook interimkrachten, geen ziektebriefje overhandigen aan de werkgever (maximum drie keer per jaar). Wanneer de werknemer langer afwezig is door ziekte, dient die binnen de twee werkdagen een medisch attest in.

Als de uitzendkracht minstens 1 maand in dienst is bij hetzelfde uitzendkantoor, heeft die recht op gewaarborgd loon tot het einde van het contract (dus het einde van de dag / week / weken…, afhankelijk van het contract)[1]. Daarna, of voor wie geen recht heeft op gewaarborgd loon, krijgt de ziekte-uitkering van het ziekenfonds. Bij langdurige ziekte (langer dan een maand), kan de werknemer onder bepaalde voorwaarden een aanvullende uitkering (t.w.v. 40% van het brutoloon) krijgen via het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten (www.fondsinterim.be).

VEILIGHEID

Een uitzendkracht heeft recht op dezelfde bescherming rond veiligheid, gezondheid en welzijn als de vaste werknemers van de gebruikersfirma.

De verantwoordelijkheid voor de veiligheid ligt in de eerste plaats bij de gebruikersfirma. Deze is verplicht om een uitzendkracht bij aankomst te informeren (risico's, eerste hulp, procedures brand…), de nodige opleiding te geven en een peterschap te organiseren. Het bedrijf moet ook controleren of je de nodige beroepskwalificaties en medische geschiktheid hebt voor de job.

Wanneer het verplicht is voor de wet of volgens het arbeidsreglement, moet de gebruikersfirma een uitzendkracht kosteloos (zonder waarborg) voorzien van persoonlijke werkkledij en/of persoonlijke beschermingsmiddelen (bv. veiligheidshelm, -bril, -handschoenen). Het bedrijf staat zelf in voor de levering en het onderhoud van deze spullen.

Als de werknemer te maken krijgt met risico's, veiligheid en waakzaamheid, is het uitzendkantoor verplicht om een 'werkpostfiche' te bezorgen. Op deze werkpostfiche staat vermeld op welk type werkpost de interimmer zal werken, welke vormingen en gezondheidsbeoordeling eventueel moeten ondergaan worden, welke persoonlijke beschermingsmiddelen nodig zijn en welke maatregelen moeten genomen worden in geval van zwangerschap.

ARBEIDSONGEVAL

Voor arbeidsongevallen opgelopen bij interimwerk gelden bijna dezelfde regels als bij vaste werknemers. Wat te doen bij een arbeidsongeval als uitzendkracht:

- Het interimkantoor en de gebruikersfirma op de hoogte stellen;
- Het interimkantoor het medisch attest (eerste vaststelling) en zoveel mogelijk info bezorgen (foto's, video's, getuigenissen…)
    - Het interimkantoor moet binnen de 8 dagen een aangifte van arbeidsongeval te doen.
    - Verwittig het ziekenfonds: indien het ongeval niet erkend wordt (of in afwachting van uitbetaling door de verzekering), betaalt het ziekenfonds de uitkering.

[1] Als de uitzendkracht minstens 1 maand in dienst is bij hetzelfde uitzendkantoor én dezelfde gebruikersfirma, heeft die recht op een bijkomende betaling na het einde van het contract tot maximum 30 dagen. Wie ziek wordt op de eerste werkdag na het einde van contract, heeft recht op een bijkomende betaling gedurende 1 week als de uitzendkracht minstens 65 dagen in dienst was bij hetzelfde uitzendkantoor én dezelfde gebruikersfirma.

Belangrijk: Proactief informeren en documenten bezorgen is absoluut noodzakelijk. De werknemer vraagt best aan het interimkantoor een kopie van de aangifte. Het beste is ook om alle bewijsmateriaal te bezorgen aan de verzekeringsmaatschappij (van de werkgever).

Bij arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval betaalt het interimkantoor het loon tot aan het einde van het contract. Daarna betaalt de verzekeringsmaatschappij de uitkering voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

STOPZETTING VAN HET CONTRACT

Het stopzetten van het interimcontract kan enkel als werkgever en werknemer (uitzendkantoor en uitzendkracht) beide akkoord zijn. Wordt het contract eenzijdig stopgezet voor het einde van het contract, dan kan de werkgever of werknemer een vergoeding vragen (gelijk aan het loon voor de dagen tot het einde van het contract).

Wanneer een interimcontract afloopt en niet verlengd wordt, moet het uitzendkantoor een C4 en tewerkstellingsattest bezorgen.

PROBLEMEN MET UITZENDARBEID?

Als je denkt dat een bewoner te maken krijgt met economische uitbuiting in interimwerk, kan jij of de werknemer contact opnemen met de vakbond. Als het bedrijf geen vakbondsvertegenwoordiging heeft, kan je eventueel contact opnemen met het Sociaal Fonds voor de Uitzendkrachten.

Als een bewoner voor een langere periode werkt in uitzendarbeid, is het sterk aangeraden om zich aan te sluiten bij een vakbond. Hoewel interimkantoren geen opeenvolgende dagcontracten mogen aanbieden zonder goed motief, gebeurt dit in de praktijk vaak. Ook gebeurt het dat de uitbetaling (feestdagen, overuren of gewaarborgd loon bij ziekte) niet correct verloopt. De vakbond helpen om de arbeidsrechten af te dwingen, zodat uitzendarbeiders ook het loon, verlof, veiligheidsuitrusting, contract … krijgen waar ze recht op hebben.

CHECKLIST INTERIM

Interimwerk of uitzendarbeid is tijdelijk werk waarbij de werknemer (uitzendkracht) door de werkgever (uitzendkantoor) 'uitgeleend' wordt aan een gebruikersfirma. Uitzendkrachten zouden moeten werken aan dezelfde voorwaarden als vaste werknemers van het bedrijf, maar in de praktijk is het veel moeilijker om arbeidsrechten af te dwingen.

- ☐ Voor het werk start
  - Intentieverklaring bij inschrijving uitzendkantoor
  - Arbeidscontract lezen en ondertekenen
  - Arbeidsreglement uitzendkantoor en gebruikersfirma lezen en ondertekenen
  - DIMONA-aangifte door uitzendkantoor
- ☐ Test (zonder loon): maximum halve dag
- ☐ Proefperiode van 3 dagen (betaald, geen opzeg)
- ☐ Verlof
  - Vakantiegeld
    - Bedienden: einde van contract (betaald door interimkantoor)
    - Arbeiders: mei / juni (betaald door RJV: geef contactgegevens door!)
  - Verlof ten onrechte geweigerd? Contacteer vakbond
- ☐ Ziekte
  - Binnen 2 werkdagen doktersbriefje indienen
  - Gewaarborgd loon tot einde contract (als min. 1 maand anciënniteit bij interimkantoor)
- ☐ Veiligheid: verantwoordelijkheid van gebruikersfirma
  - Werkpostfiche
  - Werkkledij en/of veiligheidsuitrusting (kosteloos en zonder waarborg)
- ☐ Arbeidsongeval (zie ook checklist arbeidsongeval 3.2.5)
  - Breng interimkantoor en gebruikersfirma op de hoogte
  - Interimkantoor doet aangifte (binnen 8 dagen)
- ☐ Arbeidsrechten niet gerespecteerd?
  - Contacteer vakbond, arbeidsinspectie of FAIRWORK Belgium

4.6 Jongeren

Voor jongeren en studenten gelden enkele specifieke regels met betrekking tot tewerkstelling. Hieronder bespreken we de meest relevante zaken voor jonge werknemers.

Minderjarige VIB zijn vrijgesteld van de bijdrageregeling ('cumul', zie 3.1.4). Praktisch betekent dit dat jongeren vanaf de maand na hun 18de verjaardag de informatie- en bijdrageplicht hebben op hun inkomsten (ook van een studentenjob).

Belangrijk om te weten: voor jongeren is het **zeer voordelig om zich aan te sluiten bij de vakbond**. Wie tussen 15 en 25 jaar oud is, nog studeert of naar de eerste job zoekt (beroepsinschakelingstijd), kan **gratis** lid worden van elke vakbond. Afhankelijk van de vakbond zijn er ook verlaagde bijdragen voor leden die jonger zijn dan 25 jaar en werken. Alle Belgische vakbonden bieden ook workshops aan voor leerlingen en studenten om bij te leren over de vakbond, sociale zekerheid, werk zoeken en solliciteren… (meer info over de workshops van elke vakbond: ACV, ABVV, SYNOVA).

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:
Jeugdige werknemers, Jongeren op het werk

Minimumlonen: GGMMI

Sociale zekerheid: Jongeren
Vlaanderen: Jeugdige werknemers in de arbeidswet

Vreemdelingenrecht: Werken als niet-begeleide minderjarige

Meer informatie over regels voor jongeren:
SYNOVA (Jong SYNOVA), ACV (Jong ACV), ABVV (ABVV Jongeren)
Workshops over tewerkstelling, arbeidsrechten en vakbond: ACV, ABVV, SYNOVA

VANAF WELKE LEEFTIJD MAG JE WERKEN?

In België is een jongere voltijds leerplichtig tot de leeftijd van 16 jaar, of de leeftijd van 15 jaar als die de eerste graad secundair onderwijs afgewerkt heeft. Nadien is er een deeltijdse leerplicht tot de leeftijd van 18 jaar (of op 30 juni van het jaar waarin iemand 18 wordt). Minderjarige werknemers die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht (dus jongeren van 15/16 tot 18 jaar) noemen we jeugdige werknemers.

Vanaf de leeftijd van 18 jaar (of op 30 juni van het jaar waarin iemand 18 wordt) stopt de leerplicht en kan een jongere voltijds werken.

VERBLIJFSRECHT EN WERK

Voor jongeren met een tijdelijk verblijfsrecht als verzoeker internationale bescherming gelden de regels met betrekking tot de arbeidsmarkt zoals hierboven beschreven (zie 3.1.1): na een wachttijd van vier maanden kan de VIB aan de slag als werknemer met de oranje kaart. Jongeren in procedure 9bis (humanitaire regularisatie) en 9ter (medische regularisatie) kunnen niet werken. Niet-begeleide minderjarige vluchtelingen (NBMV) die verblijfsrecht bekomen op basis van de bijzondere verblijfsprocedure voor niet-begeleide minderjarigen mogen niet werken tijdens de procedure, maar wel na het bekomen van het verblijfsrecht. Daarnaast bestaan er uitzonderingen voor duaal leren (zie verder).

LOON

Zoals besproken in 3.2.1 hangt het loon af van de sector en de functie, alsook van de leeftijd van de werknemer. Het loon moet minstens het algemeen minimum inkomen (GGMMI) bedragen, maar er zijn vaak hogere minimumlonen per sector (vastgelegd in CAO). Werknemers jonger dan 18 jaar en jobstudenten jonger dan 21 jaar hebben recht op een brutoloon dat lager is dan het sectorale of algemene minimumloon (zie tabel GGMMI hieronder). Jobstudenten hebben recht op dezelfde loonvoordelen als gewone werknemers (bv. verplaatsingsvergoedingen, maaltijdcheques).

Leeftijd	Minimum inkomen (€)		% van GGMMI
	per maand	per uur (38-uren week)	
16 of jonger	1.467,17	8,91	67%
17	1.598,56	9,71	73%
18 met studentencontract	1.729,95	10,51	79%
19 met studentencontract	1.861,34	11,30	85%
20 met studentencontract	1.970,83	11,97	90%
21 met studentencontract OF 18 jaar	2.189,81	13,30	100%

Gewone werknemers moeten vanaf 18 jaar minstens het volledige minimumloon krijgen.

ARBEIDSTIJDEN

Voor jeugdige werknemers (tussen 15 en 18 jaar) mag de gecombineerde duur van de opleiding en de arbeidsduur niet de maxima overschrijden van 8 uur per dag en 38 uur per week (of 40 uur met inhaalrust). Nachtarbeid en overwerk is verboden.[1]

Een jeugdige werknemer heeft recht op een half uur rust vanaf 4,5 uren werk. Vanaf zes uur werken heeft die recht op een uur rust, waarvan een half uur ononderbroken rust (bv. een half

[1] Nachtarbeid is voor jeugdige werknemers strikt verboden tussen middernacht en 4 uur 's nachts. Nachtarbeid is in principe verboden van 20/22 uur (-16 / 16-18 jaar) en 6 uur, mits uitzonderingen.

uur pauze en 2 keer 15 minuten pauze). De rusttijd tussen twee werkdagen moet minstens 12 opeenvolgende uren bedragen. Jeugdige werknemers mogen niet tewerkgesteld worden op zon- en feestdagen (tenzij er een uitzondering is bekomen in de CAO). Bovenop de zondagsrust moeten ze een bijkomende rustdag krijgen op zaterdag of maandag, zodat er per week een onderbreking is van minstens 48 uur.[1]

Voor werknemers vanaf 18 jaar gelden de regels voor werktijden zoals beschreven in 3.2.2.

JOBSTUDENTEN

De voorwaarden om te werken met een studentencontract houden in dat de jobstudent:

- Minstens 15 jaar is
- Student is in hoofdstatuut: de persoon is ingeschreven bij een erkende onderwijsinstelling (niet enkel avondonderwijs) en volgt lessen. Wie afstudeert in juni, kan een studentenjob doen tot eind september.
- Geen uitkering krijgt (met uitzondering van leefloon)

Een studentenovereenkomst is voordelig omdat er lagere sociale bijdragen en geen belastingen moeten betaald worden, mits de studentenarbeid beperkt is qua uren en inkomen. Voor de sociale zekerheid geldt dat er een verlaagde bijdrage van slechts 2,71% moet betaald worden voor de eerste 650 uren studentenarbeid per jaar. Wie meer werkt dan 600 uur wordt gezien als 'werkstudent' en betaalt de reguliere sociale bijdrage (13,07%). Op www.studentatwork.be of de app Student@Work kan de jobstudent zien hoeveel uren die al gewerkt heeft. De 600 uur aan de verlaagde bijdrage mogen gecombineerd worden andere types arbeid waar er een lagere sociale bijdrage geldt: zoals de 50 dagen gelegenheidsarbeid in de horeca of 190 uren verenigingswerk. Het belastbaar inkomen voor studentenarbeid is €15.971,43 (in 2026): wie als jobstudent minder verdient, hoeft geen belastingen te betalen.[2]

De regels en arbeidsrechten voor werknemers met een studentencontract zijn doorgaans dezelfde als voor gewone werknemers, en kunnen steeds opgezocht worden in de CAO van de sector. Hier sommen we de afwijkende regels op:

- Proefperiode
  Een studentencontract bevat een proefperiode van drie dagen (zoals bij interimwerk).

[1] Voor sommige sectoren kan een uitzondering gemaakt worden op het verbod om jeugdige werknemers te laten werken op een zon- of feestdag aan de hand van een koninklijk besluit. In dat geval mag een jeugdige werknemer slechts 1 op de 2 zondagen werken.

[2] Voor jobstudenten ouder dan 18 jaar die nog ten laste van hun ouders zijn, gelden ook andere limieten. Wie meer werkt dan een bepaalde hoeveelheid uren (Vlaanderen: 80 uur per maand, afgezien van de eerste 600 uur studentenarbeid; Brussel: 240 uur per kwartaal, afgezien van studentenarbeid in juli tot september), verliest de gezinsbijslag of groeipakket. VIB hebben tijdens de procedure geen recht op gezinsbijslag/groeipakket, met uitzondering van niet-begeleide minderjarige vluchtelingen (NBMV) met domicilie in Vlaanderen en Wallonië (niet in Brussel). Vanaf een inkomen van €12.300 netto (in 2026) wordt een kind niet meer als ten laste van diens ouders beschouwd, waardoor de ouders meer belastingen betalen.

Tijdens de proefperiode kan zowel de werkgever als de jobstudent de overeenkomst beëindigen zonder opzeg. **Tijdens de proefperiode wordt de jobstudent betaald**.

- **Feestdagen**
  Net zoals bij gewone werknemers wordt een jobstudent doorbetaald op een feestdag. Een feestdag die binnen de 30 dagen valt na een periode van minstens 30 dagen studentenarbeid, wordt ook uitbetaald (idem voor een feestdag die binnen de 15 dagen valt na een contract van minstens 15 dagen).
- **Ziekte**
  Een jobstudent heeft pas recht op gewaarborgd loon bij ziekte wanneer die minstens een maand in dienst is. Bij een contract van bepaalde duur van minder dan 3 maanden mag de werkgever het contract beëindigen als de jobstudent meer dan 7 dagen ziek is (zonder verbrekingsvergoeding).
- **Veiligheid**
  Er is een verbod om bepaalde gevaarlijke taken door jongeren te laten uitvoeren (bv. sloop van gebouw, gebruik van gevaarlijke stoffen … zie hier voor volledige opsomming). **Jobstudenten moeten geïnformeerd worden over de risico's en veiligheidsvoorschriften, en moeten kosteloos voorzien worden van werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen.** Arbeidsongevallen zijn zeer frequent, omdat jobstudenten vaak niet de juiste informatie en/of materiaal krijgen.
- Een studentencontract mag niet onmiddellijk gevolgd worden door een gewone arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever. Het is ook niet toegestaan om als jobstudent te werken waar er op hetzelfde moment stage wordt gelopen.
- **Ontslag**
  De regels over de opzeg van een studentencontract zijn dezelfde als bij gewone werknemers, maar er gelden kortere termijnen voor de opzeg:

Duur van overeenkomst	Opzeg door werkgever	Opzeg door student
1 maand of minder	3 dagen	1 dag
Langer dan 1 maand	7 dagen	3 dagen

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg:
Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

Vlaanderen: Werken als jobstudent
Brussel Hoofdstedelijk Gewest: Studentenjob

Meer informatie over regels voor jobstudenten:
ACV (Gids voor jobstudenten 2024), ABVV (Jobstudent), SYNOVA (Jobstudenten)

LEREN EN WERKEN

Bij **duaal leren** volgt een leerling of student een opleiding, die deels op de werkvloer en deels in een school of andere onderwijsinstelling plaats vindt. Er zijn verschillende soorten contracten bij duaal leren met verschillende regels:

- **Stageovereenkomst alternerende opleiding** (SAO)
  In dit contract leert en werkt de student minstens 28 uur per week, zonder loon of leervergoeding.
- **Overeenkomst alternerende opleiding** (OAO)
  Dit is een voltijdse overeenkomst, waarbij de student evenveel werkt als leert. Er is een leervergoeding tussen €471,50 en €560,90 per maand, waarbij ook sociale zekerheidsrechten opgebouwd worden (slechts gedeeltelijk voor minderjarigen, die wel rechten voor ziekte en vakantiegeld opbouwen, maar niet voor pensioen).
- **Deeltijdse arbeidsovereenkomst**
  Deze overeenkomst betreft enkel het werkgedeelte van de opleiding. De student ontvangt een loon en bouwt sociale zekerheidsrechten op.

Minderjarige leerlingen kunnen ongeacht hun verblijfssituatie (dus ook zonder wettig verblijf) een overeenkomst duaal leren aangaan. Meerderjarige leerlingen moeten op het moment van inschrijven beschikken over een wettig verblijf en toelating tot de arbeidsmarkt. Wanneer een minderjarige meerderjarig wordt en/of het wettig verblijf vervalt, mag de leerling verder blijven werken tot het einde van de opleiding.

MEER INFORMATIE

Belgium.be: Deeltijds leren en werken

Vreemdelingenrecht: Werken in een traject 'leren en werken'

Vlaanderen: Duaal leren, VDAB (Leren en werken)
Brussel Hoofdstedelijk Gewest: Duaal leren, Actiris (Duaal leren)

Meer informatie over regels voor duaal leren:
ACV (Van start met duaal leren, Stage via duaal leren)
ABVV (Wat is duaal leren, Welke contracten zijn er bij duaal leren)
SYNOVA (Duaal leren)

Daarnaast kan iemand (jongere of niet) ook stage lopen onafhankelijk van een opleiding. Zo is er de **individuele beroepsopleiding (IBO)** voor werkzoekenden die ingeschreven zijn bij de arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris, Forem). Onder een IBO-contract (tussen 1 tot 6 maanden) ontvangt de werkzoekende een uitkering. Na het succesvol afronden van de IBO, krijgt die een contract (bepaalde of onbepaalde duur). Een **beroepsinlevingsstage (BIS)** is een stage in een bedrijf van maximaal 6 maanden lang. De werkgever betaalt een maandelijkse stagevergoeding (minimum de helft van het GGMMI voor een voltijdse BIS). Na de BIS kan de stagiair aangenomen worden, maar de werkgever is hier niet toe gebonden. Een IBO en BIS zijn geen arbeidsovereenkomsten: er worden dus ook geen sociale zekerheidsrechten opgebouwd. Stagiairs zijn wel verzekerd voor arbeidsongevallen (zie 3.2.5).

MEER INFORMATIE

VDAB:
Individuele Beroepsopleiding (IBO) voor werkzoekenden
Doe een beroepsinlevingsstage (BIS)

Actiris: Individuele beroepsopleiding, Beroepsinlevingsstage

Sociale zekerheid: Stagiairs

JEUGDVAKANTIE

De meeste werknemers kunnen geen wettelijke vakantiedagen nemen tijdens het eerste jaar tewerkstelling (zie 3.2.3). Werknemers die jonger dan 25 jaar zijn en ten minste 1 maand (als werknemer) werken tijdens het jaar van het einde van de studies, kunnen het volgende jaar gebruik maken van jeugdverlof. Voor elke jeugdvakantiedag ontvangt de werknemer een uitkering ter waarde van 65% van het brutoloon. De voorwaarden, details en aanvraagprocedure vind je hier.

MEER INFORMATIE

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: Jeugdvakantie

Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening: Hebt u recht op de jeugdvakantie?

Jobat: Heb jij recht op jeugdverlof of Europees verlof?

CHECKLIST JONGEREN

- ☐ Jeugdige werknemers
  - Minderjarige VIB vrijgesteld van bijdrageregeling (cumul)
  - Deeltijdse leerplicht vanaf 15/16 jaar
  - Gecombineerde duur opleiding – werk max. 8u/dag, 38 u/week
  - Nachtwerk en overwerk verboden
  - Rust: 30 min. pauze / 4,5 u werk; 1 u pauze / 6 u werk
- ☐ Jobstudenten
  - Hoofdstatuut student, min 15/16 jaar oud
  - Eerste 600 uur studentenarbeid per jaar: lagere RSZ-bijdrage (2,71%)
  - Geen belastingen tot €15.971,43 (in 2026) bruto
  - Lagere minimumlonen voor werknemers tot 21 jaar
  - Veiligheid!
    - Informatie over risico's en veiligheidsvoorschriften
    - Werkkledij en persoonlijke beschermingsmiddelen (kosteloos)
- ☐ Leren en werken
  - Duaal leren: opleiding deels werkvloer deels onderwijsinstelling
    - SAO / OAO / deeltijdse arbeidsovereenkomst
  - Stage onafhankelijk van opleiding
    - IBO / BIS
- ☐ Jeugdvakantie (uitkering 65% brutoloon)
  - Jonger dan 25 jaar
- ☐ Voordelig lidmaatschap vakbond