

een uitgave van uw sociaal secretariaat

## Beste lezer,

Terwijl u deze SSE-Link leest bent u wellicht in de laatste lijn naar uw welverdiende jaarlijks verlof. De "laatste loodjes voor de vakantie-meet wegen vaak zwaar". Maar kunnen we wel nog spreken van de 'laatste' loodjes? In vele bedrijfstakken hoort men het zeggen "druk, druk, druk..."

Ook in de sociale sector waarin wij actief zijn dienen werkgevers en personeelsmedewerkers beheerst met druk te kunnen omgaan. Er is altijd wel wat nieuws onder de zon: een nieuwe CO2-taks, bedrijfsvervoerplannen, een andere layout van fiscale fiches, enzovoort...

En spijtig genoeg blijkt de 'bottom line' van veel nieuwe maatregelen vaak een verstrenging van de lasten op onze Belgische ondernemingen.

Bij het ter perse gaan van deze SSE-Link was er op dat vlak evenwel goed nieuws voor werkgevers: De Ministerraad is overgegaan tot de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2005-2006. Hierdoor worden een aantal regelingen versoepeld, o.m. op vlak van: overuren, fiscale bepalingen inzake overwerk en ploegenarbeid, verkorting van de RSZ-verjaaringstermijn, ... Over deze en andere maatregelen zullen wij u verder informeren via onze elektronische e-flashes.

Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof  
Directeur SSE vzw



### Inhoud

blz.

- Voorwoord ..... 1
- Studentenarbeid met RSZ-voordeel kan dubbel zo lang ..... 1
- Motivering van ontslag: ontslagredenen op C4... en ontslag op verzoek van de werknemer! ..... 2
- Maxi-statuut meewerkende echtgenoten: half jaar vroeger dan verwacht ..... 3
- "Gehuwd" is niet altijd gehuwd: regelgeving inzake bedrijfsvoorheffing..... 3
- Snelberichten ..... 4

## » Studentenarbeid met RSZ-voordeel kan dubbel zo lang

**S** Jobstudenten kunnen vanaf 1 juli 2005 ook buiten de zomermaanden bijkomend nog eens 23 arbeidsdagen werken met toepassing van verlaagde RSZ-bijdragen.

### 1. Bestaande regeling

Tot nu toe konden studenten tijdens de zomermaanden tewerkgesteld worden met vrijstelling van gewone RSZ-bijdragen, indien tegelijk volgende voorwaarden worden nageleefd:

- tewerkstelling met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten;
- tewerkstelling alleen tijdens de maanden juli, augustus en/of september;
- deze tewerkstelling duurt niet langer dan 23 arbeidsdagen (bij één of meerdere werkgevers);
- de student mag tijdens het afgelopen schooljaar niet bij dezelfde werkgever gewerkt hebben met toepassing van de sociale zekerheid voor werknemers, tenzij met een studentenarbeidsovereenkomst en uitsluitend tijdens de periodes van niet-verplichte aanwezigheid op school (b.v. weekends, schoolvakanties).

Op het loon dat de jobstudent tijdens maximaal 23 arbeidsdagen verdient, is slechts een solidariteitsbijdrage van 7,5% verschuldigd aan de RSZ (5% ten laste van de werkgever en 2,5% ten laste van de werknemer).

### 2. Voorgestelde nieuwe regeling

#### 2.1. Studentenarbeid tijdens de zomermaanden: ongewijzigd

De hierboven toegelichte RSZ-regeling voor studentenarbeid tijdens de zomermaanden juli, augustus en september blijft ONGEWIJZIGD behouden.

Werkt de student in die periode meer dan 23 arbeidsdagen, dan blijven zowel werkgever als werknemer dus de volle pot aan RSZ-bijdragen verschuldigd.

#### 2.2. Studentenarbeid buiten de zomermaanden: extra 23 arbeidsdagen met RSZ-voordeeltarief

Bovenop voormelde tewerkstelling van maximum 23 arbeidsdagen tijdens de zomermaanden, zal een jobstudent buiten de zomermaanden nog eens 23 arbeidsdagen extra mogen werken tegen een gunstig RSZ-tarief.

Voorwaarden:

- tewerkstelling met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten;
- tewerkstelling buiten de zomermaanden juli, augustus en/of september;
- deze tewerkstelling duurt niet langer dan 23 arbeidsdagen (bij één of meerdere werkgevers);
- enkel bij tewerkstelling buiten periodes van verplichte aanwezigheid op school (weekends en schoolvakanties).

Voor deze bijkomende 23 arbeidsdagen buiten de zomermaanden zal een iets hogere RSZ-solidariteitsbijdrage van 12,5% verschuldigd zijn (8% voor de werkgever en 4,5% voor de werknemer).

#### 2.3. Hogere inkomensgrenzen om fiscaal ten laste te blijven

Om studenten meer te laten bijverdienen en hen toch fiscaal ten laste te laten blijven van hun ouders, zullen de maximale fiscale inkomensgrenzen als volgt worden opgetrokken in 2005: zie onderstaande tabel.

#### 2.4. Bedrijfsvoorheffing?

Momenteel is nog niet bekend of jobstudenten onder dezelfde voorwaarden eventueel ook voor de extra 23 dagen studentenarbeid buiten de zomermaanden vrijstelling van bedrijfsvoorheffing op hun loon zouden kunnen genieten.

#### 2.5. Inwerkingtreding

De nieuwe maatregelen treden officieel in werking vanaf 1 juli 2005. Jobstudenten ook buiten de zomermaanden goedkoper tewerkstellen wordt dus feitelijk mogelijk vanaf 1 oktober 2005.

**VOORBEHOUD:** De aangekondigde wetswijzigingen zijn nog niet gepubliceerd. Zodra dit gebeurt, verneemt u meer nieuws daarover.

Wouter Provoost, Jurist

Geïndexeerd maximum jaarinkomen inkomstenjaar 2005	NETTO (vóór aftrek 20% kosten)		BELASTBAAR	
	OUD GRENSBEDRAG	NIEUW GRENSBEDRAG (MET VERHOGING + 2.120 EUR)	OUD GRENSBEDRAG	NIEUW GRENSBEDRAG (MET VERHOGING + 2.650 EUR)
Algemeen	2.540 EUR	<b>4.660 EUR</b>	3.175 EUR	<b>5.825 EUR</b>
Ten laste van alleenstaande	3.670 EUR	<b>5.790 EUR</b>	4.587,5 EUR	<b>7.237,5 EUR</b>
Gehandicapte ten laste van alleenstaande	4.650 EUR	<b>6.770 EUR</b>	5.812,5 EUR	<b>8.462,5 EUR</b>

# » Motivering van ontslag: ontslagredenen op C4... en ontslag op verzoek van de werknemer!

**S** Bij ontslag van een werknemer moet de werkgever deze een formulier C4 overhandigen. Op dit formulier moet de werkgever o.m. de oorzaak van de werkloosheid (lees : reden van het ontslag) meedelen. Op basis van deze vermelding zal de werknemer al dan niet aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen. Bepaalde "pasklare" redenen worden hiertoe veelal gebruikt. Volstaan deze redenen of schuilt hierin toch enig risico en wat als de werknemer zelf om zijn ontslag verzoekt ?

## 1. Vermelding reden ontslag op C4

Op de C4 in Rubriek I " Gegevens betreffende de beëindiging van de tewerkstelling" moet de werkgever de oorzaak van de werkloosheid meedelen. Op basis van deze vermelding zal de RVA onderzoeken of de betrokken werknemer al dan niet aanspraak kan maken op werkloosheidsuitkeringen. De tegemoetkoming van de werkloosheidsverzekering is immers voorbehouden aan "onvrijwillige werkloze werknemers".

De reden van ontslag kan ofwel te wijten zijn aan de werknemer zelf (bv. hij voldoet niet, komt veelvuldig te laat, ..) ofwel werd het ontslag gegeven om economische redenen (bv. gebrek aan werk, reorganisatie,...). In vele gevallen wordt door de werkgever een gebruikelijke en algemeen geformuleerde reden voor het ontslag vermeld op de C4.

Deze klassieke formules kunnen echter twijfel doen rijzen bij de RVA. Vb.:

- de vermelding "voldoet niet meer" wanneer de betrokken werknemer reeds meerdere jaren in dienst is;
- de oorzaak "reorganisatie of gebrek aan werk" terwijl de onderneming duidelijk geen economische moeilijkheden kent of nieuwe werknemers aanwerft;
- de vermelding "afschaffing van de functie" niettegenstaande de werkgever kort na het ontslag een nieuwe werknemer aanwerft in dezelfde functie.



## 2. Mogelijk onderzoek door de RVA

Het vermelden van een algemene of onjuiste reden van werkloosheid op de C4 kan echter verregaande gevolgen hebben, zowel in hoofde van de werknemer als voor de werkgever.

### 2.1. In hoofde van de werkgever:

Wanneer de RVA twijfelt omtrent de oorzaak van de werkloosheid zal deze een "vraag om inlichtingen" sturen naar de werkgever. Op dit formulier moet de werkgever vervolgens de oorzaak en de omstandigheden van het ontslag verduidelijken. Kan de werkgever dit niet, dan riskeert hij een boete en/of gevangenisstraf of administratieve sanctie ( administratieve geldboetes van 250 tot 2.500 EUR ) wegens een onjuiste of onvolledige verklaring aan de RVA.

Ook de werknemer kan zich tegen een algemene of onjuiste reden op de C4 verzetten en een vordering wegens willekeurig ontslag (bij arbeiders) of misbruik van ontslagrecht (bij bedienden) instellen. Indien de vordering gegrond wordt ver-

klaard zal U aan een arbeider 6 maanden loon dienen te betalen, een bediende zal zelf zijn schade dienen te bewijzen.

### 2.2. In hoofde van de werknemer

De werknemer zelf riskeert uitgesloten te zijn van de werkloosheidsuitkeringen gedurende een bepaalde periode als uit onderzoek van de RVA blijkt dat hij zelf verantwoordelijk is voor de werkloosheid.

## 3. Ontslag op verzoek van de werknemer

Ontslag op verzoek van de werknemer is een meer en meer voorkomend fenomeen. Immers, indien de werknemer zelf zijn ontslag geeft, is hij niet onvrijwillig werkloos, met als gevolg dat hij of zij niet zal kunnen stempelen. Vaak blijkt een werkgever bereid om mee te werken aan een scenario van ontslag op verzoek om de werknemer "een plezier te doen".

In dergelijk geval wordt door de werkgever een klassieke formule voor reden van ontslag vermeld op de C4. Dit is echter niet zonder gevaar, want het in scène zetten van een ontslag kan eveneens strafrechtelijk vervolgd worden wegens valsheid in geschrifte en onjuiste verklaringen aan de RVA. Daarnaast kunnen werkgever en werknemer tevens overeenkomen om het vast contract in wederzijds akkoord te beëindigen en een nieuw contract van bepaalde duur te sluiten. Op die manier zou de werknemer na het verstrijken van het contract van bepaalde duur toch aanspraak kunnen maken op werkloosheidsuitkeringen. Maar ook dit kan door de RVA als meehelpen aan verborgen ontslag op verzoek beschouwd worden.

Kortom, als U als werkgever geen risico's wilt nemen, gaat U dan ook beter niet in op de vraag van de werknemer om hem te ontslaan.



Bart Depreitere  
Jurist

## » Maxi-statuuat meewerkende echtgenoten: half jaar vroeger dan verwacht



**S** Door de invoering van het sociaal statuut van de  
**S** meewerkende echtgenoot bent u vanaf 1 januari  
**E** 2003 als helpende echtgeno(o)t(e) **verplicht** om  
toe te treden tot het mini-statuuat.

**L** **Vanaf 1 juli 2005** zal iedereen verplicht moeten  
aansluiten voor het **hele sociaal statuut (maxi  
statuuat)**, behalve voor de faillissementsverzeke-  
**N** ring.  
**K**

Deze vervroeging biedt de mogelijkheid om nog vroeger rechten op te bouwen en de voordelen van het volwaardig statuut op te nemen. Terloops wordt ook verduidelijkt dat meewerkende echtgenoten van zelfstandigen in bijberoep die het tarief voor een hoofdberoep betalen, tot het maxi-statuuat kunnen toetreden.

De wettige echtgenoten en de partners met een samenlevingscontract worden op gelijke voet behandeld

### Uitzonderingen:

- uw echtgeno(o)t(e) wordt fiscaal als bedrijfs-leider belast: het nieuwe statuut van de meewerkende echtgeno(o)t(e) is op u niet van toepassing.

- u bent geboren vóór 1956: het verplichte, volledige statuut is ook na 2005 op u niet van toepassing

### **Bijdrageberekening maxi-statuuat:**

Uw bijdragen worden berekend op het **fiscaal meewerkinkomen** dat uw zelfstandige echtgeno(o)t(e) u heeft toegekend.

Uw zelfstandige echtgeno(o)t(e) zal dit toegekend bedrag in mindering kunnen brengen op het beroepsinkomen dat voor de berekening van zijn of haar bijdragen in aanmerking komt.

*Jean-Pierre Vermeulen  
Directeur Entraide/ Steunt Elkander  
Sociaal Verzekeringsfonds*

## » “Gehuwd” is niet altijd gehuwd: regelgeving inzake bedrijfsvoorheffing

**S** L Om te weten welke bedrijfsvoorheffing er ingehouden moet worden op het loon van de werknemer is het onder andere van belang te weten of de werknemer  
**S** i als gehuwd of alleenstaande beschouwd moet worden. Vooral bij het begin van het huwelijk, bij samenwoning of wanneer de relatie tussen beide partners  
**E** N beëindigd wordt, heerst hierover vaak verwarring.  
**K** Hieronder vindt u een overzicht:

Begrip	Omschrijving	Schaal bedrijfsvoorheffing
Ongehuwd		Schaal I + VA*
Samenwonende = concubinaat	2 personen (ongeacht geslacht, verwantschapsband, leeftijd) wonen samen → beiden beschouwd als alleenstaande	Schaal I + VA*
Gehuwd	Ingevolge burgerlijk huwelijk a) tijdens het jaar van het huwelijk → beiden beschouwd als alleenstaanden b) vanaf het jaar volgend op het jaar van het huwelijk → beschouwd als gehuwd	a) schaal I + VA* b) schaal I (echtgenote met inkomsten) of schaal II (echtg. zonder inkomsten)
Wettelijk samenwonend	Ingevolge een verklaring afgelegd voor de ambtenaar van de burgerlijke stand a) tijdens het jaar van de verklaring → beiden beschouwd als alleenstaanden b) vanaf het jaar volgend op de verklaring → beschouwd als gehuwd	a) schaal I b) schaal I (partner met inkomsten) of schaal II (partner zndr inkomsten)
Uit de echt gescheiden (wettelijk gescheiden)	Vanaf het jaar waarin het vonnis door de rechtbank is uitgesproken → beschouwd als alleenstaanden	Schaal I + VA*
Gescheiden van tafel en bed	Vanaf het jaar waarin het vonnis door de rechtbank is uitgesproken (en zolang er geen verzoening is tussen de echtgenoten) → beschouwd als alleenstaanden	Schaal I + VA*
Feitelijk gescheiden	Feitelijke toestand waarbij echtgenoten werkelijk en permanent een verschillende woonplaats hebben a) tijdens het jaar van de feitelijke scheiding → beschouwd als gehuwd b) vanaf het jaar volgend op het jaar van de feitelijke scheiding (en voor zover de feitelijke scheiding ondertussen niet ongedaan is gemaakt) → beschouwd als alleenstaanden	a) schaal I (echtgenote met inkomsten) of schaal II (echtg. zonder inkomsten) b) schaal I + VA*
Weduwe/weduwenaar	Vanaf het jaar waarin de echtgenoot van de werknemer is overleden → beschouwd als alleenstaande	Schaal I + VA*

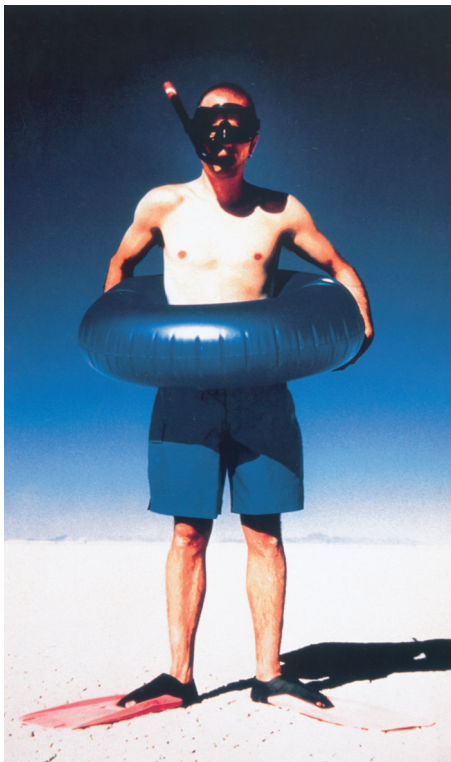
\* VA= vermindering alleenstaande

*Isabel De Smet  
Juriste*

## » Snelberichten...

### Quid bij afwezigheden omdat men vastzit op vakantiebestemming?

Wordt de afwezigheid op het werk van een werknemer wegens de vertraging/annulatie van zijn terugvlucht uit vakantie beschouwd als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?



De RVA toetst elk concreet geval aan de criteria van overmacht. In bovenstaand geval heeft de RVA geoordeeld dat de afwezigheid op het werk van een werknemer wegens de vertraging/annulatie van zijn terugvlucht uit vakantie NIET beschouwd kan worden als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Volgens de RVA sluit de initiële keuze van de werknemer om met vakantie te gaan op de door hem gekozen wijze naar de door hem gekozen bestemming overmacht uit.

Gevolg: In dit geval heeft de werknemer geen recht op RVA-uitkeringen wegens tijdelijke werkloosheid. De werknemer zal voor die extra dagen afwezigheid op het werk bijkomende betaalde vakantie of onbetaald verlof moeten opnemen. Er wordt door de werkgever geen gewaarborgd loon betaald.

### Attest vermindering gezinslasten voor gehuwde tweeverdieners: ook voor 65+ ten laste.

Mogen wij u er aan herinneren dat de verplichting om een attest af te leveren voor de vermindering van de bedrijfsvoorheffing niet alleen geldt voor de kinderen ten laste, maar ook voor de andere personen ten laste. Zo zal uw werknemer wiens echtgeno(o)t(e) eveneens een inkomen heeft en die een 65-plusser ten laste heeft, ook een attest moeten invullen en U bezorgen, opdat U deze vermindering van bedrijfsvoorheffing kan toepassen.

U kunt nog steeds een model van dit attest vinden op de website [www.easypay.be](http://www.easypay.be) onder het menu Easydoc/Modeldocumenten/Varia.

Ter herinnering: Het attest moet worden ingevuld door alle gehuwde tweeverdieners met gezinslast. De partner die opteert voor de vermindering moet het origineel van dit attest afgeven aan diens werkgever, de echtgeno(o)t(e) geeft een afschrift van hetzelfde attest aan diens werkgever. Beide echtgenoten moeten dit attest invullen, dagtekenen en ondertekenen.

### Dimona voor gelegheidsarbeiders land- en tuinbouw

Op de ministerraad van 22 april 2005 werd een KB goedgekeurd dat voorziet in een nieuw uitstel voor DIMONA voor de gelegheidswerknemers in de HORECA en in de TUINBOUW.

De nieuwe regeling zou er als volgt uitzien:

- vanaf 1 mei 2005: start van testperiode, waarin zal worden nagegaan of het systeem met de GSM gebruiksvriendelijk is;
- vanaf 1 juli 2005: alle werkgevers uit de sector kunnen vrijwillig toetreden (met het oog op het opsporen van kinderziektes);
- vanaf 1 januari 2006: DIMONA-aangifte verplicht voor iedereen in de sector. Op dat moment vervalt ook de verplichting inzake het aanwezigheidsregister en het individueel aanwezigheidsboekje.

Deze regeling geldt ook voor de uitzendkantoren die uitzendkrachten ter beschikking stellen van deze sectoren.

### Wijzigingen RSZ: verjaringstermijn en afbetalingsplan

De ministerraad van 15 april heeft een ontwerp goedgekeurd waarin de bepalingen van het interprofessioneel akkoord 2005-2006 wordt uitgevoerd. Daarin wordt gesteld dat de regel waardoor de verjaringstermijn bij de RSZ zal worden teruggebracht van 5 jaar naar 3 jaar in de loop van 2005 in werking zal treden. Hierbij wil men meer rechtszekerheid scheppen voor partijen die te maken hebben met de RSZ.

De werkgevers met betalingsmoeilijkheden aan de RSZ zullen systematisch een afbetalingsplan voorgelegd krijgen vooraleer een gerechtelijke procedure zal worden opgestart.

De datum van inwerkingtreding van deze nieuwe maatregelen is nog onbekend. Wij houden u op de hoogte.

Karolien Van Den Perre  
Juriste



### Sociaal Secretariaat

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051/48 01 80  
Fax 051/48 01 82  
E-mail: [sse@easypay.be](mailto:sse@easypay.be)  
Internet: [www.easypay.be](http://www.easypay.be)



### Handel & Ambacht vzw Sociaal Secretariaat

Hoogstraat 13 - 9000 Gent  
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93  
E-mail: [handelenambacht@easypay.be](mailto:handelenambacht@easypay.be)



### 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  
Wouter Provoost  
Isabel De Smet  
Steven Naessens  
Karolien Van Den Perre  
Bart Depreitere  
Jean-Pierre Vermeulen

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