

Beste lezer,

We naderen met rasse schreden de "verlofperiode". Om evidente redenen worden in deze SSE – Link dan ook enkele bijdragen gewijd aan dit thema. Zo zult u de spelregels lezen mbt. de verlofplanning (collectief, individueel, ...). Eveneens worden de principes van het (al dan niet) behoud van kinderbijslag voor tewerkgestelde studenten in herinnering gebracht. Overigens is het voorzien dat de regels op studentenarbeid – vanaf 2012 - verder versoepeld zouden worden. U leest er de krachtlijnen over in een vergelijkend overzicht huidige situatie versus nieuwe (te verwachten) situatie.

Veel leesplezier!

En alvast een prettige vakantie!

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE VZW

● Inhoud

Voorwoord	1
Studentenarbeid: vanaf volgend jaar een nieuwe regeling.....	1
Spelregels voor een goede verlofplanning.....	2
Geniet als bedrijf of boekhouder van de extra snelle service! Directe link met kruispuntbank geeft Eunomia voorsprong	3
Tewerkstellen van studenten: wat zijn de gevolgen voor hun kinderbijslag?.....	3
Snelberichten.....	4

● Studentenarbeid: vanaf volgend jaar een nieuwe regeling

Vanaf 1 januari 2012 zal, als alles volgens plan verloopt, een nieuwe regeling inzake studentenarbeid in voege treden. Daarmee wordt gestreefd naar eenvoud, soepelheid, evenwicht en transparantie. Op papier lijkt de nieuwe regeling alvast veelbelovend.

Het nieuwe stelsel wordt pas vanaf 1 januari 2012 van kracht en heeft dus geen enkele weerslag op de prestaties van jobstudenten in de loop

van dit kalenderjaar en in het bijzonder van komende zomer.

Omdat de nieuwe regeling enkele belangrijke wijzigingen met zich meebrengt, willen we nu reeds de vergelijking maken tussen het huidig en het nieuwe stelsel.

Stijn Loosvelt
JURIST

Huidig stelsel	Nieuw stelsel
Aantal dagen <ul style="list-style-type: none"> Max. 23 dagen in kwartaal 1, 2 en/of 4 Max. 23 dagen in kwartaal 3 	Aantal dagen <ul style="list-style-type: none"> Max. 50 dagen per kalenderjaar
Solidariteitsbijdrage <ul style="list-style-type: none"> Kwartaal 1, 2 en 4: <ul style="list-style-type: none"> 12,51 % <ul style="list-style-type: none"> 8,01 % werkgever 4,50 % student Kwartaal 3: <ul style="list-style-type: none"> 7,51 % <ul style="list-style-type: none"> 5,01 % werkgever 2,50 % student 	Solidariteitsbijdrage <ul style="list-style-type: none"> 8,13% gedurende ganse kalenderjaar <ul style="list-style-type: none"> 5,42 % werkgever 2,71 % student
Beperkte duur studentenovereenkomst <ul style="list-style-type: none"> Maximale duur: 6 maanden 	Beperkte duur studentenovereenkomst <ul style="list-style-type: none"> Maximale duur: 12 maanden <p><u>Voordeel:</u> het wordt mogelijk om een overeenkomst voor één jaar te sluiten waarbij de student bv. één dag per week werkt.</p>
Controlesysteem <ul style="list-style-type: none"> Verklaring op eer van de student 	Controlesysteem <ul style="list-style-type: none"> Teller via Multi-Dimona <p>Elke werkgever zal een Multi-Dimona aangifte doen, waarin het aantal dagen studentenarbeid die de student op basis van de gesloten overeenkomst verricht per kwartaal vermeld worden. Deze gegevens vormen de basis van de nieuwe 'teller studentenarbeid' van de RSZ, die op elk moment door zowel de student als de werkgever geraadpleegd zal kunnen worden.</p>
Gezinsbijslagen <ul style="list-style-type: none"> Kwartaal 1, 2 en 4: maximaal 240 uren Kwartaal 3: onbeperkt aantal uren <p>Bijzondere regel: overschrijding in kwartaal 2 = verlies kinderbijslag(en) kwartaal 2 en 3.</p> <p>Voor meer informatie omtrent de gezinsbijslagen: zie artikel hierna.</p>	Gezinsbijslagen <p>De bepalingen inzake 240 uur blijven ongewijzigd maar de bijzondere regel wordt afgeschaft.</p> <p>Overschrijding in kwartaal 2 = verlies kinderbijslag enkel in kwartaal 2 en niet meer in kwartaal 3.</p>

◉ Spelregels voor een goede verlofplanning

Met de zomervakantie in het vooruitzicht wordt even stilgestaan bij de opname-modaliteiten van het jaarlijks verlof. Wat mag de werknemer eisen en wat kan de werkgever weigeren? Kan de werknemer zijn vakantie eenzijdig vastleggen? De spelregels worden in deze bijdrage toegelicht.

Alle regels werden vastgelegd in het Koninklijk Besluit betreffende de jaarlijkse vakantie. In deze regelgeving worden twee situaties onderscheiden. Ofwel wordt het jaarlijks verlof collectief vastgelegd (op niveau van het paritair comité of de ondernemingsraad), ofwel

kan de werknemer in onderling overleg met de werkgever zelf kiezen wanneer de vakantie wordt opgenomen. Een combinatie van beide is eveneens mogelijk.

Collectieve vakantie

In eerste instantie wordt de mogelijkheid geboden aan het paritaire comité om het jaarlijks verlof collectief vast te leggen. Dit is bijvoorbeeld het geval in de bouwsector. Heeft het paritaire comité geen beslissing hieromtrent getroffen dan kan de ondernemingsraad of de leden van de syndicale delegatie de desbetreffende spelregels vastleggen.

Individuele vakantie

Indien er geen collectieve beslissingen werden genomen dan kan de vakantie worden vastgelegd in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer. Voor de opname van de jaarlijkse vakantie zijn er een beperkt aantal regels van toepassing:

- De vakantie moet worden opgenomen vóór 31 december van het vakantiejaar (Het is dus wettelijk gezien niet mogelijk om vakantie-dagen over te dragen naar het volgende kalenderjaar);
- Gezinshoofden krijgen voorrang om hun vakantie op te nemen gedurende schoolvakanties;
- De werknemer moet minstens één week ononderbroken vakantie kunnen nemen;
- Aan werknemers die erom verzoeken, moet de werkgever in de periode van 1 mei tot 31 oktober een ononderbroken vakantie toekennen van:
 - 3 weken voor werknemers van minder dan 18 jaar op 31 december;
 - 2 weken aan de andere werknemers.
- Bij het bepalen van de datum van de rest van de vakantie dient rekening gehouden te worden met de belangen van de onderneming;
- Halve dagen vakantie zijn in principe verboden, maar ze kunnen toch opgenomen worden mits naleving van volgende voorwaarden:
 - In aanvulling met halve dagen gewone inactiviteit;
 - Mits akkoord van de werkgever;
 - Ten belope van ten hoogste drie dagen.

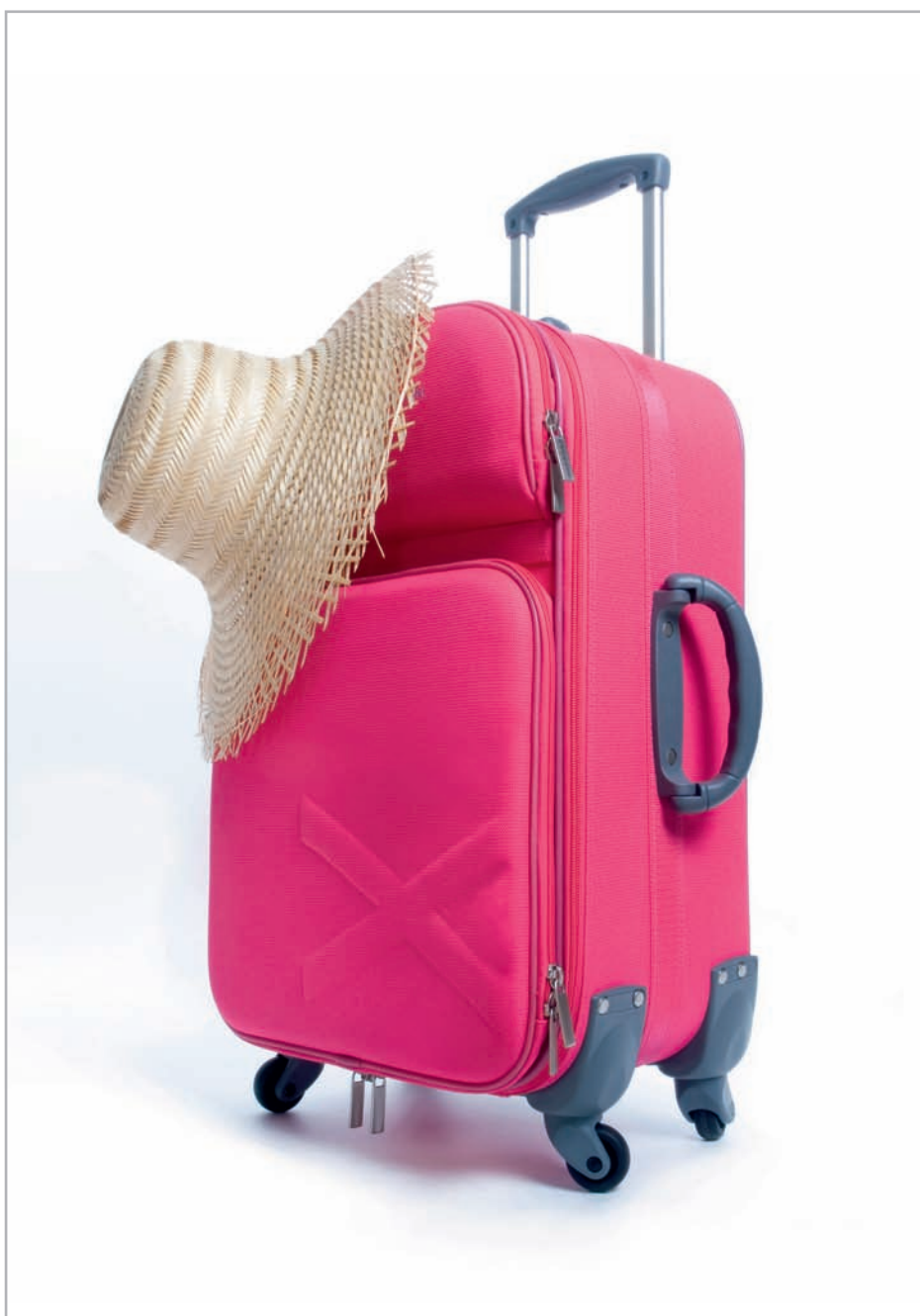
De planning van de jaarlijkse vakantie dient dus in overleg tussen de werkgever en de werknemer te worden genomen. Omdat hieromtrent niets wettelijk bepaald werd, raden wij u aan om in het arbeidsreglement een aantal extra regels op te nemen.

Tip: De juridische dienst van EASYPAY kan u helpen bij het opstellen van bepaalde clauses in uw arbeidsreglement.

Deze regels kunnen ondermeer handelen over:

- Hoe moet het verlof worden aangevraagd;
Tip: Om de planning van het verlof binnen uw onderneming te vergemakkelijken kan u steeds een beroep doen op ons tijdsregistratiesysteem EASYTIME.
- Hoe zal het verlof worden goedgekeurd;
- Wie heeft voorrang bij aanvragen voor eenzelfde periode.
-

Elke Vannerom
JURISTE



☉ Geniet als bedrijf of boekhouder van de extra snelle service! Directe link met kruispuntbank geeft Eunomia voorsprong

Sinds kort bezorgen twee ICT-innovaties de klanten van het ondernemingsloket Eunomia nieuwe voordelen. Als tweede ondernemingsloket in België beschikt Eunomia over een software die direct verbonden is met deze van de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO). Dat zorgt voor correcte en extra snelle inschrijvingen. En bovendien kunnen zowel starters, bestaande bedrijven als boekhouders en accountants via een eenvoudige internet-verbinding hun gegevens doorseinen aan Eunomia : snel en eenvoudig, zonder complexe installatie op de eigen PC.

Sinds eind maart is Eunomia, na Go-Start, het tweede ondernemingsloket in ons land dat met een software-systeem werkt dat direct verbonden is met dat van de KBO.

Deze directe link zorgt er voor dat de gegevens van de Eunomia-klanten, die in het Eunomia-systeem ingebracht werden door de boekhouder van de klant of door het Eunomia-kantoor waar de klant langs is gekomen, niet meer overgeschreven moeten worden in het software-systeem van de KBO. Nadat Eunomia

alles nagekeken heeft en het dossier volledig en goed heeft bevonden, vloeien de gegevens automatisch door in de KBO.

Dat is een fantastisch voordeel waar de klanten en hun boekhouders beter van worden. Het vermijdt immers materiële fouten bij het overbrengen van de gegevens, maar vooral, het bespaart heel veel kostbare tijd. Tijd, die de klant goed kan gebruiken om snel van start te kunnen gaan met zijn ondernemingsnummer, zijn nieuwe vergunning of zijn aangepaste identificatie in de KBO.

Al na één week verliep de directe verbinding vlekkeloos en waren alle kinderziekten achter de rug.

Een tweede innovatie is Eunomia-web. Boekhouders die met het Eunomia-systeem werken hadden al eens klachten over de connectie met Eunomia omdat hun eigen ICT-beveiliging (firewall) de connectie bemoeilijkte met de besturing die op de eigen PC moest geplaatst worden. Een directe verbinding via internet, zonder dat nog een besturings-element op de eigen PC moet geïnstalleerd worden, zorgt er nu voor dat deze connectie-problemen definitief verleden tijd zijn.

U gaat gewoon naar het internet-adres van Eunomia, en met uw eigen login en wachtwoord kan u op elk moment als boekhouder of accountant de gegevens van uw klanten ingeven bij Eunomia. Snel en heel eenvoudig, zonder dat er nog een ICT-techniker aan te pas komt.

Eunomia-Web biedt een extra voordeel, voor alle starters en bedrijven. Wie het wenst, kan zelf zijn gegevens on-line ingeven bij Eunomia, via internet. Op de website www.eunomia.be moet u zich eerst aanmelden; u krijgt dan ogenblikkelijk via e-mail uw eigen login en wachtwoord, en kan meteen aan de slag. Uiteraard, zodra u enige professionele begeleiding nodig hebt, omdat de vestigingsreglementering niet altijd zo eenvoudig is, dan kan u altijd contact opnemen met uw Eunomia-kantoor om alles in uw plaats in orde te maken.

Voor verdere informatie: Leen Allemeersch, medewerker Eunomia bij SSE, tel. 051/48.01.80.

Rik Carpentier,
DIRECTEUR EUNOMIA

☉ Tewerkstellen van studenten: wat zijn de gevolgen voor hun kinderbijslag?



1. Hoeveel mag een student verdienen om het recht op kinderbijslag te behouden?

Tot en met augustus van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt is er onvoorwaardelijk recht op kinderbijslag. Vanaf september van datzelfde jaar ligt het iets moeilijker. De student mag maximum 240 uur werken in het 1^{ste}, 2^{de} en 4^{de} kwartaal. Tijdens het 3^{de} kwartaal is er geen beperking op het aantal gewerkte uren indien er na de zomervakantie opnieuw studies aangevat worden. Let wel: als u een jongere tewerkstelt met leercontract

of deeltijdse studie, wordt het recht op kinderbijslag beoordeeld aan de hand van de maandelijkse bruto inkomsten. Die mogen de grens van 499,86 EUR bruto per maand niet overschrijden (bedrag van toepassing vanaf 1 mei 2011).

2. Een student stopt met studeren en is werkzoekend schoolverlater. Wat gebeurt er met de kinderbijslag?

Als u tijdens de zomervakantie een student tewerkstelt die na de vakantie stopt met studeren, zijn er andere regels van toepassing. De student heeft recht op kinderbijslag tijdens de laatste zomervakantie op voorwaarde dat hij niet meer dan 240 uur werkt tijdens het 3^{de} kwartaal. De duur van de zomervakantie hangt af van de studies van de student. Indien de jongere uit het secundair onderwijs komt, duurt de vakantie tot en met 31 augustus. Indien de jongere uit het hoger of universitair onderwijs komt, duurt de vakantie tot en met 30 september.

Als de jongere zich na zijn studies heeft ingeschreven in de VDAB/ACTIRIS/FOREM als werkzoekende schoolverlater heeft hij een dubbele

hoedanigheid tijdens augustus en eventueel september: hij is nog student én hij is werkzoekend schoolverlater. In dit geval mag het kinderbijslagfonds de meest gunstige regeling treffen. Wanneer de student meer dan 240 uur heeft gewerkt in het 3^{de} kwartaal, is er geen recht op kinderbijslag als student. Indien de student echter tijdens augustus of september minder verdiende dan 499,86 EUR bruto per maand (bedrag van toepassing vanaf 1 mei 2011), heeft hij recht op kinderbijslag voor die maand.

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 ...

Binnenkort betalen met elektronische maaltijdcheques ?

Sinds 1 januari 2011 is de elektronische maaltijdcheque een feit. Voortaan zullen werknemers en werkgevers, in onderling akkoord, kunnen kiezen tussen papieren of elektronische maaltijdcheques.

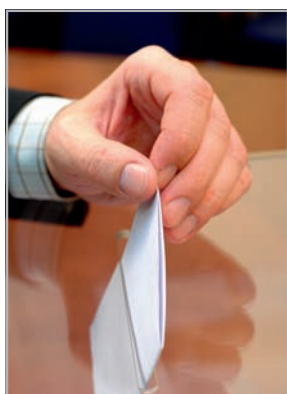
Hoe zal de werknemer met maaltijdcheques kunnen betalen? Met zijn ID-kaart, een maaltijdchequekaart of via sms? Dit hangt af van de uitgever van de maaltijdcheques. Vanaf wanneer zullen de e-maaltijdcheques beschikbaar zijn? De uitgevers moeten nog enkel worden erkend door de minister van Economische Zaken. Daarna zal het nog enkele maanden duren voordat de e-maaltijdcheques in handen van de werknemers komen. Waarschijnlijk zal dit pas in het najaar van 2011 van kracht worden.

Voor een meer uitvoerige bespreking van de elektronische maaltijdcheques verwijzen we naar onze website, rubriek Nieuwsflash van 22 oktober 2010. We houden u verder op de hoogte van de nieuwigheden daaromtrent via onze nieuwsflash.

Dienstverplaatsingen met eigen wagen : nieuw bedrag vanaf 1 juli 2011

Indien de werknemer in opdracht van de werkgever zijn eigen wagen gebruikt voor dienstverplaatsingen, dan kan deze 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 0,3354 EUR per kilometer voor de periode van 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2012. Dit bedrag is echter nog onder voorbehoud in afwachting van publicatie in het Belgisch Staatsblad.



Sociale verkiezingen 2012: wees op tijd !

Op advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR) zullen de sociale verkiezingen plaatsvinden van 7 tot en met 20 mei 2012. Werkgevers kunnen dus kiezen tussen de dagen tussen 7 en 20 mei om hun verkiezingen (dag Y) te houden. Dit heeft als gevolg dat de procedure van de sociale verkiezingen zal starten tussen 9 december en 22 december 2011. EASYPAY GROUP kan u begeleiden in deze intensieve periode. Aarzel niet om onze website te raadplegen voor meer informatie over de sociale verkiezingen, de verkiezingskalender alsook ons opleidingsaanbod.

Hoe ver staat men met de sectorale akkoorden in uw sector ?

Het jaar 2011 is ook op sectoraal vlak een actief jaar! De werkgevers- en werknemersorganisaties zijn reeds volop aan het onderhandelen over de afspraken die ze willen vastleggen voor hun sector voor de periode 2011 en 2012. Een aantal sectoren hebben reeds een ontwerpakkkoord op tafel kunnen leggen. Zoals steeds volgen wij alles op de voet en houden u via onze nieuwsflashes op de hoogte van de verdere ontwikkelingen!

Is uw arbeidsreglement nog actueel?

Uitzonderlijke actie tot en met 30 juni 2011!

Het arbeidsreglement is een verplicht document van uiterst belangrijke waarde dat de rechten en plichten tussen werkgever en werknemer binnen de onderneming vastlegt. Uit de praktijk blijkt evenwel, veelal naar aanleiding van een bezoek van de inspectie van Toezicht Sociale Wetten of discussies binnen de onderneming, dat heel wat werkgevers beschikken over een verouderd arbeidsreglement dat sinds zijn invoering in de onderneming weinig tot niet meer werd aangepast. In dat verband bieden wij u graag twee formules aan om uw arbeidsreglement tegen een vast en voordelig tarief te actualiseren: het self service-pakket (70 EUR) of een full service-pakket (250 EUR). U vindt alle informatie over deze tijdelijke actie terug op onze website: www.easypay-group.com.

Déborah Petit

JURIDISCH MEDEWERKSTER



▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw



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
Nele Vangheluwe

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