

Beste lezer,

Het jaareinde nadert terug met rasse schreden, en dat betekent automatisch een aantal wijzigingen voor de ondernemingen en werkgevers. Zo treedt ondermeer de Europese Dienstenrichtlijn van kracht met als gevolg een belangrijke uitbreiding van de bevoegdheden van de ondernemingsloketten op vlak van het toekennen van vergunningen (blz. 3). *Eunomia*, het erkend ondernemingsloket van de Groep Easypay, is hiervoor klaar.

Naar aanleiding hiervan beklemtoon ik nog eens graag dat Easypay Group u deze dienstverlening vanuit haar diverse filialen kan aanbieden. U of uw boekhouder kan steeds via uw vaste dossierbeheerder bij ons terecht voor verdere informatie.

Het is onze missie om het globale dienstenaanbod van Easypay Group (software, sociaal secretariaat, kinderbijslagfondsen, advies aan ondernemingen, ondernemingsloket, ...) decentraal en van zo nabij mogelijk aan te bieden vanuit het kantorennetwerk van SSE. Om dit realiseren, investeren wij verder in de uitbreiding en de infrastructuur van onze regionale vestigingen te Meulebeke, Brussel, Doornik, Gent, Oudenaarde, Lommel, Luik, Verviers en Rijsel. (www.easypay-group.com). Mocht u vragen hebben over het decentraal dienstenaanbod van SSE, aarzelt u dan niet van ons te contacteren (info@easypay-group.com).

Veel leesplezier!

Nikolaas Deloof

DIRECTEUR
SSE VZW

☉ Inhoud

Voorwoord	1
Alcohol en drugs op de werkvloer – is uw beleid al klaar?	1
Zwangere werkneemsters: wat moet u weten?	2
Het uniek loket start op 28 december. <i>Eunomia</i> is er klaar voor!	3
Kinderbijslag voor een werknemer van wie het gezin in het buitenland verblijft	3
Snelberichten	4

☉ Alcohol en drugs op de werkvloer – is uw beleid al klaar?

Op 1 april 2008 heeft de Nationale Arbeidsraad CAO nr. 100 afgesloten. Hier wordt een eerste stap gezet naar de invoering van een beleid in de onderneming met betrekking tot het gebruik en misbruik van alcohol en drugs. Elke onderneming moet vóór 1 april 2010 een beleid opstellen omtrent deze problematiek. Hieronder vindt u terug wat er kan/moet gedaan worden om dit beleid tijdig klaar te hebben.

1. Eerste fase - verplicht

Wat moet u als werkgever ondernemen? In een eerste, verplichte fase moet de werkgever een aantal uitgangspunten en doelstellingen uitwerken in een beleids- of intentieverklaring. Voor de opmaak ervan, kan de werkgever gebruik maken van één van de modeldocumenten, terug te vinden op de website van de Easypay Group (www.easypay-group.com, rubriek modeldocumenten). Naargelang de situatie en behoeften in de onderneming, zullen er 4 basismodellen beschikbaar zijn.

Eens een ontwerp werd opgemaakt, legt de werkgever de verklaring voor aan het comité voor preventie en bescherming op het werk en

de ondernemingsraad voor advies. Is er geen comité en/of ondernemingsraad, dan moet het ontwerp worden voorgelegd aan de vakbondsafvaardiging. Is ook deze niet aanwezig, dan gebeurt de voorlegging aan alle werknemers. De bedoeling is dat een consensus wordt bereikt over de maatregelen.

Na advies van het comité, ondernemingsraad en/of de werknemers, wordt de definitieve beleidsverklaring opgenomen in het arbeidsreglement. Hiervoor dient de procedure "wijziging arbeidsreglement" niet worden gevolgd.

2. Tweede fase - facultatief

In een tweede, facultatieve fase kan de werkgever eventuele maatregelen die in de beleidsverklaring staan verder uitwerken (bv. al dan niet invoeren van een volledig verbod op alcohol en drugs, al dan niet beperking van alcohol tot personeelsfeestjes, eventuele beperking tot een maximum aantal glazen, ...).

In dat geval wordt de verdere uitwerking ook voorgelegd aan het comité en ondernemingsraad voor advies.

Ook in deze tweede fase moet de verdere uitwerking worden opgenomen in het arbeidsreglement. Hier moet wel de procedure "wijziging arbeidsreglement" worden toegepast.

3. Wat met het afnemen van testen in de onderneming?

Wanneer wordt beslist dat het testen op alcohol of drugs deel zal uitmaken van het beleid in de onderneming, dan moet de werkgever de nadere regels bepalen die moeten worden



(Lees verder blz. 2)

gehanteerd bij de maatregelen opgenomen in fase 2.

Deze nadere regels gaan onder andere over :

- de aard van de testen die kunnen worden afgenomen;
- de doelgroepen van werknemers die aan de testen kunnen worden onderworpen;
- de procedures die dienen gevolgd te worden bij het afnemen van deze testen;

- de voor het afnemen van deze testen bevoegde personen;
- de tijdstippen waarop kan getest worden;
- de mogelijke gevolgen van een positief testresultaat.

De werkgever bepaalt deze nadere regels en maakt deze kenbaar via het arbeidsreglement, dus via de procedure "wijziging arbeidsreglement".

De testen moeten voldoen aan specifieke voorwaarden. Zo mogen zijn onder meer enkel gebruikt worden met het oog op preventie mag de werkgever het resultaat van de test niet gebruiken met het oog op sancties.

Karolien Van den Perre

JURISTE

☉ Zwangere werkneemsters : wat moet u weten ?

Heel wat werkgevers krijgen te maken met een 'babyboom' in hun onderneming. We vatten voor u de belangrijkste bepalingen inzake zwangere werkneemsters samen.

1. De moederschapsrust

Zwangere werkneemsters hebben momenteel recht op een moederschapsrust van 15 weken (17 weken bij meerlinggeboorte). Deze periode wordt gekenmerkt door een prenatale rust van 6 weken (8 weken bij meerlinggeboorte) en een postnatale rust van 9 weken.

Vanaf de zevende dag vóór de vermoedelijke bevallingsdatum mag de werkneemster geen arbeid meer verrichten (d.i. verplichte week prenatale rust). De overige weken prenataal verlof daarentegen hebben een facultatief karakter; de werkneemster kan vrij bepalen of ze deze rust al dan niet opneemt. Neemt zij deze facultatieve prenatale verlofdagen niet op, dan kan de niet opgenomen periode overgedragen worden tot na de bevalling.

De 9 weken postnatale rust zijn wel verplicht op te nemen door de werkneemster. Het is uitdrukkelijk verboden voor een werkgever om een werkneemster tijdens deze periode tewerk te stellen, zelfs indien zij hier zelf om zou verzoeken.

Gedurende haar zwangerschapsrust wordt een werkneemster vergoed door het ziekenfonds. De werkgever dient bijgevolg in principe geen gewaarborgd loon te betalen bij zwangerschap en bevalling. Het gewaarborgd loon zal daarentegen wel verschuldigd zijn indien een werkneemster ziek wordt binnen de 5 weken voor de verplichte prenatale rust en zij haar werk opnieuw hervat tijdens deze periode.

2. Ontslagbescherming

Van zodra de werkgever op ondubbelzinnige wijze op de hoogte werd gebracht van de zwangerschap van de werkneemster, is zij beschermd tegen ontslag. Deze ontslag-

bescherming eindigt op het einde van de maand die volgt op het einde van de moederschapsrust. De bescherming houdt in dat de werkgever geen enkele handeling mag stellen waardoor hij de arbeidsovereenkomst éézijdig beëindigt, tenzij er sprake is van redenen die vreemd zijn aan de zwangerschap of de bevalling.



3. Samenloop zwangerschap en andere schorsingsgronden : enkele weetjes

3.1 Zwangerschap en collectieve vakantie

Indien het zwangerschapsverlof van een werkneemster een aanvang neemt tijdens de collectieve vakantie in de onderneming, zullen de samenvallende dagen als zwangerschapsverlof beschouwd worden en niet als vakantie-dagen. De werkneemster zal het saldo van de vakantiedagen nog kunnen opnemen na haar zwangerschapsverlof.

3.2 Ziekte vóór de moederschapsrust die doorloopt na het postnataal verlof

Het kan voorkomen dat een werkneemster aansluitend op een ziekteperiode in zwangerschapsverlof gaat en dat ze onmiddellijk aansluitend op dit verlof opnieuw ziek is. In

dit geval dient de werkgever niet opnieuw gewaarborgd loon te betalen (tenzij er nog een saldo gewaarborgd loon verschuldigd zou zijn). Er wordt namelijk van uitgegaan dat de oorspronkelijke ziekteperiode wordt voortgezet, zelfs indien het gaat om ongeschiktheden van een verschillende aard.

3.3 Zwangerschap en ouderschapsverlof

Als werkgever kan u te maken krijgen met een werkneemster in ouderschapsverlof (bv. vermindering prestaties met 1/5) die opnieuw zwanger wordt. Wat zijn de mogelijkheden in deze situatie? De werkneemster kan ervoor opteren om haar ouderschapsverlof stop te zetten op het ogenblik dat haar zwangerschapsverlof ingaat. In dit geval zal zij vergoedingen ontvangen van haar ziekenfonds en niet meer van de RVA. Kiest de werkneemster er daarentegen voor om haar ouderschapsverlof verder te laten lopen, zal zij uitkeringen blijven ontvangen ten laste van de RVA. Daarnaast zal zij van het ziekenfonds uitkeringen ontvangen op basis van een 4/5 tewerkstelling.

4. Werkverwijdering zwangere vrouwen : gelijke rechten vanaf 1 januari 2010

Vanaf 1 januari 2010 zal nog slechts 1 procedure van toepassing zijn voor zwangere werkneemsters die omwille van bepaalde beroepsrisico's tijdelijk hun werkplaats moeten verlaten. Alle zwangere werkneemsters die door een beslissing van hun werkgever of arbeidsgeneesheer van de werkvloer worden verwijderd zullen op een gelijke manier verloond worden. Zij zullen recht hebben op een geplafonneerde vergoeding van 90%. Het onderscheid tussen de (geplafonneerde) vergoeding van 90% van het brutoloon betaald door het Fonds voor Beroepsziekten en de uitkering aan 60% door het RIZIV wordt bijgevolg opgeheven vanaf 2010.

Eline Verfaillie

JURISTE

☉ Het uniek loket start op 28 december. Eunomia is er klaar voor!

Weldra kan een kandidaat-ondernemer zich in alle EU-lidstaten tot een uniek loket wenden voor alle formaliteiten om zijn zaak op te starten. In België zijn de ondernemingsloketten belast met deze taak.

Op 28 december 2009 wordt de Europese Dienstenrichtlijn van kracht. Deze waarborgt het vrij verkeer van diensten en maakt dat ieder die een onderneming wil vestigen in een ander EU-land dit even gemakkelijk kan doen als een inwoner van dat land zelf.

Eén van de middelen om dit doel te bereiken is het "uniek loket". Een kandidaat-ondernemer moet niet langer zelf uitvissen welke vergunningen hij nodig heeft en moet zich niet langer tot elk van de betrokken instanties wenden. Hij of zij krijgt de kans – niet de plicht – om zich te wenden tot het uniek loket dat hem of haar in-

formeert en alle vergunningen in orde maakt.

In België worden de erkende ondernemingsloketten belast met deze nieuwe taak. Zij kunnen in naam van de klant alle aanvragen voor vergunningen indienen bij de bevoegde instanties die inhoudelijk bevoegd blijven en beslissen of de vergunning wordt toegekend.

De taak van het uniek loket beperkt zich dus tot het samenstellen van het aanvraagdossier, het indienen bij de bevoegde overheid en het opvolgen van de voortgang van de aanvraag. Dankzij een nieuw informaticasysteem zal het uniek loket zijn klanten kunnen inlichten omtrent de stand van zaken van de vergunningen die bij diverse instanties werden aangevraagd.

Het ondernemingsloket Eunomia is er alvast klaar voor. Alle bestaande vergunningen werden in het software-systeem van Eunomia

geïntegreerd, zodat het loket u meteen kan informeren welke vergunningen nodig zijn voor welke bedrijfsactiviteit en de nodige formaliteiten voor u snel en correct kan regelen.

Ook bestaande ondernemingen die een nieuwe vergunning behoeven of een verlenging van een bestaande kunnen van deze unieke service genieten.

Voor alle verdere informatie kan men terecht bij het ondernemingsloket Eunomia, kantoor SSE, tel. 051/48.01.80. Vraag naar Annelies Vanbelleghem.

Rik Carpentier
EUNOMIA

☉ Kinderbijslag voor een werknemer van wie het gezin in het buitenland verblijft

Wanneer u als werkgever een niet-Belg tewerkstelt van wie het gezin nog in het land van oorsprong verblijft, kan u geconfronteerd worden met een aantal vragen omtrent het recht op Belgische kinderbijslag.

Het recht op kinderbijslag voor deze werknemers is afhankelijk van het woonland van het gezin:

- Indien het gezin woont in een lidstaat van de Europese Unie, waar de Europese Verordeningen 1408/71 en 574/72 van toepassing zijn:
 - De Belgische bedragen (gewone en eventueel verhoogde) zijn verschuldigd;
 - Is er geen recht op kinderbijslag in het woonland, dan betaalt België de kinderbijslag maandelijks bij voorrang en dus volledig;
 - Is er wel recht op kinderbijslag in het woonland, dan betaalt België de kinderbijslag om de zes maanden per verschil met het in het woonland betaalde bedrag.
- België heeft bilaterale overeenkomsten afgesloten met een aantal landen die niet tot de EU behoren, wat inhoudt dat een werknemer afkomstig uit dergelijk land ook recht op kinderbijslag kan openen voor zijn kinderen in het land van oorsprong. In de overeenkomsten zijn bijzondere bedragen aan kinderbijslag vastgelegd.
- Voor werknemers uit landen die niet onder de voorgaande categorieën vallen kan er een

afwijking aangevraagd worden aan de FOD Sociale Zekerheid.

Het onderzoek naar het recht op kinderbijslag voor kinderen die in het buitenland verblijven, wordt gestart met het invullen van een aanvraag om kinderbijslag. Die is te bezorgen aan het kinderbijslagfonds waar de werkgever is aangesloten.

Afhankelijk van het woonland verstuurt het kinderbijslagfonds vervolgens de nodige formulieren, zo mogelijk in de desbetreffende taal.

Gezien de specificiteit van de wetgeving over kinderbijslag voor grensarbeiders, is het onmogelijk om hier meer in detail op in te gaan.

Uiteraard kunnen werkgevers en werknemers met specifieke vragen terecht bij Horizon Het Gezin op 050/44.93.00 of via info@horizonhetgezin.be. Bezoek ook onze website: www.horizonhetgezin.be.

Véronique van Iseghem
DIRECTEUR HORIZON HET GEZIN VZW



Snelberichten ...

Koninklijke Unie van de Middenstand: partner van de Easypay Group

De **Koninklijke Unie van de Middenstand (KUM)**, partner van de Easypay Group, verleent diensten aan en beschermt de belangen van de zelfstandig ondernemer.

Bekijk eens onze waaier aan diensten op onze website (www.kum.be) en aarzel niet contact met ons op te nemen. Als klant van het Sociaal Secretariaat SSE geniet u een rechtstreekse korting van 10 EUR op het lidmaatschap 2010!

Easydoc – aangepaste bedragen

Traditiegetrouw worden op 1 januari 2010 de loongrenzen welke van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomsten, loonbeslag en loonoverdracht geïndexeerd. Deze bedragen zijn onder meer van belang in volgende gevallen: niet-concurrentiebeding, proeftermijn en opzegtermijn voor bedienden, sollicitatieverlof tijdens opzegtermijn, arbitrageclausule, beslag op loon. Deze bedragen kan u nu reeds consulteren op de website van Easypay Group (www.easypay-group.com).

Vergeet de uitbetaling niet van de niet-opgenomen vakantiedagen op het einde van het jaar

Een werknemer moet al zijn vakantiedagen opnemen vóór het einde van het jaar. Dit betekent dat de wettelijke vakantiedagen niet overdraagbaar zijn naar het volgend jaar. Heeft een werknemer een deel van zijn vakantiedagen niet kunnen opnemen wegens een reden onafhankelijk van zijn wil (bv. ziekte bij het einde van het jaar)? Dan zal de werkgever verplicht zijn om, op 31 december, de niet-opgenomen dagen te vergoeden in de vorm van enkel (en eventueel dubbel) vakantiegeld.

Feestdagen 2010

De 10 wettelijke feestdagen in 2010 zijn:

Feestdag	Datum
Nieuwjaar	Vrijdag 1 januari 010
Paasmaandag	Maandag 5 april 2010
Feest van de Arbeid	Zaterdag 1 mei 2010
Onze-Lieve-Heer Hemelvaart	Donderdag 13 mei 2010
Pinkstermaandag	Maandag 24 mei 2010
Nationale Feestdag	Woensdag 21 juli 2010
Onze-Lieve-Vrouw Hemelvaart	Zondag 15 augustus 2010
Allerheiligen	Maandag 1 november 2010
Wapenstilstand	Donderdag 11 november 2010
Kerstmis	Zaterdag 25 december 2010

Feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag in de onderneming (doorgaans zaterdag en/of zondag) moeten vervangen worden door een andere dag waarop normaal gezien wel wordt gewerkt.

De te vervangen feestdagen in 2010 (in een 5-dagenweek) zijn:
Zaterdag 1 mei / Zondag 15 augustus / Zaterdag 25 december.

De vervangingsdag van de feestdag die collectief voor de ganse onderneming

vastgesteld wordt, moet in de onderneming worden bekendgemaakt **vóór 15 december 2009**. Een kopie van deze beslissing moet worden overgemaakt aan de sociale inspectie.

Website Easypay-Group krijgt facelift

Vernieuwde frontpage

De hoofdpagina van onze website werd in een nieuw kleedje gestoken. Hierbij werd vooral gelet op gebruiksgemak. Nog overzichtelijker en nog eenvoudiger! Vanaf de frontpage kan u naar de gewenste deelsite navigeren (www.easypay-group.com/nl_BE).

Deelsite – Juridische info

De sociale regelgeving is een actieve materie die voortdurend in beweging is en zich aanpast aan de noden van de maatschappij. Een team van gespecialiseerde juristen volgt deze evolutie op de voet en informeert hieromtrent op regelmatige tijdstippen.

Omdat het niet altijd eenvoudig is om op een efficiënte wijze de nodige informatie terug te vinden, stelt de juridische dienst heel wat sociaal juridische informatie beschikbaar op hun deelsite.

Op de frontpage kan reeds een overzicht teruggevonden worden van de aangeboden informatie.

Stijn Loosvelt
JURIST



▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw



Colofon

VERSCHIJNT 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
Elke Vannerom
Stijn Loosvelt
Aanje Kints
Deborah Petit
Yves Vandewal

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