

een uitgave van uw sociaal secretariaat

Beste lezer,

In uw handen hebt u de 1ste link van het "electronische" jaar 2003. Inderdaad, 2003 kondigt zich aan als hét jaar waarin de elektronische communicatie definitief ingang vindt in het sociaal landschap.

Zo werd – u reeds lang bekend – de DIMONA-verplichting veralgemeend vanaf 01.01.2003. Zo werd eveneens de trimestriële RSZ-aangifte vervangen door haar elektronische opvolger DMFA (déclaration multifonctionnelle/de multifunctionele aangifte).

In het arsenaal elektronische afkortingen komt daar dit jaar eveneens ASR (electronische aangifte van sociaal risico) bij.

SSE wil als sociaal secretariaat een voortrekkersrol spelen in deze evoluties en stelt u daarom de nodige 'tools' ter beschikking.

Zo kregen KMO's in 2002 reeds de handige communicatie-tool E-PREST gratis ter beschikking. Het succes van E-PREST bij onze klanten leidt ertoe dat SSE als één van de eerste sociale secretariaten de papieren loonsopgaven (via post of fax) naar het verleden terugdringt. Om iedere werkgever de mogelijkheid te bieden hiervan gebruik te maken, bieden wij onze klanten ook in 2003 de mogelijkheid om hiervan gratis gebruik te maken. Vanaf 2004 wordt deze formule voor nieuwe instappers betalend.

U zult in 2003 als bij SSE aangesloten werkgever gebruik kunnen maken van een aantal bijkomende gratis diensten via internet. Zo zal de module EASY-DOC u via onze website (www.easypay.be) info bieden die alleen voor u als klant gratis toegankelijk is. Tenslotte zetten wij ook onze elektronische nieuwsbrief in de steigers. Via SSE-FLASH spelen we kort op de bal inzake nieuwigheden sociale wetgeving. Indien u hiervoor interesse hebt, volstaat het uw e-mail adres te bezorgen aan uw dossierbeheerder. Een nieuw jaar staat voor SSE, sociaal secretariaat van de Groep EasyPay, voor 'nieuwe projecten'. Wij hopen dat wij u met onze nieuwe initiatieven kunnen bekoren. In de lijn van deze SSE-Link zijn zij immers allen bedoeld als ultieme 'Links', communicatiemiddelen met u als klant die wij in onze dienstverlening centraal willen stellen.

Veel leesplezier,

Nikolaas Deloof
Directeur SSE v.z.w.

Inhoud

blz.

- Ziekteverzuim bij uw personeel: wat kunt u en wat mag u doen? 1
- Verbreking van de arbeidsovereenkomst vóór begin van uitvoering 2
- Wie kan aanspraak maken op politiek verlof? 3
- Sleutelcijfers in de arbeidsovereenkomstenwet: Loongrenzen vanaf 2003 3
- Snelberichten 4

» Ziekteverzuim bij uw personeel: wat kunt u en wat mag u doen?

Als werkgever wordt u vaak geconfronteerd met zieke werknemers.

Wat kunt u van hen verwachten en wat mag u doen als uw werknemer zijn verplichtingen niet nakomt of als u twijfelt aan de echtheid van de ziekte?

Een kort overzicht houdt ook rekening met enkele nieuwe bepalingen die sinds 1 december 2002 van kracht zijn.

Werkgever verwittigen

Een werknemer die ziek wordt, moet zijn werkgever onmiddellijk verwittigen, op welke manier dan ook. Enkel bij overmacht kan hierop een uitzondering gemaakt worden.

Wordt U niet verwittigd, dan is de werknemer onwettig afwezig.

De verwittiging staat los van de verplichting een medisch attest af te geven. De werknemer moet dit immers slechts doen als dit voorzien is in een CAO, in het arbeidsreglement of als u het uitdrukkelijk vraagt. In principe is er dan ook een termijn voorzien binnen de welke het attest verstuurd moet worden, bv. binnen de 48 uur.

Als de werknemer u geen ziekte-attest bezorgt, hoewel hij dit moet doen, hoeft u hem geen gewaarborgd loon uit te betalen. Heeft hij u wel verwittigd, dan blijft hij gerechtvaardigd afwezig. Bezorgt de werknemer het ziekte-attest laattijdig, dan heeft hij slechts recht op gewaarborgd loon vanaf het moment dat hij het attest afgegeven of verstuurd heeft.

Controle arbeidsongeschiktheid

Twijfelt u aan de echtheid van de ziekte van uw werknemer, dan kunt u er een controle-arts op afsturen. Let wel: de nieuwe wetgeving vereist dat deze arts minstens 5 jaar ervaring heeft en een verklaring van onafhankelijkheid ondertekent, op straffe van nietigheid van de controle.

De werknemer moet meewerken aan deze controle. Maakt de werknemer de controle onmogelijk op de datum waarop de controle-arts ter plaatse gaat of waarop hij de werknemer bij zich heeft uitgenodigd, dan mag u vanaf deze datum weigeren het gewaarborgd loon verder te betalen.

Blijft de werknemer bv. op een flagrante manier elke controle weigeren, dan kan dit zelfs een dringende reden tot ontslag zijn.

Indien u beroep wenst te doen op een controle-arts, kan uw dossierbeheerder u daarvoor de nodige inlichtingen bezorgen.

Tegenstrijdige attesten

Het is best mogelijk dat de controle-arts de werknemer wel geschikt verklaart. Wat dan?

U moet dan in ieder geval geen gewaarborgd loon meer betalen vanaf de datum waarop de controle-arts gecontroleerd heeft. Voor de dagen daarvoor blijft het gewaarborgd loon echter verworven.

Wil de werknemer toch zijn gelijk, en vooral zijn gewaarborgd loon, halen, dan zal hij zich ofwel tot de arbeidsrechtbank, ofwel tot een medisch arbiter moeten wenden. De medische arbitrage-procedure werd door de nieuwe wet ingevoerd om alles wat sneller te laten verlopen dan via een gerechtelijke procedure. Die scheidsrechter-arts wordt in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer gekozen. Is er geen akkoord, dan zal "de meest gereede partij" - meestal de werknemer - een scheidsrechter kiezen uit de lijst van scheidsrechters bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid. De uitspraak van de medisch arbiter is bindend voor alle partijen.

De verliezende partij draagt de kosten van deze procedure.

Isabel De Smet
Juriste



» *Verbreking van de arbeidsovereenkomst vóór begin van uitvoering*

S Is het U als werkgever ook al overkomen dat U een arbeidsovereenkomst sluit met een werknemer en dat deze werknemer, enkele dagen voor de voorziene aanvangsdatum, doodleuk laat weten dat hij beslist heeft bij zijn huidige werkgever te blijven?

E Kan U dan een verbrekingsvergoeding eisen van de werknemer? Moet de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen door een opzegtermijn te betekenen?

L In de wetgeving is niets voorzien voor deze problematiek. Bij discussies ligt de beslissing dus volledig in handen van de rechtspraak. Enkele denkpijpen:

Betekenen van een opzegtermijn

Het Hof van Cassatie heeft beslist dat elke arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden door betekening van een opzegtermijn, dus ook een overeenkomst waarvan de uitvoering nog niet begonnen is.

De duur van de opzegtermijn bepalen is echter niet zo evident.

Er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten zonder proef en arbeidsovereenkomsten met proef.

Bij *arbeidsovereenkomsten zonder proefbeding* moet de werkgever of de werknemer die de overeenkomst wil beëindigen de gewone opzegtermijnen voor arbeiders of bedienden naleven.

Bij *arbeidsovereenkomsten met een proefbeding* is de oplossing niet zo duidelijk.

De vraag rijst immers of de specifieke beëindigingsregels die gelden tijdens de proef, ook gel-

den wanneer de overeenkomst beëindigd wordt vooraleer ze uitgevoerd wordt.

Een ene strekking zegt dat de regels van het proefbeding enkel geldig zijn wanneer de arbeidsovereenkomst uitgevoerd wordt. Wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt vóór de uitvoering ervan, moeten, volgens deze strekking, de normale opzegtermijnen toegepast worden, als ware er geen proef.

Een andere strekking zegt dat, zelfs bij beëindiging vóór het begin van uitvoering, de regels inza-ke proef gerespecteerd moeten worden.

Dit brengt ons bij het probleem dat een arbeidsovereenkomst voor een arbeider gedurende de eerste 7 kalenderdagen van de proef niet beëindigd mag worden. Voor een bediende mag de overeenkomst gedurende de eerste maand van de proef enkel beëindigd worden als er een opzegtermijn van 7 kalenderdagen betekend wordt, die ten vroegste op de laatste dag van de eerste maand eindigt.

In de praktijk betekent dit dat de arbeidsovereenkomst voor een arbeider, waarin een proefbeding staat, vóór begin van uitvoering enkel zal kunnen beëindigd worden door betaling van een verbrekingsvergoeding van 7 kalenderdagen. Voor de bedienden zal de beëindiging van een arbeidsovereenkomst met proef vóór begin van uitvoering wel kunnen voor zover een opzegtermijn van 1 maand betekend wordt.

Als een opzeggingstermijn betekend wordt, moet deze dan ook gepresteerd worden?

Als de opzeggingstermijn eindigt vóór de datum waarop het begin van uitvoering voorzien is

uiteraard niet.

Zelfs al eindigt de opzeggingstermijn na die datum, dan nog kan men eigenlijk niet verwachten dat de werknemer presteert.

Desnoods kan men voor het saldo van de opzegtermijn een verbrekingsvergoeding vragen.

Betalen van een verbrekingsvergoeding

Wanneer er geen of een ongeldige opzeggingstermijn betekend wordt, kan de werkgever of de werknemer een verbrekingsvergoeding eisen, ook al is de uitvoering van de arbeidsovereenkomst nog niet begonnen.

Ook hier wordt een onderscheid gemaakt tussen een overeenkomst zonder proef en een arbeidsovereenkomst met proef.

Bij een *arbeidsovereenkomst zonder proef* is een vergoeding verschuldigd die overeenkomt met het loon gedurende de normale opzegtermijn.

Een arbeidsovereenkomst met proef zal voor een arbeider slechts beëindigd kunnen worden door een vergoeding te betalen gelijk aan het loon voor 7 kalenderdagen.

Gezien de *arbeidsovereenkomst met proefbeding* voor bedienden slechts ten vroegste kan eindigen na 1 maand, zal de verbrekingsvergoeding 1 maand en 7 kalenderdagen bedragen, nl. de maand tijdens dewelke de overeenkomst niet beëindigd mag worden en het loon voor 7 kalenderdagen als verbrekingsvergoeding voor beëindiging tijdens de proef.

Jurgen Menuet
Jurist



» Wie kan aanspraak maken op politiek verlof?

SSE LINK Met de verkiezingen van 18 mei in zicht, geven we u graag de principes van het politiek verlof, zodat u weet waar u aan toe bent, als u iemand met politieke ambities tewerkstelt.



Niet alle politieke mandaten creëren een recht op politiek verlof

Enkel voor de volgende mandaten mag de werknemer onder bepaalde voorwaarden van het werk afwezig blijven: burgemeester of schepen, lid of voorzitter van de provincieraad, de districtsraad, de gemeenteraad, de gemeenschappelijke gemeenschapscommissie, de Vlaamse en Franse gemeenschapscommissie, de OCMW-raad en de Duitstalige Gemeenschapsraad.

Voor andere mandaten is er geen recht op politiek verlof. Wordt één van uw werknemers verkozen tot volksvertegenwoordiger of senator, dan zal hij voor het uitoefenen van zijn mandaat ofwel verlof moeten nemen ofwel, met uw toestemming, (onbetaald, maar gewettigd) afwezig zijn.

Wanneer en hoe lang mag de werknemer van het werk afwezig zijn?

Afhankelijk van het soort mandaat kan het arbeidscontract gedurende een bepaalde periode geschorst worden. Dit gaat van een schorsing enkel tijdens de duur van de zittingen (bv. in de provincieraad) tot een schorsing tijdens de volledige duur van het mandaat (bv. voor een burgemeester of schepen).

Is er behoud van loon?

Behalve voor een burgemeester, schepen, lid of voorzitter van een bureau van een districtsraad of voor een OCMW-voorzitter, moet u als werkgever loon blijven betalen tijdens het politiek verlof. Het brutoloon en de patronale lasten kunt u echter terugvragen aan de instelling, bij dewelke de betrokken werknemer zijn mandaat uitoefent. Specifieke formulieren daarvoor kunt u bekomen bij de juridische dienst van SSE.

De werknemer is beschermd tegen ontslag omwille van zijn politiek mandaat

De werknemer die recht heeft op politiek verlof geniet een ontslagbescherming vanaf het moment dat de werkgever het aangetekend schrijven ontvangt, waarin de werknemer meedeelt dat hij een politiek ambt ambieert (ten vroegste 6 maanden voor de verkiezingen). Hij blijft beschermd tot 3 maanden na de verkiezingen (als hij niet verkozen wordt) of tot 6 maanden na het einde van zijn mandaat (als hij wel verkozen wordt).

Isabel De Smet
Juriste

» Sleutelcijfers in de Arbeidsovereenkomstenwet: Loongrenzen vanaf 2003

SSE LINK Zoals u ook in het voorwoord van deze editie hebt kunnen lezen, wordt het servicepakket voor de klanten van SSE uitgebreid met een nieuwe tool EASY-DOC. Binnenkort kan u ook 'on line' (via www.easypay.be) actuele 'sleutelcijfers' uit de sociale wetgeving raadplegen. Als voorsmaakje vindt u hieronder een overzichtje van de vanaf 2003 geïndexeerde loongrenzen in de Arbeidsovereenkomstenwet.

Vanaf 1 januari 2003 worden de loongrenzen in de Arbeidsovereenkomstenwet als volgt bepaald:

Jaarloongrens A:	
Basis (1985) 16.100 EUR	Geïndexeerd (01.01.2003) 25.921 EUR
Jaarloongrens B:	
Basis (1985) 19.300 EUR	Geïndexeerd (01.01.2003) 31.073 EUR
Jaarloongrens C:	
Basis (1985) 32.200 EUR	Geïndexeerd (01.01.2003) 51.842 EUR

Het gaat om bruto-jaarloonbedragen waarbij moet rekening worden gehouden met het dubbel vakantiegeld, de eindejaarspremie en eventuele andere premies.

Deze grenzen zijn onder meer belangrijk voor:

Maximumperiode proefperiode bedienden

Jaarloongrens	Gevolg
Jaarloon max. 31.073 EUR	Max. 6 maanden
Jaarloon > 31.073 EUR	Max. 12 maanden

Opzeggingstermijnen bedienden

	Door werkgever	Door bediende	Tegenopzegging bediende
A. Jaarloon max. 25.921 EUR	3 maand per begonnen periode van 5 jaar anciënniteit	* 1,5 maand indien < 5 j.anc. * 3 maand vanaf 5 j.anc.	Max. 1 maand
B. Jaarloon > 25.921 EUR en max. 51.842 EUR	Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging, met minima zoals voor A	Max. 4,5 maand Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging, met minima zoals voor A	Max. 2 maand
C. Jaarloon > 51.842 EUR	Door overeenkomst gesloten ten laatste op ogenblik van indiensttreding, zoniet zie B	Max. 6 maand Door overeenkomst gesloten ten vroegste op ogenblik van opzegging, met minima zoals voor A	Max. 4 maand

Toelaatbaarheid niet-concurrentiebeding

Arbeiders en bedienden	
Jaarloon max. 25.921 EUR Jaarloon > 25.921 EUR en max. 51.842 EUR Jaarloon > 51.842 EUR	niet geldig enkel geldig voor functies bepaald bij CAO uitgesloten voor functies bepaald bij CAO
Handelsvertegenwoordigers	
Jaarloon max. 25.921 EUR Jaarloon > 25.921 EUR	niet geldig geldig

Meer nuttige cijfers vindt u onder de nieuwe rubriek EASY-DOC op de website www.easypay.be

Wouter Provoost
Jurist

» Snelberichten...

Bouwsector : inhaalrustdagen 2003

Arbeiders in de bouwsector krijgen jaarlijks 12 inhaalrustdagen toegekend, zodat een gemiddelde arbeidsduur van 38u/week bereikt wordt. Op deze inhaalrustdagen mag niet gewerkt worden. De verloning van deze rustdagen gebeurt door tussenkomst van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

De inhaalrustdagen voor 2003 werden als volgt vastgelegd :

Vrijdag 18 april 2003	Woensdag 24 dec. 2003
Vrijdag 2 mei 2003	Vrijdag 26 dec. 2003
Vrijdag 30 mei 2003	Maandag 29 dec. 2003
Maandag 10 nov. 2003	Dinsdag 30 dec. 2003
Maandag 22 dec. 2003	Woensdag 31 dec. 2003
Dinsdag 23 dec. 2003	Vrijdag 2 jan. 2004

Toekenning forfaitaire onkostenvergoeding : bewijst last voor de RSZ

Indien uw werknemer kosten maakt in de uitoefening van zijn beroepsactiviteit, kunt u hem hiervoor vergoeden via een forfaitaire kostenvergoeding. Deze vergoeding kan netto uitbetaald worden (m.a.w. vrij van RSZ en bedrijfsvoorheffing) mits ze de werkelijke kosten dekt. In geval van betwisting heeft de RSZ steeds geoordeeld dat het aan de werkgever is om te bewijzen dat dit forfait de werkelijke kosten dekt en geen (verdoken) loon is.

Het Hof van Cassatie deelt dit standpunt niet en heeft geoordeeld dat de RSZ zelf dient aan te tonen dat de forfaitaire vergoeding geen terugbetaling is van kosten eigen aan de werkgever.

Voordelige RSZ-regeling jobstudenten : voortaan maximum 23 arbeidsdagen

Wie tijdens de zomermaanden juli, augustus of september studenten tewerkstelt, moet slechts een beperkte patronale RSZ-bijdrage van 5 % betalen. Om van deze voordelige regeling te kunnen genieten, mocht de tewerkstellingsduur niet meer bedragen dan 1 maand.

Sinds dit jaar werd deze voorwaarde enigszins aangepast : voortaan mag de tewerkstelling van de student niet meer bedragen dan 23 arbeidsdagen. Niet enkel effectief gewerkte dagen maar ook afwezigheidsdagen waarvoor de werkgever volledig loon betaalt (bv. betaalde feestdagen, dagen klein verlet) worden als arbeidsdag meegeteld.



Voordeel privé-gebruik firmawagens : verstrenging standpunt RSZ

Veel werkgevers berekenen het voordeel van het privé-gebruik van een firmawagen louter op basis van 5.000 kilometers op jaarbasis. Het reëel aantal afgelegde privé-kilometers (inclusief woon-werkverkeer) bedraagt echter vaak meer dan dit wettelijk vastgelegd minimum.

Naar aanleiding van een aantal recente controles is gebleken dat RSZ-inspecteurs de berekening op basis

van 5.000 km enkel nog aanvaardden indien de enkele afstand woon-werk niet meer bedraagt dan 25 km. Bij een grotere afstand moet het voordeel geraamd worden op basis van minstens 7.500 km per jaar. De fiscale administratie blijkt een gelijkaardig standpunt te verdedigen.

Hoewel dit gewijzigd standpunt nog niet officieel werd bekend gemaakt door de RSZ, raden wij u toch aan om hiermee rekening te houden bij de raming van het voordeel van de bedrijfswagens.

Eindejaarswerken - fiscale fiches - inkomstenjaar 2002

Binnenkort krijgt u de documenten met betrekking tot de fiscale eindejaarswerken voor inkomstenjaar 2002 toegestuurd. De fiscale fiches (281) en de individuele rekeningen zijn bestemd voor de werknemers voor het invullen van hun belastingsaangifte. De samenvattende opgave 325 dient u zelf te bewaren.

Voor zover dit nog niet zou gebeurd zijn, verzoeken wij u om ons zo spoedig mogelijk de nog ontbrekende documenten en inlichtingen te bezorgen, in het bijzonder :

- de documenten 276 grens (voor grensarbeiders)
- de bedragen van de toegekende voordelen in natura (huisvesting, firmawagen,...)
- de bedragen in het kader van toegekende aandelenopties
- het aantal afgelegde kilometers voor werknemers die met de fiets naar het werk komen.

Opmerking: vanaf 2003 worden de Nederlandse grensarbeiders die in de Belgische grensstreek tewerkgesteld zijn, belast in de werkstaat, zijnde België. Dit betekent dat er vanaf dit jaar ook bedrijfsvoorheffing wordt afgehouden op hun belastbare bezoldigingen.

Jaarlijkse vakantie bedienden

Behoudens tegenbericht van uwentwege zal het vakantiegeld voor de bedienden in uw onderneming in dezelfde maand worden berekend als vorig jaar. Indien u bedienden tewerkstelt die in de loop van 2002 of 2003 in dienst zijn gekomen, verzoeken wij u om de vakantie-attesten van vorige werkgevers zo spoedig mogelijk over te maken aan uw dossierbeheerder.

Voor arbeiders die bediende zijn geworden, dient u ons in het bezit te stellen van de vakantie-attesten die de arbeider heeft ontvangen van het vakantiefonds. Gelieve uw dossierbeheerder tevens door te geven welke werknemers vorig jaar hun studies hebben beëindigd zodat kan worden vastgesteld voor wie de regeling jeugdvakantie van toepassing is.

SSE kort

- SSE-kliënten kunnen voortaan een aantal nuttige cijfergegevens inzake sociale wetgeving raadplegen op onze website : www.easypay.be. Deze vindt u terug onder de rubriek EASYDOC.
- Binnenkort bezorgen wij onze klanten op regelmatige tijdstippen een korte e-flash met actuele info inzake sociale actualiteit. In dit verband wordt u vriendelijk verzocht om ons uw e-mail adres mede te delen (ons e-mail adres : sse@easypay.be).
- Sinds kort zijn de openingsuren van het sociaal secretariaat gewijzigd. Op vrijdag zijn onze burelen voortaan gesloten vanaf 16 uur. Op andere werkdagen blijven wij bereikbaar tot 17 uur.

Steven Naessens
Jurist



Sociaal Secretariaat

Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke
Tel. 051/48.01.80
Fax 051/48.01.82
E-mail: sse@easypay.be
Internet: www.easypay.be



Handel & Ambacht vzw Sociaal Secretariaat

Hoogstraat 13 - 9000 Gent
Tel. (09) 225 98 34 - Fax (09) 224 43 93
E-mail: ssha@yucom.be



Verschijnt driemaandelijks

Verantwoordelijke uitgever

Dirk Pareit
Doelstraat 21 - 8770 Ingelmunster

Redactieteam

Nikolaas Deloof
Jurgen Menuet
Steven Naessens
Isabel De Smet
Lode Maresceau
André Magonette
Wouter Provoost

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