

## ● Straks ook 1/10<sup>de</sup> ouderschapsverlof mogelijk

**Nadat een wetvoorstel omtrent de opname van ouderschapsverlof onder vorm van een halve dag per week (1/10<sup>de</sup>) reeds geruime tijd in de kast is blijven liggen, werd dit recent terug opgevist. Op 19 juli 2018 werd de gemendeerde wettekst in de plenaire zitting van de Kamer aangenomen. Een korte schets van dit thematisch verlof en wat er te veranderen staat.**

Ouderschapsverlof – één van de thematische verloven – kan door de werknemer worden opgenomen onder welbepaalde voorwaarden.

Het kan vooreerst slechts worden opgenomen door de biologische vader of moeder, maar ook door de ouder die het kind heeft erkend, de echtgenote of partner van de biologische moeder van het kind die meemoeder wordt en tot slot de adoptieouders.

In de privé-sector heeft een werknemer enkel recht op ouderschapsverlof indien hij/zij in de loop van de 15 maanden voorafgaand aan de aanvraag gedurende minstens 12 maanden met een arbeidsovereenkomst aan de werkgever verbonden is geweest.

Voorts moet het ouderschapsverlof worden aangevraagd volgens een strikte procedure. Minstens drie maanden op voorhand moet de werknemer per aangetekend schrijven of mits afgifte van een brief tegen ontvangstbewijs, zijn/haar aanvraag aan de werkgever overmaken.

Het recht op ouderschapsverlof wordt toegekend zolang het kind bij de aanvraag de leeftijd van 12 jaar nog niet heeft bereikt. Adoptieouders kunnen dan weer hun ouderschapsverlof opnemen vanaf het ogenblik van inschrijving van het kind als gezinslid op het bevolkings- of vreemdelingenregister totdat het kind de leeftijd van 12 jaar bereikt. Bij kinderen met een fysieke of mentale beperking van minstens 66% ligt die leeftijdsgrens voor opname van het ouderschapsverlof op 21 jaar.

### Meer flexibele opname ouderschapsverlof in 1/10<sup>de</sup>...

Nieuw is dat de opnamemodaliteiten van het ouderschapsverlof worden verruimd. We kenden reeds het voltijds, halftijds en 1/5<sup>de</sup> ouderschapsverlof. Nu komt daarbij de mogelijkheid om het ouderschapsverlof in 1/10<sup>de</sup> schorsing op te nemen, in concreto dus à rato van een halve dag

per week of een volle dag om de twee weken. Het halftijds en 1/5<sup>de</sup> ouderschapsverlof is alleen mogelijk op voorwaarde dat de werknemer voltijds tewerkgesteld is. Ook voor de opname à 1/10<sup>de</sup> is vereist dat de werknemer voltijds aan het werken is.

De maximale opnameduur van het ouderschapsverlof wijzigt in verhouding tot de wijze van opname van het ouderschapsverlof. Bij voltijds ouderschapsverlof kan tot 4 maanden worden opgenomen, en worden opgesplitst in periodes van 1 maand. Halftijds ouderschapsverlof kan maximum 8 maanden worden opgenomen in periodes van minimum 2 maanden of een veelvoud ervan. Voor 1/5<sup>de</sup> en 1/10<sup>de</sup> ouderschapsverlof wordt eenzelfde logica aangehouden en kan tot maximaal 20 en respectievelijk 40 maanden ouderschapsverlof worden opgenomen, in periodes van minimum 5 of 10 maanden of een veelvoud hiervan.

(Ter info: de definitieve wetteksten hieromtrent dienen nog in B.S. te worden gepubliceerd)

Frederic Hustinx  
 JURIST

## Inhoud

Straks ook 1/10 <sup>de</sup> ouderschapsverlof mogelijk .....	1
Mobiliteit op maat dankzij het mobiliteitsbudget .....	2
Kan u uw werknemers belonen met een geschenk? .....	3
Snelberichten .....	4



## ● Mobiliteit op maat dankzij het mobiliteitsbudget

De ministerraad keurde eind juli 2018 een wetsontwerp goed betreffende de uitwerking van een mobiliteitsbudget. Het mobiliteitsbudget komt normalerwijze vanaf 1 oktober 2018 naast de mobiliteitsvergoeding te staan. Wat houdt dit budget nu precies in?

bedrijfswagens ter beschikking stellen aan zijn werknemers. Voor startende werknemers wordt hier een uitzondering op voorzien. Anderzijds kan de werknemer evenzeer vrij beslissen om al dan niet op het aanbod in te gaan. De werknemer moet op het moment van de aanvraag minstens drie maanden ononderbroken



Werknemers die over een bedrijfswagen beschikken, zullen deze kunnen inruilen voor een mobiliteitsbudget. De bedoeling is om werknemers een combinatie van vervoermiddelen aan te bieden die hen vlotter en milieuvriendelijker op het werk krijgt. Maar ook werknemers die geen bedrijfswagen hebben kunnen opteren voor een mobiliteitsbudget, indien zij in aanmerking komen voor een bedrijfswagen.

### Is het mobiliteitsbudget verplicht?

Net zoals voor de mobiliteitsvergoeding, is er een dubbele keuzevrijheid. Enerzijds kan de werkgever vrij beslissen om al dan niet een budget aan te bieden. Hij moet wel al gedurende een ononderbroken periode van minstens 36 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van het systeem, één of meerdere

over een bedrijfswagen beschikken of ervoor in aanmerking komen en hij moet minstens 12 maanden over een bedrijfswagen beschikken of ervoor in aanmerking komen in een periode van 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag. Beide partijen kunnen dus niet gedwongen worden om in het systeem te stappen.

### Hoeveel bedraagt het budget?

Het bedrag van het budget is afhankelijk van de reële kost van de vroegere (voorzien) bedrijfswagen. Er wordt dus rekening gehouden met de financieringskost van de wagen, maar ook met verzekeringen, CO<sub>2</sub>-solidariteitsbijdrage en kosten voor brandstof. Een exacte formule is echter nog niet definitief.

### Hoe het budget spenderen?

De werknemer kan zijn budget op verschillende manieren spenderen.

- 1) Hij kan ten eerste opteren voor een milieuvriendelijkere wagen. Op fiscaal vlak wordt dit behandeld als een bedrijfswagen vandaag.
- 2) Ten tweede kan hij kiezen voor een duurzaam vervoermiddel en -dienst. Dit omvat niet alleen het openbaar vervoer, maar ook zachte mobiliteit zoals (elektrische) fietsen, steps en mono-wheels. Deze optie is volledig vrijgesteld van sociale en fiscale lasten, zowel voor de werknemer als voor de werkgever.
- 3) Als de werknemer op het einde van het jaar het budget niet volledig heeft opgebruikt, zal hij het restsaldo ontvangen in loon. Het saldo is vrijgesteld van personenbelasting. Er worden weliswaar sociale zekerheidsbijdragen betaald op het bedrag.

Voor werknemers die dicht bij hun werk wonen, kan het mobiliteitsbudget gebruikt worden voor het betalen van de huur van een woning of een appartement. Indien de woning of het appartement werd aangekocht, dan kan het mobiliteitsbudget gebruikt worden voor de interesten op de hypothecaire lening.

### Wat is het verschil met de mobiliteitsvergoeding ('Cash for cars')?

Het grote verschil met de mobiliteitsvergoeding is dat bij een mobiliteitsbudget een wagen behouden kan blijven, terwijl er bij mobiliteitsvergoeding sowieso geen sprake meer is van een wagen. Bedrijven kunnen beide systemen echter naast elkaar invoeren. Indien een werknemer een mobiliteitsbudget geniet, kan deze uiteraard geen werkgevers-tussenkomst genieten in de kosten verbonden aan het woon-werkverkeer. Het opteren voor een mobiliteitsbudget zorgt ervoor dat de werkgever geen tussenkomst meer hoeft te betalen voor het woon-werkverkeer.

### Conclusie

Het mobiliteitsbudget zal in principe vanaf oktober 2018 ervoor zorgen dat werknemers zich op een milieuvriendelijkere manier naar het werk kunnen begeven. Door verschillende opties te voorzien in de wetgeving, kan dit budget besteed worden in functie van de behoeftes van de werknemers. Benieuwd of iedereen hierdoor vlotter op zijn werk zal geraken!

Pauline Mahieu  
JURISTE

## ☉ Kan u uw werknemers belonen met een geschenk?

### Uitgangspunt: een geschenk = loon

Als werkgever is het altijd leuk om uw personeel bij bepaalde gelegenheden extra te belonen. Noch de RSZ noch de fiscus geven de werkgevers echter vrij spel bij het bepalen van de grootte van deze cadeautjes.

Het uitgangspunt blijft immers dat alles wat binnen een arbeidsrelatie aan een werknemer wordt toegekend een loonsvoordeel uitmaakt, hetwelk onderhevig is aan zowel sociale bijdragen als fiscale inhoudingen.

### Uitzondering: bepaalde gebeurtenissen geven recht op een vrijstelling

Voor enkele gelegenheden wordt daarentegen algemeen aanvaard dat de werkgever voorziet in geschenken voor de werknemers. Afhankelijk van de gelegenheid kan u dit geschenk in natura, in geschenkencheques of onder de vorm van een premie toekennen.

Eén van de voorwaarden om dit RSZ-vrij te kunnen toekennen is het respecteren van een maximaal bedrag per geschenk. Deze maximumbedragen vrij van RSZ werden recentelijk retroactief opgetrokken vanaf 1 januari 2017. Wanneer u deze maximumbedragen niet naleeft, zal u op het volledige bedrag van het geschenk alsnog sociale bijdragen en belastingen moeten betalen.

### Wij zetten de nieuwe bedragen voor u nogmaals op een rijtje.

Gebeurtenis	Oude bedragen	Maximaal bedrag retroactief vanaf 1/1/2017
Pensioen en vervroegd pensioen	35 EUR per dienstjaar (min. 105 EUR en max. 875 EUR)	40 EUR per dienstjaar (min. 120 EUR en max. 1.000 EUR)
Kerstmis, Nieuwjaar, Sinterklaas	35 EUR per werknemer + 35 EUR per kind ten laste	40 EUR per werknemer + 40 EUR per kind ten laste
Eervolle onderscheiding	105 EUR	120 EUR per werknemer per jaar
Huwelijk of wettelijke samenwoning	200 EUR	245 EUR
Aansluiting bij een vakorganisatie	135 EUR	145 EUR

Let wel, bovenvermelde hogere bedragen gelden op heden enkel voor de RSZ, voor de fiscus gelden de lagere bedragen nog. Aan de minister van Financiën werd intussen gevraagd het nodige te doen voor de fiscale harmonisering.

Wat de geschenken voor Kerstmis, Nieuwjaar of Sinterklaas betreft, kan er slechts één keer tot 40 EUR worden toegekend voor één van deze gelegenheden. Wel bestaat hierbij de mogelijkheid om dit bedrag te verhogen afhankelijk van het aantal kinderen ten laste.

Kim Servaeghe  
JURISTE



## ☉ Snelberichten ...

### Einde overgangperiode talrijke tewerkstellingsmaatregelen op 31 december 2018

Binnen de diverse regio's/deelstaten Vlaanderen, Brussel, Wallonië en Duitstalige Gemeenschap werden n.a.v. de 6<sup>de</sup> Staatshervorming heel wat maatregelen op vlak van tewerkstelling geregionaliseerd. Hierdoor kon elke regio zelf een doelgroepen- en tewerkstellingsbeleid gaan uitwerken.

Het startschot van deze regionalisering was verschillend per regio. Bij elke regio golden tevens overgangsmaatregelen, bv. Activa-maatregel Vlaanderen, ...

De meeste overgangsmaatregelen in de respectievelijke regio's lopen nog tot uiterlijk 31 december 2018.

Gezien deze overgangsmaatregelen bijgevolg straks op 1 januari 2019 ophouden te bestaan, kan dit een impact hebben op de personeelskost (m.n. een stijging van de personeelskost door afschafing van bepaalde RSZ-verminderingen of tewerkstellingsmaatregelen). Vandaar dat we de werkgevers attent willen maken op het einde van deze overgangperiode!

### Fiscale provisie voor ontslag personeel vanaf 1 januari 2019?

Om tegemoet te komen aan de verhoogde ontslagkost in navolging van de Wet eenheidsstatuut arbeiders-bedienden, werd in deze Wet tevens voorzien in de aanleg van een fiscale provisie voor ontslag van het personeel. In concreto komt dit neer op een belastingvrijstelling op winsten en baten tot beloop van een bepaald bedrag aan bezoldigingen (cf. fiscale provisie vakantiegeld).

Het van belastingen vrij te stellen bedrag van de winsten of baten bedraagt 3 weken bezoldiging per begonnen dienstjaar vanaf het 6<sup>de</sup> dienstjaar na 1 januari 2014; dit betekent bijgevolg dat de eerste fiscale provisie mogelijk wordt vanaf 1 januari 2019. Vanaf het 21<sup>ste</sup> dienstjaar na 1 januari 2014 bedraagt de belastingvrijstelling 1 week bezoldiging per bijkomend begonnen dienstjaar.

### Quick scan van uw onderneming als voorbereiding op sociale inspectie?

Als onderneming wordt u steeds verondersteld alle algemene en/of sectorale loon- en arbeidsvoorwaarden voor uw personeel nauwgezet te respecteren en te beschikken over een efficiënt personeelsbeheer en payrollproces, ... Steeds meer regels en verplichtingen doen ook meer vragen rijzen: Doe ik alles wel zoals het zou moeten? Ben ik orde met alle verplichtingen? Kan het niet beter, sneller, efficiënter of eenvoudiger? EASYPAY GROUP is dan ook uw trouwe partner bij deze uitdaging.

Om u optimaal te kunnen adviseren in verband met het beheer van uw bedrijf, stellen wij u de "Quickscan" voor. Dankzij deze formule zullen wij, na uw bedrijf te hebben gescand, u concrete, doelgerichte adviezen en aanbevelingen op maat kunnen overmaken ter optimalisatie van uw loonsadministratie en personeelsbeheer. U krijgt het bezoek van een HR-specialist die uw onderneming scant: de sociaal-juridisch problematieken en het payrollproces worden doorgelicht.

Voor meer info – contacteer uw dossierbeheerder of contact [info\\_easyservices@easypay.be](mailto:info_easyservices@easypay.be)



Sociaal Secretariaat SSE vzw  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)



Sociaal Secretariaat Handel & Ambacht vzw  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 265 95 17 - Fax 09 224 43 93  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)

### ▲ SSE STEUNT ELKANDER vzw

Sociaal Secretariaat Steunt Elkander vzw  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 701 96 40 - Fax 02 701 96 41  
[www.easypay-group.com](http://www.easypay-group.com) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)



Kinderbijslagfonds Horizon Het Gezin vzw  
Gistelsesteenweg 238-240 - 8200 Brugge  
Tel. 050 44 93 01 - Fax 050 33 02 21  
[www.horizonhetgezin.be](http://www.horizonhetgezin.be) - [info@horizonhetgezin.be](mailto:info@horizonhetgezin.be)



Ondernemingsloket Eunomia  
Nijverheidsstraat 16 - 8760 Meulebeke  
Tel. 051 48 01 80 - Fax 051 48 01 82  
[www.eunomia.be](http://www.eunomia.be) - [info@easypay-group.com](mailto:info@easypay-group.com)



Koninklijke Unie van de Middenstand  
Hélène Dutrieulaan 10/301 - 9051 Sint-Denijs-Westrem  
Tel. 09 225 98 34 - Fax 09 224 43 93  
[www.kum.be](http://www.kum.be) - [info@kum.be](mailto:info@kum.be)



Steunt Elkander, v.z.w.  
Vrij sociaal verzekeringsfonds voor zelfstandigen  
Kolonel Bourgstraat 113 - 1140 Brussel  
Tel. 02 743 05 10 - Fax 02 734 04 79  
[www.steuntelkander.be](http://www.steuntelkander.be) - [svk@steuntelkander.be](mailto:svk@steuntelkander.be)

## 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 Tordoïr  
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