



Wegwijs in ...

HET BETAALD EDUCATIEF VERLOF

November 2009



Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

Deze brochure is gratis te verkrijgen:

- ✓ Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- ✓ Door rechtstreekse bestelling op de website van de Federale Overheidsdienst:
<http://www.werk.belgie.be>
- ✓ Schriftelijk bij de:
Cel Publicaties van de
Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 BRUSSEL
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publicaties@werk.belgie.be

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de FOD

<http://www.werk.belgie.be>

Cette brochure peut être également obtenue en français.

©FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de veelevoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 29 oktober 2009

Coördinatie: Directie van de communicatie

Redactie: Directie van het betaald educatief verlot van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

Omslag en grafische leiding:

Hilde Vandekerckhove

Lay-out: Rilana Picard

Omslagachtergrond: Isabelle Rozenbaum

Druk: Drukkerij Bietlot

Verspreiding: Cel Publicaties

Verantwoordelijke uitgever: FOD
Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2009/1205/47

MEDEDELING

Omwille van de talrijke wijzigingen van de reglementering worden de brochures in de reeks “Wegwijs in ...” nagenoeg jaarlijks bijgewerkt. Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. U kunt zich daarvoor wenden tot de Cel Publicaties van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komt. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen over de hier behandelde materies kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Let op: op basis van deze brochure kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de regelgevende teksten.

M/V

Met de termen «werknemer» en «werkgever» wordt in deze brochure verwezen naar personen van beide geslachten.

Inleiding

Betaald educatief verlof is een stelsel van individueel opleidingsverlof. Het kan omschreven worden als het recht toegekend aan werknemers die bepaalde opleidingen volgen om op het werk afwezig te zijn met behoud van het normale loon.


Deze brochure behandelt het betaald educatief verlof in de privé-sector. In de overheidssector bestaan er gelijkaardige systemen die hier niet aan bod kunnen komen; hiervoor moet men contact opnemen met de instellingen bevoegd voor het overheidspersoneel.

Op de arbeidsmarkt is het uitermate belangrijk om zich gedurende de ganse loopbaan bij te scholen. Het recht op betaald educatief verlof stelt werknemers in staat om hun opleiding af te maken, zich professioneel te heroriënteren, bijkomende competenties te verwerven en zich om te scholen. Kort gezegd verleent dit recht aan de gebruikers de mogelijkheid om zich overdag of 's avonds bij te scholen waarbij zij een jaarlijks aantal verlofuren genieten, betaald door de werkgever, en waarbij zij beschermd zijn tegen ontslag.

Het belangrijkste doel van deze brochure is het informeren van de werknemers en werknemers van de privé-sector die belangstelling hebben voor het betaald educatief verlof. Ze laat de bedrijfsverantwoordelijken en vakbondsorganisaties ook toe een betere kennis van deze maatregel te verwerven.



B

20 X 20 X 17 

Inhoudstafel

1.	Principe van het betaald educatief verlof	7
1.1	Inleiding	7
1.2	Rechthebbende werknemers	7
1.2.1	Voltijdse werknemers	8
1.2.2	Deeltijdse werknemers	8
1.3	Uitgesloten werknemers	9
1.4	Aard van de arbeidsovereenkomst	10
1.5	Verbod van cumul	10
1.6	Bescherming tegen ontslag	10
2.	Opleidingen waarvoor betaald educatief verlof kan toegekend worden	13
2.1	De beroepsopleidingen	14
2.1.1	Onderwijs voor sociale promotie	14
2.1.2	Onderwijs in de plastische kunsten	15
2.1.3	Onderwijs van het korte type	15
2.1.4	Onderwijs van het lange type	15
2.1.5	Universitair onderwijs	15
2.1.6	Voortdurende vorming in de middenstand	16
2.1.7	Opleidingen in de landbouwsector	16
2.1.8	Middenjury	17
2.1.9	Sectorale opleidingen	17
2.1.10	Opleidingen erkend door de erkenningscommissie	17
2.1.11	Afleggen van een examen van certificering van verworven competenties	18
2.2	De algemene opleidingen	20
2.2.1	Syndicale opleidingen	20
2.2.2	Opleidingen van andere organisaties	20
2.2.3	Opleidingen erkend door de erkenningscommissie	20
3.	Duur en spreiding van het verlof	21
3.1	Beginsel	21
3.2	Jaarlijkse plafonds	21

3.3	Verlofquota voor deeltijdse werknemers	23
3.4	Reëel toegestane duur van het verlof	25
3.5	De spreiding van het verlof	26
3.6	Collectieve planning van het verlof	27
3.6.1	Beginsel	27
3.6.2	Regels betreffende de planning	27
4.	Vergoeding van het betaald educatief verlof	29
4.1	Beginsel	29
4.2	Begrenzing	29
4.3	Niet-betaling van loon van ten onrechte toegekend verlof	30
5.	Verlies van het recht op betaald educatief verlof	31
5.1	Het opgeven of onderbreken van de opleiding	31
5.2	Onvoldoende nauwgezetheid	32
5.3	Onrechtmatig gebruik van het verlof	34
5.4	Opeenvolgende mislukkingen	34
6.	Door de werknemer te vervullen formaliteiten	35
6.1	Toekenning van het recht	35
6.2	Behoud van recht	37
6.3	Verlenging van het recht ingeval van een tweede examenzittijd	38
7.	Door de werkgever te vervullen formaliteiten	39
8.	Wettelijke en reglementaire bepalingen	41
9.	Bijkomende inlichtingen	43

1

Principe van het betaald educatief verlof

1.1 Inleiding

Het betaald educatief verlof is een recht dat toegekend wordt aan voltijdse werknemers en aan bepaalde deeltijdse werknemers in de privé-sector. Dit recht stelt hen in staat bepaalde opleidingen te volgen met behoud van hun normale loon, betaald op het normale tijdstip.

De werkgever is dus verplicht gevolg te geven aan een aanvraag om toekenning van betaald educatief verlof wanneer de belanghebbende werknemer en de gevolgde opleiding voldoen aan de wettelijke voorwaarden.

1.2 Rechthebbende werknemers

Om aanspraak te maken op het voordeel van betaald educatief verlof moeten de werknemers:

- ❖ regelmatig ingeschreven zijn en één of meer van de in hoofdstuk 2 vermelde opleidingen volgen;
- ❖ voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn in het kader van één of meerdere arbeidsovereenkomsten, of anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst voltijdse arbeid verrichten onder het gezag van één of meer personen.

1.2.1 Voltijdse werknemers

Een voltijdse activiteit omdat de maximale wekelijkse arbeidsduur zoals die door de bevoegde paritaire comités voor de verschillende sectoren is vastgelegd.

Een voltijdse prestatie kan verricht worden:

- ❖ in uitvoering van één arbeidsovereenkomst;
- ❖ in uitvoering van meerdere arbeidsovereenkomsten met deeltijdse arbeidsduur bij verschillende werkgevers of in het kader van verschillende contracten, waarbij alle gepresteerde uren opgeteld worden.

In het tweede geval staat de duur van het door iedere werkgever toe te kennen verlof in verhouding tot de tewerkstellingsduur van de werknemer bij ieder van de werkgevers.

Wanneer de opname van het betaald educatief verlof zich uitsluitend opdringt tijdens de arbeidsuren van één van beide werkgevers, kan de totaliteit van het educatief verlof bij deze laatste opgenomen worden, op voorwaarde dat deze ermee instemt de totaliteit van de afwezigheden alleen te dragen.

Voorbeeld:

- ❖ *Indien een werknemer 18 uren per week bij een werkgever presteert (met een wekelijkse arbeidsduur van 36 uren) en 20 uren bij een andere werkgever (met een wekelijkse arbeidsduur van 40 uren), heeft deze werknemer recht op 18/36 van zijn totaal verlof bij de eerste werkgever en op 20/40 bij de tweede werkgever.*

1.2.2 Deeltijdse werknemers

Onder werknemers die tewerkgesteld zijn met een deeltijdse dagtaak wordt bedoeld:

- ❖ de werknemers die minstens 4/5-tijds tewerkgesteld zijn;
- ❖ de werknemers die deeltijds tewerkgesteld zijn op basis van een variabele werktijdregeling;
Deze twee categorieën deeltijdse werknemers hebben recht op betaald educatief verlof voor de algemene en/of beroepsopleidingen tijdens of buiten de normale arbeidsuren gevolgd worden.
- ❖ de werknemers die ten minste halftijds en minder dan 4/5-tijds met een vast uurrooster tewerkgesteld zijn, en dit alleen voor de beroepsopleidingen die tijdens de normale arbeidsuren gevolgd worden.

1.3 Uitgesloten werknemers

Er kan geen betaald educatief verlof worden toegestaan aan de werknemers:

- ❖ die tewerkgesteld zijn door de Staat (statutair of contractueel), de gemeenschappen, de gewesten, de provincies, de gemeenten, de OCMW's, de agglomeraties en federaties van gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut. (Opgelet: de contractuele werknemers tewerkgesteld bij een autonoom overheidsbedrijf kunnen wel aanspraak maken op betaald educatief verlof);
- ❖ die behoren tot het onderwijzend personeel (maar het administratief, technisch en werkliedenpersoneel behorend tot de privé-sector heeft wel recht op educatief verlof op voorwaarde dat ze uit de eigen middelen van de instellingen worden betaald);
- ❖ die voor de gevolgde opleiding(en) een vergoeding voor sociale promotie vragen.

1.4 Aard van de arbeidsovereenkomst

De aard van de juridische band tussen de werknemer en zijn werkgever(s) heeft geen belang, vermits het volstaat dat de werknemer tewerkgesteld is onder het gezag van zijn werkgever(s) om het recht op betaald educatief verlof te kunnen eisen.

Het heeft geen belang of deze arbeidsprestaties verricht worden voor een bepaalde of onbepaalde duur, in uitvoering van:

- ❖ een arbeidsovereenkomst (voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers of dienstboden) ook als ze wordt gesloten in het kader van een startbaanovereenkomst, als interimair bij een privé-onderneming en dit voor een representatieve periode van het schooljaar, of, wat betreft de verenigingen zonder winstoogmerk, in een project van het derde arbeidscircuit of van gesubsidieerde contractuele;
- ❖ een arbeidsovereenkomst bij een autonoom overheidsbedrijf (bv. De Post, NMBS, Belgacom).

1.5 Verbod van cumul

Voor éénzelfde opleiding kan de toekenning van betaald educatief verlof niet gecumuleerd worden met de toekenning van een vergoeding voor sociale promotie door de gemeenschappen. De werknemer moet dus kiezen voor één van deze stelsels, in die gevallen waar de keuze mogelijk is.

1.6 Bescherming tegen ontslag

De werkgever mag de werknemer niet ontslaan vanaf het ogenblik waarop hij zijn aanvraag om het betaald educatief verlof te genieten heeft ingediend en dit tot op het einde van de opleiding, behalve om redenen die vreemd zijn aan die aanvraag. De werkgever dient te bewijzen dat zodanige redenen voorhanden zijn.



De periode van bescherming vangt aan met de afgifte van het getuigschrift van regelmatige inschrijving aan de werkgever en eindigt op de laatste dag van de opleiding.

De werknemer wordt beschermd voor de ganse duur van de studiecycclus, die zich over meerdere jaren kan uitstrekken, tenzij het normale verloop ervan onderbroken wordt (er is onderbreking wanneer het volgen van de cursussen niet wordt hernomen na de vakantie die twee studiejaar scheidt).

De bescherming wordt behouden wanneer de werknemer het recht op betaald educatief verlof verliest wegens een te hoog aantal ongewettigde afwezigheden in de cursussen. Indien de werknemer een winstgevende activiteit uitoefent gedurende het betaald educatief verlof verliest hij naast het recht op verlof ook de bescherming tegen ontslag.

Wanneer de aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de aanvraag van de werknemer of wanneer er geen redenen zijn aangevoerd, betaalt de werkgever aan de werknemer een vergoeding gelijk aan drie maanden loon, onverminderd de vergoedingen die in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer verschuldigd zijn.

2

Opleidingen waarvoor betaald educatief verlof kan toegekend worden

De opleidingen die recht geven op betaald educatief verlof zijn ofwel beroeps-opleidingen ofwel algemene opleidingen. Ze kunnen dus rechtstreeks verband houden met de dagelijkse taken van de werknemers. Het is echter niet noodzakelijk dat er een verband bestaat tussen de gepresteerde arbeid en de gevolgde opleiding: een lasser kan betaald educatief verlof verkrijgen voor het volgen van een taalcursus of een boekhouder om een cursus industrieel tekenen te volgen. Anderzijds hebben de algemene opleidingen niet als doel om een vorming te verschaffen van het technische of professionele type. Ze richten zich in het bijzonder tot militanten of syndicaal verkozenen.

Er is een brede waaier aan opleidingen. Dit betreft zowel de verschillende types en categorieën, de onderwezen materie, het studieniveau als de inrichters van de opleidingen. Het is echter zo dat niet alle opleidingen, zelfs deze die speciaal bestemd zijn voor personen die in het beroepsleven staan, in aanmerking komen voor betaald educatief verlof. De werkgevers en de werknemers moeten dus nagaan of de gevolgde opleidingen wel

degeijk recht geven op betaald educatief verlof, om moeilijkheden achteraf te vermijden.

De duur van de opleidingen per jaar is zeer uiteenlopend, van enkele uren tot meer dan zeshonderd uren. Sommige strekken zich uit over meerdere jaren. In ieder geval moeten ze een minimum van 32 uren per jaar omvatten om recht te geven op het verlof.

2.1 De beroepsopleidingen

2.1.1 Onderwijs voor sociale promotie

De cursussen gegeven in het kader van het onderwijs voor sociale promotie en georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Gemeenschappen geven recht op betaald educatief verlof. Deze cursussen worden meestal 's avonds en/of tijdens het weekend gegeven. Ze behoren zowel tot het lager en hoger secundair niveau van het technisch- en beroepsonderwijs als tot het hoger niet-universitair onderwijs (technisch, economisch, landbouwkundig, paramedisch, sociaal, kunst- en pedagogisch onderwijs). De hierin onderwezen materie is zeer uiteenlopend.

Voor meer informatie: raadpleeg de website www.ond.vlaanderen.be (onderwijs-permanente vorming) van de Vlaamse Gemeenschap of de website www.enseignement.be (promotion sociale) van de Franse Gemeenschap.

Een aantal cursussen geven echter geen recht op betaald educatief verlof:

- ❖ opleidingen die behoren tot de sierkunsten (tekenen, schilderen, woninginrichting, ...);
- ❖ opleidingen die behoren tot de huishoudkunde (koken, naad, ...);
- ❖ opleidingen die behoren tot de schoonheidsverzorging (haartooi, schoonheidszorgen, manicure-pedicure, ...);
- ❖ opleidingen die behoren tot het toerisme-onthaal (receptie en onthaal, toeristische gids, ...).

Een volledige lijst van alle uitgesloten opleidingen kan geraadpleegd worden op de site www.werk.belgie.be > thema Verloven > betaald educatief verlof.

2.1.2 Onderwijs in de plastische kunsten

De cursussen gegeven in het kader van het onderwijs in de plastische kunsten met beperkt leerplan (deeltijds kunstonderwijs), behorende tot de hogere secundaire cyclus of de hogere cyclus (finaliteitscyclus), georganiseerd, gesubsidieerd of erkend door de Gemeenschappen en behorende tot één van de volgende groepen opleidingen geven eveneens recht op betaald educatief verlof:

- ❖ bouwkundig tekenen en constructie;
- ❖ industriële vormgeving: industrieel tekenen, technisch tekenen, werktuigkundig tekenen;
- ❖ toegepaste grafiek: illustratie en striptekeningen, reclamekunst, visuele communicatie, typografische verzorging, kalligrafie.

Alle andere opleidingen in deze onderwijscategorie zijn uitgesloten.

2.1.3 Onderwijs van het korte type

De cursussen van het korte type en met volledig leerplan, die 's avonds of tijdens het weekend worden gegeven in inrichtingen voor hoger onderwijs geven recht op betaald educatief verlof. (zie ook 2.1.5)

2.1.4 Onderwijs van het lange type

De cursussen op universitair niveau, van het lange type en met volledig leerplan, 's avonds of tijdens het weekend gegeven in inrichtingen voor hoger onderwijs geven recht op betaald educatief verlof. (zie ook 2.1.5)

2.1.5 Universitair onderwijs

De universitaire cursussen, van de eerste en de tweede cyclus, die 's avonds of tijdens het weekend worden gegeven in universiteiten of in de met de universiteiten gelijkgestelde inrichtingen met het oog op het verlenen van een wettelijke of wetenschappelijke titel [evenals de cursussen die leiden tot de graad van bachelor of master die 's avonds of tijdens het weekend worden georganiseerd in instellingen voor hoger onderwijs (sedert 1 september 2004)] geven recht op betaald educatief verlof.

De opleidingen die maximum éénmaal per week overdag worden gegeven kunnen door de werknemers gevolgd worden indien hun arbeidsregime nacht- of weekendprestaties inhoudt.

De bachelor-na-bachelor en de master-na-master die 's avonds of in het weekend worden georganiseerd geven recht op betaald educatief verlof. Doctoraten of postgraduataten geven geen recht op betaald educatief verlof.

2.1.6 Voortdurende vorming in de middenstand

Bepaalde opleidingen geregeld door de reglementen betreffende de voortdurende vorming in de middenstand, met name de opleiding tot ondernemingshoofd, de vervolmaking, de bijscholing en de omscholing geven eveneens recht op betaald educatief verlof.

Deze opleidingen zijn gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden met het oog op de uitoefening van een zelfstandig beroep. Het kan gaan om het verwerven ofwel van specifieke kennis voor de uitoefening van een bepaald beroep, ofwel van algemene kennis (bedrijfsbeheer, fiscaliteit, boek-houding, sociale wetgeving,...).

Sommige van deze opleidingen (hoefsmid, juwelier, pedicure, schoenmaker, schoonheidsspecialist, ...) werden uit het toepassingsgebied gesloten. De lijst van de uitgesloten cursussen kan geraadpleegd worden op de website: www.werk.belgie.be > thema Verloven > betaald educatief verlof.

2.1.7 Opleidingen in de landbouwsector

De opleidingen van type A, type B, en type C bedoeld bij de regelingen met betrekking tot de scholing van de personen die in de landbouw werkzaam zijn, geven recht op betaald educatief verlof.

Het gaat ofwel om bijscholingscursussen, ofwel om cursussen en stages die een specifieke opleiding verstrekken aan belanghebbenden die een bedrijf oprichten of overnemen, ofwel om grondige aanvullende cursussen over een specifieke materie.

2.1.8 Middenjury

De voorbereiding en het afleggen van examens voor de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap geven recht op betaald educatief verlof. Het examencontract voor het behalen van een diploma in het hoger onderwijs wordt hiermee gelijkgesteld.

De werknemer heeft per schooljaar (van 1 september tot 31 augustus) recht op het equivalent van driemaal de wekelijkse arbeidsduur. Het educatief verlof moet opgenomen worden tussen de datum van regelmatige inschrijving voor de examenzeitijd en de laatste examendag. De secretariaten van de scholen die deze examencommissies organiseren zijn ertoe gehouden een getuigschrift van regelmatige inschrijving voor de zittijd van de examencommissie uit te reiken en tevens een getuigschrift van effectieve deelname aan de zittijd met vermelding van de data waarop de zittijd werd afgelegd.

2.1.9 Sectorale opleidingen

De opleidingen per bedrijfstak erkend door een beslissing van het bevoegd paritair comité geven recht op betaald educatief verlof.

Het gaat om technische opleidingen die meestal beantwoorden aan de noodzaak om nieuwe technologieën toe te passen. De praktische organisatie ervan kan door het paritair comité worden toevertrouwd aan een opleidingsinstelling of onderneming.

Op de getuigschriften uitgereikt door de instelling die zo'n erkende opleiding organiseert moet het nummer vermeld zijn van het paritair comité en de datum van de beslissing van het paritair comité.

2.1.10 Opleidingen erkend door de erkenningscommissie

De beroepsopleidingen waarvan het programma erkend is door de bij de wet opgerichte erkenningscommissie geven recht op betaald educatief verlof.

Deze laatste categorie omvat alle opleidingen die niet behoren tot de voorgaande categorieën en waarvan het belang als beroepsopleiding werd erkend door de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties die in de erkenningscommissie zetelen.

Erkenningscommissie

De Erkenningscommissie van het betaald educatief verlof is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van werknemers en werkgevers. Ze wordt voorgezeten door een vertegenwoordiger van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, die over een vetorecht beschikt.

De Erkenningscommissie heeft buiten haar specifieke opdracht om opleidingen te erkennen, de erkenningen te schorsen of in te trekken, een meer algemene opdracht van toezicht en adviesverstrekking, zowel wat de werking als de financiering van het stelsel betreft.

Indien de commissie geen beslissing genomen heeft met betrekking tot de erkenning van een programma op de derde vergadering en uiterlijk 4 maanden volgend op deze tijdens welke zij in het bezit gesteld werd van al de inlichtingen die zij bij de organisator van dit programma aangevraagd heeft, kan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zich uitspreken over de erkenning van het bedoelde programma bij een met redenen omklede beslissing die op de eerstvolgende vergadering van de commissie wordt meegedeeld.

2.1.11 Afleggen van een examen van certificering van verworven competenties

Het afleggen van een examen van certificering van verworven competenties georganiseerd door de gefedereerde overheden opent het recht op 8 uren betaald educatief verlof, te nemen op de dag van het examen van certificering van verworven competenties.

Meer info hierover vindt u via www.ervaringsbewijs.be of www.validati-ondescompetences.be.



2.2 De algemene opleidingen

2.2.1 Syndicale opleidingen

De cursussen georganiseerd door de representatieve werknemersorganisaties geven recht op betaald educatief verlof.

Deze opleidingen zijn gewoonlijk van korte duur en richten zich meestal tot de werknemers die syndicaal actief zijn. Ze worden gewoonlijk gegeven tijdens de werkuren.

2.2.2 Opleidingen van andere organisaties

De cursussen georganiseerd door de jeugd- en volwassenenorganisaties en de instellingen voor de werknemersvorming opgericht binnen de representatieve werknemersorganisaties of door hen erkend, geven recht op betaald educatief verlof.

Deze cursussen richten zich tot een breder publiek dan de voorgaande. Hun duur is ook langer. Sommige zijn gespreid over verscheidene jaren. Ze worden, naargelang het geval, gegeven gedurende de dag ofwel 's avonds en in het weekend.

2.2.3 Opleidingen erkend door de erkenningscommissie

De algemene opleidingen waarvan het programma erkend is door de bij wet opgerichte erkenningscommissie (zie 2.1.10) geven recht op betaald educatief verlof.

Deze categorie omvat alle opleidingen die niet behoren tot de twee voorgaande categorieën en waarvan het belang als algemene opleiding werd erkend door de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties die in de erkenningscommissie zetelen.

3

Duur en spreiding van het verlof

3.1 Beginsel

De werknemer heeft het recht om, met behoud van zijn normaal loon dat op het gewone tijdstip moet worden uitbetaald, op het werk afwezig te zijn gedurende een aantal uren dat overeenstemt met dat van de gevolgde cursussen (effectief aanwezige lessen) en waarvan het maximum per jaar is vastgesteld.

3.2 Jaarlijkse plafonds

De jaarlijkse begrenzing van het aantal uren betaald educatief verlof is verminderd vanaf 1 september 2006. Er werden niettemin overgangsmaatregelen voorzien om de werknemers toe te laten onder bepaalde voorwaarden (zie *) nog te genieten van de vroegere jaarlijkse begrenzing tot het einde van hun opleidingscyclus.

Soort opleiding	Maxima	Overgangsmaatregelen*
Beroepsopleiding	100	120
Algemene opleiding	80	-
Beroepsopleiding + algemene opleiding	100	120
Universitaire opleidingen + universitair niveau	120	180
INDIEN samenvallen werk en opleiding:		
Beroepsopleiding	120	180
Algemene opleiding	80	-
Beroepsopleiding + algemene opleiding	120	180
Met of zonder samenvallen:		
Taalopleiding	80	-
Taalopleiding + beroepsopleiding	100	120

Examen Middenjury	Driemaal de wekelijkse arbeidsduur
Examen van certificering van verworven competenties	8 uren, op de dag van het examen of verdeeld over de dagen van de examens

* **Overgangsmaatregelen:**

Behoud van de vroegere jaarlijkse begrenzing van het aantal uren betaald educatief verlof (laatste kolom) gedurende de ganse opleidingscyclus als de werknemer een opleiding volgt die beantwoordt aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

1. Het betreft een opleiding die deel uitmaakt van een meerjarige cyclus;
2. Die opleidingscyclus is ten laatste aangevat in het schooljaar 2006-2007;

3. Het betreft:

- ofwel een opleiding in het secundair onderwijs of in sociale promotie die leidt tot een diploma van hoger secundair onderwijs, voor zover de werknemer nog geen diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs heeft;
- ofwel een opleiding basiseducatie, erkend door de erkenningscommissie, voor zover de werknemer nog geen diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs heeft;
- ofwel een opleiding in het hoger onderwijs die leidt tot de graad van bachelor of master of tot een diploma of getuigschrift van het hoger onderwijs voor sociale promotie,
- ofwel een opleiding georganiseerd door een Hoger Instituut voor permanente vorming en erkend door de erkenningscommissie, voor zover dat in de twee laatste gevallen de werknemer nog geen gelijkwaardig diploma van hoger onderwijs heeft.

Om te verifiëren of de werknemer voldoet aan genoemde voorwaarden moet de werkgever van de werknemer het document “Overgangsmaatregel” eisen waarin deze laatste op eer verklaart wat het hoogste diploma is waarover hij beschikt, samen met een verklaring van de onderwijsinstelling dat de opleiding deel uitmaakt van een meerjarige cyclus en leidt tot een diploma.

Dit document is downloadbaar op de website www.werk.belgie.be > thema Verloven > Betaald educatief verlof > module Procedures en formulieren.

Dit document (of een kopie van het origineel) zal bij de schuldvordering moeten worden gevoegd.

3.3 Verlofquota voor deeltijdse werknemers

Zoals de voltijdse werknemers, kunnen de deeltijds tewerkgestelde werknemers het voordeel van het betaald educatief verlof genieten tijdens de uren waar-op zij gewoonlijk zijn tewerkgesteld en dit in verhouding tot de bij collectieve arbeidsovereenkomst, bij wet of in het arbeidsreglement vastgestelde wekelijkse arbeidstijd.

De volgende voorbeelden verduidelijken de berekening van het aantal uren betaald educatief verlof waarop de deeltijdse werknemers aanspraak kunnen maken.

- ❖ Wanneer het aantal effectief gevolgde cursusuren niet de maxima overschrijden die zijn vastgesteld in het vorige punt, gebeurt de berekening als volgt:

Voorbeeld:

Beroepsopleiding die recht geeft op 100 uren, voor een deeltijdse tewerkstelling van 32 uren en een voltijdse tewerkstelling vastgesteld op 40 uren:

- *de werknemer die slechts 90 cursusuren effectief heeft gevolgd kan aanspraak maken op:*

$$90 \text{ uren} \times \frac{32}{40} = 72 \text{ u.}$$

- ❖ Wanneer het aantal effectief gevolgde cursusuren hoger ligt dan het maximum van 100 uren, gebeurt de berekening als volgt:

Voorbeeld:

Beroepsopleiding die recht geeft op 100 uren, voor een deeltijdse tewerkstelling van 32 uren en een voltijdse tewerkstelling vastgesteld op 40 uren.

- *de werknemer die 170 cursusuren effectief heeft gevolgd, kan in dit geval slechts aanspraak maken op een evenredig deel van het maximum van 100 uren, dit is dus:*

$$100 \text{ uren} \times \frac{32}{40} = 80 \text{ u betaald educatief verlof.}$$

- ❖ Wanneer de werknemer tijdens het betrokken schooljaar afwisselend voltijds en deeltijds werkt, wordt het quotum betaald educatief verlof proportioneel berekend in functie van de effectieve voltijdse en deeltijdse tewerkstelling:

Voorbeeld:

De werknemer volgt een algemene opleiding van 40 uren gedurende een periode van deeltijdse tewerkstelling en twee maanden later een tweede algemene opleiding van 40 uren gedurende een periode van voltijdse tewerkstelling. Het betaald educatief verlof wordt als volgt berekend:

$$40 \text{ uren} \times \frac{32}{40} = 32 \text{ uren en } 40 \text{ uren} \times \frac{40}{40} = 40 \text{ uren}$$

hetzij in totaal 72 uren betaald educatief verlof.

- Voor werknemers die in de loop van het schooljaar van arbeidsduur veranderen en een opleiding tijdens de werktijd volgen, zal het recht proportioneel berekend worden in verhouding tot de tewerkstelling tijdens de opleiding.

Voorbeeld:

Een werknemer volgt een beroepsopleiding van 120u tijdens de werktijd van 1 september tot 30 juni. Gedurende de eerste drie maanden van het schooljaar werkt hij voltijds, vanaf 1 december vermindert hij zijn prestaties tot 4/5. Het recht zal 103 u bedragen en wordt als volgt berekend:

$$120 \text{ uren (max. recht)} \times \frac{3 \text{ maanden voltijdse tewerkstelling}}{10 \text{ maanden opleiding}} \times 100\% \text{ (voltijdse periode)}$$

$$= 36 \text{ uren}$$

$$120 \text{ uren (max. recht)} \times \frac{7 \text{ maanden deeltijdse tewerkstelling}}{10 \text{ maanden opleiding}} \times 80\% \text{ (4/5 tewerkgesteld)}$$

$$= 67 \text{ u}$$

hetzij $36 \text{ u} + 67 \text{ u} = 103 \text{ min uren betaald educatief verlof}$.

Bijzondere gevallen zullen voor elke situatie apart berekend worden tijdens het schooljaar door de Directie van het betaald educatief verlof.

3.4 Reëel toegestane duur van het verlof

Voor alle gevolgde opleidingen, algemene of beroeps-, met samenvallende of niet samenvallende les- en werkuren, komen alleen de werkelijk aanwezige lessen in aanmerking om het recht op educatief verlof te bepalen van een werknemer voor het betrokken schooljaar. Onder schooljaar wordt verstaan de periode van 1 september van een bepaald jaar tot 31 augustus van het jaar dat erop volgt.

Een lesperiode van 50 minuten geeft recht op een verlof van een uur (60 minuten).

De theoretische lessen, de gewettigde afwezigheden en de ongewettigde afwezigheden (behalve voor het vaststellen van een schorsing) komen niet in aanmerking voor het bepalen van het maximaal aantal uren waarop de werknemer aanspraak kan maken rekening houdende met de vermelde maxima.

Voorbeelden:

- ❖ Een werknemer volgt een beroepsopleiding die 100u omvat. Hij heeft slechts 92u effectief gevolgd (aanwezig). Hij zal slechts recht hebben op 92u educatief verlof.
- ❖ Een werknemer volgt een beroepsopleiding van 140u. Hij heeft effectief dit aantal lesuren gevolgd en kan 20u (toegestane maximum) bewijzen die samenvallen met de werktijd. In dat geval zal de werknemer recht hebben op $100u + 20u$ samenvallend = 120u. Indien hij minder dan 20u kan bewijzen (bv. 8u) die samenvallen met de werktijd dan zal hij slechts recht hebben op $100u + 8u = 108u$.

3.5 De spreiding van het verlof

Het betaald educatief verlof met betrekking tot de opleidingen die bij wijze van schooljaar georganiseerd zijn, moet opgenomen worden tussen de aanvang van de opleiding (of de eerste effectieve aanwezigheid bij laattijdige inschrijving) en het einde van de eerste examenzittijd van de opleiding.

In geval van een tweede zittijd wordt voormelde periode verlengd tot het einde van deze zittijd op voorwaarde dat de werknemer effectief deelneemt aan de examens.

Het betaald educatief verlof met betrekking tot de opleidingen die niet bij wijze van schooljaar zijn georganiseerd moet opgenomen worden tussen het begin en het einde van de opleiding.

De data waartussen verlof mag genomen worden, moeten vermeld zijn op het getuigschrift van regelmatige inschrijving. Het model ervan verschilt naargelang de opleiding al dan niet georganiseerd is bij wijze van schooljaar. Deze modellen kunnen door de organisatoren via mail aangevraagd worden (educatief.verlof@werk.belgie.be).

3.6 Collectieve planning van het verlof

3.6.1 Beginsel

Het betaald educatief verlof wordt op het vlak van de onderneming gepland door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis hiervan, in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging van de onderneming, of bij ontstentenis hiervan, in gemeenschappelijk overleg tussen de werkgever en de werknemers.

De planning is het raam waarbinnen de verschillende individuele aanvragen om verlof worden beheerd. Ingeval van onvoorziene gebeurtenissen of van omstandigheden van dwingende aard kan, op gemotiveerd verzoek van de werkgever of van de werknemer van de planning worden afgeweken.

Bijzondere regels inzake gebruik van het betaald educatief verlof kunnen dan worden vastgelegd in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de betrokken werknemers die op hun verzoek kunnen worden bijgestaan door vakbondsafgevaardigden.

3.6.2 Regels betreffende de planning

In de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van het totaal aantal werknemers; ten minste één werknemer moet evenwel de toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn.

In de ondernemingen die 20 tot 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen; ten minste één werknemer per functie moet evenwel de toestemming krijgen om wegens die reden afwezig te zijn.

In een onderneming die meer dan 50 werknemers tewerkstelt kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid wegens betaald educatief verlof van meer dan 10 % van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen, met dien verstande dat ten minste één werknemer per functie de toestemming moet krijgen om wegens die reden afwezig te zijn en op voorwaarde dat vooraf de ondernemingsraad of, bij

ontstentenis van een akkoord in die raad, het bevoegde paritair comité, heeft vastgesteld wat onder "dezelfde functie" moet worden verstaan.

Deze planningregels gelden enkel voor gelijktijdige afwezigheden, niet voor alternerende.

In de bedrijven waar er meer dan 100 werknemers tewerkgesteld worden, bestaat de mogelijkheid om op bedrijfsniveau een collectieve overeenkomst af te sluiten in verband met de planning. Deze door alle in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden getekende overeenkomst heeft voorrang op alle individuele die met bepaalde werknemers zouden afgesloten zijn.

Het collectief recht op educatief verlof primeert op het individueel recht van de werknemer. Bij de planning van het verlof dient zowel rekening gehouden te worden met de vereisten inzake arbeidsorganisatie als met de belangen en specifieke omstandigheden eigen aan elke werknemer. Er dient maximaal over gewaakt te worden dat de uren niet samenvallen met de arbeidstijd.

Het aantal tewerkgestelde werknemers is dat van de driemaandelijke aangifte bij de sociale zekerheid, van het derde kwartaal van het beschouwde jaar.

In geval van blijvende onenigheid worden de geschillen met betrekking tot de planning voorgelegd aan het Toezicht op de Sociale Wetten, die een beslissing zal nemen wanneer haar verzoeningsopdracht mislukt.

4

Vergoeding van het betaald educatief verlof

4.1 **Beginsel**

De werknemer die verlof opneemt heeft recht op de betaling van zijn normaal loon (eventueel begrensd, zie punt 4.2), op het gewone tijdstip.

De verplichting om op het gewone tijdstip te betalen moet verhinderen dat de werkgever wacht op de terugbetaling door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg om het loon aan de werknemer uit te betalen.

4.2 **Begrenzing**

Voor het schooljaar 2009-2010 werd het brutoloon voor de betaling van de uren educatief verlof aan de werknemer vastgelegd op max. 2601 € per maand.

De werkgever kan het loon van de werknemer voor de uren educatief verlof beperken op basis van dit begrensd bedrag.

4.3 Niet-betaling van loon van ten onrechte toegekend verlof

De werknemer die op het werk afwezig is en ten onrechte het voordeel van het recht op betaald educatief verlof inroept, kan voor die afwezigheid de uitbetaling van zijn normaal loon niet eisen (bijvoorbeeld na de datum van het laatste examen, of in een periode dat hij geschorst is wegens een te grote onwettige afwezigheid of voor een opleiding die niet voorzien is in het toepassingsgebied van de wet).

Wanneer het bedrog van de werknemer pas vastgesteld wordt nadat deze zijn normaal loon reeds ontvangen heeft, kan de werkgever er de terugbetaling van eisen.

De bijdragen voor sociale zekerheid met betrekking tot het loon kunnen daar-entegen niet worden teruggeëist van de werknemer, aangezien hij deze bijdragen niet heeft ontvangen. Bovendien bestaat er een procedure bij de RSZ die de werkgever toelaat de terugbetaling te verkrijgen van de bijdragen waarvoor het loon dat als basis diende niet verschuldigd was.

5

Verlies van het recht op betaald educatief verlof

Diverse gebeurtenissen tijdens de opleiding kunnen tot gevolg hebben dat een werknemer zijn recht op verlof gedurende korte of langere tijd verliest.

5.1 Het opgeven of onderbreken van de opleiding

De werknemer die een opleiding onderbreekt of opgeeft verliest het recht op betaald educatief verlof vanaf de datum van kennisgeving aan zijn werkgever van deze onderbreking of opgave.

Deze verwittiging moet gebeuren ten laatste binnen de vijf dagen die op de onderbreking of de opgave volgen. Het recht op verlof is vervallen tot wanneer de werknemer zich opnieuw inschrijft voor het volgen van een opleiding bedoeld in de wet, of tot wanneer hij de oude opleiding herneemt.

Het aantal rechtgevendende verlofuren zal ook bepaald worden op basis van de werkelijk gevolgde lessen vóór het opgeven of vóór of na het onderbreken van de lessen.

5.2 Onvoldoende nauwgezetheid

Het voordeel van betaald educatief verlof wordt gedurende een periode van zes maanden niet meer toegekend aan de werknemer die in de cursussen ongewettigd afwezig is voor meer dan één tiende van de werkelijk gegeven lesuren.

De schorsingsperiode vangt aan:

- ❖ wanneer de cursussen minder dan drie maanden duren: op de einddatum van die cursussen;
- ❖ wanneer de cursussen langer dan drie maanden duren, zonder echter bij wijze van schooljaar te zijn georganiseerd: op het einde van de periode van drie maanden tijdens dewelke de ongewettigde afwezigheid werd vastgesteld;
- ❖ wanneer de cursussen bij wijze van schooljaar zijn georganiseerd, op het einde van het schoolkwartaal tijdens hetwelk de ongewettigde afwezigheid werd vastgesteld.



De schoolinrichtingen en de opleidingsorganisaties lichten in omtrent de nauwgezetheid van de werknemers door de trimestriële getuigschriften van nauwgezetheid uit te reiken.

Let op : bij modulair onderwijs wordt het getuigschrift van nauwgezetheid afgeleverd per module en per driemaandelijkse periode vanaf de start. Zo zal voor een module die begint 1 september en eindigt 31 januari er een 1ste getuigschrift zijn van september tot eind november en een 2de getuigschrift van begin december tot eind januari. Meer dan 10% ongewettigde afwezigheid op één getuigschrift leidt tot een schorsing!

Het teveel aan ongewettigde afwezigheden (meer dan 10%) dat een schorsing veroorzaakt van het recht op betaald educatief verlof voor een periode van 6 maanden, wordt berekend op basis van de effectief gegeven lesuren en niet op het theoretisch aantal lesuren van het betrokken kwartaal.

Voor de wettiging van afwezigheden dienen de onderwijsinstellingen zich te houden aan de gevallen die voorzien zijn, namelijk:

- ◆ medisch attest voor ziekte van de betrokkene of een lid van zijn familie dat onder hetzelfde dak woont;
- ◆ staking van het openbaar vervoer;
- ◆ staking of ziekte van de leraar;
- ◆ sluiting van de onderwijsinstelling voor een welbepaalde reden;
- ◆ uitzonderlijke weersomstandigheden in de winter (overvloedige sneeuwval, algemene ijzelvorming);
- ◆ afwezigheid gewettigd om beroepsredenen op basis van een attest afgeleverd door de werkgever aan de school.

Het aantal uren betaald educatief verlof dat in aanmerking komt voor terugbetaling bij teveel ongewettigde afwezigheid wordt berekend op basis van de effectief aanwezige lesuren buiten de schorsingsperiode.

Indien de onvoldoende nauwgezetheid werd vastgesteld in de loop van het 3de schoolkwartaal, loopt de periode van schorsing noodgedwongen verder gedurende het nieuwe schooljaar. De werknemer die zich dan inschrijft zal niet van het betaald educatief verlof kunnen genieten tussen de eerste dag van de opleiding en de laatste dag van de schorsing. Bovendien zal hij voor het nieuwe schooljaar slechts recht hebben op een aantal uren berekend op basis van de aanwezige lesuren die gevolgd werden nadat de schorsing ten einde was.

5.3 **Onrechtmatig gebruik van het verlof**

De werknemer die tijdens zijn betaald educatief verlof een winstgevende activiteit als zelfstandige of als werknemer uitoefent, verliest het recht op betaald educatief verlof gedurende een periode van twaalf maanden, ingaande vanaf de dag waarop de feiten worden vastgesteld.

5.4 **Opeenvolgende mislukkingen**

De werknemer die, nadat hij reeds tweemaal dezelfde cursus of datzelfde cursusjaar heeft gevolgd, het beoordelingsgetuigschrift niet heeft behaald, zonder dat deze dubbele mislukking kan toegeschreven worden aan omstandigheden buiten zijn wil, verliest het recht op betaald educatief verlof voor deze cursus. Hij kan zich echter inschrijven voor andere opleidingen en hiervoor betaald educatief verlof genieten.

6

Door de werknemer te vervullen formaliteiten

6.1 Toekenning van het recht

De werknemer die gebruik wenst te maken van het betaald educatief verlof, licht zijn werkgever hierover in door middel van een getuigschrift waarin wordt bevestigd dat hij regelmatig ingeschreven is om één of verschillende opleidingen te volgen. Hij deelt hem de voorziene afwezigheden mee.

Teneinde de collectieve planning te verzekeren, dienen de aanvragen voor betaald educatief verlof die betrekking hebben op een normaal schooljaar, ingediend te worden ten laatste op 31 oktober van elk schooljaar.

In geval van laattijdige inschrijving na 31 oktober of bij inschrijving voor een opleiding die aanvangt na 31 oktober, of in geval van verandering van werkgever tijdens een zelfde schooljaar, dient de aanvraag voor betaald educatief verlof te gebeuren ten laatste binnen de vijftien dagen vanaf de inschrijving of van de verandering van werkgever.



Het overmaken gebeurt hetzij van hand tot hand, tegen ontvangstbewijs (handtekening op het duplicaat van het getuigschrift of eventueel een afzonderlijk ontvangstbewijs), hetzij bij een ter post aangetekende brief.

Deze vormvoorschriften zijn geen voorschriften op straffe van nietigheid. Het bewijs van de overmaking kan dus nadien geleverd worden met alle rechtsmiddelen.

Dit inschrijvingsattest dient ook duidelijk het uurrooster van de gevolgde lessen te preciseren. De werkgever moet kunnen uitmaken of deze lessen al of niet tijdens de normale werkuren vallen, of dat de opleiding behoort tot een categorie cursussen die verplicht 's avonds of in het weekend gegeven worden.

6.2 Behoud van recht

De werknemer levert het bewijs dat hij de opleiding met nauwgezetheid volgt, door aan zijn werkgever de hiertoe uitgereikte trimestriële getuigschriften van nauwgezetheid over te maken.

Hiervoor is noch een vormvoorschrift, noch een termijn vastgesteld. De werknemer heeft er echter alle voordeel bij om zonder dralen deze attesten over te maken aan zijn werkgever. Deze kan namelijk educatief verlof voor een volgend trimester weigeren zo lang hij niet in het bezit is van het document.

De getuigschriften van nauwgezetheid mogen geen doorhalingen of wijzigingen vertonen ter hoogte van de aanwezigheden of ongewettigde afwezigheden zodat ze door de Directie van het betaald educatief verlof niet kunnen betwist worden.

Daarom dienen zowel werknemers als werkgevers erover te waken dat deze getuigschriften behoorlijk en duidelijk ingevuld werden zodat de terugbetaling van betaald educatief verlof achteraf niet in het gedrang komt.

6.3 Verlenging van het recht ingeval van een tweede examenzittijd

De werknemer die wenst betaald educatief verlof te nemen om de examens van de tweede zittijd voor te bereiden en af te leggen, moet een getuigschrift aan zijn werkgever overmaken waarin bevestigd wordt dat hij aan deze tweede zittijd moet deelnemen. De juiste data van de examens moeten duidelijk vermeld worden op het document.

Aangezien de verlenging van het recht enkel mogelijk is als men aan de tweede zittijd effectief deelneemt, wordt hiervan ook een bewijs gevraagd. De voorbereiding en/of de verdediging van een eindwerk geven geen recht op betaald educatief verlof.

Het getuigschrift van regelmatige inschrijving en van nauwgezetheid zijn samengevoegd op eenzelfde getuigschrift met dubbel gebruik. Hiervan bestaan twee types: één wordt gebruikt voor opleidingen die per schooljaar georganiseerd worden (3 schoolkwartalen) en het andere is voorzien voor opleidingen die niet bij wijze van schooljaar georganiseerd worden (4 kalenderkwartalen).

Het getuigschrift van tweede examenzittijd betreft in principe alleen de opleidingen die bij wijze van schooljaar (of academisch jaar) zijn georganiseerd.

7

Door de werkgever te vervullen formaliteiten

De werkgevers kunnen jaarlijks bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg een forfaitaire terugbetaling verkrijgen van de uren educatief verlof voor zover dit toegekend werd met inachtneming van de wettelijke en reglementaire voorwaarden.

De aanvragen om terugbetaling worden ingediend in de vorm van gezamenlijke aangiften van schuldvordering en individuele steekkaarten voor iedere werknemer aan wie verlof werd toegekend. Bij de aanvraag om terugbetaling worden de getuigschriften van regelmatige inschrijving en van nauwgezetheid gevoegd die aan de werknemers worden uitgereikt door de onderwijsinrichtingen en de opleidingsorganisaties, en eventueel ook bepaalde andere stukken die in specifieke gevallen moeten worden bezorgd.

De werkgevers kunnen specifieke informatie vinden op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be > thema Verloven > Betaald educatief verlof > Terugbetaling aan de werkgevers.



7.8 KGS

9.15 KGS

41.3X24.5X30CM



8

Wettelijke en reglementaire bepalingen

- ❖ Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, hoofdstuk 4 - afdeling 6 -Toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers (Belgisch Staatsblad van 24 januari 1985).
- ❖ Koninklijk Besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van Afdeling 6 - toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers - van hoofdstuk IV van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 augustus 1985).

- ❖ Koninklijk Besluit van 27 augustus 1993 tot wijziging van de lijst van de opleidingen die in aanmerking komen voor betaald educatief verlof (Belgisch Staatsblad van 9 september 1993).

Deze teksten kunnen geraadpleegd worden in de module Wetgeving van de juridische website van de FOD Justitie: www.juridat.be of op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be > thema Verloven > Betaald educatief verlof > module Regelgeving.

9

Bijkomende inlichtingen

via internet:

op de website www.werk.belgie.be

- Voor een korte voorstelling, raadpleeg de fiche “Betaald educatief verlof” in de “Gids van A tot Z”.
- Voor gedetailleerde uitleg, toegang tot de regelgeving, statistieken, formulieren en deze publicatie, raadpleeg het onderwerp “Betaald educatief verlof” in het thema “Verloven” en de diverse modules “Meer over het thema”.

schriftelijk bij de:

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Directie van het betaald educatief verlof
Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel

e-mail:

educatief.verlof@werk.belgie.be

telefonisch:

02 233 46 81 of 02 233 47 02

