

een uitgave van uw sociaal secretariaat

## » Outplacement voor 45-plussers – verplicht aanbod

### Beste Lezer,

In deze SSE-Link wordt o.m. uw aandacht gevestigd op een nieuwe maatregel die van kracht is sedert 4 augustus 2006 en die voortvloeit uit het nieuwe generatiepact, nl. de 'outplacement' regeling voor werknemers ouder dan 45 jaar.

Wij brengen deze maatregel even onder de loupe omdat vele werkgevers van deze belangrijke wijziging niet op de hoogte zijn: waar werknemers ouder dan 45 jaar vroeger een recht hadden op outplacement, wordt dit thans omgedraaid in een verplichting voor de werkgever om dit aan te bieden aan de door hen ontslagen werknemers, ouder dan 45 jaar. Het niet-naleven leidt tot belangrijke sancties. Voor informatie of begeleiding bij outplacement kan u terecht bij onze specifiek daarvoor opgerichte divisie Easy-HR. U vindt de referenties onderaan het desbetreffende artikel.

Verder geven wij ook even aandacht aan een onderwerp dat altijd actueel blijft, nl. de controle op internet- en emailgebruik op de werkvloer. Dit thema, dat voorzichtig balanceert tussen het respect voor de privacy van de werknemer en de belangen van de onderneming, wordt u toegelicht in een bondig artikel.

In de snelberichten wordt nog gewezen op enkele andere wijzigingen op vlak van sociale wetgeving. Zoals steeds kunnen betreffende de verschillende thema's verdere inlichtingen bekomen worden via uw dossierbeheerder.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof  
Directeur SSE vzw.

**SSE-Link** De Wet van 20 juni 2006 heeft het recht op outplacement voor 45-plussers, die was ingevoerd door de Wet van 5 september 2001, omgedraaid in een verplichting voor de werkgever om outplacement aan te bieden aan 45-plussers.

### Aan wie moet outplacement aangeboden worden?

Aan werknemers die aan de volgende cumulatieve voorwaarden beantwoorden, moet outplacement aangeboden worden: • verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst; • onderworpen zijn aan de bepalingen van de CAO-wet (+/- privé-sector); • ontslagen door de werkgever, maar niet om dringende redenen • minstens 45 jaar oud zijn op het ogenblik van het ontslag; • minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit tellen bij het ontslag; • nog geen aanspraak kunnen maken op het rustpensioen; • vanaf 2008 komen de brugpensioeneerden ook in aanmerking als ze beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt.

### Duur van de outplacementbegeleiding

De outplacementbegeleiding duurt ten hoogste 12 maanden en wordt ingedeeld in drie verschillende periodes: • De eerste 2 maanden: werknemer heeft recht op 20 begeleidingsuren. • De volgende 4 maanden: indien de werknemer nog geen job heeft gevonden, kan hij vragen om de begeleiding voort te zetten. Dit verzoek moet opnieuw schriftelijk, binnen de maand, gebeuren. De werknemer heeft dan opnieuw recht op 20 begeleidingsuren. • De volgende 6 maanden kan de werknemer, indien hij nog altijd geen job heeft gevonden, nogmaals schriftelijk om 20 begeleidingsuren vragen. • Indien de werknemer een job heeft gevonden, maar hij verliest die binnen de drie maanden die volgen op zijn indiensttreding, kan de outplacementprocedure hervat worden voor de nog resterende tijd.

### Verplicht outplacementaanbod

Sinds 4 augustus 2006 is de werkgever verplicht om zijn ontslagen werknemer een outplacementbegeleiding aan te bieden. Ondanks deze verplichting moet de werknemer nog altijd uitdrukkelijk een schriftelijke aanvraag doen om van het recht op outplacement te kunnen genieten. Op de nieuwe C4-formulieren moet de werkgever aankruisen of hij een outplacementaanbod heeft gedaan en hij moet er tevens een schriftelijk bewijs bijvoegen.

### Sancties

1. Voor de werkgever  
De werkgever die weigert outplacement aan te bieden dient een bedrag van 3600 euro per niet-begeleide werknemer via de RSZ aan de RVA te betalen.

2. Voor de werknemer  
De werknemer die weigert mee te werken aan en/of in te gaan op een geldig outplacementaanbod kan zijn werkloosheidsuitkeringen tijdelijk verliezen voor een periode van 4 tot 52 weken. Wanneer de weigering gebeurt met de bedoeling om uitkeringen te verkrijgen kan hij het recht op uitkeringen zelfs definitief verliezen. Bovendien vervalt het recht op outplacement voor de werknemer die een valabel outplacementaanbod van de werkgever weigert.

### Wat doet EASYPAY Group voor U?

EASY-HR, het erkend selectie/rekruteringskantoor en outplacementkantoor binnen de EASYPAY Group helpt u graag zoeken naar een gepaste oplossing inzake uw outplacementvragen. Wenst u meer informatie contacteer Nadine Degrande, nadine.degrande@easypay.be.

Dirk Mannaert  
Jurist

Nadine Degrande  
Directeur EASY-HR

<b>Inhoud</b>	<b>blz.</b>
• Beste lezer .....	1
• Outplacement voor 45-plussers .....	1
• internet-gebruik .....	2
• Vergoeding voor buitenlandse dienstreezen ....	3
• Beslagbescherming voor inkomen op zichtrekening .....	3
• Snelberichten .....	4



# » Internetgebruik op het werk: nood aan een duidelijk beleid op het werk

**S** De laatste jaren heeft het internet en het e-mail-  
**S** verkeer zijn weg gevonden naar de werkvloer. Dit  
**E** komt de werking van het bedrijf ten goede, maar  
**L** er zijn uiteraard ook minder goede kanten aan:  
**I** soms worden deze communicatiemiddelen mis-  
**N** bruikt. Hoe kunt u dit aanpakken en/of voorko-  
**K** menen? Wat mag u als werkgever doen en vooral,  
wat mag u niet doen? Hieronder vindt U een kort  
overzicht van de spelregels.

## 1. Toegang tot en/of gebruik op het werk

Eerst en vooral moet worden gewezen op het feit dat de vaststelling van de regels omtrent de toegang tot en/of het gebruik van het internet op het werk behoort tot de bevoegdheid van de werkgever.

Om dit gebruik te controleren zal de werkgever echter rekening moeten houden met regels van de privacywetgeving die de persoonlijke levenssfeer van de werknemer beschermt.

## 2. Controle op het internet- en emailgebruik op het werk

2.1. In acht te nemen beginselen. Bij het controleren van het internet- en emailgebruik op het werk, moeten volgende beginselen in acht worden genomen:

- **Finaliteitsbeginsel:**  
er moet een duidelijk omschreven doel zijn voor de controle. Deze kunnen zijn: • Het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of die de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden (b.v. kraken van computers, raadplegen van pornografische of pedofiele sites of sites die aanzetten tot discriminatie); • De bescherming van de belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn en het tegengaan van de hiermee in strijd zijnde praktijken (b.v. afbrekende reclame, schending van zaken geheimen); • De veiligheid en werking van de IT-netwerksystemen garanderen; • Het ter goeder trouw naleven van de regels die in de onderneming gelden dat betreft het internet- en e-mailgebruik.
- **Proportionaliteitsbeginsel:**  
de controle mag niet overmatig zijn tegenover het gestelde doel. Dit houdt onder meer in dat de controle geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg mag hebben.  
Gebeurt dit toch, dan moet dit beperkt worden tot een minimum.
- **Transparantiebeginsel:**  
de werkgever moet de werknemers informeren en raadplegen over de installatie en de werking van een dergelijk controlesysteem.

## 2.2. Procedure: informatie en raadpleging.

De werkgever die een controlesysteem wil installeren, moet de werknemers hierover inlichten. Dit gebeurt via de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardiging of de werknemers zelf. Het verstrekken van de inlichtingen aan de werknemers zelf kan bijvoorbeeld gebeuren aan de hand van een vermelding in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement of via aanplakking.

## 2.3. Verwerking van de gegevens na de controle.

### Eerste fase:

#### globaal resultaat:

De controle zelf mag voor de werkgever geen geïndividualiseerde gegevens opleveren. De controle zelf is dus anoniem. Zo zal de werkgever statistieken kunnen maken van het aantal verstuurdde mails en van hun omvang of van de duur van de aansluiting op het internet per werkpost, maar niet van de inhoud van de mails zelf, noch van de internetsites die werden bezocht.

### Tweede fase:

#### individueel resultaat per werknemer:

Pas wanneer de statistieken een vermoeden opleveren van misbruik, kunnen de gecontroleerde gegevens worden geïndividualiseerd of toegewezen aan één of meerdere personen:

Voor wat de drie eerste doelstellingen betreft (zie hierboven), mogen de verzamelde gegevens onmiddellijk worden geïndividualiseerd, opdat de verantwoordelijke persoon die de onregelmatigheid beging kan worden opgespoord.

Voor wat de vierde doelstelling betreft, nl. controleren of de regels in de onderneming worden nageleefd, zal de individualisering van de gegevens moeten worden voorafgegaan door een voorlichting aan de werknemers. Concreet houdt dit in dat de werkgever, indien na de controle blijkt dat er vermoedelijk onregelmatigheden zijn gepleegd, de regels in herinnering moet brengen aan zijn werknemers, zodat nieuwe onregelmatigheden worden voorkomen. Blijven de onregelmatigheden zich voordoen, dan zal de werkgever

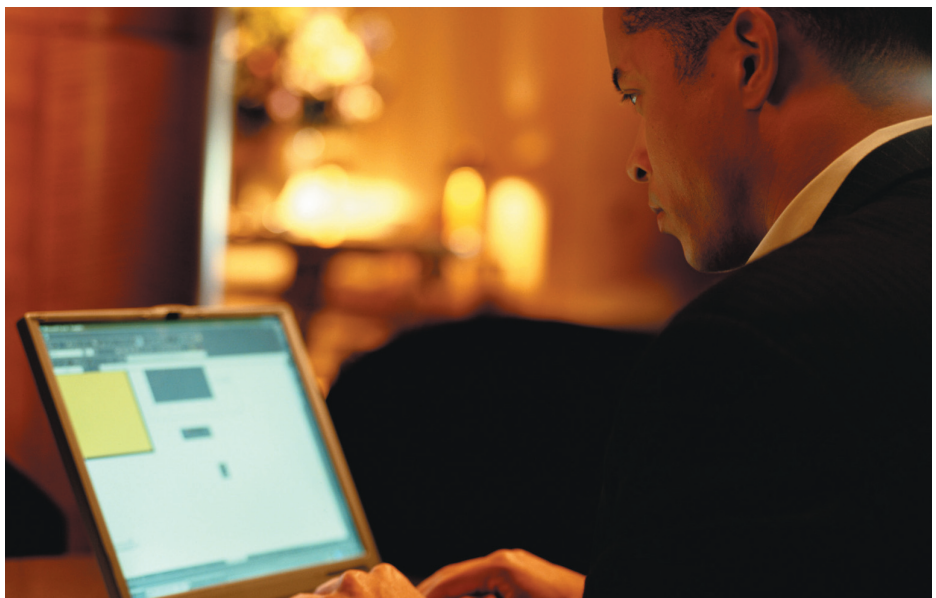
de werknemer uitnodigen op een gesprek, opdat de werknemer de kans zou krijgen om de feiten uiteen te zetten en zich te rechtvaardigen.

## 3. Internet-policy

Om te vermijden dat het internet- en emailgebruik op het werk voor niet-professionele doeleinden de spuigaten uitloopt, kunt u in uw arbeidsovereenkomsten een clause laten inlassen. Beter nog is het opnemen van dergelijke clause in het arbeidsreglement. Op die manier kunt u eventuele sancties toepassen op overtredingen van bovenstaande clauses, hetgeen niet mogelijk is bij een clause in de arbeidsovereenkomst.

Werkgevers die hierin geïnteresseerd zijn, kunnen hiervoor contact opnemen met hun dossierbeheerder.

Karolien Van den Perre  
Juriste



## » Een werknemer op dienstreis naar het buitenland: de fiscus verduidelijkt haar standpunt inzake belastingvrije vergoedingen.

**S** Vergoedingen die een werkgever aan een werknemer toekent voor een dienstreis in het buitenland, kunnen onder bepaalde voorwaarden als een belastingvrije terugbetaling van eigen kosten van de werkgever beschouwd worden. Een fiscale circulaire schept sedert eind mei 2006 duidelijkheid in deze voorwaarden.

### Omvang van de belastingvrije vergoedingen

De werkgever kan voor buitenlandse dienstreizen volgende belastingvrije forfaitaire vergoedingen toekennen:

- een dagbedrag van maximum 37,18 euro OF
- de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding vastgesteld per land (zie HYPERLINK "<http://www.easypay.be> onder de rubriek Easydoc).

Deze vergoedingen worden geacht de kosten van maaltijden en van andere kleine uitgaven, zoals van drank, versnaperingen, lokale telefoon-gesprekken te dekken.

Wanneer deze kosten toch zouden begrepen zijn in de overnachtingskosten die de werkgever nog afzonderlijk terugbetaalt, moeten de forfaitaire dagelijkse vergoedingen verminderd worden met:

- 15% voor het ontbijt
- 35% voor het middagmaal
- 45% voor het avondmaal
- 5% voor kleine uitgaven.

### Voor buitenlandse dienstreizen van korte duur

De vermelde forfaitaire dagvergoedingen mogen enkel toegekend worden voor dienstreizen van maximum 30 kalenderdagen in effectieve opdracht van de werkgever (dus niet voor vrijwillige reisverlengingen).

De volledige dagvergoeding mag bovendien slechts worden toegekend voor:

- Een volle dag afwezigheid, nl. een dag tussen 2 overnachtingen op dienstreis.
- Een dienstreis met vertrek en terugkeer op dezelfde dag mits er een afwezigheid is van min-

stens 10 uren, gerekend van het vertrek van de vaste plaats van tewerkstelling tot de terugkeer ernaar.

Wanneer de dienstreis langer dan 24 uren duurt, mag voor de dag van vertrek en voor de dag van terugkeer een halve dagvergoeding vrij van belastingen uitbetaald worden.

Wanneer de afwezigheid ingevolge de dienstreis minder dan 10 uren of meer dan 30 kalenderdagen duurt, kan de belastingvrije terugbetaling van kosten enkel gebeuren mits voorlegging van de nodige bewijsstukken.

### Standpunt RSZ

De RSZ aanvaardt dat vergoedingen betaald overeenkomstig de landentabel vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen of de RSZ ook de overige fiscale standpunten zoals hierboven vermeld zal overnemen, valt nog af te wachten.

Isabel De Smet  
Juriste



## » Beslagbescherming voor inkomsten op een zichtrekening

Een schuldeiser die beslag wenst te leggen op het loon van zijn schuldenaar kan dit slechts doen op het beslagbare gedeelte van dit loon. Niettemin mag de schuldeiser het volledige loon in beslag nemen van zodra het loonbedrag op de zichtrekening van de werknemer werd gestort. Op dat moment vermengt dit loon zich immers met andere bronnen van inkomsten van de werknemer (vb. verhuurinkomsten,...) en zijn deze bedragen niet langer afzonderlijk te identificeren, waardoor hun bescherming vervalt.

De wet van 14 juni 2004 voorzag in een uitbreiding van de beschermingsregels inzake beslag en overdracht tot inkomsten die op een zichtrekening worden gestort. Wegens praktische moeilijkheden is deze regeling voorlopig nog niet in werking getreden. Vanaf 1 januari 2007 is het nu echter zover!

Vanaf 1 januari 2007 zullen ook de inkomsten die op een zichtrekening worden gestort (bv. loon, vakantiegeld, sociale uitkeringen,...) kunnen genieten van dezelfde beschermingsregels inzake beslag en overdracht. Een KB voorziet immers in bepaalde regels om inkomsten verder traceer-

baar te maken eens ze op een zichtrekening worden gestort waardoor ze hun bescherming kunnen behouden.

Om deze bescherming mogelijk te maken moet de opdrachtgever bij iedere storting op de zichtrekening een bijzondere code meedelen. De te vermelden code hangt af van de aard van de gestorte bedragen:

/TE VERMELDEN CODE/	AARD BEDRAGEN
(altijd in hoofdletter)	
/A/	Lonen, vakantiegeld, andere bedragen uitgekeerd ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst, leerovereenkomst, een statuut,... (art. 1409 §1 en 1409 bis Ger.W.)
/B/	Pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, uitkeringen toegekend bij onderbreking van de beroepsloopbaan (art. 1409 §1bis en 1410 §1 Ger.W.)
/C/	Gezinsbijslagen, gewaarborgd inkomen voor bejaarden, bedragen OCMW bij wijze van maatschappelijke bijstand.(art. 1410 §2 Ger.W.)

Voor de werkgever houdt deze verplichting in dat bij iedere storting op de zichtrekening van zijn werknemer de code /A/ moet meegedeeld worden.

In geval van **overschrijving door de werkgever** op de zichtrekening van de werknemer moet de werkgever de code, gevolgd door een spatie, in de eerste vakjes van de ruimte voor vrije mededelingen van de overschrijvingsopdracht vermelden, voor enige andere mededeling. De financiële instelling van de werkgever meldt deze code vervolgens op haar beurt aan de kredietinstelling waar de zichtrekening van de werknemer is geopend.

In geval van **storting in contanten door de werkgever** op de zichtrekening van de werknemer moet de werkgever eveneens de code meedelen aan de kredietinstelling waar de zichtrekening van de werknemer is geopend. De kredietinstelling levert aan de werkgever een document af waarop de betaling en de meegedeelde code wordt vermeld. De kredietinstelling vermeldt de code eveneens tegenover het gestorte bedrag.

Bart Depreitere  
Jurist

## » Snelberichten...

### IBO-interim

De Vlaamse regering heeft de maatregel goedgekeurd waarbij het voortaan mogelijk wordt om bepaalde kansengroepen eerst een maand als uitzendkracht te laten werken, vooraleer u hen met een IBO-overeenkomst opleidt tot een volwaardige werknemer voor uw bedrijf. IBO-interim zal enkel openstaan voor 50-plussers, personen met een arbeidshandicap en allochtonen om hun kansen op de arbeidsmarkt nog extra te vergroten.

### Educatief verlof

Vanaf 1 september 2006 wordt de terugbetaling van loon voor werknemers die educatief verlof opnemen gewijzigd:

De werknemer heeft recht op doorbetaling van zijn loon tijdens afwezigheid omwille van educatief verlof. De werkgever kan deze terugbetaling echter beperken tot 2.100 euro per maand of - voor sommige categorieën werknemers - tot 2.500 euro per maand.

De werkgever heeft voortaan nog slechts recht op een forfaitaire terugbetaling per gevolgd lesuur vanwege de overheid, nl.:

15 euro / uur voor werknemers jonger dan 45 jaar  
18 euro / uur voor werknemers ouder dan 45 jaar.

### Sport- en cultuurcheques: erratum

In de vorige SSE link hadden wij het reeds over de sport- en cultuurcheques die onder bepaalde voorwaarden vrijgesteld worden van RSZ-bijdragen.

In het ontwerp-KB werd als één van de voorwaarden aangestipt dat de sport- en cultuurcheques slechts zouden kunnen toegekend worden telkens in de loop van het derde kwartaal.

In de definitieve versie, die ondertussen verschenen is in het Belgisch Staatsblad, is deze voorwaarde echter weggefallen. De cheques kunnen dus gedurende het ganse jaar toegekend worden.

Een opsomming van alle voorwaarden vindt u terug in de SSE-flash die daarover verstuurd werd op 5 juli 2006.

### Nieuwe bedragen terugbetaling beroepsverplaatsingen met de eigen wagen

Sedert 1 juli 2006 kunt u als werkgever 0,2903 euro per km betalen aan uw werknemer die beroepsverplaatsingen doet met zijn eigen wagen, zonder dat dit bedrag onderworpen is aan RSZ-bijdragen en belastingen. Dit nieuwe bedrag geldt tot 30 juni 2007, waarna het opnieuw zal worden geïndexeerd.

### De nieuwe C4 eindelijk een feit

In onze editie van de SSE Link nr 19 (oktober-



november-december 2005) kondigden wij het uitstel tot 1 juli 2006 aan van het nieuwe formulier C4.

Sedert 1 juli 2006 is het nieuwe formulier C4 nu effectief een feit.

Deze formulieren moeten gebruikt worden voor alle uitdiensttredingen na 30 juni 2006.

U kunt het nieuwe formulier downloaden van de website HYPERLINK "<http://www.rva.be>"

### Bestuurdersaansprakelijkheid: wijzigingen in Programmawet

De Programmawet d.d. 20 juli 2006 voorziet in een verzwaring van de bestuurdersaansprakelijkheid op 2 domeinen:

- Bestuurders of bestuurders belast met de dagelijkse leiding kunnen hoofdelijk aansprakelijk gesteld worden wanneer een vennootschap of een rechtspersoon de bedrijfsvoorheffing niet betaald heeft en dit te wijten is aan een fout begaan bij het besturen van de vennootschap of rechtspersoon.

- Zaakvoerders en bestuurders van vennootschappen met volledige rechtspersoonlijkheid kunnen in geval van faillissement persoonlijk en hoofdelijk aansprakelijk gesteld worden voor de betaling van achterstallige RSZ-bijdragen, opslagen en verwijlinteressen verschuldigd wegens laattijdige betaling en forfaitaire boetes in geval van laattijdige opmaak van Dmfa-aangifte.

Meer details hierover zijn te verkrijgen bij onze juridische dienst.

Isabel De Smet  
Juriste



### Sociaal Secretariaat

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051/48 01 80  
Fax 051/48 01 82  
E-mail: [sse@easypay.be](mailto:sse@easypay.be)  
Internet: [www.easypay.be](http://www.easypay.be)



### Handel & Ambacht vzw Sociaal Secretariaat

Hoogstraat 13 - 9000 Gent  
Tel. (09) 265 95 17 - Fax (09) 224 43 93  
E-mail: [handelenambacht@easypay.be](mailto: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  
Dirk Mannaert

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