

een uitgave van uw sociaal secretariaat

Beste lezer,

Vanaf 1 oktober 2004 is het gebruik van de benaming "sociaal secretariaat" uitsluitend voorbehouden aan de erkende sociale secretariaten. Met deze nieuwe maatregel wil de overheid een duidelijker onderscheid maken tussen de erkende en de niet-erkende sociale secretariaten en elke verwarring voorkomen. Aan erkende sociale secretariaten worden strikte wettelijke voorwaarden opgelegd, zij zijn aan bepaalde controles onderworpen en kunnen hun erkenning verliezen indien zij hun verplichtingen niet nakomen.

Wij beschouwen dit als een positieve erkenning van onze organisatie en van onze medewerkers die zich dagdagelijks inzetten om dit kwaliteitslabel te blijven garanderen.

Kwaliteit en service dat is wat wij u willen bieden. In die zin pakken wij regelmatig uit met nieuwe producten die u en uw onderneming ten goede komen. In het volgende artikel leest u over ons laatste product 'EASY-ACCOUNT'. Een product waarbij wij het uw (externe) boekhouder eenvoudiger maken om uw loongegevens boekhoudkundig te verwerken via een 24 uur on-line consultatie-pakket. Ingeval u uw boekhouder van deze vereenvoudiging wil laten genieten, dan volstaat het van contact te nemen met de vermelde contactpersonen.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE v.z.w



Inhoud

blz.

- Beste lezer 1
- EASY-ACCOUNT: 1 klik van de gevraagde gegevens verwijderd 1
- Mag u door uw werknemer verschuldigde bedragen afhouden van zijn loon? 2
- Recente wijzigingen periode zwangerschapsverlof en adoptieverlof 3
- Snelberichten 4

» EASY-ACCOUNT: 1 klik van de gevraagde gegevens verwijderd ...

S Als sociaal secretariaat willen we ons niet beperken tot de loutere loonberekening. We hebben als taak u bij te staan in de meest ruime zin van het woord. Het vereenvoudigen van communicatielijnen met uw boekhouder of accountant is er één van.

L In dat opzicht hebben wij voor u de tool EASY-ACCOUNT ontwikkeld. Dit is een unieke gebruiksvriendelijke web-applicatie, speciaal ontworpen voor boekhouders en accountants van werkgevers die aangesloten zijn bij het sociaal secretariaat EasyPay.

Wat is EASY-ACCOUNT ?

Met EASY-ACCOUNT kunnen volgende gegevens worden opgevraagd:

- Raadplegen werknemersgegevens
- Raadplegen werkgeversgegevens
- Opvragen en afdruk sociale balans
- Opvolging facturen. Via dagelijkse update kan er perfect gevolgd worden welke facturen reeds betaald of nog niet betaald zijn. Tevens is elke factuur gekoppeld aan het overzicht journaalposten en de statistiek volgens boekhoudkundig plan.
- Consultatie van de individuele rekening per werknemer
- Opvragen en afdruk fiscale fiches (alle documenten 325 en 281)
- Opvragen en afdruk boekhoudkundige ventilielijst op kwartaal- en jaarbasis.

Voordelen EASY-ACCOUNT:

EASY-ACCOUNT heeft als doel de communicatie tussen werkgever, accountant en sociaal secreta-

riaat EasyPay te vereenvoudigen.

Met EASY-ACCOUNT willen we uw accountant/boekhouder op een eenvoudige wijze de mogelijkheid bieden om alle relevante gegevens onmiddellijk en 7 dagen op 7, 24 uur op 24 uur te consulteren.

- Geen telefoontjes meer van uw accountant die bepaalde documenten nodig heeft.
- Geen vertragingen in de verwerking van uw dossier: door de permanente beschikbaarheid (7 dagen op 7) en de automatische update van uw dossier heeft uw accountant overal en steeds de toegang tot de correcte gegevens.
- Geen tijdverlies. Door EASY-ACCOUNT hoeft u niet langer op zoek naar de juiste documenten die uw accountant nodig heeft.

Hoe kan ik als werkgever gebruik maken van EASY-ACCOUNT voor mijn loondossier?

Indien u wenst dat uw accountant gebruik maakt van deze uitermate efficiënte tool kan u contact opnemen met één van de onderstaande personen. Wij contacteren vervolgens uw accountant voor een installatie van EASY-ACCOUNT.

- SSE MEULEBEKE: Pieter Derudder – Tel. 051/48.01.80
- HANDEL EN AMBACHT: Jurgen Menue – Tel. 09/265.95.17
- SSE BRUSSEL/STEUNT ELKANDER: Ingrid Vercræye – Tel. 02/502.47.52
- SSE LUIK: Damien Tilquin – Tel. 04/222.08.70

Jurgen Menue
Jurist

EASY-ACCOUNT

Online raadplegen van boekhoudkundige documenten
7 dagen op 7, 24 uur op 24

Algemeen:

"1 klik van de gevraagde gegevens verwijderd..."

EASY-ACCOUNT is een unieke gebruiksvriendelijke web-applicatie, speciaal ontworpen voor boekhouders en accountants die samenwerken met het Sociaal Secretariaat EasyPay.

Via een persoonlijke login en paswoord kan elke accountant de boekhoudkundige gegevens van al zijn klanten consulteren en afdrukken.

Elke wijziging of bijwerking wordt onmiddellijk en automatisch in het pakket opgeladen. Op die manier zijn de verwerkte gegevens steeds up-to-date!

Easy-account is als consultatiemodule 7 dagen op 7 en 24 uur op 24 beschikbaar.

Sociaal Secretariaat EasyPay

Om ook toegang van meer informatie te krijgen over Easy-Account heeft u enkel contact op te nemen met Sociaal Secretariaat EasyPay:

Tel.: 051/480.180 • Fax: 051/480.182 • sse@easypay.be
Sociaal Secretariaat EasyPay • Nijverheidsstraat 16 • 8760 Meulebeke
Uw contactpersoon: Pieter Derudder - Commercieel Verantwoordelijke

EASY-ACCOUNT

Mogelijkheden:

- Raadplegen signaletiek werkgevers.
- Raadplegen signaletiek werknemers.
- Opvragen + afdrukken sociale balans.
- Opvragen fiscale fiches (documenten 325 en 281).
- Opvolgen openstaande facturen.
- Opvragen overzicht journaalposten.
- Consulteren individuele rekening.
- Opvragen + afdrukken boekhoudkundige ventilielijst.
- Nalezen praktische handleiding.

Sociaal Secretariaat EasyPay

» Mag u door uw werknemer verschuldigde bedragen afhouden van zijn loon?

S Een van uw werknemers staat bij u in het krijt
S wegens schade die hij u berokkend heeft bij
E de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.
L Of per vergissing werd aan een werknemer
i meer loon betaald dan verschuldigd. Kan u
N deze en andere tegoeden bij uw werknemer
K recupereren door inhouding op zijn loon?

1. Principe

Volgens de Loonbeschermingswet moet elke werknemer vrij over zijn of haar loon kunnen beschikken. Daarom is het een werkgever **principeel niet toegelaten** om inhoudingen op het loon van zijn werknemers toe te passen.

2. Loonbegrip

In dit verband worden als loon aangemerkt **alle geldelijke en in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer als gevolg van zijn dienstbetrekking recht heeft ten laste van de werkgever**. Naast het loon in strikte zin gaat het b.v. om een opzeggingsvergoeding, een eindejaarspremie, loontoeslagen en andere premies.

Vakantiegeld en vergoedingen die de werkgever betaalt als aanvulling op sociale zekerheidsuitkeringen worden in dit opzicht NIET als loon bestempeld, zodat de werkgever op die bedragen zonder beperking inhoudingen mag verrichten.

3. Toegelaten inhoudingen

3.1 Opsomming

Op het loon zoals hierboven omschreven zijn inhoudingen alleen mogelijk in volgende limitatieve gevallen:

- 1) Inhoudingen krachtens de **belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid** en krachtens particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid (b.v. werknemersbijdrage voor aanvullend pensioen);
- 2) **Geldboeten** vermeld in het arbeidsreglement;
- 3) **Vergoedingen en schadeloosstellingen** verschuldigd in geval van aansprakelijkheid van de werknemer opgelopen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens opzettelijke, zware of herhaaldelijke lichte fout (voor zover het bedrag van de vergoeding vaststaat door een overeenkomst tussen werkgever en werknemer of door een rechterlijke uitspraak);
- 4) In geld verstrekte **voorschotten** op het loon die de werkgever heeft toegestaan;
- 5) De **borgsom** die volgens de wettelijk gestelde voorwaarden eventueel werd overeengekomen tussen werkgever en

werknemer als garantie voor het nakomen van verplichtingen van de werknemer.

3.2 Begrenzing

Het totaal van de inhoudingen mag bovendien **niet meer bedragen dan 1/5** van het bij elke betaling verschuldigde nettoloon (dus na aftrek van RSZ-werknemersbijdrage en bedrijfsvoorheffing).

De inhouding is evenwel **niet begrensd**, indien de werknemer bedrog heeft gepleegd, of indien de werknemer vrijwillig zijn arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, vóórdat hij de schade vergoed heeft die hij aan zijn werkgever tijdens zijn werk heeft toegebracht en waarvoor hij aansprakelijk kan gesteld worden.

4. Verboden inhoudingen

Alle andere inhoudingen op het loon van de werknemer zijn verboden. Zo zijn b.v. NIET toegelaten:

- looninhoudingen zonder instemming van de werknemer wegens eerder (per vergissing) onverschuldigd betaalde bedragen;
- looninhoudingen wegens (administratie)kosten die de tewerkstelling van een werknemer met zich meebrengt.

In dit verband mag een werkgever evenmin de per vergissing **niet op het loon ingehouden RSZ-werknemersbijdragen** verhalen op de werknemer (art. 26 van de RSZ-wet). Inhouding van dat bedrag op in de toekomst te betalen lonen van de betrokken werknemer is dan ook niet toegelaten. Ook een eventuele rechtsvordering ingesteld voor de rechtbank door de werkgever tot terugbetaling van het bedrag van de RSZ-werknemersbijdragen zal afgewezen worden. Alleen door een volledig vrijwillige terugbetaling door de werknemer zal de werkgever de foutief niet-ingehouden RSZ-werknemersbijdragen kunnen recupereren, terwijl de werkgever die bijdragen wel moet betalen aan de RSZ.

5. Alternatieven voor door de loonbeschermingswet niet toegelaten inhoudingen?

Indien specifiek bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een bediende de werkgever de recuperatie van tegoeden wenst af te dwingen, kan de werkgever het verschuldigd bedrag zonder beperking inhouden op het **vakantiegeld bij uitdiensttreding** van de bediende.

In het algemeen wordt daarnaast aangenomen dat **zodra een bepaald loon opeisbaar geworden is** (en pas vanaf dan), de werknemer zijn **akkoord** kan geven om op dat loon inhoudingen door de werkgever te laten ver-



richten. Dit vereist wel telkens een (schriftelijke) overeenkomst met de betrokken werknemer vanaf de opeisbaarheid van het loon in kwestie.

Wouter Provoost
Jurist

» Recente wijzigingen inzake periode zwangerschapsverlof en adoptieverlof

SSE · L i n k
De jongste programmawet van 9 juli 2004 (B.S. 15 juli 2004) heeft een aantal belangrijke wijzigingen doorgevoerd met betrekking tot het zwangerschapsverlof en het adoptieverlof.

1. Zwangerschapsverlof

De wijzigingen gelden voor bevallingen die plaatsvinden vanaf 1 juli 2004. We zetten de belangrijkste wijzigingen even voor u op een rij:

1.1 Prenatale rust

Een zwangere werkneemster kan haar zwangerschapsverlof ten vroegste 6 weken (voorheen 7 weken) vóór de vermoedelijke bevalingsdatum opnemen.

Het werk moet verplicht worden stopgezet vanaf de 7de dag voorafgaand aan de vermoedelijke bevalingsdatum.

1.2. Postnatale rust

De postnatale rust duurt 9 weken (voorheen 8 weken) vanaf de dag van de bevalling. Deze periode wordt eventueel verlengd met de periode van de niet-opgenomen facultatieve prenatale rust die kan worden overgedragen.

De totale zwangerschapsperiode bedraagt 15 weken.

1.3. Verlenging zwangerschapverlof bij meerlingen

Prenatale rust: De prenatale rust kan reeds 8 weken i.p.v. 6 weken bij 1 kind (voorheen 9 weken i.p.v. 7 weken bij 1 kind) vóór de vermoedelijke bevalingsdatum ingaan.

De postnatale rust bedraagt 9 weken (voor-



heen 8 weken). De niet-opgenomen prenatale rust kan worden overgedragen en dit met een maximum van 7 weken (voorheen 8 weken).

Daarenboven heeft de werkneemster nu de mogelijkheid, doch niet de verplichting, om de postnatale rust te verlengen met 2 weken (voorheen was deze maatregel niet van toepassing).

In geval van meerlingen kan het zwangerschapsverlof 4 weken (voorheen 2 weken) langer duren dan bij de geboorte van 1 kind. De totale zwangerschapsrust kan dus 19 weken (voorheen 17 weken) bedragen.

1.4. Hospitalisatie van het kind

Indien het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd blijft, kan de werkneemster de **postnatale rust verlengen** met een duur gelijk aan de periode dat het kind na die eerste 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd blijft (voorheen: *prenataal verlof uitstellen tot wanneer het kind naar huis kwam*).

Deze verlenging duurt maximaal 24 weken (voorheen beperkt tot het niet-opgenomen *prenataal verlof*).

De werkneemster moet bij het einde van de postnatale rust een attest overmaken aan de werkgever waaruit blijkt dat het kind na de eerste 7 dagen vanaf de geboorte gehospitaliseerd bleef en hoe lang deze hospitalisatie duurde. Bij verlenging van de hospitalisatie moet opnieuw een attest worden afgegeven aan de werkgever.

2. Adoptieverlof

Naast de regels omtrent de zwangerschapsrust, werden ook de regels met betrekking tot het adoptieverlof gewijzigd. Deze wijzigingen zijn van toepassing voor zover de inschrijving van het adoptiekind in de bevolkingsregisters of in het vreemdelingenregister heeft plaatsgehad na 25 juli 2004.

Ook hier worden de belangrijkste wijzigingen opgesomd:

2.1. Duur

De duur van het adoptieverlof werd fors uitgebreid. Waar men vroeger slechts recht had op 10 dagen adoptieverlof, bedraagt deze periode voortaan:

- maximum **6 weken**, indien het adoptiekind jonger is dan 3 jaar bij het begin van het adoptieverlof.
- maximum **4 weken** in de andere gevallen.

2.2. Bezoldiging

Waar vroeger de eerste 3 dagen werden betaald door de werkgever in het kader van klein verlet en de volgende 7 dagen werden betaald door de mutualiteit, moeten de bedragen en de periodes waarop de werknemer voortaan recht heeft nog worden bepaald bij KB. Een KB kan tevens bepalen voor welk gedeelte de werknemer zijn recht op loon behoudt ten laste van de werkgever.

2.3. Aanvraag

Het adoptieverlof moet voortaan minstens 1 maand vóór het begin van de opname van het verlof worden aangevraagd. De aanvraag moet de begin- en einddatum van het verlof vermelden en moet de nodige documenten ter staving van de adoptie bevatten.

2.4. Ontslagbescherming

In de oude regeling was geen ontslagbescherming voorzien. Ook dit verandert in die zin dat de werknemer een ontslagvergoeding geniet tijdens een periode die ingaat 2 maanden vóór de opname van het adoptieverlof en welke eindigt 1 maand na het einde van dit verlof. De werkgever kan de werknemer niet ontslaan omwille van de adoptie. Doet hij dit toch, dan zal een bijzondere ontslagbescherming moeten worden betaald gelijk aan 3 maanden loon. Het is de werkgever die moet bewijzen dat het ontslag vreemd is aan de adoptie.

Karolien Van Den Perre
Juriste

» Snelberichten...

Nieuwe loongrenzen betaald educatief verlof

De werknemer die educatief verlof opneemt, behoudt zijn recht op loon. Het loon voor deze uren afwezigheid wordt echter begrensd. Het loonplafond voor het nieuwe schooljaar 2004-2005 (dus vanaf 01.09.2004) werd vastgelegd op 2.000 EUR (voorheen 1.960 EUR) per maand.

Voor werknemers die een beroepsopleiding volgen, blijft de sinds 01.09.2003 ingevoerde loongrens van 2.500 EUR per maand van toepassing. Deze verhoogde loongrens is enkel van toepassing op werknemers van minstens 45 jaar en op werknemers die betrokken zijn bij een bedrijfssluiting waar een sociaal plan voorziet in betaald educatief verlof.

Kilometervergoeding beroepsmatig gebruik eigen wagen vanaf 01.07.2004 voorlopig niet geïndexeerd.

Werknemers die met hun eigen wagen verplaatsingen afleggen voor het werk, hebben recht op een kilometervergoeding vanwege hun werkgever.

Niettegenstaande het kabinet van de federale Minister van Begroting eerder vanaf 01.07.2004 een verhoogde forfaitaire kilometervergoeding van 0,2795 euro per km had aangekondigd, wordt door ditzelfde kabinet nu gesteld dat voorlopig toch nog het oude maximumbedrag van 0,2754 euro per km verder moet toegepast worden.

Het kabinet van de Minister van Begroting vroeg namelijk aan de bevoegde federale overheidsdienst Personeel – mogelijk om budgettaire redenen – om een wijziging van de berekeningsformule van de kilometer-



vergoeding uit te werken.



In afwachting blijft het van RSZ-bijdragen en belastingen vrijgestelde maximumbedrag van de kilometervergoeding voor professioneel gebruik van het eigen voertuig vastgesteld op **0,2754 euro per km**.

Geldigheid proefbeding ex-uitzendkracht

Wanneer een werkgever een werknemer die eerder bij hem werkzaam was als uitzendkracht definitief aanwerft, vormt dit geen beletsel om in de arbeidsovereenkomst als nog een proefbeding in te lassen. De periode van tewerkstelling als uitzendkracht, verkort evenmin de termijn van het proefbeding. Tijdens zijn tewerkstelling als uitzendkracht is het uitzendbureau immers juridische werkgever van betrokkene, terwijl bij definitieve aanwerving de onderneming zelf werkgever wordt. Deze 'nieuwe' werkgever kan zich dan ook onverkort beroepen op de regelingen inzake proeftijd.

Steven Naessens
Jurist



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. 02/743.05.35
Fax 02/734.26.06



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Arnold Buyze
Wouter Provoost
Isabel De Smet
Steven Naessens
Lode Maresceau
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