

Thuiswerk blijft populair!

Meer en meer werknemers zoeken naar mogelijkheden om thuiswerk te verrichten. Volgens de FOD Economie is het aantal thuiswerkers de laatste 5 jaar zelfs met 20% toegenomen. Dankzij thuiswerk kan de werknemer regelmatig of zelfs voltijds werken vanuit een andere uitvalsbasis: gewoon thuis, in de leuke koffiebar om de hoek, op de trein of vanuit een satellietkantoor dichtbij. De vrijheid die de werknemer op die manier geniet gaat evenwel gepaard met een aantal aandachtspunten die wij voor u op een rijtje zetten.

Thuiswerk en telewerk niet te verwarren

Een thuiswerker of huisarbeider is een werknemer die kiest waar hij werkt, zonder rechtstreekse controle van de werkgever. Wanneer een huisarbeider gebruik maakt van informatietechnologie, dan wordt hij een telewerker. De telewerker voert dan met behulp van diens computer op regelmatige basis werkzaamheden uit die evengoed op de bedrijfslocatie kunnen worden uitgevoerd. In het kader van de moderne technologieën wordt meestal telewerk bedoeld indien men over thuiswerk spreekt.

Om als telewerker te worden aanzien is het belangrijk dat telewerk op regelmatige basis voorkomt, en niet slechts incidenteel. Dit betekent bijvoorbeeld dat een werknemer 1 dag per week van thuis uit mag werken.

Ook wetsontwerp van Kris Peeters voorziet luik telewerk

Dat telewerk nog steeds in de lift zit blijkt eveneens uit de recente ontwerpwetgeving ingediend door de Minister van Werk. Het wetsontwerp zorgt ervoor dat telewerk nog omvattender wordt geregeld, namelijk door eveneens te voorzien in een wettelijk kader voor telewerk dat niet regelmatig, maar slechts op uitzonderlijke basis voorkomt.

Denk daarbij aan de werknemer die door hevige sneeuwval, extreme file of door een dringende medische consultatie wordt verhinderd zich naar het werk te begeven. Dankzij de nieuwe wetsbepalingen zal een werknemer dergelijke situaties bespreekbaar kunnen maken bij de werkgever.

Aandachtspunten bij toestaan telewerk

Allereerst dienen alle afspraken rond telewerk in de arbeidsovereenkomst of via een bijlage aan de arbeidsovereenkomst schriftelijk te worden vastgesteld. Zonder geschrift kan regelmatig telewerk niet worden toegestaan. Het geschrift moet daarenboven een aantal verplichte vermeldingen bevatten.

Ten tweede moet de werkgever erop toezien dat de telewerkers dezelfde rechten en arbeidsvoorwaarden genieten als vergelijkbare werknemers die wel op de bedrijfslocatie werken. Denk daarbij aan werkdruk, prestatienormen en zelfs preventie en veiligheid op de werkvloer. Het enige verschil is dat de telewerkers zelf hun werk kunnen organiseren binnen de in de onderneming geldende arbeidsduur.

Tot slot moeten eveneens afspraken worden gemaakt omtrent welke computer en internetverbinding worden gebruikt en hoe de werkgever de kosten gemaakt door de werknemer zal vergoeden. In dezelfde context kan ook het loon van de telewerker best even onder loep genomen worden. Zo kan bijvoorbeeld worden voorzien in een thuiswerkvergoeding, hetgeen onder voorwaarden een vergoeding vrij van RSZ-bijdragen uitmaakt.

Indien telewerk correct wordt geregeld, kan dit voor beide partijen zorgen voor een aangename tewerkstelling en zal het aantal telewerkers wellicht blijven stijgen.



Kim Servaeghe
 JURISTE

Inhoud

Thuiswerk blijft populair!	1
Regionalisering doelgroepverminderingen: wat wijzigt op 1 januari 2017?	2
Moederschapsrust voor zelfstandige vrouwen aangepast	3
Snelberichten	4

Regionalisering doelgroepverminderingen: wat wijzigt op 1 januari 2017?

Sinds 1 juli 2016 zijn de nieuwe bepalingen als gevolg van de regionalisering van de doelgroepverminderingen in Vlaanderen van kracht. Het nieuwe doelgroepenbeleid legt de focus op jongeren, 55-plussers en personen met een arbeidshandicap. Een aantal bestaande (federale) maatregelen doven uit op 1 januari 2017.

1. Wat werd gewijzigd op 1 juli 2016?

De doelgroepverminderingen in Vlaanderen zijn drastisch hervormd sinds 1 juli 2016 met een sterke vereenvoudiging van het aantal maatregelen en doelgroepen als gevolg.

De belangrijkste krachtlijnen kunnen als volgt schematisch worden weergegeven:

De tewerkstelling van laag- en midden-geschoolde jongeren wordt aangemoedigd door een vermindering van patronale RSZ-bijdragen gedurende 2 jaar. Bovendien wordt de vermindering uitgebreid naar alle middengeschoolde jongeren.

De doelgroepvermindering voor oudere werknemers maakt een onderscheid tussen de vermindering die genoten kan worden voor de zittende werknemers en de vermindering voor de aanwerving van niet-werkende werkzoekenden van minstens 55 jaar.

Voor aanwervingen vanaf 1 juli 2016 is de toepassing van de federale doelgroepverminderingen voor jongeren en Activa Start niet meer mogelijk (indien een werknemer evenwel woont in Wallonië en werkt in Vlaanderen, kan nog een werkuitkering aangevraagd worden). Hetzelfde geldt voor de RSZ-vermindering voor oudere werknemers op

federaal niveau en de Activa Vermindering Arbeidsongeschiktheid.

Aanwervingen voor 1 juli 2016 kunnen evenwel nog verder recht geven tot uiterlijk 31 december 2018.

2. Wat wordt afgeschaft vanaf 2017?

Vanaf 1 januari 2017 verdwijnen opnieuw een aantal bestaande maatregelen. De doelgroepvermindering herstructurering en bijdragevermindering voor langdurig werkzoekenden in het kader van het Activaplan behoren vanaf het nieuwe jaar definitief tot het verleden.

Bestaande verminderingen kunnen wel nog verder genoten worden tot uiterlijk 31 december 2018. Dit betekent dat u voor de aanwerving van werknemers die recht openen op deze verminderingen snel moet handelen en hen moet aanwerven voor 1 januari 2017.

Jongeren	55+ers		Personen met een arbeidshandicap
	55-59-jarigen	60+ers	
Leerlingen in alternerende opleiding: max. 1.000 EUR/kwartaal gedurende opleiding			
Laaggeschoolden: max. 1.150 EUR/kwartaal voor het kwartaal van indienstname en de 7 daaropvolgende kwartalen	Bij aanwerving: max. 1.150 EUR/kwartaal gedurende het kwartaal van indienstname en de 7 daaropvolgende kwartalen	Bij aanwerving: 1.500 EUR/kwartaal gedurende het kwartaal van indienstname en de 7 daaropvolgende kwartalen	Behoud van VOP (compensatie rendementsverlies)
Middengediplomeerden: max. 1.000 EUR/kwartaal gedurende het kwartaal van indienstname en de 7 daaropvolgende kwartalen	In dienst: max. 600 EUR/kwartaal	In dienst: 1.150 EUR/kwartaal	Uitbreidingen VOP (doorstroom sociale economie, zelfstandigen in bijberoep)



Voorbeeld

Een werkgever uit de privésector wenst een langdurig werkzoekende aan te werven en dit vanaf 1 september 2016. Ondanks het feit dat de doelgroepvermindering langdurig werkzoekenden niet meer voorzien is in het nieuwe doelgroepenbeleid in Vlaanderen dat sinds 1 juli 2016 geldt, zal de werkgever toch nog kunnen genieten van deze patronale bijdragevermindering. Er is immers voorzien in een overgangsmaatregel tot en met 31 december 2016. Deze werkgever zal de vermindering voor langdurig werkzoekenden nog kunnen toepassen tot uiterlijk 31 december 2018.

Ook de werkuitkering Activa in hoofde van een langdurig werkzoekende wonende in Vlaanderen houdt op te bestaan vanaf 1 januari 2017. Indiensttredingen uiterlijk op 31 december 2016 komen echter nog in aanmerking voor de Activa-maatregel.

aanpassing zal opgemaakt worden door de bevoegde diensten en ter goedkeuring voorgelegd worden aan de Vlaamse Regering.

Eline Verfaillie
JURISTE

3. Wat wordt nog voorzien in 2017?

De werkhervattingstoeslag 55+ zal hervormd worden in de loop van 2017. Een voorstel van

☉ Moederschapsrust voor zelfstandige vrouwen aangepast

Begin dit jaar deden federaal ministers Maggie de Block en Willy Borsus enkele voorstellen ter ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap. Hun voorstellen met betrekking tot de moederschapsrust haalden de eindmeet. Hieronder een overzicht.

1. Duur van de moederschapsrust werd verlengd

De duur van de moederschapsrust wordt **verlengd van 8 weken naar 12 weken**. In geval van een **meerling**, wordt de moederschapsrust verlengd van **9 weken naar 13 weken**. Deze verlenging heeft enkel betrekking op de facultatieve periode van moederschapsrust, de verplichte periode blijft ongewijzigd op 3 weken.

2. Opnametermijn moederschapsrust verlengd

De **termijn** waarbinnen de moederschapsrust moet worden opgenomen wordt **verlengd van 21 tot 36 weken**.

3. Mogelijkheid om halftijds te werken tijdens facultatieve moederschapsrust

De vrouwelijke zelfstandige krijgt de mogelijkheid om tijdens de facultatieve periode van moederschapsrust **halftijds te werken**. De forfaitaire (wekelijkse) uitkering wordt dan wel met de helft verminderd, maar de facultatieve periode zal dan maximum 18 weken halftijdse moederschapsrust bedragen (of 20 weken in geval van een meerling).



Ter ondersteuning van het vrouwelijk ondernemerschap wordt een vrijstelling van betaling van sociale bijdragen met behoud van rechten voorzien in het **kwartaal volgend de bevalling**. Deze vrijstelling is gekoppeld aan het recht op moederschapsuitkeringen en van toepassing voor bevallingen vanaf 1 oktober 2016.

Voorbeeld: een vrouwelijke zelfstandige bevalt op 15 januari 2017. Indien zij de moederschapsverzekering geniet, kan zij de bijdragevrijstelling genieten in het tweede kwartaal van 2017.

Aangezien de laatste jaren meer en meer sociale rechten automatisch worden toegekend, dient de vrouwelijke zelfstandige zelf geen aanvraag in te dienen om de bijdragevrijstelling te genieten. Van zodra het ziekenfonds de gegevens van de moederschaps-

uitkering overmaakt, zorgt Steunt Elkander vzw voor de toepassing hiervan!

Opgelet! Ingeval van zwangerschap is het wel nuttig steeds Steunt Elkander vzw te informeren. Dit laat ons toe om u tijdig nodige documentatie door te sturen. Voor verdere informatie betreffende kinderbijslag, kraamgeld en premies, gelieve contact op te nemen met uw kinderbijslagfonds.

Deze bepalingen treden in werking op **1 januari 2017**.

● Snelberichten ...

Feestdagen 2017

De 10 wettelijke feestdagen in 2017 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Zondag 1 januari 2017
Paasmaandag	Maandag 17 april 2017
Feest van de Arbeid	Maandag 1 mei 2017
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 25 mei 2017
Pinkstermaandag	Maandag 5 juni 2017
Nationale Feestdag	Vrijdag 21 juli 2017
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Dinsdag 15 augustus 2017
Allerheiligen	Woensdag 1 november 2017
Wapenstilstand	Zaterdag 11 november 2017
Kerstmis	Maandag 25 december 2017

Aangepaste bedragen 2017

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2017 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).

Nieuwe locaties kantoren Sociaal Secretariaat SSE

SSE streeft er steeds naar om de best mogelijke service aan te bieden aan haar klanten. In dit verband kunnen wij u de verhuis aankondigen van enkele kantoren naar nieuwe locaties.

- Het kantoor **Bouge** (ESS nr. 603) verhuist op **25 november 2016** naar een nieuw vestiging gelegen aan de Rue de la Pavée 7/1 in 5101 **Namen**.
- De kantoren **SSE Lummen** (ESS nr. 602) en **SSE Lommel** (ESS nr. 922) worden samengevoegd tot één kantoor en ondergebracht in de nieuwe kantoorgebouwen gevestigd aan de Centrumlaan 8 bus 2 te Genk. Deze verhuis zal een feit zijn vanaf **21 december 2016**. Daarnaast zullen klanten uit de regio Lommel gedurende enkele dagen per week ook nog terecht kunnen in het satellietkantoor aan de Industrielaan 16 in **Overpelt**.
- Tenslotte kunnen wij u melden dat SSE op **9 december 2016** een gloednieuw kantoor opent aan de Uitbreidingsstraat 60-62 in 2600 **Berchem-Antwerpen**. Op die manier kunnen wij klanten uit deze regio nog beter van dienst zijn.

Bekijk het volledig overzicht van alle SSE-kantoren op onze website www.easypay-group.com.

Wij wensen u allen van harte
een prettige Kerst en gelukkig Nieuwjaar toe!



▲ 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
Stijn Loosvelt
Yves Vandewal
Arian Roelens
Said El Hammoudi
Frédéric Hustinx
Kim Servaeghe

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