

Beste lezer,

Na een welverdiende vakantie voor de meesten onder ons, is iedereen opnieuw aan de slag voor de 'final rush' naar het jaareinde. Op sociaal-wetgevend vlak was het vrij rustig de voorbije periode. Als belangrijkste nieuwigheid kan de reglementering inzake overuren, zoals deze gewijzigd werd per 1 juli 2005, gesignaleerd worden. Deze regeling maakt het voor werkgevers mogelijk om bepaalde overuren onder gunstiger voorwaarden te vergoeden door toekenning van een fiscaal voordeel aan zowel de werkgever als de werknemer. U leest er meer over in het artikel verder op deze bladzijde.

Niet zozeer om in de vakantiesfeer te blijven maar wel omdat hierover veel vragen worden gesteld aan onze juridische dienst geven wij op blz. 3 nog even ter herinnering mee op welke wijze de vakantiedagen, resterend op het einde van het jaar, dienen opgenomen te worden. Tenslotte vindt u eveneens informatie over het concurrentiebeding en over de formaliteiten bij het tewerkstellen van deeltijders. Mocht u over deze of andere onderwerpen verder vragen hebben, aarzelt u dan niet om uw dossierconsulent te contacteren.

Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof
Directeur SSE vzw



Inhoud

blz.

• Voorwoord	1
• Eerste 65 overuren per jaar goedkoper vanaf 1 juli 2005	1
• Het concurrentiebeding: steeds toepasbaar?	2
• Formaliteiten in geval van deeltijdse arbeid	3
• Resterende vakantiedagen 2005: Opnemen of ...?	3
• Snelberichten	4

» Eerste 65 overuren per jaar goedkoper vanaf 1 juli 2005

S Sedert 1 juli worden een aantal overuren een stukje goedkoper zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Dit financieel voordeel wordt toegekend door in te grijpen in de bedrijfsvoorheffing:

E De werknemer wordt minder bedrijfsvoorheffing afgehouden.

L De werkgever moet een deel van de in te houden bedrijfsvoorheffing niet doorstorten naar de fiscale administratie.

N Om van dit voordeel te kunnen genieten moet uiteraard aan een aantal voorwaarden voldaan zijn.

K Hieronder volgt een overzicht:

1. Fiscaal voordeel voor de werknemer

1.1. Voorwaarden

Om de fiscale korting te kunnen genieten, moeten voor de werknemer de volgende voorwaarden vervuld zijn:

1. De werknemer moet werken voor een werkgever uit de privé-sector (profit of non-profit);
2. De werknemer moet onderworpen zijn aan de bepalingen inzake arbeidsduur van de arbeidswet van 16 maart 1971. Dit betekent dat de regeling o.a. niet geldt voor handelsvertegenwoordigers, dienstboden, ...;
3. De overuren moeten recht geven op een overloontoeslag;
4. De belastingvermindering kan enkel toegepast worden voor de eerste 65 overuren per jaar.

1.2. Voordeel

Zoals eerder vermeld, wordt het fiscaal voordeel toegekend in de vorm van een vermindering van bedrijfsvoorheffing.

Het voordeel bedraagt 24,75% van het brutoloon (aan 100%) waarop de overloontoeslag wordt berekend.

De bedrijfsvoorheffing, die moet worden ingehouden op het loon van de werknemer, wordt verminderd met dit berekend voordeel (zie punt 3).

Het spreekt voor zich dat, indien het berekende voordeel groter zou zijn dan de in te houden bedrijfsvoorheffing, het voordeel beperkt wordt tot het bedrag van de verschuldigde bedrijfsvoorheffing.

2. Fiscaal voordeel voor de werkgever

2.1. Voorwaarden

Ook in hoofde van de werkgever moet een aantal voorwaarden vervuld zijn, om te kunnen genieten van het financieel voordeel.

Deze voorwaarden zijn identiek aan de voor-

waarden die gelden in hoofde van de werknemer, behalve de eerste voorwaarde, nl. enkel werkgevers behorend tot de private profit-sector (dus niet: non-profit) hebben recht op het voordeel.

2.2. Voordeel

Het werkgeversvoordeel bedraagt eveneens 24,75% van het brutoloon (aan 100%) waarop de overloontoeslag wordt berekend.

Het berekende voordeel mag afgetrokken worden van de bedrijfsvoorheffing die de werkgever voor de betrokken werknemer moet doorstorten aan de fiscale administratie (zie punt 3).

Het spreekt voor zich dat, indien het berekende werkgeversvoordeel groter zou zijn dan de bedrijfsvoorheffing die voor die bepaalde werknemer moet doorgestort worden, het voordeel voor de werkgever beperkt wordt tot het bedrag van de door te storten bedrijfsvoorheffing.

3. Praktisch voorbeeld

Een werknemer werkt 10 overuren aan een basisloon van 10 euro op een gewone werkdag (overloontoeslag van 50%) en heeft in de loop van het lopende kalenderjaar nog niet meer dan 65 overuren gepresteerd.

Basisloon (100%) :	100,00
Overloontoeslag (50%) :	+ 50,00
Brutoloon (incl. overloon) :	150,00

Berekening netto-loon werknemer:

Brutoloon (incl. overloon) :	150,00
RSZ (13,07%) :	- 19,61
Belastbaar :	130,39
BV (b.v. 45%) :	- 58,68
Voordeel overuren :	24,75% van 100
	+ 24,75 (vermindering BV)
In te houden BV:	33,93
Effectief nettoloon :	= 96,46

Berekening loonkost werkgever:

Brutoloon (incl. overloon) :	150,00
RSZ (+ 33,27%) :	+ 49,90
Voordeel overuren :	24,75% van 100
	- 24,75
Loonkost :	175,15

Door werkgever door te storten BV:

33,93 Euro - 24,75 Euro = 9,18 Euro

Isabel De Smet
Juriste

» Het concurrentiebeding: steeds toepasbaar?

S U hebt als werkgever jarenlang geïnvesteerd in uw werknemers die daardoor zijn uitgegroeid tot ware experts in hun vakgebied. Tot een werknemer u op een dag doodleuk komt melden dat hij ontslag neemt en bij uw concurrent een identieke functie heeft aanvaard waar zijn opgebouwde kennis ongetwijfeld zeer goed van pas zal komen. Moet u dit als werkgever met lede ogen aanschouwen of kan u zich wapenen tegen dergelijke onaangename verrassingen?

In een arbeidsovereenkomst kan een clausule opgenomen worden waarbij de arbeider, bediende of handelsvertegenwoordiger het verbod wordt opgelegd om bij het verlaten van het bedrijf, gelijkaardige activiteiten uit te oefenen, ofwel door een persoonlijk bedrijf uit te baten, ofwel door te werken voor een concurrerende werkgever.

De werknemer mag volgens deze bepaling zijn vorige werkgever dus geen concurrentie aandoen, noch als loontrekkende, noch als zelfstandige. Daardoor zou immers de mogelijkheid ontstaan om schade toe te brengen aan het bedrijf dat hij verliet door voor zichzelf of voor een concurrent de bijzondere kennis die hij verwierf op industrieel of commercieel vlak te gebruiken.

1. Wanneer mag een concurrentiebeding worden opgenomen in arbeidsovereenkomst?

Of een concurrentiebeding rechtsgeldig in een arbeidsovereenkomst opgenomen kan worden, hangt af van het brutojaarloon van de werknemer:

- gelijk of minder dan 26.912 euro bruto per jaar*: er kan geen geldig concurrentiebeding zijn.
- tussen 26.912 en 53.825 euro bruto per jaar*: een concurrentiebeding kan enkel worden toegepast op functies die uitdrukkelijk bepaald zijn in een sectorale of een ondernemings-CAO. In de praktijk worden slechts uitzonderlijk dergelijke CAO's afgesloten.
- meer dan 53.825 euro bruto per jaar*: het concurrentiebeding kan altijd rechtsgeldig in

de arbeidsovereenkomst worden ingeschreven, tenzij voor de functies waar dit verboden wordt door een CAO.

Opmerking: Voor handelsvertegenwoordigers met een brutojaarloon van 26.912 euro of meer kan er steeds een geldig concurrentiebeding afgesloten worden.

2. Een concurrentiebeding moet wel beperkt blijven:

- Tot bepaalde activiteiten: het geldt alleen voor "soortgelijke activiteiten".
- Tot een bepaald gebied: het geldt alleen voor de gebieden waarin er werkelijk concurrentie ontstaat voor de al bestaande activiteiten van de voormalige werkgever. Normaal overschrijdt de geografische geldigheid het grondgebied België niet (bij handelsvertegenwoordigers kan dit wel het geval zijn).
- In de tijd: het geldt maximum 12 maanden (die periode gaat in op de dag dat de betrekking een einde neemt).

3. Compensatiebepaling

Tegenover een concurrentiebeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst van de arbeider of bediende (niet de handelsvertegenwoordiger !) staat ook een compensatie: de werkgever moet een eenmalige forfaitaire compensatievergoeding betalen. Het bedrag is ten minste de helft van het brutoloon dat de werknemer tijdens de duur van het niet-concurrentiebeding ontvangen zou hebben.

Voorbeeld: een concurrentiebeding van 12 maanden geeft aanleiding tot een vergoeding van 6 maanden loon.

4. Sanctie bij overtreding van het beding

Als de arbeider of bediende het beding overtreedt, moet hij aan zijn voormalige werkgever:

- de brutovergoeding terugbetalen die hij van hem ontving.
- een gelijkwaardig bedrag betalen als schadevergoeding.

Als de handelsvertegenwoordiger het beding overtreedt, dan is er geen wettelijke vergoeding voorzien. De overeenkomst kan echter voorzien

dat de werknemer een vergoeding uitbetaalt van ten hoogste 3 maanden loon (inclusief de voordelen die krachtens de overeenkomst verworven zijn). De werkgever kan wel een hogere vergoeding eisen indien hij het bestaan en de omvang van de grotere schade kan rechtvaardigen.

5. Wanneer is het concurrentiebeding is niet geldig ?

Het concurrentiebeding kan niet ingeroepen worden indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd :

- tijdens de proefperiode
- door de werkgever zonder dringende reden
- door de werknemer wegens een dringende reden.

6. Kan een werkgever afzien van de toepassing van het concurrentiebeding ?

De werkgever kan ervan afzien om het concurrentiebeding dat met de werknemer werd overeengekomen effectief toe te passen. In dat geval is hij niet langer verplicht om een compenserende vergoeding te betalen.

Deze verzaking kan mondeling gebeuren, maar het is raadzaam om dit per aangetekende brief of per gerechtsdeurwaardersexploot te betekenen.

De verzaking moet uiterlijk binnen de 15 kalenderdagen na de effectieve beëindigingsdatum van de arbeidsovereenkomst gebeuren.

Let op ! :

Ziet u als werkgever niet af van de toepassing van het concurrentiebeding binnen de 15 kalenderdagen na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, dan moet de compenserende vergoeding worden betaald, ongeacht de situatie en de nieuwe betrekking van de werknemer !!

* Loongrens jaarlijks te indexeren

Jurgen Menue
Jurist



» Formaliteiten in geval van deeltijdse arbeid

S
S
E
L
I
N
K

Indien een werkgever een werknemer deeltijds wenst tewerk te stellen moet deze rekening houden met een aantal formaliteiten. Welke deze formaliteiten zijn en de gevolgen bij niet-naleving worden hierna kort toegelicht.

Formaliteiten	Sanctie
1. Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid - De arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid moet voor iedere werknemer afzonderlijk schriftelijk worden vastgesteld ten laatste op het ogenblik waarop de werknemer zijn arbeidsovereenkomst begint uit te voeren.	De deeltijdse werknemer mag uit de regelingen en werkroosters die in het arbeidsreglement vermeld zijn datgene kiezen dat hem het beste past.
2. Voorschriften tot bekendmaking van de arbeidsroosters bij deeltijdse arbeid - Verplichte vermelding van de normaal toepasselijke arbeidsroosters van elke deeltijdse werknemer in zowel de geschreven deeltijdse arbeidsovereenkomst als in het arbeidsreglement. - Voor deeltijdse werknemers met een vast arbeidsrooster: bewaren van een kopie van de arbeidsovereenkomst door de werkgever op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden. - Voor deeltijdse werknemers met een variabel arbeidsrooster: bekendmaking door de werkgever van de voor hen toepasselijke dagelijkse arbeidsroosters minstens 5 werkdagen vooraf door middel van een gedateerd bericht dat wordt uitgehangen in de lokalen op de plaats waar het arbeidsreglement kan geraadpleegd worden.	De deeltijdse werknemer wordt vermoed arbeid te hebben verricht in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst. Dit vermoeden van voltijdse arbeid is sinds 2005 onweerlegbaar geworden.
3. Registratie afwijkingen op het normale rooster in een afwijkingsdocument - Verplicht bijhouden van alle afwijkingen in het deeltijds werkrooster aan de hand van een zogenaamd afwijkingsdocument (of een ander rechtsgeldig controlemiddel zoals b.v. een elektronische prikklok waarmee de verplichte vermeldingen inzake die afwijkingen kunnen worden uitgeprint).	De deeltijdse werknemer wordt vermoed gewerkt te hebben volgens zijn of haar deeltijdse arbeidsrooster. Dit vermoeden is eveneens sinds 2005 onweerlegbaar geworden.

Bart Depreitere
Jurist

» Resterende vakantiedagen 2005: Opnemen of ...?

S
S
E
L
I
N
K

Wettelijke vakantiedagen moeten in principe opgenomen worden vóór het einde van het kalenderjaar waarop zij betrekking hebben. Maar wat als dit niet lukt ...?

1. Mag het kalenderjaar worden beëindigd met een aantal niet opgenomen vakantiedagen?

1.1. Op vraag van de werknemer?

De werknemer kan geen afstand doen van zijn/haar vakantiedagen. Maar als de werknemer geen verlofaanvraag indient voor resterende vakantiedagen, wordt hij wettelijk niet gesanctioneerd.

1.2. Verplichting voor de werkgever?

Als werkgever bent u verplicht om alle vakantie-dagen vóór het einde van het lopende jaar te laten opnemen. Een werkgever die dat zou verhinderen, riskeert strafrechtelijke sancties.

Om aan te tonen dat u als werkgever de opname van verlofdagen niet hebt belet, kan u bijvoor-

beeld in een personeelsmededeling aan uw werknemers erop wijzen dat elke werknemer zijn saldo van vakantiedagen tegen het einde van het jaar moet opnemen.

Als vakantie niet wordt opgenomen door een gebeurtenis buiten de wil van werknemer en werkgever (b.v. door ziekte die voortduurt tot het jaareinde), kan de werkgever geen sancties oplopen.

2. Wat gebeurt er met niet opgenomen wettelijke vakantiedagen?

2.1 Vakantiedagen overdragen naar het volgende jaar?

In de praktijk gebeurt dit soms, maar wettelijk is dit niet toegelaten. Voor bijkomende extralegale vakantiedagen, kan de werkgever wel een uitzondering maken.

2.2 Vakantiedagen uitbetalen?

1) Arbeiders:

Zij hebben hun volledige vakantiegeld al ontvang-en van hun vakantiekas.

2) Bedienden:

- 1° Hypothese: De bediende kiest zelf om niet alle vakantiedagen op te nemen. De bediende heeft niet het recht om betaling te eisen van niet opgenomen vakantiedagen, maar de werkgever kan altijd beslissen deze dagen toch uit te betalen en zo de extra inzet van de bediende belonen. Dit vakantiegeld is onderworpen aan RSZ-bijdragen en aan bedrijfsvoorheffing.
- 2° Hypothese: Buiten zijn toedoen kan de bediende geen vakantie nemen (b.v. door langdurige ziekte of een uitzonderlijke werk-piek tijdens de eindejaarsperiode). De werkgever is verplicht de resterende verlofdagen uiterlijk op 31 december uit te betalen. Dit vakantiegeld is vrijgesteld van RSZ-bijdragen, maar onderworpen aan bedrijfsvoorheffing.

Wouter Provoost
Jurist

» Snelberichten...

Nieuwe loongrenzen educatief verlof

Een werknemer die educatief verlof neemt, behoudt zijn recht op loon. Dit loon is echter begrensd en wordt elk schooljaar aangepast.

Voor het schooljaar 2005-2006 wordt de algemene loongrens verhoogd naar 2.050 euro bruto per maand (vorig schooljaar was dit 2.000 euro bruto per maand). Voor sommige categorieën van werknemers die een beroepsopleiding volgen (45-plussers en werknemers betrokken bij een bedrijfssluiting waarin het sociaal plan voorziet in betaald educatief verlof), is een bijzondere loongrens van toepassing, nl. 2.500 euro bruto per maand. Deze bijzonder loongrens wordt echter niet verhoogd.



Nieuwe kilometervergoeding beroepsverplaatsingen eigen wagen

Sedert 1 juli 2005 kunt U als werkgever **0,2841 euro per km** betalen aan uw werknemer die beroepsverplaatsingen doet met zijn eigen wagen, zonder dat dit bedrag onderworpen is aan RSZ-bijdragen en aan belastingen. Dit nieuwe bedrag geldt tot 30 juni 2006 en wordt elk jaar geïndexeerd.

Erratum

Als gevolg van een vergissing in de oorspronkelijke infonota die wij ontvingen van het kabinet van de Minister van Werk, bevat de tabel gepubliceerd in de vorige LINK-editie (bijdrage "Studentenarbeid met RSZ-voordeel kan dubbel zo lang", p.1) een onjuiste weergave van de verhoogde maximale inkomensgrenzen voor studenten om fiscaal ten laste te blijven. Het meegedeelde bedrag van de verhoging (2.120 euro geïndexeerd in 2005) is correct, maar mag zelf niet nogmaals worden gebruteerd.

Deze inkomensgrenzen moeten als volgt worden weergegeven:

Geïndexeerd maximumbedrag inkomstenjaar 2005	NETTO BESTAANSMIDDELEN (NBM)	BRUTO-BELASTBAAR (NBM x 100/80)	NIEUW: BRUTO VERHOOGING WEGENS STUDENTENARBEID
Algemeen	2.540 EUR	3.175 EUR	+ 2.120 EUR
Ten laste van alleenstaande	3.670 EUR	4.587,5 EUR	+ 2.120 EUR
Gehandicapte ten laste van alleenstaande	4.650 EUR	5.812,5 EUR	+ 2.120 EUR

Nieuwe formulieren C4: uitstel tot 1 juli 2006

In onze editie van de SSE Link nummer 16 (januari - februari - maart 2005) werd reeds melding gemaakt dat de toepassing van het nieuwe formulier C4 werd uitgesteld van 1 januari 2005 naar 1 oktober 2005. De datum werd nu opnieuw verdaagd naar 1 juli 2006. De nieuwe modellen van dit formulier moeten dus pas worden gebruikt voor arbeidsovereenkomsten die eindigen na 30.06.2006.

Verstrengd standpunt CO2-taks

Om het de RSZ-inspecteurs wat gemakkelijker te maken bij controles, werd een wetgevend initiatief genomen om, in het kader van de CO2-bijdrage op bedrijfswagens, een **weerlegbaar vermoeden** te creëren dat elke bedrijfswagen wordt gebruikt voor privé doeleinden en bijgevolg aanleiding geeft tot het betalen van de CO2-bijdrage. In de toekomst zal de werkgever dus sowieso de bijdrage moeten betalen, tenzij hij kan aantonen dat de werknemer die gebruik maakt van de bedrijfswagen niet onderworpen is aan deze bijdrage (zoals een zelfstandige) of dat het voertuig wel degelijk enkel voor professionele doeleinden wordt gebruikt. Dit weerlegbaar vermoeden gaat in vanaf 1 juli 2005.

Verwijlntresten: berekend op brutoloon

Tot voor kort werd algemeen aanvaard dat de intresten op loon dat een werkgever nog verschuldigd is aan zijn werknemer berekend werden op het nettoloon. De wetgever heeft recent beslist dat de intresten toch moeten worden berekend op het brutoloon, met andere woorden het loon vóór de sociale en fiscale inhoudingen.



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) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: 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 Menue
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

Karolien Van Den Perre
Juriste