

een uitgave van uw sociaal secretariaat

Beste lezer,

Bij het schrijven van dit editoriaal realiseren we ons dat het jaareinde opnieuw zeer snel nadert. En ook al lijkt het nog vroeg voor een jaaroverzicht, toch blikken we reeds graag terug op een boeiend werkjaar.

Een werkjaar met diverse aanpassingen, vernieuwingen en uitbreidingen in het productengamma en de dienstverlening van SSE. Bij wijze van korte opsomming, en zonder exhaustief te zijn vermelden wij graag volgende punten:

- samenwerking met de Groep Steunt Elkander / Entraide met een bundeling van krachten en producten
- invoering van de compartimering waarbij dossiers op gepersonaliseerde en sectorgerichte wijze worden behandeld door een team dossierbeheerders
- aanbod van het web-based product 'EASY-ACCOUNT' waarbij wij het uw boekhouder gemakkelijker maken door uw boekhoudkundige documenten 24 h online aan te bieden via internet
- uitbreiding van het dienstenaanbod via de nieuwe divisie Services met o.m. de mogelijkheid tot selectie en recruiting, individuele en collectieve opleidingen, sociale audits, ...

Met een totaal-aanbod en ons permanent streven naar een allesomvattende dienstverlening willen wij voor U meer zijn dan Uw loonberekenaar. Het is, als erkend sociaal secretariaat van de Groep EASYPAY, immers onze missie om Uw partner bij uitstek te kunnen zijn voor al Uw behoeftes op vlak van sociale administratie.

Wij zullen hier ook in 2005 verder naar streven en danken U voor het vertrouwen dat U ons hiertoe geeft.

Namens alle medewerkers van de sociale secretariaten SSE, Handel & Ambacht en SSE-Steunt Elkander:

Prettig jaareinde!

Nikolaas Deloof
Directeur SSE v.z.w

Inhoud	blz.
• Beste lezer	1
• Verplaatsingskosten voor woon-werkverkeer : maak uw rekening.....	1
• Het proefbeding: enkele wetenswaardigheden	2
• Uitbetaling van loon: enkele spelregels	3
• De evolutionaire snelheid van het rekruteringslandschap in Vlaanderen.....	3
• Snelberichten	4

» Verplaatsingskosten voor woon-werkverkeer : maak uw rekening

RZ-T-MVA Als werkgever moet u in de meeste gevallen aan uw werknemers een bijdrage betalen in de verplaatsingskosten voor woon-werkverkeer. Hoe berekent u dat kostenplaatje precies?

1. Openbaar vervoer

- Treinvervoer:

Voor werknemers die zich met de trein van en naar het werk verplaatsen, moet u als werkgever altijd een tegemoetkoming betalen.

Deze werkgeversbijdrage bedraagt gemiddeld 60 % van de prijs van de treinkaart voor de overeenstemmende afstand. Een tabel met de actuele bedragen per dag, per week en per maand vindt u op de website www.easypay.be onder de rubriek EASYDOC, subrubriek Sleutelcijfers.

Uitzonderlijk kan een sectorale C.A.O. of een overeenkomst op ondernemingsvlak een hogere werkgeversbijdrage voorzien.

- Bus, tram, metro:

Indien de afstand tussen vertrek- en eindhalte minstens 5 km bedraagt, moet u als werkgever een tussenkomst betalen, die als volgt wordt bepaald:

- ° Staat de prijs van het vervoerbiljet in verhouding tot de afstand, dan betaalt u de bijdrage in de prijs van de treinkaart, maar niet meer dan 60 % van de werkelijke vervoerskosten.
- ° Betaalt de werknemer een vaste prijs ongeacht de afstand, dan betaalt u 56% van de werkelijke kostprijs terug, maar niet meer dan de werkgeversbijdrage in de treinkaart voor een afstand van 7 kilometer.

2. Privé-vervoer

- Privé-voertuig (auto, motor):

Voor werknemers die zich met eigen auto of motorfiets van en naar het werk verplaatsen, is er geen algemene verplichting voor de werkgever om bij te dragen in de vervoerskosten.

In afwijking daarvan hebben vele *Paritaire Comités* een CAO gesloten die ook voor privé-vervoer een werkgeversbijdrage oplegt (vaak gelijk aan die voor treinvervoer, d.w.z. gemiddeld 60 % van de prijs van de treinkaart voor de afgelegde afstand).

In hetzelfde document onder voormelde rubriek EASYDOC zijn meer bepaald ook tabellen opgenomen:

- met een werkgeversbijdrage van 100% (arbeiders bouwsector)
- met een werkgeversbijdrage van 70% (werknemers horecasector)
- met een werkgeversbijdrage van 50% (bedienden PC 218 met privé-vervoermiddel).

Ook worden daar nog een aantal andere afwijkende regelingen per paritair comité vermeld.

Op *ondernemingsvlak* is een overeenkomst met meer uitgebreide rechten voor de werknemers eveneens mogelijk.

- Fiets:

Voor werknemers die per fiets naar het werk rijden, moet alleen een fietsvergoeding betaald worden indien een sectorale CAO of een afspraak in de onderneming dit bepaalt (tot max. 0,15 euro per km vrijgesteld van RSZ en belastingen).

3. Bijdrage beperken tot gewerkte dagen?

Bij gebrek aan specifieke afspraken hierover op sectorvlak of op ondernemingsniveau zijn volgende regels gangbaar:

- Verplaatsing met openbaar vervoer (abonnement):

De werkgeversbijdrage is in principe volledig verschuldigd voor de geldigheidsduur van het abonnement. De werkgeversbijdrage is meer bepaald ook verschuldigd voor de afwezigheidsdagen onafhankelijk van de wil van de werknemer (b.v. ziekte, tijdelijke werkloosheid), die niet voorzienbaar waren op het ogenblik dat de werknemer het abonnement aankocht.

Daarom is het nuttig b.v. in het arbeidsreglement werknemers te verbieden abonnementen met een duur van langer dan 1 maand te kopen.

- Verplaatsing met privé-vervoer:

Een werkgever mag zijn bijdrage voor verplaatsingskosten woon-werkverkeer beperken tot de gewerkte dagen, aangezien de werknemer voor niet-gewerkte dagen geen kosten heeft gemaakt.

Wouter Provoost
Jurist



» Het proefbeding: enkele wetenswaardigheden

S Om u en uw nieuwe werknemer te laten
S nagaan of de nieuwe arbeidsbetrekking wel
E geschikt is, wordt meestal een proefbeding
opgenomen in de arbeidsovereenkomst.
L Bij het opstellen van dit proefbeding en in de
loop van de proeftermijn, kunt u met nogal
i wat praktische vragen geconfronteerd wor-
N den. Op een aantal hiervan geven wij u hier-
K onder een antwoord.

1. Voorwaarden voor een geldig proefbeding

- Schriftelijk

Een proefbeding moet verplicht schriftelijk opgesteld worden. Het akkoord van beide partijen met een proefbeding moet uit dit geschreven document blijken.

- Voor iedere werknemer afzonderlijk

Het proefbeding moet voor iedere werknemer afzonderlijk opgesteld worden. Dit betekent dat het beding opgenomen moet zijn in de arbeidsovereenkomst of in een bijlage bij de arbeidsovereenkomst. Het schriftelijk akkoord kan ook blijken uit briefwisseling. Wanneer de toepasselijkheid van het proefbeding enkel in een CAO of in het arbeidsreglement opgenomen is, is de voorwaarde dat het proefbeding voor iedere werknemer afzonderlijk moet opgenomen zijn, niet vervuld.

- Uiterlijk op moment van indiensttreding

Het proefbeding moet opgenomen zijn ten laatste op het moment van indiensttreding. Dit wil zeggen ten laatste op het moment dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst begint. Het beding moet dus nog niet noodzakelijk in het contract opgenomen zijn op het moment dat de arbeidsovereenkomst ondertekend wordt.

Wanneer het proefbeding niet aan deze drie voorwaarden voldoet, heeft dit de nietigheid van het proefbeding tot gevolg. De arbeidsovereenkomst op zich blijft geldig, maar het wordt een arbeidsovereenkomst zonder proefbeding.

2. De duur van de proeftermijn

- Bij arbeiders

De proeftermijn duurt minstens 7 en maximum 14 kalenderdagen.

- Bij bedienden

De proeftermijn duurt minstens 1 maand en maximum 6 dan wel 12 maanden, afhankelijk van een jaarinkomen tot 31.669 euro, dan wel hoger dan 31.669 euro¹.



- Vergissingen bij de vermelding van de duur

Wanneer men zich vergist heeft in het bepalen van de duur van de proeftermijn, blijft het proefbeding geldig, maar wordt de duur ervan automatisch herleid tot het wettelijke minimum. Dit is niet alleen het geval wanneer men een proeftermijn bepaald heeft die korter is dan de wettelijke minimumduur, maar ook wanneer er een proeftermijn van langer dan de wettelijke maximumduur bepaald werd.

- Verlenging ingeval van schorsing van de arbeidsovereenkomst

Iedere schorsing van de arbeidsovereenkomst, behalve deze omwille van feestdagen, verlengt de proeftermijn. De proeftermijn wordt verlengd met het aantal kalenderdagen schorsing. Wat de arbeiders betreft, is deze verlenging echter beperkt tot 7 dagen. Voor de bedienden is de verlenging onbeperkt.

- Wat bij een contract van bepaalde duur?

De vraag rijst of in een contract van bepaalde duur een proefbeding kan opgenomen worden voor een duur gelijk aan het contract voor bepaalde duur.

Kan er bijvoorbeeld een proefbeding voor de duur van 6 maanden opgenomen worden in een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van 6 maanden voor een bediende?

Het Hof van Cassatie oordeelde dat dit niet geoorloofd is. Hoe lang de maximumduur van de proeftermijn dan wel mag zijn, wordt echter nergens bepaald. Een proeftermijn van 1/4 à 1/2 van de duur van het contract, wordt redelijk geacht.

3. Eenmaligheid van een proefbeding

- Principe

In principe kan er bij één en dezelfde werkgever slechts 1 proefperiode zijn. Opeenvolgende proefperiodes zijn uitgesloten. Ook wanneer de overeengekomen proeftermijn aanvankelijk minder bedraagt dan de maximumduur kan men de proef niet verlengen tot deze maximumduur. Een nieuw proefbeding wordt enkel aanvaard wanneer opeenvolgende arbeidsovereenkomsten afgesloten worden met het oog op het uitoefenen van een substantieel verschillende functie.

- Specifiek geval: tewerkstelling van ex-uitzendkracht

Wanneer u iemand aanwerft die voorheen bij u als uitzendkracht werkzaam was, dan aanvaardt de rechtspraak toch dat er nog een proefbeding opgenomen wordt in de arbeidsovereenkomst. Strikt genomen gaat het hier immers om 2 verschillende werkgevers: het uitzendkantoor enerzijds en u, als nieuwe werkgever, anderzijds.

Isabel De Smet
Juriste

¹Loongrens jaarlijks te indexereren.

» Uitbetaling van loon: enkele spelregels

S Werkgevers worden vaak geconfronteerd met vragen omtrent de betaling van de lonen. Wanneer moet het loon van uw werknemer betaald zijn? Is een voorschot bij een arbeider verplicht? Op welke manier mag deze betaling gebeuren? Kan het loon worden betaald aan iemand anders dan de werknemer? We hebben de bestaande reglementering eventjes op een rij gezet.

Tijdstip van betaling

Het loon moet worden uitbetaald op de tijdstippen en binnen de termijnen die worden bepaald door een **collectieve arbeidsovereenkomst**.

Is er geen collectieve arbeidsovereenkomst, dan moet worden gekeken naar het **arbeidsreglement of enig ander reglement**, zoals een huishoudelijk reglement. Het loon mag in ieder geval niet later dan de **7de werkdag** van de maand die volgt op deze waarin de arbeidsprestaties geleverd werden betaald worden.

Is er **niets voorzien**, dan moet het loon uiteraard op de **4de werkdag** na de gepreterde maand worden betaald.

Frequentie van betaling

Arbeiders ontvangen elke maand hun loon in het begin van de volgende maand, voorafgegaan door een voorschot rond de helft van de huidige maand.

Het loon van de bedienden wordt slechts éénmaal per maand betaald.

Het commissieloon van handelsvertegenwoordigers is eisbaar 15 dagen na afgifte van de staat. Het eventueel vast gedeelte van de wedde wordt maandelijks uitbetaald.

Wijze van betaling

In principe moet de betaling van het loon gebeuren, hetzij van hand tot hand, hetzij in giraal geld (= via een postassignatie, een circulaire cheque of een overschrijving).

De betaling van het loon in giraal geld kan in principe slechts mits de schriftelijke toestemming van de werknemer. In de praktijk zal men een melding voorzien in de arbeidsovereenkomst.

Wanneer is het loon effectief betaald?

Het loon, betaald via een overschrijving, wordt geacht te zijn betaald op het ogenblik

dat de bankrekening van de werknemer wordt gecrediteerd.

Aan wie moet het loon worden betaald?

Het loon moet worden uitbetaald aan de werknemer zelf. Het is de werkgever verboden het loon van de werknemer uit te betalen aan diens echtgenoot, diens kinderen of andere personen welke bij hem inwonen, zelfs wanneer deze beschikken over een volmacht of toestemming van de werknemer.

Wat men het loon van minderjarigen?

De werkgever betaalt het loon aan de minderjarige zelf, tenzij er verzet is betekend door de vader, de moeder of de voogd van de minderjarige.

Een niet-ontvoogde minderjarige moet het loon ter beschikking stellen van diens wettelijke vertegenwoordiger of moet het besteden volgens diens richtlijnen.

Een ontvoogde minderjarige daarentegen kan vrij over zijn loon beschikken.

Karolien Van Den Perre
Juriste

» De evolutionaire snelheid van het rekruteringsland- schap in Vlaanderen

Sinds enkele jaren is en blijft het voor veel personeelsmanagers een raadsel waarom zoveel vacatures niet ingevuld raken. Ondanks aanhoudend hoge werkloosheids- cijfers blijven sommige firma's immers vruchteloos zoeken naar geschikte medewerkers. De constante vernieuwingen door de rekruteringsmedia maken het bovendien allesbehalve eenvoudig om te kiezen hoe zo'n witte raaf te vinden valt.

Tussen alle kranten- en internetcombinaties,

tijdschriften, en CV-searches door, weet bijna niemand meer wat de beste aanpak is. Klopt het dat actieve werkzoekers alle kranten en websites doornemen, of hebben ze het reeds door dat tientallen vacatures langs meerdere kanalen verspreid worden? Hoeveel % weet dat advertenties in De Streekkrant en Job@ automatisch op de website van de VDAB komen?

Bovendien mikken talloze firma's liever op de zogeheten latente sollicitanten, in de hoop

die te mobiliseren met een onverwachte droomjob. Vacature besloot daarom hun katern gratis te verdelen via krantenwinkels en treinstations, terwijl Job@ op redactionele kracht gokt. Stepstone en Monster bieden onderbemande bedrijven een uitweg door hun deuren open te zetten voor arbeiders- functies.

Als specialist terzake concludeerde EASY-HR alvast dat de onzekerheid bij werknemers één oorzaak is van moeilijk in te vullen vacatures. Doorgaans heeft de ideale kandidaat immers een vaste baan, en beseft dat verandering altijd enig risico inhoudt. Wanneer passende jobs zeldzaam zijn, weegt een foute keuze echter zwaarder door dan in periodes van hoogconjunctuur.

EASY-HR volgt de turbulente arbeids- en rekruteringsmarkt op met het professionele elan dat U van de Groep EasyPay gewoon bent, en weet werkgevers vanuit concrete ervaring bij te staan met rekruterings- en selectieadvies op maat van hun bedrijf.

Peter Van Mol
Bedrijfspsycholoog Easy-HR



» Snelberichten...

Nieuwe formulieren werkloosheid

Sinds 1 januari 2004 wordt er gebruik gemaakt van nieuwe formulieren C131A (werkloosheidsbewijs voor inactiviteitsuren), C3.2 (tijdelijke werkloosheid) en C103 (Jeugd-vakantie)

Vanaf 1 januari 2005 zouden ook de nieuwe formulieren C4 gebruikt worden en dit voor tewerkstellingen die zouden eindigen na 31 december 2004.

Kort voor het afsluiten van de redactie, besliste het beheerscomité van de RVA echter dat het gebruik van de nieuwe formulieren C4 uitgesteld wordt tot 1 oktober 2005.

Indien nodig kan uw dossierconsulent u meer uitleg verschaffen.

RVA mag zich niet mengen bij het bepalen van de opzeggingstermijn van hogere bedienden.

In geval van ontslag van een hogere bediende, moet de opzeggingstermijn worden overeengekomen tussen de werkgever en de werknemer. De formule Claeyns geeft een indicatie, maar is niet bindend. De minimumtermijnen, die gelden voor de lagere bedienden, moeten evenwel gerespecteerd worden.

Wanneer werkgever en werknemer een opzeggingstermijn overeenkomen die lager is dan de formule Claeyns, maar waarbij de minimumtermijnen worden gerespecteerd, kan de RVA daaruit niet afleiden dat de bediende vrijwillig werkloos is geworden en kan de RVA bijgevolg de werkloosheidsuitkering niet weigeren.

Dit werd door het Hof van Cassatie beslecht in een arrest van 24 mei 2004.

Bedrijfswagens, forfaitaire bijdrage op basis van CO2 uitstoot vanaf 1 januari 2005

Voor het privé-gebruik van een bedrijfswagen moet de werkgever bijdragen betalen aan de RSZ. Deze bedragen nu 33% op het voordeel van alle aard, welke wordt berekend op basis van de fiscale PK en het aantal woon-werk kilometers.

De regering heeft beslist dat zij voortaan alle werkgevers zal verplichten tot betaling van een forfaitaire bijdrage, berekend op basis van de hoeveelheid van uitstoot van schadelijke gassen. Van zodra deze regeling definitief wordt, houden wij u via een flashbericht op de hoogte.



Feestdagen 2005

Elke voltijdse werknemer heeft recht op tien feestdagen per jaar. De wettelijke feestdagen voor 2005 zijn:

Nieuwjaar:	zaterdag 01/01/2005
Paasmaandag:	maandag 28/03/2005
Feest van de Arbeid:	zondag 01/05/2005
O.L.H. Hemelvaart:	donderdag 05/05/2005
Pinkstermaandag:	maandag 16/05/2005
Nationale Feestdag:	donderdag 21/07/2005
O.L.V. Hemelvaart:	maandag 15/08/2005
Allerheiligen:	dinsdag 01/11/2005
Wapenstilstand:	vrijdag 11/11/2005
Kerstmis:	zondag 25/12/2005

Wanneer de feestdag valt op een zondag (b.v. 1 mei 2005) of op een andere inactiviteitsdag in de onderneming, zal deze moeten vervangen worden door een andere dag waarop er normaal wordt gewerkt. Dit kan collectief (via paritair comité, ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of collectief akkoord met alle werknemers) of individueel per werknemer (vóór 15 december) worden vastgelegd. Bij gebrek aan een akkoord wordt de feestdag automatisch vervangen door de eerste normale werkdag volgend op de feestdag.

Voltijds tijdskrediet schorst opzeggingstermijn bij opzegging door werkgever

Ten opzichte van werknemers die voltijds tijdskrediet opnemen, wordt de opzeggingstermijn die de werkgever geeft, verlengd met de periode van voltijds tijdskrediet. Dit geldt voor opzeggingstermijnen die ten vroegste sinds 26 juli 2004 zijn gestart (ook al dateerde de kennisgeving van de opzegging eventueel van vóór 26 juli 2004). Vóór die datum al lopende opzeggingstermijnen worden niet geschorst door periodes van voltijds tijdskrediet.

Ten aanzien van werknemers in deeltijds tijdskrediet loopt de door de werkgever gegeven opzeggingstermijn daarentegen gewoon door.

Juridische dienst
S.S.E.



Sociaal Secretariaat

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48.01.80
Fax 051/48.01.82
E-mail: sse@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw Sociaal Secretariaat

Hoogstraat 13 - 9000 Gent
Tel. (09) 225 98 34 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: ssha@yucom.be



Sociaal Secretariaat

Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02/743.04.88
Fax 02/734.26.06



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Wouter Provoost
Isabel De Smet
Steven Naessens
Peter Van Mol
Karolien Van Den Perre
Bart Depreitere

Juridische dienst SSE vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 920-921

Juridische dienst SS Handel & Ambacht vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 810

Wij streven naar een optimale
betrouwbaarheid van deze brochure.
We kunnen niet aansprakelijk gesteld
worden voor de inhoud ervan.

Vormgeving & Realisatie

Proprint - Wingene