

een uitgave van uw sociaal secretariaat

## Beste lezer,

De verlofperiode zit er weer op en iedereen is terug met volle moed aan de slag. Ook de schoolgaande jeugd is een nieuw schooljaar gestart. Misschien wel het ogenblik waarop U vragen van werknemers krijgt aangaande de kinderbijslag voor studerende kinderen. U leest er alles over in ons artikel desbetreffend. Indien gewenst kunnen verdere inlichtingen worden verkregen bij Uw dossierbeheerder of bij het kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin.

In deze editie laten wij ook onze partner, het ondernemingsloket Eunomia aan het woord. U kunt kennis nemen van enkele nieuwe bevoegdheden die aan de ondernemingsloketten worden toegekend. Dit zijn terug activiteiten waarvoor, SSE Uw sociaal secretariaat, borg kan staan.

Graag vestig ik ook Uw aandacht op enkele snelberichten die Uw interesse kunnen wegdragen, meer bepaald de - rechtstreekse of onrechtstreekse - voordelen voor U als werkgever. Vanaf oktober 2008 verhoogt de werkbonus waardoor ook het nettoloon voor bepaalde werknemers zal verhogen. Er is verder een vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voorzien voor de aanwervingen in het vierde kwartaal van jonge werknemers die hun studies hebben stopgezet. Verkeert U in het geval, verwittigt U dan zeker Uw dossierbeheerder om hierop aanspraak te maken.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof  
Directeur SSE vzw

### Inhoud

blz.

- Beste lezer ..... 1
- Papieren of elektronische documenten? ..... 1
- Een werknemer veroorzaakt schade: wie betaalt? ..... 2
- Ondernemingsloket krijgt extra taken ..... 3
- Start van het nieuwe schooljaar: gevolgen voor uw kinderbijslag? ..... 3
- Snelberichten ..... 4

## » Papieren of elektronische documenten?

**S** Sinds 2007 is het mogelijk om sociale documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer elektronisch te versturen en op te slaan. Dit systeem biedt tal van voordelen waarvan administratieve vereenvoudiging ongetwijfeld de belangrijkste is. Bovendien dragen elektronische documenten bij tot een duurzame ontwikkeling en wordt kostenbesparend gewerkt. Zo zijn er geen papier, zware printers, inktpatronen, enveloppen en postzegels meer nodig en wordt de verwerkingstijd geminimaliseerd.

### Welke documenten?

Naast de arbeidsovereenkomsten kunnen ook tal van andere documenten elektronisch verstuurd worden. Het betreft documenten zoals:

- de individuele rekening;
- de maandelijkse staat van arbeidsprestaties in geval van flexibele of variabele uurroosters;
- de maandelijkse loonbrief;
- het document dat moet bezorgd worden aan de werknemer die minstens een maand in het buitenland werkt;
- het getuigschrift van tewerkstelling;
- het attest vertrekvakantiegeld voor bedienden bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

Bovendien is het mogelijk om bij collectieve arbeidsovereenkomst te bepalen dat bepaalde documenten elektronisch kunnen verstuurd worden.

### Vrijwilligheid

Niemand kan verplicht worden om elektronische documenten te gebruiken. Er is steeds een onderling akkoord nodig. Een gegeven toestemming kan men steeds terug intrekken, zodat de sociale documenten opnieuw in papierenform worden afgeleverd.

### Elektronische archiveringsdienst

Alle elektronisch verstuurd documenten en de elektronische arbeidsovereenkomsten moeten worden opgeslagen bij een elektronische archiveringsdienst. Hierdoor wordt vermeden dat door overmacht (zoals brand, een computercrash, ...) bepaalde documenten die bij de werkgever worden bewaard, verloren kunnen gaan. Het opslaan is gratis voor de werknemer en moet worden gewaarborgd totdat een termijn van minstens 5 jaar, te rekenen vanaf het einde van de arbeids-

overeenkomst, is verstreken. De toegang van de werknemer tot de bewaarde documenten is te allen tijde gewaarborgd. Ook zal de werkgever in staat moeten zijn om onmiddellijk de opgeslagen elektronische documenten en arbeidsovereenkomsten voor te leggen aan de bevoegde inspectiediensten die erom verzoeken.

### Wijzigen arbeidsreglement

In het arbeidsreglement moeten twee zaken worden vermeld:

1. de identiteit van de verlener van de elektronische archiveringsdienst;
2. de wijze waarop de werknemer toegang zal hebben tot de elektronische documenten.

### Meer informatie

Heeft u nog vragen omtrent ondermeer het wettelijk kader, dan stelt de juridische dienst graag **GRATIS** haar brochure 'Elektronisch versturen en ontvangen van sociale documenten' ter beschikking via onze website (<http://www.easypay-group.com>)!!

Stijn Loosvelt  
Jurist



## » Een werknemer veroorzaakt schade: wie betaalt?

**SSE-LINK** *Één van uw werknemers veroorzaakt tijdens de werkuren met de bedrijfswagen een auto-ongeluk. U ontvangt daarenboven als werkgever een verkeersboete voor overdreven snelheid. Wie zal dit allemaal betalen?*

### Aansprakelijkheid van de werknemer

Indien de werknemer tijdens de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst schade berokkent aan de werkgever of aan derden, is zijn aansprakelijkheid door de wet beperkt. De werknemer is enkel aansprakelijk wanneer bedrog of zware schuld aanwezig is. Voor lichte fouten is de werknemer enkel aansprakelijk als die bij hem eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomen. Bedrog of opzettelijke fout veronderstellen steeds de wil om te schaden (bijvoorbeeld diefstal). Een zware fout daarentegen is een fout die zo groot en buitensporig van aard is dat ze onvergeeflijk is (bijvoorbeeld dronken besturen van een voertuig). Slechts in deze drie gevallen kan de werknemer tot betaling van de schade verplicht worden.

Deze verminderde aansprakelijkheid van de werknemer doet geen afbreuk aan de aansprakelijkheid van de werkgever. Op basis van artikel 1384 van het Burgerlijk Wetboek blijft de werkgever steeds aansprakelijk voor de schade berokkend door één van zijn werknemers, ook wanneer de werknemer zelf niet aansprakelijk kan worden gesteld.

De Arbeidsovereenkomstenwet voorziet bovendien dat de werknemer niet aansprakelijk is voor de beschadigingen en de sleet toe te schrijven aan het regelmatig gebruik van het voorwerp (het arbeidsgereedschap, een bedrijfsvoertuig dat ter beschikking werd gesteld,...), noch voor toevallig verlies ervan.

Een verhaal van de werkgever op de werknemer is mogelijk indien blijkt dat het auto-ongeluk veroorzaakt wordt omdat hij dronken het voertuig bestuurde, het rode licht negeerde of het voertuig met overdreven snelheid bestuurde. Er wordt in dit geval een zware fout gemaakt. Daarenboven weegt de kwalificatie van de fout meer door bij professionele bestuurders (bv. chauffeurs van zware vrachten, taxichauffeurs,...). Deze professionele bestuurders zullen vlugger een zware fout verweten kunnen worden. De werknemer die daarentegen, door onoplettendheid, dergelijk ongeluk veroorzaakt, zal niet kunnen aansprakelijk gesteld worden. Voor hem is dit een lichte fout die niet gewoonlijk voorkomt. In dit geval zal de werkgever opdraaien voor de kosten van het ongeluk.

### Verkeersboetes

De verkeersboete die wordt opgelegd aan een werknemer die een inbreuk heeft begaan op een bepaling die strafrechtelijk wordt bestraft is een persoonlijke boete. In principe is enkel de werknemer verantwoordelijk om de boete te betalen. De werkgever blijft echter burgerlijk aansprakelijk voor de betaling van de boetes van zijn werknemer! Volgens de meerderheid van de rechts-

leer en de rechtspraak is de boete ten laste van diegene die de overtreding beging, waardoor de werkgever dus steeds de terugbetaling kan eisen, indien hij ze reeds betaalde, ongeacht de aard van de fout die de werknemer heeft begaan.

De werkgever mag de boete inhouden op het loon bij wijze van "voorschot in geld door de werkgever" overeenkomstig artikel 23,4° van de wet op de bescherming van het loon (Wet 12 april 1965). Deze inhouding is beperkt tot 20 % van het loon. Het bedrag van de boete mag echter ook worden ingehouden op de betalingen die aan de werknemer verschuldigd zijn en die geen loon vormen in de zin van de loonbeschermingswet, bijvoorbeeld vakantiegeld. In dit geval geldt er geen beperking van 20 %.

Indien de werkgever de boetes ten laste neemt en niet terugvordert van de werknemer, dan is het bedrag van de boetes te beschouwen als loon waarop RSZ en belastingen verschuldigd zijn.

**Opmerking:** de werkgever die een bedrijfswagen ter beschikking stelt aan een werknemer, wordt aangeraden om schriftelijk de rechten en de plichten omtrent het gebruik van deze bedrijfswagen te verduidelijken in een carpolicy. Via uw dossierbeheerder of hotline kunnen deze documenten verkregen worden.

*Elke Vannerom  
Juriste*



## » Ondernemingsloket krijgt extra taken

**S** In 2009 worden de ondernemingsloketten gepromoveerd tot het echte "uniek loket" zoals de Europese richtlijn-Bolkestein het wil. In afwachting krijgen ze binnenkort enkele nieuwe taken.

Sedert vijf jaar vervangen de ondernemingsloketten, waaronder Eunomia, het Handelsregister en de Kamers voor Ambachten en Neringen. Vanaf 2010 wil de Europese richtlijn-Bolkestein dat in elke Europese Lidstaat een "uniek loket" bestaat, waar men werkelijk alle formaliteiten en vergunningen kan aanvragen die nodig zijn om een economische activiteit te kunnen uitoefenen.

De Belgische overheid opteert ervoor om deze taak toe te wijzen aan de bestaande ondernemingsloketten. Dit betekent dat wie bijvoorbeeld vanaf 2010 een transportvergunning nodig heeft, deze tegelijk met alle andere nodige formaliteiten zal kunnen regelen via het uniek loket, ook al blijft het de FOD Mobiliteit die beslist of de vergunning al dan niet toegekend wordt.

Vanaf 1 januari 2009 worden enkele nieuwe bevoegdheden toegeschoven naar de ondernemingsloketten:

- Vreemdelingen die in België een zelfstandige activiteit willen uitoefenen zullen hun beroepskaart niet langer bij de gemeente maar bij het ondernemingsloket moeten aanvragen. Ook de aanvraag van de vergunning kleinhandel in vleeswaren voor beenhouwers en spekslagers zal vanaf dan via het ondernemingsloket moeten ingediend worden.
- Er wordt overlegd om vanaf 2009 de formaliteiten tot aansluiting en ontslag bij het sociaal statuut van de zelfstandigen via de ondernemingsloketten te laten regelen.
- Bouwaannemers zullen hun aanvraag tot registratie niet langer rechtstreeks bij de provinciale registratiecommissie van de FOD Financiën moeten indienen, maar eveneens bij het ondernemingsloket.

Het wetsontwerp voorziet dat in de toekomst ook de vrije en intellectuele beroepen zich zullen moeten inschrijven in de Kruispuntbank voor Ondernemingen, via een ondernemingsloket.

Voor nadere informatie kan u terecht bij onze Eunomia contactpersoon bij SSE, Annelies Vanbellegem, tel. 051/48.01.36.

Rik Carpentier  
Directeur Eunomia



## » Start van het nieuwe schooljaar: gevolgen voor uw kinderbijslag?

**S** Bij het begin van het nieuwe schooljaar controleert het kinderbijslagfonds het schoolbezoek van de jongeren van 18 tot 25 jaar om te bepalen of zij voldoen aan de voorwaarden om verder recht te hebben op kinderbijslag. Hoe verloopt die controle nu bepaalde informatie elektronisch beschikbaar is?

### Jongeren jonger dan 18 jaar

Elke jongere heeft recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het jaar waarin hij 18 wordt en dat zonder voorwaarden.

### Studenten in België vanaf 18?

In de loop van september verstuurt het kinderbijslagfonds een invulformulier om na te gaan of de jongere vanaf 18 verder studeert of een opleiding volgt. Het formulier bestaat uit een infoblad, een invulblad voor de jongere en een invulblad voor de onderwijsinstelling (P7a en b). Tenzij het fonds al weet heeft van een andere opleidingsvorm, wordt initieel uitgegaan van studies secundair onderwijs of van studies hoger onderwijs (BAMA-structuur). Voor de meeste onderwijsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap is alle nodige informatie over de studies elektronisch beschikbaar, en moet

geen papieren attest meer bezorgd worden aan het kinderbijslagfonds. Uitzonderingen hierop zijn ondermeer avondonderwijs, onderwijs voor sociale promotie, volwassenenonderwijs en privaat onderwijs. Ook voor de onderwijsinstellingen van de Franse en Duitse Gemeenschap moet wel nog een papieren attest bezorgd worden. In principe zijn voor studies secundair onderwijs minstens 17 lestijden per week en voor studies hoger onderwijs minstens 27 studiepunten voldoende om verder recht te hebben op kinderbijslag. We herinneren in dat verband aan het feit dat het recht op kinderbijslag van een student vervalt bij een tewerkstelling van 240 uur per kwartaal.

### Studenten buiten België vanaf 18?

Jongeren die studeren binnen of buiten de Europese Economische Ruimte of in een staat waar België geen socialezekerheidsverdrag mee heeft afgesloten, hebben onder bepaalde voorwaarden ook recht op kinderbijslag. De controle op dergelijke studies gebeurt op basis van specifieke formulieren die aan te vragen zijn bij het kinderbijslagfonds.

### Jongeren die een opleiding volgen

Een ondernemingsopleiding, een erkende vorming en een leerovereenkomst geven ook recht

op kinderbijslag mits de bruto vergoeding onder het grensbedrag van 471,05 EUR blijft. Ook deze opleidingen worden gecontroleerd op basis van specifieke formulieren die aan te vragen zijn bij het kinderbijslagfonds.

De kinderbijslag wordt in de meeste gevallen provisioneel doorbetaald tot 31 oktober, in afwachting van het studiebewijs. Daarna worden de betalingen geschorst tot de situatie van de jongere duidelijk is. Blijkt hij niet verder te studeren of zijn de gevolgde studies onvoldoende, dan wordt de kinderbijslag teruggevorderd. Het is dus in het financieel belang van de jongere om het kinderbijslagfonds tijdig te contacteren.

Wij zijn beschikbaar voor al uw specifieke vragen op 050/44.93.00 of via [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be). Bezoek ook onze vernieuwde website: [www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be)

Véronique Van Iseghem  
Directeur Horizon het Gezin vzw

## » Snelberichten...

### Verhoging werkbonus vanaf 1 oktober 2008

Werknemers met een laag loon hebben recht op een vermindering van hun persoonlijke bijdragen voor de RSZ. Door de toekenning van deze 'werkbonus' ontvangen zij een hoger nettoloon.

Vanaf 1 oktober 2008 stijgt de werkbonus tot 175 EUR (voorheen 143 EUR) voor een voltijdse werknemer met een loon gelijk aan het Gewaarborgd Gemiddeld Maandelijks Minimuminkomen (GGMMI). Op 1 oktober zal dit GGMMI 1.360,78 EUR bedragen.

De bonusverhoging van 32 EUR neemt geleidelijk af naarmate het loon van de werknemer stijgt.

### Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor jonge werknemers

Indien u als werkgever jongeren in dienst neemt tijdens de maanden oktober, november en/of december, kan genoten worden van een vrijstelling van bedrijfsvoorheffing voor deze werknemers indien deze jongeren:

- niet meer onderworpen zijn aan de leerplicht;
- iedere studie met volledig leerplan of leertijd hebben stopgezet;
- alle activiteiten die door een studie, leertijd of opleidingsprogramma opgelegd zijn hebben stopgezet;
- hun tewerkstelling aanvatten tijdens de maanden oktober, november en/of december;
- een bruto belastbaar maandinkomen ontvangen dat niet hoger is dan 2.225 EUR.

### Educatief verlof: loongrenzen wijzigen niet op 1 september 2008

De werknemer heeft voor de uren afwezigheid op het werk wegens betaald educatief verlof, recht op de betaling van zijn normaal loon. Dit normaal loon wordt evenwel begrensd tot een bepaald bedrag dat in principe jaarlijks wordt geïndexeerd. In afwijking van dit principe werd deze loongrenzen geblokkeerd voor de schooljaren 2007-2008 en 2008-2009. De

loongrens bedraagt bijgevolg 2.100 EUR per maand vanaf 1 september 2006. Afwijkend hiervan bedraagt de loongrens 2.500 EUR voor twee specifieke gevallen. Enerzijds is dit voor werknemers die een beroepsopleiding volgen die minstens 45 jaar zijn op 1 januari van het jaar waarin de opleiding gegeven wordt. Anderzijds is dit voor werknemers die betrokken zijn bij een bedrijfsluiting (indien een C.A.O. dat een sociaal plan omvat, voorziet dat er een beroep gedaan wordt op betaald educatief verlof).

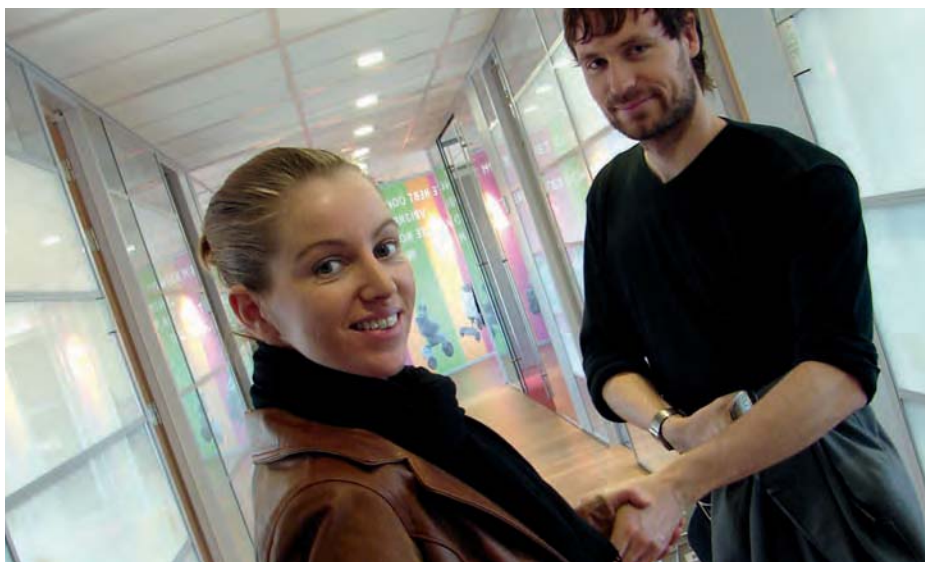
Vanaf het schooljaar 2007-2008 wordt bovendien de terugbetaling aan de werkgever door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) beperkt tot een forfaitair bedrag dat afhankelijk is van het type opleiding en het beschikbare budget. Deze bedragen zullen volgens de FOD WASO pas eind 2008 bekend zijn.

Herinnering: het formulier aangifte schuldverdering is vereenvoudigd voor educatief verlof dat wordt toegekend vanaf 1 september 2007. Als gevolg hiervan is ook de bijhorende individuele steekkaart aangepast.

### Niet opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar

Een werknemer moet al zijn vakantiedagen opnemen voor het einde van het jaar. Een overdracht van wettelijke vakantiedagen naar een volgend jaar is immers niet toegelaten. Is het voor een bediende onmogelijk om zijn vakantiedagen op te nemen omwille van redenen onafhankelijk van zijn wil, dan is de werkgever verplicht om de niet opgenomen dagen op 31 december te vergoeden. Opgelukt! Sinds 2007 geldt een nieuwe berekeningswijze voor het vakantiegeld van de niet opgenomen vakantiedagen.

Eline Verfaillie  
Juriste



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



Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw  
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 Steunt Elkander vzw  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02/743 05 35 - Fax 02/734 26 06



Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw  
Hoefijzerlaan 12 - 8000 Brugge  
Tel. 050/44 93 01 - Fax 050/33 02 21  
E-mail: info@horizonhetgezin.be  
Internet: www.horizonhetgezin.be



Ondernemingsloket Eunomia  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051/48 01 80 - Fax 051/48 01 82  
E-mail: info@easypay.be



**Verschijnt driemaandelijks**

**Verantwoordelijke uitgever**

Dirk Pareit  
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

### Redactieteam

Nikolaas Deloof  
Jurgen Menue  
Steven Naessens  
Bart Depreitere  
Karolien Van den Perre  
Jean-Pierre Vermeulen  
Eline Verfaillie  
Elke Vannerom  
Stijn Loosvelt  
Veronique Van Iseghem  
Rik Carpentier

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