

Geachte lezer,

Deze editie van SSE-Link heeft u weinig "nieuws" te melden. Dit houdt rechtstreeks verband met de relatieve windstilte op wetgevend vlak, als gevolg van de lopende regeringsvorming.

Bijgevolg brengen wij enkele thema's onder het licht waarover regelmatig juridische vragen worden gesteld. Zo bijvoorbeeld: de mogelijkheden tot deeltijds werk en de kwalificatie van een ontslag om dringende reden (omzichtig te behandelen!).

Actueel zijn wel de interprofessionele gesprekken mbt. de loonevolutie. Wij volgen deze op de voet en zullen er kort op de bal over informeren via onze gebruikelijke elektronische kanalen (e-flashes).

Noteert u alvast de Feestdagen 2011, eveneens opgenomen in deze uitgave, die u tijdig dient mee te delen ingeval er collectieve vervangingsdagen worden vastgelegd.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR
SSE VZW

☉ Inhoud

Voorwoord	1
Dringende reden	1
Welke valkuilen kent de tewerkstelling van een deeltijder?	2
Bouwaannemers vanaf 1 januari automatisch geregistreerd?	3
Hoe en wanneer contacteert de werkgever het kinderbijslagfonds?	3
Snelberichten	4

☉ Dringende reden

Sommige fouten kunnen zo zwaar doorwegen op de arbeidsrelatie dat de arbeidsovereenkomst onmogelijk nog verder kan worden uitgevoerd, zelfs niet tijdens een korte opzegperiode. In dergelijk geval kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigd worden zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding. Deze bijzondere regeling is evenwel aan strikte regels onderworpen.

Begrip

Het begrip 'dringende reden' wordt gedefinieerd in artikel 35 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 als "de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen de werkgever en de werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt".

Procedure

1. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De partij die een dringende reden opwerpt, heeft drie werkdagen de tijd om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Deze termijn start op de eerste werkdag die volgt op de dag waarop de feiten met voldoende zekerheid gekend zijn.

De beëindiging is niet aan vormvereisten onderworpen en kan dus ook mondeling gebeuren. Om bewijsproblemen te vermijden is het echter aangeraden het ontslag met een aangetekend schrijven te bevestigen.

Tips:

- Stel de werknemer niet langer te werk na de kennisgeving van het ontslag! Doet u dat wel, dan kan u niet meer ontslaan omwille van dringende reden.
- Wacht niet te lang met het ontslag! Ontslag buiten de voorziene termijn kan niet meer omwille van dringende reden. Doet men dit wel, dan is het ontslag onwettig en zal een verbrekingsvergoeding moeten betaald worden.

2. Kennisgeving van de dringende reden

De dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst begint een termijn te lopen van drie werkdagen waarbinnen de ontslaggevende partij de motieven van de beëindiging te kennen geeft, d.i.

een omstandige omschrijving (= een zo volledig en concreet mogelijke omschrijving) van de dringende reden.

Deze kennisgeving kan enkel door:

- Een aangetekende brief;
- Een gerechtsdeurwaardersexploot;
- De overhandiging van een schriftelijk document getekend voor ontvangst.

Tip: in de praktijk wordt meestal binnen de drie werkdagen één aangetekende brief verstuurd waarin zowel een bevestiging van het onmiddellijk ontslag als de motieven vermeld staan.

Bewijslast

Zowel de werkgever als de werknemer kunnen een dringende reden invoeren. De partij die een dringende reden invoert, dient twee zaken te bewijzen:

- het bewijs dat de definitie van dringende reden voldaan is, m.a.w. dat de reden van het ontslag als dringende reden kan worden gekwalificeerd. Dit bewijs kan op alle mogelijke manieren worden geleverd: getuigenissen, vermoedens, geschreven stukken, ...
- het bewijs dat het ontslag tijdig werd gegeven: ontslag binnen de 3 werkdagen na kennisname van de feiten en kennisgeving van de motieven binnen de 3 werkdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst.



De partij die de dringende reden betwist of van oordeel is dat de vormvereisten niet werden nageleefd, dient zich tot de arbeidsrechter te wenden. Deze zal dan soeverein oordelen of de dringende reden al dan niet kan worden erkend.

Rechtspraak

Aangezien de wetgever enkel een ruime definitie van het begrip 'dringende reden' geeft, is het in de eerste plaats aan de partij die de dringende reden inroept om te oordelen of er al dan niet sprake is van een dringende reden. In geval van betwisting wordt dit soeverein door de arbeidsrechter beoordeeld. De tegenpartij kan de dringende reden steeds betwisten. Het is dus aan te raden om over een zo sterk mogelijk dossier te beschikken.

Opmerking: Sommige werkgevers voorzien in hun

arbeidsreglement een lijst met feiten die 'kunnen ingeroepen worden als dringende reden'. Deze lijst is echter niet bindend. Bij betwisting oordeelt de rechter steeds soeverein rekening houdend met de concrete omstandigheden van de zaak.

Voorbeelden

Hieronder ter illustratie enkele voorbeelden die door de rechtspraak al dan niet als dringende reden

werden aanvaard in welbepaalde gevallen. Onderstaande feiten zijn louter richtinggevend.

Stijn Loosvelt

JURIST

Aanvaard als dringende reden	Niet aanvaard als dringende reden
Diefstal	Ziekte van lange duur
Onthullen van fabricatie- en zakengeheimen	Ongerechtvaardigde afwezigheid van één dag
Vervalsing van medische getuigschriften	Slechte verstandhouding met collega's
Geweldplegingen	Gebrek aan rendement
Herhaalde ongerechtvaardigde afwezigheden na verwittiging	Gedemotiveerde houding van de werknemer

☉ Welke valkuilen kent de tewerkstelling van een deeltijder?

Het tewerkstellen van deeltijders vergt heel wat aandachtspunten. Met de invoering van het sociaal strafwetboek, dat uiterlijk op 1 juli 2011 in werking zal treden, zetten we graag nog even alle belangrijke aandachtspunten op een rij.

1. Schriftelijke arbeidsovereenkomst

Voor elke deeltijdse werknemer moet afzonderlijk én uiterlijk op het moment dat de werknemer begint te werken een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgemaakt en ondertekend. Deze overeenkomst dient de arbeidsregeling (bv. 20u/week) en het overeengekomen werkrooster (dit is de dagen en uren waarop effectief wordt gewerkt) te vermelden. Gaat het om een variabel werkrooster, dan vermeldt u dit expliciet en verwijst u naar de verschillende werkroosters die zijn opgenomen in het arbeidsreglement.

Voor elke deeltijdse werknemer dient een afschrift van de overeenkomst te worden bewaard op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd. Dit afschrift wordt ondertekend door de partijen en vermeldt naast de identiteit van de partijen alle arbeidsroosters van de werknemer.

2. Bekendmaking werkrooster

Variabele werkroosters moeten minstens 5 werkdagen op voorhand worden aangeplakt in de onderneming. Sectorale afwijkingen zijn mogelijk. Opgelet! Een werknemer van wie de werkgever de maatregelen tot bekendmaking van de werkroosters niet naleeft, kan door de RSZ worden beschouwd als een voltijder. Dit heeft als gevolg dat de RSZ-bijdragen op een voltijds loon zullen worden berekend!

3. Afwijking van het werkrooster

Wordt er afgeweken van het vastgelegde deeltijdse werkrooster (zowel vast als variabel rooster), dan moet dit worden bekendgemaakt in een afwijkingregister (ook controledocument genoemd). Een model hiervan is terug te vinden op de website van Easypay onder "modeldocumenten/ Arbeidsduur".

4. Minimum arbeidsduur

4.1. Minstens 1/3 van een voltijdse werknemer
De wekelijkse arbeidsduur van een deeltijder mag niet minder bedragen dan 1/3 van de arbeidsduur van een voltijder die in dezelfde categorie in de onderneming tewerkgesteld is. Hierop bestaan een aantal algemene en sectorale afwijkingen.

4.2. Minstens 3 uur per prestatie

In principe mag de duur van elke arbeidsperiode niet minder dan 3 uur bedragen. Ook hierop zijn verschillende algemene en sectorale afwijkingen van toepassing.

5. Bijkomende uren en overuren

Een bijkomend uur is elk uur dat de arbeidsduur van de deeltijdse werknemer overschrijdt, zonder dat de normale arbeidsduur van een voltijdse werknemer uit de onderneming wordt overschreden. Wordt deze laatste wel overschreden, dan is er sprake van overuren. Bijkomende uren worden in principe betaald tegen het normale loon (100%). Hoewel het geen overuren zijn, geven sommige bijkomende uren toch aanleiding tot het betalen van een overloon. Er zijn drie situaties mogelijk.

5.1. Vaste wekelijkse regeling

Onder een vaste wekelijkse regeling wordt verstaan de arbeidsregeling waarvan de wekelijkse arbeids-

duur vast is, maar waarbij de dagelijkse prestaties vast of variabel kunnen zijn (bv. 20u/week: maandag 8, dinsdag 8, woensdag 4). In dat geval wordt voor de eerste 12 bijkomende uren per maand geen overloon betaald.

5.2. Flexibele wekelijkse regeling

Voor deeltijders met een flexibele wekelijkse regeling wordt de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld nageleefd over een bepaalde periode van maximaal een kwartaal (dat kan worden verlengd tot maximum een jaar). In dat geval wordt een krediet van 3 bijkomende uren zonder overloon toegekend per week in de referentieperiode.

5.3. Overeenkomst met een vast werkrooster

Voor deeltijders met een vast werkrooster geldt dat elke overschrijding van het werkrooster aanleiding geeft tot het toekennen van het overloon.

6. Einde van de arbeidsovereenkomst

Voor het bepalen van de opzeggingstermijn wordt geen onderscheid gemaakt tussen een voltijdse of deeltijdse werknemer. Men dient evenwel eerst na te gaan of deze al dan niet als een "hogere" bediende moet worden beschouwd (dit is wanneer men in 2010 een jaarinkomen heeft van meer dan 30.327 EUR). Men moet hiervoor het fictief voltijds loon in aanmerking nemen.

Indien er een verbrekingsvergoeding wordt betaald, dient de vergoeding berekend te worden op het effectieve deeltijdse loon. Dit laatste geldt echter niet in het geval van een werknemer in deeltijds ouderschapsverlof. In dat geval wordt de vergoeding berekend op het voltijds loon.

Karolien Van den Perre

JURISTE

☉ Bouwaannemers vanaf 1 januari automatisch geregistreerd?

Bouwondernemingen die vanaf 1 januari 2011 in de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO) worden ingeschreven krijgen automatisch de hoedanigheid van geregistreerd aannemer. Zij moeten de registratie niet langer aanvragen, maar kunnen ze kwijt spelen op klacht van de fiscale of sociale inspecties. Het wetsontwerp moet echter nog goedgekeurd worden in het Parlement.

Het belang van de registratie als aannemer, die de bouwaannemers tot nu toe moeten aanvragen bij de Provinciale Registratiecommissies van de FOD Financiën, is de jongste jaren reeds sterk afgezwakt.



Vroeger was de klant van een niet-geregistreerde aannemer hoofdelijk aansprakelijk voor de eventuele fiscale en sociale schulden van de bouwonderneming, en was de klant verplicht om deze schulden in te houden op de factuur en ze rechtstreeks aan de overheid door te storten. Deze inhoudings- en doorstortingsplicht is sinds enkel jaren niet meer afhankelijk van het al dan niet geregistreerd zijn van de aannemer, maar gewoon van het feit of de bouwaannemer dergelijke schulden heeft.

Het enige doel dat de huidige registratie van aannemers nog heeft is dat de klant enkel van bepaalde fiscale voordelen of regionale of lokale premies kan genieten wanneer de aannemer geregistreerd is. Maar omdat dit de drempel verhoogt om als buitenlandse bouwaannemer in België activiteiten te ontwikkelen, wat in strijd is met de Europese Dienstenrichtlijn, dringt Europa er bij ons land op aan de voorafgaandelijke aanvraag van een registratie te schrappen.

Daarom heeft de Ministerraad op 8 oktober een wetsontwerp aangenomen om de hoedanigheid van geregistreerd aannemer voortaan automatisch aan alle bouwondernemingen toe te kennen wanneer ze zich in de KBO hebben ingeschreven als commerciële onderneming (en dus hun beroepsbekwaamheid door een ondernemingsloket hebben laten controleren), en wanneer ze zich daarna bij de BTW laten activeren. Elke nieuwe bouwaannemer zal dus automa-

tisch geregistreerd zijn, maar kan die registratie wel terug kwijtspelen, wanneer de onderneming het niet te nauw neemt met de fiscale en sociale reglementering, en op klacht van de fiscale of sociale inspectie een geschillencommissie oordeelt dat de onderneming geschorst wordt als geregistreerde aannemer.

Wie op 31 december reeds geregistreerd was als aannemer, hoeft niets te doen, en wordt automatisch in de KBO ingeladen als geregistreerde aannemer. Van de ondernemingen die bij een Provinciale Registratiecommissie een aanvraag indiende, die op 31 december nog niet afgehandeld is, wordt het dossier overgemaakt aan het ondernemingsloket dat hen ingeschreven heeft in de KBO. Het loket doet dan verder het nodige om de registratie in orde te maken.

Wij vernemen van de Unie van Ondernemingsloketten dat nog enkele technische vragen moeten opgelost worden. Bovendien moet het Parlement het wetsontwerp nog goedkeuren om het op 1 januari van kracht te laten worden.

Voor nadere inlichtingen kan u terecht bij het ondernemingsloket Eunomia, kantoor SSE, Leen Allemeersch, tel. 051/48.01.80.

Rik Carpentier
DIRECTEUR EUNOMIA

☉ Hoe en wanneer contacteert de werkgever het kinderbijslagfonds?

Uw werknemers krijgen kinderbijslag van het kinderbijslagfonds waar u als werkgever bent aangesloten. Uw keuze is dus van belang voor het comfort van de werknemer.

Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin biedt uw werknemers een snelle uitbetaling, een efficiënte dienstverlening en duidelijk, pro-actief advies. Elke werknemer krijgt een persoonlijke en ervaren dossierbeheerder toegewezen die maximaal bereikbaar is en die, door zijn kennis van het dossier, alle vragen onmiddellijk kan beantwoorden. Bovendien biedt de vernieuwde website www.horizonhetgezin.be actuele informatie op een toegankelijke manier. Zich als werkgever aansluiten bij ons kinderbijslagfonds en alle bijhorende dienstverlening is bovendien volledig kosteloos.

Hoewel de contacten met de werkgever sterk afgenomen zijn sinds de invoering van de elektronische aangiften DIMONA en DmFA, blijven er een beperkt aantal situaties waar communicatie nodig is:

U wenst aan te sluiten bij kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin?

U bezorgt ons een ingevuld en ondertekend aansluitingsformulier. U kan het formulier bij ons aanvragen of downloaden van de website www.horizonhetgezin.be.

U neemt een werknemer in dienst die geen actief dossier heeft in het stelsel voor loontrekkenden?

Bv. uw nieuwe werknemer was zelfstandige of komt uit het buitenland?

U bezorgt het kinderbijslagfonds enkel een ingevuld en ondertekend formulier 'Aanvraag om kinderbijslag'. U kan het formulier bij ons aanvragen of downloaden van de website.

Uw werknemer of de partner is zwanger?

Indien het om een eerste kindje gaat, bezorgt u het kinderbijslagfonds vanaf de zesde maand zwangerschap een ingevuld en ondertekend formulier 'Aanvraag om kraamgeld', waarbij

een verklaring van de arts is gevoegd met de voorziene bevallingsdatum. U kan het formulier bij ons aanvragen of downloaden van de website.

Gaat het om een tweede of volgende geboorte, volstaat (vanaf de zesde maand zwangerschap) een verklaring van de arts met vermelding van de voorziene bevallingsdatum.

Uiteraard kunnen werkgever en werknemer met elke specifieke vraag terecht bij de persoonlijke dossierbeheerder of op het algemene nummer 050/44.93.00. Mailen kan op het mailadres van de persoonlijke dossierbeheerder of op het algemene mailadres info@horizonhetgezin.be.

Véronique Van Iseghem
DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW

Snelberichten ...

Feestdagen 2011

De 10 wettelijke feestdagen in 2011 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Zaterdag 1 januari 2011
Paasmaandag	Maandag 25 april 2011
Feest van de Arbeid	Zondag 1 mei 2011
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 2 juni 2011
Pinkstermaandag	Maandag 13 juni 2011
Nationale Feestdag	Donderdag 21 juli 2011
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Maandag 15 augustus 2011
Allerheiligen	Dinsdag 1 november 2011
Wapenstilstand	Vrijdag 11 november 2011
Kerstmis	Zondag 25 december 2011

Feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming (doorgaans zaterdag en/of zondag) moeten vervangen worden door een andere dag waarop normaal gezien wel wordt gewerkt.

De te vervangen feestdagen in 2011 (in een 5-dagenweek) zijn:

- Zaterdag 1 januari
- Zondag 1 mei
- Zondag 25 december

De vervangingsdag van de feestdag die collectief voor de ganse onderneming vastgesteld wordt, moet in de onderneming worden bekendgemaakt **vóór 15 december 2010**. Een kopie van deze beslissing moet worden overgemaakt aan de sociale inspectie.

Op de website van de Easypay Group vindt u verschillende modeldocumenten rond feestdagen (www.easypay-group.com – rubriek modeldocumenten – schorsing van de arbeids-overeenkomst – feestdagen).

Aangepaste bedragen voor 2011

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2011 tal van bedragen geïndexeerd en aangepast. Deze bedragen kan u steeds consulteren op de juridische website van de Easypay Group onder de rubriek sleutelcijfers (www.easypay-group.com).

Ook handig om weten is dat het bedrag van de loonbonus voor 2011 reeds is gekend. Deze loonbonus is vrijgesteld van belastingen en normale RSZ-bijdragen wanneer die een bepaald bedrag niet overschrijdt. Voor 2011 zal het gaan om 2.358 EUR per werknemer.

IPA onderhandelingen 2011-2012

Werkzekerheid, waardig werk en meer koopkracht zijn enkele kernwoorden die op tafel liggen bij de start van de onderhandelingen van het interprofessioneel akkoord 2011-2012. De onderhandelingen tussen de verschillende werknemers- en werkgeversorganisaties zullen in tijden van crisis wellicht niet van een leien dakje lopen.

Via onze nieuwsflashes houden wij u zeker en vast op de hoogte van het verdere verloop.

Elektronische maaltijdcheques - update

Het Koninklijk Besluit dat de voorwaarden vastlegt waaraan de uitgevers van elektronische maaltijdcheques moeten voldoen om te worden erkend, is eindelijk gepubliceerd in het Belgisch staatsblad. Ook het KB dat de voorwaarden vastlegt waaraan de elektronische maaltijdcheques moeten voldoen om vrij van RSZ te kunnen worden toegekend, is verschenen.

Het verschijnen van deze Koninklijke Besluiten betekent niet dat we morgen reeds kunnen betalen met onze elektronische kaart, hiervoor is het waarschijnlijk nog wachten tot begin 2011.

Elke Vannerom

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-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

horizon
HET GEZIN

Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Brugge
Tel. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21
E-mail: info@horizonhetgezin.be
Internet: www.horizonhetgezin.be

EUNOMIA
ONDERNEMINGSLOKET

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

KUM
KONINKLIJKE UNIE
VAN DE MIDDENSTAND

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
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