

+20 WERKNEMERS, WAT NU?

VERPLICHTINGEN

1

ONTHAALBELEID VOOR NIEUWE WERKGEVERS



Vanaf het moment dat er 20 of meer werknemers in dienst zijn, gelden er uitgebreide verplichtingen rond het onthaal van nieuwe werknemers.

→ Werk een onboardingsproces uit.

2

RECHT OP DECONNECTIE



Er dienen afspraken gemaakt te worden over het recht van werknemers om niet bereikbaar te zijn buiten hun arbeidstijd.

→ Vastleggen in ondernemingsCAO of arbeidsreglement.

3

OPLEIDINGSPLAN



Dit plan bevat de formele en informele opleidingen die de werkgever voor zijn werknemers voorziet.

Het ontwerp moet vooraf worden voorgelegd aan ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of aan de werknemers zelf.

4

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT



Naast het opleidingsplan bestaat er ook een individueel opleidingsrecht.

Voor voltijdse werknemers bedraagt dit recht 5 **opleidingsdagen per jaar** vanaf 2024, behoudens afwijkende sectorale regeling.

Het recht op opleiding vormt ook een verplichte bepaling in het arbeidsreglement.

5

INTERNE PREVENTIEADVISEUR



Elke werkgever moet een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk hebben.

Zodra de onderneming meer dan 19 werknemers telt, mag de functie niet meer worden uitgeoefend door de werkgever zelf.

→ Stel minstens één preventieadviseur aan.

6

TIJDSKREDIET: AANVRAAGTERMIJN



Bij tijdskrediet geldt een specifieke drempel. De werknemer moet zijn aanvraag schriftelijk indienen:

- **6 maanden** vooraf bij een werkgever met 20 werknemers of minder;
- **3 maanden** vooraf bij een werkgever met meer dan 20 werknemers.



Let op: vanaf de schriftelijke aanvraag geldt er een ontslagbescherming.

7

BETAALD EDUCATIEF VERLOF EN VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF



In ondernemingen met 20 tot 50 werknemers:

max. 10% van het personeelsbestand gelijktijdig afwezig tijdens deze opleidingen.

8

WERKGELEGENHEIDSPAN OUDERE WERKNEMERS



Stel jaarlijks een werkgelegenheidsplan op voor oudere werknemers.

Maatregelen om 45+ aan het werk te houden of hun tewerkstelling te bevorderen.

9

SLUITING VAN ONDERNEMING



Wanneer je als werkgever overgaat tot sluiting van je onderneming:

- informeer je werknemers en overheidsinstanties
- betaal je verplicht een sluitingsvergoeding aan je werknemers

Deze regels gelden alleen als je onderneming in de vier kwartalen vóór de definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit gemiddeld minstens 20 werknemers had.

i

HOE WORDT DE DREMPEL VAN 20 WERKNEMERS BEREKEND?

- De drempel wordt berekend per juridische entiteit en is gebaseerd op het gemiddelde aantal werknemers over de vier voorafgaande kwartalen.
- Werknemers vanaf 75% tewerkstelling tellen als 1.
- Werknemers onder 75% tewerkstelling tellen als 0,5.
- Ook stagiairs, leerlingen en uitzendkrachten (behalve vervangers) worden meegeteld.
- De berekening wordt continu gebaseerd op de laatste vier kwartalen, waardoor de drempel meestal enkel per kwartaal wijzigt.



TIP

Bij vragen of het opzoeken van de gegevens kan je altijd contact opnemen met je payrollconsulent.

Er zijn ook templates ter beschikking om je op weg te zetten.