

1. Basisregeling: geen wijziging tijdens duur opleiding en woonplaats werknemer en werkplaats werknemer liggen in zelfde Gewest

	Woonplaats werknemer bij start opleiding	Woonplaats werknemer tijdens de opleiding	Vestigingseenheid werkgever bij start opleiding	Vestigingseenheid werkgever tijdens opleiding	Criterium voor bepaling rechten werknemer (geeft opleiding recht en zo ja, hoeveel uur?)	Criterium voor bepaling rechten werkgever op terugbetaling	Waar moet werkgever aanvraag terugbetaling indienen?
1	Gewest A	Gewest A	Gewest A – WG1	Gewest A – WG1	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A

2. Invloed van wijziging woonplaats van werknemer, zonder wijziging van werkgever, en zonder wijziging van gewest van vestigingseenheid

	Woonplaats werknemer bij start opleiding	Woonplaats werknemer tijdens de opleiding	Plaats waar de opleiding gevolgd wordt	Vestigingseenheid werkgever bij start opleiding	Vestigingseenheid werkgever tijdens opleiding	Criterium voor bepaling rechten werknemer (geeft opleiding recht en zo ja, hoeveel uur?)	Criterium voor bepaling rechten werkgever op terugbetaling	Waar moet werkgever aanvraag terugbetaling indienen?
2	Gewest A	Verhuist van Gewest A naar Gewest B	Gewest A	Gewest A – WG1	Gewest A – WG1	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A
3	Gewest A	Verhuist van Gewest A naar Gewest B	Gewest B	Gewest A – WG1	Gewest A – WG1	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A

Uitleg: de woonplaats van de werknemer, en dus ook de wijziging van woonplaats van de werknemer, heeft geen belang en geen invloed: het is de werkplaats (adres vestigingseenheid van de werkgever waar men werkt) die zowel de rechten van de werknemer (al dan niet recht, aantal uren recht, ...) als de rechten van de werkgever op terugbetaling (aantal uren terugbetaalbaar, uurtarief, loongrens) bepalen. De plaats waar de opleiding gevolgd wordt (welk Gewest?) heeft ook geen invloed op rechten: de opleiding kan gevolgd zijn in een ander gewest dan het gewest bevoegd voor de vaststelling van de rechten van werknemer en werkgever.

In de verdere ontwikkeling hierna worden de kolommen woonplaats van de werknemer en plaats waar de opleiding wordt gevolgd dus niet meer hernoemen.

3. Invloed van wijziging vestigingseenheid waar de werknemer werkt, zonder wijziging van werkgever (bvb. werknemer van Colruyt werkt eerst in Halle, en gaat dan naar de vestigingseenheid van Colruyt in Wavre)

	Vestigingseenheid werkgever bij start opleiding (*)	Vestigingseenheid werkgever tijdens opleiding	Criterium voor bepaling rechten werknemer (geeft opleiding recht en zo ja, hoeveel uur?)	Criterium voor bepaling rechten werkgever op terugbetaling	Waar moet werkgever aanvraag terugbetaling indienen?
4	Gewest A – WG1	Overgeplaatst naar andere vestiging in Gewest A – WG1	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A
5	Gewest A – WG1	Overgeplaatst naar andere vestiging in Gewest B – WG1	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A

(*) Indien het om een modulair stelsel gaat, worden deze regels toegepast per module.

Uitleg:

Lijn 4: De overgang naar een andere vestigingseenheid van dezelfde werkgever in hetzelfde Gewest heeft geen invloed.

Lijn 5: Bij overgang naar een andere vestigingseenheid van dezelfde werkgever in een ander Gewest, gelden zowel voor de werknemer (recht op educatief verlof) als voor de werkgever (terugbetaling) de regels die van toepassing waren bij de start van de opleiding. Lagere of hogere rechten in het Gewest van de nieuwe vestigingsplaats hebben geen invloed. De werkgever moet zijn terugbetalingsdossier indienen in het Gewest van de vestigingseenheid waar de werknemer werkte op het ogenblik van de start van de opleiding. Die regels van lijn 5 worden echter slechts toegepast voor de rest van dat schooljaar. Bij het verderzetten van diezelfde (meerjarige) opleiding in een volgend schooljaar, gelden de regels voor de vestigingseenheid waar gewerkt wordt bij het begin van dat nieuwe schooljaar.

4. Invloed van wijziging van werkgever (bvb. werknemer van Delhaize verlaat Delhaize en gaat werken bij Colruyt)

	Vestigingseenheid werkgever bij start opleiding (*)	Vestigingseenheid werkgever tijdens opleiding	Criterium voor bepaling rechten werknemer (geeft opleiding recht en zo ja, hoeveel uur?)	Criterium voor bepaling rechten werkgever op terugbetaling	Waar moet werkgever 1 aanvraag terugbetaling indienen?	Waar moet werkgever 2 aanvraag terugbetaling indienen?
6	Gewest A – WG1	Gaat over naar WG2, in Gewest A	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A, regels bij aanvang opleiding	Gewest A	Gewest A
7	Gewest A – WG1	Gaat over naar WG 2, in Gewest B	Gewest A, regels bij aanvang opleiding gelden tot einde van schooljaar. Daarna gelden regels van Gewest B.	Voor zowel WG1 als WG2 gelden de regels bij aanvang opleiding (Gewest A) tot einde van schooljaar. Daarna gelden regels van Gewest B.	Gewest A	Gewest A

(*) Indien het om een modulair stelsel gaat, worden deze regels toegepast per module.

Uitleg:

Lijn 6: verandering van werkgever heeft geen invloed indien de vestigingseenheid van die nieuwe werkgever in hetzelfde gewest ligt als de vestigingseenheid bij de eerste werkgever.

Lijn 7: Bij overgang naar een andere werkgever waarbij de nieuwe vestigingseenheid in een ander gewest ligt dan de vestigingseenheid van tewerkstelling bij de eerste werkgever, gelden de regels die toepassing waren bij de aanvang van de opleiding (gewest A). Ook de werkgever 2 moet zijn terugbetalingsdossier indienen in het gewest dat bevoegd was bij de aanvang van dat schooljaar. De effectieve opname van de uren educatief verlof bij WG2 kan door WG2 beperkt worden pro rata dat deel van de opleidingsperiode die samenviel met de tewerkstelling bij hem, met als maximum het saldo uren dat overbleef op de datum van indiensttreding bij werkgever 2. De WG2 kan, tot volledige uitputting van het maximaal aantal uren educatief verlof die golden bij de aanvang van de opleiding, wel op vrijwillige basis meer uren toestaan, indien het educatief verlof niet pro rata was opgenomen bij WG1: dan kan hij voor deze niet-verplichte uren wel de terugbetaling krijgen. Zie de voorbeelden op de volgende pagina.

Die regels van lijn 7 worden echter slechts toegepast voor de rest van dat schooljaar. Bij het verderzetten van diezelfde (meerjarige) opleiding in een volgend schooljaar, gelden de regels voor de vestigingseenheid waar gewerkt wordt bij het begin van dat nieuwe schooljaar.

Voorbeeld 1 van situatie bedoeld in lijn 7.

Situatie: De werknemer, tewerkgesteld bij een werkgever in Kortrijk, start een opleiding in september, die het ganse schooljaar duurt tot eind juni, en recht geeft op 80 uren betaald educatief verlof volgens de regels van toepassing in het Vlaams gewest. Op 1 december begint hij te werken bij een werkgever in Moeskroen. Volgens de regels die gelden in het Waals gewest zou de werknemer voor die opleiding geen recht gehad hebben op betaald educatief verlof (niet-erkende opleiding in Waals gewest).

Oplossing: Het recht op educatief verlof van de werknemer bedraagt 80 uur.

- Heeft hij vóór 1 december bij de werkgever in Kortrijk slechts 12 uur educatief verlof opgenomen, dan moet de werkgever in Moeskroen minstens 7/10den van 80 uur (dus 56 uur) toestaan. Laat hij op vrijwillige basis meer toe (in totaal maximum $80-12=68$), dan kan hij wel voor die 68 uur terugbetaling ontvangen vanwege Vlaanderen.
- Heeft hij vóór 1 december bij de werkgever in Kortrijk reeds 30 uren educatief verlof opgenomen, dan is er nog een recht op 50 uren educatief verlof bij werkgever in Moeskroen. Het theoretisch pro-rata recht bij de werkgever in Moeskroen (56 uur) wordt dan beperkt tot het saldo dat overbleef bij de indiensttreding (50 uur).

De vorderingen tot terugbetaling van beide werkgevers worden ingediend in Vlaanderen, dat samen maximaal 80 uren terugbetaalt.

Zet hij zijn studies het volgend schooljaar verder, dan is er geen recht op educatief verlof meer (bij de aanvang van dat schooljaar gelden de regels van het Waals gewest)

Voorbeeld 2 van situatie bedoeld in lijn 7.

Situatie: De werknemer, tewerkgesteld bij een werkgever in Kortrijk, start een opleiding op 1 oktober, die 3 maanden duurt, en recht geeft op 80 uren betaald educatief verlof volgens de regels van toepassing in het Vlaams gewest. Op 1 december begint hij te werken bij een werkgever in Moeskroen. Volgens de regels die gelden in het Waals gewest zou de werknemer voor die opleiding recht gehad hebben op 100 uur betaald educatief verlof.

Oplossing: Het recht op educatief verlof van de werknemer bedraagt 80 uur.

- Heeft hij vóór 1 december bij de werkgever in Kortrijk slechts 12 uur educatief verlof opgenomen, dan moet de werkgever in Moeskroen minstens $1/3^{\text{de}}$ van 80 uur (dus 26,6 uur) toestaan. Laat hij op vrijwillige basis meer toe (in totaal maximum $80-12=68$), dan kan hij wel voor die 68 uur terugbetaling ontvangen vanwege Vlaanderen.
- Heeft hij vóór 1 december bij de werkgever in Kortrijk al 70 uren educatief verlof opgenomen, dan is er nog een recht op 10 uren educatief verlof bij de werkgever in Moeskroen. Het theoretisch pro-rata recht bij die werkgever in Moeskroen (26,6 uur) wordt dan beperkt tot het saldo (10 uur).

De vorderingen tot terugbetaling van beide werkgevers worden ingediend in Vlaanderen, dat samen maximaal 80 uren terugbetaalt.

5. Situatie van samenlopende (deeltijdse) contracten bij 2 of meer verschillende werkgevers (bvb. halftijds bij werkgever 1 en halftijds bij werkgever 2).

Huidige regels: Om recht te hebben op een aantal uren educatief verlof in verhouding tot de arbeidstijd, moet je als deeltijdse werknemer minstens 4/5de van de normale arbeidsduur per week tewerkgesteld zijn (vb. 30.4/38), ofwel op basis van een variabel uurrooster tewerkgesteld zijn (zo vermeld in de arbeidsovereenkomst), of minstens ½ tewerkgesteld zijn maar in dit laatste geval is er alleen recht voor tijdens de normale arbeidsuren gevolgde beroepsopleidingen. Bij samenloop van meerdere deeltijdse contracten worden de uren samegeteld om na te gaan of voldaan is aan de vereiste minimumprestatie.

	Vestigingseenheid werkgever bij start opleiding (*)	Vestigingseenheid werkgever tijdens opleiding	Criterium voor bepaling rechten werknemer (geeft opleiding recht en zo ja, hoeveel uur?)	Criterium voor bepaling rechten werkgever op terugbetaling	Waar moet werkgever 1 aanvraag terugbetaling indienen?	Waar moet werkgever 2 aanvraag terugbetaling indienen?
8	Gewest A – WG1 halftijds vast uurrooster Gewest A – WG2 1/3 ^{de} tijds variabel uurrooster	Gewest A – WG1 halftijds vast uurrooster Gewest A – WG2 1/3 ^{de} tijds variabel uurrooster	Gewest A, regels bij aanvang opleiding, door samenvoeging deeltijdse prestaties in zelfde Gewest (recht op 83,33 % van het voltijds recht)	Gewest A, regels bij aanvang opleiding: <ul style="list-style-type: none"> • WG 1: 50 % van voltijds recht • WG2: 33,33 % van voltijds recht 	Gewest A	Gewest A
9	Gewest A – WG1 halftijds vast uurrooster Gewest B – WG2 1/3 ^{de} tijds variabel uurrooster	Gewest A – WG1 halftijds vast uurrooster Gewest B – WG2 1/3 ^{de} tijds variabel uurrooster	Regels bij aanvang opleiding, door samenvoeging deeltijdse prestaties in zelfde Gewest: dus: <ul style="list-style-type: none"> • Recht op 50 % van voltijds recht van Gewest A in Gewest A (1) • Recht op 33 % van voltijds recht van Gewest B in gewest B 	Volgens regels bij aanvang opleiding: <ul style="list-style-type: none"> • WG 1: 50 % van voltijds recht (1) • WG2: 33,33 % van voltijds recht 	Gewest A	Gewest B

(*) Indien het om een modulair stelsel gaat, worden deze regels toegepast per module.

1) Op basis van huidige regelgeving zou dit betekenen dat er enkel een recht is voor het volgen van een beroepsopleiding, en enkel als die samenvalt met de gewone arbeidsuren.

Uitleg:

Lijn 8 : huidige toepassingsregels (slechts 1 gewest betrokken)

Lijn 9: huidige toepassingsregels toegepast per gewest ipv voor ganse land.

Opmerking voor alle voorgaande schema's: uitgangspunt is telkens de regelgeving van toepassing op het ogenblik van de aanvang van de opleiding. Deze regels moeten dus toegepast worden voor elke opleiding afzonderlijk.

Voorbeeld: een werknemer in dienst van werkgever 1 in Gewest A start in september een taalopleiding die loopt tot juni: recht op 80 uren BEV. Op 1 januari van het volgend jaar begint hij 4/5den te werken bij een werkgever in Gewest B. En in maart-april volgt hij een sectorale opleiding van 40 uur.

Oplossing:

- Voor de taalopleiding gelden de regels van Gewest A. Pro rata worden die 80 uur verdeeld onder werkgever 1 (32 uur) en werkgever 2 (48 uur, herleid naar 38,4 uur omwille van de 4/5^{de} tewerkstelling). Beide werkgevers moeten hun schuldvordering indienen in Gewest A;
- Voor de sectorale opleiding gelden de regels van Gewest B.

Voor toepassing van de cumulregels (in casu kan een taalopleiding en een beroepsopleiding samen maximaal 100 uren BEV opleveren) geldt hier de regeling van Gewest B, aangezien daar gestart werd met een tweede opleiding. In casu zal de werkgever 2, in de hypothese dat de huidige cumulregels behouden blijven) voor de verderzetting van de taalopleiding en voor de sectorale opleiding samen slechts $68 \times \frac{4}{5} = 54,4$ uren moeten toestaan indien de werknemer bij werkgever 1 zijn 32 uur theoretisch recht ook effectief heeft gebruikt.