

een uitgave van uw sociaal secretariaat

Beste lezer,

In het voorwoord van ons laatste nummer spraken wij met enthousiasme over het 'electronische jaar 2003'. Uw sociaal secretariaat heeft zich in 2003 ondermeer als doel gesteld om u als klant nog beter te dienen door het aanreiken van diverse elektronische tools. Zo werden in het eerste kwartaal bijv. de eerste elektronische newsflashes verzonden via SSE-FLASH. Voor KMO's vindt ook de elektronische loonsopgave E-Prest algemene toepassing. Ondertussen hebben onze medewerkers niet stil gezeten. Momenteel kunnen wij u als klant een elektronische consultatiemodule ter beschikking stellen. Beschikt u nog niet over de elektronische individuele rekeningen van uw werknemers? Dan kunnen wij u een formule aanbieden waarbij SSE de loonstroken van uw werknemers maandelijks via internet voor u consulteerbaar stelt binnen een beveiligde omgeving. Nog tijdens het eerste kwartaal werd EUNOMIA, het ondernemingsloket waarvan SSE stichtende partner is, door Minister Daems erkend. Wij zijn verheugd ons dienstengamma dankzij deze erkenning te kunnen uitbreiden. In het artikel op blz. 2 leest u meer details. Het enthousiasme is er ondertussen zeker niet minder op geworden. Dankzij de intense samenwerking met de RSZ en onze softwaremaatschappij EASYPAY en dankzij de vele inspanningen van de SSE-medewerkers konden wij als eersten positieve resultaten boeken inzake de volledig vernieuwde RSZ-aangifte (Dmfa). Wij hopen dat wij eerstdaags de definitieve instructies mogen ontvangen vanwege de RSZ zodat wij bij het ter perse gaan van deze SSE-Link in het bezit zijn van alle geldige notificaties. Tenslotte werd recentelijk ook ons opleidingsaanbod op vlak van sociale wetgeving gevoelig uitgebreid. Over al deze thema's kunt u meer uitleg bekomen via uw dossierbeheerder. Veel leesplezier.



Nikolaas Deloof.

Inhoud	blz.
• Beste lezer	1
• Studentenarbeid: enkele richtlijnen	1
• Eunomia	2
• Sociaal statuut van de medewerkende echtgenoot	2
• Dimona zet de schaar in het personeelsregister	3
• Even naar de dokter onder de werktijd?	3
• Snelberichten	4

» STUDENTENARBEID: enkele richtlijnen

S Nu de zomermaanden er zijn, doen vele werkgevers een beroep op studentenarbeid om het verloop van hun vaste werknemers op te vangen. Bij tewerkstelling van studenten rijzen vaak de volgende vragen: hoe zit het precies met de gunstige RSZ-regeling? Hoeveel moet de werkgever de student minimum uitbetalen? Hoeveel mag een student verdienen om fiscaal ten laste te blijven van zijn ouders? Wanneer verliezen de ouders van de student het recht op kinderbijslag?

Hoewel men eigenlijk het ganse jaar door een beroep kan doen op studenten, is er enkel voor de zomermaanden een gunstige RSZ-regeling voorzien. Deze regeling bestaat erin dat de werkgever slechts 5% RSZ-bijdragen moet betalen. De student zelf betaalt 2,5% bijdragen.

Men kan slechts van deze regeling genieten als de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- 1) er is een schriftelijke studentenovereenkomst afgesloten (een modelovereenkomst vindt u op www.easypay.be (module easydoc)
- 2) de arbeid wordt enkel in juli, augustus of september verricht
- 3) de tewerkstelling bedraagt maximaal 23 arbeidsdagen bij één of meerdere werkgevers
- 4) de student mag tijdens het voorbije schooljaar niet bij dezelfde werkgever gewerkt hebben, tenzij tijdens periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling (vb. tijdens het weekend of tijdens andere schoolvakanties).

Om te bepalen welk loon men minimum aan de student moet uitbetalen, moet men nagaan of binnen het paritair comité waartoe men behoort geen afspraken gemaakt zijn rond verloning van studenten. Zijn er geen speciale afspraken gemaakt, maar is er in de sector wel een "gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen" voorzien, dan kan men de volgende percentages op dit inkomen toepassen.

Leeftijd	Percentage
20 jaar	94%
19 jaar	88%
18 jaar	82%
17 jaar	76%
16 jaar en jonger	70%

Is er in de sector ook geen GGMMI voorzien, dan gaat men dezelfde percentages toepassen op het algemeen geldende gewaarborgd minimumloon (1.186,31 Eur/maand of 7,2043 Eur/uur vanaf 01.06.2003).

Om fiscaal ten laste van zijn ouders te blijven, is het loon van de student beperkt tot een bepaald maximumbedrag. Voor het inkomstenjaar 2003 - aanslagjaar 2004 - gelden, afhankelijk van de gezinssituatie, de volgende bedragen:

Maximum jaarinkomen inkomstenjaar 2003 (Aanslagjaar 2004)		
	Bruto	Belastbaar (bruto - 2,5% RSZ(1))
Algemeen	3.141,06	3.062,50
Ten laste van alleenstaande	4.538,46	4.425,00
Gehandicapte ten laste van alleenstaande	5.756,41	5.612,50

(1) voor tewerkstelling buiten juli, augustus of september is het maximaal te verdienen bruto = belastbaar + 13,07% van bruto

De ouders van een student hebben recht op kinderbijslag tot hun kind 25 jaar wordt. Dit recht blijft behouden indien hun kind tijdens de schoolvakanties werkt (ongeacht de duur en het bedrag van de tewerkstelling). Is hun kind buiten de schoolvakanties tewerkgesteld, dan behouden zij het recht op kinderbijslag indien hun kind niet meer dan 6 maanden (met studentenovereenkomst) of 79 uren per maand (met gewone arbeidsovereenkomst) tewerkgesteld is. Wat de student verdient is hier van geen belang.

Isabel De Smet
Juriste



EUNOMIA

EUNOMIA, het erkend ondernemingsloket van uw Sociaal Secretariaat

Op 27.04.2003 erkende Minister Daems EUNOMIA, waarvan SSE stichtend lid is, als ondernemingsloket.

Wat is een ondernemingsloket ?

In het kader van de administratieve vereenvoudiging zullen ondernemingen in de toekomst al hun formaliteiten t.o.v. de overheid op één plaats kunnen vervullen: in het ondernemingsloket.

Welke taken vervult het ondernemingsloket EUNOMIA ?

EUNOMIA kent een uniek ondernemingsnummer toe dat op termijn alle andere bestaande identificatienummers (BTW-nummer, handelsregister, RSZ-nummer) zal vervangen, en kent de vestigingsattesten toe voor de gereguleerde beroepen. U kan bij EUNOMIA ook terecht voor aanvullende diensten zoals sociaal verzekeringsfonds, sociaal secretariaat, kinderbijlagfonds, startersbegeleiding en opleidingen.

Hoe werkt EUNOMIA ?

Accountants, boekhouders of andere dienstverleners die met EUNOMIA samenwerken, kunnen zich laten registreren als entry-punt en via internet de noodzakelijke bewerkingen voor hun klant uitvoeren. EUNOMIA zorgt voor de registratie in de Kruispuntbank voor ondernemingen.

Waarom kiezen ondernemingen voor EUNOMIA ?

EUNOMIA is het enige onafhankelijke ondernemingsloket in België. EUNOMIA werkt in gans België. EUNOMIA en haar stichters vertegenwoordigen meer dan 60.000 zelfstandigen en 10 % van alle loonberekeningen in België waardoor een massa aan expertise wordt verzameld.

Heeft u vragen ?

Neem gerust contact met ons op en bel naar Luk Deleersnyder op het nummer 051/480.180 of mail naar eunomia@easypay.be. Op de website www.eunomia.be vindt u ook informatie.

Nikolaas Deloof
Directeur SSE



»Het sociaal statuut van de meewerkende echtgenoot.

S Sinds 1 januari 2003 moet elke meewerkende echtgenoot van een zelfstandige zich verplicht aansluiten voor het zogenaamde mini-statuu**S**t voor het sociaal verzekeringsfonds waar de partner is aangesloten. Vanaf 1 januari 2006 is de meewerkende echtgenoot verplicht aange**L**sloten bij het sociaal verzekeringsfonds van de echtgenoot voor het maxi-statuu**E**t. De meewerkende echtgenotes geboren vóór 1 januari 1956 kunnen naar eigen keuze onderworpen **K**blijven aan het mini-statuu**N**t.

Wie is meewerkende echtgenoot (m / v)?

De echtgeno(o)t(e) van een zelfstandige die geen eigen gelijkwaardig statuut heeft, wordt wettelijk vermoed haar of zijn echtgenoot te helpen.

De wetgever gaat ervan uit dat de echtgenoot of levenspartner van een zelfstandige een meewerkende echtgenoot is wanneer hij of zij:

- geen eigen inkomen heeft uit een andere beroepsactiviteit, noch een vervangingsinkomen dat recht geeft op een volwaardige dekking in de sociale zekerheid
- en effectief meehelpt in de zaak van de zelfstandige.

De echtgenoot helpt niet effectief wanneer hij of zij de zelfstandige helemaal niet helpt of toevallig helpt (gedurende minder dan 90 dagen per jaar en niet op regelmatige basis).

De echtgenoot van een bedrijfsleider is geen meewerkende echtgenoot.

Het mini-statuuE**t**

De meewerkende echtgenoot van een zelfstandige moet voor een minimale dekking aansluiten bij het sociale verzekeringsfonds van de echtgenoot. Zo is hij of zij verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid (inclusief moederschap) en invaliditeit. Voor die risico's zijn er geen afgeleide rechten via de gehuwde partner.

De sociale bijdragen in het mini-statuuE**t**

De sociale bijdrage varieert tussen 18,37 en 117,13 euro per kwartaal, in verhouding tot de

bijdrage van de echtgenoot. De sociale bijdragen van de geholpen zelfstandige zullen niet verminderen.

Het maxi-statuuE**t**

De meewerkende echtgenoot kan vanaf 1 januari 2003 vrijwillig aansluiten voor het volledige sociaal statuut van de zelfstandige. De meewerkende echtgenoot opent dan eigen rechten op kinderbijslag, pensioen en ziekteverzekering; enkel de faillissementsverzekering is niet in het pakket inbegrepen.

Fiscale gevolgen

Door toe te treden wordt het beroepsinkomen fiscaal gesplitst en verwerft de meewerkende echtgenoot een volwaardig eigen inkomen, met een eigen kostenaftrek en belastingkrediet.

De sociale bijdragen in het maxi-statuuE**t**

De sociale bijdragen worden berekend op het inkomen dat de zelfstandige heeft toegekend aan de echtgenoot.

Wanneer een echtgenoot vrijwillig in het maxi-statuu**E**t stapt, bevindt hij of zij zich in een begin van activiteit en betaalt dan voorlopige bijdragen. Deze voorlopige bijdragen worden geregulariseerd zodra de fiscus het werkelijke netto-beroepsinkomen van 2003 meedeelt aan het sociaal verzekeringsfonds.

De bijdragen van de zelfstandige partner

Het sociaal verzekeringsfonds zal het forfaitair bedrag waarop de voorlopige bijdrage van de meewerkende echtgenoot berekend wordt, aftrekken van de inkomsten waarop de bijdragen van de zelfstandige partner berekend worden. Later zal het de bijdrage van beiden regulariseren in functie van het reële inkomen, opgesplitst tussen de echtgenoten.

Edmond Van Eeghem
Sociaal Verzekeringsfonds
Maas en Schelde



» DIMONA zet de schaar in het personeelsregister

S Het verbaast u wellicht niet echt dat de veelbesproken administratieve vereenvoudiging lang niet volledig de papierberg van uw werkgeversdocumenten wegvlaakt. De veralgemeende invoering sinds 1 januari 2003 van de elektronische onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) heeft het personeelsregister weliswaar bij wijze van algemene regel afgeschaft, maar in welbepaalde gevallen moet u als werkgever toch nog een register bijhouden. Daarbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen het algemeen personeelsregister en het speciaal personeelsregister, die voortaan als aparte sociale documenten worden bestempeld.

1. Dimona

Het kortwieken van het personeelsregister hangt nauw samen met de DIMONA-verplichting die alle werkgevers sinds 1 januari van dit jaar hebben. Met uitzondering van welbepaalde werknemerscategorieën (b.v. extra's in horeca), moet elke in- en uitdiensttreding van een werknemer (inclusief jobstudent) en van een gelijkgestelde (b.v. leerovereenkomst) - ten laatste op het tijdstip van het begin van de tewerkstelling, respectievelijk uiterlijk de eerstvolgende werkdag na de beëindiging van

de arbeidsrelatie - via elektronische weg gemeld worden. Uw sociaal secretariaat SSE verricht de DIMONA van de door u meegedeelde in- en uitdiensttredingen voor u.

2. Algemeen personeelsregister

Voor de werknemers waarvoor een DIMONA-aangifte moet gebeuren, moet een werkgever GEEN personeelsregister meer bijhouden.

Voor de werknemers die uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied van de DIMONA, moet de werkgever daarentegen wel nog een algemeen personeelsregister bijhouden. Dit algemeen personeelsregister blijft identiek aan het vroegere centraal personeelsregister, en dit zowel qua vorm (dus op papier) als qua inhoud.

3. Speciaal personeelsregister

Elke werkgever die op meerdere plaatsen personeel tewerkstelt, moet wel nog een speciaal personeelsregister bijhouden, ongeacht of hij voor de werknemers in kwestie al dan niet een DIMONA moet verrichten.

Dit speciaal personeelsregister wordt wel vereenvoudigd. Het volstaat bovendien dat het door de inspectiediensten kan geraadpleegd worden op de plaats van tewerkstelling, bv. ook op elektronische wijze in de vorm van een computerbestand.

Dit vereenvoudigd personeelsregister moet enkel nog volgende vermeldingen bevatten:

- 1) Werkgeversgegevens: het RSZ-nummer en de tewerkstellingsplaats.
- 2) Werknemersgegevens: het rijksregisternummer van de werknemer, de aanvangsdatum van de tewerkstelling en de datum van de beëindiging van de overeenkomst.

Een personeelsregister bijhouden hoeft (meestal) niet meer. Moet u per uitzondering toch nog een (vereenvoudigd) register bijhouden, hou dan voor ogen dat eventuele overtredingen nog altijd gesanctioneerd kunnen worden met een administratieve geldboete (min. 1.875 euro en max. 6.250 euro per niet-ingeschreven werknemer).

Wouter Provoost
Jurist

» Even naar de dokter onder de werktijd?

S Als werkgever zal u wellicht al eens de vraag hebben gekregen van een werknemer/werkneemster om tijdens de werkuren een doktersbezoek te mogen afleggen. Bent u verplicht om dit toe te staan en wie betaalt deze verloren uren?

Een onderscheid dient te worden gemaakt naar gelang de verschillende situaties.

Zwangerschapsonderzoeken

De zwangere werkneemster die haar werkgever op de hoogte heeft gebracht van haar toestand heeft het recht om van het werk afwezig te zijn met behoud van haar normaal loon gedurende de tijd die nodig is om zwangerschapsonderzoeken te ondergaan, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om gerechtigd te zijn op loon moet de werkneemster de werkgever vooraf op de hoogte stellen van haar afwezigheid.

Indien een CAO of het arbeidsreglement zulks voorschrijft, of bij ontstentenis van zodanig voorschrift, op verzoek van de werkgever, legt de werkneemster aan deze een geneeskundig getuigschrift voor dat haar afwezigheid rechtvaardigt.

Het normale loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving op de feestdagen.

Geneeskundig onderzoek voorgeschreven door het arbeidsreglement

Indien de werknemer een geneeskundig onderzoek moet ondergaan dat voorgeschreven is door het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, dan moeten de uren afwe-

zigheid worden betaald als effectieve arbeid.

Werknemer - slachtoffer van een arbeidsongeval

Wanneer een werknemer, slachtoffer van een arbeidsongeval, geneeskundige verzorging krijgt in een geneeskundige dienst die aangewezen werd door de werkgever of door de verzekeringsmaatschappij dan is het loon voor deze verloren uren eveneens gewaarborgd.

Medisch onderzoek tijdens de werkuren

De werknemer die op doktersbezoek wil gaan tijdens de werkuren kan slechts uitzonderlijk zijn

recht op het loon voor de uren afwezigheid doen gelden op voorwaarde dat hij bewijst dat de aard en het specifieke karakter van de verzorging of het onderzoek hem niet toelaat die na de werkuren te ondergaan (bijv. consultatie bij tandarts of ziekenhuis). Loonbehoud is slechts denkbaar wanneer de werknemer de onderneming vroegtijdig moet verlaten en niet wanneer hij laattijdig aankomt omdat hij zijn arts bezocht voor de arbeidstijd begon.

Jurgen Menuet
Jurist



» Snelberichten...

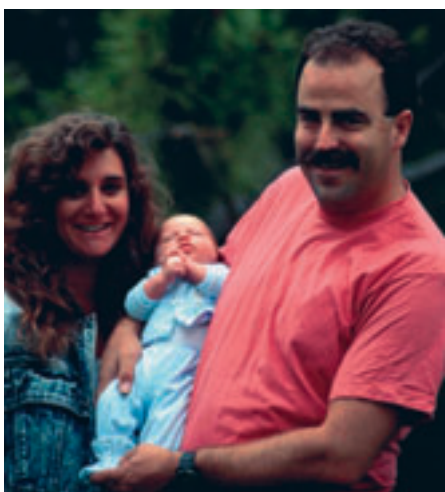
Hogere maximale werkgeversbijdrage maaltijdcheques mogelijk

Maaltijdcheques zijn vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing en RSZ op voorwaarde dat het werkgeversgedeelte een bepaald maximumbedrag niet overschrijdt en bij het werknemersaandeel een bepaald minimumbedrag wordt gerespecteerd.

Met ingang vanaf 01.01.2003 werd het maximaal toegelaten werkgeversaandeel verhoogd van 4,46 euro naar 4,91 euro per maaltijdcheque.

Rekening houdende met een minimale werknemersstussenkomst van 1,09 euro kunnen voortaan dus maaltijdcheques van 6 euro worden toegekend.

Min. werknemersbijdrage	Max. werkgeversbijdrage
1,09 EUR	4,91 EUR



Keuze vermindering bedrijfsvoorheffing wegens gezinslast vanaf 01.04.2003

Sinds 01.04.2003 kunnen echtgenoten voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing kiezen aan wie de vermindering wegens gezinslast (o.a. kinderen ten laste) zal worden toegekend. Voorheen werd de vermindering automatisch toegekend aan de man.

De keuze moet gemaakt worden aan de hand van een attest dat ondertekend door beide echtgenoten moet worden bezorgd aan de werkgever van de echtgenoot die de vermindering zal genieten. De andere echtgenoot dient eveneens zijn/haar werkgever in kennis te stellen.

Tot eind 2003 is het echtpaar niet verplicht om een dergelijk attest op te stellen. De man blijft dan verder de vermindering wegens gezinslast genieten.

Vanaf 2004 kan de vermindering enkel nog worden toegekend indien de werkgever over een behoorlijk ingevuld en ondertekend attest beschikt. Zonder attest, geen vermindering meer, noch voor de man, noch voor de vrouw!

Een model-atteest kunt u bekomen via uw dossierbeheerder of via de website www.easypay.be (module Easydoc).

Berekeningsgrondslag vakantiegeld verduidelijkt

Lange tijd heerste onduidelijkheid over de vraag of er ook vakantiegeld diende betaald te worden op het voordeel bedrijfswagen, op de patronale tussenkomst in de groepsverzekering of hospitalisatieverzekering, op maaltijdcheques,...

Een recent Koninklijk Besluit van 18 februari 2003 heeft aan deze onzekerheid een einde gemaakt. Voortaan hoeft u geen vakantiegeld meer te betalen op de voordelen waarop geen normale RSZ-bijdragen verschuldigd zijn. De hiervoor vermelde voordelen vallen dus buiten de berekeningsbasis van het vakantiegeld, ook voor het vakantiegeld bij uitdiensttreding.

Toegang tot beveiligde RSZ-gegevens - aanduiding lokale beheerder

Voortaan kan men via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.sociale-zekerheid.be) inzage krijgen in bepaalde beveiligde gegevens inzake RSZ. Dit is ondermeer het geval voor het personeelsbestand van de onderneming (aangegeven via Dimona), de RSZ-aangiften (Dmfa) ingediend vanaf 2003 en de aangiften van sociaal risico (ASR).

Uw erkend sociaal secretariaat heeft in de hoedanigheid van dienstverlener automatisch toegang tot deze beveiligde toepassingen op basis van de procuratie die werd verleend.

Indien u wenst dat iemand binnen uw bedrijf toegang krijgt tot deze gegevens, zal iemand als lokale beheerder moeten aangeduid worden. Dit moet in ieder geval een werknemer, een bestuurder of de zaakvoerder van de onderneming zijn. De **lokale beheerder** kan aangeduid worden via een specifiek formulier (te bekomen via uw dossierbeheerder) dat moet overgemaakt worden aan de RSZ.

Aan de lokale beheerder zal een gebruikersnaam en een paswoord worden medegedeeld waarmee hij zich toegang kan verschaffen tot alle beveiligde gegevens. Achteraf zal deze lokale beheerder andere personen binnen het bedrijf als **gebruikers** kunnen aanduiden aan wie toegang kan worden verleend voor welbepaalde toepassingen.

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



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Steven Naessens
Isabel De Smet
Lode Maresceau
André Magonette
Wouter Provoost

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