

# Extra verlof en arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers



GERALDINE MATTENS

In het Paritair Comité 329.01, waar ook de sportfederaties als werkgevers onder vallen, gelden een aantal specifieke Collectieve Arbeidsovereenkomsten (cao's) rond extra verlof en arbeidsvrijstelling van oudere werknemers. Die cao's en de toepassing ervan zijn niet altijd even goed gekend door de werkgevers en hun sociale secretariaten. Hoog tijd dus om de algemene principes hierrond nog eens toe te lichten.

## cao extra verlof 35+

Deze cao van 20 november 2000 verleent aan werknemers in de leeftijdscategorie van 35 tot 44 jaar, **vijf extra verlofdagen** per jaar. Een werknemer die voor het eerst recht heeft op die extra verlofdagen (omdat hij bijvoorbeeld tijdens het jaar 35 jaar wordt of omdat hij voor het eerst tewerkgesteld wordt in het PC329), zal dat eerste jaar pro rata recht hebben op die extra verlofdagen. Deeltijdse werknemers hebben ook recht op een evenredig aantal extra verlofdagen in verhouding tot hun contractuele arbeidsduur. Als een organisatie al andere extra verlofdagen toekent, zoals betaalde vakantiedagen bovenop de 4 wettelijke vakantieweken of betaalde feestdagen bovenop de 10 wettelijke feestdagen, dan zullen de extra 35+ verlofdagen daarmee degressief gecumuleerd worden. Bij opname van extra 35+ verlofdagen, heeft de werknemer recht op zijn normale loon.

## cao arbeidsvrijstelling 45+ en 50+

Deze cao van 15 december 2003 stelt dat voltijdse werknemers vanaf de maand waarin zij 45 jaar worden nog worden geacht 36u in de week te werken. Die wekelijkse arbeidsduur wordt nog eens gereduceerd naar 34u in de week vanaf de maand waarin ze 50 jaar worden. Werkgevers kunnen die arbeidsvrijstelling op verschillende manieren toekennen aan hun werknemers. Volgens de klassieke regeling van de cao, blijven de oudere werknemers toch 38u in de week presteren, en wordt de arbeidsvrijstelling toegekend aan de hand van compensatiedagen. In een volledig, voltijds gewerkt jaar staat één uur vrijstelling van arbeidsprestaties per week dan voor zes compensatiedagen. 45-plussers die voltijds werken hebben zo dan recht op maximaal 12 compensatiedagen per jaar, 50-plussers kunnen aanspraak maken op maximaal 24 compensatiedagen per jaar. Een werkgever kan er echter ook voor kiezen om een eigen regeling van arbeidsvrijstelling uit te werken via een cao op organisa-

tienvoer of via een schriftelijk akkoord met de werknemer(s). Dat is het zogenaamde "cafetariaplan". Een aantal voorbeelden van eigen regelingen of cafetariaplannen zouden kunnen zijn dat:

- De werknemer op sommige dagen later begint te werken.
- De werknemer op sommige dagen vroeger stopt met werken.
- De werknemer één namiddag in de week vrijaf heeft.
- ...

Het opnemen van arbeidsvrijstelling is een **recht** van de werk-

**“Het opnemen van arbeidsvrijstelling is een recht van de werknemer, maar kan door de werkgever gemoduleerd worden naargelang de noden van de organisatie.”**

nemer. De werkgever mag de opname ervan niet verhinderen. Maar als de werknemer zijn vrijstellingsuren vrijwillig niet of niet helemaal opneemt, dan is er geen sanctie voorzien voor de werkgever. De niet-opgenomen uren kunnen in principe ook niet overgedragen worden naar een volgend kalenderjaar, tenzij daarover anders overeengekomen wordt binnen de organisatie. Niet-opgenomen arbeidsvrijstellingsuren geven **nooit recht op een geldelijke compensatie**. Neemt de werknemer zijn arbeidsvrijstelling niet (helemaal) op binnen het betrokken kalenderjaar, dan is hij die kwijt, zonder enige compensatie. Een werkgever kan de werknemer het recht dus niet ontnemen om gebruik te maken van zijn arbeidsvrijstelling, maar hij kan in het arbeidsreglement wel een aantal modaliteiten opnemen over de manier of het tijdstip waarop de vrijstellingen kunnen worden opgenomen. Een paar voorbeelden:

- De arbeidsvrijstelling kan enkel worden opgenomen tijdens schoolvakanties.
- De arbeidsvrijstelling kan enkel

### Tip voor de werkgever:

Als je werknemers hebt die in de categorieën 35+, 45+, 50+ en/of 55+ vallen, geef je best nog eens expliciet aan het sociaal secretariaat mee dat bovenstaande cao's van toepassing zijn in onze sector. Het sociaal secretariaat berekent dan in principe per betrokken werknemer het aantal extra verlofdagen of de arbeidsvrijstelling.

- opgenomen worden als de wettelijke verlofdagen zijn uitgeput.
- De arbeidsvrijstelling kan niet of juist enkel opgenomen worden aansluitend bij een andere verlofperiode.
  - De arbeidsvrijstelling kan enkel in “snipperdagen” worden opgenomen.
  - ...

Als in een organisatie al een verminderde arbeidsduur geldt voor alle werknemers van 36u/week, dan hebben de 45-plussers geen recht meer op arbeidsvrijstelling 45+. De 50-plussers, die volgens de cao maar worden verondersteld om 34u/week te werken, hebben dan weer wel nog recht op een – weliswaar beperkte – arbeidsvrijstelling om de brug te slaan tussen de gangbare 36 uren week van de organisatie en hun recht op arbeidsvrijstelling tot een 34 uren week.

Leidinggevende werknemers hebben in principe geen recht op arbeidsvrijstelling vanaf 45 jaar, aangezien de bepalingen rond arbeidsduur niet van toepassing zijn

op hen. Een werkgever mag echter aan een leidinggevende werknemer de facto wel recht op arbeidsvrijstelling geven door bijvoorbeeld extra verlof toe te kennen, maar dan moet dat expliciet overeengekomen worden met de betrokken persoon (liefst in een schriftelijke overeenkomst).

### cao arbeidsvrijstelling 55+

Volgens de cao van 28 november 2006, hebben voltijdse werknemers vanaf de maand waarin ze 55 jaar worden recht op een arbeidsvrijstelling die overeenstemt met een werkweek van 32 uren. Net zoals bij de arbeidsvrijstelling voor 45- en 50-plussers, kan de 55-plusser die arbeidsvrijstelling gegund worden in de vorm van compensatiedagen, waarbij er maximaal 36 compensatiedagen per jaar kunnen verleend worden. De organisatie kan er echter ook voor kiezen om een specifieke regeling vast te leggen voor de opname van de arbeidsvrijstelling, aan de hand

van een cao op organisatieniveau. Een voorbeeld van specifieke regeling voor een 55-plusser, is dat de werknemer al zijn arbeidsvrijstellingsuren opspaat en ze dan allemaal opneemt op het einde van zijn loopbaan om op die manier vroeger thuis te kunnen blijven.

#### Meer weten?

De volledige teksten van de cao's zijn terug te vinden op de website van werkgeversorganisatie Sociare op [www.sociare.be](http://www.sociare.be).

#### Meer weten?

Wil je meer info over deze materie? Neem dan contact op met Geraldine Mattens via [geraldine@vlaamsesportfederatie.be](mailto:geraldine@vlaamsesportfederatie.be).

Heb je vragen over een onderwerp in dit magazine?  
 Wil je graag dat we een onderwerp behandelen in VSF magazine?  
 Heb je goede voorbeelden bij een verschenen artikel of over een ander onderwerp?

Laat het zeker weten aan de VSF magazine redactie via [info@vlaamsesportfederatie.be](mailto:info@vlaamsesportfederatie.be).