

## Betaald educatief verlof (2)

Publicatiedatum: 9 oktober 2008

### 1. Verloning van het educatief verlof?

De werknemer heeft voor de uren dat hij educatief verlof neemt, **recht op zijn normaal loon**, ten laste van de werkgever. Dit normaal loon is echter **begrensd** tot een zeker plafond:

- € 2.100,00 bruto per maand;
- € 2.500,00 bruto per maand voor de twee categorieën van werknemers:
  - werknemers die ten minste 45 jaar oud zijn op 1 januari van het jaar waarin de opleiding wordt gegeven;
  - werknemers betrokken bij de sluiting van een onderneming, voor zover een CAO (dat een sociaal plan omvat) voorziet dat er een beroep kan worden gedaan op het betaald educatief verlof in het kader van de herinschakeling van de werknemer.

De werkgever is **niet verplicht** om zich te houden aan dit grensbedrag. Hij mag aan de werknemers, die normaal meer verdienen, hun volledige loon verder betalen. **Weet echter wel** dat het FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zich wel baseert op deze grensbedragen in het kader van de terugbetaling aan de werkgever.

### 2. Beperkte terugbetaling aan de werkgever?

De werkgever kan bij de **Dienst educatief verlof** van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg de terugbetaling vragen van een gedeelte van het loon dat tijdens het educatief verlof betaald werd en de RSZ-bijdragen die daaruit voortvloeien.

Deze terugbetaling aan de werkgever gebeurt vanaf het schooljaar 2007-2008 op basis van een **forfaitair bedrag per uur educatief verlof**. De **berekeningswijze**<sup>1</sup> van dit forfait is **afhankelijk van het type opleiding** dat de werknemer volgt.

<sup>1</sup> De onderwijsinstelling attesteert het type van opleiding. De effectieve berekening van de tussenkomst per uur educatief verlof gebeurt aan de hand van onderstaande formule:  $(A \times B/C)$  waarbij

- A: staat voor het totaal beschikbare budget voor educatief verlof;
- B: staat voor het aandeel van elk type opleiding in het globale budget;
- C: het aantal uren per type opleiding waarvoor de terugbetaling door de werkgevers gevraagd wordt in de loop van het kalenderjaar dat het begrotingsjaar voorafgaat.

In dit verband worden er **4 types opleidingen** onderscheiden:

- *algemene opleidingen;*
- *sectorale opleidingen;*
- *opleidingen voor sociale promotie;*
- *overige beroepsopleidingen.*

**De exacte bedragen zijn nog niet gekend.**

De Dienst educatief verlof zal het forfait enkel toekennen voor elk goedgekeurd uur. Als werkgever kent u dit forfait dus niet op het ogenblik van de aanvraag om terugbetaling.

### **3. Welke formaliteiten moet de werkgever vervullen?**

#### **3.1. Aanvraag om terugbetaling**

De aanvraag om terugbetaling moet jaarlijks worden ingediend op basis van **twee officiële documenten**:

- *een gezamenlijke aangifte van schuldvordering;*
- *een individuele steekkaart per werknemer die gebruik maakt van educatief verlof.*

Daarnaast moeten bij bovengenoemde documenten een **aantal bewijsstukken** worden toegevoegd, zijnde

- *het getuigschrift van regelmatige inschrijving;*
- *het getuigschrift van nauwgezetheid van elk trimester of per cursus indien deze minder dan drie maanden duurt;*
- *eventueel een getuigschrift van 2<sup>e</sup> examenzittijd;*
- *het bewijs dat er lesuren samenvallen met arbeidstijd;*
- *een kopie van de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse werknemers met een variabel uurrooster;*
- *in voorkomend geval het document voor het recht op de overgangsregeling.*

#### **3.2. Termijn voor het indienen van de aanvraag om terugbetaling**

De werkgevers kunnen de aanvraag tot terugbetaling pas indienen **na de volledige beëindiging van het schooljaar**. Sedert het schooljaar 2006-2007 beschikt de werkgever over een **termijn van 1,5 jaar** om de terugbetaling van het loon en de RSZ-bijdragen te bekomen. Deze termijn gaat in op 1 januari van het jaar waarin de laatste dag van de opleiding valt.

Voor het schooljaar 2007-2008 heeft de werkgever er echter **alle belang** bij om de terugbetaling te vragen **uiterlijk op 31 december 2008**, omdat de dossiers ontvangen in 2008 daadwerkelijk in 2009 zullen worden uitbetaald. Dossiers ingediend in 2009 (ten laatste op 30 juni 2009) zullen slechts in 2010 terugbetaald worden.

### **4. Verlies van het recht op betaald educatief verlof?**

Welbepaalde gebeurtenissen tijdens de opleiding kunnen tot gevolg hebben dat een werknemer zijn **recht** op betaald educatief verlof gedurende een bepaalde tijd **verliest**. De werknemer verliest zijn recht op betaald educatief verlof in het geval van:

- ***het opgeven of onderbreken van de opleiding:*** *De werknemer moet zijn werkgever verwittigen ten laatste binnen de 5 dagen die op de onderbreking of de opgave volgt.*

- **onvoldoende nauwgezetheid:** Wanneer de werknemer meer dan 10% van de effectief gegeven uren onwettig afwezig is geweest, verliest hij gedurende 6 maanden het recht om educatief verlof te nemen.
- **onrechtmatig gebruik van het verlof:** Wanneer de werknemer tijdens zijn educatief verlof een zelfstandige of winstgevende activiteit uitoefent, verliest hij gedurende 12 maanden het recht om educatief verlof te nemen.
- **Opeenvolgende mislukkingen:** Wanneer de werknemer eenzelfde cursus tweemaal heeft gevolgd zonder te slagen, verliest hij definitief het recht op educatief verlof voor die cursus, tenzij de dubbele mislukking te wijten is aan overmacht.

Wanneer een werknemer zich **te laat inschrijft** (na de startdatum van de opleiding), verliest hij uren educatief verlof in functie van de uren opleiding die reeds zijn gegeven.

## 5. Bescherming tegen ontslag?

De werknemer die educatief verlof aanvraagt, **mag niet om die reden door zijn werkgever worden ontslaan**. De beschermingsperiode begint vanaf het ogenblik waarop de werkgever het getuigschrift van regelmatige inschrijving ontvangt en eindigt op de laatste dag van de opleiding.

Het **ontslagverbod** is **niet absoluut**. De werknemer kan immers ontslagen worden om redenen die vreemd zijn aan de aanvraag om betaald educatief verlof, bijvoorbeeld

- om redenen van economische of technische aard;
- of om redenen die voortvloeien uit foutief gedrag van de werknemer.

De bewijslast van de ontslagredenen ligt bij de werkgever.

Indien de werkgever het **ontslagverbod** tijdens de beschermingsperiode **niet naleeft**, dan wordt de overeenkomst op onwettige manier beëindigd. De werkgever moet dan, naast de normale opzeggingsvergoeding betalen, een **forfaitaire schadevergoeding** overeenkomstig drie maanden loon betalen.

**Vooraleer u overgaat tot ontslag**, hou er rekening mee dat uw werknemer van een ontslagbescherming geniet, en u het bewijs zult moeten leveren dat het ontslag niets te maken heeft met de aanvraag van het educatief verlof.