

Vaarwel betaald educatief verlof, welkom Vlaams opleidingsverlof

De Vlaamse overheid heeft drie verschillende opleidingsincentives gecreëerd waarmee zij werknemers een duwtje in de rug wil geven die werk en opleiding willen combineren. Het betreft: het Vlaams opleidingskrediet, het Vlaams opleidingsverlof en de opleidingscheques.

In deze nieuwsbrief gaan we dieper in op de nieuwe regeling van het Vlaams Opleidingsverlof (VOV), dat sinds 1 september 2019 het reeds bestaande betaald educatief verlof (BEV) vervangt voor werknemers uit de privésector die werken in het Vlaams Gewest.

Voortaan genieten voltijdse werknemers een individueel recht om jaarlijks 125 uren afwezig te zijn op het werk om een arbeidsmarktgerichte of loopbaangerichte opleiding te volgen die is opgenomen in de Vlaamse opleidingsdatabank of om zich bij te scholen, met behoud van hun normale loon. De deeltijdse werknemers maken aanspraak op een pro rata deel. Het type van de opleiding of van het af te leggen examen bepaalt het aantal uren dat de werknemer recht heeft om van het werk afwezig te zijn. Hiervoor werden welbepaalde criteria en richtlijnen ontwikkeld, vele daarvan in overeenstemming maar verschillende afwijkend van het betaald educatief verlof.

In onderstaande tabel zetten we de voornaamste verschillen tussen het BEV en het VOV op een rijtje.

BETAALD EDUCATIEF VERLOF	VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF
Toepassingsgebied	

Werknemers moeten: • Tewerkgesteld zijn in de privésector of contractueel tewerkgesteld zijn bij een autonoom overheidsbedrijf; • Voltijds of deeltijds; • Met een arbeidsovereenkomst bij één of meerdere werkgevers.	Werknemers moeten: • Tewerkgesteld zijn in de privésector; • Voltijds of minstens halftijds; • Op basis van een arbeidsovereenkomst; • In een vestigingseenheid in het Vlaams Gewest.
Welke opleidingen geven recht op verlof?	
• Beroepsopleidingen • Algemene opleidingen	• Arbeidsmarktgerichte opleidingen • Loopbaangerichte opleidingen
Duur van de afwezigheid	

Voltijdse werknemers hebben recht om afwezig te zijn voor een periode die overeenstemt met het aantal effectief gevolgde lesuren, waarvan het maximum per jaar is vastgesteld op:

- 100 uren indien men een beroepsopleiding volgt;
- 80 uren indien men een algemene opleiding volgt;
- 100 uren indien men tijdens eenzelfde jaar én een algemene én een beroepsopleiding volgt.

Deeltijdse werknemers hebben recht om afwezig te zijn tijdens de uren waarop zij gewoonlijk tewerkgesteld zijn en dit in verhouding tot de wekelijkse arbeidstijd.

Een voltijdse werknemer heeft per jaar recht op maximaal 125 uur Vlaams opleidingsverlof. Het type van de opleiding of van het af te leggen examen, bepaalt het aantal uren dat de werknemer recht heeft van het werk afwezig te zijn.

Voor een deeltijdse werknemer wordt dit maximum herleid in verhouding tot de contractuele tewerkstellingsbreuk zoals opgenomen in de DmfA van de maand september van het opleidingsjaar, op voorwaarde dat die minstens 50 % bedraagt van een voltijdse tewerkstelling.

Formaliteiten en verlies van recht

De werknemer moet volgende documenten bezorgen aan de werkgever:

- Inschrijvingsbewijs;
- Getuigschrift van nauwgezetheid.

In bepaalde gevallen kan de werknemer het recht op BEV verliezen, meer bepaald wanneer:

- Hij ongewettigd afwezig is;
- Herhaaldelijk niet slaagt, behoudens overmacht;
- Een winstgevende activiteit als zelfstandige of werknemer uitoefent tijdens zijn BEV.

Om het Vlaams Opleidingsverlof te kunnen genieten, moet de werknemer de cursussen met nauwgezetheid volgen.

In bepaalde gevallen kan de werknemer het recht op VOV verliezen, of kan het recht verminderd worden wanneer:

- Hij de opleiding niet nauwgezet volgt en meer uren heeft opgenomen dan waar hij recht op had – er kan in dit geval een administratieve geldboete van 50-500 EUR worden opgelegd;
- Hij herhaaldelijk niet slaagt, behoudens overmacht;
- Een winstgevende activiteit als zelfstandige of werknemer uitoefent tijdens zijn VOV.

Krijgen werkgevers het loon en bijdragen terugbetaald?

Werkgevers kunnen bij de bevoegde regionale diensten de terugbetaling verkrijgen van de lonen en sociale bijdragen m.b.t. het educatief verlof. De terugbetaling is beperkt tot een forfaitair bedrag per effectief gevolgd cursusuur.	De werkgever krijgt, onder bepaalde voorwaarden, een terugbetaling van de lonen en sociale bijdragen in het kader van het Vlaams opleidingsverlof.
Behoud van loon	
In beide systemen hebben werknemers recht op de betaling van hun normale loon op het gewone tijdstip, weliswaar begrensd: een nieuw ontwerp van KB, dat goedgekeurd werd door de Nationale Arbeidsraad (NAR), stelt voor om de loongrens voor schooljaar 2019-2020 vast te leggen op 2.928,00 EUR, evenveel als voor schooljaar 2018-2019. Het plafond en de regels zijn dezelfde voor het Vlaams opleidingsverlof als voor het systeem van betaald educatief verlof.	
Ontslagbescherming	
Wat tevens volledig hetzelfde is gebleven, betreft de bescherming tegen ontslag. De werknemer die zijn recht op verlof uitoefent, ongeacht het systeem, geniet een ontslagbescherming. Dit houdt in dat de werknemer niet mag worden ontslagen behalve om dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan het educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof.	
Planning binnen de onderneming	

Zowel het betaald educatief verlof als het Vlaams Opleidingsverlof worden gepland in:

- de ondernemingsraad
- of, bij ontstentenis daarvan, in gemeen overleg tussen de werkgever en vakbondsafvaardiging
- of, bij ontstentenis daarvan, in gemeen overleg met de planning ervan: het opleidingsverlof moet passen binnen de arbeidsorganisatie. Om misbruiken te voorkomen, is er een sanctiemechanisme voorzien, waardoor het mogelijk is tot 25% van het recht op opleidingsverlof te verliezen.

Werkgevers mogen het Vlaams opleidingsverlof in principe niet weigeren, maar moeten wel instemmen met de planning ervan: het opleidingsverlof moet passen binnen de arbeidsorganisatie. Om misbruiken te voorkomen, is er een sanctiemechanisme voorzien, waardoor het mogelijk is tot 25% van het recht op opleidingsverlof te verliezen.

Bij de planning dient rekening te worden gehouden met

Overgangsregeling
de interne organisatie van de onderneming en de

specifieke belangen en de situaties van elke werknemer.

De regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof is van kracht geworden op 1 september 2019 en geldt dus voor opleidingen die starten vanaf 1 september 2019. Voor opleidingen die vóór 1

september 2019 zijn gestart, blijft de regelgeving van het betaald educatief verlof van toepassing.

De beide regelingen kunnen dus nog een tijdje naast elkaar blijven bestaan (uiterlijk tot eind 2021).

Let wel: Het Vlaams opleidingsverlof is de geregionaliseerde versie van het betaald educatief verlof.

De federale overheid is evenwel bevoegd gebleven voor de arbeidsrechtelijk aspecten van het

betaald educatief verlof (zoals het recht om afwezig te blijven van het werk of het stelsel van

bescherming tegen ontslag) en het sociaal overleg. Op dit vlak gelden dus in alle regio's dezelfde

normen.

Meer informatie over het Vlaams Opleidingsverlof? Contacteer [Sara Cockx](#) of [Evi Dieltiens](#) (auteurs).

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Antwerpen

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Regentschapsstraat 58 bus 8 - 1000 Brussel

info@schoups.be

www.schoups.com