

Beste Lezer,

De voorbije maanden stonden op politiek vlak in het teken van de verkiezingskoorts m.b.t. de gemeenteraadsverkiezingen. Ook de volgende maanden zullen verkiezingen het landschap beheersen: de federale verkiezingen in mei of juni en vanaf oktober start de procedure m.b.t. de sociale verkiezingen in de bedrijven.

Gezien dit een impact kan hebben op uw personeelszaken namen wij in deze SSE-Link een artikel op betreffende het politiek verlot. In de snelberichten leest u een eerste korte info betreffende de sociale verkiezingen 2008.

Verder brengen wij ook enige actualiteit. Ondermeer het nieuwe wetsontwerp rond de schijnzelfstandigheid, alsook recente informatie rond de sociale en fiscale benadering van tankkaarten en parkeerkosten die door de werkgever worden ten laste genomen.

Via dit voorwoord willen wij graag beklemtonen dat uw sociaal secretariaat verder uitbreidt. Onze afdeling SSE-Entraide start binnenkort een nieuw kantoor te Doornik. Onze afdeling Handel & Ambacht te Gent is recent verhuisd naar haar nieuwe locatie gelegen in de Franklin Rooseveltlaan 235. Verdere inlichtingen hierover kan u steeds bekomen bij uw dossierbeheerder.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE vzw.

» Schijnzelfstandigen: de regering maakt er werk van

S De Regering wil werk maken van het probleem van de "schijnzelfstandigen". Recent heeft de Ministerraad hiertoe een wetsontwerp goedgekeurd. Dit wetsontwerp heeft tot doel om aan de hand van bepaalde criteria te kunnen onderzoeken of men al dan niet met een zelfstandige of een werknemer te maken heeft. Op die manier beoogt men in de problematiek van de schijnzelfstandigen meer duidelijkheid te scheppen.

1. Fenomeen schijnzelfstandigen

Schijnzelfstandigheid doet zich voor wanneer partijen voorhouden dat zij officieel op zelfstandige basis samenwerken, terwijl in feite één van hen, m.n. de schijnzelfstandige, zijn prestaties uitoefent onder het gezag van de andere, m.n. de werkgever. Werkgevers proberen bij het aanwerven van nieuw personeel soms het statuut van zelfstandige toe te kennen in plaats van het werknemersstatuut. Op die manier kunnen immers bepaalde verplichtingen worden ontlopen. Door het statuut van zelfstandige toe te kennen moet de werkgever b.v. geen socialezekerheids-bijdragen in het stelsel van de werknemers betalen en worden beschermende maatregelen van het arbeidsrecht (o.m. reglementering arbeidsduur, minimumlonen, overuren,...) ontweken.

2. Uitgangspunt: vrije keuze van de partijen

Het uitgangspunt van het wetsontwerp bestaat er in dat de partijen vrij kunnen kiezen of zij als zelfstandige of als werknemer zullen samenwerken. Indien er echter bij nader onderzoek of bij controle voldoende elementen zijn die onverenigbaar zijn met de kwalificatie die door de partijen aan de arbeidsrelatie wordt gegeven, zal er een herkwalificatie van de arbeidsrelatie gebeuren.

3. Criteria ter kwalificatie werknemer/zelfstandige

Om te kunnen beoordelen of partijen al dan niet op zelfstandige basis of als loontrekkende samenwerken, stelt het wetsontwerp enkele criteria voorop op basis waarvan de kwalificatie dient te gebeuren. Enerzijds gaat het om enkele algemene criteria (m.n. wil van de partijen, vrijheid van organisatie werktijd, vrijheid van organisatie werk, onderwerping aan interne controle en eventuele sancties) die gelden voor alle sectoren en voor alle beroepen; anderzijds kunnen bij K.B. ook aanvullende specifieke criteria worden uitgewerkt die enkel geldig zijn voor bepaalde sectoren of bepaalde beroepen.

4. Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties

Tenslotte wordt er ook voorzien in de oprichting van een "Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties", de zgn. rullingcommissie. Elke partij kan o.m. aan deze Commissie de vraag stellen of een bepaalde samenwerking op een zelfstandige basis berust op een samenwerking tussen werkgever en werknemer uitmaakt. Daarnaast zal deze Commissie eveneens betrokken worden in de uitwerking van specifieke criteria eigen aan bepaalde sectoren of beroepen.

5. Inwerkingtreding

De inwerkingtreding van deze reglementering is vooralsnog niet duidelijk. Er wordt voorzien dat deze bepalingen zouden worden opgenomen in de volgende programmawet (dec. 2006).

Bart Depreitere
Jurist

Inhoud

blz.

- Beste lezer 1
- Schijnzelfstandigen 1
- Heeft uw medewerker recht op politiek verlot? 2
- Tankkaarten en parkeerkosten: standpunt van de fiscus en de RSZ 3
- Arbeidsongevallen: wanneer verzekerd en wanneer niet? 3
- Snelberichten 4



» Heeft uw werknemer recht op politiek verlof?

K **N** **F** **M** **S** Als gevolg van de verkiezingen van 8 oktober 2006, kunnen sommige van uw werknemers verkozen zijn om een politiek mandaat uit te oefenen. Wat betekent dit voor u als werkgever?

Politiek verlof geeft aan werknemers uit de privé-sector het recht om gerechtvaardigd afwezig te zijn van het werk om een politiek mandaat uit te oefenen.

Het recht op politiek verlof wordt toegekend aan:

- werknemers die lid zijn van een provincieraad, een agglomeratieraad, een gemeenteraad, een districtsraad, een federatieraad, een raad voor maatschappelijk welzijn, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, de Vlaamse en Franse Gemeenschapscommissie of de Raad van de Duitstalige gemeenschap;
- werknemers die het ambt bekleden van voorzitter van één van voorgaande instellingen of die lid zijn van hun uitvoerend college.

Politiek verlof mag enkel gebruikt worden voor het vervullen van de opdrachten die rechtstreeks voortvloeien uit de uitoefening van het mandaat of het ambt.



1.3 Provincieraadslid of voorzitter van een provincieraad

van een districtsraad of voorzitter van een OCMW daarentegen behouden hun loon niet.

1. Duur van het politiek verlof

1.1 *Burgemeester, schepen, voorzitter of lid van een bureau van de districtsraden of OCMW-voorzitter*

De werknemer heeft de keuze tussen twee mogelijkheden:

- maximum 2 arbeidsdagen per week van het werk afwezig zijn: de werkgever moet op de hoogte worden gebracht van de geplande afwezigheidsdagen ten laatste de woensdag van de week die de week van de afwezigheid voorafgaat;
- de arbeidsovereenkomst volledig te schorsen en dit gedurende ten minste 12 maanden: de werkgever moet hiervan schriftelijk op de hoogte worden gebracht met mededeling van de datum waarop de schorsing een aanvang neemt en de duur ervan (deze schorsing kan meerdere malen worden opgenomen voor periodes van minstens 12 maanden).

1.2 *Gemeenteraadslid, lid van een vast bureau van een raad voor maatschappelijk welzijn of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn*

Het aantal afwezigheidsdagen waarop een werknemer per maand recht heeft, is afhankelijk van het inwonersaantal van de gemeente.

De werknemer heeft recht op politiek verlof voor de ononderbroken periodes die overeenstemmen met de werkelijke duur van de gewone en de buitengewone zittingen van de raad.

1.4 *Lid of voorzitter van de gemeenschappelijke gemeenschapscommissie, de Vlaamse en de Franse gemeenschapscommissie, de Raad van de Duitstalige gemeenschap, een agglomeratieraad, een federatieraad en hun uitvoerend college*

Het politiek verlof voor werknemers die dergelijk politiek mandaat uitoefenen bedraagt 1 werkdag per maand.

2. Loon gedurende het politiek verlof

De werknemer behoudt in principe zijn normaal loon. Het loon wordt berekend overeenkomstig de wetgeving betreffende de feestdagen. Het loon wordt wel beperkt tot de loongrens die is ingesteld bij de verplichte ziekte – en invaliditeitsverzekering (sinds oktober 2006 is die loongrens bepaald op 2.848,54 EUR).

Werknemers die een ambt uitoefenen als burgemeester, schepen, voorzitter of lid van een bureau

De werkgever kan om de drie maanden terugbetaling bekomen van de lonen en de werkgeversbijdragen voor de periode van het politiek verlof. De aanvraag tot terugbetaling moet ingediend worden bij de instelling waar de werknemer zijn mandaat of ambt uitoefent in de vorm van een aangifte van schuldvordering. U kan een model van aangifte downloaden op de website van Easy pay door te klikken op "Easydoc".

3. Ontslagbescherming

De werknemer die zich kandidaat stelt voor een mandaat of ambt brengt zijn werkgever hiervan per aangetekend schrijven op de hoogte binnen de zes maanden voor de verkiezingsdatum. Vanaf de kennisgeving aan de werkgever is de werknemer beschermd tegen ontslag. Indien de werknemer effectief wordt verkozen, blijft hij beschermd tot zes maanden na afloop van zijn mandaat. Wordt de werknemer niet verkozen, eindigt de bescherming drie maanden na de dag van de verkiezingen.

Gedurende de periode van ontslagbescherming mag de werkgever niet overgaan tot ontslag, behalve om redenen die vreemd zijn aan het mandaat. Indien de overeenkomst toch op onregelmatige wijze beëindigd, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd gelijk aan zes maanden brutoloon.

| Aantal inwoners | Gemeenteraadslid/ Lid van een raad voor maatschappelijk welzijn | Lid van een vast bureau van een raad voor maatschappelijk welzijn |
|-----------------|---|--|
| -10.000 | ½ dag per maand | 1 dag per maand |
| 10.000 – 50.000 | 1 dag per maand | 2 dagen per maand |
| + 50.000 | 1 dag per maand | 2 ½ dagen per maand |

Eline Verfaillie
Juriste

» Tankkaarten en parkeerkosten: standpunt van de fiscus en de RSZ.

KZ-F-MSS Naar aanleiding van een recent antwoord van de fiscus op een aantal vragen inzake tankkaarten en parkeerkosten, hebben wij de RSZ gevraagd om met betrekking tot diezelfde onderwerpen hun standpunt kenbaar te maken. Hierna vindt U de antwoorden van beide instanties.

1. Tankkaarten

1.1 Fiscaal standpunt

Werknemer heeft eigen wagen:

Voor het gedeelte van de tankkaart dat overeenstemt met het verbruik voor eigenlijke privé-verplaatsingen en woon-werkverplaatsingen moet een voordeel van alle aard voor de werkelijke waarde van dit verbruik aangegeven worden. Op dat voordeel zijn belastingen verschuldigd. Op het stuk dat overeenstemt met het verbruik voor louter professionele verplaatsingen moeten geen belastingen betaald worden.

Werknemer heeft bedrijfswagen:

Zowel voor de privé-verplaatsingen als voor de woon-werkverplaatsingen wordt het voordeel van

alle aard, nl. de bedrijfswagen, forfaitair begroot (zie easydoc 1.13, te raadplegen op www.easypay.be). Het eventuele gebruik van een tankkaart is inbegrepen in dit forfait. Op het stuk dat overeenstemt met louter professionele verplaatsingen moeten geen belastingen worden betaald.

1.2 Standpunt van de RSZ

Werknemer heeft eigen wagen:

De werkgever zal moeten vaststellen welk gedeelte van dit gebruik van de tankkaart overeenkomt met de privé-verplaatsingen van de werknemer, met uitsluiting van de woon-werkverplaatsingen en de professionele verplaatsingen. Het bedrag van dit gedeelte moet bij het gewone loon worden gevoegd voor de berekening van de sociale bijdragen.

Werknemer heeft bedrijfswagen:

Het voordeel van de tankkaart wordt geacht te zijn inbegrepen in het forfaitair geraamd voordeel van de bedrijfswagen, zodat op dit voordeel geen aparte RSZ-bijdragen verschuldigd zijn. De werkgever betaalt weliswaar een CO2-bijdrage

voor de bedrijfswagen die door de werknemer ook voor privé-doeleinden wordt gebruikt.

2. Terugbetaling betalend parkeren

2.1 Fiscaal standpunt

De terugbetaling van kosten voor het betalend parkeren in de buurt van de onderneming wordt beschouwd als een kost eigen aan de werkgever. Hierop worden geen belastingen betaald.

2.2 Standpunt van de RSZ

Indien de werknemer geen gebruik kan of mag maken van een kosteloze parking van de firma, is de RSZ van mening dat deze kosten kunnen worden beschouwd als een kost ten laste van de werkgever. Hierop worden geen RSZ-bijdragen berekend.

Karolien Van den Perre
Juriste

» Arbeidsongevallen: wanneer verzekerd en wanneer niet?

KZ-F-MSS Het is niet altijd duidelijk wanneer iemand al dan niet verzekerd is tegen arbeidsongevallen op het werk zelf of op weg naar of van het werk. Hieronder vindt U de algemene richtlijnen, aangevuld met een aantal specifieke voorbeelden.

1. Algemene richtlijnen

De wet omschrijft een arbeidsongeval als elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en een letsel veroorzaakt. Een ongeval dat zich voordoet op de weg naar en van het werk, wordt ook aanzien als een arbeidsongeval.

Onder de weg naar en van het werk wordt verstaan het normale traject dat de werknemer moet afleggen om zich van zijn verblijfplaats te begeven naar de plaats waar hij werkt en omgekeerd.

2. Enkele specifieke voorbeelden

2.1 Bezoek aan arbeidsgeneesheer

Door een wetswijziging wordt voortaan het bezoek aan de arbeidsgeneesheer gelijkgesteld met het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst. Bijgevolg komen ongevallen op weg van de woonplaats naar de arbeidsgeneesheer en omgekeerd en ongevallen bij de arbeidsgeneesheer zelf in aanmerking als arbeidsongeval. De datum van inwerkingtreding moet nog worden vastgelegd.



2.2 Vergadering personeelsafgevaardigde buiten de plaats van tewerkstelling

De werknemer die een vergadering van de ondernemingsraad of van het comité voor preventie en bescherming op het werk bijwoont, wordt geacht zich op de plaats waar hij werkt te bevinden. Dit is vooral van belang wanneer deze vergadering doorgaat op een andere plaats dan de normale tewerkstellingsplaats.

Hetzelfde geldt voor vakbondsafgevaardigden of andere vertegenwoordigers van de werknemers wanneer zij, zelfs buiten de arbeidsuren, met de uitdrukkelijke of stilzwijgende toestemming van de werkgever een opdracht vervullen.

2.3 Ongeval na het personeelsfeest

Feesten worden beschouwd als werk indien volgende voorwaarden cumulatief zijn voldaan:

- Het feest wordt door de werkgever betaald;
- De werkgever oefent een morele dwang uit op zijn werknemers om aanwezig te zijn;
- De werknemers bevinden zich gedurende het feest onder het gezag van de werkgever;
- De directieleden van de onderneming zijn aanwezig. Bijgevolg zal in dit geval een ongeval op weg naar huis na het personeelsfeest worden beschouwd als een arbeidsongeval.

2.4 Ongeval tijdens sollicitatieverlof

De arbeidsovereenkomstenwet geeft de werknemer tijdens zijn opzeggingstermijn de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden sollicitatieverlof te nemen. Een ongeval dat zich voordoet tijdens dit sollicitatieverlof, wordt beschouwd als een arbeidsongeval.

Karolien Van den Perre
Juriste

» Snelberichten...

Geïndexeerde CO2-bijdrage

Sinds 1 januari 2005 moet een werkgever een CO2-bijdrage betalen op alle bedrijfswagens die voor privé-doeleinden worden gebruikt. Deze solidariteitsbijdrage is gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer en wordt elk jaar op 1 januari geïndexeerd. De eerste indexatie vond plaats op 1 januari 2006. Om de tweede indexatie op 1 januari 2007 toe te passen, dient u het huidige bedrag van de solidariteitsbijdrage te vermenvuldigen met het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2006 (118,73) en te delen door het gezondheidsindexcijfer van september 2004 (114,08).

Bijvoorbeeld:

een dieselwagen met een uitstoot van 151 gram/km: $(151 \times 9) - 600 / 12 = 63,25$ euro per maand

Indexatie:

$(63,25 \times 118,73) / 114,08 = 65,83$ euro per maand.

Geïndexeerde bedragen arbeidsovereenkomsten 2007

Traditiegetrouw zullen op 1 januari 2007 de loongrenzen welke van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten, loonbeslag en loonoverdracht worden geïndexeerd. Deze loonbedragen zijn onder meer van belang in volgende gevallen: niet-concurrentiebeding, proeftermijn en opzegtermijnen voor bedienden, sollicitatieverlof tijdens opzegtermijn, arbitrageclausule.

Deze bedragen kan u, van zodra bekend, consulteren op de website van EasyPay (www.easypay.be) door te klikken op easydoc. Na het invullen van uw username en paswoord, kunt u doorklikken naar "sleutelcijfers".

Herwaardering bedragen brugpensioen 2007

Elk jaar wordt op 1 januari de aanvullende vergoeding die de werkgever betaalt aan zijn brugpensioneerde werknemer, geherwaardeerd. Het herwaarderingscoëfficiënt is echter nog niet bekend. Ook het brutoloonplafond op basis waarvan de aanvullende vergoeding wordt berekend, wordt geïndexeerd op 1 januari.

Van zodra het coëfficiënt beschikbaar is, kan U de geïndexeerde bedragen consulteren op de website van EasyPay, onder de rubriek "sleutelcijfers".

Mobiliteitsvergoeding

De mobiliteitsvergoeding wordt betaald aan werknemers van bepaalde sectoren waar de werkplaats niet vastligt. Deze vergoeding is onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld van belastingen en van sociale bijdragen. Het maximumbedrag dat is vrijgesteld werd onlangs door de RSZ met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2004 verhoogd tot 0,1076 euro/km. Voorlopig blijft het nog even afwachten of de fiscale administratie dit bedrag eveneens zal toepassen. Als dit zo is dan zal dat pas voor de inkomsten van 2006 zijn. Van zodra het officieel standpunt van de fiscus bekend is, brengen we u op de hoogte.



Herinnering : codes zichtrekening

In onze vorige link werd de beslagbescherming voor inkomsten op een zichtrekening uiteengezet. Hierbij willen wij U er aan herinneren dat bij de betaling van de lonen op de zichtrekening waarop loonbeslag of loonoverdracht van toepassing is, U als werkgever in de mededeling de code /A/ moet vermelden. Deze verplichting geldt vanaf 1 januari 2007.

Sociale verkiezingen 2008

Net zoals in 2004 zal de groep EasyPay als complete HR-partner U ten volle ondersteunen tijdens de sociale verkiezingen 2008! Ons aanbod zal ook deze keer bestaan uit een totaalpakket van producten en diensten waaruit U kunt kiezen voor software, infosessies, opleidingen en meer. Meer informatie kunt U nu reeds bekomen via 051/48.05.94 of info@easypay-group.com.

Karolien Van Den Perre
Juriste



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

F. Rooseveltlaan 235 - 9000 Gent
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: handelenambacht@easypay.be



Sociaal Secretariaat

Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02/743 05 35
Fax 02/734 26 06



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menue
Isabel De Smet
Steven Naessens
Karolien Van den Perre
Bart Depreitere
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie

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