

De LoonGolf

De laatste ontwikkelingen op loongebied

VOORWOORD

Beste lezer,

Na een welverdiende vakantieperiode willen we u opnieuw met heel veel nieuwe energie op de hoogte houden van de sociaaljuridische actualiteiten via onze tweemaandelijks Loongolf.

De voorbije maanden werden velen onder jullie waarschijnlijk rechtstreeks of onrechtstreeks geconfronteerd met de moeilijke economische situatie. De federale regering wil de ondernemingen een duwtje in de rug geven door de invoering van specifieke tijdelijke crisismaatregelen. U vindt als hoofdartikel een samenvatting van deze maatregelen. Als u hierover nog vragen heeft, aarzel dan niet om onze medewerkers van CLB Consult te contacteren.

U heeft zich de laatste weken misschien ook al afgevraagd wat er nu precies bedoeld wordt met de nieuwe ecocheques. Daarom geven wij u hierbij een samenvatting van de voornaamste regels die gelden voor deze ecocheques. Wenst u meer info over uw specifieke sectorale regeling, dan kan u hiervoor terecht bij onze diensten.

Daarnaast willen wij u ook nog informatie geven over de wijzigingen in de dienstencheques en over het systeem van jeugdvakantie.

Wij wensen u alvast veel leesplezier!



••• Eddy Withofs
gedelegeerd bestuurder



••• Rohunny Peters
gedelegeerd bestuurder

NIEUWE MAATREGELEN OM DE CRISIS TE BESTRIJDEN

Door middel van drie nieuwe federale crisismaatregelen wil de federale regering bedrijven een aantal extra mogelijkheden bieden om de economische crisis te overbruggen. Deze nieuwe crisismaatregelen moeten de ondernemingen toelaten om de arbeidsprestaties van de werknemers op verschillende wijzen te verminderen met als doel zoveel mogelijk jobs te behouden. Het gaat hierbij om tijdelijke maatregelen die slechts van toepassing kunnen zijn tot 31 december 2009. Na een positief advies van de Nationale Arbeidsraad kan de federale regering in functie van de evolutie van de economische situatie deze maatregelen wel nog één keer verlengen tot 30 juni 2010.

CRISISWERKLOOSHEID VOOR BEDIENDEN

Werkgevers uit de privésector kunnen tijdelijk een systeem van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst invoeren op voorwaarde dat ze een **onderneming in moeilijkheden** zijn.

Voor deze crisismaatregel wordt een bedrijf als onderneming in moeilijkheden beschouwd als de werkgever voldoet aan één van de volgende criteria:

- de onderneming als juridische entiteit kan een substantiële daling van de omzet of de productie aantonen. Hiervoor moet de onderneming bewijzen dat de omzet of de productie minstens 20% lager is in één van de vier kwartalen die de invoering van de crisismaatregel voorafgaan, in vergelijking met hetzelfde kwartaal van het jaar voordien. De daling van de omzet moet aangetoond worden aan de hand van de BTW-aangiften.
- de onderneming als technische bedrijfseenheid of als juridische entiteit maakt veelvuldig gebruik van tijdelijke werkloosheid voor de arbeiders. Hiervoor moet de onderneming tijdelijke werkloosheid onder de arbeiders aantonen van minstens 20% van het globaal aantal aangegeven RSZ-dagen tijdens het kwartaal voorafgaand aan de invoering van de crisismaatregel.

- de onderneming als juridische entiteit moet een substantiële daling van ten minste 20% van de bestellingen gekend hebben in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de invoering van de crisismaatregel, in vergelijking met hetzelfde kwartaal voordien.

Vooraleer deze maatregel effectief kan toegepast worden, moet de onderneming gebonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst of door een ondernemingsplan. Enkele sectoren hebben het initiatief genomen om een eigen sectorale CAO over deze crisismaatregelen te sluiten: dit is onder meer het geval voor PC 209, PC 222, PC 227 en PC 327.

••• Vervolg artikel op P 02



IN DIT NUMMER

Nieuwe maatregelen om de crisis te bestrijden	01/02
Aanwerving van jongeren	02
De rechter oordeelt: verbrekingsvergoeding op basis van voltijs of deeltijds loon bij deeltijdse werkherhvatting?	03
Uw werknemers belonen met een "groene" cheque?	03
Nieuwigheden dienstencheques vanaf september 2009	03
Wist u dat... de arbeiders in de bouw voortaan hun controlekaart elke dag moeten invullen?	04
Loongolfjes	04

Bij gebrek aan een sectorale CAO kunnen ondernemingen met een vakbondsafvaardiging onderhandelingen opstarten om een ondernemingsCAO te sluiten. Indien er geen akkoord bereikt wordt binnen de twee weken, kan de werkgever toch de crisismaatregelen invoeren via een ondernemingsplan.

Ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging kunnen de crisismaatregel invoeren door middel van een goedgekeurd ondernemingsplan.

Dit ondernemingsplan moet samen met een gemotiveerde aanvraag, de nodige bewijsstukken en het formulier CRISISWET-1 per aangetekend schrijven verstuurd worden naar de Directeur-generaal van de Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Het ondernemingsplan zal dan beoordeeld worden door een bijzondere commissie ondernemingsplannen. Na goedkeuring van het ondernemingsplan door deze commissie moet de werkgever nog een aanvraag indienen bij de RVA. Pas wanneer ook de RVA groen licht heeft gegeven, kunnen de crisismaatregelen effectief toegepast worden in uw onderneming.

De crisiswerkloosheid kan ingevoerd worden voor alle bedienden. De werkgever heeft de keuze tussen:

- een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de bedienden gedurende een periode van minimum 1 week en maximum 16 weken per kalenderjaar
- een regeling van gedeeltelijke arbeid (met minstens 2 werkdagen per week) voor de bedienden gedurende een periode van minimum 2 weken en maximum 26 weken per kalenderjaar
- een combinatie van beide regelingen, waarbij 1 week volledige schorsing overeenkomt met 2 weken gedeeltelijke arbeid.

De bediende krijgt een uitkering van de RVA voor de werkloosheidsdagen. Deze uitkering bedraagt 70% van

het begrensde loon voor samenwonenden en 75% van het begrensde loon voor alleenstaanden of gezinshoofden.

Daarnaast moet de werkgever een aanvullende vergoeding betalen die minstens gelijk moet zijn aan het supplement dat de arbeiders van dezelfde firma krijgen bij economische werkloosheid. Deze aanvullende vergoeding is vrijgesteld van sociale bijdragen.

CRISISTIJDskREDIET

Een tweede maatregel die kan gebruikt worden door **ondernemingen in moeilijkheden** die verbonden zijn door een sectorale CAO, een ondernemingsCAO of een goedgekeurd ondernemingsplan is het crisistijdscrediet. Vooral deze crisismaatregel effectief kan toegepast worden, moet de onderneming ook de bovenstaande procedure (zie crisiswerkloosheid) volledig doorlopen.

Via dit systeem van crisistijdscrediet is het mogelijk om de prestaties van de **voltijdse** werknemers te verminderen met 1/5 of met 1/2 van de arbeidstijd. Het crisistijdscrediet is een autonoom systeem dat vergelijkbaar is met het gewone tijdscrediet. De gewone voorwaarden inzake tijdscrediet (anciënniteitsvoorwaarden, loopbaanvoorwaarden, maximumdrempel) zijn hier echter niet van toepassing.

Het crisistijdscrediet kan ingevoerd worden voor een periode van minstens 1 en maximum 6 maanden, doch uiterlijk tot 31 december 2009. De werkgever moet hierover een schriftelijk akkoord sluiten met elke individuele werknemer.

De werknemer die crisistijdscrediet neemt, krijgt een uitkering van de RVA om zijn inkomensverlies deels op te vangen. Daarnaast kan de werkgever nog vrijwillig beslissen om een aanvullende vergoeding aan de werknemer te betalen, doch dit is geen verplichting.

Als er een aanvullende vergoeding betaald wordt, is deze wel vrijgesteld van sociale bijdragen.

CRISISARBEIDSDUURVERMINDERING

Deze maatregel kan toegepast worden door **alle ondernemingen** (en geldt dus niet enkel voor bedrijven in moeilijkheden).

Het gaat hierbij om een collectieve arbeidsduurvermindering met 1/5 of 1/4, eventueel gecombineerd met de invoering van een 4-dagenweek.

De invoering van deze maatregel kan enkel en alleen gebeuren door het sluiten van een ondernemingsCAO.

De werkgever die een crisisarbeitsduurvermindering invoert, kan een RSZ-vermindering genieten vanaf het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering wordt ingevoerd tot het kwartaal waarin de arbeidsduurvermindering eindigt. Deze forfaitaire doelgroepvermindering bedraagt € 600 per kwartaal per betrokken (voltijdse) werknemer voor een vermindering met 1/5 en € 750 per kwartaal voor een vermindering met 1/4.

De werkgever is wel verplicht om de betrokken werknemers een looncompensatie te geven. Deze looncompensatie moet minstens 75% van de hogervermelde RSZ-vermindering bedragen.

Aangezien deze compensatie als loon beschouwd wordt, zijn hierop de gewone RSZ-bijdragen verschuldigd. Bij deze maatregel moet de werkgever er dus wel rekening mee houden dat de minimumlooncompensatie van de werkgever, vermeerderd met de RSZ-bijdragen, ongeveer evenveel zal bedragen als het RSZ-voordeel dat de werkgever kan genieten.

Tenslotte willen we u nog even meegeven dat er nog steeds een aantal uitvoeringsbesluiten noodzakelijk zijn. Zo zal het statuut van de betrokken werknemers die gebruik zullen maken van deze crisismaatregelen nog verder uitgewerkt moeten worden.

Indien u nog bijkomende vragen over deze crisismaatregelen heeft of indien u wil overgaan tot de invoering ervan, kunt u steeds terecht bij CLB Consult.

AANWERVING VAN JONGEREN

Indien u binnenkort een jongere aanwerft, is het handig om te weten dat hij/zij onder bepaalde voorwaarden recht heeft op jeugdvakantie en een vrijstelling van inhouding bedrijfsvoorheffing op het loon van het laatste kwartaal 2009. Beide reglementeringen worden voor u even overlopen.

JEUGDVAKANTIE

Een jongere die na zijn opleiding aan de slag gaat, heeft het daaropvolgende jaar in principe geen recht op een volledig verlof. De jeugdvakantieregeling wil de schoolverlaters toch aanmoedigen zo snel mogelijk werk te zoeken door hen, ter aanvulling van het onvolledig aantal betaalde vakantiedagen, jeugdvakantiedagen toe te kennen, waarvoor een uitkering wordt betaald door de RVA.

Welke voorwaarden moeten vervuld zijn opdat de jongere in 2010 recht zou hebben op jeugdvakantie?

- op 31 december 2009 de leeftijd van 25 jaar niet bereikt hebben;
- in de loop van 2009 zijn studies, leertijd of

opleiding beëindigd hebben en in dienst getreden zijn van een werkgever;

- na beëindiging van de studies minstens 1 maand verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst en op grond hiervan tenminste 13 arbeids- of gelijkgestelde dagen in rekening kunnen brengen.

De jeugdvakantie-uitkering bedraagt 65% van het brutoloon van de jongere tijdens de eerste maand waarin de jeugdvakantie wordt genomen, begrensd tot 1921,71 euro per maand (bedrag geldig sinds 1 januari 2009). Hierop wordt een bedrijfsvoorheffing van 10,09% ingehouden.

De jeugdvakantie-uitkeringen worden ieder jaar ten vroegste vanaf de maand mei uitbetaald.

De reglementering voorziet uitdrukkelijk dat de jongere niet verplicht is de jeugdvakantiedagen op te nemen.

VRIJSTELLING BEDRIJFSVOORHEFFING VOOR JONGEREN DIE TIJDENS HET LAATSTE KWARTAAL VAN 2009 IN DIENST KOMEN

Er moet geen bedrijfsvoorheffing worden ingehouden op het loon van de maanden oktober, november en december bij jongeren die in het laatste kwartaal van 2009 in dienst worden genomen en die cumulatief voldoen aan volgende voorwaarden:

- De jongere mag niet meer aan de leerplicht onderworpen zijn, hij moet elke studie met volledig leerplan of leertijd stopgezet hebben, hij moet alle activiteiten stopgezet hebben die door een studie, leertijd of opleidingsprogramma of door om het even welk programma van een studie met volledig leerplan opgelegd zijn;
- De tewerkstelling in het kader van een arbeidsovereenkomst moet aanvragen tijdens de maand oktober, november of december 2009;
- Het bedrag van de bruto belastbare bezoldiging mag 2350 euro niet overschrijden.

Deze vrijstelling geldt vanaf de maand van aanwerving en loopt tot het einde van het betreffende kalenderjaar.

DE RECHTER OORDEELT:

VERBREKINGSVERGOEDING OP BASIS VAN VOLTIJDS OF DEELTIJDS LOON BIJ DEELTIJDSE WERKHERVATTING?

Wanneer een voltijdse werknemer na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid het werk deeltijds hervat met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds, moet de verbrekingsvergoeding worden berekend op basis van het (fictief) voltijds loon. Dit werd op 28 mei 2009 beslist door het Grondwettelijk Hof.

Een werknemster gaat, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, deeltijds aan het werk met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. De deeltijdse arbeidsduur bedraagt 20 uren per week.

De werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst met uitbetaling van een verbrekingsvergoeding, berekend op basis van het 'lopend loon' voor een tewerkstelling van 20 uren per week.

De werknemster is echter van mening dat de verbrekingsvergoeding moet berekend worden op basis van haar voltijds loon.

De arbeidsrechtbank sluit zich aan bij de werkgever omdat het begrip 'lopend loon' in principe slaat op het reëel loon van een werknemer op het ogenblik van het ontslag. Toch stelt de rechter zich tegelijkertijd de vraag of er geen sprake is van discriminatie, want de verbrekingsvergoeding van een werknemer die afwezig blijft gedurende de arbeidsongeschiktheid en wordt ontslagen, moet wel berekend worden op basis van het voltijds loon. Daarom werd deze zaak voorgelegd aan het Grondwettelijk Hof.

Het Grondwettelijk Hof oordeelde dat, indien het begrip 'lopend loon' geïnterpreteerd wordt als het

reëel loon op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dit in strijd is met het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel.

Een arbeidsongeschikte werknemer die de arbeidsprestaties deeltijds hervat met toestemming van de adviserend geneesheer, moet dus gelijk worden behandeld als een werknemer die ontslagen wordt tijdens een periode van volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid. M.a.w. het loon, dat deze werknemer zou ontvangen hebben bij normale prestaties zonder gedeeltelijke werkherhaling, geldt als berekeningsbasis van de verbrekingsvergoeding.

UW WERKNEMERS BELONEN MET EEN "GROENE" CHEQUE ?

Dankzij het interprofessioneel akkoord voor de jaren 2009 en 2010 is het mogelijk om een nieuw voordeel aan uw werknemers toe te kennen, met name de ecocheques. Met deze cheques kunnen de werknemers een aantal ecologische producten en diensten, opgenomen in een limitatieve lijst vastgesteld door de Nationale Arbeidsraad, aankopen. Het gaat bv. over spaarlampen, spaardoucheknoppen, vervoerbewijzen voor openbaar vervoer, fietstoebehoren, enz. Bij de eerste overhandiging van de ecocheques moeten de werknemers ingelicht worden over de inhoud van deze lijst.

In tal van sectoren is de toekenning van ecocheques verplicht. Indien u hierover meer informatie wenst, kan u steeds contact opnemen met onze diensten.

VRIJ VAN RSZ

Indien volgende voorwaarden voldaan zijn, worden de ecocheques niet beschouwd als loon en moeten er dus geen RSZ-bijdragen betaald worden :

1. De toekenning van de ecocheques moet voorzien zijn in een sectorale of ondernemingsCAO of in een schriftelijke individuele overeenkomst (indien er geen vakbondsafvaardiging is of indien het niet gebruikelijk is om voor de betrokken personeelscategorie een CAO af te sluiten)
2. De maximale waarde van de ecocheque is € 10. De CAO of individuele overeenkomst bepaalt de hoogste nominale waarde van de ecocheque alsook

de frequentie van toekenning ervan gedurende een kalenderjaar

3. De ecocheque wordt op naam van de werknemer afgeleverd. Deze voorwaarde wordt geacht vervuld te zijn als het bedrag en het aantal ecocheques voorkomen op de individuele rekening van de werknemer
4. Op de ecocheque staat duidelijk vermeld dat de geldigheidsduur beperkt is tot 24 maanden
5. Het totale bedrag van de door de werkgever toegekende ecocheques mag niet meer bedragen dan € 125 per werknemer voor het jaar 2009 en € 250



per werknemer voor de daarop volgende jaren

6. De ecocheques mogen niet worden toegekend ter vervanging of omzetting van loon, premies of voordelen in natura.

Deze RSZ-regeling trad in werking op 1 maart 2009.

VRIJ VAN BELASTINGEN ?

In principe zal de ecocheque onder dezelfde voorwaarden beschouwd worden als een sociaal voordeel (dus vrijgesteld van belastingen), maar de fiscus heeft hierover nog geen officieel standpunt ingenomen.

NIUWIGHEDEN DIENSTENCHEQUES VANAF SEPTEMBER 2009

De federale regering heeft enkele belangrijke wijzigingen doorgevoerd aan de regelgeving van de dienstencheques. De aanpassing van de wetgeving inzake dienstencheques werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 29 juli 2009. Wij geven u hierbij een kort overzicht van de voornaamste bepalingen.

OPHEFFING CATEGORIE A EN B

Vanaf 1 september 2009 wordt het onderscheid tussen werknemers van categorie A (die tijdens hun tewerkstelling een werkloosheidsuitkering, leefloon of financiële sociale hulp krijgen) en werknemers van categorie B (de rest) opgeheven.

Vanaf deze datum heeft het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tot gevolg gedurende een periode van 3 maanden en dit voor alle werknemers.

wekelijkse arbeidsduur die minder bedraagt dan 1/3 van een voltijdse tewerkstelling.

Vanaf de eerste gewerkte dag van de vierde maand bedraagt de minimale wekelijkse arbeidsduur 13 uur voor de dienstencheque-werknemers die nog aanvullende uitkeringen genieten en 10 uur voor de andere dienstencheque-werknemers.

De minimumduur van elke werkperiode van een dienstencheque-werknemer wordt vanaf 1 september 2009 voor alle werknemers vastgelegd op 3 uur.

BEPAALEDUUR

De bijzondere regels omtrent de proefperiode en de beëindiging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur worden vanaf 1 september 2009 afgeschaft. Dit

heeft tot gevolg dat ook voor deze overeenkomsten de algemene bepalingen van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 van toepassing zullen zijn.

Voor dienstencheque-werknemers die in dienst komen na 1 september 2009 zijn onmiddellijk de nieuwe regels van toepassing. Voor dienstencheque-werknemers die reeds vóór deze datum aangegeven werden aan Dimona kan er gedurende vier maanden een specifieke overgangsregeling toegepast worden.

Indien u vragen heeft over de concrete toepassing van deze wijzigingen voor uw onderneming, kunt u steeds terecht bij onze diensten.

MINIMUMDUUR VAN DE ARBEIDSPRESTATIES

Gedurende de eerste 3 maanden kan een arbeidsovereenkomst gesloten worden met een

WIST U DAT ...

DE ARBEIDERS IN DE BOUW

DOORTAAN HUN CONTROLEKAART ELKE DAG MOETEN INVULLEN ?

Elke maand krijgt een werkgever uit de bouwsector vanwege het Fonds voor Bestaanszekerheid controlekaarten (C3.2A-kaarten) die hij voor het begin van elke maand moet overhandigen aan zijn werknemers.

Tot 30 juni 2009 moest de werknemer zijn controlekaart pas invullen vanaf de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand. Vanaf deze dag mocht de werknemer pas werken nadat hij het vakje op zijn controlekaart had zwart gemaakt.

Vanaf 1 juli 2009 zijn de arbeiders echter verplicht om hun C3.2A-kaart **ELKE DAG in te vullen**, ongeacht of er al dan niet tijdelijke werkloosheid om

economische reden of slecht weer geweest is in die maand. Dit betekent ook dat de arbeiders voortaan hun controlekaart altijd bij zich moeten hebben en moeten invullen vóór elke werkdag. De manier van invullen van de controlekaart verandert niet : vakje zwart maken als de arbeider die dag effectief zal werken, in het vakje "Z" schrijven bij ziekte of ongeval, enz. Wanneer de arbeider effectief tijdelijk werkloos is geweest, dient hij het vakje voor die dag volledig wit te laten en dus niets in te vullen.

Op het einde van de maand dient de werknemer de controlekaart, samen met het formulier C3.2-Werkgever, in bij zijn uitbetalingsinstelling die hem de tijdelijke werkloosheidsvergoedingen zal uitbetalen.

LOONGOLFJES

Tijdige aanpassing van uw gegevens

Om een optimale dienstverlening te kunnen waarborgen zou u ons steeds op de hoogte moeten houden als er iets wijzigt aan de gegevens die u aan ons heeft overmaakt bij uw aansluiting bij het CLB.

De volgende gegevens zijn o.a. van belang: de officiële benaming, de exploitatiezetel en het adres (na aanpassing bij de Kruispuntbank), de vennootschapsvorm (bvb. NV, BVBA, ...), het telefoonnummer en de contactgegevens, de zaakvoerder, de activiteit/het paritair comité, het rekeningnummer, het ondernemingsnummer, de verzekeringsmakelaar, de arbeidsongevallenverzekering (de maatschappij en het polisnummer), het briefwisselingsadres en de boekhouder.

Gelieve ons daarom tijdig te verwittigen indien er wijzigingen in uw gegevens zouden zijn.

Vergoeding eigen wagen : nieuw bedrag vanaf 1/7/2009

Werknemers die met hun eigen wagen beroepsverplaatsingen doen in opdracht van hun werkgever, kunnen hiervoor een forfaitaire onkostenvergoeding gebruiken. Dit bedrag wordt jaarlijks op 1 juli aangepast.

Ingevolge een negatieve indexering wordt het bedrag van de kilometervergoeding voor de periode van 1 juli 2009 tot 30 juni 2010 verlaagd tot € 0,3026 per kilometer.

Cultuur- en sportcheques : fiscus volgt de RSZ

Sinds 1 juli 2006 zijn sport- en cultuurcheques onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van RSZ-bijdragen. In een recente circulaire besliste de fiscus met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2006 dat

deze cheques onder dezelfde voorwaarden beschouwd worden als sociaal voordeel en dus vrijgesteld zijn van belastingen. Om vrijgesteld te zijn van RSZ-bijdragen en belastingen, moeten volgende voorwaarden cumulatief vervuld zijn :

- het totale bedrag mag niet meer bedragen dan € 100 per jaar per werknemer
- de cheques worden afgeleverd op naam van de werknemer
- ze moeten toegekend worden op basis van een sectorale of ondernemingsCAO of in een schriftelijke individuele overeenkomst
- de toekenning mag niet geheel of gedeeltelijk in geld gebeuren
- de geldigheid is beperkt tot 15 maanden (van 1 juli tot 30 september van het volgende jaar)
- de cheques kunnen enkel ingewisseld worden bij erkende gesubsidieerde cultuuroperatoren (musea, theaters, ...) of bij erkende sportclubs.

Mexicaanse griep: welke maatregelen kan de werkgever nemen ?

Welke griepmaatregelen zijn juridisch toegelaten ? De werkgever mag van de werknemer geen doktersattest eisen waaruit blijkt dat hij gezond is. Hij kan de werknemer ook niet verplichten om zich te laten vaccineren. Hij kan de werknemers wel verplichten om bepaalde persoonlijke hygiënische maatregelen na te leven en zelf ook zorgen voor een goede hygiëne op de werkplek. Onder bepaalde voorwaarden kan desgevallend thuiswerk worden ingevoerd. Een zieke werknemer mag naar huis worden gestuurd, maar de werkgever moet kunnen bewijzen dat de werknemer ziek is. Meer informatie over de Mexicaanse griep is terug te vinden op de website www.influenza.be



COLOFON

De Loongolf is een uitgave van het Centrum voor Loonbeheer te Alken en verschijnt zes maal per jaar.

juni 2009 • nr 75

Redactie:

Evy Custers
Ine Vandenryt
Marijn Caberg
Anja Houbrechts
Sandra Daniëls

Tel. redactie: 011/59 90 97
e-mail: e.custers@clbvzw.be

Vormgeving en realisatie:

Idearté en CLB

Nummer 76 van de Loongolf verschijnt eind oktober 2009

Website:

www.clbvzw.be



Industrieterrein Kolmen 1085 • 3570 Alken • T 011-31 23 41
F 011-31 45 67 • clb@clbvzw.be • www.clbvzw.be

