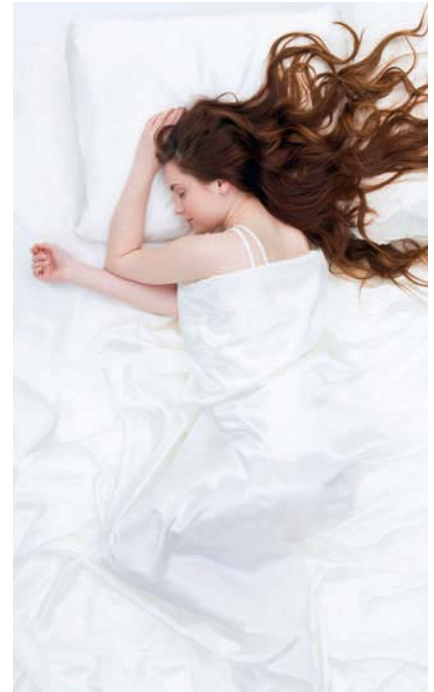




**TIM CHRISTIAENS,
DE TIMEMANAGER**



De auteur is expert tijdmanagement bij The Time Management Company.

Het belang van slaaphygiëne

Uit een recent Duits onderzoek bij 1000 leidinggevendenden blijkt dat bijna 60 procent van hen met slaapproblemen kampt. De helft van de managers heeft zelfs een structureel slaapprobleem. De gevolgen laten zich raden: concentratieproblemen, een laag energieniveau en slechte prestaties. Op langere termijn kan dat leiden tot ongewone emotionele reacties, impulsief gedrag en zelfs tot een depressie. Dat managers geregeld reizen of 's nachts doorwerken, helpt uiteraard ook niet. Volgens Jaap Lancee, onderzoeker van de Universiteit van Utrecht, is het be-

langrijk te weten dat niet iedereen acht uur slaap nodig heeft. Een gemiddelde Nederlander slaapt zo'n zeven uur en een kwartier per nacht. Het eerste deel van de slaap duurt gemiddeld vier uur en wordt de kernslaap genoemd. Wie die kernslaap mist, functioneert minder goed en presteert slechter. Het tweede gedeelte bestaat uit een lichte slaap. Wie deze overslaat, kan nog vrij goed functioneren. Op korte termijn is het belangrijk de kernslaap aan te houden, maar op langere termijn is ook de lichte slaap van belang.

JURIDISCH Evelyne Anciaux, juridisch adviseur bij Leagle



Ziek of economisch werkloos?

Ik werk als arbeider met een contract van twaalf maanden (paritair comité 100). Wanneer ik ziek ben en dit natuurlijk aan mijn werkgever meld, word ik 'economisch werkloos'. Is dat wettelijk?

Bij een economische noodzaak zoals een crisis, maakt de wet het mogelijk een arbeider tijdelijk op non-actief te zetten. Sommige sectoren hebben een afwijkende regeling uitgewerkt, maar dat is niet het geval voor paritair comité 100. Dat is een aanvullend comité voor werknemers die hoofdzakelijk handenarbeid verrichten en die niet onder een eigen paritair comité vallen. Voor uw vraag is dus de algemene regeling van toepassing.

De werkgever heeft twee manieren om een arbeider tijdelijk op non-actief te zetten. De eerste is de arbeidsovereenkomst volledig (elke werkdag) te schorsen. Dat mag maximaal vier weken duren. De tweede optie is een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren. Arbeidsdagen kunnen in dat geval worden afgewisseld met werkloosheidsdagen. Kan de arbeider slechts één dag per twee weken werken, dan wordt dat gelijkgesteld met een volledige schorsing. Een gedeeltelijke schorsing kan maximaal drie of twaalf maanden duren.

Voor de dagen van inactiviteit kan de arbeider een vervangingsinkomen (werkloosheidsuitkering) krijgen. Opdat de arbeider recht kan hebben op een werkloosheidsuitkering, moet hij arbeidsgeschikt zijn. Dat een arbeider ziek is, is geen geldige reden om hem op non-actief te plaatsen. Wanneer een arbeider ten onrechte tijdelijk werkloos wordt gesteld, zal de RVA weigeren de werkloosheidsuitkering te betalen of de uitkering terugvorderen. Ter compensatie heeft de arbeider recht op loon, ook al heeft hij die dagen niet gewerkt. Bij ziekte van een werknemer blijft het loon in de eerste fase ten laste van de werkgever. Duurt de arbeidsongeschiktheid langer, dan moet de arbeider dat melden aan zijn ziekenfonds en zal hij een vervangingsinkomen ontvangen dat vergoed wordt door de verplichte ziekteverzekering.

**Hebt u een juridische vraag voor onze experts?
Stuur een e-mail naar benny.debruyne@trends.be.**