

Beste lezer,

We naderen terug het jaareinde en dit is traditioneel de periode van de eerste winterhinder of voor sommige bedrijven het jaarlijkse personeelsfeest. In deze SSE – Link worden enkele praktische hints en weetjes gegeven ingeval van te laat komen op het werk of bij ongeval na een personeelsfeest. Regelmatig krijgt ons juridische dienst terugkerende vragen welke doktersbezoeken tijdens de werkuren gerechtvaardigd zijn. Hiernavolgend vat een kort artikel het zeer concreet voor u samen.

Namens EASYPAY GROUP wens ik u nu reeds een prettig eindejaar toe!

Nikolaas Deloof  
DIRECTEUR SSE

## ☉ Inhoud

Voorwoord .....	1
Naar de dokter tijdens de werkuren: recht op loon? .....	1
Een ongeval op het personeelsfeest = arbeidsongeval? .....	2
Sneeuwpret! Maar wel te laat op het werk? .....	2
Maaltijdcheques: voor welke dagen? .....	3
Nieuwe berekeningswijze sociale bijdragen zelfstandigen .....	3
Snelberichten .....	4

## ☉ Naar de dokter tijdens de werkuren: recht op loon?

**Werkgevers krijgen regelmatig de mededeling van werknemers dat ze op doktersbezoek moeten tijdens de arbeidsuren. Bent u verplicht om dit toe te staan en wie betaalt voor deze verloren uren?**

Een werknemer gaat tijdens de arbeidsuren naar de dokter, de tandarts of het ziekenhuis. De vraag die hierbij hoofdzakelijk rijst is of de werkgever verplicht is loon te betalen voor deze niet gewerkte uren. Om hierop een antwoord te kunnen formuleren moet een onderscheid gemaakt worden tussen verschillende situaties:

### 1. Zwangerschapsonderzoeken

De zwangere werknemster die haar werkgever op de hoogte heeft gebracht van haar zwangerschap, heeft het recht om van het werk afwezig te zijn met behoud van haar normaal loon gedurende de tijd die nodig is voor de zwangerschapsonderzoeken, wanneer deze niet kunnen plaatsvinden buiten de arbeidsuren. Om recht te hebben op loon moet de werknemster haar werkgever vooraf op de hoogte brengen van haar afwezigheid.

### 2. Ziek in de loop van de arbeidsdag

Indien een werknemer ziek wordt in de loop van de dag en zijn werk niet meer kan verderzetten, zal hij recht hebben op gewaarborgd dagloon voor de niet gewerkte uren. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer arbeidsgeschikt was bij de aanvang van de arbeidsdag.

### 3. Controle of onderzoek

Een controle of onderzoek door een arts of een tandarts moet in principe buiten de arbeidstijd plaatsvinden. Is dit evenwel niet mogelijk, dan zal de werknemer – met akkoord van de werkgever – (wettelijk of extralegaal) verlof moeten opnemen. De afgifte van een geneeskundig

attest aan de werkgever zal enkel gelden als bewijs dat de afwezigheid (van enkele uren) gewettigd was, maar zal niet leiden tot recht op gewaarborgd loon.

Enkel indien blijkt dat de controle of het onderzoek de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tot gevolg heeft, kan aanspraak gemaakt worden op gewaarborgd loon.

### 4. Onderzoek door de arbeidsgeneesheer

Onderzoeken door de arbeidsgeneesheer moeten plaatsvinden tijdens de gewone arbeidsuren. De werknemer ontvangt zijn normaal loon voor deze verloren uren. De eventuele verplaatsingskosten en de kosten voor het onderzoek zijn steeds ten laste van de werkgever.

Een uitzondering wordt voorzien voor onderzoeken voorafgaand aan de werkhervatting van een werknemer en onderzoeken in het kader van een re-integratieprocedure van een definitief arbeidsongeschikte werknemer. Deze kunnen wel plaatshebben buiten de arbeidstijd.

Stijn Loosvelt  
JURIST



## ⦿ Een ongeval op het personeelsfeest = arbeidsongeval?

Heel wat werkgevers organiseren in deze kerst- en eindejaarsperiode een personeelsfeest voor hun werknemers. Maar wat zijn de gevolgen als het feest slecht afloopt en één van uw werknemers het slachtoffer wordt van een ongeval? Is er hier dan sprake van een arbeidsongeval?

Een arbeidsongeval wordt door de wet gedefinieerd als 'een ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt'.

We kunnen ons de vraag stellen of een ongeval tijdens het personeelsfeest of op weg van het feest naar huis voldoet aan deze wettelijke definitie. Moet het ongeval dat de werknemer

overkomt in dit geval beschouwd worden als een ongeval 'tijdens de uitoefening van de arbeidsovereenkomst'? En wat indien het personeelsfeest niet plaatsvindt in de onderneming zelf, maar in een restaurant of een feestzaal? Kan er dan sprake zijn van een arbeidsongeval?

De diverse rechtbanken en hoven hebben al meerdere keren uitspraak gedaan over dergelijke gebeurtenissen. Indien een aantal voorwaarden worden vervuld, zal het personeelsfeest als 'werk' worden beschouwd en zal een ongeval op weg naar/tijdens/na het personeelsfeest bijgevolg als een arbeidsongeval gekwalificeerd worden. Onderstaande voorwaarden moeten cumulatief vervuld worden:

- het feest wordt betaald door de werkgever;
- de werkgever oefent een morele dwang uit op de werknemers om aanwezig te zijn op

het feest;

- de werknemers staan gedurende het feest onder het gezag van de werkgever;
- de directieleden van de onderneming zijn aanwezig op het personeelsfeest.

Voldoet het ongeval van een werknemer tijdens het personeelsfeest of op weg van huis naar de feestzaal en omgekeerd aan deze vier voorwaarden, dan zal er sprake zijn van een arbeidsongeval. Dit heeft tot gevolg dat er ook sprake kan zijn van een arbeidsongeval indien het personeelsfeest niet doorgaat in de onderneming, maar op een andere locatie.

Eline Verfaillie

JURISTE

## ⦿ Sneeuwpret! Maar wel te laat op het werk?

Een wit sneeuwlandschap kan voor fraaie beelden zorgen en heel wat sneeuwplezier. Het zorgt echter ook voor heel wat verkeersellende waardoor het kan gebeuren dat een werknemer niet of te laat op het werk aankomt.

Sneeuw en de verkeershinder als gevolg ervan vormt evenwel geen geldige reden om thuis te blijven van het werk of om er te laat toe te komen. Werknemers moeten al het nodige doen om (tijdig) op hun werk te raken. Niet durven rijden of vast zitten in een sneeuwfile is dus geen reden om zich niet normaal naar het werk te begeven.

Alleen bij **onvoorziene omstandigheden** zal de werknemer zijn loon ontvangen indien hij niet of te laat op het werk aankomt. Volgende voorwaarden moeten vervuld zijn:

- de werknemer moet zich normaal naar zijn werk begeven;
- de werknemer moet arbeidsgeschikt zijn op het ogenblik dat hij vertrekt;
- de oorzaak van de vertraging of de afwezigheid overkomt de werknemer op de weg naar het werk;
- de oorzaak is onafhankelijk van de wil van de werknemer.

Indien de sneeuwval en vrieskou via diverse media en tal van weersvoorspellingen werden aangekondigd, kan men dit niet langer als een onvoorziene omstandigheid bestempelen. In die zin kan de betrokken werknemer dan ook geen aanspraak maken op loon voor de verloren



arbeidsuren (= gewaarborgd dagloon).

Indien de werknemer niet of niet tijdig op zijn werk kon toekomen, is het aan hem om te bewijzen dat hij al het nodige gedaan heeft om op zijn werk te raken door bijvoorbeeld vroeger te vertrekken, van vervoer te veranderen

(bv. met de trein naar het werk in plaats van met de wagen) of mee te rijden met een collega.

Eline Verfaillie

JURISTE

## ☉ Maaltijdcheques: voor welke dagen?

Maaltijdcheques zijn zowel voor de werkgever als voor de werknemer een aantrekkelijke vorm van alternatieve verloning. Immers, mits aan een aantal voorwaarden is voldaan, kunnen maaltijdcheques toegekend worden zonder dat er sociale zekerheidsbijdragen of belastingen verschuldigd zijn. Eén van deze voorwaarden is dat het aantal maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal effectief gepresteerde dagen. Wat is een "gepresteerde" dag en hoe lang moet deze dag duren om recht te openen op een maaltijdcheque?

Enkele voorbeeldjes ter illustratie:

Gedeelte van dag werken, gedeelte niet (ongeacht duur van aanwezigheid op het werk)	Recht op maaltijdcheque
Wachtdiensten thuis	Geen recht maaltijdcheque
Overuren op dag waarop normaal niet gewerkt wordt (bv. zaterdag)	Recht op maaltijdcheque
Verlof voor arbeidsduurvermindering	Geen recht op maaltijdcheque
Stakingsdagen	Geen recht op maaltijdcheque
Feestdag	Geen recht op maaltijdcheque

De regel dat het aantal maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer effectief prestaties levert, impliceert dat er slechts maaltijdcheques mogen toegekend worden voor elke dag waarop de werknemer effectief komt werken. Voor dagen waarop de werknemer niet komt werken, maar toch loon krijgt, mogen dus geen maaltijdcheques toegekend worden. Hoe lang de werknemer per dag werkt, speelt voor het al dan niet recht hebben op een maaltijdcheque geen rol. Zelfs al verlaat de werknemer na een uur het werk, dan nog heeft hij recht op een maaltijdcheque. Indien er te veel of te weinig maaltijdcheques worden toegekend, worden deze maaltijdcheques beschouwd als loon. Dit betekent dat er dan toch sociale zekerheidsbijdragen en belastingen moeten betaald worden op het patronaal gedeelte van de maaltijdcheque.

Volledigheidshalve dient aangestipt te worden dat onder bepaalde voorwaarden een alternatieve berekeningswijze voor het toekennen van maaltijdcheques kan toegepast worden. Het aantal maaltijdcheques wordt dan berekend op basis van uren in plaats van op basis van dagen. Opgelet: deze berekeningswijze mag enkel toegepast worden als de onderneming ze heeft opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement.

Elke Vannerom  
JURISTE



## ☉ Nieuwe berekeningswijze sociale bijdragen zelfstandigen

Vanaf 1 januari 2015 zal de nieuwe berekeningswijze van de sociale bijdragen van zelfstandigen zijn ingang vinden. Hierbij is voorzien dat de sociale bijdragen zullen worden berekend op basis van de netto beroepsinkomsten van het lopende jaar.

Op vandaag worden de sociale bijdragen van de zelfstandigen berekend op basis van de inkomsten van het derde jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de bijdragen verschuldigd zijn, tenzij de beroepsactiviteiten pas later zijn gestart. De bijdragen voor 2014 worden dus berekend op basis van de netto inkomsten van 2011. In het licht van de ongunstige economische toestand zien veel zelfstandigen echter een forse terugval van hun inkomsten in 2014. Gezien in het huidige systeem de zelfstandige zijn sociale bijdragen dient te betalen op basis van zijn inkomsten van het jaar 2011, betaalt hij op die manier een relatief hoge bijdrage in

verhouding tot zijn huidige inkomsten. Vanaf 1 januari 2015 komt men hieraan tegemoet door deze nieuwe bijdrageregeling.

Ongetwijfeld stelt u zich heel wat vragen omtrent de praktische formaliteiten van deze nieuwe berekeningswijze.

U kan op onze website via het Sociaal Verzekeringsfonds STEUNT ELKANDER, dat deel uitmaakt van EASYPAY GROUP, terecht voor tal van vragen en antwoorden en voor alle mogelijke informatie omtrent:

- Berekening van de voorlopige bijdragen;
- Forfaitaire bijdragen voor startende zelfstandigen;
- Verandering van categorie: van zelfstandige in hoofdberoep naar zelfstandige in bijberoep, of omgekeerd;
- Berekening van de bijdragen ingeval van een onvolledig jaar;
- Vrijwillige verhoogde of verlaagde voorlopige bijdragen;

- Aanrekening van een verhoging naar aanleiding van laattijdige betaling;
- Aanrekening van een verhoging naar aanleiding van vraag tot verlaging van de voorlopige bijdrage op basis van te laag ingeschat inkomen;
- Uitzondering op de berekeningsbasis in geval van stopzettingmeerwaarde;
- Verjaring;
- Vrijstelling van bijdragen.

Greta Dewaer  
DIENSTVERANTWOORDELIJKE  
STEUNT ELKANDER



## Snelberichten ...

### Feestdagen 2015

De 10 wettelijke feestdagen in 2015 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Donderdag 1 januari 2015
Paasmaandag	Maandag 6 april 2015
Feest van de Arbeid	Vrijdag 1 mei 2015
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 14 mei 2015
Pinkstermaandag	Maandag 25 mei 2015
Nationale Feestdag	Dinsdag 21 juli 2015
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Zaterdag 15 augustus 2015
Allerheiligen	Zondag 1 november 2015
Wapenstilstand	Woensdag 11 november 2015
Kerstmis	Vrijdag 25 december 2015

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 2015 (in een 5-dagenweek) zijn zaterdag 15 augustus 2015 en zondag 1 november 2015.



### Aangepaste bedragen 2015

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2015 tal van bedragen geïndexeerd en aangepast. Deze bedragen kan u steeds consulteren op het juridisch luik van de website van de Easypay Group onder de rubriek "sleutelcijfers" ([www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com)).

### Vergeet uw arbeidsreglement niet aan te passen vóór 1 maart 2015

Op 1 september 2014 trad de gewijzigde wetgeving met betrekking tot het welzijn op het werk in werking. Voortaan spreekt men van psychosociale risico's op het werk en hanteert men ondermeer een nieuwe, meer uitgebreide definitie. Er werden ook een aantal wijzigingen aangebracht aan het statuut van de vertrouwenspersoon en aan de procedures die in de onderneming moeten worden gevolgd.

Daardoor dringt een aanpassing van het arbeidsreglement zich op. U kunt hiervoor de verkorte procedure wijziging arbeidsreglement volgen, met name:

- Aan elke werknemer een kopij te bezorgen van de bijlage aan het arbeidsreglement (u laat de werknemer best tekenen voor ontvangst);
- Een afschrift te versturen naar de dienst Toezicht Sociale Wetten.

Let op: de aanpassing van het arbeidsreglement moet gebeuren vóór 1 maart 2015.

### Vanaf 1 januari 2016 enkel nog elektronische maaltijdcheques mogelijk!

De laatste papieren maaltijdcheques die aan de werknemers mogen worden afgegeven, zullen betrekking hebben op de prestaties van september 2015. Alle papieren maaltijdcheques die in 2015 zouden worden uitgegeven zullen -in afwijking van de principiële geldigheidsduur van 12 maanden- geldig zijn tot 31 december 2015.

Vanaf 1 januari 2016 zal de papieren maaltijdcheque tot het verleden behoren.

Arian Roelens

JURISTE

**SSE** VZW  
ASBL

Sociaal Secretariaat SSE vzw  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

**HA**  
SOCIAAL SECRETARIAAT

Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@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  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@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  
[www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) - [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be)

**EUNOMIA**  
ONDERNEMINGSLOKET

Ondernemingsloket Eunomia  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.eunomia.be](http://www.eunomia.be) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

**KUM**  
KONINKLIJKE UNIE VAN DE MIDDENSTAND

Koninklijke Unie van de Middenstand  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
[www.kum.be](http://www.kum.be) - [info@kum.be](mailto:info@kum.be)

**SE**

Steunt Elkander, v.z.w.  
Vrij sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79  
[www.steuntelkander.be](http://www.steuntelkander.be) - [svk@steuntelkander.be](mailto:svk@steuntelkander.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  
Yves Vandewal  
Nele Vangheluwe  
Arian Roelens

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

Preprint - Wingene