

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ IKEA



VACKBÖND

NEW



COLOFON

Redactie: Myriam Nevelsteen
Eindredactie: Frederik Vermeulen
Vormgeving: Shtick & Frederik Vermeulen

Oplage: 5000
www.acv-puls.be

www.acv-puls.be

INHOUD

Welkom	4
Arbeidsduur	6
Algemene regels	6
Deeltijds werken	8
Overuren en bijkomende uren	8
Controleer zelf je arbeidstijd	9
Hoeveel moet je verdienen?	10
Eindejaarspremie	12
Vakantie	14
Andere loonvoordelen: een overzicht	17
Werkzekerheid	21
Afwezigheden	22
Regels bij ziekte of ongeval	22
SWT (brugpensioen)	28
Tijdskrediet	24

WELKOM



Wie werkt in de winkel is graag goed geïnformeerd. In dit boekje vind je alles over je rechten en plichten als werknemer bij Ikea.

De afspraken die hier staan zijn er niet vanzelf gekomen. ACV Puls, de grootste bediendevakbond van het land, onderhandelt regelmatig met de directie om betere lonen en betere werkomstandigheden te bekomen, zowel binnen de sector als bij Ikea zelf. We volgen steeds van heel dichtbij de nieuwe werkafspraken op.

Stap voor stap verbeteren we de kwaliteit van het werk en zorgen we ervoor dat je het beste uit je job kan halen.

Veel leesplezier!
ACV Puls

LID WORDEN?

Je blijft op de hoogte van de recente onderhandelingen, zowel nationaal als in jouw sector en bedrijf. Je leert wat de algemene afspraken voor je persoonlijke situatie betekenen en kan met al je individuele vragen terecht. Je bent gerust dat je kosteloos beschermd wordt en (indien nodig ook juridisch) verdedigd zal worden als er op een dag problemen komen in je werksituatie.

Lid zijn kost je minder dan een euro per week, aangezien je jaarlijks dankzij de syndicale premie een deel van je lidgeld terugbetaald krijgt. Als lid van ACV Puls maak je deel uit van de grootste bediendevakbond van ons land, en ondersteun je onze beweging voor een menselijke samenleving met respect voor werknemers.

Schrijf je snel in op
www.acv-puls.be



ARBEIDSDUUR

Algemene regels

Voor voltijdse werknemers bedraagt de arbeidsduur 35 uur per week. Bij Ikea wordt nog 36 uur per week gewerkt. Er worden dan jaarlijks 6 compensatiedagen toegekend (ADV). De prestaties worden gespreid over 5 dagen per week.

- Er moet minstens vier uur per dag ononderbroken gewerkt worden.
- Tussen twee arbeidsprestaties is een minimale rustperiode van 12 uren voorzien.
- Deeltijdse werknemers moeten een contract hebben van minstens 18 uur. Op deze algemene regel is een uitzondering namelijk de zaterdagkrachten, maar het aantal kleine contracten is beperkt.
- Werknemers met een arbeidsovereenkomst van 24 uur of minder hebben het recht om in een vierdagenweek te werken. Zij dienen hiervoor een schriftelijke aanvraag te doen bij de directie. Bij je syndicale afvaardiging kan je hiervoor een formulier bekomen.
- De uurroosters van werknemers moeten voor 5 weken en de lopende week uithangen. Ze mogen, tijdens deze periode, slechts worden gewijzigd mits voorafgaand akkoord van de werknemer.

De volgende uurroosters dienen te worden gerespecteerd:

- Logistiek en technische dienst van maandag tot en met zaterdag 6 uur – 22.00 uur (tenzij nachtwerk zie verder)
- Kassa maandag tot en met donderdag 9.30 uur – 20.30 uur
Vrijdag 9.30 uur – 21.30 uur zaterdag 8.30 uur – 20.30 uur
- Klantendienst “sluit” maandag tot en met donderdag 8 uur – 21.00 uur en vrijdag 8.00 uur – 22.00 uur zaterdag 7 uur -21.00 uur

Alle andere afdelingen (SO/CSC):

Maandag tot en met donderdag 8.00 uur – 20.30 uur vrijdag 8.00 uur – 21.30 uur en zaterdag 8.00 uur -20.30 uur

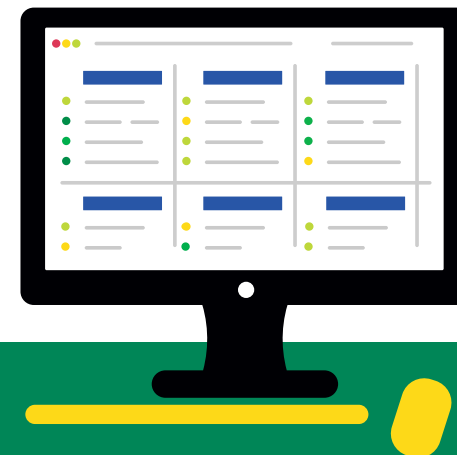
Een medewerker kan maximaal 3 maal per week “laat” worden geroosterd tenzij de medewerker akkoord is om meer dan 3 per week laat te worden ingezet.

ANNUALISATIE CONTRACTEN:

Er zijn twee types van contracten mogelijk:

1. Voltijdsen 35 uren contracten (36 uren effectief werken met 6 adv)
 - kunnen +5/-5 uur (dus tussen 31 en 41 uur) presteren op weekbasis
 - kunnen +2/-2 uur presteren op dag basis
 - kunnen in kalme periodes, 0 uur presteren, indien een week van slechts 18 uren is dit maximaal op 3 dagen en 24 uur op maximaal 4 dagen
Maximum 3 weken van 0 uren per jaar
Recht op een vaste vrije dag in een week waar op zaterdag wordt gewerkt
Indien er op het einde van het fiscale jaar (31 augustus) een positief saldo overblijft dan worden alle uren die teveel werden gepresteerd aan 150% vergoed. Je hebt de keuze van uitbetalen of overbrengen in het verlofspaarplan.
2. Deeltijdsen met een contract van tenminste 27 uren per week gemiddeld:
 - kunnen tot maximum 36 uren per week werken in drukke periodes
 - 0 uren maximum 6 weken per fiscaal jaar (01/09-31/08)
 - 18 uren op maximum 3 dagen per week en 24 uren op maximum 4 dagen per week
 - minimum prestatie van 4 uren per dag gegarandeerd

Indien op het einde van het fiscale jaar 01/09-31/08) een positief saldo overblijft dan worden de uren die teveel gepresteerd werden op volgende manier vergoed: 100% met een limiet van 50 uren, vanaf het 51ste uur 150% uit te betalen of over te brengen in het verlofspaarplan.



Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en vervangingscontracten

Dankzij ACV Puls hebben we bij Ikea een strikte beperking op het aanwerven van contracten bepaalde duur. Aanwerving contracten bepaalde duur kan enkel in de periode juli-augustus-september en december tot eind januari. In de overige maanden moeten de aanwervingen steeds gebeuren met een contract onbepaalde duur.

- Als je werkt met een contract voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst, zal er voortaan rekening moeten gehouden met de anciënniteit (aantal maanden of jaren dienst), die je bij dezelfde werkgever hebt verworven met opeenvolgende contracten voor bepaalde duur en/of vervangingscontracten wanneer je overstapt naar een contract onbepaalde duur. In deze twee gevallen zal de allereerste indiensttredingsdatum als referentie genomen worden:
 - Opzeggingstermijn: voor het bepalen van de duur van de opzegtermijn.
 - Toepassing loonschalen: je klimt niet alleen hoger op in de loonschaal maar je kunt ook sneller naar een hogere looncategorie.

Deeltijds werken

In principe moet de wekelijkse arbeidsduur voor een deeltijdse werknemer minstens 18 uur per week bedragen.

Uitzondering daarop zijn de 8 uren contracten: deze medewerkers werken enkel op zaterdag.

Recht op contractuitbreiding

De voorbije jaren werden er verschillende cao's afgesloten in de sector waarbij de werknemers het recht hebben om hun deeltijds contract op te trekken naar 20, 22 zelfs 24 uur per week.

Je kan hierover info vragen bij onze ACV Puls vakbondsafgevaardigden in je winkel.

Overuren en bijkomende uren

Overuren worden gepresteerd als je per dag meer dan negen of per week meer dan 36 uur werkt. Op dat moment moet de werkgever je een overuren-toeslag betalen van 50%. Voor de annualisatiecontracten gelden er andere regels (zie hierboven).

Overuren geven recht op inhaalrust. Dat betekent dat je een dag waarop je normaal moet gaan werken, thuis mag blijven. Overuren mogen enkel gepresteerd worden wanneer ze echt onvermijdelijk zijn en dit op vraag is van de directie en bovendien dient ook het akkoord van de syndicale afvaardiging gegeven te worden.

Onder bepaalde voorwaarden hebben deeltijdse werknemers ook recht op een overurentoeslag. Kort gezegd komt het erop neer dat alle bijkomende uren die in de loop van een maand worden verricht, met 50% overloon worden betaald. Dit met uitzondering van de eerste twaalf uren van iedere kalendermaand (dit zijn meeruren). Meeruren kan je ofwel recupereren ofwel laten uitbetalen.

Opgelet: deze regel is niet van toepassing indien je deze meeruren presteerde in het kader van een bijlage aan je arbeidsovereenkomst. (addendum)

Controleer zelf je arbeidstijd

TIP: Heb je wisselende uren, of verricht je als deeltijdse werknemer regelmatig bijkomende uren, noteer dan je uren met behulp van de ACV PULS jaarkalender of ACV PULS agenda die je kan bekomen bij je vakbondsafgevaardigde.



HOEVEEL MOET JE VERDIENEN?

Je maandloon

De hoogte van je loon wordt bepaald door je functie en je anciënniteit. Ikea heeft een eigen bedrijfsbarema. Het winkelpersoneel begint bij aanwerving in categorie 2 met 0 jaar anciënniteit.

De grote lijnen van de bepaling van je categorie bestaan uit volgende regels:

- verkoop-zelfbediening: bij aanwerving categorie 2, na 6 maanden categorie 3 en na 3 jaar categorie 4.
- Ikea food: bij aanwerving categorie 2, na 6 maanden categorie 3 “koks” categorie 3 bij aanwerving en na 6 maanden categorie 4.
- depot/goodsflow: bij aanwerving categorie 2, na 6 maanden categorie 3 clarkisten categorie 4 op basis van een clarkisten brevet. Tripel S medewerkers starten in categorie 2 na 6 maanden categorie 3 en 3 jaar categorie 4.
- kassa bij aanwerving categorie 2 na 6 maanden categorie 3.
- klantendiensten/goederenuitgifte/kinderland: categorie 2 na 6 maanden categorie 3 tenzij zij deze 3 verschillende functies te samen uitoefenen hebben zij na 3 jaar recht op categorie 4.
- comin: bij aanwerving categorie 3 na 3 jaar categorie 4.
- techniekers: bij aanwerving categorie 3 na 6 maanden categorie 4.
- Zappers: categorie 4 vanaf instap in de functie.

Customer service center: bij aanwerving categorie 2, na 6 maanden categorie 3 en na 4 jaar categorie 4.

Ikea besliste éézijdig om de functie van shopkeeper en senior te installeren. Deze functies hebben geen invloed op het barema en werden ook nooit als functie binnen de functieclassificatie opgenomen. De shopkeepers/seniors behouden bij instap in deze functie dezelfde categorie en de BAM bepaalt de maandelijkse premie die de shopkeeper/senior extra ontvangt. De functiepremie voor de shopkeeper kan variëren tussen 75 euro-125 euro-175 euro -250 euro bruto per maand. Voor de senior kan dit 75 euro-100 euro of 125 euro bruto per maand bedragen.



LET OP

Wanneer je recht hebt op een categorieverhoging neem je ook je dienstjaren mee. Je start dus in de nieuwe categorie niet terug 0 maar op het reeds verworven aantal dienstjaren.

Weddeschaal

De weddeschaal kan je bekomen bij je syndicaal afgevaardigde

Goed om te weten

Wanneer stijgen de lonen?

Je loon kan om verschillende redenen stijgen:

- Anciënniteit
Je loon stijgt met het aantal jaren dienst, tot een maximum van 25 jaar. Vanaf 25 jaar dienst is er per schijf van 5 jaar een verhoging tot maximum 40 jaar dienst. We noemen dit de baremieke verhoging of de verhoging van de weddenschaal. Je krijgt je (jaarlijkse) verhoging de maand van de ‘verjaardag’ van je indienstreding.
- Late uren
Als je prestaties na 18.00 uur verricht, moeten deze worden betaald aan 150% op weekdays en aan 200% op zaterdag.
 - vroege uren
Als je prestaties verricht tussen 6 uur en 7 uur, moeten deze betaald worden aan 150%. Opgelet: voor het logistiek team en de technische dienst is er een afwijkende regel voor nachtarbeid.
 - zij kunnen werken vanaf 5.00 uur tot 24.00 uur waarbij er op zaterdag tussen 5.00 uur en 6.00 uur en tussen 18.00 uur tot 24.00 uur een toeslag van 100% is voorzien. (dus totaal 200%)

- Index
Zowel de weddenschalen als de effectieve lonen worden gekoppeld aan de stijging van de levensduurte. Een indexaanpassing zal automatisch gebeuren als het indexcijfer met 2% is gestegen
- Collectieve loonsverhogingen
Om de twee jaar onderhandelen vakbonden en werkgevers over de verbetering van loon- en arbeidsvoorwaarden. Dit zou dan kunnen resulteren in een verhoging van de weddenschalen met een vast bedrag of met een percentage.

Eindejaarspremie

Voorwaarden

De eindejaarspremie, wordt in december betaald. Je hebt recht op deze premie als je aan een aantal voorwaarden voldoet:

- je bent ten minste 3 maanden (opeenvolgend of niet) in dienst van de onderneming;
- je werd niet ontslagen om dringende redenen;
- je hebt de onderneming niet vrijwillig verlaten (bv. door zelf je opzeg te geven).

Je hebt wel recht op een eindejaarspremie wanneer je het bedrijf hebt verlaten omwille van SWT of pensionering.

Ook de werknemers die op het ogenblik van de betaling in tijdkrediet, palliatief verlof, verlof voor verzorging van een zwaar ziek familielid, ouderschapsverlof, langdurig ziek, arbeidsongeval... zijn hebben recht op de eindejaarspremie voor de maanden die zij gepresteerd hebben.

Bedrag eindejaarspremie

- Wie een volledig kalenderjaar voltijds werkt met een vast loon krijgt een eindejaarspremie die gelijk is aan de basis bruto maandwedde van december,
- Wie een volledig kalenderjaar deeltijds werkte met een vast loon krijgt een eindejaarspremie die gelijk is aan de basis bruto maandwedde van december verhoogd met het gemiddelde van bijkomende uren van de voorbije twaalf maanden.

Afwezigheden

- De werkgever kan het bedrag van de eindejaarspremie verminderen in verhouding tot een aantal afwezigheden die NIET gelijkgesteld zijn met effectieve prestaties. Hiermee worden bijvoorbeeld bedoeld: verlof zonder wedde, onwettige afwezigheid.
- Andere afwezigheden (zoals wettelijke verlofdagen, feestdagen, arbeidsongeval, klein verlet, anciënniteitsverlof, ziekte met gewaarborgd loon (eerste 30 dagen per kalenderjaar)...) hebben geen invloed op het bedrag van de eindejaarspremie.



VAKANTIE

Algemene regels

Vakantiegeld

- Iedere werknemer heeft recht op vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling of gelijkgestelde periodes. Het vakantiegeld wordt rechtstreeks door de werkgever aan de werknemer betaald.

Dubbel vakantiegeld

- Als je vorig kalenderjaar een volledig jaar werkte, heb je dit jaar recht op volledig dubbel vakantiegeld. Het dubbel vakantiegeld wordt betaald in de maand juni. Het bedrag stemt overeen met 92% van je maandwedde. Werkte je geen volledig jaar dan is dit pro rata. Een extra die we hebben bekomen in het sectoroverleg is het anciënniteitsverlof:

Op basis van je dienstjaren verwerf je extra verlofdagen

- Na 5 jaar dienst 2 dagen
- Na 10 jaar dienst 3 dagen
- Na 15 jaar dienst 4 dagen
- Na 20 jaar dienst 5 dagen
- Na 25 jaar dienst 6 dagen

In onderhandelingen met Ikea hebben we tevens 3 extra vakantiedagen kunnen bekomen. Deze dagen komen bovenop je wettelijk verlof van 20 dagen, dus in totaal heb je reeds 23 dagen en hier bovenop komen dan de verlofdagen van de sector. Opgelet de 20 wettelijke vakantiedagen dien je op te nemen voor 31 december van het lopende vakantiejaar. Voor opname van de overige dagen heb je tijd tot 31 maart van het volgende jaar.

Regels opname verlof

- Je hebt jaarlijks recht op verlof van minimum drie opeenvolgende weken, mits akkoord van de werkgever kan je eventueel een langere periode nemen.
- Voorrangsregels (enkel van toepassing op het hoofdverlof).



1. Collega's met schoolgaande kinderen.
2. Collega's wiens partner wordt verplicht op een welbepaald tijdstip vakantie te nemen, omwille van een bedrijfssluiting.

Vraag gratis het ACV-vakantieboekje aan via www.acv-online.be.

Andere betaalde afwezigheidsdagen (bedrijfscao 2005).

- bij verhuizing: de dag van verhuis mag je vrij nemen met behoud van loon
- verlof om dwingende redenen: op jaarbasis kan je aanspraak maken op 2 dagen betaalde afwezigheid in geval van dringende redenen. Enkele voorbeelden: onvoorziene opname van een gezinslid in het ziekenhuis, aanzienlijke materiele schade aan je woning door bijvoorbeeld wateroverlast..., ongeval of ziekte van je partner of kinderen...

Verlofspaarplan

In 2005 heeft ACV Puls een CAO afgesloten waarbij de werknemers de mogelijkheid krijgen om extra verlof op te sparen. Het opsparen van tijd kan je op volgende manieren:

- toeslagen vroege en late uren keuze van uitbetaling, of opsparen of 50 % betalen en 50% opsparen. Je mag maximum 3 maand opsparen tenzij je 50+ bent dan mag je 6 maand opsparen (eventueel om vroeger op SWT of pensioen te kunnen vertrekken).

Hoe opnemen?

Je kan je opgespaarde verlof opnemen in dagen, weken of maanden (maximaal 3 maand aaneensluitend)-(50 plus maximaal 6 maand aaneensluitend)

De aanvraag voor opname gebeurt op volgende manier:

- 1 dag /1 week: 4 weken op voorhand en antwoord binnen de week van aanvraag
- meer dan één week en maximaal 3 weken 2 maand op voorhand en een antwoord binnen de 2 weken
- meer dan drie weken 3 maand op voorhand antwoord binnen de maand.
- Vanaf een periode van 4 weken aaneensluitend is het een recht van opname op de gevraagde periode op voorwaarde dat je je aanvraag drie maanden op voorhand hebt gedaan.

De werkgever kan een vervangende kracht aannemen voor je afwezigheid.

LET OP

Je hebt te allen tijde het recht om je opgespaarde tijd te laten uitbetalen!



MEER WETEN? Check www.PC311.be

ANDERE LOONVOORDELEN: EEN OVERZICHT

Cadeaubonnen

1. Bij huwelijk: aankoopbon van 50 euro
2. Bij geboorte: aankoopbon van 25 euro
3. Bij 10 jaar dienst aankoopbon van 200 euro – bij 15 jaar dienst 300 euro per 5 jaardienst komt er telkens 100 euro bij. Enkel de aankoopbons van 25 jaar en 35 dienst zijn vrijgesteld van RSZ bijdragen. Dus voor de andere jubileumbons dien je zelf RSZ te betalen. Daarom krijgt de medewerker de keuze ofwel de aankoopbon ofwel extra verlof te nemen.

DECEMBER

Incentive verbonden aan CAO 90 (bonus)

Deze premie is afhankelijk van de groei van het zakencijfer en enkele andere criteria en kan dus telkens verschillend zijn afhankelijk van de gehaalde doelstellingen.

Andere voordelen

Korting op aankopen

Je ontvangt een kortingskaart waarmee je een korting van 15% hebt op je aankopen bij Ikea. Aankopen met de personeelskaart zijn uitsluitend geldig voor je persoonlijke aankopen en voor aankopen voor gezinsleden die onder hetzelfde dak wonen. Deze korting is van toepassing op de ganse duur van je tewerkstelling bij Ikea. Gepensioneerden en SWT'ers (bruggepensioneerden) blijven de korting behouden gedurende een bepaalde periode.

JUNI

Jaarlijkse premie

Samen met het loon van de maand juni ontvangt elke voltijdse medewerker een premie van 70 euro. Deze premie hebben we bekomen via onze sectoronderhandelingen. De deeltijdse medewerker ontvangt de premie pro rata op basis van het gemiddeld aantal gepresteerde uren.

Om recht hebben op deze premie dient u te voldoen aan de volgende voorwaarden:

- voor de voltijdsen: effectief voltijdse prestaties geleverd hebben in de eerste 6 maanden van het jaar
- voor de deeltijdsen: effectief deeltijdse prestaties geleverd hebben in de eerste 6 maanden van het jaar

Voor de overige regels van toepassing op tijdelijke medewerkers of medewerkers die het bedrijf hebben verlaten kan u informatie opvragen bij uw syndicaal afgevaardigde.

Ecocheques

In de maand juni ontvang je je ecocheques.

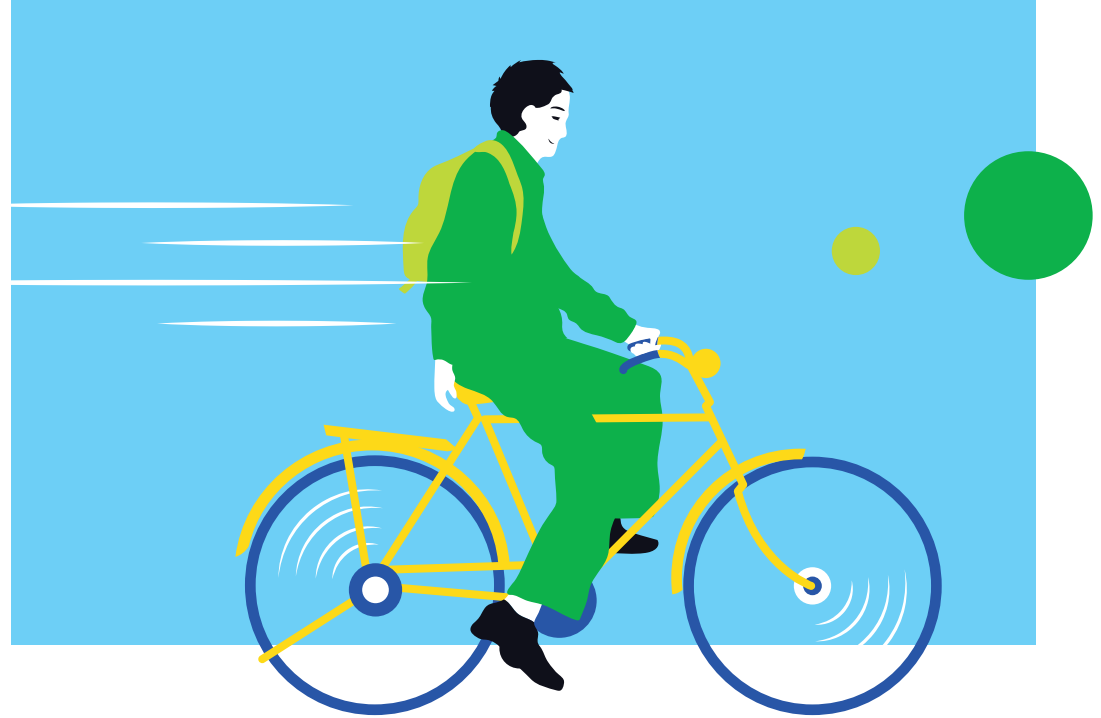
Wekelijkse arbeidsduur	bedrag
Vanaf 27 uren per week	250 euro
Vanaf 20 uur en minder dan 27 uur per week	200 euro
Vanaf 17,50 uren en minder dan 20 uren/week	150 euro
Minder dan 17,50 uren per week	100 euro
Contracten van 8 uur per week	75 euro

Indien je een volledig jaar hebt gewerkt zijn bovenstaande bedragen van toepassing. De referteperiode van tewerkstelling loopt van 1 juni van het voorgaande jaar tot 31 mei van het jaar van uitreiking van de ecocheque. Was je een tijdje afwezig in de loop van deze periode vraag dan aan je syndicale afvaardiging in je winkel of je recht hebt op een gelijkstelling.

ALGEMEEN

Verplaatsingskosten

Ikea is via de sector verplicht om bij te dragen in de verplaatsingskosten. Daarnaast hangt de bijdrage van de werkgever af van de wijze waarop de verplaatsing van en naar het werk wordt gemaakt. Maak je gebruik van het openbaar vervoer dan betaald de werkgever je sociaal abonnement volledig terug.



Kom je met de fiets dan heb je recht op 0,24 cent voor elke gereden kilometer. Kom je met de eigen wagen naar het werk dan komt de werkgever gemiddeld 75% tussen in de verplaatsingskosten. Op voorwaarde dat je jaarloon niet hoger is dan 33.000 euro.

Goed om weten

Om discussie te vermijden bezorg je best een modelformulier 'Verklaring op erewoord'. De werkgever mag deze verklaring controleren op haar juistheid. Leden van ACV Puls kunnen dit gratis aanvragen. Als je gebruik maakt van het openbaar vervoer moet je de vervoerbewijzen kunnen voorleggen die uitgereikt worden door de NMBS, De Lijn, De terugbetaling van de reiskosten gebeurt maandelijks.

Groepsverzekering

Je treedt automatisch toe tot deze verzekering waarmee je een bijkomend pensioen opbouwt zolang je in dienst bent. Je kan kiezen tussen een gedeelte pensioensparen en een gedeelte overlijdensdekking ofwel enkel voor pensioensparen. Wil je meer weten vraag het aan je syndicale afvaardiging.

Naast deze groepsverzekering is er tevens TACK, dit is een bijdrage in je groepsverzekering vanuit Ikea Global en de hoogte van het bedrag is een jaarlijkse beslissing van de internationale directie.

ANDERE SOCIALE VOORDELEN

Hospitalisatieverzekering

Dankzij ACV Puls werd er een cao afgesloten waarbij de hospitalisatieverzekering voor de medewerker volledig gratis is. Je kan ook je partner en of kinderen die onder hetzelfde dak wonen voor een kleine bijdrage aansluiten.

Invalideitsverzekering

Indien je minimum 6 maanden in dienst bent en je bent langdurig ziek (meer dan één maand) kan je aanspraak maken op een bijkomende vergoeding. Vraag meer info aan je syndicale afvaardigde.



MEER WETEN? Check www.PC311.be

WERKZEKERHEID

Zware fout

Dankzij een sterke vakbondswerking bestaat er werkzekerheid in Ikea. Ikea kan niet overgaan tot ontslag zonder de procedure werkzekerheid te hebben gevolgd. Deze procedure behelst dat in geval van een tekortkoming er een bijsturend gesprek dient te gebeuren en de medewerker de tijd moet krijgen om zich aan te passen. Na een periode dient er een opvolg gesprek te gebeuren.

Indien de problematiek blijft aanhouden kan pas overgegaan worden tot ontslag met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn na het derde bijsturingsgesprek. Je hebt steeds recht op syndicale bijstand bij elke gesprek maak hiervan gebruik.

In geval van verdenking van een zware fout moet volgende procedure worden toegepast:

- Vanaf het begin van de procedure, zal een beroep gedaan worden op een vakbondsafgevaardigde. Indien de medewerker de bijstand van de vakbondsafgevaardigde zou weigeren, zal hij in het bijzijn van de afgevaardigde het betrokken document ondertekenen.

Wat betekent dit in de praktijk?

- Het onderzoek kan alleen maar starten als er een vakbondsafgevaardigde bij is. d.w.z. dat men niet mag beginnen met de ondervraging alvorens deze persoon aanwezig is. In dit stadium moet je dus ook je verhaal (nog) niet vertellen.
- Als er geen vakbondsafgevaardigde in je zetel is, of als hij of zij niet aanwezig is, zal men moeten zoeken tot er een vakbondsafgevaardigde gevonden is. Wij raden je echter aan geduld te oefenen want de aanwezigheid van de vakbondsafgevaardigde kan van groot belang zijn. Zeker wanneer je zaken ten onrechte ten laste worden gelegd.

AFWEZIGHEDEN

Regels bij ziekte of ongeval

Wat moet je doen in geval van ziekte of ongeval?

1. onmiddellijk verwittigen
 - Je moet zo snel als mogelijk je verantwoordelijke op de hoogte brengen, in ieder geval zeker dezelfde dag nog.
2. Een medisch attest bezorgen
 - Als je ziek bent, moet je binnen de twee werkdagen een doktersattest aan de zaakvoerder/manager bezorgen. Dit geldt zelfs voor één dag ziekte. Zo heb je recht op het gewaarborgd loon.
 - Wanneer je in de loop van een werkdag ziek valt, moet je, vooraleer het werk te verlaten, je verantwoordelijke op de hoogte brengen. Ook voor deze afwezigheid wordt een medisch attest gevraagd indien je de volgende dag ook nog ziek zou zijn.

Hoe is de controle geregeld?

1. Je moet je ter beschikking houden van de controlerende arts op je thuisadres. Indien je op een ander adres zou verblijven tijdens je ziekte dien je dit door te geven aan je werkgever.
 - Indien je de woning mag verlaten, moet je gevolg geven aan elke oproep van de controlearts om je op de aangegeven dag en uur bij hem aan te bieden. De verplaatsingskosten naar zijn kabinet zijn ten laste van de werkgever. In principe gebeurt de medische controle op de 1de of 2de dag van de arbeidsongeschiktheid tussen 8 en 20 uur.
 - Wie weigert zich te laten onderzoeken of zonder medische rechtvaardiging geen gevolg geeft aan de oproep van de controlearts om zich bij hem aan te bieden, verliest automatisch het recht op uitbetaling van het gewaarborgd loon.

De kosten van deze arbitrage zijn ten laste van het bedrijf.

Wat als een nieuwe ziekte je belet het werk te hervatten?

Dan moet een nieuw medisch attest worden voorgelegd binnen de twee werkdagen. Er kan dan opnieuw controle plaatsvinden.

Enkele belangrijke tips

- Wat als je de bel niet hebt gehoord als de controlearts zich aanbood omdat je sliep of niet thuis was?
 - Controleer enkele keren per dag of er een bericht van de controlearts in de brievenbus ligt, óók tijdens het weekend.
- Hoe ver mag de controlegeneesheer je laten reizen?
 - De maximale afstand tot aan het kabinet van de controlearts is 20 kilometer.
- Wat te doen bij problemen in dit verband?
 - Neem onmiddellijk contact op met je vakbondsafgevaardigde.

Indien je een maand of langer ziek was dan kan de werkgever beslissen om je voor je werkhervatting naar de arbeidsgeneesheer te sturen. Pas op het moment dat je het werk werkelijk hervat kan je je aanbieden bij de arbeidsgeneesheer. De verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever.

Jeugdvakantie

Je rechten op jaarlijkse vakantie worden opgebouwd in het vorige jaar. Als schoolverlater is het daarom onmogelijk om te kunnen genieten van het maximum aantal vakantiedagen en vakantiegeld. Via het systeem jeugdvakantie, kan een schoolverlater hier toch van genieten.

Voorwaarden:

- je bent jonger dan 25 jaar op 31 december van het voorafgaande jaar
- je hebt je studie beëindigd of stopgezet in de loop van het voorafgaande jaar
- je hebt minstens 1 maand of minstens 70 uren gewerkt in het voorafgaande jaar, en dit in de privésector

Wanneer je voldoet aan de voorwaarden, heb je recht op 4 weken vakantie. Dit zijn 24 dagen wanneer je 6 dagen werkt per week en 20 dagen wanneer je 5 dagen per week werkt. Het aantal jeugdvakantiedagen wordt wel verminderd met het aantal betaalde vakantiedagen waarop je aanspraak kan maken. De vergoeding die je krijgt voor jeugdvakantiedagen bedraagt 65 % van het gemiddelde dagloon en wordt door de RVA betaald. Je kan jeugdvakantie aanvragen via het formulier C103 – jeugdvakantie. Voor elke maand waarin je jeugdvakantiedagen opneemt, moet je een nieuw berekeningsformulier invullen en bezorgen. Doe je aanvraag via het ACV-dienstencentrum van jouw regio.

Recht op vrije weekends

Elke individuele werknemer heeft het recht om aan zijn werkgever de vrijstelling van prestaties te vragen gedurende minimaal 15 weekends op een kalenderjaar.

De opname van de vrije weekends gebeurt in onderling overleg met de directe hiërarchische overste, die niet willekeurig kan weigeren.

TIJDSKREDIET EN LOOPBAAN-VERMINDERING

Er bestaan uiteenlopende systemen van tijdskrediet en loopbaanvermindering. De algemene regels zoals vervat in CAO 103 worden uitvoerig toegelicht in een brochure van het ACV. Leden kunnen de brochure gratis verkrijgen in elk ACV & ACV Puls-dienstencentrum. Of meer info via www.tijdskrediet.be.

Algemene afspraak

Na het nemen van tijdskrediet heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie. De plaats van tewerkstelling kan verschillend zijn.



Ouderschapsverlof

Alle werknemers hebben recht op ouderschapsverlof. Zij mogen voortaan 4 maanden verlof nemen om voor hun kind te zorgen. Het verlof moet wel ingaan vóór het kind 12 jaar wordt (voor een gehandicapt kind is de leeftijd 21 jaar). Voor een geadopteerd kind kan het verlof genomen worden vanaf de inschrijving van het kind in het gezin en uiterlijk tot het kind 12 jaar wordt. Zowel de vader als de moeder hebben elk recht op het ouderschapsverlof indien ze gedurende de laatste 15 maanden, 12 maanden met een arbeids-overeenkomst in dienst waren van de werkgever.

Zorgverlof

Voluit heet dit stelsel: Verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

Bij Ikea heb je het recht om de uitvoering van je arbeidsovereenkomst volledig te schorsen of om je arbeidsprestaties te verminderen met de bedoeling een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan of te verzorgen. Om een zwaar ziek gezins- of familielid bij te staan heb je de keuze om op één van volgende manieren verlof op te nemen:

- Elke werknemer (voltijds of deeltijds tewerkgesteld) kan, per patiënt, gedurende een maximumperiode van 12 maanden de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig schorsen. Deze onderbrekingen kunnen telkens slechts worden genomen voor periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden.
- Elke voltijdse of deeltijdse werknemer die minstens $\frac{3}{4}$ -tijds is tewerkgesteld, kan, per patiënt, gedurende een maximumperiode van 24 maanden zijn arbeidsprestaties verminderen met $\frac{1}{5}$ of $\frac{1}{2}$. Ook deze onderbrekingen kunnen telkens slechts worden genomen voor periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden.

Met een gezinslid wordt bedoeld, elke persoon die met de werknemer samenwoont. Onder een familielid wordt verstaan een bloed- of aanverwant tot de tweede graad.

Met een zware ziekte wordt bedoeld, elke ziekte of medische ingreep die de behandelende geneesheer als dusdanig bestempelt en waarvan de geneesheer meent dat elke vorm van sociale, familiale of psychologische bijstand noodzakelijk is voor het herstel.

MEER WETEN? [Check www.PC311.be](http://www.PC311.be)

Voor de werknemer die alleenstaand is, wordt, ingeval van zware ziekte van zijn kind dat hoogstens 16 jaar oud is, de maximumperiode van 12 maanden volledige schorsing uitgebreid naar 24 maanden en wordt de maximumperiode van 24 maanden vermindering van arbeidsprestaties uitgebreid naar 48 maanden. Ook deze onderbrekingen kunnen telkens slechts worden genomen voor periodes van minimum 1 maand en maximum 3 maanden.

Een alleenstaande werknemer is een werknemer die uitsluitend en effectief samenwoont met 1 of meerdere van zijn kinderen.

Er zijn ook aanmoedigingspremies als je zorgverlof moet nemen. Heb je graag een simulatieberekening? Neem contact op met het ACV Puls-secretariaat van je woonplaats

Palliatief verlof

Bij Ikea heeft elke werknemer het recht om de uitvoering van zijn arbeidsprestaties volledig te schorsen of om zijn arbeidsprestaties te verminderen met de bedoeling zich te wijden aan de palliatieve verzorging van een persoon die aan een ongeneeslijke ziekte lijdt. Deze persoon hoeft geen familielid te zijn.

Palliatieve verzorging is elke vorm van bijstand, dus zowel medische, sociale, administratieve als psychologische bijstand, en verzorging van personen die aan een ongeneeslijke ziekte in een terminale fase lijden.

Landingsbanen

Er zijn huidig 2 systemen landingsbanen:

- 4/5de landingsbaan indien je de leeftijd van 55 jaar hebt en 35 jaar loopbaan kan voorleggen (4/5de is enkel mogelijk indien je voltijds werkt)
- 1/2de landingsbaan indien je de leeftijd van 57 jaar hebt en 35 jaar loopbaan kan voorleggen (1/2de landingsbaan kan voor diegene die minstens 27 uur per week presteren). Toeslag van het sociaal fonds bij halftijds tijdskrediet van 57 jaar of ouder

werknemers van 57 of ouder die hun prestaties verminderen tot halftijdse prestaties kunnen een extra toeslag ontvangen vanuit het Sociaal Fonds. De premie bedraagt €148,74 voor overstap van een voltijdse tewerkstelling naar halftijds. Wanneer je minder dan voltijds maar minstens 27 uur per week werkt is dit bedrag pro rata.

Voorwaarden:

- Arbeidsprestaties verminderen tot halftijds
- minstens 5 jaar dienst in de onderneming met een contract van 27 uur of meer
- minstens 27 uur per week gewerkt hebben in de 12 maanden voor de aanvang van het halftijds tijdskrediet.
- Het halftijds tijdskrediet moet definitief zijn
- De werknemer moet ten laatste zijn pensioen nemen op de wettelijke minimumleeftijd
- De werknemer moet bereid zijn in een variabel uurrooster te werken
- Je hebt het recht om de arbeidsduur te spreiden over slechts drie dagen per week



SWT (BRUGPENSIOEN)

In de volksmond spreekt men nog steeds van brugpensioen maar de regering gaf het kind een nieuwe naam: SWT. Dat staat voor Stelsel van Werkloosheid met bedrijfstoeslag. Er zijn thans in de sector van het PC 311 nog mogelijkheden om met SWT te gaan. Vraag meer info hierover aan je syndicale afgevaardigde. De vergoeding van het SWT bestaat uit twee delen:

- De werkloosheidsvergoeding.
- Een aanvullende vergoeding ten laste van de werkgever.
- Het ACV Puls-secretariaat maakt voor jou graag een berekening.

KINDEROPVANG

Voor wie?

- Alle werknemers van bedrijven die behoren tot het paritair comité 202 en 312 of 311 die:
- gedurende minstens 12 maanden in de sector werken op 31/12 van het opvangjaar.
- die kinderen hebben van jonger dan 3 jaar
- die hun kinderen naar een door Kind en Gezin erkende opvang (kribbe, peuterspeelplaats, onthaalmoeder) brachten in het opvangjaar

Wanneer de beide ouders werken voor een bedrijf dat behoort tot het paritair comité 202 en 312 of 311, hebben beide ouders recht op de terugbetaling.

Welk bedrag ?

3 EURO per dag effectieve opvang van het kind tot zolang het de leeftijd van 3 jaar niet heeft bereikt met als maximum bedrag 600 EURO per jaar.

Start extra voordelig met ACV GO

Speciaal voor werknemers tot 25 jaar is er nu ACV GO. In plaats van het standaard lidgeld van 16 euro, betaal je tijdens je eerste aansluitingsjaar maar 10 euro per maand of 33 cent per dag.

Waarom je deze korting krijgt? Als beginnende werknemer is het altijd wel uitkijken wat je met je zuurverdiende centjes doet. De eerste keer huur, eten en rekeningen zelf betalen... en dat allemaal met een startersloon.



Niet eenvoudig! Maar toch is de bescherming die wij je bieden essentieel voor een goeie en kwaliteitsvolle loopbaan. En dus: speciaal om jouw vliegende start te ondersteunen, is er ACV GO.

Voor alle duidelijkheid: studerende jongeren blijven nog altijd gratis lid via Jong ACV. ACV GO start pas wanneer je bent afgestudeerd en je effectief aan de slag gaat.

ACV Puls is een organisatie die de vinger aan de pols houdt. Die weet wat er leeft en die dicht bij het individu staat. We geven impulsen om te komen tot meer werkplezier en energie om mensen te doen groeien.

We willen een positieve en krachtige stimulans zijn in het spanningsveld tussen werknemers en werkgevers.

Als lid: Ontvang je maandelijks het ledenblad

Krijg je regelmatig informatie over de ontwikkelingen in jouw sector;
Kun je altijd bij één van de 18 plaatselijke acv puls-secretariaten terecht met vragen en problemen;

Bieden wij rechtsbijstand als arbeidsconflicten te erg op de spits worden gedreven. Eventueel komen we tussen bij je werkgever. Indien nodig pleiten we je dossier - kosteloos welteverstaan - voor de arbeidsrechtbank. Bijvoorbeeld bij problemen rond je arbeidscontract, je statuut, je vakantie-geld, bij ontslag of als je met swt gaat.

Vakbondspremie

Als je lid bent van een vakbond krijg je bovendien jaarlijks een vakbondspremie. In ruil voor een attest dat je werkgever je geeft in de maand mei ontvang je van je vakbond een premie van € 145. Wie een verminderde bijdrage betaalt ontvangt een syndicale premie van 72,5 €. Werknemers van de grote kleinhandelszaken zijn daarmee lid van ACV Puls voor 16 eurocentjes per dag. Voor die prijs hoef je het dus niet te laten!

EEN VLIEGENDE START MET HET VOORDELIG STARTERSLIDMAATSCHAP ACV GO

Geef je carrière een vliegende start met ACV GO!

Net van de schoolbanken en je eerste arbeidscontract onder-tekend? Proficiat! Tijd voor het echte werk nu!

Want welk loon mag je verwachten? Hoe zit dat met je arbeidsuren? Wanneer mag je vakantie opnemen? En hoeveel? Heb je recht op maaltijdcheques? Als je start met werken, zijn de vragen vaak eindeloos ... Als ACV-lid kan je niet alleen rekenen op een uitgebreid pakket van dienstverlening, maar ook op rechtsbijstand. Zo bieden wij jou een omniumverzekering op het werk.

Start extra voordelig met ACV GO

Speciaal voor werknemers tot 25 jaar is er nu ACV GO. In plaats van het standaard lidgeld van 17 euro, betaal je tijdens je eerste aansluitingsjaar slechts **10 euro per maand of 33 cent per dag**.



MEER WETEN? Check www.PC311.be



Waarom je deze korting krijgt? Als beginnende werknemer is het altijd wel uitkijken wat je met je zuurverdiende centjes doet. De eerste keer huur, eten en rekeningen zelf betalen... en dat allemaal met een startersloon. Niet eenvoudig! Maar toch is de bescherming die wij je bieden essentieel voor een goeie en kwaliteitsvolle loopbaan. En dus: speciaal om jouw vliegende start te ondersteunen, is er ACV GO.

Voor alle duidelijkheid: studerende jongeren blijven nog altijd gratis lid via ACV Enter. ACV GO start pas wanneer je bent afgestudeerd en je effectief aan de slag gaat.

Voorwaarden:

- ✓ Je bent jonger dan 25 jaar.
- ✓ Dit lidmaatschap is je eerste contact als betalend lid van het ACV.
- ✓ Het ACV GO-lidmaatschap geeft recht op alle voordelen en diensten van het ACV.
- ✓ Je hebt voor 12 ononderbroken kalendermaanden recht op ACV GO. Ook als je tijdens deze periode van 12 maanden ouder dan 25 jaar wordt. Stap je tijdens deze periode van 12 maanden naar een andere bijdrage of vakbond? Dan verlies je het recht op het ACV GO-lidmaatschap.
- ✓ Met een domiciliëring betaal je altijd op tijd: je bank regelt de betaling automatisch.
- ✓ Ook als je werkregime wijzigt (voltijds/halvtijds) of je krijgt een werkloosheids- of ziekte-uitkering binnen de periode van 12 maanden, je blijft recht hebben op ACV GO.

LET OP

Je geniet van een nog voordeliger tarief:

- Als je na je studies werkzoekend blijft en je na je beroepsinschakelingstijd een inschakelingsuitkering ontvangt.
- Als je geen inkomen hebt tijdens je ACV GO-lidmaatschap.
- Als je werkt in een beschutte en sociale werkplaats.

ACV PULS IS EEN ORGANISATIE DIE DE VINGER AAN DE POLS HOUDT.

Die weet wat er leeft en die dicht bij het individu staat. We geven impulsen om te komen tot meer werkplezier en energie om mensen te doen groeien. We willen een positieve en krachtige stimulans zijn in het spanningsveld tussen werknemers en werkgevers.



ALS LID:

- ✓ ontvang je maandelijks het ledenblad;
- ✓ krijg je regelmatig informatie over de ontwikkelingen in jouw sector;
- ✓ kun je altijd bij één van de 18 plaatselijke ACV Puls-secretariaten terecht met vragen en problemen;
- ✓ bieden we rechtsbijstand wanneer arbeidsconflicten op de spits worden gedreven. Eventueel komen we tussen bij je werkgever. Indien nodig pleiten we je dossier - kosteloos welteverstaan - voor de arbeidsrechtbank. Bijvoorbeeld bij problemen rond je arbeidscontract, je statuut, je vakantiegeld, bij ontslag of als je met SWT gaat.

VAKBONDSPREMIE

Als je lid bent van een vakbond krijg je bovendien jaarlijks een vakbondspremie. In ruil voor een attest dat je werkgever je geeft in de maand mei ontvang je van je vakbond een premie van 145 euro. Wie een verminderde bijdrage betaalt ontvangt een syndicale premie van 72,5 euro. Werknemers van de grote kleinhandelszaken zijn daarmee lid van ACV Puls voor 16 eurocentjes per dag. Voor die prijs hoeft je het dus niet te laten!

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN BIJ IKEA



VACKBÖND

NEW