

SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE OAO TIJDENS DE WERKPLEKCOMPONENT

De uitvoering van de overeenkomst van alternerende opleiding (OAO) kan op basis van verschillende gronden geschorst worden tijdens de werkplekcomponent.

SCHORSINGSGRONDEN UIT DECREET ALTERNERENDE OPLEIDINGEN O.B.V. DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMST (ARTIKEL 18 VAN DECREET VAN 10 JUNI 2016)

De uitvoering van de OAO wordt geschorst onder dezelfde voorwaarden en in dezelfde gevallen, vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Tijdens de schorsing van de uitvoering van de OAO behoudt je leerling de leervergoeding onder dezelfde waarborgen als voor het loon van een werknemer met een arbeidsovereenkomst.

Betaalde vakantiedagen

Fiche betaalde vakantiedagen

Arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

Fiche arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval

Tijdelijke werkloosheid

Fiche overbruggingsuitkeringen bij tijdelijke werkloosheid

Arbeidsongeval

Bij een arbeidsongeval moet je onderneming dit zo snel mogelijk en uiterlijk binnen de 8 dagen aangeven bij de arbeidsongevallenverzekering. Bij een ernstig arbeidsongeval moet een specifieke procedure worden gevolgd. Deze kan je terugvinden op de site van de FOD WASO: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=645>.

Indien het ongeval door de verzekeringsmaatschappij als een arbeidsongeval wordt beschouwd, zal je onderneming geen gewaarborgde leervergoeding moeten betalen. Je leerling wordt vanaf de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid rechtstreeks door de verzekeringsmaatschappij vergoed.

Klein verlet

Het KB van 28 augustus 1963 somt de verschillende vormen van klein verlet op. Een overzicht van de verschillende vormen is terug te vinden op de site van de FOD WASO: http://www.werk.belgie.be/detailA_Z.aspx?id=30568

Je leerling heeft recht op een leervergoeding tijdens deze afwezigheidsdagen op voorwaarde dat:

- Je onderneming tijdig en zo mogelijk op voorhand verwittigd wordt van de afwezigheid
- Het klein verlet gebruikt wordt voor de aangegeven reden
- Het klein verlet verlies van leervergoeding heeft meegebracht.

Verlof om dwingende redenen

Een dwingende reden is elke niet te voorziene, gebeurtenis die de dringende en noodzakelijk tussenkomst van je leerling vereist en voor zover de OAO deze tussenkomst onmogelijk maakt. Voorbeelden van dwingende redenen zijn.

- ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met je leerling samenwoont;
- schade aan de woning van je leerling door een brand of een natuurramp;
- persoonlijke verschijning voor een ander gerecht dan de arbeidsrechtbank.

Het is een gewettigde afwezigheid zonder recht op leervergoeding. De duur van de afwezigheid mag 10 dagen per kalenderjaar niet overschrijden.

Vaderschapsverlof

Je leerling heeft in principe recht om gedurende tien dagen van de werkplek afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Deze tien dagen mogen door je leerling vrij worden gekozen binnen vier maanden vanaf de dag van de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van vier maanden.

Voor de eerste 3 dagen betaal je de leervergoeding door. De overige 7 dagen kan je leerling aanspraak maken op uitkeringen door de mutualiteit. Dit laatste kan alleen als je leerling de wachttijd die geldt voor sector ziekte-uitkeringen al heeft vervuld of als hij kan worden vrijgesteld van deze wachttijd. (Meer info: fiche ziekte-uitkering en ziekenboekje)

Overmacht

Overmacht veronderstelt een plotse, onvoorziene gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen die de uitvoering van de OAO volledig onmogelijk maakt. Als de overmacht tijdelijk is, leidt ze tot een schorsing van de OAO. Bij definitieve overmacht wordt de OAO beëindigd.

Je leerling heeft geen recht op leervergoeding. Er moet wel worden nagegaan of er geen tijdelijke werkloosheid voor overmacht kan worden ingeroepen.

Gewaarborgd dagloon

Je leerling heeft recht op gewaarborgd dagloon in situaties waarbij je leerling te laat of zelfs niet op de werkplek aankomt, of op de werkplek aangekomen, het werk niet kan beginnen of het begonnen werk niet kan verderzetten.

Voorbeelden hiervan zijn een plotse staking van het openbaar vervoer (je leerling moet proberen op de werkplek te geraken) of een ziekte die tijdens de dag op de werkplek opsteekt.

Pre- en postnataal verlof

Het pre- en postnataal verlof is in totaal 15 weken. De week voor de vermoedelijke datum van de bevalling en de 9 weken na de bevalling moet je leerling verplicht opnemen. De overige weken zijn facultatief.

Je leerling krijgt voor deze periode geen leervergoeding, maar komt mogelijk wel in aanmerking voor uitkeringen ten laste van de mutualiteit. Dit laatste is alleen mogelijk als je leerling de wachttijd die geldt binnen de sector ziekte-uitkeringen al heeft vervuld of als je leerling kan worden vrijgesteld van deze wachttijd. (Meer info: fiche ziekte-uitkering en ziekenboekje)

Profylactisch verlof

Profylactisch verlof is ook van toepassing op leerlingen verbonden door een OAO.

Je zwangere leerling mag niet 'werken' op arbeidsposten waar zij een gezondheidsrisico loopt. Je onderneming moet in dat geval de arbeidsomstandigheden aanpassen of een aangepaste functie voorstellen. Als dat niet mogelijk is, kan de arbeidsgeneesheer beslissen dat je leerling tijdelijk moet stoppen met 'werken'.

In het geval van zo'n gehele of gedeeltelijke werkverwijdering kan je leerling in aanmerking komen voor uitkeringen ten laste van de mutualiteit. Dit laatste is alleen mogelijk als je leerling de wachttijd die geldt binnen de sector ziekte-uitkeringen al heeft vervuld of als je leerling kan worden vrijgesteld van deze wachttijd. (Meer info: fiche ziekte-uitkering en ziekenboekje)

Technische stoornis (enkel voor leerling-arbeiders)

Dit is overmacht bij een stoornis die technisch van aard is. Bovendien moet de technische stoornis zich voordoen binnen je onderneming. De eerste 7 dagen betaalt je onderneming de leervergoeding door, vanaf de 8ste dag kan er tijdelijke werkloosheid worden ingeroepen. Meer info hieromtrent is terug te vinden via de volgende link:

<https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e27>

Politiek verlof

Als je leerling bepaalde politieke mandaten uitoefent, heeft je leerling recht op politiek verlof. Je onderneming betaalt de leervergoeding door, maar de eigenlijke loonlast kan je onderneming terugvorderen van de instelling waarbij het mandaat wordt uitgeoefend.

Voorlopige vrijheidsberoving

Als je leerling van zijn of haar vrijheid wordt beroofd, is je leerling noodzakelijk van de werkplek afwezig. Je leerling heeft geen recht op leervergoeding.

ANDERE SCHORSINGSGRONDEN VERMELD IN DECREET ALTERNERENDE OPLEIDINGEN

Deze schorsingsgronden staan in artikel 19 (onbetaalde vakantiedagen) en 21 (tuchtmaatregel) van het decreet van 10 juni 2016 tot regeling van bepaalde aspecten van alternerende opleiding.

Vakantieregeling (onbetaalde vakantiedagen)

Fiche vakantieregeling

Tuchtmaatregel (beslissing opleidingsverstrekker)

Het gaat hier om:

- een tijdelijke uitsluiting;
- definitieve uitsluiting, maar waarbij de leerling een ontvankelijk beroep heeft ingesteld;
- preventieve schorsing.

In dit geval is de OAO volledig geschorst, ook voor de werkcomponent. Je leerling heeft geen recht op leervergoeding.

SCHORSINGSGROND O.B.V. EXTERNE REGELGEVING

Betaalde feestdagen

De wet op de betaalde feestdagen van 4 januari 1974 is van toepassing op je leerling verbonden door een OAO. Een OAO is een voltijdse overeenkomst. Dit maakt dat je leerling in principe recht heeft op 10 betaalde feestdagen per kalenderjaar.

Op de site van de FOD WASO wordt dieper ingegaan op de regelgeving die geldt in de privésector:

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=11234>

In de publieke sector heeft je leerling recht op feestdagen op dezelfde manier als contractuele of statutaire personeelsleden.

SCHORSINGSGROND O.B.V. INTERNATIONALE RECHTSBRONNEN (EUROPEES SOCIAAL HANDVEST EN IAO-VERDRAG NR. 87)

Stakingsrecht

Als je leerling aangesloten is bij een vakvereniging zou je leerling tijdens de werkcomponent ook van het stakingsrecht kunnen gebruik maken. Je leerling heeft geen recht op leervergoeding.

MELDINGSPLICHT DOOR DE ONDERNEMING AAN DE OPLEIDINGSVERSTREKKER

Je onderneming moet de trajectbegeleider op de hoogte brengen als de schorsing van de uitvoering van de OAO meer dan 14 dagen bedraagt.

Je onderneming moet dit doen bij alle schorsingsgronden behalve als de schorsing het gevolg is van het recht op betaalde vakantie of onbetaalde vakantie (Meer info: fiches vakantieregeling en betaalde vakantiedagen).

Als na een schorsing van meer dan 14 dagen de uitvoering van de OAO wordt hervat, moet je onderneming uiterlijk 3 dagen na de hervatting de trajectbegeleider op de hoogte brengen.