

SCHORSING VAN DE UITVOERING VAN DE OVEREENKOMST TIJDENS DE WERKPLEKCOMPONENT

ODO EN ODOS

SCHORSINGSGRONDEN UIT DECREET DUALE OPLEIDINGEN VOLWASSENENONDERWIJS O.B.V. DE WET VAN 3 JULI 1978 BETREFFENDE DE ARBEIDSOVEREENKOMST (ARTIKEL 18 VAN DECREET VAN 25 MAART 2022)

De uitvoering van de overeenkomst van duale opleiding (ODO) en van de overeenkomst van duale opleiding conform het socialezekerheidsstatuut van leerling in het kader van een alternerende opleiding (ODOS) kan op basis van verschillende gronden geschorst worden tijdens de werkplekcomponent. Dit kan onder dezelfde voorwaarden en in dezelfde gevallen, vermeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Tijdens de schorsing van de uitvoering van deze overeenkomsten behoudt de cursist de leervergoeding onder dezelfde waarborgen die gelden voor het loon van een werknemer met een arbeidsovereenkomst. In deze fiche geven we een woordje uitleg bij de verschillende schorsingsgronden of wordt u verwezen naar een andere infofiche.

BETAALDE VAKANTIEDAGEN

Fiche [Vakantieregeling](#)

ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR ZIEKTE OF ONGEVAL

Fiche [Arbeidsongeschiktheid](#)

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Fiche [Tijdelijke werkloosheid](#)

ARBEIDSONGEVAL

Fiche [Arbeidsongevallen](#)

KLEIN VERLET

Het KB van 28 augustus 1963 somt de verschillende vormen van klein verlet op. De lijst klein verlet vindt u op de [website van de FOD WASO](#).

De cursist heeft recht op een leervergoeding tijdens deze afwezigheidsdagen op voorwaarde dat:

- uw onderneming tijdig en zo mogelijk op voorhand verwittigd wordt van de afwezigheid;
- het klein verlet gebruikt wordt voor de aangegeven reden.

VERLOF OM DWINGENDE REDENEN

Een dwingende reden is elke niet te voorzien, gebeurtenis die de dringende en noodzakelijk tussenkomst van de cursist vereist en voor zover de overeenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt. Voorbeelden van dwingende redenen zijn:

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

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

GEBORTEVERLOF

Geboorteverlof (= vaderschapsverlof)

De cursist heeft in principe recht om een aantal dagen van de werkplek afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat (20 dagen voor kinderen geboren vanaf 1/1/2023). Deze dagen mogen door de cursist vrij worden gekozen binnen de vier maanden die volgen op de dag van de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van vier maanden.

Voor de eerste 3 dagen betaalt u de leervergoeding door. De overige dagen kan de cursist aanspraak maken op uitkeringen van de mutualiteit. Dit laatste kan alleen als de cursist de wachttijd voor arbeidsongeschiktheid die geldt in de ziekteverzekeringswet al heeft doorlopen of als hij kan worden vrijgesteld van deze wachttijd.

De cursist moet de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen van de bevalling en van de wens om het geboorteverlof op te nemen. De cursist moet ook de nodige bewijsstukken overhandigen aan de werkgever (b.v. uittreksel van de geboorteakte van het kind waarvoor het geboorteverlof wordt opgenomen, desgevallend een bewijs van samenwoning en hoofdverblijf aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister, ...).

Geboorteverlof meeouder

De cursist heeft in principe recht om een aantal dagen van de werkplek afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind, zonder dat er sprake is van een wettelijke afstammingsband met het pasgeboren kind van de partner, op dezelfde manier als een gewone vader (vijftien dagen voor kinderen geboren tussen 1/1/2021 en 31/12/2022 en twintig dagen voor kinderen geboren vanaf 1/1/2023). Deze

dagen mogen door de cursist vrij worden gekozen binnen vier maanden die volgen op de dag van de bevalling. De dag van de bevalling geldt als eerste dag van die periode van vier maanden.

Slechts 1 persoon kan recht hebben op het geboorteverlof. Als de afstamming langs vaderszijde vaststaat, heeft de vader voorrang op de meeouder. Wanneer er geen wettelijke afstammingsband bestaat met de vader, kan de meeouder onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op het geboorteverlof. Deze voorwaarden en de voorrangsregeling vindt u terug op de [website van de FOD WASO](#).

Voor de eerste 3 dagen betaalt u de leervergoeding door. De overige dagen kan de cursist aanspraak maken op uitkeringen van de mutualiteit. Dit laatste kan alleen als de cursist de wachttijd voor arbeidsongeschiktheid die geldt in de ziekteverzekeringswet al heeft doorlopen of als de cursist kan worden vrijgesteld van deze wachttijd.

De cursist moet de werkgever zo spoedig mogelijk verwittigen van de bevalling en van de wens om het geboorteverlof op te nemen. De cursist moet ook de nodige bewijsstukken overhandigen aan de werkgever (b.v. uittreksel van de geboorteakte van het kind waarvoor het geboorteverlof wordt opgenomen, desgevallend een bewijs van samenwoning en hoofdverblijf aan de hand van een uittreksel uit het bevolkingsregister, ...).

OVERMACHT

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

De cursist heeft geen recht op leervergoeding. Er moet wel worden nagegaan of er geen [tijdelijke werkloosheid voor overmacht](#) kan worden ingeroepen.

GEWAARBORGD DAGLOON

De cursist heeft recht op een gewaarborgd dagloon in situaties waarbij deze te laat of zelfs niet op de werkplek aankomt, of op de werkplek aankomt, het werk niet kan beginnen of het begonnen werk niet kan verderzetten.

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

PRE- EN POSTNATAAL VERLOF

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

De cursist krijgt voor deze periode geen leervergoeding, maar komt mogelijk wel in aanmerking voor uitkeringen ten laste van de mutualiteit. Dit laatste is alleen mogelijk als de cursist de wachttijd voor

arbeidsongeschiktheid die geldt in de ziekteverzekeringwet al heeft vervuld of als de cursist kan worden vrijgesteld van deze wachttijd. Meer info vindt u terug op [de website van het RIZIV](#).

PROFYLACTISCH VERLOF

Profylactisch verlof is ook van toepassing op cursisten verbonden door een ODO of ODOS.

De zwangere cursist mag niet opgeleid worden op arbeidsposten waar zij een gezondheidsrisico loopt. Uw onderneming moet in dat geval de arbeidsomstandigheden aanpassen of een aangepaste functie voorstellen. Als dat niet mogelijk is, kan de arbeidsgeneesheer beslissen dat de cursist tijdelijk moet stoppen met de opleiding op de werkplek.

In het geval van zo'n gehele of gedeeltelijke werkverwijdering kan de cursist in aanmerking komen voor uitkeringen ten laste van de mutualiteit. Dit laatste is alleen mogelijk als de cursist de wachttijd voor arbeidsongeschiktheid die geldt in de ziekteverzekeringwet al heeft vervuld of als de cursist kan worden vrijgesteld van deze wachttijd. Meer info vindt u terug op [de website van het RIZIV](#).

TECHNISCHE STOORNIS (ENKEL VOOR CURSIST-ARBEIDERS)

Als er zich binnen de onderneming een technische stoornis voordoet, kan de overeenkomst geschorst worden. Dit is een specifieke vorm van overmacht, die enkel ingeroepen kan worden voor cursisten-arbeiders. De eerste 7 dagen betaalt uw onderneming de leervergoeding door, vanaf de 8ste dag kan er tijdelijke werkloosheid worden ingeroepen. Meer info hieromtrent is terug te vinden op de [website van de RVA](#).

POLITIEK VERLOF

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

VOORLOPIGE VRIJHEIDSBEROVING

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

SCHORSINGSGROND O.B.V. EXTERNE REGELGEVING

BETAALDE FEESTDAGEN

De wet op de betaalde feestdagen van 4 januari 1974 is van toepassing op de cursist verbonden door een ODO of ODOS. Deze overeenkomsten zijn niet noodzakelijk voltijdse overeenkomsten. Wanneer het gaat om een voltijdse overeenkomst, heeft de cursist in principe recht op 10 betaalde feestdagen per kalenderjaar.

Op de [website van de FOD WASO](#) wordt dieper ingegaan op de regelgeving die geldt in de privésector. Hier vindt u ook de regels terug die op een deeltijdse overeenkomst van toepassing zijn.

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

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

STAKINGSRECHT

Als de cursist aangesloten is bij een vakvereniging kan deze tijdens de werkcomponent ook van het stakingsrecht gebruik maken. De cursist heeft geen recht op leervergoeding.

MELDINGSPLICHT DOOR DE ONDERNEMING AAN DE OPLEIDINGSVERSTREKKER

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

Uw onderneming moet dit doen bij alle schorsingsgronden behalve als de schorsing het gevolg is van het recht op betaalde vakantie of onbetaalde vakantie.

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

Contact