



Nog wat administratieve info

December 2019 – nummer 6

Let wel: deze nieuwsbrief bevat enkel informatie die van belang is voor erkende havenarbeiders

Openingsuren VDAB en Cewez eindejaar

De VDAB sluit na de aanwerving op 24 en 31 december 2019 en 2 januari 2020. Hierdoor is volgende regeling van kracht:

- Voor de losse poolers en timetables die op **23/12/2019** een shift hebben aangevangen om 18u, 19u, 20u en die niet naar de aanwerving van 13u geweest zijn kan de werkloosheidsstempel voor 24/12 t.e.m. **27/12** afgestempeld worden.
- Voor de losse poolers en timetables die op **30/12/2019** een shift hebben aangevangen om 18u, 19u, 20u en die niet naar de aanwerving van 13u geweest zijn kan de werkloosheidsstempel voor 31/12 t.e.m. **03/01** afgestempeld worden.

Cewez sluit om 15u op 24 en 31 december 2019.

Openstaand verlof en werkloosheid in de maand december

Om te vermijden dat u geen werkloosheidsvergoeding ontvangt voor de werkloosheidsdagen in de maand december is het belangrijk om tijdig de openstaande betaalde verlofdagen (BV) in te plannen (vóór 31/12/2019) en aan te vragen bij uw werkgever (timetable) of CEWEZ vzw (losse pool).

De RVA vraagt ons om de nodige informatie over niet-opgenomen verlof over de maand december aan hen over te maken. Bij openstaand verlof betekent dit dat er geen recht zal zijn op werkloosheidsvergoeding en bestaanszekerheid voor alle werkloosheidsdagen ten belope van het aantal openstaande verlofdagen. Deze regel geldt voor alle dagen die recht geven op werkloosheidsvergoeding (oa. klein verlet, anciënniteitsverlof, beroepsopleiding, ...) met uitzondering van de betaalde feestdag van 25/12/2019.

Herverdelingsdagen

Vanaf 01/01/2020 zullen enkele aanpassingen aan het systeem van herverdelingsdagen doorgevoerd worden :

Blijft gelijk :

Recht op een herverdelingsdag na 25 shiften.

Per dag ziekte/ongeval van gemeen recht/arbeidsongeval tijdens de geldigheidsduur van de herverdelingsdag wordt deze geldigheidsduur verlengd met een dag.

Wijzigt :

De herverdelingsdag zal 3 jaar geldig zijn in plaats van 1 jaar.

Indien de herverdelingsdag vervallen is (na 3 jaar + eventuele ziekte/arbeidsongeveldagen) zal hij niet meer uitbetaald worden; hij wordt verwijderd.

Een niet opgenomen herverdelingsdag kan enkel nog als premie betaald worden in onderstaande gevallen :

- na 1 jaar ziekte (medische schorsing)
- na 1 jaar arbeidsongeval
- bij einde erkenning
- bij overlijden

Tot en met 31/12/2019 blijft de huidige regeling geldig.

Prestatieboeken 2020

Samen met de prestatieboeken 2020 ontvangt u een GRATIS "life saving kiss" sleutelhanger.

De EHBO hulpverleners zullen dit ongetwijfeld kennen uit hun cursus.

De life saving kiss is een beademingsdoekje/reanimatiemasker met éénrichtingsventiel en filter.

Het beschermt je tegen overdraagbare ziektes tijdens mond-op-mond-beademing.

Vanaf 1 januari 2020 is dit ook verkrijgbaar in het pakket PBMs voor 2 kledijpunten.

Verlof voor dwingende, familiale redenen

Wetgeving

In de wetgeving is voorzien dat werknemers gedurende maximaal 10 kalenderdagen per jaar van het werk afwezig kunnen blijven voor **dwingende redenen**, dit is "Elke **onvoorziene**, los van het werk staande gebeurtenis die de **dringende en noodzakelijke** tussenkomst van de werknemer vereist en dit voor zover de **uitvoering van het werk** deze tussenkomst **onmogelijk** maakt."

Hieronder worden een aantal situaties gegeven waarbij een werknemer om dwingende reden afwezig kan blijven op het werk:

- **Ziekte, ongeval of hospitalisatie** van een kind, de partner, een ouder of elk ander persoon die met de werknemer samenwoont.
Het betreft hier alleen een plotse, onverwachte ziekenhuisopname. Een opname die vooraf gepland werd komt hiervoor dus niet in aanmerking.
Wanneer een ziekenhuisopname gepland wordt en u wenst hiervoor van het werk afwezig te blijven, kan je best zo vlug mogelijk verlof regelen met uw werkgever.
Ook de begeleiding naar een afspraak bij een dokter of een gespecialiseerd geneesheer geeft geen recht om afwezig te blijven op het werk daar deze ook niet "onvoorziene" zijn.
- **Ernstige materiële beschadiging van bezittingen van de werknemer**, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.
- **De oproeping tot persoonlijke verschijning in een rechtszitting waarbij de werknemer partij is in het geding**. De rechtbank moet uitdrukkelijk de verschijning in persoon bevelen hebben.

Hoeveel dagen recht?

Per kalenderjaar heb je recht op maximum 10 dagen verlof om dwingende en onvoorziene redenen. Voor de eerste twee dagen (familiaal verlof – FV) krijg je een vergoeding die overeenstemt met die van klein verlet. De overige acht dagen (gewettigde afwezigheid – GA) zijn onbetaald.

Hoe aanvragen?

Verwittig jouw werkgever zo spoedig mogelijk dat je onverwacht niet aanwezig kan zijn op het werk. Deze afwezigheid moet, daags na het nemen ervan, bij CEWEZ worden gestaafd bij middel van een geloofwaardig stuk.

Het is in uw belang dat de hiernavolgende **drie vermeldingen** vermeld worden **op het attest** tot het bekomen van verlof om dwingende, familiale redenen:

1. Dringende en onvoorziene afwezigheid; **EN**
2. Noodzakelijke aanwezigheid vereist; **EN**
3. Naam en verwantschap van de persoon waarvoor de afwezigheid wegens dwingende, familiale reden wordt gevraagd

Ziekte/ongeval (kind/echtgeno(o)t(e)/ouder)	Attest voorgeschreven door huisarts of spoeddienst
Hospitalisatie (kind/echtgeno(o)t(e)/ouder)	Attest voorgeschreven door huisarts of spoeddienst mits uitdrukkelijke vermelding dat het een dringende en onverwachte heelkundige ingreep of opname betreft
Ernstige materiële beschadiging van bezittingen van de werknemer	Attest van openbaar bestuur (politie, brandweer, civiele bescherming, ...)
Oproeping tot persoonlijke verschijning in een rechtszitting waarbij de werknemer partij is in het geding	Deurwaardersexploot

Verantwoordelijke uitgever :
Guy Benedictus, directeur CEWEZ vzw
Evendijk-Oost 244, 8380 Zeebrugge