

Beste lezer,

De voorbije weken en maanden werd geregeld in de media gedebatteerd over fiscale fraude. Het weze duidelijk dat er op dat vlak een tendens is ingezet. Strengere regels, strengere controles. Ook op sociaal vlak komt er een dergelijke verstrenging. Zo is er ondermeer sedert 16 april 2012 een wijziging in de reglementering voor deeltijdse arbeid: bij tewerkstelling buiten de aangeplakte uurroosters zonder registratie van de afwijking is er een (weerlegbaar) vermoeden van voltijdse arbeid. Voor werkgevers houdt dit een belangrijke implicatie in! Bij vaststelling van een overtreding kan de deeltijdse tewerkstelling geherkwalificeerd worden naar een voltijdse tewerkstelling met alle kosten voor gevolg. U leest er meer over verder in deze SSE-Link. Het is belangrijk dat systematische fraude wordt aangepakt. Maar hopelijk blijft er voldoende ruimte voor flexibiliteit. Verder beginnen we in het sociale landschap geleidelijk de crisismaatregelen te ondervinden. Na de pensioenmaatregelen zijn er nu ook aanpassingen op het tijdskrediet. Ook op dit vlak worden de mogelijkheden beperkt. Positiever nieuws, al langer bekend, maar wij brengen het nog even in herinnering zijn de uitgebreidere mogelijkheden op vlak van de tewerkstelling van jobstudenten. Die zijn ruimer geworden. Daarentegen stellen wij in de praktijk vast dat veel werkgevers (en studenten) niet precies weten hoe het in elkaar steekt. Wij herhalen nog even de principes in deze SSE-Link. Aarzel ook niet van uw dossierbeheerder te contacteren. Er kan veel van af hangen! Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof
DIRECTEUR SSE

☉ Inhoud

Voorwoord	1
Hoed u voor strengere regels deeltijdse arbeid!	1
Tijdskrediet: wat wijzigt er in 2012?	2
Kinderbijslag voor een werknemer van wie het gezin in het buitenland verblijft	3
Een regelmatige screening van uw verzekeringsportefeuille. Zéér belangrijk!	3
Snelberichten	4

☉ Hoed u voor strengere regels deeltijdse arbeid!

De sociale inspectiediensten ontdekten de laatste jaren een nieuwe vorm van fraude bij deeltijdse arbeid. Het systeem bestond erin dat de werkgever een "fictief" werkrooster aanplakte, maar in werkelijkheid de deeltijdse arbeidskracht(en) meer uren liet presteren dan voorzien, zonder de afwijkingen te registreren. De werkgever gaf enkel het "fictief" werkrooster aan.

Overeenkomstig de vroegere regelgeving werd de deeltijdse werknemer, bij gebrek aan geregistreerde afwijkingen, vermoed te hebben gewerkt conform het "fictief" deeltijds werkrooster. Hoewel het vermoeden volgens de rechtspraak weerlegbaar was, konden de inspectiediensten bijna onmogelijk de werkelijke prestaties reconstrueren, net omwille van het gebrek aan registratie van de afwijkende prestaties. Enkel de prestaties die buiten het uurrooster werden gepresteerd op het moment van controle konden worden rechtgezet.

Ter illustratie:

	ma	di	woe	do	vrij	Totaal	
"fictief" rooster	4u	4u	4u	4u	/	16u	16 uren werden aangegeven
werkelijke prestaties	8u	8u	8u	8u	/	32u	16 meeruren werden noch geregistreerd noch aangegeven. De inspectie kon die uren bijna onmogelijk bewijzen.

De wetgever wil deze praktijk een halt toeroepen en grijpt met de Programmawet van 29 maart 2012 in aan de hand van twee weerlegbare vermoedens.

1. Sanctie bij niet-registratie van afwijkingen op het deeltijds rooster

Voortaan zal een deeltijdse werknemer vermoed worden, op weerlegbare wijze, voltijdse prestaties te hebben verricht, wanneer een werkgever een deeltijdse werknemer tewerkstelt waarvoor hij een werkrooster aanplakt zonder evenwel de afwijkingen op dit werkrooster te registreren.

Er is m.a.w. niet langer een toepassing van het "fictief" bekendgemaakt deeltijds werkrooster. De werknemer wordt vermoed voltijds te hebben gewerkt.

2. Sanctie bij niet-openbaarmaking van de deeltijdse rooster

Heeft de werkgever het deeltijdse rooster niet openbaar gemaakt (bv. door aanplakking) dan geldt een vermoeden van voltijdse tewerkstelling voor betrokken werknemer(s). In het verleden bestond discussie of het al dan niet om een weerlegbaar vermoeden gaat.

De Programmawet verduidelijkt dat het vermoeden van voltijdse tewerkstelling bij afwezigheid van openbaarmaking van deeltijdse werkroosters weerlegbaar is. Dit wil zeggen dat de werkgever de mogelijkheid heeft om te bewijzen dat betrokken werknemer(s) niet voltijds hebben gewerkt.

Samengevat

Voortaan geldt een weerlegbaar vermoeden van voltijdse tewerkstelling wanneer:

- Het deeltijdse uurrooster niet wordt openbaar gemaakt;
- De afwijkingen op het aangeplakte rooster niet worden geregistreerd.

Let er als werkgever dus bijzonder goed op dat u steeds deze verplichtingen nakomt. De inspectiediensten zullen hieraan immers bijzondere aandacht besteden.

Stijn Loosvelt
JURIST

☉ Tijdskrediet: wat wijzigt er in 2012?

De regering Di Rupo heeft een aantal wijzigingen aangebracht aan de betaling van de uitkeringen in het stelsel van tijdskrediet vanaf 2012. Hieronder zetten we de aanpassingen voor u op een rijtje!

Het stelsel van tijdskrediet werd destijds hoofdzakelijk ingevoerd om aan werknemers de mogelijkheid te bieden een beter evenwicht te vinden tussen de combinatie werk en gezin. De laatste jaren echter werd het stelsel van tijdskrediet meer en meer gebruikt voor allerlei andere doeleinden dan deze waarvoor het oorspronkelijk werd ingevoerd. We denken hier bijvoorbeeld aan het nemen van een sabbatjaar, het maken van een wereldreis, het afbouwen van de loopbaan vanaf 50 jaar. Premier Di Rupo en zijn regering hebben eind 2011 een aantal wijzigingen aangebracht aan het recht op de uitkeringen in het bestaande stelsel van tijdskrediet. Het recht op tijdskrediet zelf werd niet gewijzigd, maar wel de vraag of men recht zal hebben op uitkeringen van de RVA tijdens de opname van het tijdskrediet. Het kan dus zijn dat iemand beantwoordt aan alle voorwaarden om tijdskrediet op te nemen bij de werkgever, maar dat hij hiervoor geen uitkeringen ontvangt.

1. Tijdskrediet in de enge zin

1.1 Beperking in de tijd van het recht op uitkeringen

Voortaan wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen het recht op uitkeringen bij tijdskrediet zonder motief en tijdskrediet met motief.

1.1.1 Tijdskrediet zonder motief

Een werknemer die instapt in het systeem van tijdskrediet, kan de onderbrekingsuitkering genieten voor een maximumduur van 12 maanden voltijdse schorsing. Deze duur van 12 maanden stemt overeen met 24 maanden indien de werknemer opteert voor de vermindering van zijn loopbaan tot een halftijdse baan en met 60 maanden in het systeem van 1/5^{de} loopbaanvermindering. Daarnaast kan een werknemer kiezen voor een combinatie van meerdere systemen beperkt tot een voltijds equivalent van 12 maanden.

1.1.2 Tijdskrediet met motief

De duur van het tijdskrediet met motief is afhankelijk van de reden van opname:

- Zorgverlening aan een kind jonger dan 8 jaar, verlening van palliatieve zorgen, verlenen van zorg of bijstand aan een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2^{de} graad, het volgen van een erkende opleiding: maximum 36 maanden;
- Zorgverlening aan kind met een handicap tot

de leeftijd van 21 jaar, verlenen van zorg of bijstand aan zijn zwaar ziek kind of aan een zwaar ziek kind dat deel uitmaakt van het gezin: maximum 48 maanden.

De periode van maximum 36 of 48 maanden wordt uitgedrukt in kalendermaanden en niet in periodes van voltijds equivalent. Opteert een werknemer bijvoorbeeld om tijdskrediet

2. Tijdskrediet einde loopbaan: beperking van het recht op uitkeringen

De verhoogde onderbrekingsuitkeringen voor werknemers in het stelsel tijdskrediet einde loopbaan kunnen vanaf 2012 pas ontvangen worden vanaf het ogenblik dat een werknemer 55 jaar is. Bovendien moet de werknemer een



met motief op te nemen voor het zorgen van zijn kind jonger dan 8 jaar onder de vorm van halftijds tijdskrediet, dan bedraagt de maximumduur dus ook 36 maanden.

1.2 Wijziging loopbaan- en anciënniteitsvoorwaarden

Om onderbrekingsuitkeringen in het kader van tijdskrediet zonder motief te kunnen genieten, dient de werkgever op het ogenblik van de schriftelijke kennisgeving aan de werkgever een anciënniteit van minstens 2 jaar bij zijn werkgever te hebben. Daarnaast moet hij een beroepsloopbaan van minstens 5 jaar kunnen aantonen. Deze anciënniteitsvoorwaarden gelden evenwel niet indien een werknemer uitkeringen aanvraagt voor tijdskrediet zonder motief onmiddellijk nadat hij zijn recht op ouderschapsverlof heeft uitgeput.

Bij de opname van tijdskrediet met motief dient de werknemer op het ogenblik van zijn schriftelijke aanvraag geen loopbaan van 5 jaar als werknemer te hebben; een anciënniteit van 2 jaar bij zijn huidige werkgever is wel vereist.

beroepsloopbaan van minstens 25 jaar als loontrekkende kunnen rechtvaardigen. Hierop wordt een uitzondering gemaakt voor werknemers met een zwaar beroep indien dit zwaar beroep voorkomt op de lijst van knelpuntberoepen. Deze werknemers kunnen aanspraak maken op de verhoogde uitkeringen vanaf 50 jaar.

De oude voorwaarden tijdskrediet einde loopbaan blijven evenwel van toepassing op de werknemers van minstens 50 jaar die reeds in het stelsel zitten en dit niet aangevraagd hadden tot aan de pensioenleeftijd. Als overgangsregel is het mogelijk om het bestaande tijdskrediet nog eenmaal te verlengen onder de oude regels. Deze werknemers kunnen verder genieten van het oude systeem indien zij een nieuw aanvraagformulier met de pensioenleeftijd als einddatum indienen.

Een volledig overzicht van de bepalingen inzake tijdskrediet kan geraadpleegd worden op de website van de RVA.

Eline Verfaillie
JURISTE

⦿ Kinderbijslag voor een werknemer van wie het gezin in het buitenland verblijft

Indien u als werkgever buitenlandse werknemers tewerkstelt van wie de gezinnen in het thuisland blijven wonen, kan u vragen krijgen met betrekking tot het recht op Belgische kinderbijslag. We geven hierbij graag enkele verduidelijkingen.

Het recht op kinderbijslag voor die werknemers hangt eerst en vooral af van het land waar hun gezin woont:

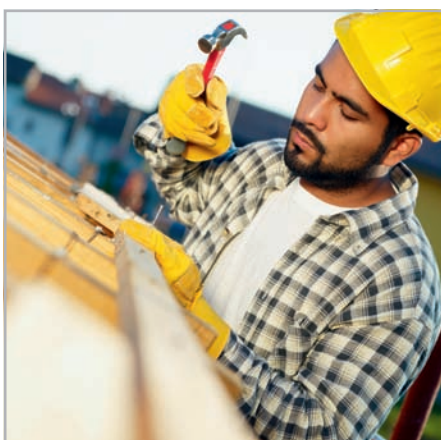
- Indien het gezin woont in een land waar de Europese sociale verordeningen van toepassing zijn, is er mogelijk recht op de gewone Belgische kinderbijslag alsook op de verhoogde kinderbijslag. Indien er recht is op de kinderbijslag in het land van woonst, kan het verschil bijbetaald worden (in hoofdzaak landen van de Europese Unie).
- België sloot ook bilaterale overeenkomsten met een aantal niet-Europese landen. Dit betekent dat een werknemer afkomstig uit dergelijk land ook recht op kinderbijslag kan openen voor zijn kinderen. Het bedrag van de kinderbijslag is vastgelegd in die overeenkomsten.

De landen met deze bilaterale overeenkomst

zijn: Algerije, de landen van ex-Joegoslavië, Marokko, Tunesië, Turkije.

- Voor werknemers uit landen die niet onder de voorgaande categorieën vallen kan er een afwijking aangevraagd worden aan de FOD Sociale Zekerheid.

Het onderzoek naar het recht op kinderbijslag voor kinderen die in het buitenland wonen, moet gestart worden met het invullen van een aanvraag om kinderbijslag. Deze moet



bezorgd worden aan het kinderbijslagfonds waar de werkgever is aangesloten.

Afhankelijk van het woonland, worden vervolgens de nodige formulieren verstuurd, indien mogelijk in de correcte taal.

De wetgeving inzake kinderbijslag voor grensarbeiders is heel complex. Het is onmogelijk om hier gedetailleerd alle regels weer te geven. Het spreekt vanzelf dat u of uw werknemers altijd terecht kunnen op onze site www.horizonhetgezin.be om de kinderbijslag te berekenen. U kunt ons uw vraag ook mailen naar info@horizonhetgezin.be of neem telefonisch contact op via 050/449300.

Véronique van Iseghem

DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW

⦿ Een regelmatige screening van uw verzekeringsportefeuille. Zéér belangrijk!

Als ondernemer of privé-persoon, hebt u er alle belang bij op regelmatige basis uw verzekeringsportefeuille aan een doorlichting te onderwerpen. Uw onderneming, evenals uw privésituatie, is immers een dynamisch gegeven. Uw verzekeringsportefeuille dient dus mee te evolueren. Maar al te vaak stellen wij vast dat dit niet het geval is met soms zeer onaangename gevolgen vandiën...

Enkele veel voorkomende situaties:

- Dubbele dekking: er blijken bv. 2 identieke polissen onderschreven te zijn bij verschillende maatschappijen;
- Voorziene waarborgen zijn niet meer aangepast aan de huidige situatie met onderen/of oververzekering tot gevolg;
- Te hoge premies;
- Onvoldoende fiscale optimalisatie.

Als onafhankelijk makelaar zijn wij goed geplaatst om uw verzekeringsportefeuille te toetsen aan uw huidige situatie. Maak ons uw dossier over, wij zorgen voor een professionele doorlichting en bezorgen u een transparant auditrapport en maken graag, indien aangevraagd, een tegenofferte op.

We streven altijd naar een evenwichtig opgebouwde verzekeringsportefeuille met oog voor optimale bescherming en dit zowel beroeps- als privématig.

Vul het contactformulier in op de website van de Koninklijke Unie van de Middenstand www.kum.be of stuur een mail via info@kum.be. We nemen zo snel mogelijk contact met u op.

Yves Vandewal

DIRECTEUR KUM



○ Snelberichten ...

Dienstverplaatsingen met eigen wagen : nieuw bedrag vanaf 1 juli 2012

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 (m.a.w. vrij van RSZ en belastingen) wordt beschouwd. Het maximumbedrag wordt elk jaar op 1 juli aangepast en bedraagt 0,3456 EUR/km voor de periode van 1 juli 2012 tot en met 30 juni 2013.

Stel je studenten te werk ?

Vergeet dan niet het aantal dagen via DIMONA door te geven !

Sinds 1 januari 2012 gelden nieuwe regels met betrekking tot het tewerkstellen van studenten. Voortaan mogen zij, met beperkte solidariteitsbijdragen, gedurende maximum 50 dagen per kalenderjaar ("het contingent") werken. Er is echter een belangrijke formaliteit die men niet uit het oog mag verliezen wil men kunnen genieten van de beperkte bijdragen. De werkgever dient de student via DIMONA aan te geven en bovendien het aantal voorziene dagen (per kwartaal!) te reserveren zoals bepaald in de arbeidsovereenkomst van de student. Enkel de gereserveerde dagen die via DIMONA worden aangegeven en die niet leiden tot overschrijding van de 50 dagen, komen in aanmerking voor de beperkte bijdragen.

Nadat de werkgever de student en het aantal voorziene dagen van tewerkstelling heeft aangegeven, krijgt hij een bericht van de dienst DIMONA waaruit zal blijken dat de 50-dagen-drempel al dan niet is overschreden.

Er wordt aangeraden om zo snel mogelijk de voorziene tewerkstelling aan te geven via DIMONA. Immers, het principe is dat diegene die als eerste de DIMONA aangifte doet, als eerste het contingent van 50 dagen kan (op)gebruiken. Merk hierbij op dat het mogelijk is om bv. in de maand juni reeds dagen te "reserveren" voor de volgende maanden en zelfs de volgende jaren. Meer informatie over de tewerkstelling van studenten is terug te vinden op de website van Easypay, meer bepaald in de Nieuwsflash van 2 december 2011 en van 19 maart 2012. Heeft u nog concrete vragen, dan kunt u uiteraard terecht bij uw dossierbeheerder.

Sociaal Secretariaat SSE ook aanwezig in Brugge !

Sinds kort kunt u als werkgever ook terecht in ons nieuw kantoor te Brugge. Dit gloednieuw filiaal bevindt zich in dezelfde kantoorgebouwen als het kinderbijslagfonds HORIZON HET GEZIN. Onze dossierbeheerders staan ter plaatse garant voor een persoonlijke en kwalitatieve dienstverlening. Wenst u bijkomende info hierover, dan kunt u gerust contact opnemen via onderstaande kanalen:
SSE Brugge - Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Brugge
Tel: +32 (0)50 40 81 21 - Fax: +32 (0)50 40 81 29
E-mail: info@easypay-group.com

Ziekteverzuim in kaart gebracht via Bradfordfactor rapportering

Elke onderneming wordt wel eens geconfronteerd met ziekte bij haar personeel, wat vaak leidt tot organisatorische problemen.

Om u als werkgever een beter inzicht te geven in het ziekteverzuim binnen uw bedrijf kan SSE u een specifiek rapport aanleveren, gebaseerd op de Bradford-methode. Dit is een internationaal erkende standaardparameter voor het uitdrukken van de absentiegraad van werknemers.

De formule luidt als volgt: Bradfordfactor = totaal aantal dagen ziekte x (frequentie ziekte)²

Voorbeeld:

- Werknemer A was in de loop van het jaar 10 dagen ziek: 5 afwezigheden van één dag en 1 afwezigheid van 5 opeenvolgende dagen.
- Werknemer B was in de loop van het jaar ook 10 dagen ziek: 2 afwezigheden van 5 opeenvolgende dagen.

Resultaat Bradfordfactor	Werknemer A:	10 x 6 ²	= 360
	Werknemer B:	10 x 2 ²	= 40

Zoals uit het voorbeeld blijkt, weegt de frequentie van de ziekteperiodes meer door dan de duur van de ziekteperiodes op zich. Dit is logisch want veelvuldige (korte) ziekteperiodes werken meer storend binnen de organisatie dan één enkele langdurige ziekte.

Het Bradfordrapport kan u worden aangeleverd voor om het even welke periode (op maand-basis, trimesterbasis, jaarbasis). Wie geïnteresseerd is, kan hiernaar informeren bij zijn dossierbeheerder.

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
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 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
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