

FAQ: Heropstart van de Horeca – Webinar 05.05.2021

***Bestaat het globalisatiemechanisme ook in het Brussels Gewest ?**

Neen, enkel van toepassing voor het Vlaamse Gewest.

Ondernemingen gelegen in het Brusselse Gewest kunnen eventueel wel beroep doen op de Tetra premie.

<https://1819.brussels/nl/blog/tetrapremie-voor-eventsector-cultuur-toerisme-sport-beschikbaar-19-april>

<https://www.unizo.be/brussel/nieuws-pers/update-aanvragen-vanaf-19-april-tetra-premie-voor-brusselse-horeca-evenementen-cultuur>

***Wat is de bewijskracht van een mondeling contract juridisch waard bij een geschil?**

Jammer genoeg weinig, aangezien u hiermee niets kan aantonen/bewijzen. Afhankelijk van de situatie, kan u deze mondelinge overeenkomst eventueel wel aantonen d.m.v. getuigenissen. Dit kan een begin van bewijs zijn. De rechtbank zal steeds naar de totaliteit kijken.

***Het is steeds belangrijk om de antwoorden op de poll-vragen ook mede te delen!**

- Vanaf welke jaaromzet (excl btw) is een geregistreerd kassasysteem verplicht ? = meer dan 25.000 EUR
- Wie is de partner van Partena Professional voor microkrediet? = MicroStart
- Wat zijn de openingsuren van de terrassen? = 8u – 22u

***Buiten dit gebeuren, graag nog volgende vraag : Hoe moeten we kinderyoga-centra plaatsen in deze corona. Waar vallen ze onder?**

Deze vraag is ons niet duidelijk. Waarover had u graag meer informatie gewenst?

***Onze kelner die momenteel op tijdelijke werkloosheid staat, heeft een doktersattest waarin het volgende staat "wegens onderliggende problematiek van angstprobleem met hyperventilatie is hij niet in staat een mondmasker te dragen". Mag deze arbeider vervangen worden door een flexi/student/extra? Blijft de arbeider dan nog steeds zijn werkloosheidsuitkering behouden?**

Ons inziens zou dit mogelijk moeten zijn. De RVA heeft het volgende standpunt ingenomen: Wanneer u de vaste werknemers tijdelijk werkloos stelt, mag u het werk dat normaal door hen wordt verricht, niet uitbesteden aan die andere werknemers. Van dat principe kan in bepaalde gevallen worden afgeweken:

- **wanneer de werknemer tijdelijk werkloos wordt op basis van een reden die volledig eigen is aan de werknemer, met andere woorden wanneer de overmacht door de werknemer wordt ingeroepen. Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer hij zich niet naar het werk kan begeven omwille van medische redenen (hij is zelf besmet, hij woont samen met een besmet persoon, hij is een risicopatiënt, ...);**

- wanneer tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd in afdeling A, de andere werknemers worden tewerkgesteld in afdeling B én het werk in afdeling B redelijkerwijze niet kan worden verricht door werknemers van afdeling A.

-> **Wij willen u in ieder geval adviseren om deze situatie toch nog even voor te leggen aan de RVA via het contactformulier op de website.**

*Ik woon op de taalgrens in Wallonië, en ben Nederlandstalig. Zoals zo vaak worden wij aan ons lot overgelaten door de algemene richtlijnen van Partena. Voor de goede orde: mijn payrollconsultant is WEL op de hoogte. Gelukkig kan ik bij haar terecht.

Gelet op het korte tijdsbestek (1u) hebben we enkel de steunmaatregelen in Vlaanderen behandeld. Tijdens de Franstalige infosessie werden de steunmaatregelen in Wallonië behandeld. Wij hebben de Franstalige presentatie als bijlage doorgestuurd zodat u ook deze kan consulteren.

*Ons bedrijf is gevestigd in Wallonië en daar werd geen aandacht aan besteed ook niet m.b.t. steunmaatregelen, tevens had ik verwacht dat we vragen konden stellen maar dit was niet het geval.

Zie antwoord hierboven.

*Momenteel werd er enkel gesproken dat de horecasector waarvan de heropstart zal gebeuren via terrassen alsnog mogen genieten van het dubbel overbruggingsrecht. Is dit ook van toepassing voor een bar/café die ook verplicht gesloten is, maar eind deze maand toch via terrassen drank en versnapering gaat verkopen? Mag deze dan ook nog steeds recht op het dubbel overbruggingsrecht?

Naar onze mening zal deze ook in aanmerking komen voor het dubbel overbruggingsrecht.

*Is TBE hetzelfde als Vestigingseenheid. Zal voor RSZ vermindering gekeken worden op niveau ondernemingsnummer of max 5 per vestigingseenheid?

Neen. Onder technische bedrijfseenheid dient u het volgende te begrijpen: om te kunnen oordelen of de verschillende vennootschappen als eenzelfde technische bedrijfseenheid beschouwd kunnen worden, moeten de verschillende economische en sociale criteria bekeken worden. In geval van twijfel primeren de sociale criteria.

M.a.w. TBE zal in eerste instantie op ondernemingsniveau beoordeeld worden, maar het is dus perfect mogelijk dat verschillende vennootschappen (met een ander ondernemingsnummer) tot dezelfde TBE behoren omdat ze zodanig met elkaar verbonden zijn.

*Zal de heropstartlening via banken verlopen of rechtstreeks bij PMV? Wat zal het maximumbedrag zijn van dergelijke lening?

De heropstartlening zal via PMV verlopen. <https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/heropstartlening/hoe-vraag-je-een-heropstartlening-aan>

De steunaanvraag kan betrekking hebben op aankopen bij meerdere toeleveranciers van goederen, diensten of investeringen die overeenkomen met volgende roosters uit de btw-aangifte:

- rooster (81): aankoop van handelsgoederen, grondstoffen en hulpstoffen
- rooster (82): aankoop van diensten en diverse goederen;
- rooster (83): aankoop van bedrijfsmiddelen/investeringen;

De voorgelegde facturen hebben betrekking op de periode van 1 januari 2021 tot en met 1 augustus 2021, 12.00 uur. De steunaanvrager kan maximaal honderd facturen inbrengen per lening. De steunaanvrager geeft voor elke ingebrachte factuur minstens de datum en het volgnummer van de factuur, de identiteit van de onderneming die de factuur uitschrijft, en de prijs exclusief btw.

De totale omvang van de twee leningen is beperkt tot 25% van de geboekte aankopen van handelsgoederen, grondstoffen en hulpstoffen uit rooster 81 van de btw-aangifte in het referentiejaar 2019 met een maximum van € 750.000. Maximaal 25% van het te ontlenen bedrag mag betrekking hebben op goederen, diensten of investeringen die overeenkomen met de aankoop van diensten en diverse goederen (rooster 82) of aankoop van bedrijfsmiddelen/investeringen (rooster 83).

***Voor Vlaamse bescherming maand januari gebeurde door problemen met kaartlezer de aangifte niet tijdig. VLOI kreeg hieromtrent bewijs toegestuurd en zou het na eerst geweigerd te hebben het opnieuw bekijken. We stuurden al 4 keer rappel maar zonder gevolg. Is er apart Email adres of mogelijkheid tot beroep?**

Stuur dan een gemotiveerd verzoek naar coronacompensatiepremie@vlaio.be met als kenmerk manuele aanvraag VB4 waarbij je aangeeft waarom je de aanvraag niet tijdig kon indienen. Enkel indien de niet-tijdige indiening te wijten is aan al dan niet tijdelijke onvoorziene factoren buiten je wil om, die het functioneren van je onderneming hebben belemmerd, of door de coronamaatregelen, kan nog een aanvraag gedaan worden.

Mocht u het voorgaande reeds geprobeerd hebben, willen wij u adviseren om **een aangetekend schrijven** te richten naar:

Agentschap Innoveren & Ondernemen

Koning Albert II-laan 35 bus 12

1030 Brussel

België

***Als een opzegtermijn in onderling overleg wordt afgehandeld, vervalt dan het recht op vakantiegeld en eindejaarspremie ?**

1. Vakantiegeld

Zal nog moeten uitbetaald worden bij een onderling akkoord.

2. Eindejaarspremie

Stel: een aantal weken geleden ontsloeg u een werknemer mits prestatie van een opzegtermijn. De werknemster vond een andere job en dus werd de arbeidsovereenkomst beëindigd in onderling overleg. U vraagt zich af of de eindejaarspremie nog verschuldigd zal zijn?

In de horecasector wordt bepaald dat **werknemers die door de werkgever ontslagen worden** (behalve om dringende reden), kunnen aanspraak maken op de eindejaarspremie in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde prestaties in de loop van het betrokken jaar voor zover zij één van volgende voorwaarden naleven:

- In de loop van het jaar tenminste 2 maanden ononderbroken dienst tellen (effectief of gelijkgesteld) in dezelfde onderneming;

- In de loop van het jaar geen 2 maanden ononderbroken dienst tellen (effectief of gelijkgesteld) maar in dezelfde onderneming sedert ten minste 3 jaar ononderbroken gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst op het ogenblik van het vertrek.

Werknemer die de onderneming uit eigen wil verlaten/onderling akkoord, genieten de eindejaarspremie niet, ongeacht hun anciënniteit, tenzij:

- Ze hun opzegging geven op 31 december, op het einde van hun dienst conform hun arbeidsrooster, zoals het in het arbeidsreglement staat,
- Hun effectief gepresteerde opzeggingstermijn ten vroegste op 31 december afloopt,
- Ze op verzoek van hun werkgever de opzegtermijn die aan de werkgever werd betekend en die theoretisch ten vroegste op 31 december of tijdens het volgende kalenderjaar afloopt, niet presteren,
- Ze de onderneming verlaat om zijn wettelijk pensioen op te nemen.

Oplossing:

- ➔ in dergelijk geval (ontslag door werkgever gevolgd door beëindiging in onderling overleg) heeft de betrokken werknemster nog steeds recht heeft op haar eindejaarspremie. Er moet immers gekeken worden naar de initiële handeling en in dit geval is dit het ontslag door de werkgever. Bovendien moet de werknemster ook aan bovengenoemde voorwaarde (2 maanden ononderbroken dienst) voldoen.

Het feit dat de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord werd beëindigd zal er dus niet toe leiden dat er zal worden geoordeeld dat de werknemer uit eigen wil de onderneming heeft verlaten. Er moet immers gekeken worden naar de eerste handeling en dat is in dit geval het ontslag door de werkgever.

- ➔ Wanneer de werknemer meteen uit vrije wil of in onderling akkoord de onderneming verlaat, heeft hij voor het jaar van de uitdiensttreding geen recht op een eindejaarspremie. Tenzij zijn laatste dag toevallig op 31 december zou vallen of wanneer hij uit vrije wil de onderneming verlaat om zijn wettelijk pensioen op te nemen.

***als hotel kreeg ik wél een reminder voor aangifte telewerk. Hotel dus wel verplicht?**

De verplichting geldt voor alle werkgevers, **behalve voor die ondernemingen die verplicht volledig gesloten zijn**. We hebben de bevestiging van de RSZ dat drank- en eetgelegenheden geen aangifte moeten doen, zelfs wanneer ze takeaway aanbieden, omdat zij voorlopig nog behoren tot de verplicht gesloten ondernemingen. **Hotels daarentegen behoren niet tot de verplicht gesloten sectoren en moeten de nieuwe formaliteiten dus wel naleven.**

*Mag een meerderjarige student ook bruto-netto overuren presteren? En tellen deze mee voor het contingent?

Ja en tellen niet mee.

***voor de RSZ vermindering in K3. is dit enkel als deze opstarten in Juli of krijg je deze vermindering ook nog als er opstart in juni is ?**

Dit is nog onduidelijk en dient nog verder uitgewerkt te worden. Welke sectoren? Voor welke data van heropening (er zijn er verschillende geweest)? Ook sectoren die enkel op afspraak mochten werken?

Verdere informatie hieromtrent volgt nog.

***Wat bedoel je met 'hoofdactiviteit' bij het bepalen van de steun van 10%**

Ik vermoed dat u het hier heeft over de Vlaamse beschermingsmechanismen 6-7-8-9? In bevestigend geval dient u onder hoofdactiviteit het volgende te verstaan: u mag uw horeca activiteiten niet uitbaten als zelfstandige in bijberoep. Je komt in aanmerking voor de steun als zelfstandige in bijberoep als je netto belastbaar beroepsinkomen in 2019 tussen € 6.996,89 en € 13.993,78 lag en je als loontrekkende minder dan 80% tewerkgesteld was. De steun wordt dan gehalveerd. Ben je een startende zelfstandige, dan baseer je je op het verwachte beroepsinkomen volgens je financieel plan om te bepalen of je de aanvraag indient als zelfstandige in hoofdberoep of als zelfstandige in bijberoep.