

## NIEUW RECHT OP FLEXIBELE ARBEIDSREGELING VOOR WERKNEMERS MET ZORGTAKEN

<b>Voorwaarden</b>	<p><b>Zorgdoeleinden</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zorg voor een kind bij geboorte, adoptie, voogdij of langdurige pleegzorg tot het kind 12 jaar wordt.</li> <li>2. Persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid omwille van ernstige medische redenen.</li> </ol> <p>⇒ Uiterlijk op datum aanvang flexibele werkregeling document(en) ter staving van het ingeroepen zorgdoeleinde.</p> <p><b>Anciënniteitsvoorwaarde</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Op tijdstip van schriftelijke aanvraag minstens 6 maanden anciënniteit.</li> <li>• Bij opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde tijd/vervangingsovereenkomsten bij dezelfde werkgever: onderbrekingen worden geneutraliseerd voor berekening anciënniteit.</li> </ul>
<b>Flexibele werkregeling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aanpassing van het bestaande werkpatroon:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• werken op afstand (bv. telewerk);</li> <li>• aanpassing van het werkrooster;</li> <li>• vermindering van de arbeidstijd.</li> </ul> </li> <li>- Indien nog onbestaande in de onderneming: sociale overlegprocedure bij bevoegd orgaan + opstart discussie.</li> <li>- Mogelijkheid sectoren om een kader op te stellen, met respect voor anciënniteitsvoorwaarde en de op ondernemingsniveau ingevoerde werkregelingen.</li> <li>- Periode van maximum 12 maanden per aanvraag.</li> <li>- Tijdens loopbaan meerdere aanvragen mogelijk.</li> </ul>
<b>Aanvraag werknemer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schriftelijke aanvraag (aangetekende brief, overhandiging geschrift waarvan werkgever duplicaat tekent als ontvangstbewijs, elektronische wijze mits ontvangstbewijs), drie maanden van tevoren</li> <li>- Verplichte vermeldingen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• soort flexibele werkregeling;</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uitdrukkelijke verwijzing naar CAO nr. 162;</li> <li>• begin- en einddatum;</li> <li>• zorgdoeleinde.</li> </ul>
<b>Antwoord werkgever</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaliteiten <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schriftelijk antwoord binnen een maand na aanvraag.</li> <li>• Schriftelijke motivering, tenzij aanvaarding.</li> <li>• Beoordeling rekening houdend met behoeften onderneming en, zo veel mogelijk, met behoeften werknemer.</li> </ul> </li> <li>- 4 mogelijke beslissingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aanvaarding</b> → concrete modaliteiten met werknemer overeen te komen;</li> <li>• <b>Uitstel</b> wegens concrete en gerechtvaardigde redenen die verband houden met de werking van de onderneming → binnen maand na aanvraag concrete redenen schriftelijk meedelen;</li> <li>• <b>Weigering</b> → binnen maand na aanvraag concrete redenen schriftelijk meedelen;</li> <li>• <b>Gemotiveerd tegenvoorstel</b> bestaande in andere flexibele werkregeling/periode → binnen maand na aanvraag schriftelijk aan werknemer bezorgen, die tegenvoorstel kan aanvaarden of weigeren.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Gevolgen</b>	<p><b>Waarborgen werknemer</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recht om na afloop flexibele werkregeling oorspronkelijk werkpatroon te hervatten;</li> <li>- Bescherming tegen nadelige behandelingen in verband met gezinsverantwoordelijkheden (cf. wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie);</li> <li>- Werkgever mag geen nadelige maatregelen treffen t.a.v. werknemer die flexibele werkregeling aanvraagt, behalve om redenen die hieraan vreemd zijn (omkering bewijslast);</li> <li>- Vanaf indiening schriftelijke aanvraag tot twee maanden na einddatum flexibele werkregeling of twee maanden na weigering.</li> <li>- <b>Sanctie:</b> vergoeding 2 tot 3 maanden loon.</li> </ul> <p><b>Ontslagbescherming</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Werkgever mag werknemer die flexibele werkregeling aanvraagt niet ontslaan, behalve om redenen die hieraan vreemd zijn (omkering bewijslast);</li> </ul>

## Cumulverbod

- Met ontslag gelijkgesteld: elke voorbereidende maatregel die tijdens flexibele werkregeling wordt getroffen;
- Vanaf indiening schriftelijke aanvraag tot twee maanden na einddatum flexibele werkregeling of twee maanden na weigering.
- **Sanctie:** vergoeding 4 tot 6 maanden loon.

### **Bovenstaande vergoedingen mogen niet gecumuleerd worden met:**

- Elkaar;
- Enige andere vergoeding van de werkgever n.a.v. beëindiging van de arbeidsovereenkomst, inclusief vergoeding wegens misbruik van ontslag (m.u.v. opzeggings-, niet-concurrentie-, uitwinningsvergoeding of een aanvullende vergoeding die bovenop de socialezekerheidsuitkeringen wordt betaald);
- Dezelfde vergoedingen o.b.v. wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen in geval van discriminatie op grond van beschermd criterium "gezinsverantwoordelijkheid" (nog toe te voegen aan de discriminatiewetgeving).