

⦿ Kent u al een mobiliteitsvergoeding toe?

In de media werd al geruime tijd gewag gemaakt van de mogelijkheid om een mobiliteitsvergoeding toe te kennen. In mei 2018 werd het wetgevend kader hiervoor gepubliceerd. Werknemers die een bepaalde tijd over een bedrijfswagen beschikken hebben nu de mogelijkheid om deze in te leveren voor een mobiliteitsvergoeding die kan genieten van een sociaal en fiscaal vriendelijke behandeling. Hieronder gaan we in op een aantal FAQ's.

FAQ 1: Kan iedere werkgever voorzien in een mobiliteitsvergoeding?

Als werkgever kan u voorzien in een mobiliteitsvergoeding indien u reeds gedurende een ononderbroken periode van 36 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van de mobiliteitsvergoeding, bedrijfswagens ter beschikking stelde aan één of meerdere werknemers.

Indien uw onderneming als een startende onderneming beschouwd wordt, geldt deze voorwaarde niet.

FAQ 2: Hoe voer ik een mobiliteitsvergoeding in?

Als werkgever beslist u of u al dan niet voorziet in een mobiliteitsvergoeding voor uw hele onderneming, voor een bepaalde afdeling, of voor bepaalde categorieën van werknemers.

De invoering van de mobiliteitsvergoeding kan voorzien worden via:

- Een collectieve arbeidsovereenkomst;
- Een individuele arbeidsovereenkomst;
- Een policy die de kenmerken vertoont van een individuele arbeidsovereenkomst;
- Een gebruik.

FAQ 3: Kan ik mijn werknemers met een bedrijfswagen verplichten om hun bedrijfswagen in te ruilen voor een mobiliteitsvergoeding?

Neen, geen enkele werknemer kan verplicht worden om zijn bedrijfswagen in te leveren. Er geldt een principiële keuzevrijheid voor werkgever en werknemer.

FAQ 4: Kan iedere werknemer zijn bedrijfswagen inruilen voor een mobiliteitsvergoeding?

Neen, in hoofde van de werknemer moet een dubbele voorwaarde voldaan zijn met name:

- In de voorbije 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag, minstens 12 maanden over een bedrijfswagen beschikken of beschikt hebben bij de huidige werkgever;
- EN op moment van aanvraag minstens 3 maanden ononderbroken over een bedrijfswagen beschikken bij de huidige werkgever.

Inhoud

Kent u al een mobiliteitsvergoeding toe?	1
Piekperiodes overbruggen: wat zijn uw mogelijkheden?	2
Verlaagde minimumbijdragen voor bepaalde "starters"	3
Snelberichten	4



De periode van 36 maanden geldt niet indien de werknemer in dienst is van een startende werkgever.

Indien de werknemer wijzigt van werkgever en zowel de oude als de huidige werkgever een mobiliteitsvergoeding toekennen gelden afwijkende regels.

! De termijn van 3 maanden kan zowel binnen als buiten de termijn van 12 maanden vallen. In het laatste geval strekt de totale duur voor de werknemer zich dan uit tot 15 maanden.

FAQ 5: Hoe vraagt uw werknemer een mobiliteitsvergoeding aan?

De werknemer moet zijn aanvraag tot het toekennen van een mobiliteitsvergoeding schriftelijk indienen. Dit kan zowel per brief als elektronisch per mail.

FAQ 6: Mijn werknemer vraagt een mobiliteitsvergoeding aan. Moet ik hier gevolg aan geven?

Als werkgever beslist u autonoom of u al dan niet op deze aanvraag ingaat. U kan bijvoorbeeld deze aanvraag weigeren omdat u van mening bent

dat de bedrijfswagen noodzakelijk is voor de uitvoering van zijn werk of past bij uw bedrijfscultuur.

U deelt steeds schriftelijk uw beslissing mee aan de werknemer.

Arian Roelens
JURISTE

☉ Piekperiodes overbruggen: wat zijn uw mogelijkheden?

Alle werkgevers zien zich wel eens geconfronteerd met periodes waarbij de bestaande personeelsbezetting tijdelijk onvoldoende blijkt om het werk tijdens drukke periodes tot een goed einde te brengen. We reiken u in deze bijdrage graag enkele oplossingen aan om deze piekperiodes te overbruggen.

1. Bijkomende contracten

De meest eenvoudige manier om een drukke periode te overbruggen is om bijkomend personeel aan te werven. In functie van de oorzaak en de duur van de piekperiode kunt u tijdelijk bijkomend personeel aanwerven.

a. Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

Uw werknemer komt in dienst voor een wel omliggende periode of tot een bepaalde datum of tot de afwerking van een bepaalde opdracht (de tewerkstelling eindigt in dergelijk geval automatisch bij het bereiken van de overeengekomen termijn, zonder verwittiging of verplichte opzegging). Dergelijk type contract laat u dus toe om niet langer dan noodzakelijk verbonden te zijn met een werknemer. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet steeds schriftelijk worden opgesteld.

b. Vervangingsovereenkomsten

De werknemer met een vervangingsovereenkomst neemt tijdelijk de plaats in van de afwezige werknemer (bijvoorbeeld omwille van ziekte). De duur van het contract wordt afgebakend aan de hand van een concrete einddatum of wordt afhankelijk gesteld van de terugkeer van de vervangen werknemer, maar mag niet langer dan 2 jaar duren.

Dergelijke type arbeidsovereenkomst moet verplicht schriftelijk worden afgesloten en dient verplicht een aantal bijzondere bepalingen bevatten.

c. Studentenovereenkomst

U kunt er eveneens voor kiezen om studenten in te zetten om flexibel in te spelen op drukke periodes of om bepaalde kortstondige afwezigheden op te vangen. De studentenarbeidsovereenkomst wordt steeds schriftelijk afgesloten, voor een bepaalde duur van maximum 12 maanden en bevat een aantal verplichte vermeldingen.

2. Aanpassen arbeidsduur

Het toepassen van een flexibele arbeidsregeling kan eveneens soelaas brengen. U hebt de mo-

gelijkheid om uw werknemers in piekperiodes meer te laten werken, minder in dalperiodes. De mogelijkheden zijn legio: kleine flexibiliteit, nieuwe arbeidsregelingen, glijdende arbeidsrooster, ...

3. Sectorspecifieke statuten

a. Flexijobs

Werkgevers in de horeca en in de sector van de kleinhandel / distributie (bv. bakkers, slaggers, groenten- en fruitwinkels, kappers, ...) kunnen een beroep doen op flexijobs.

Om als werknemer voor een flexijob in aanmerking te komen moet je ofwel drie kwartalen geleden (T-3) minstens 4/5 aan de slag zijn geweest bij een Belgische werkgever, ofwel gepensioneerd zijn.



Peter Braakmann / Shutterstock.com

Ook in het kwartaal van tewerkstelling (T) gelden enkele voorwaarden:

- De flexijobwerknemer mag niet bij dezelfde werkgever worden tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst van minstens 80% van een voltijdse betrekking;
- De flexijobwerknemer mag zich niet bevinden in een opzegperiode (of periode gedekt door verbrekingsvergoeding bij diezelfde werkgever;
- Er moet een systeem zijn die de prestaties van de flexijobwerknemer registreert. Dit kan via een Geregistreerd Kassa Systeem (in de horeca), het 'alternatief systeem van aanwezigheidsregistratie' (ASA) of via een systeem van elektronische tijdsregistratie.

b. Gelegenheidswerknemers horeca

In de horeca kan ook met een arbeidsovereenkomst voor gelegenheidsarbeid gewerkt worden. Bijzonder is dat de socialezekerheidsbijdragen – zowel de patronale als de persoonlijke – worden berekend op een forfaitair dagloon in plaats van op het werkelijke loon. De gelegenheidswerknemers kunnen echter maximaal 2 opeenvolgende dagen

en jaarlijks tot maximum 50 dagen per kalenderjaar in dit voordelig statuut worden tewerkgesteld. Werkgevers kunnen slechts 200 dagen per kalenderjaar beroep doen op deze gelegenhedswerknemers.

Werkgevers en werknemers kunnen hun beschikbaar saldo raadplegen via de applicatie 'Horeca@work – 50days'.

c. Gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw

In de land- en tuinbouwsector bestaat ook de mogelijkheid om een bepaald aantal werkdagen per kalenderjaar gelegenhedswerknemers in te zetten.

Zowel de werkgever als de werknemer genieten een parafiscaal voordeel. De bijdragen worden niet berekend op het werkelijk loon, maar wel op een lager forfaitair dagloon. De werkgever betaalt bovendien geen bijdrage voor jaarlijkse vakantie, noch de loonmatigingsbijdrage.

4. Uitzendarbeid

Een laatste mogelijkheid bestaat erin niet zelf in te staan voor de aanwerving van de werknemer, maar dit uit te besteden aan een uitzendkantoor. Het uitzendkantoor treedt op als werkgever en leent haar werknemer – tegen betaling – tijdelijk aan u uit. Uitzendarbeid wordt o.a. toegestaan voor tijdelijke arbeid in geval van tijdelijke vermeerdering van werk, vervanging van een vaste werknemer, ...

5. Onderaannemer inschakelen

Lijkt geen van bovenvermelde suggesties u iets? Misschien kunt u beroep doen op een onderaannemer om (een deel van) de opdracht voor u uit te voeren.

Frédéric Hustinx
JURIST

🕒 Verlaagde minimumbijdragen voor bepaalde "starters"

Een nieuwe maatregel werd ingevoerd waarbij de minimumdrempel voor startende zelfstandigen wordt verlaagd, de zogenaamde "primostarters". De maatregel streeft na om de sociale bijdragen beter te laten overeenkomen met de economische realiteit van beginnende of hernemende zelfstandigen.



Vanaf het tweede kwartaal van 2018 wordt de inkomensdrempel die als basis dient voor de berekening van de definitieve minimumbijdrage voor bepaalde zelfstandige "starters" die aan de voorwaarden voldoen gedurende maximaal vier kwartalen verlaagd van 13.550,50 € naar 6.997,55 €.

Wie komt in aanmerking?

De vermindering kan enkel toegepast worden op de eerste vier opeenvolgende kalenderkwartalen van aansluiting en enkel op primostarters, d.w.z.:

1. beginnende zelfstandigen in hoofdberoep die zich voor het eerst aansluiten;
2. zelfstandigen die tijdens de twintig kalenderkwartalen vóór aanvang of herneming van de zelfstandige activiteit op geen enkel ogenblik onderworpen waren als "zelfstandige in hoofdberoep", meewerkende echtgenoot (maxi-statuut) of als zelfstandige gelijkgesteld met bijberoep;

3. zelfstandigen in bijberoep en student-zelfstandigen die voor het eerst zelfstandige in hoofdberoep worden.

Noot: De maatregel geldt enkel op de primostarters die hun activiteit ten vroegste zijn begonnen op 01/07/2017.

Hoe worden de bijdragen berekend?

De berekening van de voorlopige bijdragen gebeurt op de 'gewone' minimumdrempel hoofdberoep van 13.550,50€ met een verschuldigde bijdrage van 723,97€/kwartaal.

Indien de primostarters kunnen aantonen dat hun inkomsten onder de vastgelegde drempels zullen liggen van 6.997,55€ of 9.033,67€, kunnen deze een aanvraag van vermindering van de voorlopige bijdrage indienen.

Bij een goedkeuring van de aanvraag worden de voorlopige bijdragen respectievelijk verminderd naar 373,87€/kwartaal (jaarinkomen < 6.997,55€) en 482,65€/kwartaal (jaarinkomen < 9.033,67€).

Daarentegen hebben de reeds aangesloten zelfstandigen in bijberoep of student-zelfstandigen die de overstap maken naar zelfstandige in hoofdberoep en waarvan de bijdragen berekend worden op N-3 de mogelijkheid voor de eerste 4 kwartalen een voorlopige bijdrage te betalen op één van de vele verminderingdrempels.

De definitieve bijdragen blijven berekend worden op de drempel van 6.997,55€ indien de werkelijke inkomsten lager dan deze drempel liggen. Indien de werkelijke inkomsten tussen 6.997,55€ en 13.550,50€ liggen, worden de bijdragen berekend op het werkelijk inkomen.

☉ Snelberichten ...

Gewijzigde opzeggingstermijnen sinds mei 2018

Zoals al eerder vermeld zijn de opzeggingstermijnen gewijzigd sinds mei 2018. Voor alle ontslagen betekend vanaf 1 mei 2018 zijn volgende opzeggingstermijnen van toepassing:

Anciënniteit	< 1 maand	< 2 maanden	< 3 maanden	< 4 maanden	< 5 maanden	< 6 maanden
Opzeggingstermijn	1 week	1 week	1 week	3 weken	4 weken	5 weken

De wijzigingen zijn alleen van toepassing gedurende de eerste zes maanden van tewerkstelling van de werknemer binnen het bedrijf en alleen wanneer de werkgever een einde stelt aan de arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer zelf zijn ontslag indient of indien hij meer dan zes maanden anciënniteit heeft binnen het bedrijf, dan blijven de opzeggingstermijnen ongewijzigd.

Indien de werkgever een ontslagbrief heeft gestuurd op 27 april 2018 of later zijn de nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing.

Opgepast: Deze opzeggingstermijnen dienen (indien vermeld) aangepast te worden in uw arbeidsreglement!

Collectieve sluiting : wat met de verlofdagen van werknemers ?



Indien de werkgever heeft voorzien in een collectieve sluiting, dan is de werknemer verplicht om zijn wettelijke vakantiedagen op te nemen gedurende deze periode. De werknemer kan geen andere periode kiezen, tenzij hij nog vakantiedagen over heeft.

Wanneer de werknemer geen recht heeft op zijn volledige wettelijke vakantie (of een deel ervan) of zijn dagen vakantie al volledig (of gedeeltelijk) heeft uitgeput bij een vorige werkgever, dan kan de werknemer gedurende de periode van collectieve sluiting werkloosheidsuitkeringen genieten voor de dagen collectieve sluiting waarvoor geen vakantie-geld wordt betaald. Hiervoor moet de werknemer uiteraard voldoen aan de toelatingsvoorwaarden voor de werkloosheid, behalve de voorwaarde voor de wachttijd.

Hiervoor dient de werkgever maandelijks een controleformulier C 3.2A af te leveren aan elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer. Daarnaast dienen ook 2 elektronische aangiftes te gebeuren (ASR scenario 2 en 5) bij de RVA.

Meer info vindt u op <http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e23>.

Beperking doelgroepvermindering ouderen Brussels Gewest vanaf 1 juli 2018

Vanaf 1 juli 2018 wordt de doelgroepvermindering voor oudere werknemers slechts toegekend voor werknemers die 57 jaar zijn de laatste dag van het kwartaal. Vroeger was dit 55 jaar.

Het Brussels Gewest hanteerde vóór 1 juli 2018 drie verschillende verminderingsforfaits (400 EUR, 1.000 EUR en 1.500 EUR per kwartaal) in functie van de leeftijd van de werknemer.

Vanaf 1 juli 2018 wordt slechts één verminderingsforfait meer gehanteerd, namelijk een maximum van 1.000 EUR per kwartaal. Dit forfait wordt dus mogelijk voor werknemers van 57 jaar tot hoogstens 64 jaar op de laatste dag van het kwartaal.

▲ 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
Stijn Loosvelt
Arian Roelens
Frédéric Hustinx
Kim Servaeghe
Pauline Mahieu
Céline Tordoier
Joke Vancoppennolle

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