

Veel gestelde vragen werkgevers

Versie 14 december 2018

VORMINGSPROJECT VOOR WERKNEMERS TEWERKGESTELD BIJ WERKGEVERS DIE BEHOREN TOT DE VIA-SECTOREN

- PC 318.02 : Gezinszorg in de Vlaamse Gemeenschap ?,
- PC 319.01: Opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Vlaamse Gemeenschap,
- PC 327.01: Vlaamse? Sociale en Beschutte werkplaatsen,
- PC 329.01 : Vlaamse ? socioculturele sector,
- PC 331: Vlaamse welzijns- en gezondheidssector.

Inleiding

De sociale partners onderhandelden dit project in het kader van het VIA 4 (Vlaams Intersectoraal Akkoord). VIVO stond mee aan de wieg voor de uitwerking en ook de sociale fondsen van de betrokken sectoren werden nauw betrokken.

Voor de uitwerking ervan stelde VIVO vzw een stuurgroep samen, bestaande uit vertegenwoordigers van de VIA-onderhandelaars zowel van werkgevers- als werknemerszijde. De stuurgroep stond voor de uitdaging een uniek transversaal project uit te werken voor de Vlaamse VIA-sectoren, wat geen evidentie is. Deze stuurgroep heeft het project vorm gegeven, volgt het op en stuurt het project bij indien nodig.

De voorstellen van de stuurgroep werden telkens teruggekoppeld naar de beheerders van de verschillende fondsen voor bestaanszekerheid en andere betrokkenen (vb. VDAB en scholen). De diverse Maribelfondsen engageerden zich om voor hun sector een bepaald budget vrij te maken voor de financiering van de (vervangende) tewerkstellingen. Sociale fondsen risicogroepen engageerden zich op hun beurt om gelden te voorzien voor de financiering van opleidingskosten.

‘Via Vorming Hogerop!’ is het resultaat van enerzijds een consensus tussen de verschillende betrokken sectoren, waarbij vooral gezocht werd naar een zo groot mogelijke gemeenschappelijke deler. Hierbij denken we bij voorbeeld aan de te volgen trajecten en de onkosten van de cursisten die vergoed zullen worden. Anderzijds is rekening gehouden met wat beheerders van een bepaalde sector in functie van de financiering en de verwachtingen hieromtrent ten opzichte van de werkgevers beslist hebben.

U als werkgever kan met vragen zitten die de keuze voor deelname kunnen beïnvloeden. We hebben daarom geprobeerd de meest voorkomende vragen en antwoorden te bundelen in dit document. Deze zijn onderverdeeld in twee thema’s; enerzijds over de werknemer die in opleiding gaat, anderzijds vragen over de vervanging van de werknemer die opleiding gaat.

Aangezien het project ‘Via Vorming Hogerop!’ constant in beweging is, zal dit document regelmatig worden aangepast en aangevuld . Kijk daarom na of er een recentere versie op de site verschijnt.

Als u na het lezen van dit document nog vragen heeft, kan u steeds contact nemen met VIVO vzw. U dient zich te richten tot Team Onderwijs-Arbeidsmarkt via 02/250.37.77 of viavorminghogerop@vivosocialprofit.org

Inhoudsopgave

1.....	OVER DE TOELATINGSVOORWAARDEN VAN HET PROJECT	6
1.1	Wat zijn de toelatingsvoorwaarden?	6
1.2	Eén van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor dit project is dat de kandidaat-werknemer 5 jaar anciënniteit heeft in de organisatie. Wanneer moet deze bereikt zijn?	6
1.3	Ben ik verplicht om in te gaan op de vraag van de werkgever om mij in te schrijven?6	
1.4	Wat als een werknemer bij aanvang van de opleiding in een procedure zit die kan leiden tot ontslag?.....	6
2.	OVER DE SELECTIEPROCEDURE	7
2.1	Mijn werknemer heeft interesse, wat nu?	7
2.2	Ik heb mijn kandidaat-werknemer ingeschreven, welek stappen volgen na de inschrijving?	7
2.3	De kandidaat-werknemer moet proeven gaan afleggen bij de VDAB, moeten wij hem of haar vrijstellen van werk om deze proeven af te leggen?	7
2.4	Wat als de kandidaat-werknemer eerder al een negatieve screening bij VDAB kreeg ihkv. het project?.....	8
3.	DE VERVANGING VAN DE WERKNEMER IN OPLEIDING.....	8
3.1	Een werknemer is geselecteerd <i>voor het</i> 'Via Vorming Hogerop' en start met een opleiding. Kan u als werkgever deze werknemer vervangen? En krijgt u hiervoor subsidies?	8
3.2	Voor welke arbeidstijd moet u de werknemer in opleiding vervangen?	8
3.3	Wat als u als werkgever geen vervanger vindt?	8
3.4	Moet u de overeenkomst tussen u als werkgever en de vervangende werknemer als een vervangingscontract beschouwen?	9
3.5	Met welk soort contract werft u de vervangende werknemer aan?.....	9
3.6	Hoe verhoogt u de werktijd van het deeltijds personeel dat al bij u tewerkgesteld is?	9
3.7	Kan u de vervanger aannemen met een startbanenovereenkomst?	9
3.8	Moet de vervanger dezelfde functie uitoefenen?.....	9
3.9	Heeft de vervanger hetzelfde statuut (DAC, Sociale Maribel, bediende, arbeider, ...) als de werknemer in opleiding?	10
3.10.	Binnen welke termijn moet u vervangen?	10

3.11. Moet u de vervangende werknemer vervangen?	10
3.12. Wie neemt de kost van de vervanger ten laste?	10
3.13. Welke loonkost neemt het Maribelfonds ten laste?	10
3.14. Welke kosten neemt het Maribelfonds NIET ten laste?	11
3.15. Mag de vervanger meer verdienen dan het loonplafond Sociale Maribel?	11
3.16. Hoe krijgt u de loonkost van de vervanger betaald?	11
3.17. Kan een vervanger in dienst blijven na de terugkeer van de werknemer in opleiding?	11
3.18. Welke RSZ-codering moet u invullen?.....	11
3.19. Wat gebeurt er als de werknemer in opleiding vroegtijdig stopt of zijn diploma behaalt?	11
3.20. Wanneer neemt de vervanger zijn vakantiedagen?	12
3.21. VOOR PC327: In het geval een doelgroepwerknemer in opleiding gaat: Komt de vervangende werknemer dan bovenop het huidige contingent doelgroepwerknemers en staan daar dan ook subsidies tegenover?.....	12
4. DE WERKNEMER IN OPLEIDING.....	12
4.1 Blijft de werknemer in opleiding verbonden met u als werkgever door zijn arbeidsovereenkomst?	12
4.2 Wat wijzigt aan de overeenkomst tijdens de vorming?	12
4.3 Wijzigt het statuut van de werknemer?	13
4.4. Moet u de dagen waarop de werknemer opleiding (of andere schoolactiviteiten) volgt, beschouwen als gewerkte dagen?	13
4.5 Moet u de dagen tijdens schoolvakanties als gewerkte dagen beschouwen?	13
4.5 Hoe moet u de RSZ-documenten invullen?.....	13
4.6 Telt de werknemer in opleiding mee in de RIZIV-normen?	13
4.7 Welke sociale zekerheidsrechten geniet de werknemer in opleiding?	13
4.8 Wat met een deeltijds tewerkgestelde werknemer in opleiding?.....	13
4.9 Welk loon ontvangt de werknemer in opleiding tijdens zijn vorming.....	14
4.10 Moet u tijdens de vorming de toeslagen voor onregelmatige prestaties betalen?	14
4.11 Heeft de werknemer in opleiding recht op tussenkomst van u als werkgever in zijn vervoersonkosten?.....	14
4.12 Lopen de baremieke- en dienstanciënniteiten verder tijdens de vorming?	14
4.13 Wat met het saldo jaarlijkse vakantiedagen op het moment van het eerste opleidingsjaar (opgespaarde dagen in het jaar dat de opleidingsjaar voorafging)?	14

4.14 Toekenning vakantiedagen tijdens de opleiding.....	14
4.15 Moet de werknemer in opleiding gedurende de zomermaanden arbeidsprestaties leveren?	14
4.16 Wat met een tweede zittijd ?	14
4.17 Wat wordt verstaan onder het regelmatig bijwonen van de lessen?	15
4.18 Getuigschrift van nauwgezetheid	15
4.19 Wat gebeurt er als de werknemer in opleiding tijdens het schooljaar ziek valt (of een ongeval heeft)?	15
4.20 Zwangere werknemers	15
4.21 Wat met arbeidsongevallen tijdens schoolactiviteiten?	15
4.23. Mag de werknemer in opleiding tijdens de opleiding nog in de organisatie werken?	15
4.24. Verplichte stage bij de werkgever?	16
4.25 Welke verplichtingen rusten op u als werkgever na de duur van de opleiding?	16
4.26 Wat inzake ontslag?	16
4.27 Kosten met betrekking tot de gevolgde opleiding.....	16
4.28 Kan de werknemer in opleiding een studiejaar overdoen?	16
4.29 Wat met een werknemer in opleiding met mandaten in de overlegorganen?	16
4.30 Mag een werknemer in opleiding een andere activiteit uitoefenen?	16
4.31 Heeft u als werkgever het recht de terugbetaling van het loon te eisen bij staking of niet	17
slagen van de studies of bij tewerkstelling na einde van de opleiding bij een andere werkgever?	17
4.32. Heeft u als werkgever het recht om de werknemer een overeenkomst te laten ondertekenen.....	17
waarbij deze laatste zich verbindt enkele jaren na de opleiding bij u tewerkgesteld te blijven?	17
4.33 Welk document moet de werknemer in opleiding u op het einde van de opleiding voorleggen?	17
4.34 Wat doet u als een werknemer zijn opleiding vroegtijdig wil stoppen?	17

1. OVER DE TOELATINGSVOORWAARDEN VAN HET PROJECT

1.1 Wat zijn de toelatingsvoorwaarden?

- 1 – De kandidaat-werknemer werkt in één van deze sectoren:
 - o Vlaamse welzijns- en gezondheidsinstellingen
 - o Vlaamse opvoedings- en huisvestingsinrichtingen
 - o Beschutte en sociale werkplaatsen werkplaatsen
 - o Socioculturele organisaties
- 2 – Hij of zij heeft ten hoogste een diploma secundair onderwijs.
- 3 – hij of zij werkt minimum halftijds.
- 4 – Hij of zij is minimum 5 jaar in dienst bij uw organisatie op de uiterste inschrijvingsdatum.

1.2 Eén van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor dit project is dat de kandidaat-werknemer 5 jaar anciënniteit heeft in de organisatie. Wanneer moet deze bereikt zijn?

De anciënniteit moet bereikt zijn op het moment van de uiterste inschrijvingsdatum. Deze datum wordt elk jaar opnieuw vastgelegd. Voor het schooljaar 2019-2020 is dat 17 maart 2019. Opeenvolgende contracten en een IBO-periode tellen mee voor het berekenen van 5 jaar anciënniteit.

1.3 Ben ik verplicht om in te gaan op de vraag van de werkgever om mij in te schrijven?

Je bent niet verplicht om in te gaan op de vraag van de werkgever. Het is een gunst van de werkgever om je werknemer te laten deelnemen aan het project.

1.4 Wat als een werknemer bij aanvang van de opleiding in een procedure zit die kan leiden tot ontslag?

Dit betekent dat de werkgever de werknemer formeel een vermaning gaf omdat zijn/haar functioneren problematisch is. De inschrijving in het project is een gunst van de werkgever. Je bent dus niet verplicht om in te gaan op de vraag en kan zelf bepalen of je de kandidaat laat deelnemen.

2. OVER DE SELECTIEPROCEDURE

2.1 Mijn werknemer heeft interesse, wat nu?

Ga een gesprek aan met je werknemer en ga na of er doorgroeimogelijkheden zijn in de organisatie voor de opleiding die hij/zij wil volgen. De werknemer kan ook een opleiding volgen waarmee hij kan doorgroeien in een andere organisatie. In dat geval zal de werknemer na zijn opleiding op zoek gaan naar een job buiten de organisatie.

Vul nadien samen met je werkgever het inschrijvingsformulier online in.

2.2 Ik heb mijn kandidaat-werknemer ingeschreven, welke stappen volgen na de inschrijving?

Welke stappen volgen er na de inschrijving?

1. Nakijken van formele criteria: van zodra een werknemer samen met u, het inschrijvingsformulier online invult, wordt hij/zij meegenomen in een 'preselectie'. VIVO kijkt na of aan alle formele criteria (zie ook folder) voldaan is.
2. Eerste selectie van kandidaten: wanneer binnen een sector het aantal kandidaten groter is dan het aantal beschikbare plaatsen, bepaalt een onafhankelijke loting wie kan deelnemen aan de VDAB-screenings.
3. Deelname aan selectieproef bij VDAB: de gelote kandidaten mogen deelnemen aan de proeven bij VDAB. In deze proeven wordt nagegaan of de opleiding haalbaar is voor de kandidaat.
4. Opstart opleidingstraject: als uw werknemer al deze stappen heeft genomen, kan er gestart worden met de opleiding. Zo gauw er groen licht gegeven wordt, neemt VIVO contact op met:
 - de kandidaat om hem/haar te informeren over de inschrijvingsprocedure op school
 - u, als werkgever, in functie van de voorbereiding van een nakende vervanging
 - de gekozen school om de opleidingscapaciteit voor het gekozen traject én een snelle 'intake' van de kandidaat af te toetsen.
5. Opstart vervanging: vaak geeft de school ons eind juni 2019 een definitieve beslissing. Vanaf dan kan u, de procedure voor de **vervanging** beginnen. De vervanger kan beginnen zodra de werknemer-in-opleiding zijn opleiding start

2.3 De kandidaat-werknemer moet proeven gaan afleggen bij de VDAB, moeten wij hem of haar vrijstellen van werk om deze proeven af te leggen?

Er wordt gecommuniceerd in de periode maart/april naar de kandidaat-werknemer dat hij hiervoor een dag verlof of compensatie dient op te nemen.

2.4 Wat als de kandidaat-werknemer eerder al een negatieve screening bij VDAB kreeg ihkv. het project?

Deze kandidaat-werknemers mogen zich enkel opnieuw kandidaat stellen als de screening minstens 2 schooljaren geleden plaatsvond.

3. DE VERVANGING VAN DE WERKNEMER IN OPLEIDING

3.1 Een werknemer is geselecteerd voor het 'Via Vorming Hogerop' en start met een opleiding. Kan u als werkgever deze werknemer vervangen? En krijgt u hiervoor subsidies?

Ja, volgens de afspraken in het vormingsproject, kan u de werknemer in opleiding vervangen. De loonkost van de vervanger wordt gefinancierd met maribelgelden. De vervanging moet conform de sociale Maribelregelgeving binnen de 6 maanden gebeuren.

Hoe? Ofwel werft u iemand nieuw aan (zie 3.3;3.4;3.5) ofwel verhoogt u de werktijd van een werknemer of werknemers die u deeltijds in dienst hebt (zie B6). U krijgt hierover meer informatie tijdens de periode juni/juli.

De financiering van de vervangende werknemer(s) start op de eerste dag dat de werknemer zijn opleiding start.

3.2 Voor welke arbeidstijd moet u de werknemer in opleiding vervangen?

Indien u werknemer voltijds opleiding volgt, wordt hij/zij vervangen volgens arbeidstijd (rekening houdend met tijdskrediet) . Indien dit niet het geval is ontvangt u van VIVO de nodige informatie betreffende het aantal uur men dient te vervangen.

3.3 Wat als u als werkgever geen vervanger vindt?

Zoals vermeld in punt 3.1 kan u de te vervangen arbeidstijd ook toekennen aan reeds tewerkgesteld deeltijds personeel.

3.4 Moet u de overeenkomst tussen u als werkgever en de vervangende werknemer als een vervangingscontract beschouwen?

Neen, deze arbeidsovereenkomst is geen vervangingscontract in de arbeidsrechtelijke zin van het woord.

3.5 Met welk soort contract werft u de vervangende werknemer aan?

U werft de vervangende werknemer aan met een arbeidsovereenkomst van **onbepaalde duur**.

Deze overeenkomst bevat de volgende clausule:

“De indienstneming van de werknemer gebeurt in het kader van het project ‘VIA vorming hogerop!’, onderdeel van het VIA4. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer (naam WN) met als voldoende reden het einde van de studies, waarbij de wettelijke opzeggingstermijn wordt gerespecteerd.”

Opgelet:

U financiering stopt zodra de werknemer zijn opleiding beëindigd heeft zoals voorzien. U dient dan ook tijdig uw werknemer in opzeg te zetten.

-> Wat moet u doen als de vervanger van de werknemer in opleiding ziek valt? (zie 3.11)

-> Wat moet u doen als de werknemer in opleiding met de studies stopt? (zie 3.19)

3.6 Hoe verhoogt u de werktijd van het deeltijds personeel dat al bij u tewerkgesteld is?

→ Let wel: Deze clausule verschilt van punt 3.5

Als u werktijd van deeltijds personeel verhoogt, moet u een addendum aan het arbeidscontract van de betrokken werknemer toevoegen dat de volgende clausule bevat:

“De verhoging van de arbeidstijd van de werknemer gebeurt in het kader van het project ‘VIA vorming hogerop!’, onderdeel van het VIA4. In dit verband komen de partijen uitdrukkelijk overeen dat deze overeenkomst beëindigd wordt bij de definitieve terugkeer van de vervangen werknemer (naam WN) met als voldoende reden het einde van de studies.”

Opgelet:

U financiering stopt zodra de werknemer zijn opleiding beëindigd heeft zoals voorzien. U dient dan ook tijdig uw werknemer in opzeg te zetten.

-> Wat moet u doen als de vervanger van de werknemer in opleiding ziek valt? (zie 3.11)

-> Wat moet u doen als de werknemer in opleiding met de studies stopt? (zie 3.19)

3.7 Kan u de vervanger aannemen met een startbanenovereenkomst?

Neen, een vervangende werknemer met een startbanenovereenkomst kan niet beschouwd worden als een nieuwe, bijkomende aanwerving in het kader van de wet van 24/12/99. Bijgevolg kan u geen vervanger aanwerven met een startbanenovereenkomst.

3.8 Moet de vervanger dezelfde functie uitoefenen?

De vervangende werknemer hoeft niet dezelfde functie uit te oefenen als de persoon die hij vervangt. Meld dit dan aan de instantie die de vervanger financiert, zeker wanneer de loonkost van de werknemer in opleiding gefinancierd wordt met maribelmiddelen.

3.9 Heeft de vervanger hetzelfde statuut (DAC, Sociale Maribel, bediende, arbeider, ...) als de werknemer in opleiding?

Neen, de vervanger hoeft niet per se hetzelfde statuut te hebben als de werknemer in opleiding. De vervanger wordt betaald met maribelmiddelen, uitgezonderd voor de gezinszorg (zie vraag 3.1). Voor de vervanging mag u geen enkele andere vorm van subsidie ontvangen. Als de instantie die de loonkost financiert een dubbele financiering vaststelt, zal die de onterecht ontvangen subsidies integraal terugvorderen (bv. Sociale Maribel, DAC, startbaan-overeenkomst,...).

3.10. Binnen welke termijn moet u vervangen?

U kan ten vroegste vervangen op de dag dat de opleiding van de werknemer in opleiding start (zie ook vraag 3.1). Er is GEEN financiering mogelijk vóór de dag dat de opleiding van de werknemer in opleiding start.

3.11. Moet u de vervangende werknemer vervangen?

Het contract van de vervangende werknemer kan geschorst zijn vb. omwille van langdurige ziekte. In deze situatie mag u vervangen d.m.v. een vervangingsovereenkomst. Vermeld in deze overeenkomst de namen van de vervanger en van de te vervangen werknemer.

Opgelet: de loonkost van uitzendkrachten kan nooit ten laste genomen door het betrokken Sociaal Fonds. De nieuwe vervanging, met vervangingsovereenkomst, moet binnen de 6 maanden gebeuren.

3.12. Wie neemt de kost van de vervanger ten laste?

U betaalt als werkgever de vervanger maandelijks het overeengekomen loon. U verhaalt deze kost evenwel op het Maribel Fonds¹, uitgezonderd bij de gezinszorg. Daar kan u de kost van de werknemer in opleiding verhalen op het fonds (zie vraag B1).

3.13. Welke loonkost neemt het Maribelfonds ten laste?

Het Fonds vergoedt conform het [KB Sociale Maribel](http://www.werk.belgie.be/DownloadAsset.aspx?id=6538) (<http://www.werk.belgie.be/DownloadAsset.aspx?id=6538>) het brutoloon van de vervangende werknemer, overeenkomstig de sectorale baremieke loonschaal en -voorwaarden voor de uitgeoefende functie (volgende kosten inbegrepen: vakantiegeld uit dienst, eindejaarspremie, haard- en standplaatsvergoeding (indien van toepassing), betaalde feestdag na uitdiensttreding, enkel en dubbel vakantiegeld, kampvergoeding, patronale lasten), weliswaar beperkt tot een maximum van het loonplafond Sociale Maribel voor een voltijds equivalent op jaarbasis, geldig voor uw sector. Enige **uitzondering** hierop is de sector van de beschutte werkplaatsen (PC327.01), waar geen loonplafond geldt.

¹ Sociale Maribelfonds in PC318.02, PC319.01, PC327.01, PC327.02, PC329, PC331

3.14. Welke kosten neemt het Maribelfonds NIET ten laste?

De kosten voor arbeidskledij, sociaal secretariaat en arbeidsongevallenverzekering / verzekering burgerlijke aansprakelijkheid neemt het Maribelfonds niet ten laste. Ook eventuele verbrekingsvergoedingen worden niet door het Fonds terugbetaald.

3.15 Mag de vervanger meer verdienen dan het loonplafond Sociale Maribel?

Het staat elke werkgever en vervangende werknemer vrij om het barema en het loon overeen te komen. Let wel: u moet de regels van de sectorale cao's en de toepassing van het KB Sociale Maribel respecteren. De Maribelfondsen –uitgezonderd de sector van de beschutte werkplaatsen, waar geen loonplafond gehanteerd wordt- vergoeden slechts tot het gangbare loonplafond. De meerkost moet u bijgevolg ten laste nemen, uitgezonderd dus voor de werkgevers die behoren tot de sector van de beschutte werkplaatsen.

3.16. Hoe krijgt u de loonkost van de vervanger betaald?

U ontvangt voorschotten net zoals voor andere maribelwerkers. Afhankelijk van uw sector ontvangt u maandelijks eenzelfde bedrage ofwel ontvangt u een voorschot op basis van ingediende prestatiestaten. U geeft de vervanger daartoe aan op de gebruikelijke prestatiestaten. Het saldo ontvangt u na uw akkoord met de jaarlijkse eindafrekening.

3.17. Kan een vervanger in dienst blijven na de terugkeer van de werknemer in opleiding?

Omdat de vervangende werknemer geen vervangingscontract stricto sensu heeft, kan hij in dienst blijven na de terugkeer van de werknemer in opleiding. Vanzelfsprekend komt de loonkost van de ex-vervanger dan volledig ten laste van u als werkgever.

Let op: Vergeet voor de ex-vervanger geen addendum op te maken zodat de clause (zie 3.5 en 3.6) vervalt.

3.18. Welke RSZ-codering moet u invullen?

Voor de vervangende werknemer moet u geen specifieke codering aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid doorgeven. De vervanger wordt gewoon beschouwd zoals andere werknemers.

3.19. Wat gebeurt er als de werknemer in opleiding vroegtijdig stopt of zijn diploma behaalt?

De betrokken werknemer moet onmiddellijk het werk hervatten. Als deze zijn studies beëindigt, zegt u de vervanger op of kan u een verbrekingsvergoeding uitbetalen. U moet de algemeen geldende regels volgen. U contacteert zo snel mogelijk de maribelfondsen.

3.20. Wanneer neemt de vervanger zijn vakantiedagen?

De vervangende werknemer neemt zijn vakantiedagen in onderling overleg met u als werkgever, volgens de regels geldend in de organisatie. Het is niet noodzakelijk dat de vervangende werknemer zijn vakantiedagen opneemt op het ogenblik dat de werknemer in opleiding komt werken tijdens de zomermaanden. (zie verder: 3.17)

3.21. VOOR PC327: In het geval een doelgroepwerknemer in opleiding gaat: Komt de vervangende werknemer dan bovenop het huidige contingent doelgroepwerknemers en staan daar dan ook subsidies tegenover?

De persoon, die in dienst komt ter vervanging van diegene die een kwalificerend traject volgt, wordt (volledig) gefinancierd door het sociale maribel fonds . Deze persoon wordt niet opgenomen binnen de subsidiering indien de BW deze aanvinkt binnen SBW als zijnde 'Sociale maribel Kader'.

4. DE WERKNEMER IN OPLEIDING

4.1 Blijft de werknemer in opleiding verbonden met u als werkgever door zijn arbeidsovereenkomst?

De arbeidsovereenkomst blijft verder bestaan. De uitvoering ervan wordt niet als geschorst beschouwd. De loonkost blijft volledig ten laste van u als werkgever.

4.2 Wat wijzigt aan de overeenkomst tijdens de vorming?

Enkel de aard van de overeenkomst wijzigt. De tegenprestatie van de werknemer bestaat er in het kader van zijn arbeidsovereenkomst in dat hij tijdens het schooljaar de afgesproken opleiding volgt. Om dit wettelijk te regelen voegt u een door beide partijen ondertekend addendum bij het contract van betrokkene waarin staat dat voor de duur van de opleiding de tegenprestatie van de overeenkomst bestaat uit het volgen van opleiding.

4.3 Wijzigt het statuut van de werknemer?

Het volgen van de opleiding wijzigt het contractueel statuut van de werknemer niet.

4.4. Moet u de dagen waarop de werknemer opleiding (of andere schoolactiviteiten) volgt, beschouwen als gewerkte dagen?

De dagen waarop de werknemer les of stage heeft of moet deelnemen aan activiteiten die de school organiseert, worden beschouwd als werkdagen.

4.5 Moet u de dagen tijdens schoolvakanties als gewerkte dagen beschouwen?

De schoolvakantiedagen die plaatsvinden in de loop van het schooljaar, dat ingaat vanaf de eerste schooldag tot ten laatste 30 juni, moet u beschouwen als gewerkte dagen.

4.5 Hoe moet u de RSZ-documenten invullen?

Omdat de werknemer voor de dagen waarop hij les of stage volgt, alsook voor de dagen waarop hij deelneemt aan de activiteiten die de school organiseert en voor de schoolvakanties in de loop van het schooljaar, loon ontvangt, beschouwt de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid deze als werkdagen.

4.6 Telt de werknemer in opleiding mee in de RIZIV-normen?

Voor het RIZIV telt de werknemer mee voor de berekening van de personeelsnormen in het kader van de zorgforfaits. De plaatsvervanger moet evenwel apart opgegeven worden in het vak bestemd voor sociaalmaribelwerknemers.

4.7 Welke sociale zekerheidsrechten geniet de werknemer in opleiding?

Deze blijft verder onderworpen aan de toepassing van de sociale zekerheidswetgeving voor werknemers, zoals de andere werknemers in de organisatie.

4.8 Wat met een deeltijds tewerkgestelde werknemer in opleiding?

Hoewel een deeltijds tewerkgestelde werknemer een voltijdse opleiding volgt, ontvangt hij tijdens de opleiding verder loon gebaseerd op zijn arbeidstijd vermeld in de arbeidsovereenkomst.

Wanneer een werknemer in opleiding deeltijds loopbaanonderbreking geniet, wordt hij slechts vergoed voor het gepresteerde gedeelte. Als de werknemer de loopbaanonderbreking wilt stopzetten, moet u als werkgever hiermee akkoord gaan en moeten de klassieke regels ter zake gevolgd worden.

4.9 Welk loon ontvangt de werknemer in opleiding tijdens zijn vorming?

De werknemer in opleiding ontvangt zijn baremieke wedde alsook de meeste vergoedingen waarop hij, ingevolge zijn arbeidsovereenkomst en de geldende sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten recht heeft. Zo ontvangt de werknemer vb de eindejaarspremie, haard- of standplaatsvergoeding. De werknemer heeft echter geen recht op maaltijdcheques tijdens de opleidingsperiode. Deze loonkost blijft ten laste van u als werkgever.

4.10 Moet u tijdens de vorming de toeslagen voor onregelmatige prestaties betalen?

Tijdens de vormingsperiode heeft de werknemer in opleiding geen recht op een toeslag voor onregelmatige prestaties vermits hij ze ook niet presteert.

4.11 Heeft de werknemer in opleiding recht op tussenkomst van u als werkgever in zijn vervoersonkosten?

De werknemer in opleiding heeft tijdens de opleiding **geen** recht op tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten. Uitzonderd in PC318.02.

4.12 Lopen de baremieke- en dienstanciënniteiten verder tijdens de vorming?

Omdat de vorming beschouwd wordt als gewerkte dagen, lopen zowel de baremieke als de dienstanciënniteit verder gedurende de opleidingsperiode.

4.13 Wat met het saldo jaarlijkse vakantiedagen op het moment van het eerste opleidingsjaar (opgespaarde dagen in het jaar dat de opleidingsjaar voorafging)?

De werknemer in opleiding die op het ogenblik van zijn eerste inschrijving in de school, een saldo heeft aan vakantiedagen, moet deze dagen opnemen voor 31 december als hij zijn studies staakt, ofwel moet u deze op 31 december vergoeden (enkel vakantiegeld quid dubbel).

4.14 Toekenning vakantiedagen tijdens de opleiding

Omdat de opleiding beschouwd wordt als effectieve prestaties, heeft de werknemer in opleiding het recht om de vakantiedagen verworven tijdens het vorige vakantiedienstjaar op te nemen tussen het einde van het schooljaar (in principe vanaf 1 juli) en de eerste dag van het volgende schooljaar. De eigenlijke vakantieperiode tijdens de zomermaanden wordt in onderling akkoord tussen u als werkgever en de werknemer bepaald, volgens de regels geldend in de organisatie.

4.15 Moet de werknemer in opleiding gedurende de zomermaanden arbeidsprestaties leveren?

Ja, met uitzondering van de overeengekomen dagen jaarlijks verlof moet de werknemer in opleiding gedurende de zomermaanden in de organisatie arbeidsprestaties leveren.

4.16 Wat met een tweede zittijd ?

Examens afleggen in een 2de zittijd moet gebeuren in het afgesproken jaarlijks verlof van de werknemer in opleiding. Hiervoor moet u als werkgever geen extra verlofdagen toekennen.

4.17 Wat wordt verstaan onder het regelmatig bijwonen van de lessen?

De werknemer in opleiding mag in de cursussen en stages niet ongewettigd afwezig zijn voor meer dan één tiende van de duur ervan. Als dit wel het geval is bent u als werkgever gerechtigd de werknemer het loon gedurende het volgende trimester te ontzeggen.

4.18 Getuigschrift van nauwgezetheid

De werknemer in opleiding heeft het recht om afwezig te zijn uit de organisatie vanaf de eerste dag van de opleiding tot ten laatste 30 juni van het lopende schooljaar. De controle van de nauwgezetheid op school slaat enkel op de dagen dat er werkelijk les wordt gegeven. De werknemer bezorgt u deze attesten.

4.19 Wat gebeurt er als de werknemer in opleiding tijdens het schooljaar ziek valt (of een ongeval heeft)?

Ingeval van ziekte en ongeval gelden dezelfde regels als voor de overige werknemers (attest van ziekte, werkgever verwittigen, gewaarborgd loon, ...). Ook moet de werknemer de school waarin hij ingeschreven is verwittigen. Ingeval van ziekte van de werknemer, financiert het Sociaal Fonds **zijn vervanging** alleen voor de periode waarvoor de werkgever verplicht is het gewaarborgd loon uit te betalen.

4.20 Zwangere werkneemsters

Voor zwangere werkneemsters in opleiding geldt dezelfde reglementering als voor zwangere werkneemsters in de organisatie (verwittiging werkgever, arbeidsgeneesheer,...).

I.v.m. eventuele preventieve verwijdering bij stage wordt het beleid van de school gevolgd. De werkneemster moet u als werkgever op de hoogte brengen van de beslissing van de school of de stageplaats.

De werkneemster kan de opleiding het volgend startmoment van de school opnieuw aanvatten, mits een motiverend schrijven aan VIVO² wordt gericht.

4.21 Wat met arbeidsongevallen tijdens schoolactiviteiten?

De bescherming bij arbeidsongevallen strekt zich uit tot de extra muros opleidingen en tot de weg van en naar deze opleiding, inclusief stageplaatsen. Valt de opleiding buiten de gewone werkuren, dan is het raadzaam uw verzekeraar hierop attent te maken.

Voor de schade die buiten of boven de bescherming van de arbeidsongevallenwetten ligt, hebben slachtoffers rechten tegenover een aansprakelijke derde (nl. de onderwijsinstelling).

4.23. Mag de werknemer in opleiding tijdens de opleiding nog in de organisatie werken?

² VIVO vzw, Tav Team Onderwijs-Arbeidsmarkt, Sainctelettesquare 13-15, 1000 Brussel. Tel 02.250.37.77 of viavorminghogerop@vivosocialprofit.org

Tijdens het lopend schooljaar mag de werknemer in opleiding niet meer in de organisatie tewerkgesteld worden, tenzij hij/zij niet voltijds naar school gaat. Bovendien komt de werknemer terug werken tijdens de zomermaanden. (Zie 3.17)

4.24. Verplichte stage bij de werkgever?

De werknemer in opleiding is niet verplicht om de stages, vereist voor het behalen van het diploma, uit te voeren in de organisatie waar hij tewerkgesteld is.

4.25 Welke verplichtingen rusten op u als werkgever na de duur van de opleiding?

Wanneer de werknemer in opleiding de opleiding staakt of beëindigd heeft, heeft hij het recht om terug tewerkgesteld te worden in uw organisatie en in de functie die hij uitoefende voor de aanvang van zijn opleiding. Maak echter op voorhand duidelijke afspraken of het mogelijk is om door te groeien voor de functie waar de kandidaat voor studeerde.

4.26 Wat inzake ontslag?

Het project 'VIA vorming hogerop!' voorziet geen speciaal beschermingsstatuut ter zake.

4.27 Kosten met betrekking tot de gevolgde opleiding

De vormingsfondsen nemen het inschrijvingsgeld + tot maximaal 200 euro bijkomende kosten gefactureerd via de school voor hun rekening

4.28 Kan de werknemer in opleiding een studiejaar overdoen?

De werknemer in opleiding verliest het recht op betaalde afwezigheid als hij na de tweede zitting niet geslaagd is voor de opleiding waarvoor hij ingeschreven is. In enkele uitzonderlijke gevallen kan de stuurgroep van het project 'VIA vorming hogerop!' zich uitspreken over een eventueel recht op herkansen. Bijvoorbeeld na langdurige ziekte.

4.29 Wat met een werknemer in opleiding met mandaten in de overlegorganen?

Een werknemer in opleiding die een mandaat van werknemersafgevaardigde heeft in het CPBW, de ondernemingsraad of syndicale delegatie blijft tijdens de opleiding de bescherming genieten, maar zetelt niet als effectieve in de voormelde organen.

4.30 Mag een werknemer in opleiding een andere activiteit uitoefenen?

De werknemer in opleiding mag geen nieuwe winstgevende activiteit uitoefenen als zelfstandige, als werknemer of in het kader van een statuut van uitzendarbeid. Onder 'nieuw' wordt verstaan, de activiteit die de werknemer voor het eerst uitoefent na de aanvaarding van zijn selectie voor het project.

4.31 Heeft u als werkgever het recht de terugbetaling van het loon te eisen bij staking of niet

slagen van de studies of bij tewerkstelling na einde van de opleiding bij een andere werkgever?

Neen, u heeft dit recht niet. Zou dit toch het geval zijn, dan behoudt het financierende Fonds zich het recht om de kosten van de vervanging terug te vorderen.

4.32. Heeft u als werkgever het recht om de werknemer een overeenkomst te laten ondertekenen

waarbij deze laatste zich verbindt enkele jaren na de opleiding bij u tewerkgesteld te blijven?

Neen, als het Sociaal Fonds een dergelijke overeenkomst in bezit krijgt, dan zal het fonds de uitbetaalde bedragen ter financiering van de loonkosten van de vervangende werknemer terugvorderen.

4.33 Welk document moet de werknemer in opleiding u op het einde van de opleiding voorleggen?

Binnen de 15 dagen na het einde van de opleiding moet hij u een beoordelingsattest of diploma voorleggen. Als hij een tweede zittijd moet afleggen, overhandigt hij u binnen de 15 dagen een attest waaruit blijkt dat hij herexamens heeft.

Binnen de 15 dagen na het einde van de tweede zittijd, overhandigt hij u een attest van welslagen of van mislukking van de opleiding.

4.34 Wat doet u als een werknemer zijn opleiding vroegtijdig wil stoppen?

De cursist verwittigt u onmiddellijk . De dag nadat hij met zijn opleiding stopt, moet hij weer komen werken. Hij bezorgt u een attest van nauwgezetheid waarop de school onderaan zijn laatste schooldag vermeldt . Eens afgehaakt, kan deze werknemer later geen opleiding meer volgen in het kader van 'VIA vorming hogerop'.