

een uitgave van uw sociaal secretariaat

Beste lezer,

Van tijd tot tijd doelstellingen opnieuw evalueren, is een interessante en noodzakelijke oefening. Bij het opstellen van dit voorwoord nam ik er het voorwoord van de allereerste SSE-Link even bij, nu net 7 jaar geleden. We schreven toen dat het niet onze ambitie was om een zoveelste vakblad samen te stellen. Wel was het onze bedoeling om op een bevattelijke wijze enkele sociale actualia mee te geven, waarvan wij meenden dat elke bedrijfsleider, personeelsdirecteur, of personeelsmedewerker best over de headlines was geïnformeerd. Verder detail of concrete toepassing op de eigen situatie kan dan worden opgevraagd via de persoonlijke dossierbeheerder. Wij hopen op vandaag nog steeds aan die doelstelling te voldoen. In deze editie zijn in ieder geval enkele actuele thema's opgenomen: studentenarbeid tijdens de zomervakantie, vakantierechten bij collectieve sluiting en dies meer...

Eén van onze andere doelstellingen was ons tijdschriftje een 'Link' te laten zijn tussen onze organisatie en als klant. Wij willen u hierbij informeren over de evolutie van onze eigen organisatie. Zo hebben wij u via dit kanaal steeds op de hoogte gesteld van de uitbouw van ons kantorennetwerk (9 kantoren inmiddels), de uitbouw van onze diensten (oa. ondernemingsloket, erkend opleidings- en rekruteringscentrum Easy-Services, interactieve website...) en onze partnerships. Vandaar laten wij ook geregeld partners, met wie wij zeer nauw samen werken op vlak van HR-dienstverlening aan het woord. In deze editie leest u dan ook een bijdrage van het Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin betreffende het behoud op kinderbijslag voor werkende kinderen. Inmiddels is onze informatiespreiding verder geëvolueerd via ondermeer onze website en de elektronische flashes. Wij hopen dat wij met de SSE-Link onze doelstellingen naar u toe nog steeds realiseren. Mocht u desbetreffend suggesties of opmerkingen hebben, ontvangt de ondergetekende deze graag! Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof
Directeur SSE vzw

Inhoud

blz.

- Beste lezer..... 1
- Uw vaste werknemers in vakantie? Studenten aan het werk!..... 1
- De beschermde werknemers: enkele aandachtspunten – deel 2 2
- Schoolverlaters en jobstudenten: ken de gevolgen voor uw kinderbijslag! 3
- Het ondernemingsloket is er ook voor de bestaande ondernemingen. 3
- Snelberichten..... 4

» Uw vaste werknemers in vakantie? Studenten aan het werk!

S In de zomermaanden doen heel wat werkgevers een beroep op jobstudenten om de afwezigheid van hun vaste werknemers op te vangen. Daarbij kunnen een aantal vragen rijzen. Waarmee moet een werkgever rekening houden als hij een student wil aanwerven? Hoeveel loon moet U betalen aan de student? Hoe zit dat nu weer met die 23-dagen regel? Hieronder de antwoorden!

1. De studentenovereenkomst

Voor de tewerkstelling van studenten wordt gebruik gemaakt van een specifieke arbeidsovereenkomst, namelijk de studentenovereenkomst. Deze overeenkomst moet voor elke student afzonderlijk schriftelijk worden opgemaakt, ten laatste op de dag van de indiensttreding. Een studentenovereenkomst dient een aantal verplichte vermeldingen te bevatten zoals de identiteit van de student, de dagelijkse en wekelijkse arbeidsduur, het loon, ... SSE beschikt over modelovereenkomsten voor de tewerkstelling van studenten. Aarzel niet om hiervoor contact op te nemen met uw dossierbeheerder!

2. Het loon voor een student

Het loon van een student mag in principe niet minder bedragen dan het minimumloon dat is vastgesteld door een sector-CAO of een ondernemingsCAO. Een aantal sectoren hanteren eigen barema's voor studenten. Zijn er in de sector of onderneming geen specifieke barema's voorzien, dan heeft de student recht op een loon dat minstens gelijk is aan een bepaald percentage van het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen (GGMMI).

3. Studenten en RSZ

Onder bepaalde voorwaarden zijn studenten en hun werkgever vrijgesteld van de gewone RSZ-bijdragen:

- 1) de student is tewerkgesteld met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten
- 2) de tewerkstelling gedurende het kalenderjaar overschrijdt de 46 dagen niet:
 - maximum 23 arbeidsdagen in de loop van juli, augustus en september;
 - maximum 23 arbeidsdagen gedurende de periode van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen, met uitzondering van de maanden juli, augustus en september.

Als arbeidsdagen worden beschouwd: de dagen normale werkelijke arbeid, de dagen inhaalrust (met uitzondering van de inhaalrust in de bouwsector), de feestdagen, de dagen klein verlet, ...

Het overschrijden van de 23 arbeidsdagen kan verregaande gevolgen hebben.

In de onderstaande tabel* vindt u een overzicht van de spelregels inzake de 23-dagen regel:

1ste en 2de kwartaal	Zomermaanden (3de kwartaal)	4de kwartaal	Aantal dagen aan voordelige RSZ-bijdragen
> 23 dagen bij A	x	x	0
23 dagen bij A en 1 dag bij B	x	x	23 dagen bij A
23 dagen bij A	23 dagen bij A	x	46 dagen
23 dagen bij A	> 23 dagen bij A	x	0
23 dagen bij A	> 23 dagen bij B	x	23 dagen bij A
23 dagen bij A	23 dagen bij B en 1 dag bij C	x	23 dagen bij A en 23 dagen bij B
23 dagen bij A	23 dagen bij B	1 dag bij A	23 dagen bij B
23 dagen bij A	23 dagen bij B	1 dag bij C	23 dagen bij A en 23 dagen bij B
x	23 dagen bij A	23 dagen bij A	46 dagen
x	23 dagen bij A	> 23 dagen bij B	23 dagen bij A
x	23 dagen bij A	> 23 dagen bij A	0
x	> 23 dagen bij A	1 dag bij A	0
x	> 23 dagen bij A	1 dag bij B	0
x	23 dagen bij A en 1 dag bij B	1 dag bij A	0
x	23 dagen bij A en 1 dag bij B	23 dagen bij C	23 dagen bij A

* RSZ-Onderrichtingen aan de werkgevers

Indien bovenstaande vereisten voldaan zijn en de 23-dagen regel gerespecteerd wordt, zijn enkel de solidariteitsbijdragen verschuldigd:

Tewerkstelling tijdens	Werkgeversbijdragen	Werknemersbijdragen
de zomermaanden	5,01%	2,5%
de andere maanden	8,01%	4,5%

4. Studenten en fiscaliteit

4.1. Bedrijfsvoorheffing

Onder bepaalde voorwaarden moet geen bedrijfsvoorheffing worden afgehouden op het loon van de student:

- er werd een schriftelijke arbeidsovereenkomst

- opgesteld;
- de tewerkstelling tijdens de maanden juli, augustus of september bedraagt niet meer dan 23 dagen;
- de tewerkstelling tijdens een periode van niet verplichte aanwezigheid in een onderwijsinstelling (met uitzondering van de maanden juli, augustus of september) en bedraagt maximum 23 dagen;
- er is enkel de solidariteitsbijdrage verschuldigd.

4.2. Inkomensgrenzen om fiscaal ten laste te blijven van de ouders

Om fiscaal ten laste te kunnen blijven van de ouders, mag het inkomen van de student een bepaald bedrag niet overschrijden (2008: 3.375 EUR bruto

belastbaar). Daarenboven moet de student deel uitmaken van het gezin van zijn ouders, mag hij niet tewerkgesteld zijn door zijn ouders en mag hij geen inkomsten verworven hebben die voor zijn ouders als aftrekbare beroepskosten beschouwd kunnen worden.

Eline Verfaillie
Juriste

» De beschermde werknemers: enkele aandachtspunten – deel 2.

S In de vorige editie van de SSE-LINK werden reeds een aantal beschermde werknemers van na-derbij bekeken, waaronder de zwangere werknemers en de werknemersafgevaardigden. In dit tweede deel worden de werknemers in tijds-krediet of in thematisch verlof en de vakbonds-afgevaardigden onder de loep genomen.

1. Werknemers in tijdskrediet of in thematisch verlof

Werknemers kunnen om diverse redenen hun loopbaan voor een korte of langere tijd geheel of gedeeltelijk onderbreken om tegemoet te komen aan bepaalde privé-noden. We spreken hier over het stelsel van tijdskrediet en de thematische ver- loven (ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor bijstand of verzorging van zwaar ziek ge- zins- of familielid).

1.1 Omvang ontslagbescherming

Een werknemer die zijn recht op tijdskrediet/ thematisch verlof uitoefent, is beschermd tegen ontslag. De werkgever mag hem niet ontslaan, behalve om een dringende reden of om een toe- reikende (of voldoende) reden, waarvan de aard en de oorsprong vreemd moeten zijn aan een aanvraag en/of de uitoefening van het recht op tijdskrediet/thematisch verlof. De werkgever kan bijvoorbeeld wel overgaan tot ontslag omwille van een reden die van economische of techni- sche aard is. Opgelet! In geval van een geschil is het de werkgever die de bewijslast draagt.

1.2. Begin, einde en duur van bescherming

De ontslagbescherming begint van zodra de werknemer de schriftelijke aanvraag tot het op- nemen van het tijdskrediet/thematisch verlof

heeft ingediend. De termijn waarbinnen de aan- vraag moet worden ingediend, verschilt naarge- lang het gaat om tijdskrediet of thematisch verlof. De bescherming eindigt 3 maanden na het einde van de periode waarin het tijdskrediet/thema- tisch verlof werd genomen of 3 maanden na de datum waarop de weigering van het tijdskrediet door de werkgever werd meegedeeld.

1.3. Sanctie bij onregelmatig ontslag

Wanneer de werkgever toch onregelmatig een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst tijdens de beschermde periode, zal hij een forfaitaire vergoeding moeten betalen, gelijk aan 6 maan- den loon. Dit komt bovenop de eventuele verbre- kingsvergoeding (dit is wanneer de werkgever de werknemers haar opzeg niet laat presteren, maar het contract onmiddellijk verbreekt).

2. Vakbondsafgevaardigden

Vakbondsafgevaardigden genieten omwille van hun specifieke taak in de onderneming een be- scherming tegen ontslag. Zij moeten zich immers af en toe tegen de werkgever verzetten. Om hun taken te kunnen waarborgen, heeft men een be- schermingsregeling voor hen uitgebouwd.

Opgelet: deze bescherming mag niet verward worden met de beschermingsregeling die geldt voor afgevaardigden en kandidaat-afgevaardig- den in het comité en/of ondernemingsraad (zie vorige editie van de SSE-LINK). Immers, de be- scherming voor de werknemersafgevaardigden geldt ook voor de kandidaten. Dit is niet zo voor de kandidaat-vakbondsafgevaardigden. Boven- dien is de bescherming van de werknemersafge- vaardigden veel zwaarder dan deze van de vak- bondsafgevaardigden.

2.1. Omvang ontslagbescherming

De vakbondsafgevaardigden kunnen niet worden ontslaan om redenen die verband houden met de uitoefening van hun mandaat. Om elke andere reden kunnen zij dus wel worden ontslaan. Ook hier berust de bewijslast op de werkgever. Om een vakbondsafgevaardigde te kunnen ontslaan, moet een bijzondere ontslagprocedure worden gevolgd. Deze procedure varieert naargelang de ingeroepen ontslagredenen, meer bepaald of een dringende reden of een andere reden wordt in- geroepen.

2.2. Begin, einde en duur van bescherming

De beschermingsperiode neemt in principe aan- vang vanaf de kennisgeving van de namen van de afgevaardigden door de vakbond aan de werkgever. De beschermingsperiode vangt dus niet aan op de dag van de (eventuele) verkiezing of aanwijzing van de afgevaardigden.

De beschermingsperiode neemt een einde bij het einde van het mandaat als vakbondsafge- vaardigde.

2.3. Sanctie bij onregelmatig ontslag

Wanneer de ontslagbescherming miskend wordt en de werkgever toch overgaat tot een onregel- matig ontslag, is deze laatste aan de ontslagen werknemer een beschermingsvergoeding ver- schuldigd die gelijk staat met 1 jaar loon. Dit komt bovenop de eventuele verbrekkingsvergoeding. Merk hierbij op dat sectorale CAO's een hogere ontslagvergoeding kunnen voorzien.

Karolien Van den Perre
Juriste

» Schoolverlaters en jobstudenten: ken de gevolgen voor uw kinderbijslag!



S Bij het einde van een schooljaar hebben ouders veel vragen over de kinderbijslag. Wat als hun zoon of dochter tijdens de zomervakantie wil werken? Wat als hij/zij ophoudt met studeren en begint te werken? Hoe verloopt de communicatie tussen klant en kinderbijslagfonds nu veel informatie elektronisch beschikbaar is?
S
E
L
I
N Wij geven u alvast een antwoord op de meest voorkomende vragen.
K

Het kinderbijslagfonds volgt zelf (elektronisch) dit arbeidsvolume op.

Tijdens de zomervakantie (of het derde kwartaal), tussen twee gevolgde schooljaren in, is er geen limiet op tewerkstelling. Indien de jongere zijn studies heeft beëindigd of stopgezet mag hij dat derde kwartaal tevens maximaal 240 uren werken.

3. Werkzoekende jongeren

Als de jongere ophoudt te studeren en zich laat inschrijven als werkzoekende schoolverlater bij een GDAB (de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding), dan heeft hij gedurende de wachttijd van 270 kalenderdagen (eventueel verlengd met de duur van verrichte studentenarbeid) mogelijk recht op kinderbijslag. Een laattijdige inschrijving als werkzoekende of een onderbreking van de wachttijd wegens ziekte, is te staven met een doktersattest. Het maan-

delijks recht op kinderbijslag wordt geschorst bij een bruto maandloon van 471,05 EUR. Zodra het kinderbijslagfonds (elektronisch) de inschrijving als werkzoekende verneemt, ontvangt het gezin invulformulieren om de tewerkstellingen door te geven. Dat kan ook telefonisch of via mail en voorkomt terugvorderingen. Op het einde van de wachttijd zal het kinderbijslagfonds opnieuw invulformulieren sturen om het recht van de jongere finaal te beoordelen. Laat de jongere zich niet inschrijven als werkzoekende, omdat hij onmiddellijk werk gevonden heeft, dan geldt voor de laatste vakantieperiode de limiet van 240 uur.

Wij zijn beschikbaar voor al Uw specifieke vragen op 050/44.93.01 of via info@horizonhetgezin.be. Op aanvraag is er tevens een uitgebreide folder beschikbaar.

Véronique Van Iseghem

Directeur kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw

1. Jongeren jonger dan 18 jaar

Elke jongere heeft recht op kinderbijslag tot 31 augustus van het jaar waarin hij 18 wordt en dat zonder voorwaarden.

2. Studenten

Is de student ouder dan 18 en werkt hij tijdens het schooljaar meer dan 240 uren per kwartaal (voor wat het eerste, tweede en vierde kwartaal betreft), dan vervalt het recht op kinderbijslag.

» Het ondernemingsloket is er ook voor de bestaande ondernemingen.



S Een ondernemingsloket doet spontaan denken aan het opstarten van een nieuwe onderneming. Inderdaad, sinds 2003 komen starters voor de meeste formaliteiten terecht bij dit éne loket. Toch stemt dit beeld niet helemaal overeen met de werkelijkheid. Het cliënteel van Eunomia bijvoorbeeld, één van de tien erkende ondernemingsloketten in ons land, bestaat voor 60% uit bestaande ondernemingen.
S
E
L
I
N
K

lijke vestigingsvoorwaarden is voldaan om deze activiteit te kunnen uitoefenen. Of wanneer het restaurant de kennis van het beroep bewees op naam van de kok, moet een andere verantwoordelijke opgegeven worden wanneer die kok uitdienst treedt.

Een bestaande onderneming kan ook langs komen bij het ondernemingsloket om een nieuwe vergunning te bekomen of een bestaande te wijzigen: leurkaarten, kermiskaarten, registratie van een aannemer, vergunning bij het Voedselagentschap, en noem maar op. Tenslotte kan het loket

ook zorgen voor de publicatie van een nieuw adres of bestuurder of van gewijzigde statuten in het Belgisch Staatsblad.

Uw erkend sociaal secretariaat SSE verricht als partner van het ondernemingsloket Eunomia elk van deze formaliteiten. Voor alle informatie en tarieven kan u zich steeds wenden tot Annelies Vanbellegem op het nummer 051/48.01.80.

Rik Carpentier

Directeur Eunomia

Dat is logisch. Het ondernemingsloket voert alle gegevens van de bedrijven in bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen (KBO). Als identiteitskaart van alle Belgische ondernemingen is de KBO enkel waardevol voor de overheid en het publiek die hem kan raadplegen, wanneer hij stipt up-to-date gehouden wordt.

Ondernemingen komen daarom bij een ondernemingsloket terecht, telkens wanneer een gegeven wijzigt: naam, vestigingsadressen, activiteiten, nummer van de bankrekening, enz.

Wanneer een nieuwe activiteit ingeschreven wordt in de KBO, zal het ondernemingsloket, net als bij een starter, nagaan of aan alle wette-



» Snelberichten...

Onvoldoende vakantierechten bij collectieve sluiting

Het is mogelijk dat een werknemer onvoldoende verlofdagen heeft om de jaarlijkse sluiting van de onderneming te overbruggen omdat hij onvoldoende rechten heeft opgebouwd tijdens het vakantiedienstjaar of omdat hij zijn verlofdagen reeds volledig of gedeeltelijk bij een andere werkgever heeft opgenomen.

In dit geval wordt de arbeidsovereenkomst geschorst. Indien de toelatingsvoorwaarden voldaan zijn dan kan de werknemer een werkloosheidsuitkering krijgen voor de dagen collectieve sluiting waarvoor geen vakantiegeld wordt betaald.

Vóór het begin van de sluitingsperiode geeft de werkgever een C3.2 A controleformulier af aan de werknemer, die het formulier invult en bij zijn uitbetalingsinstelling indient.

Sociaal-juridische tools

Als personeelsverantwoordelijke of werkgever ondervindt U dagelijks dat het een absolute must is om bij te blijven met de sociale actualiteit. Het is immers onontbeerlijk dat U een duidelijk zicht hebt op de steeds evoluerende strategische, organisatorische en juridische aspecten van Uw personeelsbeleid. Maar... raakt U ook soms het noorden kwijt in het kluwen van sociaal-juridische wetgeving?

EASYPAY GROUP reikt een aantal oplossingen aan:

1. FAQ's: veelgestelde vragen

Via een handige vraag- en antwoorddatabase bieden we U een praktische en up-to-date verduidelijking van de meest gestelde sociaal-juridische kwesties. Wenst U onze juridische databank te raadplegen en onbeperkt te gebruiken? Surf dan snel naar onze website (<http://www.easypay-group.com>) en bekijk er de preview.

2. Juridisch abonnement

Met een EASY juridisch abonnement, kunt U zich aan een voordeeltarief rechtstreeks op een juridisch contactpunt binnen de EASYPAY GROUP beroepen.

3. Cursus jaarlijkse vakantie

De cursus jaarlijkse vakantie 2008 is er met tal van praktijkvoorbeelden. Een handige gids bij het berekenen van vakantiegeld en vakantie-duur in 2008. Geen eenvoudige taak wanneer Uw werknemer het voorbije jaar verminderd is van arbeidsduur.

4. Documentenbundel nieuw bonussysteem

De EASYPAY GROUP juridische dienst biedt ondersteuning bij het invoeren van het nieuwe voordelige bonussysteem. Alle modeldocumenten (ondernemings-CAO's, toetredingsaktes,...) en praktische begeleiding kunnen op Uw verzoek worden overgemaakt. Mis deze kans niet!

Stijn Loosvelt
Jurist



Sociaal Secretariaat SSE vzw
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80 - Fax 051/48 01 82
E-mail: info@easypay.be
Internet: www.easypay.be



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



Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel
Tel. 02/743 05 35 - Fax 02/734 26 06



Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw
Hoefijzerlaan 12 - 8000 Brugge
Tel. 050/44 93 01 - Fax 050/33 02 21
E-mail: info@horizonhetgezin.be
Internet: www.horizonhetgezin.be



Ondernemingsloket Eunomia
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48 01 80 - Fax 051/48 01 82
E-mail: info@easypay.be



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Steven Naessens
Bart Depreitere
Karolien Van den Perre
Jean-Pierre Vermeulen
Eline Verfaillie
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt

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