

# Verlofaanvraag en informatie voor de werkgever

1. De werknemer moet zich informeren of [de opleiding die hij wilt volgen recht geeft op educatief verlof](#).
2. De werknemer bezorgt aan de werkgever het inschrijvingsbewijs (een specifiek document voor het betaald educatief verlof, afgeleverd door de onderwijsinstelling) **ten laatste op 31 oktober van elk schooljaar**. Het overmaken gebeurt met een aangetekende brief ofwel tegen ontvangstbewijs.

In geval van laattijdige inschrijving na 31 oktober of in geval van verandering van werkgever doe je de aanvraag voor educatief verlof ten laatste binnen de vijftien dagen vanaf de inschrijving of van de verandering van werkgever.

3. **Voor een opleiding basiseducatie of een opleiding die leidt naar een eerste diploma hoger secundair onderwijs** : de werknemer vult een **verklaring op eer** in dat hij nog geen diploma hoger secundair onderwijs bezit en geeft dit aan de werkgever:

[verklaring hoogste diploma](#)

4. De planning van het verlof gebeurt in onderlinge overeenstemming met de werkgever.
5. De werknemer licht zijn werkgever in over de voorziene afwezigheid.
6. De werknemer bezorgt zijn werkgever de trimestriële getuigschriften van nauwgezetheid.

## Planning van het verlof

Het betaald educatief verlof is een recht voor de werknemer. De werkgever kan bijgevolg niet weigeren, maar de planning van het verlof moet in overleg met de werkgever gebeuren.

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.

- In de ondernemingen die minder dan 20 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10 % van het totaal aantal werknemers; ten minste één werknemer moet de toestemming krijgen om afwezig te zijn.
- In de ondernemingen die 20 tot 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid van meer dan 10 % van de werknemers die dezelfde functie uitoefenen; ten minste één werknemer per functie moet de toestemming krijgen om afwezig te zijn.
- In de ondernemingen die meer dan 50 werknemers tewerkstellen, kan de werkgever zich verzetten tegen de gelijktijdige afwezigheid 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 de ondernemingsraad vooraf heeft vastgesteld wat onder "dezelfde functie" moet worden verstaan.

Deze planningsregels gelden enkel voor gelijktijdige afwezigheden. In geval van blijvende onenigheid worden de geschillen voorgelegd aan de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie, die een beslissing zal nemen wanneer haar verzoeningsopdracht mislukt.

## **Spreiding van het verlof**

Het verlof moet opgenomen worden tussen de datum van de aanvang van de opleiding, of de eerste effectieve aanwezigheid bij laattijdige inschrijving, en de datum van het laatste examen van de eerste zittijd. In geval van een tweede zittijd wordt de periode verlengd tot het einde van deze zittijd op voorwaarde dat je effectief deelneemt aan de examens.

## **Vergoeding van de werknemer**

Werknemers die educatief verlof opnemen hebben recht op de betaling van hun normale loon op het gewone tijdstip, eventueel begrensd tot 2928 euro bruto per maand. *Er is een federaal ontwerpbesluit in voorbereiding dat het bedrag voor het schooljaar 2020/2021 van 2928 euro bruto per maand zal optrekken naar 2987 euro bruto per maand.*

De werkgever kan het bedrag van je loon voor de uren educatief verlof, beperken tot dit begrensd bedrag.

Als je op het werk afwezig blijft en ten onrechte het voordeel van het recht op betaald educatief verlof inroept, kan je voor die afwezigheid de uitbetaling van je normale loon niet eisen (verlof genomen na de datum van het laatste examen, of voor een opleiding die niet voorzien is in het toepassingsgebied van de wet of in een periode dat je geschorst bent wegens een te grote onwettige afwezigheid). Wanneer je bedrog pleegt en dit pas vastgesteld wordt nadat je het normale loon reeds hebt ontvangen, kan de werkgever er de terugbetaling van eisen.

## **Bijwonen van de lessen**

### **Onvoldoende nauwgezetheid**

Als je meer dan 10 % ongewettigd afwezig was, verliest je het recht op educatief verlof voor een periode van 6 maanden. Deze periode vangt aan:

- op het einde van de cursussen als ze minder dan 3 maanden duren;
- op het einde van de periode van 3 maanden tijdens dewelke de ongewettigde afwezigheid werd vastgesteld als de cursussen langer dan 3 maanden duren, zonder echter bij wijze van schooljaar te zijn georganiseerd;
- op het einde van het schoolkwartaal tijdens hetwelk de ongewettigde afwezigheid werd vastgesteld als de cursussen bij wijze van schooljaar zijn georganiseerd.

De nauwgezetheid wordt gecontroleerd aan de hand van de trimestriële getuigschriften van nauwgezetheid die aan de werkgever werden overgemaakt. Een afwezigheid tijdens de opleiding is enkel gewettigd om volgende redenen

- medisch attest van de werknemer of van 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;
- uitzonderlijke weersomstandigheden in de winter;
- om beroepsredenen op basis van een attest afgeleverd door de werkgever aan de school (door middel van werkstaten);
- klein verlet.

**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!

## Opgave

Als je de opleiding voortijdig stopzet, moet je de werkgever verwittigen binnen de vijf dagen die op de stopzetting volgen. Je verliest het recht op educatief verlof vanaf de datum van kennisgeving van deze stopzetting; het aantal rechtgevend verlofuren wordt bepaald op basis van de werkelijk gevolgde lessen voor de stopzetting van de lessen.

## Bescherming tegen ontslag

De werkgever mag de werknemer niet ontslaan vanaf het ogenblik waarop de aanvraag om betaald educatief verlof te genieten, is 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.

Wanneer de aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de aanvraag of wanneer er geen redenen zijn aangevoerd, moet de werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer gelijk aan drie maanden loon bovenop de vergoedingen voor het verbreken van de arbeidsovereenkomst.

## Volgt u meerdere modules? Zijn uw lessen verspreid over meerdere schooljaren? Enz

[Raadpleeg de rubriek FAQ.](#)

### Lees meer

- [Aanvraag tot terugbetaling voor de werkgever](#)
- [FAQ](#)
- [Rechthebbende werknemers](#)
- [Toegelaten opleidingen](#)
- [Duur van het verlof](#)

## Regelgeving

- [Koninklijk besluit van 1 september 2006 tot wijziging van sommige bepalingen inzake toekenning van betaald educatief verlof](#)
- [Koninklijk besluit van 27 augustus 1993 tot wijziging van de lijst van de opleidingen die in aanmerking komen voor betaald educatief verlof](#)
- [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 herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen](#)
- [Herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen](#)