

Beste lezer,

Bij ontvangst van deze SSE-Link bent u wellicht recent naar de stembus getrokken. Het is niet de bedoeling om een politiek statement te maken, wel vraag ik aan onze hoge gezagsdragers om 1) snel een nieuwe regering op de been te zetten en 2) een krachtadig economisch toekomstbeleid uit te tekenen en uit te voeren! Maw. te besturen! Besturen is "de uitoefening van politiek gezag en het gebruik van institutionele middelen om de problemen van de maatschappij te beheren." Het probleem vandaag is het behoud van onze economische welvaart en dat is een probleem van de ondernemer, de werknemer, de gepensioneerde, de zieke, ...

Onze welvaart draait op het fundament van onze ondernemingen. De bedrijven dienen tewerkstelling te creëren maar de overheid moet omstandigheden creëren die de tewerkstelling mogelijk maken. Goed wegennet, hoogstaand en toegankelijk onderwijs, voldoende bedrijventerreinen, evenwichtige fiscaliteit, kwalitatieve wetgeving, stabiel politiek klimaat, ...

"Het is tijd om de geschillen, van welke aard ook, aan de kant te schuiven en voorrang te geven aan de overleving... voor het behoud van onze economie, voor het welzijn van allen." Dat werd 30 jaar geleden gevraagd aan de 7de regering in 4 jaar tijd. Dezelfde oproep tot instandhouding van onze bedrijvigheid kan vandaag opnieuw worden gericht aan de 5de regering in 3 jaar tijd! U zal het met me eens zijn als u in deze SSE-Link de thans heersende rechtsonzekerheid leest mbt. diverse thema's.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE VZW

☉ Inhoud

Voorwoord	1
Privé bellen op kosten van de werkgever niet helemaal gratis	1
Absenteïsme... ik word er ziek van. Hoe te vermijden?	2
Zijn alle activiteiten van uw onderneming ingeschreven in de Kruispuntbank?	3
Aandachtspunten voor de kinderslag tijdens het derde kwartaal 2010	3
Snelberichten	4

☉ Privé bellen op kosten van de werkgever niet helemaal gratis

Nog niet zo lang geleden kwam het privé gebruik van een gsm van de werkgever ter sprake in de media. De aanleiding hiervoor was een ontwerp tekst die het één en het ander zou wijzigen aan de (para)fiscale onderwerping van het privé gebruik van een bedrijfsgsm. Wat het probleem was en hoe het nu zit, leest u hieronder.

Een werknemer die van zijn werkgever een gsm ter beschikking gesteld krijgt en deze gsm ook mag gebruiken voor privé gesprekken, geniet een voordeel dat zowel door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid als door de fiscus, wordt beschouwd als een loonelement. Aangezien loon zowel aan sociale zekerheidsbijdragen als aan fiscale inhoudingen onderworpen is, stelt zich de vraag op welke wijze dit voordeel in natura moet worden gewaardeerd.

Noch de fiscale, noch de sociale zekerheidsreglementering voorziet een specifieke regeling omtrent de waardering van het voordeel dat een werknemer geniet, indien de gsm van het werk ook voor privé gesprekken wordt gebruikt. Dit wil zeggen dat de werkgever het voordeel op zijn werkelijke waarde dient te begroten en dat de (para)fiscale bijdragen op dit bedrag moeten worden berekend.

Omdat het voordeel enkel door privé gesprekken wordt gecreëerd, moet bij de waardering van het voordeel, het onderscheid worden gemaakt met professionele gesprekken. Daarbij is het niet altijd even duidelijk waar de grens ligt tussen privé- en professioneel gebruik. Maakt bijvoorbeeld een werknemer die onverwacht moet overwerken en zijn echtgenote hiervan op de hoogte brengt door haar te bellen met een bedrijfsgsm, een privé gesprek of een professioneel gesprek? Deze kwalificatieproblematiek zorgde, vooral bij controles, dikwijls voor discussie. Daarom werd op een Ministerraad die eind 2009 plaatsvond, een ontwerp tekst goedgekeurd die voorzag in een specifieke regeling op sociaal zekerheids-

vlak. Het bedrag van het voordeel zou forfaitair worden vastgesteld op 12,50 EUR per maand. Enkel indien de werkgever beschikt over een systeem dat een gefundeerde opsplitsing van het persoonlijk en beroepsmatig gebruik van het mobiele telefoontoestel mogelijk maakt, moet het forfait niet worden toegepast, en wordt rekening gehouden met het werkelijke voordeel. Deze nieuwe regeling zou in werking treden op 1 april 2010, maar werd na heel wat commotie in de media uiteindelijk ingetrokken. Nochtans had de nieuwe regeling de rechtszekerheid bevorderd. Niettemin werd een interministeriële werkgroep opgericht die dit onderwerp verder zal bespreken. De kans is groot dat er in de nabije toekomst toch een oplossing komt. Tot die tijd dient nog steeds rekening te worden gehouden met het werkelijk voordeel.

Praktische tips

- Zorg voor een duidelijke afbakening tussen privé- en professioneel gebruik!
- Leg de spelregels voor het gebruik van een bedrijfsgsm vast in een gsm-policy;
- Betaalt de werknemer een eigen bijdrage, dan wordt het voordeel verminderd met de eigen bijdrage.

Stijn Loosvelt
JURIST



○ Absenteïsme... ik word er ziek van. Hoe te vermijden?

Heeft u er een idee van hoeveel werknemers vandaag ziek zijn? Zijn het vooral jongere of oudere, mannelijke of vrouwelijke werknemers? Wanneer begint de ziekteperiode en hoelang duurt ze? Zijn het vooral arbeiders of bedienden? Eens deze informatie verzameld is, kan u een verzuimbeleid uitwerken.

De goede gang van zaken binnen een onderneming wordt ondermijnd wanneer een werknemer zich 's morgens ziek meldt. Eén telefoontje geeft aanleiding tot ergernis, telefoontjes, ad hoc oplossingen, ...

Elke werkgever wordt geconfronteerd met zieke werknemers. Tijd dus om even na te gaan welke oorzaken in relatie kunnen staan met de ziektemeldingen. Aan de hand van een analyse van de cijfers kan dan een verzuimbeleid uitgewerkt worden.

1. Preventief verzuimbeleid

Wees alert! Werk een preventief verzuimbeleid uit. Hierna volgen enkele tips omtrent een mogelijke aanpak om u op weg te helpen.

Actie 1: Als werkgever dient u een **eigen bedrijfsvisie** uit te werken. Wat verstaat u onder verzuim? Er is wit verzuim (werknemers zijn afwezig ingevolge ziekte), zwart verzuim (werknemers zijn helemaal niet ziek, maar brengen wel een ziektebriefje binnen) en grijs verzuim (werknemers hebben niet makkelijk op te sporen ziekteverschijnselen, o.a. rugpijn).

Actie 2: "Meten is weten" is belangrijk om een beleid uit te werken. Het is noodzakelijk dat u aan de hand van de gegevens binnen uw onderneming een analyse opmaakt van het verzuim. Wie meldt zich ziek, mannen of vrouwen? Welke zijn de startdagen van de ziekte (bv. maandag, eerste dag van de vakantie of eerste of laatste schooldag van de kinderen, ...). Zijn bepaalde afdelingen meer getroffen dan andere?

Actie 3: In een volgende stap kan aan de hand van gesprekken met werknemers en een cijferanalyse nagegaan worden welke de **oorzaken** kunnen zijn van het ziekteverzuim. Oorzaken kunnen zijn: onangepaste arbeidsomstandigheden (bv. computerschermen waarin het licht schijnt, ontbreken van veiligheidsschoenen, ...), een tekort aan arbeidskrachten (bv. structurele overuren), of werknemers die minder geschikt zijn voor hun functie.

Actie 4: Nadat u de gegevens in kaart hebt gebracht, kunt u een **concreet actieplan** opmaken, met enerzijds de bestrijding van de huidige en toekomstige problemen door curatieve en preventieve maatregelen, en met anderzijds specifieke maatregelen wanneer zich specifieke problemen zouden voordoen.

Actie 5: Als werkgever dient u ook oog te hebben voor de **specifieke begeleiding** van zieke werknemers. Hoe wordt gereageerd wanneer iemand zich ziek meldt? Hoe wordt een zieke werknemer onthaald na afloop van een ziekteperiode? Moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer ingeschakeld worden?

2. Ziek of niet ziek? Controleren!

Ondanks een verzuimbeleid kunnen werknemers toch nog altijd ziek worden. Hierna volgen kort een aantal actiemogelijkheden voor elke werkgever.

Actie 1: Een werknemer heeft de verplichting om de werkgever onmiddellijk te verwittigen wanneer hij afwezig is wegens ziekte. Deze meldingsplicht wordt gecombineerd met de verplichting om een **medisch getuigschrift** over te maken. Ofwel is deze verplichting opgenomen in het arbeidsreglement, ofwel dient u dit als werkgever uitdrukkelijk aan de werknemer op te vragen. Maakt de werknemer geen medisch attest over of slechts laattijdig, dan heeft hij geen recht op gewaarborgd loon

voor de periode waarin hij zijn verplichtingen niet (op tijd) naleefde.

Actie 2: Als werkgever heeft u het recht te **controleren** of de werknemer ziek is. De controlearts kan namelijk nagaan of de werknemer effectief ziek is en of de op het medisch attest vermelde duur overeenstemt met zijn eigen vaststellingen. Mag de werknemer de woonst niet verlaten en is hij niet thuis wanneer de controlearts langs komt, dan verliest hij zijn recht op gewaarborgd loon. Indien de werknemer de woonst wel mag verlaten, maar echter niet thuis is wanneer de controlearts langs komt, dan dient hij zich later aan te bieden op het door de controlearts vastgestelde tijdstip. Doet hij dit niet, dan verliest hij eveneens zijn recht op gewaarborgd loon.

Aanje Kints
JURISTE



⦿ Zijn alle activiteiten van uw onderneming ingeschreven in de Kruispuntbank ?

Alle activiteiten van een onderneming moeten ingeschreven staan in de KBO, de Kruispuntbank voor Ondernemingen. Dat geldt evenzeer voor elke bijkomende activiteit die de onderneming begonnen is of zal beginnen. Denk aan het café dat ook maaltijden serveert of de kruidenier die ook kranten verkoopt.

In het kader van het opsporen van het zwartwerk kan het RSVZ sedert 1 april 2010 een administratieve geldboete opleggen van 500 tot 2.000 EUR aan elke zelfstandige die andere beroepsactiviteiten uitoefent dan deze die vermeld staan in de Kruispuntbank voor Ondernemingen.

Het is dus van groot belang dat u zo snel mogelijk nagaat welke activiteiten van uw onderneming thans ingeschreven staan in de KBO. U kan hiervoor contact opnemen met het entrypunt van het ondernemingsloket Eunomia gevestigd bij het sociaal secretariaat SSE te Meulebeke (tel. 051/48.01.80 – vraag naar Leen Allemeersch).

Eunomia kijkt na welke activiteiten ingeschreven staan, en voegt de activiteiten toe die nog niet ingeschreven waren. Nuttig om weten is dat voor meerdere wijzigingen die gelijktijdig uitgevoerd worden bij de KBO, slechts één inschrijvingstarief moet betaald worden per bedrijfsvestiging.

Mocht het zo zijn dat een ontbrekende activiteit voorheen wel in het Handelsregister ingeschreven was en dus door de fout van de overheid niet overgenomen is in de KBO, dan

gebeurt de rechtzetting gratis.

Om de ondernemingen de kans te geven zich in orde te stellen, verzekerde de overheid ons dat de eerste maanden de nieuwe sanctie nog niet meteen zal toegepast worden. Vanaf de tweede jaarhelft moet u evenwel rekening houden met ernstige geldboetes.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA



⦿ Aandachtspunten voor de kinderbijslag tijdens het derde kwartaal 2010

Komt u als werkgever of als ouder tijdens het derde kwartaal van 2010 in aanraking met de kinderbijslag, dan willen wij uw aandacht vestigen op onderstaande zaken.

Controle van de inkomsten

De werknemer die een toeslag op de kinderbijslag ontvangt als eenoudergezin, ex-arbeidsongeschikte, ex-werkloze of deeltijds werkloze krijgt in de loop van de maand juli 2010 een formulier toegestuurd om de gezinsinkomsten te controleren. Het is essentieel om de maandelijkse bruto inkomsten van januari 2010 tot en met juni 2010 op te geven en het formulier zo snel mogelijk terug te sturen naar het kinderbijslagfonds. Gebeurt dat niet, dan loopt de werknemer het risico dat de toeslag niet langer uitbetaald wordt en zelfs kan teruggevorderd worden.

Studentenarbeid en kinderbijslag

U zal als werkgever ongetwijfeld opnieuw de vraag krijgen welke invloed een vakantiejob

heeft op het recht op kinderbijslag van de student. Er dienen twee situaties te worden onderscheiden.

Student studeert verder

Indien de student na de vakantie verder studeert, dan is er geen grens op de tewerkstelling tijdens het derde kwartaal, noch op het inkomen.

Afgestudeerd

Is de jongere afgestudeerd, dan is het verder recht op kinderbijslag afhankelijk van het feit of hij tijdens het derde kwartaal minder dan 240 uur werkt.

Heeft hij zich bij de VDAB laten inschrijven als werkzoekende schoolverlater, dan blijft het recht op kinderbijslag gelden indien hij minder dan **480,47 EUR** bruto per maand verdient.

Bij twijfel, contacteer gerust uw kinderbijslagfonds.

Jaarlijkse leeftijdsbijslag (schoolpremie)

Samen met de kinderbijslag van juli (= betaling begin augustus) wordt de jaarlijkse leeftijdsbijslag (of vroegere schoolpremie) betaald.

Voor 2010 zijn de bedragen:

Leeftijd van het kind	Bedrag leeftijdsbijslag
0 tot en met 5 jaar	25,50 EUR
6 tot en met 11 jaar	54,12 EUR
12 tot en met 17 jaar	75,77 EUR
18 tot en met 24 jaar	51,00 EUR

Uiteraard kunnen werkgevers en werknemers met specifieke vragen terecht bij Horizon het Gezin op 050/44.93.00 of via info@horizonhetgezin.be.
Bezoek ook onze website: www.horizonhetgezin.be

Véronique van Iseghem
DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW

○ Snelberichten ...

De elektronische maaltijdcheque

Binnenkort (eind 2010 of begin 2011) zullen duizenden werknemers voor het eerst kunnen betalen met elektronische maaltijdcheques. De Ministerraad was volop bezig om de wetgevende teksten hieromtrent goed te keuren.

Voortaan zal men kunnen kiezen tussen papieren of elektronische maaltijdcheques.

De algemene voorwaarden opdat de elektronische maaltijdcheques vrijgesteld zouden zijn van RSZ-bijdragen en belastingen, zijn dezelfde als deze van de papieren maaltijdcheques (toekenning op grond van CAO, beperkte geldigheidsduur, aantal = gewerkte dagen, op naam, minimum bijdrage werknemer, maximumbijdrage werkgever, ...).

Met betrekking tot de elektronische maaltijdcheques worden wel een aantal bijkomende voorwaarden gesteld. Zo moet o.a. de leverancier van de elektronische maaltijdcheques worden erkend, moet het aantal maaltijdcheques worden vermeld op de loonfiche en mag het gebruik van de maaltijdchequekaart geen kosten voor de werknemer met zich meebrengen.

Belangrijk voor de werkgever is dat de wetgeving voorziet dat de kosten voor het beheer van de elektronische maaltijdcheques niet hoger mogen liggen dan deze van de papieren versie.

De elektronische maaltijdcheques worden op een maaltijdchequerekening geplaatst en de werknemer krijgt gratis een soort bankkaart, waarmee hij kan betalen in de winkels. De werknemer kan steeds het beschikbare saldo raadplegen (de geldigheidsduur van de elektronische maaltijdcheques is immers ook beperkt tot 3 maanden) en kan vragen om verwittigd te worden wanneer de geldigheidsduur bijna voorbij is.

Studentenarbeid: wijzigingen op komst?

In het verleden zijn reeds meermaals voorstellen gedaan om de reglementering van studentenarbeid te vereenvoudigen. Ook in 2010 lag alweer een wijziging op tafel bij de ministers van Sociale Zaken en van Werk en Gelijke Kansen.

Het voorstel bevatte de volgende nieuwigheden:

- Per kalenderjaar mogen studenten 50 dagen werken (nu 2 x 23 dagen binnen/buiten de zomerperiode);
- Er wordt één uniform bijdragepercentage ingevoerd (nu twee verschillende percentages naargelang het tijdstip van de studentenarbeid);
- Een studentenovereenkomst kan afgesloten worden voor 12 maanden (nu 6 maanden);
- De dimona-aangifte wordt uitgebreid waardoor een aangifte zal moeten worden ingediend per gepresteerd dag.

De nieuwe regeling zal wellicht in werking treden op 1 januari 2011. De ministers hebben daarover het advies gevraagd van de Nationale Arbeidsraad.

Wil u alles weten of te weten komen over de reglementering omtrent studentenarbeid, dan biedt EASYPAY GROUP u haar cursus "Studentenarbeid 2010" aan. Wenst u een exemplaar te bestellen, aarzel dan niet contact op te nemen met uw dossierbeheerder.

Dienstverplaatsingen met eigen wagen

Indien de werknemer in opdracht van de werkgever zijn eigen wagen gebruikt voor dienstverplaatsingen, dan kan deze laatste aan de werknemer een bedrag terugbetalen dat onder bepaalde voorwaarden als een kostenvergoeding, dus vrij van RSZ en belastingen, wordt beschouwd.

Het maximumbedrag wordt elk jaar op 1 juli aangepast en bedraagt 0,3178 EUR (onder voorbehoud) per kilometer voor de periode van 1 juli 2010 tot en met 30 juni 2011.

Karolien Van den Perre

JURISTE



Sociaal Secretariaat SSE vzw
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com



Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw
F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tel. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com

▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41
E-mail: info@easypay-group.com
Internet: www.easypay-group.com



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-group.com
Internet: www.eunomia.be



Koninklijke Unie van de Middenstand
Franklin Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93
E-mail: info@kum.be
Internet: www.kum.be

Colofon

VERSCIJNT DRIEMAANDELIJKS

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Dirk Pareit, Doelstraat 21, 8770 Ingelmunster

REDACTIETEAM

Nikolaas Deloof
Véronique Van Iseghem
Rik Carpentier
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt
Aanje Kints
Deborah Petit
Yves Vandewal

Juridische dienst SSE vzw
erkend sociaal secretariaat nr. 920-925

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.

LAYOUT EN DRUK

Proprint - Wingene