

De Loongolf

De laatste ontwikkelingen op loongebied

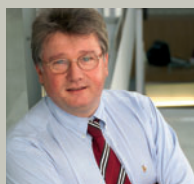
DOORWOORD

van de directie

Hopelijk heeft u genoten van een deugddoende vakantie. Er staat ons immers weer een druk najaar te wachten. De sociale partners gaan opnieuw rond de onderhandelingstafel zitten om tot een interprofessioneel akkoord voor de jaren 2009 en 2010 te komen. Daarna zullen de sectoren CAO's afsluiten ter uitvoering van dit akkoord. Uiteraard houden wij u op de hoogte van de invloed van deze nieuwe akkoorden op uw onderneming. Ook van andere sociale topics wordt u regelmatig op de hoogte gehouden via onze elektronische nieuwsbrieven. Ontvangt u deze nieuwsbrieven nog niet? Abonneer u dan snel: meer informatie vindt u in deze Loongolf. Verder staan we even stil bij twee belangrijke clausules die u kan opnemen in de arbeidsovereenkomst met uw werknemer: het proefbeding en het scholingsbeding. In de bouwsector kan er voortaan op zaterdag gewerkt worden en de grote ondernemingen moeten tegen begin volgend jaar een mobiliteitsverslag opmaken. Ook hierop komen wij terug in deze Loongolf. In deze editie vindt u verder meer informatie over de vermindering van bedrijfsvoorheffing voor lage en middeninkomens. En natuurlijk hebben wij weer enkele Loongolfjes voor u. Veel leesplezier!



••• Eddy Withofs



••• Rohny Peters

EEN WERKNEMER AANWERVEN OP PROEF: WAAROP MOET U LETTEN?

Wanneer u een nieuwe werknemer aanwerft, wil u misschien zijn kwaliteiten testen. Anderzijds wil u de werknemer de nodige tijd geven om na te gaan of de nieuwe job hem/haar ligt. Dan voorziet u best een proefbeding in de arbeidsovereenkomst. Wat zijn de geldigheidsvoorwaarden? Hoe lang mag de proef duren? Hoe kan u het arbeidscontract tijdens de proef beëindigen? Wij geven u hieronder een overzicht van de belangrijkste bepalingen.



A. GELDIGHEIDSVORWAARDEN

Een proefbeding moet voor elke werknemer afzonderlijk, schriftelijk en ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding worden vastgesteld. Indien u werkt met de arbeidscontracten van CLB, dan zit in deze contracten meestal automatisch een proefbeding vervat.

Wenst u gebruik te maken van de voordelige regeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst tijdens de proef (zie hierna), moet u dus beschikken over een schriftelijk contract mét proefbeding dat bovendien ondertekend werd door beide partijen! U laat het contract dus best op het ogenblik van de indiensttreding ondertekenen door de werknemer.

B. DUUR VAN DE PROEF

De duur van de proefperiode is afhankelijk van het statuut van de nieuwe werknemer. De wetgeving voorziet een minimum- en een maximumduur. Binnen deze grenzen kan de duur van de proef vrij bepaald worden. Indien geen enkele duur is vermeld, dan wordt de proeftijd vastgelegd op de minimumduur.

1. Arbeiders

De proefperiode van een arbeider is minimum 7 en maximum 14 kalenderdagen.

2. Bedienden

De minimumduur van de proef van een bediende bedraagt 1 maand. De maximumduur is afhankelijk van het brutojaarloon van de bediende:

- brutojaarloon ≤ € 34.261 (bedrag 2008): maximum 6 maanden
- brutojaarloon > € 34.261 (bedrag 2008): maximum 12 maanden.

C. SCHORSING VAN DE PROEFTIJD

Indien de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt geschorst wegens ziekte, ongeval, jaarlijkse vakantie of elke andere schorsing (behalve wettelijke feestdagen), wordt de proeftijd verlengd met de duur van de schorsing. Deze verlenging wordt berekend in kalenderdagen.

De proeftijd van een arbeider kan met maximum 7 dagen verlengd worden. In totaal kan de proeftijd van een arbeider dus maximum 21 kalenderdagen bedragen. De proeftijd van een bediende wordt zonder enige beperking verlengd.

••• Vervolg artikel op P 02

IN DIT NUMMER

Een werknemer aanwerven op proef: waarop moet u letten?	01/02
Het scholingsbeding	02
Nieuwe regels arbeidsduur in de bouw	03
Woon-werkverkeer van uw werknemers: moet u de mobiliteitsenquête invullen?	03
Abonneer u gratis op onze nieuwsbrieven, zo blijft u op de hoogte!	03
Wist u dat... er een vermindering van bedrijfsvoorheffing is voor lage en middeninkomens?	04
Terbeschikkingstelling van een GSM: voordeel voor de werknemer	04
Loongolfjes	04

D. EENMALIGHEID VAN DE PROEF

De duur van de proefperiode vastgelegd op het ogenblik van de indienstreding kan niet meer worden verlengd, zelfs niet als de maximumduur nog niet werd bereikt. Opeenvolgende proefperiodes bij dezelfde werkgever zijn ook uitgesloten, ook al wordt er een volledig nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten. Een tweede proef kan enkel indien het gaat om een nieuwe functie die andere kwaliteiten en/of vaardigheden vergt dan diegene die getest konden worden tijdens de eerste proefperiode. Er moet sprake zijn van een substantiële wijziging in het takenpakket.

E. BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST TIJDENS DE PROEF

Tijdens de proef kunnen zowel werkgever als werknemer een einde maken aan de arbeidsovereenkomst zonder de gewone opzeggingstermijnen of -vergoedingen te moeten naleven. Tijdens de proefperiode gelden afwijkende termijnen.

Hierbij moet opnieuw een onderscheid gemaakt worden tussen arbeiders en bedienden.

1. Arbeiders

Tijdens de minimumduur van 7 dagen kan de arbeidsovereenkomst noch door de werkgever, noch door de werknemer eenzijdig beëindigd worden, behalve om dringende reden. Hierbij moet rekening gehouden worden met een eventuele verlenging van de minimumduur wegens schorsingen (zie hierboven). Indien één van beide partijen toch beslist om de arbeidsovereenkomst tijdens de minimumduur te beëindigen, moet hij de resterende arbeidsdagen van de minimumduur uitbetalen.

Na de 7^e dag en zolang de proefperiode duurt, kan de werkgever of de arbeider het contract onmiddellijk en zonder opzegging of vergoeding beëindigen.

2. Bedienden

Tijdens de 1^e maand van de proef kan de arbeidsovereenkomst in principe niet beëindigd

worden, behalve om dringende reden. Wordt de arbeidsovereenkomst tijdens de 1^e maand toch opgezegd, dan dient de laatste dag van de opzeggingstermijn van 7 kalenderdagen samen te vallen met de laatste dag van de 1^e maand.

Na de 1^e maand van de proeftijd en zolang de proeftijd duurt (eventueel na verlenging van de proeftijd wegens schorsing) kan zowel de werkgever als de bediende het contract beëindigen met een opzeggingstermijn van 7 kalenderdagen. Opgelet! Het einde van de opzeggingstermijn (dus de 7^e kalenderdag) moet uiterlijk samenvallen met de laatste dag van de proeftijd. Zoniet is de arbeidsovereenkomst definitief geworden en moeten de normale beëindigingsregels nageleefd worden.

Indien de bediende tijdens de proef meer dan 7 kalenderdagen ononderbroken arbeidsongeschikt is, dan mag de werkgever de overeenkomst beëindigen zonder opzeggingstermijn of -vergoeding.

HET SCHOLINGSBEDING



Indien u voor uw werknemer een opleiding financiert, kan u met hem een scholingsbeding afsluiten. Deze clausule verbindt de werknemer ertoe om u een gedeelte van de opleidingskosten terug te betalen indien hij uw bedrijf verlaat vóór de datum die werd opgenomen in het scholingsbeding.

Een scholingsbeding kan enkel worden opgenomen in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Op sectorniveau kunnen bepaalde categorieën van werknemers en/of vormen worden uitgesloten van de toepassing van het scholingsbeding.

Welke vermeldingen moet het scholingsbeding zeker bevatten?

Het scholingsbeding moet schriftelijk worden vastgesteld voor elke werknemer afzonderlijk ten laatste op het ogenblik waarop de vorming een aanvang neemt. De geldigheidsduur mag niet meer dan 3 jaar bedragen.

Het geschrift moet volgende vermeldingen bevatten:

- de omschrijving, de duur en de plaats van de overeengekomen vorming
- de kost van deze vorming of de kostelementen die toelaten om de waarde van de vorming te schatten. De vergoeding die verschuldigd is aan de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en de verplaatsings- of verblijfskosten kunnen geen onderdeel vormen van de vormingskost
- de begindatum en de geldigheidsduur van het scholingsbeding. Indien er voor de vorming een attest wordt afgeleverd, valt de begindatum van de geldigheid samen met de datum van de aflevering daarvan
- het gedeelte van de scholingskosten dat de werknemer moet terugbetalen indien hij de onderneming verlaat vóór het einde van de afgesproken periode

Wanneer kan het scholingsbeding niet worden toegepast?

- het jaarloon is lager dan € 28 580 (in 2008)
- het gaat niet om een specifieke vorming die toelaat om nieuwe professionele competenties te verwerven die ook buiten de onderneming kunnen gevaloriseerd worden
- een wettelijke of reglementaire bepaling zorgt ervoor dat de werkgever die bepaalde vorming moet toekennen
- de vorming bereikt geen duur van 80 uren

- de kostprijs bedraagt niet meer dan het dubbel van het gemiddeld minimum maandinkomen. Momenteel betekent dit $2 \times \text{€ } 1335,78 = \text{€ } 2671,56$

Bedrag van de terugbetaling

Het verschuldigde bedrag door de werknemer mag niet meer bedragen dan :

- 80 % van de kostprijs van de opleiding indien de werknemer vertrekt vóór 1/3 van de overeengekomen periode
- 50 % van de kostprijs indien de werknemer vertrekt in de periode tussen 1/3 en 2/3 van de overeengekomen periode
- 20 % van de kostprijs indien de werknemer vertrekt na 2/3 van de overeengekomen periode.

De terugbetaling mag in geen geval meer bedragen dan 30 % van het jaarloon van de werknemer.

Wanneer heeft het scholingsbeding geen uitwerking?

- tijdens de proefperiode
- bij ontslag door de werknemer omwille van een dringende reden
- bij ontslag door de werkgever zonder dringende reden
- indien het gaat om een beëindiging in het kader van een herstructurering, zoals bedoeld in het Generatiepact.

NIEUWE REGELS ARBEIDSDUUR IN DE BOUW

In het sectorakkoord 2007-2008 kwamen de sociale partners van de bouwsector overeen om de betaling van overuren te wijzigen en het zaterdagwerk te versoepelen. In de wet houdende diverse bepalingen van 8 juni 2008 werden de langverwachte wijzigingen gepubliceerd.

A. UITBETALING OVERUREN

Gedurende de zomerperiode of een periode van intense activiteit, mag de normale arbeidsduur in de bouw overschreden worden met 130 uren per kalenderjaar, ten belope van maximum 1 uur per dag.

Om dit te kunnen toepassen, moet de werkgever het akkoord hebben van de vakbondsafvaardiging. Is er geen vakbondsafvaardiging, moet de voorzitter van het paritair comité geïnformeerd worden.

De werknemer moet kiezen of hij inhaalrust wil voor de gepresteerde meeruren, dan wel een loontoeslag van 20 %. Kiest de werknemer voor

de loontoeslag van 20 %, dan ontvangt hij het normale loon en de toeslag op het moment van de prestatie van de meeruren. Kiest hij daarentegen voor inhaalrust, krijgt de werknemer het loon voor de bijkomende uren slechts betaald op het ogenblik van de inhaalrust en dus niet wanneer de uren gepresteerd worden.

B. VERSOEPILING ZATERDAGWERK

Voortaan kan in de bouwsector ook op zaterdag gewerkt worden, weliswaar onder strikte voorwaarden. De werknemers mogen op zaterdag werken gedurende maximum 64 uur per kalenderjaar en per werknemer. Deze tewerkstelling op zaterdag geldt echter enkel voor werken die op geen enkel ander ogenblik uitgevoerd kunnen worden, werken waarbij de gelijktijdige uitvoering van bouwactiviteiten en andere activiteiten op dezelfde plaats risico's inhoudt voor de veiligheid of de gezondheid van de werknemers of derden of werken die om technische redenen niet combineerbaar zijn met andere activiteiten. Het is

dus niet mogelijk om van deze afwijking gebruik te maken om een buitengewone vermeerdering van het werk op te te vangen.

De uren die op zaterdag worden gewerkt, moeten in mindering gebracht worden van de 130 bijkomende meeruren. Daarnaast moet voor deze uren een loontoeslag van 50 % betaald worden, ongeacht of de werknemer kiest voor inhaalrust of niet. Kiest hij voor inhaalrust, wordt de toeslag van 50 % betaald op het ogenblik dat de uren gepresteerd worden en het normale loon bij de opname van de inhaalrust.

Op de bouwplaats moet het schriftelijk akkoord van de werknemer, waaruit blijkt dat hij op vrijwillige basis werkt op zaterdag, bewaard worden. Daarenboven moet een meerderheid van de vakbondsafvaardiging akkoord gaan met het zaterdagwerk. Is er geen vakbondsafvaardiging, moet er een protocol van toetreding ondertekend worden door minstens één arbeider en door de gewestelijke vakbondssecretarissen.



WOON-WERKVERKEER VAN UW WERKNEMERS: MOET U DE MOBILITEITSENQUÊTE INVULLEN ?

Sedert 2003 moeten alle ondernemingen met meer dan 100 werknemers deelnemen aan de mobiliteitsenquête. Om de drie jaar moeten deze ondernemingen een diagnose opmaken van de woon-werkverplaatsingen van hun werknemers.

Het gaat om de ondernemingen die gemiddeld meer dan 100 werknemers tewerkstellen tussen 1 juli 2007 en 30 juni 2008. De telling is dezelfde als voor de sociale verkiezingen. De diagnostiek moet opgesteld worden voor elke vestiging met gemiddeld 30 werknemers, alsook voor de hoofdvestiging. Volgens de FOD Mobiliteit en Vervoer ontvingen de ondernemingen die verplicht zijn de enquête

in te vullen, reeds een mail of een brief. Heeft u geen bericht ontvangen, maar denkt u toch meer dan 100 werknemers te hebben tewerkgesteld in de hiervoor vermelde periode, neem dan contact op met CLB. Wij kijken dan voor u na of u effectief aan de voorwaarden voldoet.

Via een vragenlijst worden inlichtingen opgevraagd over het aantal werknemers op de vestiging zelf, de organisatie van de arbeidstijd, de gewoontelijke verplaatsingswijzen van de werknemers, de toegankelijkheid van de onderneming, de bestaande maatregelen voor het mobiliteitsbeheer, de nog ervaren mobiliteitsproblemen en de potentiële maatregelen.

Hoe gaat u tewerk ?

- U moet de vragenlijst invullen op basis van de bedrijfstoestand op 30 juni 2008. Deze vragenlijst vindt u terug op www.mobiliteit.fgov.be, rubriek "Mobiliteit", pagina "Diagnostiek woon-werkverkeer".
- De ingevulde vragenlijst moet voor advies voorgelegd worden aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis aan de werknemers. Deze hebben twee maanden de tijd om hun advies uit te brengen.
- De vragenlijst moet via de internetapplicatie ingediend worden vóór **15 januari 2009**.

ABONNEER U GRATIS OP ONZE NIEUWSBRIEVEN, ZO BLIJFT U OP DE HOOGTE!

Indien u op de hoogte wil blijven van alle ontwikkelingen op sociaal-juridisch vlak, kan u zich als werkgever gratis abonneren op onze diverse nieuwsbrieven. Dit is de ideale manier om uw kennis op peil te houden. Via onze website www.clbvzw.be bij de rubriek "nieuws" kan u zich gratis abonneren op de volgende items:

- **Nieuwsbrief:** dit is een wekelijkse elektronische nieuwsbrief vol met actuele informatie.
- **Lonen in beweging:** in deze nieuwsbrief krijgt u maandelijks een overzicht van alle indexeringen en conventionele loonsverhogingen binnen diverse sectoren.
- **Loongolf:** de loongolf is een tweemaandelijks infozine in PDF-formaat.
- **CLB-College:** via deze nieuwsbrief wordt u op de hoogte gehouden van het opleidingsaanbod van onze organisatie.

Voor meer informatie hieromtrent kan u zich steeds tot onze diensten wenden.

WIST U DAT ... ER EEN VERMINDERING VAN BEDRIJFSVOORHEFFING IS DOOR LAGE EN MIDDENINKOMENS?

Vanaf 1 juli 2008 genieten werknemers en bedrijfsleiders met een laag of gemiddeld inkomen een nieuwe vermindering van bedrijfsvoorheffing. Dat is een gevolg van de verhoging van het belastingvrije inkomen voor mensen met een laag of gemiddeld loon.

De belastingvrije som voor deze inkomens werd door de Programmawet van 8 juni 2008 immers

verhoogd met € 200 (= geïndexeerd bedrag voor aanslagjaar 2009). Door een KB van 18 juni 2008 wordt deze verhoogde belastingvrije som vanaf 1 juli 2008 ook verrekend in de bedrijfsvoorheffing.

Deze nieuwe belastingvermindering kan toegepast worden voor de werknemers met een belastbare maandbezoldiging van maximum € 1947,37 en

voor bedrijfsleiders met een maximale belastbare maandbezoldiging van € 1860,68. De effectieve vermindering van de bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen van werknemers met een laag of gemiddeld inkomen zal maandelijks € 5,57 bedragen.

TERBESCHIKKINGSTELLING VAN EEN GSM: VOORDEEL VOOR DE WERKNEMER

Als werkgever heeft u de mogelijkheid om aan uw werknemers een GSM-toestel te verschaffen. Naast het gebruik voor professionele doeleinden, mag de werknemer er vaak ook voor privédoeleinden mee telefoneren. Het voordeel dat voortvloeit uit dit privé-gebruik zorgt voor een aantal gevolgen op vlak van fiscaliteit en sociale zekerheid. Hierbij vindt u een korte bespreking van deze gevolgen:

Fiscaalrechtelijke gevolgen:

De kosten die de werkgever ten laste neemt voor het privé-gebruik van een GSM vormen een belastbaar voordeel van alle aard. Dit voordeel moet op zijn werkelijke waarde belast worden: het kan worden geraamd aan de hand van het bedrag dat overeenstemt met hetgeen de werknemer in normale omstandigheden zou moeten besteden voor de aankoop, het abonnement en de gesprekskosten. De kostprijs voor de werkgever is niet bepalend. De waarde van het voordeel mag worden verminderd met de eventuele persoonlijke bijdrage van de werknemer.

In antwoord op een parlementaire vraag herinnert de Minister van Financiën eraan dat het onmogelijk is voor dit voordeel een forfaitaire waardering te voorzien. De diversiteit aan toestellen en tarieven is immers te groot.

Sociaalrechtelijke gevolgen:

De kosten voor privé-gebruik (hoe gering dit privé-gebruik ook is) die door de werkgever ten laste worden genomen, vormen een voordeel in natura dat onderworpen is aan de normale sociale zekerheidsbijdragen. Gezien de grote verschillen inzake belgedrag, de grote verschillen inzake het privé-gebruik en inzake het gebruik voor beroepsdoeleinden van de GSM, kan de RSZ geen forfaitair voordeel aanvaarden. De werkgever moet het voordeel van de werknemer bepalen op basis van de factuur. Ook op vlak van sociale zekerheid is het mogelijk dat het voordeel verminderd wordt met de eventuele persoonlijke bijdrage van de werknemer.

LOONGOLFJES

Nieuw bedrag kilometervergoeding vanaf 01/07/2008

Personeelsleden die voor beroepsverplaatsingen gebruik maken van een eigen wagen kunnen aanspraak maken op een terugbetaling door de werkgever van de gemaakte autokosten. De vergoeding die u hiervoor vanaf 01/07/2008 in aanmerking mag nemen bedraagt **0,3093 euro** per kilometer. Dit bedrag wordt jaarlijks in juli herzien.

Vastgoedmakelaars vallen voortaan onder PC 323.00

Het paritair comité voor het beheer van gebouwen en dienstboden (PC 323) werd onlangs uitgebreid. Het KB van 27 mei 2008 (Belgisch Staatsblad van 12 juni 2008) bepaalt immers dat voortaan naast de dienstboden en de personen belast met het beheer van gebouwen ook de vastgoedmakelaars onder PC 323 vallen. Deze uitbreiding van het toepassingsgebied van PC 323 is in werking getreden op 22 juni 2008.

Verhoging werkbonus vanaf 1 oktober '08

De werkbonus is een vrijstelling van persoonlijke sociale bijdragen speciaal voor mensen met een laag inkomen, zoals voorzien in de wet van 20 december 1999. Vanaf 1 oktober 2008 zal deze bonus van € 143 stijgen tot € 175 en zal het maandelijkse minimumloon € 1.360,78 bedragen. Deze maatregel kadert in de bestrijding van de werkloosheidsvallen.

Vrijstelling BV voor wetenschappelijk onderzoek 65% vanaf 01/07/2008

Bepaalde werkgevers die wetenschappelijke vorsers aanwerven, kunnen recht hebben op een vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing op de bezoldigingen van deze werknemers. Vroeger verschilde het percentage van de vrijstelling afhankelijk van het statuut van de werkgever. De programmawet van 8 juni 2008 heeft één enkel percentage ingevoerd voor de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing. Dit percentage bedraagt 65%.

COLOFON

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

augustus 2008 • nr 69

Redactie:

Evy Custers
Ine Vandenryt
Marijn Caberg
Anja Houbrechts
Sandra Daniëls

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

Vormgeving en realisatie:

Idearté en CLB

Nummer 70 van de Loongolf verschijnt eind oktober 2008

Website:

www.clbvzw.be



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

