

## » De "resultaatsbonus": een nieuw bonussysteem!

### Beste lezer,

Wij zijn verheugd u de opening van twee nieuwe kantoren te kunnen aankondigen. Inderdaad, sedert 2 januari zijn wij eveneens actief met een vestiging in Oudenaarde (Handel & Ambacht) en in Lommel (SSE-BSJ). Het is onze doelstelling vanuit een regionale spreiding nog dichterbij onze klanten te kunnen staan. Het netwerk van SSE spreidt zich inmiddels uit over de volgende locaties: Meulebeke, Brussel (centrum), Brussel (Evere), Gent, Oudenaarde, Lommel, Luik, Doornik en Rijsel. U vindt alle contactinfo op onze website ([www.easypay-group.com/SSE](http://www.easypay-group.com/SSE)) onder de rubriek 'Over ons'.

Vreugde en verdriet liggen dicht bij elkaar. Met spijt in het hart hebben wij op 2 februari 2008 onverwacht afscheid moeten nemen van onze loyale en ervaren medewerker Marc Van der Veken, die het nieuwe kantoor te Lommel zou leiden. Onze gedachten zijn bij zijn echtgenote, dochter, ouders en familie.

In deze SSE-Link ontmoet u ongetwijfeld enkele voor u interessante topics, oa. de mogelijkheden op vlak van het nieuwe bonussysteem en de aangepaste formule Claeys. Ik vestig ook graag de aandacht op het nieuwe systeem vakantiegeld voor werknemers die prestaties verminderden in 2007, met een belangrijke impact voor zowel werkgever als werknemer.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof  
Directeur  
SSE vzw.

### Inhoud

### blz.

• Beste lezer.....	1
• De "resultaatsbonus": een nieuw bonussysteem! .....	1
• De beschermde werknemers: enkele aandachtspunten. ....	2
• De regeling feestdagen onder de loep. ....	3
• Onterechte uitbetaling aan een werknemer: wat nu? .....	3
• Snelberichten.....	4

**S** U heeft er als werkgever ongetwijfeld al van gehoord: **S** vanaf 1 januari 2008 bestaat een nieuw bonussysteem. **E** Op basis van dit systeem kunt u als werkgever een bonus van 2.200 EUR toekennen, vrij van sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing, afhankelijk van het feit of bepaalde doelstellingen al dan niet werden bereikt. **L** Er is, ten laste van de werkgever, wel een bijdrage van 33% aan de sociale zekerheid voorzien, maar deze is aftrekbaar in de vennootschapsbelasting, net zoals de bonus zelf. **I** Een interessante motivatietechniek, zowel voor werknemer als voor werkgever. **N** **K**

### 1. Wie kan hiervan genieten?

Het nieuwe bonussysteem kan toegepast worden op alle werknemers uit de private sector die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden. Personen die geen arbeidsovereenkomst hebben, maar toch arbeid verrichten onder gezag, zoals bijvoorbeeld personen met een leerovereenkomst, stageovereenkomst of beroepsinlevingsovereenkomst, vallen ook onder het toepassingsgebied.

### 2. Welk bedrag kan men toekennen?

De resultaatsbonus wordt niet als loon aanzien indien het totaalbedrag op jaarbasis niet hoger is dan 2.200 EUR. Dit bedrag is een netto bedrag, geldt per werknemer en wordt jaarlijks gekoppeld aan de gezondheidsindex. Alles wat hoger is dan 2.200 EUR wordt als loon aanzien en dus ook, volgens de normale regels, onderworpen aan bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheid.

### 3. Hoe invoeren?

Het bonussysteem wordt ingevoerd op initiatief van de werkgever. Is er een vakbondsafvaardiging in de onderneming dan gebeurt dit door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst. Is er geen vakbondsafvaardiging, dan heeft de werkgever de keuze tussen ofwel een collectieve arbeidsovereenkomst ofwel een toetredingsakte.

### 4. Toekenningsplan.

Uiteraard kan de werkgever niet zomaar willekeurig, naar eigen goeddunken, een resultaatsbonus toekennen. Hij moet bij de collectieve overeenkomst of de toetredingsakte een toekenningsplan voegen. In dit

plan moeten ondermeer de voorwaarden en de doelstellingen die behaald moeten worden, vermeld zijn.

### 5. Zijn alle doelstellingen toegelaten?

Neen, de doelstellingen dienen aan een aantal voorwaarden te voldoen. We zetten de belangrijkste voor u op een rijtje:

- De doelstellingen moeten voldoende transparant, duidelijk aflijnbaar, definieerbaar, meetbaar en verifieerbaar zijn.
- De doelstellingen mogen niet individueel zijn. Ze moeten gelden voor de ganse onderneming, een groep van ondernemingen of voor een groep van werknemers. Ook KMO's met slechts één werknemer kunnen het bonussysteem invoeren, uiteraard voor zover de bonus niet gebonden is aan individuele doelstellingen.
- Op het moment van de invoering mag niet zeker zijn of vaststaan dat de doelstellingen zullen behaald worden. Er moet een voldoende grote kans zijn dat de doelstellingen niet worden behaald.
- Doelstellingen die gekoppeld zijn aan de koers van de aandelen van de onderneming zijn expliciet uitgesloten. Doelstellingen die verband houden met de vermindering van de arbeidsongevallen of met de vermindering van het absentisme, zijn slechts onder bepaalde voorwaarden toegelaten.

In het verleden zijn veelbelovende maatregelen, zoals bijvoorbeeld de werknemersparticipatie in het kapitaal en de winst van de vennootschap, nooit een groot succes geworden. Met het nieuwe bonussysteem trachten de sociale partners voor verandering te zorgen. Of deze nieuwe formule een succesverhaal wordt, valt af te wachten.

Voor verdere vragen omtrent de invoering en de te vervullen formaliteiten van dergelijk bonussysteem, kunt u ons steeds verder contacteren.

Stijn Loosvelt  
Jurist

## » De beschermde werknemers: enkele aandachtspunten.

**S** In elke onderneming zijn er wel werknemers die om diverse redenen beschermd zijn tegen ontslag. Enkele veel voorkomende situaties zijn de zwangere werkneemsters, de werknemers in tijdskrediet of in thematisch verlof, de werknemersafgevaardigden en de vakbondsafgevaardigden. In dit eerste deel worden de zwangere werkneemsters en de werknemersafgevaardigden onder de loep genomen. In de volgende editie komen we terug op de werknemers in tijdskrediet en in thematisch verlof en de vakbondsafgevaardigden.

### 1. Zwangere werkneemsters

#### 1.1. Omvang ontslagbescherming

De ontslagbescherming van een zwangere werkneemster houdt in dat de werkgever deze niet mag ontslaan, behalve om een reden die vreemd is aan de zwangerschap of bevalling. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst wel nog beëindigen omwille van economische of technische redenen en op basis van elk ander motief dat voortvloeit uit het gedrag van de werkneemster. Opgelet! In geval van een geschil is het de werkgever die de bewijslast draagt.

#### 1.2. Begin, einde en duur van bescherming

De ontslagbescherming begint van zodra de werkgever op ondubbelzinnige wijze op de hoogte werd gebracht van de zwangerschap. Dit moet niet noodzakelijk schriftelijk gebeuren, noch door de betrokkene zelf. Een mondelinge kennisgeving, zelfs door een derde, doet de ontslagbescherming in werking treden.

De werkneemster blijft beschermd tot het einde van de maand die volgt op het einde van het bevallingsverlof. Dit is geen kalendermaand, er wordt per dag gerekend. Bijvoorbeeld: begint de werkneemster terug te werken op 15 april, dan loopt de bescherming tot 14 mei.

#### 1.3. Sanctie bij onregelmatig ontslag

Wanneer de werkgever toch een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst omwille van de zwangerschap of de bevalling of indien hij niet kan bewijzen dat er sprake is van een economische of technische reden, dan zal hij een forfaitaire beschermingsvergoeding moeten betalen, gelijk aan 6 maanden loon. Dit komt bovenop de eventuele verbrekingsvergoeding (dit is wanneer de werkgever de werkneemster haar opzeg niet laat presteren, maar het contract onmiddellijk verbreekt).

#### 1.4. Wat bij miskraam?

Er is geen ontslagbescherming wanneer zich een miskraam voordoet vóór de 180ste dag na de conceptie. Er is wel ontslagbescherming wanneer het miskraam zich voordoet na de 180ste dag na de conceptie.

### 2. Werknemersafgevaardigden in comité of raad

Om de vier jaar vinden de sociale verkiezingen plaats. Deze verkiezingen leiden tot de samenstelling van het comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad en moeten worden gehouden in ondernemingen die gemiddeld 50, respectievelijk 100 werknemers tewerkstellen. De procedure van de sociale verkiezingen is nu volop aan de gang. De verkiezingen vinden plaats tussen 5 en 18 mei 2008.

#### 2.1. Omvang ontslagbescherming

De afgevaardigden in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk, alsook de kandidaat-afgevaardigden, kunnen niet worden ontslaan, behalve om een dringende reden die vooraf door de arbeidsrechtbank is aanvaard of om economische of technische redenen die vooraf door het paritaire comité werden erkend.

#### 2.2. Begin, einde en duur van bescherming

De bescherming neemt aanvang 65 dagen vóór de indiening van de kandidatenlijsten. Voor de verkiezingen van 2008 is de indiening van de kandidatenlijsten voorzien in de periode van 11 tot 24 maart 2008, afhankelijk van de dag van

de verkiezingen in de onderneming. De kandidaten zijn dus beschermd, nog vóór de werkgever weet dat hij/zij zich kandidaat gesteld heeft. Voor de verkiezingen van 2008 begon de periode van bescherming tussen 6 tot 19 januari 2008.

De verkozen werknemersafgevaardigden zijn beschermd tot aan de samenstelling van de raad of comité bij de volgende verkiezingen (dus 4 jaar). Ook niet verkozen kandidaten zijn 4 jaar beschermd, behalve wanneer het een kandidaat betreft die voor de tweede keer niet verkozen werd. In het laatste geval is men beschermd tot 2 jaar na de aanplakking van de uitslag van de tweede verkiezingen.

#### 2.3. Sanctie bij onregelmatig ontslag

Wanneer de ontslagbescherming miskend wordt en de werkgever gaat over tot het ontslag, dan zal de werkgever een beschermingsvergoeding moeten betalen, gelijk aan 2, 3 of 4 jaar loon, afhankelijk van de anciënniteit van de ontslagen werknemer.

Wanneer de ontslagen werknemer reïntegratie of herplaatsing aanvraagt en indien de werkgever daar niet mee akkoord gaat, dan moet de werkgever nog eens het lopend loon betalen van de ontslagen werknemer tot het einde van het mandaat van de werknemersafgevaardigden van de verkiezingen waarvoor hij kandidaat was. Ook dit kan oplopen tot 4 jaar loon!

Karolien Van den Perre  
Juriste



## » De regeling feestdagen onder de loep

**S** In de maanden april en mei hebben uw werknemers recht op enkele feestdagen. Hoe moeten deze dagen betaald worden? Wat met feestdagen die samenvallen met een dag waarop normaal niet wordt gewerkt in uw onderneming? Mag er arbeid verricht worden op een feestdag?

### 1. Het loon van de feestdag/vervangingsdag

Iedere werknemer heeft recht op 10 wettelijke feestdagen. Werknemers hebben een dagje vrij op deze dagen. Indien een feestdag samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag in de onderneming (bv. zaterdag), dan moet hij vervangen worden door een andere dag die moet samenvallen met een gewone werkdag. Deze vervangingsdag krijgt dan het karakter van de feestdag en moet als dusdanig betaald worden. Het loon voor een feestdag of een vervan-

gingsfeestdag moet overeenstemmen met het loon dat de werknemer zou ontvangen indien hij op deze dag effectief zou gewerkt hebben. Om aanspraak te kunnen maken op dit loon is wel vereist dat de werknemer aanwezig was op het werk op de normale werkdag die de feestdag voorafgaat of volgt, tenzij de afwezigheid gerechtvaardigd is door bv. ziekte of vakantie.

### 2. Arbeid op een feestdag

In principe mag er niet gewerkt worden op een feestdag. In bepaalde gevallen kan echter worden afgeweken van het verbod op tewerkstelling op feestdagen. Indien een werknemer tewerkgesteld wordt op een feestdag, heeft hij recht op een halve of een volledige dag inhaalrust. De werknemer zal voor de arbeid op een feestdag recht hebben op zijn gewone loon. Arbeid op een feestdag geeft op zich geen recht op loontoeslag, tenzij dit voorzien is in de sector of in de onderneming.

### 3. Herinnering: 2 mei 2008

In 2008 vallen het Feest van de Arbeid en O.L.H. Hemelvaart uitzonderlijk samen op 1 mei. Daarom werd beslist om van 2 mei 2008 een officiële feestdag te maken.

De sectoren konden tot 15 februari 2008 afwijken van de feestdag van 2 mei. Werd er geen beslissing genomen door de sector, dan kon de werkgever zelf een vervangende feestdag vastleggen. Ondernemen zowel de sector als de werkgever niets, dan zijn in 2008 zowel 1 als 2 mei wettelijke feestdagen en bijgevolg vrije dagen voor de werknemers.

*Eline Verfaillie  
Juriste*

## » Onterechte uitbetaling aan een werknemer: wat nu?

**S** Het is mogelijk dat een bedrag ten onrechte werd uitbetaald aan een werknemer of dat hij boetes oploopt die kosten met zich meebrengen voor u als werkgever. Mogen deze bedragen zomaar ingehouden worden op het loon van uw werknemers? Hieronder vindt u een overzicht van de toepasselijke reglementering.

In principe kan de werkgever niet zomaar bedragen inhouden op het nettoloon van de werknemers zonder hun toestemming. Werknemers hebben het recht om vrij te beschikken over hun loon.

Slechts in een beperkt aantal gevallen kan de werkgever een rechtzetting of inhouding verrichten op een deel van het loon:

1. Inhouding op grond van de wetgeving inzake belastingen en sociale zekerheid en op grond van individuele of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende sociale voordelen (bv. bijdrage voor aanvullend pensioen).
2. Geldboetes opgelopen door de toepassing van de bepalingen in het arbeidsreglement van de onderneming.
3. Vergoedingen die verschuldigd zijn als gevolg van de aansprakelijkheid die de werknemer

opgelopen heeft tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens opzettelijke, zware of herhaaldelijke lichte fout. In dit geval is vereist dat er duidelijkheid bestaat over het bedrag van de vergoeding.

4. Voorschotten op het loon toegekend door de werkgever. We denken hierbij ook aan een leningsovereenkomst tussen werkgever en werknemer.
5. De borgsom die werd overeengekomen tussen werkgever en werknemer als garantie voor het nakomen van verplichtingen van de werknemer.

Uitgezonderd in de eerste situatie mag daarenboven het totaal van de inhoudingen niet meer bedragen dan 1/5e van het nettoloon. Dit heeft tot gevolg dat eventuele rechtzettingen en schadevergoedingen niet zomaar kunnen afgehouden worden van het loon van uw werknemers. Werd er een vergissing begaan in de loonsverwerking of heeft uw werknemer een geldboete opgelopen, dan moet met bovenstaande rekening gehouden worden. Desgevallend laat men de werknemer vooraf een document voor akkoord ondertekenen.

*Eline Verfaillie  
Juriste*



## » Snelberichten...

### Indienen vakantieattesten

Voor klanten van het sociaal secretariaat zal het vakantiegeld voor de bedienden in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Heeft u een bediende aangeworven in de loop van het jaar 2007 of 2008, dan vragen wij u vriendelijk om de vakantieattesten van hun vorige werkgevers zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder. Heeft u een arbeider die bediende is geworden, dan is het aangeraden het vakantieattest dat de bediende van het vakantiefonds heeft ontvangen op te vragen en ons te bezorgen. Vergeet tenslotte niet aan te duiden welke jongeren hun studies hebben beëindigd of stopgezet. Zij kunnen in aanmerking komen voor jeugdvakantiedagen.

### Minder vakantiegeld in mei

Werknemers die in de loop van 2007 verminderd zijn van prestaties, kregen in december 2007 een afrekening van hun vakantiegeld. Hierbij werd zowel het saldo als het vervroegd vakantiegeld verrekend en uitbetaald.

Dit geeft als gevolg dat het vakantiegeld dat wordt uitbetaald in mei 2008 verminderd zal worden met het vervroegd vakantiegeld dat de werknemer reeds in december 2007 ontving. Door deze verrekening zal de werknemer minder vakantiegeld krijgen in mei aangezien dit gedeelte hem reeds uitbetaald is geweest in december 2007.

### Formule Claeys aangepast

De formule Claeys is het middel bij uitstek om een correcte opzegtermijn voor een bediende met een brutojaarloon hoger dan 25.580 EUR te berekenen. De formule berekent de opzegtermijn in functie van de anciënniteit, leeftijd en het loon van de werknemer. De formule wordt dan ook regelmatig aangepast aan de recentste tendenzen in de rechtspraak. Onlangs is deze formule opnieuw herwerkt.

De nieuwe formule luidt dan ook als volgt:

$$(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,06 \times \text{leeftijd}) + (0,037 \times \text{loon}/1.000 \times 106,53/\text{index van de maand van ontslag}) - 1,45.$$

Nieuw is dat voor bedienden met een jaarloon gelijk aan of hoger dan 120.000 EUR er een alternatieve formule bestaat. In deze formule weegt het loon minder zwaar door in de berekening van de opzegtermijn:

$$(0,87 \times \text{anciënniteit}) + (0,06 \times \text{leeftijd}) + (0,029 \times \text{loon}/1.000 \times 106,53/\text{index van de maand van ontslag}) - 1,45.$$

Wij wensen er nogmaals op te wijzen dat de formule Claeys juridisch geen bindende waarde heeft. Het wordt door de rechtbanken wel vaak toegepast.

*Elke Vannerom  
Juriste*



Sociaal Secretariaat  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051/48 01 80  
Fax 051/48 01 82  
E-mail: info@easypay.be  
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw  
Sociaal Secretariaat  
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent  
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93  
E-mail: handelenambacht@easypay.be

### ▲ SSE STEUNT ELKANDER VZW

Sociaal Secretariaat  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02/743 05 35  
Fax 02/734 26 06



### Verschijnt driemaandelijks

### Verantwoordelijke uitgever

*Dirk Pareit  
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster*

### Redactieteam

*Nikolaas Deloof  
Jurgen Menuet  
Steven Naessens  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Elke Vannerom  
Stijn Loosvelt*

*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*