



MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 1



DOSSIER

De uitvoering van het zomerakkoord 02



RECHTSPRAAK

Deeltijdse werknemers: de berekening van de loongrenzen in het arbeidsrecht 13

Grondslag RSZ-bijdragen – De vrijgevigige werkgever. Wanneer is een gift toch loon? 15



DE UITVOERING VAN HET ZOMERAKKOORD

Het zomerakkoord van de regering-Michel heeft al heel wat inkt doen vloeien. Een aantal maatregelen treden in werking vanaf 1 januari 2018. Voor een aantal andere is het toch nog altijd wachten op de goedkeuring door het federale parlement.

Het zomerakkoord leek een min of meer uniform geheel te vormen van maatregelen. Dat idee is ondertussen helemaal onderuit gehaald. De regering heeft het zomerakkoord verspreid over vier teksten: 1° een programmawet, 2° een wet tot hervorming van de vennootschapsbelasting, 3° een wet betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie en 4° een wet houdende diverse bepalingen inzake werk. Zo worden de maatregelen van het zomerakkoord vermengd met andere maatregelen. Ondertussen zijn de programmawet, de wet tot hervorming van de vennootschapsbelasting en de wet houdende diverse bepalingen inzake werk helemaal afgewerkt.

In dit nummer bieden we een algemeen overzicht van de stand van zaken aan de hand van zes thema's die belangrijk zijn voor u.

1. Koopkracht en loonkost;
2. Flexibiliteit en competitiviteit;
3. Nieuwe vormen van verloning;
4. Einde arbeidsovereenkomst;
5. Bescherming en welzijn werknemers;
6. Langer werken.

De winstpremie is één van de meest in het oog springende maatregelen. In het decembernummer van vorig jaar kunt u alvast meer lezen over deze nieuwe verloningsvorm.

Andere thema's die in dit nummer aan bod komen zijn:

- A. Wetenschappelijk onderzoek: Vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing;
- B. De uitbreiding van de flexi-jobs naar de handel en gepensioneerden;
- C. Pseudo "proefperiode": een meer progressieve opbouw van de opzeggingstermijnen;
- D. E-commerce: het werken 's nachts, op zon- en feestdagen in de e-commerce.



01

OVERZICHT

Onze leidraad: Wat betekent het zomerakkoord voor uw personeelsbeleid? (De maatregelen gericht op zelfstandigen en ambtenaren belichten we hier niet.) Telkens lijsten we op voor wie het thema belangrijk is (ondernemers, werknemers of beide), wat de impact is, en vanaf wanneer de maatregel van start gaat.

Sommige maatregelen stonden initieel hoog op de agenda, maar staan vandaag nog altijd in de steigers. Ook dat geven we duidelijk aan in ons overzicht.

Koopkracht en loonkost			
Maatregel	Voor wie?	Welke impact?	Vanaf wanneer?
Taxshift fase 2 en 3	Ondernemers	Verlaging werkgeversbijdrage tot 25% (bijzondere aandacht voor lage lonen)	2018-2019-2020
	Werknemers	Verhoging netto lonen	2018-2019
Ploegenarbeid "Bouwsector"	Ondernemers	Uitbreiding vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing	Nog in de steigers
			Stond initieel gepland voor 1 januari 2018
Startersjobs voor jongeren < 21 jaar	Ondernemers	Vermindering arbeidskost met behoud nettosalaris werknemer	Nog in de steigers Initieel: van toepassing op nieuwe arbeidsovereenkomsten die vanaf 1 juli 2018 worden gesloten
Wetenschappelijk onderzoek	Ondernemers	Uitbreiding vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing naar bachelors	1 januari 2018



Flexibiliteit en competitiviteit			
Maatregel	Voor wie?	Welke impact?	Vanaf wanneer?
Interimarbeid	Ondernemers	Toelating voor alle sectoren (binnenscheepvaart & verhuis)	Nog in de steigers Stond initieel gepland voor 1 januari 2018
Uitbreiding flexi-jobs naar handel en gepensioneerden	Ondernemers	Bijzondere werkgeversbijdrage van 25%	1 januari 2018
	Werknemers	Brutoloon = nettoloon	
Deeleconomie Verenigingswerk Burger2Burger	Ondernemers Werknemers	Vrijgesteld van belastingen en RSZ-bijdragen tot 6.000 EUR per jaar	Nog in de steigers Stapsgewijze invoering was gepland vanaf 20 februari 2018. De Franse Gemeenschapscommissie heeft een belangenconflict ingeroepen. De verschillende deelstaten moeten nu in overleg treden, een procedure die in totaal 120 dagen kan duren.
Studentenarbeid	Ondernemers	Ook op zondag	Geen concrete voorstellen beschikbaar
	Studenten tussen 16 en 18 jaar		
E-commerce: nachtarbeid, op zon- en feestdagen	Ondernemers	Vereenvoudiging implementatie	1 januari 2018

Nieuwe vormen van verloning			
Maatregel	Voor wie?	Welke impact?	Vanaf wanneer?
Winstpremie	Ondernemers Werknemers	Aantrekkelijk (para)fiscaal regime Eenvoudige procedure Telt niet mee voor de loonnorm	1 januari 2018
Vrij aanvullend pensioen	Werknemers	Financiering pensioen 2e pijler via inhouding op loon Op vraag van de werknemer Fiscaal gunstig regime	Geen concrete teksten beschikbaar



Einde arbeidsovereenkomst			
Maatregel	Voor wie?	Welke impact?	Vanaf wanneer?
Pseudo "proefperiode"	Ondernemers	Progressieve opbouw opzeggingstermijn van 1 week (<1 maand) tot 5 weken (<6 maand)	Nog in de steigers 1 ^e dag van de 2e maand na publicatie in het Belgisch Staatsblad
Outplacement	Werknemers	Werknemer kan niet deelnemen aan outplacement wegens blijvende gezondheidstoestand: recht op integrale opzegvergoeding	15 februari 2018 (10 ^e dag na bekendmaking in het Belgisch Staatsblad)
Bouwsector	Ondernemers Werknemers	Opzegtermijnen: aanpassing afwijkend stelsel	Vanaf 1 januari 2018 is de gewone regeling voor opzeggingstermijnen van toepassing op alle werknemers

Bescherming en welzijn werknemers			
Maatregel	Voor wie?	Welke impact?	Vanaf wanneer?
Burn-out projecten	Werknemers	Financiering via risico-groepen (0,10%) Sectorniveau of ondernemingsniveau	Nog in de steigers Stond initieel gepland voor 1 januari 2018
Deconnecteren	Werknemers	Overleg comité preventie en bescherming	Nog in de steigers Stond initieel gepland voor 1 januari 2018
Mystery calls	Werknemers	Strijd tegen discriminatie op arbeidsmarkt	1 april 2018 (1 ^e dag van de 2 ^e maand na publicatie in het Belgisch Staatsblad)

Langer werken			
Maatregel	Voor wie?	Welke impact?	Vanaf wanneer?
Gedeeltelijk pensioen	Ondernemers Werknemers	Combinatie pensioen en blijven werken mét opbouw bijkomende pensioenrechten	Geen concrete teksten beschikbaar
Oudere werknemers: aanvullende vergoeding loopbaan-vermindering	Werknemers	<ul style="list-style-type: none"> Vanaf 60 jaar: omschakeling van voltijds naar deeltijds (4/5e) Vanaf 58 jaar: omschakeling van ploegen- en nachtarbeid of omschakeling naar lichter werk Vergoeding vrijgesteld van RSZ 	Geen concrete teksten beschikbaar



A. WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK: VRIJSTELLING DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING

Ondernemingen die onderzoekers met specifieke master- of doctordiploma's, of met een diploma van burgerlijk ingenieur tewerkstellen in onderzoeks- of ontwikkelingsprojecten of –programma's genieten een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Die diplomavooraarde wordt versoepeld. Sinds 1 januari 2018 geldt de vrijstelling ook voor onderzoekers die in het bezit zijn van een bachelorsdiploma in een specifiek studiegebied.

DE VRIJSTELLING VAN DOORSTORTING VAN BEDRIJFSVOORHEFFING

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de onderzoekers met een bachelorsdiploma is gelijk aan:

- 40 % van de berekende bedrijfsvoorheffing voor de sinds 1 januari 2018 toegekende of betaalde bezoldigingen;
- 80 % van de berekende bedrijfsvoorheffing voor de vanaf 1 januari 2020 toegekende of betaalde bezoldigingen.

Bovendien wordt het bedrag van de vrijstelling voor de onderzoekers met een bachelorsdiploma beperkt tot 25% of 50% van de vrijstelling voor houders van een masterdiploma of doctoraat.

- De vrijstelling wordt beperkt tot 25 % van het totale bedrag van de vrijstelling dat werd berekend voor de onderzoekers met specifieke master- of doctordiploma's of met een diploma van burgerlijk ingenieur.
- Het percentage van de beperking wordt verhoogd tot 50% voor de vennootschappen die als kleine vennootschap (artikel 15, §§ 1 tot 6 W.Venn.) worden aangemerkt voor het aanslagjaar dat verbonden is aan het belastbaar tijdperk waarin de bezoldigingen zijn betaald.

SPECIFIEKE BACHELORSDIPLOMA'S

De vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing geldt niet voor alle bachelorsdiploma's. De onderzoeker moet in het bezit zijn van:

- Eén van de volgende **academische bachelorsdiploma's** (of gelijkwaardige diploma's) in de studiegebieden of combinaties van studiegebieden:

Voor de Vlaamse Gemeenschap	Voor de Franstalige Gemeenschap
Wetenschappen	Wetenschappen
Toegepaste wetenschappen	Ingenieur
Toegepaste biologische wetenschappen	Landbouwkundige en biologisch ingenieur
Geneeskunde	Geneeskunde
Diergeneeskunde	Dierengeneeskunde
Farmaceutische wetenschappen	Biomedische en farmaceutische wetenschappen
Biomedische wetenschappen	Architectuur en urbanisme
Industriële wetenschappen en technologie	Industriële wetenschappen
Nautische wetenschappen	Industriële landbouwwetenschappen
Biotechniek	
Architectuur	
Productontwikkeling	



- Eén van de volgende **professionele bachelorsdiploma's** (of gelijkwaardige diploma's) in de studiegebieden of combinaties van studiegebieden:

Voor de Vlaamse Gemeenschap	Voor de Franstalige Gemeenschap
Biotechniek Gezondheidszorg Industriële wetenschappen en technologie Nautische wetenschappen Handelswetenschappen en bedrijfskunde, evenwel beperkt tot de opleidingen die in hoofdzaak zijn gericht op informatica en innovatie	Paramedisch Techniek, evenwel beperkt tot de opleidingen die in hoofdzaak gericht zijn op biotechniek, industriële wetenschappen, technologie, nautische wetenschappen, productontwikkeling en informatica

B. DE UITBREIDING VAN DE FLEXI-JOBS NAAR DE HANDEL EN GEPENSIONEERDEN

Flexijobs zijn een nieuwe vorm van tewerkstelling die voordelig bijverdienen mogelijk maakt, en die sinds 2015 bestaan in de horecasector. Vanaf 2018 zijn flexijobs ook toegestaan in de handel, en gelden er soepele instapvoorwaarden voor gepensioneerden.

1. HÉT VOORDEEL VAN DE FLEXI-JOB: BRUTOLOON = NETTOLOON

Het flexiloon en het flexi-vakantiegeld (7,67%) zijn niet onderworpen aan de gewone socialezekerheidsbijdragen. Er zijn geen werknemersbijdragen verschuldigd. Wel moet de werkgever een bijzondere bevrijdende werkgeversbijdrage van 25% afdragen.

Het flexiloon en het flexi-vakantiegeld zijn niet onderworpen aan personenbelasting. De werkgever moet geen bedrijfsvoorheffing inhouden. Daarenboven zijn het flexiloon, het flexi-vakantiegeld en de bijzondere werkgeversbijdrage van 25% aftrekbare beroepskosten.

Daarnaast heeft de flexi-job voor de werkgever het voordeel dat de sectorale loonbarema's niet van toepassing zijn. Ongeacht de functie heeft de flexi-jobwerknemer recht op een basisloon van minimum 9,18 EUR per uur exclusief vakantiegeld of 9,88 EUR inclusief vakantiegeld.

2. WELKE WERKGEVERS?

Flexi-jobs zijn uitsluitend bestemd voor werkgevers van volgende sectoren/paritaire comités:

- (banket)bakkerijen en consumptiesalons bij een banketbakkerij (P.C. 118.03);
- handel in voedingswaren (P.C. 119);
- zelfstandige kleinhandel (P.C. 201);
- kleinhandel in voedingswaren (P.C. 202);
- middelgrote levensmiddelenbedrijven (P.C. 202.01);
- horeca (P.C. 302);
- grote kleinhandelszaken (P.C. 311);
- warenhuizen (P.C. 312);
- kappersbedrijf en schoonheidszorgen (P.C. 314).

Flexi-jobs kunnen ook in de uitzendsector. De uitzendkracht moet dan wel werken bij een gebruiker die ressorteert onder één van de voorgaande paritaire (sub)comités.

3. WELKE WERKNEMERS?

In de toegelaten sectoren kunnen twee categorieën werknemers een flexi-job uitoefenen:

- gepensioneerden, die geen hoofdactiviteit moeten bewijzen
- personen die nog niet op pensioen zijn, en die wél een hoofdactiviteit moeten bewijzen

Voorwaarden voor gepensioneerden en niet-gepensioneerden:

- De flexi-job wordt bij dezelfde werkgever niet gecombineerd met een gewone arbeids-overeenkomst voor minstens 4/5 van de voltijdse arbeidsduur (periodes in bijvoorbeeld een andere flexi-job of als leerling tellen niet mee);
- De flexi-job wordt niet uitgevoerd tijdens een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding



- of ontslagcompensatievergoeding ten laste van dezelfde werkgever;
- De flexi-job wordt niet uitgevoerd tijdens een periode gedekt door een opzeggingstermijn betekend door dezelfde werkgever.

Bijkomende voorwaarde voor niet-gepensioneerden:

- In het derde voorafgaande kwartaal was er een volledige sociale verzekering voor minstens 4/5 van de voltijdse arbeidsduur, bij één of meerdere andere werkgevers.

4. FORMALITEITEN

Vier formaliteiten moeten worden vervuld.

- Een éénmalige raamovereenkomst; De raamovereenkomst bevat de intentie van partijen om over te gaan tot een tewerkstelling in een flexi-job en regelt de modaliteiten waaronder dat zal gebeuren.
- Een specifieke arbeidsovereenkomst per tewerkstelling; Wanneer de werkgever de werknemer dan effectief oproept om als flexi-jobwerknemer te komen werken, moet hij met deze werknemer een arbeidsovereenkomst sluiten. Dat kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.
- Een voorafgaandelijke dimona;
- Een dagelijkse aanwezigheidsregistratie.

De werkgever moet voor elke flexi-jobwerknemer het begin en het einde van elke prestatie registreren en bijhouden.

Leeft u één van deze vier voorwaarden niet na, dan

komt het statuut als flexi-job te vervallen. Het wordt dan een gewone arbeidsovereenkomst. Bijgevolg wordt het baremaloon van de sector verplicht. De werknemer wordt vermoed voltijds te zijn tewerkgesteld. De vergoeding wordt bovendien onderworpen aan de normale socialezekerheidsbijdragen en personenbelasting/bedrijfsvoorheffing.

5. HET EUROPEES VERBOD OP STAATSTEUN

Een onderneming mag gedurende elke willekeurige periode van drie jaar nooit meer overheidssteun krijgen dan 200.000 EUR. Door de uitbreiding naar nieuwe sectoren vergroot het risico dat sommige werkgevers die grens overschrijden, zodat een gedeelte van de steun kan teruggevorderd worden. De Belgische overheid organiseert voorlopig geen controles, maar het principe blijft onveranderd.

C. PSEUDO "PROEFPERIODE": EEN MEER PROGRESSIEVE OPBOUW VAN DE OPZEGGINGSTERMIJNEN

Met het zomerakkoord plande de regering een meer progressieve opbouw van de opzeggingstermijnen tijdens de eerste zes maanden van de tewerkstelling. Deze wijziging is enkel van toepassing in geval van ontslag door de werkgever. De maatregel uit het zomerakkoord is echter nog niet goedgekeurd door het parlement.

Hieronder vindt u een vergelijking tussen de opzeggingstermijnen vandaag en in de toekomst.

Anciënniteit	< 1 maand	< 2 maand	< 3 maand	< 4 maand	< 5 maand	< 6 maand	< 7 maand	< 8 maand
Vandaag	2 weken	2 weken	2 weken	4 weken	4 weken	4 weken	6 weken	...
Toekomst	1 week	1 week	1 week	3 weken	4 weken	5 weken	6 weken	...

Deze maatregel zou van toepassing worden op de eerste dag van de tweede maand na de bekendmaking in het Belgisch Staatsblad. De nieuwe opzeggingstermijnen hebben ook een impact op

de lopende arbeidsovereenkomsten. Betekent u als werkgever de opzegging vóór de inwerkingtreding van deze maatregel, dan blijven de huidige opzeggingstermijnen gelden.



D. E-COMMERCE: WERKEN 'S NACHT EN OP ZON- EN FEESTDAGEN

E-commerce is een sterk groeiende sector die veel bijkomende tewerkstelling teweeg brengt, maar ook concurrentie ondervindt van onze omringende landen. Om zich ten volle te kunnen ontwikkelen, is het voor deze sector belangrijk om personeel 's nachts en op zon- en feestdagen te laten werken (en dus af te wijken van het verbod op nacht- en zondagsarbeid).

Sinds 1 februari 2017 is het mogelijk om personeel 's nachts tewerk te stellen in het kader van e-commerce, namelijk "voor het uitvoeren van alle logistieke en ondersteunende diensten verbonden aan de elektronische handel". Dat was dankzij de wet werkbaar en wendbaar werk. Het zomerakkoord versoepelt de procedure voor nachtarbeid in de e-commerce.

Daarnaast start als het ware een proefproject. Voor de jaren 2018-2019 wordt de procedure voor het invoeren van zondagsarbeid geharmoniseerd. Deze harmonisering heeft echter alleen betrekking op e-commerce in pakjes en andere roerende goederen.

Bovendien voorziet het zomerakkoord voor de jaren 2018-2019 de mogelijkheid van zondagsarbeid voor de e-commerce.

1. E-COMMERCE IN GOEDEREN EN DIENSTEN: VEREENVOUDIGDE PROCEDURE TOT HET INVOEREN VAN NACTARBEID (= PRESTATIES TUSSEN 20U00 EN 6U00, OOK TUSSEN 24U00 EN 5U00)

Een onderneming met een *vakbondsafvaardiging*,

kan vanaf 1 januari 2018 nachtarbeid invoeren door het afsluiten van een gewone ondernemings-cao¹ met één representatieve werknemersorganisatie. Het is dus niet langer meer nodig dat deze cao afgesloten wordt met alle organisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging.

2. E-COMMERCE IN ROERENDE GOEDEREN: SPECIFIEK KADER VOOR NACT- EN ZONDAGSARBEID

Voor de e-commerce in roerende goederen is een specifiek kader gecreëerd. Het zijn alle taken die nodig zijn om een afgewerkt product (roerend goed) op zo'n efficiënt mogelijke manier op het juiste tijdstip en op de juiste plaats bij de consument af te leveren. Enkele voorbeelden: orderverwerking, verpakking, verzending, levering en opvolging van de goederenstroom, voorraadbeheer, vrachtafhandeling, afhaalpunten, telefonische dienst na verkoop.

a. Nachtarbeid: harmonisering van de procedure

De procedure tot het invoeren van nachtarbeid wordt vereenvoudigd. In principe moet u hierbij twee situaties duidelijk onderscheiden.

- 1) Situatie 1: Tewerkstelling van personeel tussen 20u00 en 6u00, maar niet tussen 24u en 5u00
- 2) Situatie 2: Tewerkstelling van personeel tussen 20u00 en 6u00, ook tussen 24u00 en 5u00 (= "arbeidsregeling met nachtprestaties").

Voor de jaren 2018-2019 wordt het een beetje eenvoudiger omdat de procedure (tijdelijk) wordt geharmoniseerd: u kiest tussen een wijziging van het arbeidsreglement of het afsluiten van een gewone ondernemings-cao.

Situatie 1: Tewerkstelling van personeel tussen 20u en 6u00, maar niet tussen 24u00 en 5u00

Vóór 01.01.2018	01.01.2018 t.e.m. 31.12.2019
Procedure wijziging arbeidsreglement	Procedure wijziging arbeidsreglement ² (blijft mogelijk) Of Afsluiten van een "gewone ondernemings-cao" ³ met één representatieve werknemersorganisatie

Deze procedure is van toepassing ongeacht of er al dan niet vakbondsafvaardiging is in de onderneming. U moet het gewijzigde arbeidsreglement ook bekendmaken: mededeling aan de werknemers,

mededeling aan de inspectie sociale wetten en kopie ervan bijhouden op elke plaats waar u werknemers tewerkstelt.



Situatie 2: Tewerkstelling van personeel tussen 20u en 6u00, ook tussen 24u00 en 5u00

Onderneming zonder vakbondsafvaardiging	
Vóór 01.01.2018	01.01.2018 t.e.m. 31.12.2019
Procedure wijziging arbeidsreglement	Procedure wijziging arbeidsreglement ⁴ (blijft mogelijk) Of Afsluiten van een "gewone ondernemings-cao" ⁵ met één representatieve werknemersorganisatie
Onderneming met vakbondsafvaardiging	
Vóór 01.01.2018	01.01.2018 t.e.m. 31.12.2019
Ondernemings-cao af te sluiten met <i>alle</i> organisaties vertegenwoordigd in de vakbondsafvaardiging	Procedure wijziging arbeidsreglement ⁶ Of Afsluiten van een "gewone ondernemings-cao" met één representatieve werknemersorganisatie ⁷

Voor nachtarbeid tussen 24u00 en 5u00 gelden extra beschermingsmaatregelen. De voorafgaande raadplegings- en informatieprocedure voor de invoering van een "arbeidsregeling met nachtprestaties", alsook de omkaderingsmaatregelen zoals de specifieke financiële vergoeding aan de werknemer (cao 46 en cao 49), moeten nog steeds worden gerespecteerd.

Tot slot doet u een mededeling aan inspectie sociale wetten dat dit in toepassing is van voornoemde tijdelijke mogelijkheid.

U moet het gewijzigde arbeidsreglement ook bekendmaken: mededeling aan de werknemers, mededeling aan de inspectie sociale wetten en kopie ervan bijhouden op elke plaats waar u werknemers tewerkstelt.

b. Arbeid op zon- en feestdagen

Voor de jaren **2018 en 2019** wordt de mogelijkheid voorzien om personeel te werk te stellen op zondag. Hiervoor volgt men de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement of sluit men een "gewone ondernemings-cao" met één representatieve werknemersorganisatie. Na 31 december 2019 kan dit bevestigd worden door opnieuw een gewone ondernemings-cao af te sluiten. Op basis van deze afwijking is tewerkstelling op een feestdag eveneens mogelijk.

3. VRIJSTELLING DOORSTORTING BEDRIJFSVOORHEFFING BIJ NACTARBEID

Indien u nachtarbeid voorziet waarbij er prestaties geleverd worden tussen middernacht en 5 uur krijgt u, onder bepaalde voorwaarden, een tegemoetkoming in uw loonkost als werkgever. Dit door middel van een vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing in hoofde van de werkgever.

De werknemer moet hierbij aan volgende voorwaarden cumulatief voldoen:

- De werknemer werkt 's nachts (tussen 24u en 5 uur) en dit gedurende minimum één derde van zijn tijd tijdens de maand in kwestie;
- Hij ontvangt een nachtpremie waarop bedrijfsvoorheffing verschuldigd is;
- Hij behoort tot categorie 1 van de structurele vermindering (profitsector en aan het geheel van de sociale zekerheidsstelsels onderworpen).

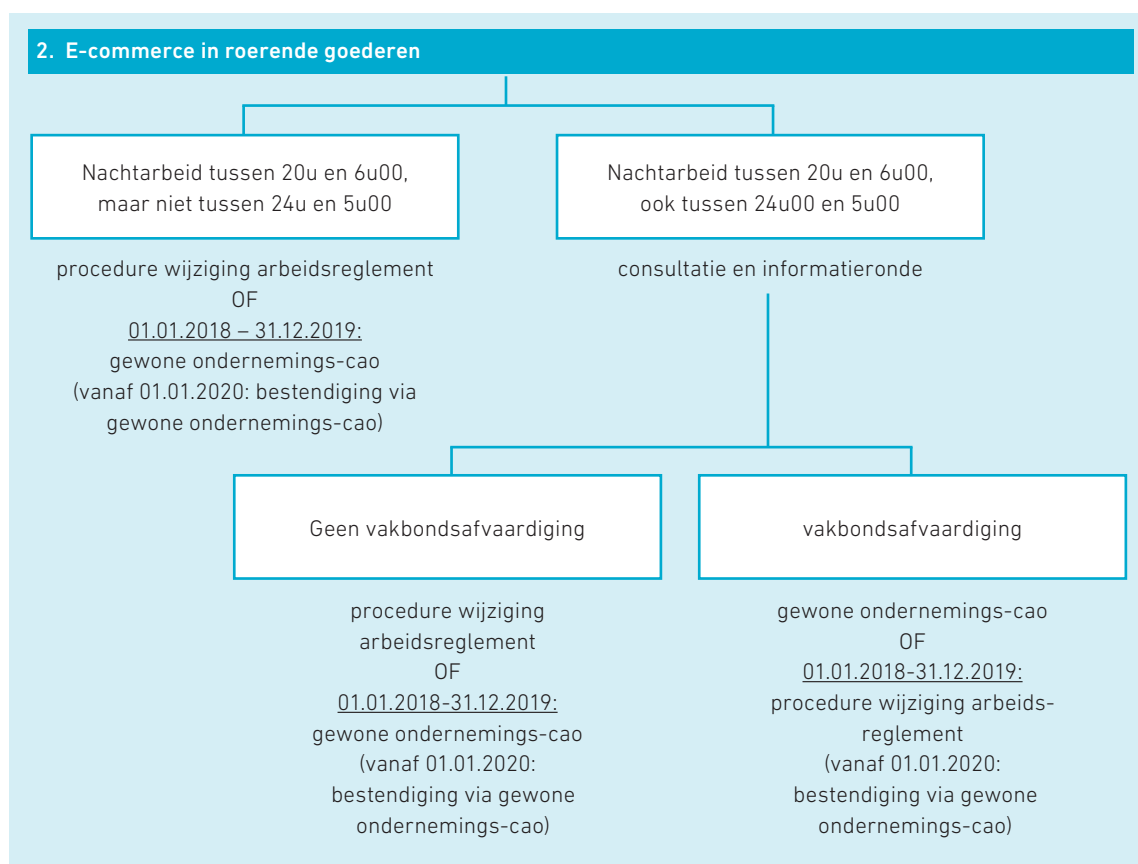
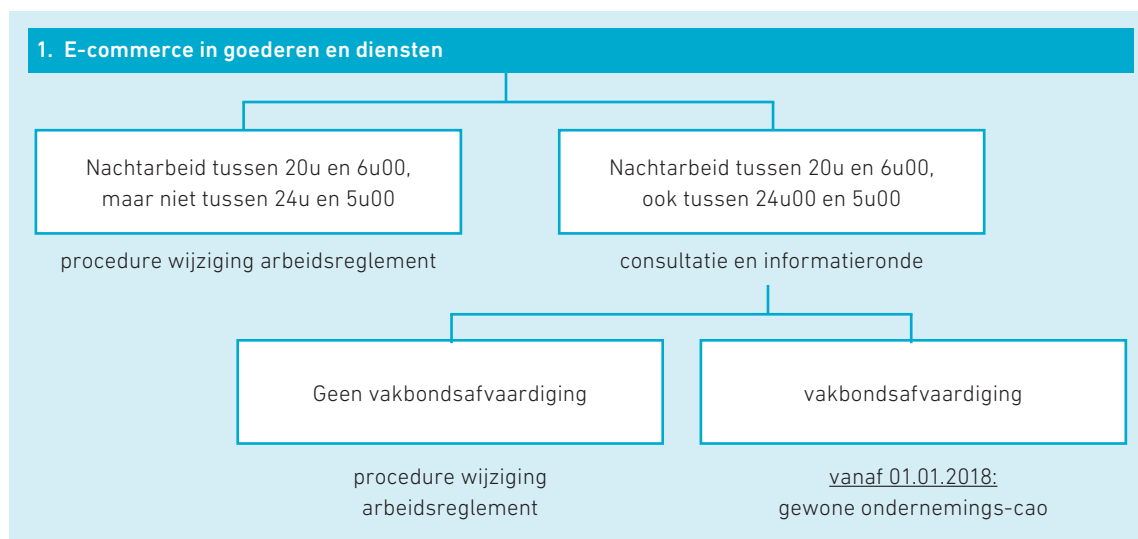
Indien de voorwaarden voldaan zijn, is het percentage van vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing gelijk aan **22,80%** op de belastbare bezoldigingen met inbegrip van de nachtpremies. Om deze vrijstelling van doorstorting bedrijfsvoorheffing te kunnen genieten, moet de werkgever naar aanleiding van zijn aangifte in de bedrijfsvoorheffing bewijzen dat de werknemer aan voornoemde voorwaarden voldoet. Dit gebeurt via een specifieke aangifte en het bijhouden van een nominatieve lijst met specifieke gegevens die u ter beschikking houdt van de FOD Financiën.

4. EEN DAG BESTAAT UIT 24 UUR

U wil uiteraard uw personeel ook tussen 6u00 's morgens en 20u00 's avonds tewerkstellen. Een werknemer laten werken 24 uur op 24 uur of 7 dagen per week is evenwel niet toegestaan. Om de tijdsspanne van 24 uur optimaal te benutten en dit met respect van de regels omtrent de arbeidsduur (dag- en weekgrens, uren vermijden, enz.) moet u alles goed uittekenen. Er zijn vele mogelijkheden (ploegenarbeid, grote flexibiliteit, enz.) waarbij steeds specifieke regels en voorwaarden van toepassing zijn.



NACHTARBEID – SCHEMATISCH OVERZICHT



Peggy Criel – Legal Expert
Brigitte Dendooven – Legal Expert
Katia De Wilde – Legal Team Manager
Els Poelman – Senior Legal Counsel
Yves Stox – Senior Legal Counsel



- 1 Ondernemings-cao: neerlegging van de cao op de griffie van de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Vervolgens aanpassing arbeidsreglement zonder toepassing procedure wijziging arbeidsreglement.
- 2 Procedure wijziging arbeidsreglement = op basis van ofwel beslissing ondernemingsraad ofwel na rechtstreekse consultatie van de werknemers (aanplakken ontwerp, consultatie gedurende 15 dagen, bundel opmerkingen naar inspectie sociale wetten).
- 3 ondernemings-cao: neerlegging van de cao op de griffie van de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Vervolgens aanpassing arbeidsreglement zonder toepassing procedure wijziging arbeidsreglement. Mededeling aan inspectie sociale wetten dat dit in toepassing is van voornoemde tijdelijke mogelijkheid.
- 4 Procedure wijziging arbeidsreglement = op basis van ofwel beslissing ondernemingsraad ofwel na rechtstreekse consultatie van de werknemers (aanplakken ontwerp, consultatie gedurende 15 dagen, bundel opmerkingen naar inspectie sociale wetten).
- 5 Ondernemings-cao: neerlegging van de cao op de griffie van de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Vervolgens aanpassing arbeidsreglement zonder toepassing procedure wijziging arbeidsreglement.
- 6 Procedure wijziging arbeidsreglement = op basis van ofwel beslissing ondernemingsraad ofwel na rechtstreekse consultatie van de werknemers (aanplakken ontwerp, consultatie gedurende 15 dagen, bundel opmerkingen naar de inspectie sociale wetten).
- 7 Ondernemings-cao: neerlegging van de cao op de griffie van de Algemene directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO. Vervolgens aanpassing arbeidsreglement zonder toepassing procedure wijziging arbeidsreglement.



DEELTIJDSE WERKNEMERS: DE BEREKENING VAN DE LOONGRENZEN IN HET ARBEIDSRECHT

Het Belgisch arbeidsrecht kent heel wat loongrenzen. Zo is een concurrentiebeding toegelaten vanaf een brutoloon van € 34.180 per jaar. U kunt een arbitragebeding opnemen in de arbeidsovereenkomst vanaf een brutoloon van € 68.361 per jaar en een scholingsbeding kan vanaf € 34.180 per jaar. De toepassing van loongrenzen is niet beperkt tot de arbeidsovereenkomstenwet. De werknemer die afwezig is wegens betaald educatief verlof behoudt het normale loon voor die afwezigheidsuren. Het loon wordt begrensd: tijdens het schooljaar 2017-2018 is de loongrens vastgelegd op € 2.871 per maand. Ook collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten vaak loongrenzen, bijvoorbeeld cao 41bis betreffende de borgtocht.

Hoe die loongrenzen toepassen bij deeltijdse werknemers? Het Grondwettelijk Hof geeft de richting aan in een recent arrest (Grondwettelijk Hof, 23 november 2017, nr. 134/2017, raadpleegbaar op www.const-court.be).

PROEFPERIODE: PROPORTIONEEL LOON IN PLAATS VAN EFFECTIEVE DEELTIJDSE LOON

Het Grondwettelijk Hof geeft een interpretatie over de nu afgeschafte proefperiode (het vroegere artikel 67, § 2 arbeidsovereenkomstenwet). Vóór de inwerkingtreding van de Wet Eenheidsstatuut op 1 januari 2014 mocht de proefperiode niet hoger zijn dan respectievelijk zes of twaalf maanden, naargelang het jaarlijks brutoloon al dan niet hoger is dan € 38.665. Moet deze jaarlijkse loongrens uniform worden toegepast op alle werknemers (bedienden), voltijds en deeltijds, of moet het loon worden aangepast in verhouding tot de normale wekelijkse arbeidstijd van de werknemer?

Het Grondwettelijk Hof onderzoekt het doel van de proeftijd en de loongrenzen. De wetgever wou een langere beoordeling mogelijk maken van bedienden die, doordat zij een hoger loon hebben, in principe belangrijker of meer technische functies hebben. Dat doel wordt niet bereikt indien geen rekening wordt gehouden met het feit dat een werknemer deeltijds werkt en enkel het werkelijke loon van de deeltijdse werknemer in aanmerking wordt genomen. Dat zou een schending uitmaken van het gelijkheidsbeginsel (art. 10 en 11 GW).

Daarom stelt het Grondwettelijk Hof voor om voor de berekening van de loongrens het werkelijke jaarloon proportioneel aan te passen, alsof de werknemer voltijds werkt, in plaats van het effectieve deeltijdse loon.

TOEPASSING OP ANDERE LOONGRENZEN?

Het Grondwettelijk Hof doet enkel uitspraak over de loongrens van het proefbeding voor bedienden. Moet voor de toepassing van de andere loongrenzen in de arbeidsovereenkomstenwet, en met uitbreiding het hele arbeidsrecht, ook rekening worden gehouden met het proportionele loon in plaats van het effectieve deeltijdse loon?

Het Grondwettelijk Hof oordeelde eerder reeds dat de praktijk waarbij de duur van de opzeggingstermijn wordt gebaseerd op het effectieve deeltijdse loon, waardoor de werknemer als een lagere bediende kwalificeerde, ook strijdig was met het gelijkheidsbeginsel (Arbitragehof 20 april 1999, nr. 45/99, raadpleegbaar op www.const-court.be).

Een proportioneel loon ook toepassen voor het concurrentiebeding, het arbitragebeding



RECHTSPRAAK

en het scholingsbeding ligt in de lijn van beide arresten van het Grondwettelijk Hof.

Of een proportionele berekening ook moet worden toegepast buiten de arbeidsovereenkomsten wet is minder uitgesproken.

Deze aanpak is ook niet altijd in het voordeel van de werknemer. In het kader van het betaald educatief verlof bijvoorbeeld resulteert het pro rata verlagen van de maandelijkse loongrens in een verlaagde loondoorbetaling.

Yves Stox, Senior Legal Counsel



RECHTSPRAAK

GRONDSLAG RSZ-BIJDRAGEN – DE VRIJGEVIGE WERKGEVER. WANNEER IS EEN GIFT TOCH LOON?

Een werkgever kent een verjaardagpremie toe aan de kinderen van werkgevers wanneer ze twaalf worden. De werkgever betaalt de premie direct aan de kinderen. Daarom is het geen bovenwettelijke kinderbijslag vrijgesteld van RSZ-bijdragen. Kwalificeert de premie dan niet als een vrijgevigheid? Of is het toch loon waarop RSZ-bijdragen moeten worden betaald? Dat hangt uiteindelijk af van de concrete omstandigheden. Vaak zullen RSZ-bijdragen verschuldigd zijn. Dat blijkt uit een recent arrest van het Hof van Cassatie (Hof van Cassatie 19 juni 2017, S.16.0006.F, raadpleegbaar op www.juridat.be).

ALLE FEITEN KORT OP EEN RIJTJE

De werkgever (met meer dan driehonderd personeelsleden) kent aan de kinderen van al zijn werknemers een verjaardagpremie toe. Op de leeftijd van twaalf jaar stort de werkgever een bedrag van EUR 499 op de bankrekening van het kind. Een policy binnen de onderneming bepaalt de toekenningmodaliteiten. (Welke modaliteiten dat precies zijn, is niet duidelijk.)

WAAROM Zouden RSZ-BIJDRAGEN NIET ZIJN VERSCHULDIGD?

Het Arbeidshof te Brussel aanvaardt dat de verjaardagpremie niet is onderworpen aan RSZ-bijdragen (Arbeidshof Brussel 20 mei 2015, AR. 2013/AB/936, raadpleegbaar op www.juridat.be). RSZ-bijdragen zijn verschuldigd op het brutoloon van de werknemer. Daarvoor wordt teruggegrepen naar het begrip "loon" zoals gedefinieerd door de loonbeschermingswet. Het gaat om (I) het loon in geld, of de in geld waardeerbare voordelen, (II) waarop de werknemer recht heeft (III) ingevolge zijn dienstbetrekking en (IV) ten

laste van de werkgever, ook als de voordelen niet worden toegekend als tegenprestatie voor arbeidsprestaties.

Het Arbeidshof geeft twee redenen waarom de verjaardagpremie niet is onderworpen aan RSZ-bijdragen.

- 1) Ten eerst oordeelt het Arbeidshof dat de verjaardagpremie geen voordeel is waarop de werknemer recht heeft. Niet de werknemer, maar zijn of haar kind is de begunstigde van de verjaardagpremie.
- 2) Bovendien kwalificeert volgens het Arbeidshof de verjaardagpremie als een gift naar aanleiding van een bijzondere gebeurtenis in het persoonlijke en familiale leven van de werknemer (Hof van Cassatie 5 januari 2009, S.08.0064.N, raadpleegbaar op www.juridat.be).

Het Hof van Cassatie is het daar dus niet mee eens. RSZ-bijdragen zijn wel degelijk verschuldigd.

WAAROM RSZ-BIJDRAGEN WEL ZIJN VERSCHULDIGD

Het Hof van Cassatie verwerpt de tweevoudige redenering van het Arbeidshof.

- 1) Ook al verricht de werkgever een betaling aan een derde, toch zijn RSZ-bijdragen verschuldigd wanneer de werknemer recht heeft op het voordeel op basis van de arbeidsovereenkomst of een toezegging door de werkgever. Die redenering geldt niet alleen voor giften, maar voor alle voordelen die een werkgever zou toekennen aan een derde. Denk bijvoorbeeld aan incentivereizen die een werkgever toekent aan de partners van werknemers.



RECHTSPRAAK

Het Hof van Cassatie verwerpt zo de stelling dat geen RSZ-bijdragen zijn verschuldigd omdat het voordeel rechtstreeks ten goede komt aan het persoonlijk vermogen van de partner (bijvoorbeeld Arbeidshof Antwerpen 14 september 2012, AR 2011/AA/309, ongepubliceerd).

- 2) De verjaardagpremie is volgens het Hof van Cassatie geen gift. Twee elementen staat centraal in de redenering van het Hof van Cassatie. De werkgever bepaalt de (I) toekenningsmodaliteiten die van toepassing zijn op (II) alle werknemers. Wanneer een werknemer de toekenningsmodaliteiten vervult, dan heeft hij of zij recht op de premie (ook al wordt die betaald aan een derde, het kind). Het voordeel wordt dus toegekend aan alle werknemers, en enkel aan de werknemers. De werknemer heeft dus recht op de verjaardagpremie ingevolge zijn dienstbetrekking. Het recht van de werknemer kan niet worden losgekoppeld van de arbeidsrelatie.

WAT U MOET ONTHOUDEN

- Elk voordeel dat u aan een derde toekent, maar waarop de werknemer recht heeft omdat hij of zij bij u in dienst is, is in de regel onderworpen aan RSZ-bijdragen.
- Een gift toekennen zonder RSZ-bijdragen te moeten betalen kan, maar de ruimte is beperkt. Het mag geen voordeel zijn waarop alle werknemers sowieso recht hebben als bepaalde toekenningsmodaliteiten zijn vervuld. Zorg ervoor dat het discretionaire karakter van de gift bewaard blijft.

Over de grondslag RSZ-bijdragen, zie ook het novemhernummer van 2016. Daarin hebben we het over de interpretatie van het loonbegrip wanneer werknemers van een concern van ondernemingen voordelen ontvangen van andere dochtervennootschappen dan hun werkgever (Hof van Cassatie, 10 oktober 2016, S.15.0118.N, raadpleegbaar op www.juridat.be).

Yves Stox – Senior Legal Counsel



COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven. Hoofdredacteur: Francis Verbrugge, fverbrugge@partena.be, tel. 02-549 32 23.

Verschijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

40^e jaar – maandblad