



Vlaanderen
is werk

Wegwijs in ...

HET BETAALD EDUCATIEF VERLOF

DEPARTEMENT
WERK &
SOCIALE
ECONOMIE

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 privésector en voor contractuelen bij autonome overheidsbedrijven. Werknemers uit de overheidssector kunnen geen beroep doen op betaald educatief verlof. Wel bestaan er gelijkaardige verlofstelsels; Neem hiervoor contact op met de instellingen bevoegd voor het overheids personeel.

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 een opleiding te volgen, 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 werkneemsters van de privésector die belangstelling hebben voor het betaald educatief verlof. Ze laat de bedrijfsverantwoordelijken en vakbondsorganisaties ook toe een betere kennis van deze maatregel te verwerven.

Inhoudstafel

Inleiding	2
Inhoudstafel	3
1 Principe van het betaald educatief verlof.....	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Rechthebbende werknemers.....	5
1.2.1 Voltijdse werknemers.....	5
1.2.2 Deeltijdse werknemers.....	6
1.3 Uitgesloten werknemers	6
1.4 Aard van de arbeidsovereenkomst	6
1.5 Verbod van cumul	7
1.6 Bescherming tegen ontslag	7
2 Opleidingen waarvoor betaald educatief verlof kan worden toegekend	8
2.1 De beroepsopleidingen	8
2.1.1 Volwassenenonderwijs.....	8
2.1.2 Deeltijds kunstonderwijs	9
2.1.3 Hoger onderwijs	9
2.1.4 Voortdurende vorming in de middenstand	9
2.1.5 Opleidingen in de landbouwsector	9
2.1.6 Opleidingen van de gewestelijke dienst voor beroepsopleiding	9
2.1.7 Examencommissie secundair onderwijs – examencontract.....	10
2.1.8 Sectorale opleidingen.....	10
2.1.9 Opleidingen erkend door de erkenningscommissie	10
2.1.10 Afleggen van een examen voor de certificering van verworven competenties	11
2.1.11 Mentoropleidingen	11
2.2 De algemene opleidingen.....	11
2.2.1 Syndicale opleidingen.....	11
2.2.2 Opleidingen van andere organisaties	11
2.2.3 Opleidingen erkend door de erkenningscommissie	11
3 Duur en spreiding van het verlof	12
3.1 Beginsel.....	12
3.2 Jaarlijkse plafonds	12
3.3 Verlofquota voor deeltijdse werknemers	14
3.4 Reëel toegestane duur van het verlof.....	15
3.5 De spreiding van het verlof.....	15
3.6 Collectieve planning van het verlof	16
3.6.1 Beginsel	16
3.6.2 Regels over de planning.....	16
4 Vergoeding van het betaald educatief verlof	17
4.1 Beginsel.....	17
4.2 Begrenzing.....	17
4.3 Niet-betaling van loon van ten onrechte toegekend verlof	17
5 Verlies van het recht op betaald educatief verlof	18
5.1 Het opgeven of onderbreken van de opleiding	18

5.2	Onvoldoende nauwgezetheid	18
5.3	Onrechtmatig gebruik van het verlof	19
5.4	Opeenvolgende mislukkingen	19
5.5	Volgen van opleidingen die reeds met vrucht werden beëindigd.....	19
6	Door de werknemer te vervullen formaliteiten	20
6.1	Toekenning van het recht.....	20
6.2	Behoud van recht	20
6.3	Verlenging van het recht ingeval van een tweede examenzittijd	21
6.4	Behoud van het recht bij verandering van werkgever.....	21
7	Door de werkgever te vervullen formaliteiten	21
8	Veel gestelde vragen (FAQ)	22
9	Wettelijke en reglementaire bepalingen	22
10	Bijkomende inlichtingen	25
	Colofon	26

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 privésector. 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 het 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

De maximale wekelijkse arbeidsduur, zoals die door de bevoegde paritaire comités voor de verschillende sectoren is vastgelegd, wordt als een voltijdse activiteit beschouwd.

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 (d.i. min. 80% van de normale arbeidsduur/week, voor een 38u-week min.30.4u);
- 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 zoals bedoeld in de wet van 21 maart 1991 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 privéonderneming 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;

1.5 Verbod van cumul

Voor eenzelfde 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 waar-op 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 worden toegekend

De opleidingen die recht geven op betaald educatief verlof zijn ofwel beroepsopleidingen 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 taal cursus 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 degelijk 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 Volwassenenonderwijs

De cursussen gegeven in het kader van het volwassenenonderwijs (vroegere “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 beroeps onderwijs 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 (volwassenenonderwijs).

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 www.werk.be.

2.1.2 Deeltijds kunstonderwijs

De cursussen gegeven in het deeltijds kunstonderwijs (vroegere “onderwijs in de plastische kunsten”, 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 Hoger onderwijs

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 geven recht op betaald educatief verlof.

De opleidingen die maximum eenmaal 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.

2.1.4 Voortdurende vorming in de middenstand

De opleidingen die betrekking hebben op ondernemerschapstrajecten en worden georganiseerd door Syntra Vlaanderen 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, boekhouding, 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.be.

2.1.5 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 werken, 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.

2.1.6 Opleidingen van de gewestelijke dienst voor beroepsopleiding

De opleidingen die voorbereiden op de uitoefening van een knelpuntberoep en georganiseerd worden door de bevoegde dienst voor beroepsopleiding (in Vlaanderen de VDAB) geven sinds 1 september 2012 recht op betaald educatief verlof.

2.1.7 Examencommissie secundair onderwijs – examencontract

In het secundair onderwijs: De voorbereiding en het afleggen van examens voor de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap geven recht op betaald educatief verlof.

Bij de Examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap kunnen kandidaten op eigen tempo via zelfstudie een diploma of getuigschrift secundair onderwijs behalen. De Examencommissie organiseert enkel de examens, er worden geen lessen gegeven of cursussen voorzien. De examens worden het hele jaar door georganiseerd. De kandidaten plannen zelf wanneer ze een examen willen afleggen op basis van de beschikbare data. Inschrijven voor de examens kan via het online platform van de Examencommissie (www.ond.vlaanderen.be/secundair/examencommissie).

In het hoger onderwijs: het “examencontract met het oog op het behalen van een diploma” in het hoger onderwijs komt eveneens in aanmerking.

Voor de voorbereiding en het afleggen van examens hebben de kandidaten recht op betaald educatief verlof. Per schooljaar (van 1 september tot 31 augustus) komt dit neer op het equivalent van driemaal de wekelijkse arbeidsduur. Het educatief verlof moet opgenomen worden tussen de datum van inschrijving en de laatste examendag.

De secretariaten van deze examencommissies zijn ertoe gehouden een getuigschrift van inschrijving uit te reiken en tevens een getuigschrift van effectieve deelname aan de zitting met vermelding van de data waarop de zitting werd afgelegd.

2.1.8 Sectorale opleidingen

De opleidingen per bedrijfstak erkend door een beslissing van het bevoegde 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.

2.1.9 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 Vlaamse 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 Vlaamse minister van Werk. 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.

2.1.10 Afleggen van een examen voor de certificering van verworven competenties

Het afleggen van een examen voor de certificering van verworven competenties georganiseerd door de bevoegde 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.

2.1.11 Mentoropleidingen

Sinds 1 januari 2013 geven de mentoropleidingen die in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering voor mentors recht op betaald educatief verlof. In afwijking van de gewone bepalingen, mogen deze opleidingen minder dan 32 cursussen omvatten. De maxima die van toepassing zijn blijven identiek aan deze van de andere beroepsopleidingen zoals weergegeven in tabel 3.2 .

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 loon (begrensd) 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

Soort opleiding	Gewone Maxima	Maxima als Beroepsopleiding = Knelpuntberoep/Basis- educatie/1 ^e diploma HSO*
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal)	100	180
Algemene opleiding	80	/
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal)+ algemene opleiding	100	180
Academische bachelor of master	120	180
INDIEN samenvallen werk en opleiding:		
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal)	120	180
Algemene opleiding	80	/
Beroepsopleiding (uitgezonderd taal)+ algemene opleiding	120	180
Met of zonder samenvallen:		
Taalopleiding	80	/
Taalopleiding + andere beroepsopleiding	100	180

Examen Middenjury of examencontract	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

* Vanaf 1 september 2012 hebben de werknemers recht op max. 180u betaald educatief verlof, indien zij een opleiding volgen

die voorbereidt op de uitoefening van een knelpuntberoep

of een opleiding volgen die leidt naar een eerste diploma secundair onderwijs

of een opleiding basiseducatie volgen.

De werknemer dient hiervoor aan één van volgende voorwaarden te beantwoorden:

1. Een opleiding volgen die voorbereidt op de uitoefening van een knelpuntberoep. Onder knelpuntberoep wordt verstaan de beroepen die voorkomen op de lijst die jaarlijks door de R.V.A. wordt opgesteld in het kader van de werkloosheidsreglementering (zie website RVA). De opleiding moet gestart worden in een jaar waarin ze voorkomt op de lijst van knelpuntberoepen, en geeft vanaf 1 september 2012 recht op max. 180u tot het einde van de cyclus.

Deze opleidingen moeten deel uitmaken van de volgende categorieën, die in de wetgeving voorzien zijn voor de toekenning van educatief verlof:

- a. het volwassenenonderwijs
- b. het deeltijds kunstonderwijs
- c. het hoger onderwijs
- d. de voortdurende vorming in de middenstand
- e. de opleidingen in de landbouw
- f. de opleidingen georganiseerd door de gewestelijke dienst voor beroepsopleiding
- g. opleidingen goedgekeurd via het paritair comité
- h. opleidingen goedgekeurd via de erkenningscommissie

De opleidingen die uitgesloten werden binnen voormelde categorieën, blijven uitgesloten;
(zie onder punt 2.1.1. tot 2.1.9 uitgezonderd 2.1.7)

2. Een opleiding volgen in het secundair onderwijs of in sociale promotie die leidt naar een diploma hoger secundair onderwijs, voor zover hij nog geen diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs heeft.
3. Een opleiding basiseducatie (in het volwassenenonderwijs) volgen, voor zover hij nog geen diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs heeft.

Voor punt 2 en 3 zal de werknemer een verklaring op eer dienen in te vullen waarin hij bevestigt geen diploma of getuigschrift van hoger secundair onderwijs te bezitten.

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 waarop 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 30.4 uren en een voltijdse tewerkstelling vastgesteld op 38 uren:

- *de werknemer die slechts 90 cursusuren effectief heeft gevolgd kan aanspraak maken op:*
$$90 \text{ uren} \times \frac{30.4}{38} = 72 \text{ u.}$$
- 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 30.4 uren en een voltijdse tewerkstelling vastgesteld op 38 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:*
$$100 \text{ u} \times \frac{30.4}{38} = 80 \text{ u betaald educatief verlof}$$
- 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:

$$40 \text{ u.} \times \frac{30.4}{38} = 32 \text{ uren en } 40 \text{ uren} \times \frac{38}{38} = 40 \text{ uren,}$$

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:

$$120 \text{ u (max. recht)} \times \frac{3 \text{ maanden voltijdse tewerkstelling} \times 100\% \text{ (voltijdse periode)}}{10 \text{ maanden opleiding}} = 36 \text{ u}$$

$$120 \text{ u (max. recht)} \times \frac{7 \text{ maanden deeltijdse tewerkstelling} \times 80\% \text{ (4/5 tewerkgesteld)}}{10 \text{ maanden opleiding}} = 67 \text{ u}$$

hetzij 36 u + 67 u = 103 uren 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 lesuren 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 lesuren, 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 (bvb. 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 moet opgenomen worden tussen de eerste lesdag van de opleiding (of de eerste effectieve aanwezigheid bij laattijdige inschrijving) en de laatste examendag van de opleiding (of de laatste lesdag indien er geen examens zijn).

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.

Deze data zijn vermeld op de getuigschriften die door de organisatoren afgeleverd worden aan de cursist.

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 over 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 planningsregels 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 lesuren niet samenvallen met de arbeidstijd.

Het aantal tewerkgestelde werknemers is dat van de driemaandelijkse 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 van de FOD Werkgelegenheid, 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 WSE Vlaanderen om het loon aan de werknemer uit te betalen.

4.2 *Begrenzing*

Voor het schooljaar 2015-2016 blijft het brutoloon voor de betaling van de uren educatief verlof aan de werknemer max. 2.760€ per maand.

Zodra het bedrag voor het volgende schooljaar bekend is, zal dit gepubliceerd worden op de website www.werk.be.

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).

Indien de werknemer bedrog pleegt en dit pas vastgesteld wordt nadat deze zijn normaal loon reeds ontvangen heeft, kan de werkgever er de terugbetaling van eisen.

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 rechtgevend 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 lessen.

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 driemaandelijke 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 lessen en niet op het theoretisch aantal lessen 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;
- klein verlet

Het recht op betaald educatief verlof 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.

5.5 Volgen van opleidingen die reeds met vrucht werden beëindigd

De werknemer die zich inschrijft voor een opleiding die hij eerder reeds met vrucht heeft beëindigd kan hiervoor geen aanspraak meer maken op betaald educatief verlof.

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.

De werknemer die een opleiding basiseducatie volgt of een opleiding die leidt naar een eerste diploma hoger secundair onderwijs zal, om aanspraak te kunnen maken op het max. van 180u, aan de werkgever een verklaring op eer moeten bezorgen dat hij nog niet beschikt over een diploma van hoger secundair onderwijs.

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 het team 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.

Eenzelfde modelformulier wordt gebruikt om te dienen enerzijds als getuigschrift van regelmatige inschrijving én anderzijds als getuigschrift van nauwgezetheid

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

6.4 Behoud van het recht bij verandering van werkgever

Als de werknemer in de loop van het schooljaar van werkgever verandert, kan hij verder gebruik maken van educatief verlof bij de nieuwe werkgever.

In dat geval moet hij een attest van zijn vorige werkgever bezorgen dat het aantal uren educatief verlof vermeldt dat hij reeds heeft opgenomen. Op die manier kent de nieuwe werkgever het aantal uren dat nog toegekend kan worden.

Voorbeeld:

Een werknemer volgt een beroepsopleiding die hem recht geeft op 100u educatief verlof. Het attest van de vorige werkgever vermeldt dat reeds 45u educatief verlof werd opgenomen. De nieuwe werkgever kan dan nog max. 55u toekennen.

7 Door de werkgever te vervullen formaliteiten

De werkgevers kunnen jaarlijks 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 een gezamenlijke aangifte van schuldvordering en een individuele steekkaart 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 (bv. verklaring op eer van de werknemer dat hij nog niet beschikt over een diploma van hoger secundair onderwijs).

De werkgevers kunnen specifieke informatie vinden op de website.

8 Veel gestelde vragen (FAQ)

1. Wat is een “variabel” uurrooster?

Een “variabel” uurrooster is door de werknemer op voorhand niet gekend. De te presteren uren worden bekendgemaakt door mededeling van een werkrooster. Over een bepaalde periode wordt een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd. Let op: een cyclisch weerkerend uurrooster is vast!

2. Heb ik recht op betaald educatief verlof als weekendwerker?

Weekendwerkers (op basis van de wet van 17.03.1987) worden beschouwd als voltijdse werknemers en hebben onder de gewone voorwaarden recht op betaald educatief verlof. Je kan alleen tijdens de weekends BEV opnemen (alleen dan moet je werken) en slechts tussen de begin- en einddatum van de opleiding. Als je bijvoorbeeld een opleiding van een week volgt (van maandag tot en met vrijdag) dan kan je geen gebruik maken van BEV omdat begin- en einddatum verstreken zijn voor je verlof kan nemen.

3. Ik heb mijn aanvraag te laat ingediend bij mijn werkgever. Verlies ik mijn recht op betaald educatief verlof?

Volgens de regelgeving moet de aanvraag (overhandiging inschrijvingsattest) uiterlijk tegen 31 oktober ingediend zijn voor opleidingen met betrekking tot een normaal schooljaar. In geval van laattijdige inschrijving nà 31 oktober of bij inschrijving voor een opleiding die aanvangt nà 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 vanaf de verandering van werkgever.

Bij het niet respecteren van die indieningstermijnen kan uw werkgever het aantal uren betaald educatief verlof beperken in functie van de laattijdige verwittiging. Bovendien dient u zich dan te schikken naar de reeds opgemaakte planning in het bedrijf.

4. Mijn werkgever weigert betaald educatief verlof toe te staan. Welke stappen kan ik ondernemen?

Zorg dat je de aanvraag indient op de voorgeschreven wijze en binnen de gestelde termijn: dien de aanvraag in met het getuigschrift van regelmatige inschrijving door middel van een aangetekend schrijven of door het getuigschrift te overhandigen tegen ontvangstbewijs en doe dit voor 31 oktober (of binnen de 15 dagen na inschrijving als jij of de opleiding start na 31 oktober) Informeer of de werkgever vertrouwd is met de wettelijke bepalingen omtrent het educatief verlof en verwijst hem eventueel door naar de publicatie hierover of naar de website van het [betaald educatief verlof](#) op www.werk.be

Meent u aan alle voorwaarden te voldoen en blijft hij weigeren betaald educatief verlof toe te staan dan kan u laten bemiddelen door de vakbondsafvaardiging (indien voorzien binnen het bedrijf). Tenslotte kan u de regionale afdeling van de Directie Toezicht op de Sociale Wetten contacteren en vragen om tussen te komen.

5. Ik volg een opleiding in afstandsonderwijs. Kom ik in aanmerking voor BEV?

Afstandsonderwijs geeft geen recht op BEV vermits de wetgeving BEV gebaseerd is op aanwezigheid in de lessen. Alleen eventuele contacturen (dit zijn verplichte aanwezigheidsmomenten in de school) kunnen recht geven op BEV indien ze deel uitmaken van een opleiding die tot de wettelijk vastgelegde opleidingscategorieën behoort én voor zover het over minstens 32 contacturen per schooljaar gaat.

6. Hoeveel uren BEV kan ik maximaal per dag opnemen?

Het BEV mag opgenomen worden in dagen, halve dagen, uren of gedeelten van uren maar kan per dag niet meer bedragen dan het aantal uren dat de werknemer normaal zou moeten presteren.

7. Hebben de jaarlijkse maxima BEV betrekking op een kalenderjaar of op een schooljaar?

Het recht op BEV wordt toegekend per schooljaar, d.w.z. de periode van 01/09 tot en met 31/08. De jaarlijkse maxima zijn van toepassing ongeacht het aantal modules of opleidingen die men tijdens dat schooljaar volgt.

8. De begindatum en de einddatum van mijn opleiding vallen in een verschillend schooljaar. Wat met de toekenning van het recht?

U heeft recht op hetzelfde aantal uren betaald educatief verlof als wanneer de opleiding binnen één schooljaar zou vallen. U heeft dus bij de start van het tweede schooljaar niet opnieuw recht op het maximum.

9. Ik volg verschillende modules of opleidingen binnen één schooljaar. Heb ik voor elke opleiding of module recht op het maximum aantal uren betaald educatief verlof?

Nee, het maximum aantal uren betaald educatief verlof ligt vast per schooljaar, ongeacht hoeveel opleidingen of modules binnen deze periode gevolgd worden.

10. Mag ik als werknemer betaald educatief verlof opnemen tijdens een schoolvakantie (wanneer er dus geen les gegeven wordt)?

BEV mag ook opgenomen worden op niet-lesdagen of tijdens de tussentijdse schoolvakanties zolang het BEV maar tussen begin- en einddatum van de opleiding opgenomen wordt.

11. Moet de opleiding die ik wens te volgen verband houden met mijn huidige job?

Er hoeft geen verband te bestaan tussen de opleiding die een werknemer volgt en de huidige beroepssituatie van de werknemer.

12. Ik volgde eerder al een opleiding en was geslaagd maar ik zou deze opleiding graag nog eens overdoen (opfrissen). Heb ik daarvoor recht op BEV?

Er kan geen gebruik gemaakt worden van betaald educatief verlof voor het volgen van een opleiding waarvoor men eerder al was geslaagd.

13. Kan ik nog BEV opnemen tijdens mijn opzegperiode?

Tijdens de opzegperiode kan de werknemer verder gebruik maken van zijn recht op BEV. De opname van BEV verlengt de opzegtermijn echter niet. Bij ontslag met vrijstelling van prestaties kan geen recht op BEV uitgeoefend worden.

14. Worden afwezigheden in de lessen van mijn maximumrecht verminderd?

Het recht wordt bepaald op basis van de effectief gevolgde lessen (de afwezigheden zijn dus reeds verminderd) en vervolgens beperkt tot het maximum. Bij deeltijdsen wordt het recht ook nog herleid in functie van de tewerkstellingsbreuk.

15. Hoe dien ik mijn afwezigheden door de school te laten wettigen?

Afwezigheden mag de school enkel wettigen op basis van de nodige attesten of verklaringen (doktersattest, verklaring van de werkgever enz.). Deze dienen onverwijld en in elk geval voor het einde van de lesperiode aan het studentensecretariaat bezorgd te worden.

16. Kunnen getuigschriften van nauwgezetheid na afloop van een lesperiode nog worden gewijzigd?

Na het afleveren van de getuigschriften op het einde van een lesperiode mogen geen gegevens worden bijgevoegd of gewijzigd. Wijzigingen aan de aanwezigheidsuren kunnen na afleveren van het getuigschrift van nauwgezetheid niet meer worden aanvaard, tenzij de onderwijsinstelling uitdrukkelijk de verantwoordelijkheid op zich neemt voor het aanpassen van de (foutieve) gegevens. De onderwijsinstelling dient dan een nieuw getuigschrift op te maken met vermelding "correctie" en de reden voor de correctie.

17. Hoe wordt de ongewettigde afwezigheid berekend voor de bepaling van een eventuele schorsing?

Voor elke gevolgde module of opleiding wordt per trimester een getuigschrift van nauwgezetheid afgeleverd door de school. Per attest (dus per module of opleiding, en per trimester) wordt gekeken of het aantal uren ongewettigde afwezigheid niet meer dan 10% bedraagt van het aantal werkelijk gegeven cursussen in dat trimester. Is er sprake van een schorsing dan verliest de werknemer het recht op BEV gedurende een periode van 6 maanden en dit voor alle opleidingen die tijdens deze schorsingsperiode gevolgd worden.

18. Mag ik de verschillende gevolgde opleidingen of modules van een opleiding samenvoegen om het percentage ongewettigde afwezigheden te bepalen?

Nee, een te grote ongewettigde afwezigheid tijdens een trimester voor één opleiding of één module leidt tot schorsing.

19. Moet ik als werkgever alle trimestriële getuigschriften van nauwgezetheid opsturen of volstaat één getuigschrift met daarop een overzicht van alle trimesters?

Dit overzichtsgetuigschrift volstaat voor het indienen van een terugbetalingsdossier bij onze dienst, op voorwaarde dat alle aanwezigheidsuren per trimester daarop apart weergegeven worden en niet globaal voor de ganse opleiding. Het is echter aangewezen om tijdens het

schooljaar trimestriële getuigschriften te eisen zodat een eventuele schorsingsperiode omwille van teveel ongewettigde afwezigheid tijdig kan opgespoord worden.

20. De aanvraag tot terugbetaling werd door de werkgever opgestuurd na de uiterste datum van indiening (dit is 31 maart 2016 voor dossiers van het schooljaar 2014-2015 en 31 december 2016 voor dossiers van het schooljaar 2015-2016). Kan de werkgever hier nog iets aan doen?

Enkel als je kunt bewijzen dat je de **volledige aanvraag** (*gezamenlijke schuldvordering, individuele steekkaarten voor elke werknemer + de getuigschriften van inschrijving en nauwgezetheid van de werknemer*) tot het bekomen van de terugbetaling wel degelijk binnen de vastgelegde termijn verstuurd, kan de negatieve beslissing herzien worden. Een aangetekende zending wordt als voldoende bewijs geaccepteerd.

9 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).
- Koninklijk Besluit van 10 november 2001 tot verruiming van het toepassingsgebied 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 (Belgische Staatsblad van 23 november 2001)
- Besluit van de Vlaamse Regering van 4 december 2015 tot wijziging van artikel 16bis van het 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 29 december 2015).

10 Bijkomende inlichtingen

Departement Werk en Sociale Economie

Betaald Educatief Verlof

Koning Albert II-laan 35 bus 20

1030 Brussel

02 553 18 00

Vanaf 1 mei 2016: **telefonische** informatie via 1700-nummer

via mail: educatiefverlof@vlaanderen.be

info op de **website:** www.werk.be

Colofon

Samenstelling

Departement Werk en Sociale Economie
Koning Albert II-laan 35 bus 20
1030 Brussel
02 553 42 56
monitoring@vlaanderen.be
www.werk.be

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Vanderpoorten
Secretaris-generaal

Depotnummer

D/2015/3241/086

Uitgave

Juni 2015

