

De wetgeving voorziet in een aantal essentiële voorwaarden waaraan het plan moet voldoen. Gaat hierbij niet een stukje flexibiliteit van handelen teloor of met andere woorden, creëert deze regelgeving geen nieuwe drempels?

Neen, integendeel. Enerzijds is het, nu er een volledig wettelijke basis is waarop pc-privé-projecten georganiseerd worden, een gezondere situatie dan vroeger. De organisatie van een pc-privé-project is niet meer gebonden aan een opleidingsplan, wat niet wegneemt dat dit soms wel nuttig kan zijn. Anderzijds is het door de invoering van 2 types pc-privé-projecten perfect mogelijk om er een samen te stellen volledig aangepast aan de noden van elke onderneming. Het type A waarbij de werkgever geen eigenaar wordt van de pc en het type B waarin de werkgever eigenaar blijft tot er een mogelijke eigendomsoverdracht is.

Hoe kan ik een dergelijk plan adequaat opnemen in mijn beloningsstructuur?

Vooreerst is het belangrijk je eigen beloningssysteem grondig te kennen en de gemaakte afspraken nauwkeurig te bestuderen, alleen zo weet je precies wat kan. Het is eveneens van belang te weten wat je wilt bereiken met de uitvoering van een pc-privé-project. Wil je een hogere gebruikerstevredenheid bij de werknemers creëren (meer waar voor hun geld,...)? Of wil je de werknemers belonen op een manier die minder kosten/lasten met zich meebrengt voor de onderneming? Houd er wel rekening mee dat een opname van het pc-privé-project in een beloningsstructuur enkel mogelijk is in een project type B. Enkel dit type biedt de nodige flexibiliteit.

Tenslotte, stel dat een werkgever een plan wenst op te starten, wat is de toegevoegde waarde van Dolmen dan binnen dit project?

De meerwaarde van Dolmen Computer Applications in pc-privé komt door drie zaken:

Kennis van de markt zowel deze van het bedrijfsleven als deze van de eindgebruikers. Om deze met elkaar te verenigen moet je de leefwereld van beide goed kennen.

Kunde om pc-projecten te organiseren: een pc-project heeft binnen onze organisatie een eigen werkgroep. Deze coördineert onder impuls van een projectleider de pc-privé-projecten. Zo wordt de ervaring van het bedrijfsleven gebruikt om deze projecten optimaal te laten lopen.

Ervaring: Dolmen organiseert jaarlijks vele eindgebruikersprojecten (gaande van pc-privé tot specifieke laptopprojecten voor studenten)

LOONGOLFJES

Verhoging forfaitair km-bedrag vergoeding eigen wagen

Het forfaitair km-bedrag dat gehanteerd wordt voor de terugbetaling van de verplaatsingen met eigen wagen van de werknemer, in opdracht van de werkgever, werd met terugwerkende kracht verhoogd. Vanaf 1 juli 2004 tot en met 30 juni 2005 bedraagt deze vergoeding € 0,2771 per km (BS 29.10.2004).

Overmatig gebruik van economische werkloosheid

Vanaf 1 januari 2005 dienen werkgevers in de bouwsector een bijdrage te betalen indien het aantal dagen tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen de grens van 110 dagen per werknemer overschrijdt. Deze bijdrage wordt jaarlijks berekend door de RSZ op basis van de DMFA-gegevens van het voorgaande kalenderjaar. De berekening en inning van de bijdrage gebeurt voor het eerst in de loop van 2005.

Feestdagen 2005

Zat. 01/01/2005	Nieuwjaar*
Ma. 28/03/2005	Paasmaandag
Zon. 01/05/2005	Feest van de Arbeid*
Do. 05/05/2005	O.L.H. Hemelvaart
Ma. 16/05/2005	Pinkstermaandag
Do. 21/07/2005	Nationale Feestdag
Ma. 15/08/2005	O.L.V. Hemelvaart
Di. 01/11/2005	Allerheiligen
Vrij. 11/11/2005	Wapenstilstand
Zon. 25/12/2005	Kerstmis*

* De feestdagen die samenvallen met een inactiviteitsdag in de onderneming dienen vervangen te worden door de eerstvolgende werkdag, tenzij dit anders overeengekomen werd in een bijvoegsel van het arbeidsreglement.

Inhaalrustdagen en vakantiedagen in de bouwsector 2005 – regio Limburg

Zomervakantie:
maandag 11 juli 2005 t.e.m. 1 augustus 2005

Inhaalrustdagen bouw:
dinsdag 29 maart 2005
vrijdag 6 mei 2005
maandag 31 oktober 2005

DOLMEN

ICT solutions
value for money



De LoonGolf

De laatste ontwikkelingen op loongebied

COLOFON

De loongolf is een uitgave van het Centrum voor Loonbeheer te Alken en verschijnt zes maal per jaar.

December 2004 • nr 47

Redactie:

Evy Custers
Ine Vandenryt
Wendy Dendas

Tel. redactie: 011/59 90 97
e-mail: e.custers@cbvzw.be

Vormgeving en realisatie:

Idearte en CLB

Nummer 48 van de loongolf verschijnt medio februari 2004



Industrieterrein Kolmen 1085 • 3570 Alken • T 011-31 23 41
F 011-31 45 67 • clb@cbvzw.be • www.cbvzw.be

VOORWOORD

van de directie

Het jaar is weer omgevlogen. Voor het Centrum voor Loonbeheer mag 2004 wel degelijk als een "turbulent" jaar worden aanzien met de nadruk op innovatie en flexibiliteit. Onze verhuis werd zowel intern als door de klant goed verteerd. Het is natuurlijk steeds even wennen aan een nieuwe omgeving, doch de aanpassingsverschijnselen voor medewerker en klant waren minimaal. Onze nieuwe website pronkt ondertussen op het wereldwijdweb. Ook dit is het resultaat van éénduidige interne communicatie en keihard streven. Kortom, we gaan dus zeker mee met onze tijd. Voortdurend veranderen en een flexibele instelling zijn "de" karaktereigenschappen van onze huidige samenleving. Tevens besloten we om onze dienstverlening in de toekomst nog meer te professionaliseren. De geboorte van "CLB-Consult" is daar zeker niet vreemd aan. We heten U dan ook van harte welkom in 2005.



••• Eddy Withofs



••• Rohny Peters

INTERVIEW:

"Schenk je werknemer een klein extraatje voor de eindejaarsfeesten!"

De eindejaarsfeesten komen er weer aan. Tijd om even als ondernemer terug te blikken op het afgelopen jaar. Haalden we samen met ons team van werknemers de gewenste objectieven? In economisch moeilijkere tijden is dit een prangende vraag geworden. Je medewerkers blijven motiveren zonder te voorzien in een bruto loonsopslag is immers niet eenvoudig. Wist U dat U tijdens de eindejaarsperiode toch iets extra kan voorzien dat sociaal en fiscaal vriendelijk wordt belast?

Kris Schenk: "Het hoeft geen betoog meer dat de loonspanning bruto-netto, om nog niet te spreken van de spanning loonkost-netto, in België nog steeds één van de hoogste is binnen Europa. Het motiveren van werknemers via een loutere loonsopslag is dan ook zeer moeilijk. De werkgever moet al diep in de beugel tasten wenst hij zijn werknemer een aardig extra netto te bieden".

Maar er zijn alternatieven:

Kris: "Bij CLB wensen wij een open en creatieve visie te hanteren over het vraagstuk "verlonen".

Wij beseffen goed dat wij onze klanten duidelijk moeten informeren over het bestaan van alternatieve pistes waarbij zowel zijzelf als hun werknemer winnaar zijn.

Geschenkkheques: het gouden ei ?

Kris: "Reeds jaren promoten wij bij onze klanten het aanvragen van "geschenkkheques" tijdens de eindejaarsperiode. Het is immers slechts enkel ter gelegenheid van Sinterklaas, Kerstmis of Nieuwjaar dat dit systeem fiscaal vriendelijk kan toegepast worden. Het jaarbedrag van de geschenkkheque(s) mag echter niet meer bedragen dan € 35 per persoon. Sinterklaas doet er nog een schepje bovenop, namelijk per kind ten laste mag er nog eens € 35 euro via de goede Sint geschenken worden".

En hoe beloon ik mijn beste krachten ?

Kris: "Om het systeem van geschenkkheques zowel fiscaal als parafiscaal te kunnen laten renderen, bestaat er de bijkomende voorwaarde dat alle personeelsleden hetzelfde voordeel moeten krijgen. Op zich geen probleem, doch wanneer we belonen naar arbeid en prestaties, tasten we hier in het duister. Een prima werkkracht kan ik immers geen groter voordeel bieden hetgeen een eventueel systeem van gerealiseerde boni terugschuift naar de gewone loonlijn, met alle gevolgen vandienvoor de werknemer."

Ik wens cheques te bestellen

U kan als werkgever uw cheques online bestellen via de website van Accor Services www.accorservices.be. Ook kan U een beroep doen op de diensten van CLB om de bestelling door te voeren. Eén tip daarbij: wacht niet te lang om uw bestelling te plaatsen. Een prettig eindejaar kan U immers nog moeilijk toewensen in 2005.

Info: Kris Schenk, CLB-Consult 011/599063
k.schenk@cbvzw.be

vrijdag 23 december 2005 tot en met vrijdag 6 januari 2006

De feestdag van zaterdag 1 januari 2005 wordt collectief vervangen door maandag 3 januari 2005.

De feestdag van zondag 25 december 2005 wordt collectief vervangen door maandag 26 december 2005.

IN DIT NUMMER

Interview: Schenk je werknemer een klein extraatje voor de eindejaarsfeesten!	01
De rechter oordeelt: Bezint... eer ge niet begint!	02
Versoepeling voor gelegenhedenarbeid in land- en tuinbouw	02
PC Privé-plannen: een stand van zaken!	03/04
Tijdelijke werkloosheid: was het leven maar eenvoudiger	03
Loongolfjes	04



DE RECHTER OORDEELT: Bezint... eer ge niet begint!

In deze rubriek halen we interessante rechtspraak aan uit het recente verleden. Op deze wijze wensen wij u te informeren over cases, waarvan de draagkracht van de gerechtelijke uitspraak tot op de dag van vandaag haar weerslag kent.

Een werknemer ondertekent een arbeidsovereenkomst, waarin de ingangsdatum afhankelijk is gesteld van de opzeggingstermijn die de bediende bij zijn huidige werkgever zal dienen te presteren. De arbeidsovereenkomst voorziet tevens een proefbeding van 6 maanden. **Na de ondertekening van deze arbeidsovereenkomst is de werknemer echter nooit komen opdagen.** Hij beschouwde de ondertekende arbeidsovereenkomst als een 'ontwerpakkord' en achtte zich, mede omdat er geen concrete datum van indiensttreding was opgenomen in de arbeidsovereenkomst, niet gebonden erdoor.

Zijn (toekomstige) werkgever was echter van een ander oordeel. Deze beweerde dat de werknemer zich schuldig had gemaakt aan contractbreuk en vorderde een schadevergoeding voor de verbreking gelijk aan 3 maanden loon en een bijkomende schadevergoeding voor de commerciële schade die hij had geleden door opnieuw op zoek te moeten gaan naar een geschikte kandidaat. In eerste aanleg werd de werknemer veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van 3 maanden loon.

In hoger beroep werd deze schadevergoeding voor de verbreking teruggebracht naar 1 maand en 7 kalenderdagen, aangezien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor bedienden tijdens de eerste maand van de proefperiode, recht geeft op een opzeggingsvergoeding gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met het resterende deel van de proefperiode, vermeerderd met de duur van de opzegtermijn tijdens de proefperiode, die gelijk is aan 7 kalenderdagen. Aangezien de minimumproefperiode nog niet was aangevangen, was het Arbeidshof van oordeel dat een opzeggingsvergoeding is verschuldigd gelijk aan 1 maand en 7 dagen.

Daar een opzeggingsvergoeding een forfaitair karakter heeft, hetgeen betekent dat zij geacht wordt alle schade te dekken ten gevolge van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, werd de vordering van de onderneming voor het overige afgewezen.



Versoepeling voor gelegenheidsarbeid in land- en tuinbouw

De Ministerraad keurde een nieuwe regeling goed over gelegenheidsarbeid in de land- en tuinbouwsector. Op deze manier wenst men tegemoet te komen aan de problemen die de sector ondervindt om voldoende werkrachten te vinden.

Momenteel kan de landbouwsector slechts gedurende 45 dagen beroep doen op gelegenheidsarbeiders. Voor de tuinbouw bedraagt dit aantal 95 dagen. Deze beperking vervalt in de nieuwe regeling volledig. Let wel op! Het aantal dagen dat werknemers als seizoenarbeiders mogen werken, blijft wel beperkt tot 65 dagen in de tuinbouw en 30 dagen in de landbouw. Maar, de voorwaarde dat deze prestatiedagen moeten gelegen zijn op de piekdagen die de werkgever aanduidt in het aanwezigheidsregister, valt wel weg.

In geval een arbeider in één kalenderjaar zowel prestaties heeft geleverd bij werkgevers uit de

tuinbouw (uitgezonderd parken en tuinen) als bij werkgevers en gebruikers uit de landbouw, is het hoogste maximum van 65 dagen per arbeider en per kalenderjaar van toepassing. Om van de beperkte onderwerping aan de RSZ te genieten, blijft de huidige verplichting ten aanzien van de werkgever om de tewerkstellingsdagen van de gelegenheidsarbeiders in het aanwezigheidsregister aan te duiden, bestaan.

De nieuwe regeling voorziet tevens in de mogelijkheid om land- en tuinbouwbedrijven niet meer zelf te laten instaan voor de aanwerving van gelegenheidsarbeiders, maar daarvoor een beroep te laten doen op uitzendbedrijven.

De gebruiker van de uitzendkrachten moet eveneens voldoen aan de verplichting om de tewerkstellingsdagen in het aanwezigheidsregister aan te duiden, om van de beperkte onderwerping aan de RSZ te kunnen genieten.

Verdere wijzigingen bestaan in de opname van de champignonteelt in het stelsel van de gelegenheidsarbeid, de verplichting om de aangifte van seizoenstewerkstelling voortaan elektronisch te laten gebeuren en het uitbreiden van de wachtperiode voor een werknemer om over te stappen van klassieke loonarbeid naar seizoenarbeid van één tot twee kwartalen.

Alle andere voorwaarden en verplichtingen van de regeling zoals ze momenteel bestaat, blijven bestaan (oa. inschrijven van de opgelegde sociale documenten, bijhouden van de plukkaart/landbouwkaart,...).

De door de Ministerraad goedgekeurde tekst stelt dat de regeling in werking treedt op het ogenblik dat zij wordt bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad. Door de Minister Freya Van den Bossche werd wel aan de inspectiediensten gevraagd om nu al rekening te houden met de nieuwe regeling. Afwachten dus...

PC-PRIVÉ-PLANNEN: een stand van zaken

Het Koninklijk Besluit van 25 maart 2003 maakte in uitvoering van de Programmawet van 24 december 2002 de weg open om via een wijziging van het Wetboek van Inkomstenbelasting het voordeel van alle aard 'pc-privé' te concretiseren en de modaliteiten ervan vast te leggen. Nu meer dan anderhalf jaar verder maken we even samen met specialisten terzake een eerste balans op. **M.a.w. is de Belg zo computer-minded als de overheid wenst? Wordt dit pc-privé-plan aanvaard door de werknemers als zijnde een 'extra' beloning of verkies men nog steeds de harde centen? Koen De Roo, business development manager pc-privé van Dolmen, staat ons te woord.**

Ter oprissing:

Het betreffende KB bestaat uit een tweeluik: enerzijds bepaalt het de fiscale waarde van het voordeel in natura indien de werkgever kosteloos een pc ter beschikking stelt van de werknemers (€ 180/jaar voor de hard- en software, € 60/jaar voor de internetaansluiting en -abonnement), anderzijds legt het de regels vast waaraan een pc-privé-plan moet voldoen in het geval

de werknemer zelf een pc op eigen naam aanschaf en de werkgever voorziet in een tussenkomst van 60 % in de aanschafwaarde ervan. Het is vooral dit laatste thema dat ons aanbelangt.

Dragen ter beantwoording

Stel, ik wens als werkgever een pc-plan te introduceren in mijn onderneming. Als HR-functionaris reikt mijn kennis op het vlak van IT niet ver. Welke concrete tips kunt u de onderneming toereiken bij de opstart van het project?

De eerste vraag die ik dan stel is: waarom wil de klant dit project doen? Wat zijn de zichtbare zaken, welke zijn verdoken?

De redenen kunnen gaan van gewoon verlonen tot en met het toekennen van een extra bonus. De argumenten maken soms ook deel uit van een sociaal plan met achterliggende opleidingsredenen. Het kan ook inpassen in informatiseringbehoefte van de HR-afdeling. Besluit: er zijn langs werkgeverszijde diverse redenen om een pc-privé-project te organiseren, de hoofdreden bepalen is de eerste stap.

Langs werknemerszijde liggen de zaken meestal iets anders. Hier wordt het meestal puur economisch bekeken. Hoeveel kost deze pc of internetaansluiting via mijn werkgever

en hoeveel kost deze op de markt? Het welslagen van een pc-privé-project hangt af van de keuze gemaakt op basis van de drijfveren langs beide zijden. De human interest voor dit project moet langs weerszijden groot genoeg zijn om een project te initiëren.

Voor de concrete uitvoering van een pc-privé-project, start je best met een 'bezinningsperiode'. In deze eerste fase is het belangrijk volgende stappen te doorlopen:

Ga bij een specialist te rade (b.v. Dolmen) die u kan helpen om wegwijs te raken in 'wat is financieel de meest interessante manier om een pc-project te organiseren in functie van mijn organisatie'.

Bekijk met andere specialisten binnen uw organisatie de mogelijkheden in functie van uw project.

Houdt uw beschikbare budgetten om dit te verwezenlijken in het achterhoofd.

Zoek een significante meerderheid in uw organisatie (b.v. ondernemingsraad, directie) om dit te realiseren.

Geloof er zelf in en ga er 100 % voor.

Op basis van deze bezinningsperiode kan dan de uitvoering en opvolging van het project volgen.

... Vervolg interview op P 04

Tijdelijke werkloosheid: was het leven maar eenvoudiger!

(regeling zoals voorzien voor alle sectoren, uitgezonderd de bouwsector)

In België bestaat, en dit eigenlijk in tegenstelling tot de omliggende landen, de mogelijkheid om je arbeiders in het geval van laagconjunctuur en gebrek aan orders even van het werk weg te laten. Ook indien de weersomstandigheden het laten afweten zet de wetgever onze ondernemer niet in de spreekwoordelijke "kou".

Vele van onze klanten gebruiken dit systeem. De administratie gebeurt in samenwerking met onze diensten. Via onze website kan U rechtstreeks in contact komen met beide intern verantwoordelijken van deze extra-dienstverlening.

Administratief geen lachertje

Het systeem van tijdelijke werkloosheid houdt een zekere administratie in die secuur dient nagekomen wil men sancties voorkomen of voor het volledig loonverlies van de arbeider opdraaien.

Aanvraag van tijdelijke werkloosheid voor economische reden kan online of via papier

U heeft als werkgever de keuze. U kan uw aanvraag via het internet rechtstreeks bij de diensten van de RVA indienen. In dat geval vragen wij U een copie ervan aan onze diensten toe te zenden. Doet U op onze diensten beroep dan volstaat het ons te berichten welk systeem U wenst toe te passen, de ingangsdatum en voor welke personeelsleden. Wij verzorgen dan de administratie naar de RVA toe.

Documenten C3.2A en het validatieboek

De verantwoordelijkheid om het validatieboek correct en tijdig te vervullen ligt echter bij U als werkgever. In het geval van een effectief doorvoeren van het systeem dient vooraf het validatieboek (op papier of elektronisch) aangevuld te worden en moet U het C3.2A-document overhandigen aan uw werknemer. Deze staat tijdens de maand in voor de correcte vervulling ervan.

Melding van de eerste werkloosheidsdag van de maand

Indien U uw werknemer werkloos stelt wegens slecht weer moet U uiterlijk de dag nadien een fax zenden aan het kantoor van de RVA waaronder U als onderneming ressorteert. De standaarddocumenten kunnen bij ons bekomen worden of gedownload worden van onze website. (ps: in de bouwsector moet men tevens een melding doen in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische reden)

DOCUMENT C3.2WG te vervullen op het einde van de maand

Indien er tijdens de afgelopen maand een effectieve periode van tijdelijke werkloosheid werd ingelast, moet U voor iedere werknemer het document C3.2WG invullen.

Belangrijk om weten

Zowel het C3.2A als het C3.2WG-document worden U automatisch door onze diensten bezorgd. U staat wel in voor de directe melding van tijdelijke werkloosheid slecht weer.