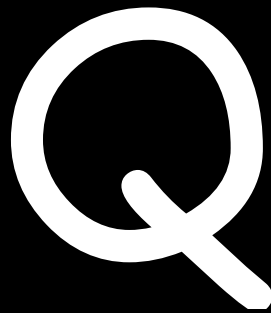


Socialezekerheidsrecht

Janvier



quickprinter
Koningstraat 13
2000 Antwerpen
www.quickprinter.be

Online samenvattingen kopen via

www.quickprintershop.be

Like us on Facebook!



www.facebook.com/quickprintershop

Toepassingsgebied:

Werknemers:

Beroepsgroepen	Werknemers	Zelfstandigen	Ambtenaren
Wettelijke regeling	Arbeidsovereenkomst	Aannemingsovereenkomst	Statuut* (vast benoemd)
Verloning	Loon	Vergoeding, ereloon, uurloon	Wedde
Gezagsverhouding	Gezag van de werkgever	Gezag	Gezag

***Statuut:** het wordt eenzijdig opgelegd, dit is een groot verschil met een arbeidsovereenkomst. Daar komt de overeenkomst tweezijdig tot stand (weinig onderhandeling mogelijk in de praktijk). Het statuut kan ook eenzijdig worden gewijzigd (door de overheid). Bij een arbeidsovereenkomst kan een werkgever niet zomaar een aanpassing maken aan de overeenkomst. Een ander kenmerk van een statuut is het feit van 'algemeen en onpersoonlijk'. Iedereen in dezelfde situatie heeft dezelfde rechten en plichten.

Wanneer is er wel of niet sprake van gezag?

Het bestaan van een gezagsrelatie impliceert niet noodzakelijk dat de opdrachtgever werkelijk controle en toezicht uitoefent. Opdat er sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst, is het voldoende dat de werkgever juridisch de mogelijkheid heeft om, op het even welk ogenblik, zijn gezag te laten gelden. Men heeft enkele criteria vastgelegd voor het vaststellen van een arbeidsrelatie om uit te maken of het gaat over een werknemer of een zelfstandige (voorbeeld met de wc-dame) omdat de verleiding groot is om de overstap van de werknemersregeling naar de zelfstandigenstatuut te maken. De algemene criteria van de arbeidsrelatiewet:

- * Wil van de partijen
- * Vrijheid van organisatie van werktijd en werk (belangrijk criteria om uit te maken of het gaat over een werknemer of een zelfstandige)
- * Mogelijkheid tot hiërarchische controle

Voor bepaalde sectoren waar de meeste problemen voorkomen, hebben ze specifieke criteria opgesteld. We hebben tegenwoordig ook een commissie ter regeling van de arbeidsrelatie die er is om op voorhand uit te maken of het gaat over een werknemer of een zelfstandigen om zo achteraf de problemen te vermijden. In het geval van een onverenigbaarheid tussen voldoende elementen en de gegeven kwalificatie vindt een herkwalificatie van de arbeidsrelatie plaats, met tegelijk ook de toepassing van het overeenkomstige socialezekerheidsregime (zelfstandige of werknemer) als gevolg. Wanneer aan meer dan de helft van de criteria is voldaan, geldt een weerlegbaar vermoeden dat de arbeidsrelatie een arbeidsovereenkomst is.

Wanneer de rechter na jaren oneigenlijke zelfstandige activiteit besluit tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst, heeft deze beslissing aanzienlijke financiële consequenties. De opdrachtgever die daardoor als werkgever moet worden beschouwd, is verplicht aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid alle achterstallige bijdragen (met 3 jaar terugwerkende kracht) te betalen die verschuldigd zijn in het raam van de sociale zekerheid voor de werknemers (risico ligt dus altijd bij de werkgever).

Territoriaal toepassingsbeleid:

Algemeen gaan we uit van het principe van 'werkland'. De Belgische sociale zekerheid is van toepassing op werknemers die in België in dienst zijn van een in België gevestigde werkgever of die verbonden zijn aan een in België gesitueerde exploitatiezetel van een buitenlandse onderneming. Een belangrijk aspect is een verordening van de Europese Unie. Men wilt hierbij vermijden dat je een dubbele vergoeding krijgt of dat je uit de boot valt. We gaan dus uitmaken op welke sociale

Werkland principe in België	Woonland principe in Nederland
Je werkt in België en woont in Nederland	Je woont in België en werkt in Nederland
Dubbele vergoeding	Geen vergoeding

zekerheidsregeling men beroep kan doen zodat het onderstaande probleem zich niet voordoet:

In het geval van gelijktijdige tewerkstelling op het grondgebied van meerdere lidstaten, dienen drie hypothesen van elkaar te worden onderscheiden.

- * Tewerkgesteld in één lidstaat
=> Sociale zekerheid van WERKLAND
- * Tewerkgesteld in meerdere lidstaten voor rekening van één werkgever (>25% van de arbeid wordt verricht in het woonland van de werknemer)
=> Sociale zekerheid van WOONLAND
- * Tewerkgesteld in meerdere lidstaten voor rekening van één werkgever (<25% van de arbeid wordt verricht in het woonland van de werknemer)
=> Sociale zekerheid van WERKLAND
- * Tewerkgesteld in meerdere lidstaten voor rekening van meerdere werkgevers
=> Sociale zekerheid van WOONLAND

Uitsluiting:

Occasionele arbeid is niet van toepassing in een regeling van de sociale zekerheid. Men definieert dit als de activiteiten die verricht zijn voor de behoeften van de huishouding van de werkgever als dit minder dan 8 uren per week bedraagt. Ook socio-educatieve activiteiten vallen niet onder de Belgische sociale zekerheid, als ze minder dan 25 dagen per jaar bedragen zijn ze vrijgesteld van de normale bijdrageplicht. Voor seizoensarbeid in de land- en tuinbouwsector en de horecasector geldt een bijzondere regeling. Sedert 1 juli 2016 heeft een werkgever (opnieuw) de vrije keuze of hij de jongere in de Dimona-aangifte aanmeldt als student, dan wel als gelegenhedswerknemer.

Studentenarbeid:

Uitsluiting:

Studentenarbeid ontsnapt aan de RSZ-Wet mits de volgende voorwaarden vervuld zijn.

- * Het moet gaan om jobstudenten die zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten.
- * Hun tewerkstelling dient zich bovendien te beperken tot vijftig dagen van tewerkstelling per kalenderjaar. Binnenkort wordt dit veranderd naar 475 uren tewerkstelling per jaar.

De studentenarbeid ontsnapt weliswaar niet volledig aan elke vorm van bijdrageplicht, men is wel een solidariteitsbijdrage verschuldigd. De student creëert hier echter geen enkel recht in de socialezekerheidssector.

In geval van overschrijding van dat maximum aantal werkdagen bij dezelfde werkgever zijn de normale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor de volledige periode van tewerkstelling bij die werkgever. De student blijft recht hebben op kinderbijslag wanneer hij een winstgevende activiteit uitoefent tijdens het eerste, tweede en vierde kwartaal die niet meer is dan 240 uren per kwartaal (onbeperkt tijdens het derde kwartaal – zomervakantie).

Fiscaliteit:

In het raam van de belastingwetgeving blijft de student slechts ten laste van zijn ouders wanneer hij minder dan 3.140 euro netto aan belastbare inkomsten verdient per jaar. De student zelf zal slechts belasting moeten betalen ingeval hij tijdens het inkomstenjaar belastbare inkomsten heeft die hoger uitvallen dan 7.420 euro netto

Ambtenaren:

Ambtenaren werken evenzeer in ondergeschikt verband. Hun tewerkstelling verschilt echter van die van de werknemers door het feit dat zij niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, maar door een statuut. In grote lijnen vallen twee groepen statutairen van elkaar te onderscheiden:

- * De vastbenoemden waarmee degenen die het genot van een eigen pensioenregeling hebben, worden gelijkgesteld. Op het vlak van de sociale zekerheid worden de personeelsleden tijdens hun stage of proeftijd voorafgaand aan de vaste benoeming, al op dezelfde manier bejegend;
- * De tijdelijke statutairen welke categorie echter grotendeels werd geëlimineerd via de regeling aangaande het enig statuut. In de sector van het onderwijs echter zijn nog wel tijdelijke statutaire personeelsleden actief.

Zelfstandigen:

Definitie:

Een zelfstandige is elk natuurlijk persoon die in België een beroepsbezigheid uitoefent waardoor hij niet gebonden is door een arbeidsovereenkomst of een statuut. Men gaat uit van een weerlegbaar fiscaal vermoeden, men verkrijgt het sociaal statuut der zelfstandigen als men getaxeerd wordt op basis van inkomsten die men niet in ondergeschikt verband heeft verworven.

De mandatarissen in een winstgevende vereniging of vennootschap wordt op weerlegbare wijze vermoed dat er sprake is van het sociaal statuut der zelfstandigen en de daaraan gerelateerde verzekeringsplicht. De kosteloosheid van het mandaat moet bewezen worden. Dit weerlegbaar vermoeden speelt ook indien de betrokken vennootschap of vereniging onder de toepassing valt van de belasting der niet-inwoners. Ook personen die na het bereiken van de pensioenleeftijd als mandataris actief zijn, mogen het bewijs leveren van de kosteloosheid van hun mandaat.

Beroepsbezigheid:

De definitie van beroepsbezigheid is niet officieel gedefinieerd in de wet maar men gaat wel uit van drie facetten die zich moeten voordoen, vooraleer er sprake is van een beroepsbezigheid:

- * Uitoefening van activiteiten
- * Met een zekere regelmaat (herhaalde karakter van de activiteit)
- * Gericht op winst (werkelijke winst is niet vereist)

Een helper is degene die in België een zelfstandige in de uitoefening van zijn beroep bijstaat of vervangt, zonder tegenover hem door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden. De helper valt eveneens onder de toepassing van het sociaal statuut der zelfstandigen. Sommige groepen zijn onttrokken aan de definitie van 'helper':

- * Ongehuwd en jonger dan 20 jaar
- * Elke niet-regelmatige helper (minder dan 90 dagen per jaar)
- * Studenten die recht geven op kinderbijslag

Meewerkende echtgenoot:

Vroeger viel de meewerkende echtgenoot niet onder het statuut van zelfstandige en was daardoor ook niet verzekerd. Men kon zich toen hoogstens vrijwillig verzekeren voor de sector ZIV-uitkeringen en beperkte pensioenrechten opbouwen via het stelsel van het aanvullend pensioen voor zelfstandigen. Inmiddels heeft de wetgever een volwaardig statuut gecreëerd voor de meewerkende echtgenoot van een zelfstandige. Met echtgenoten worden in dit verband gelijkgesteld, degenen die contractueel of wettelijk samenleven met een zelfstandige. Wanneer de meewerkende echtgenoot een eigen zelfstandige activiteit heeft, kan hij het statuut van meewerkende echtgenoot behouden, voor zover de inkomsten uit die eigen zelfstandige activiteit het bedrag van 3.000 euro per jaar niet overschrijden.

Personen met afgeleide rechten:

Naast degenen die hun recht op socialezekerheidsprestaties rechtstreeks putten uit hun arbeid, kent de sociale zekerheid nog de categorie van personen met afgeleide rechten. Deze laatsten hebben geen eigen rechten, maar hebben indirecte bescherming op basis van:

- * Verwantschap
- * Huwelijksband
- * Feitelijke relatie

Residuaire stelsels:

Degenen die in het verleden nooit enige beroepsbezigheid hebben uitgeoefend ofwel geen voldoende rechten op prestatie hebben opgebouwd, kunnen eventueel gerechtigd zijn op de ene of de andere gewaarborgde regeling.

Algemeen stelsel	Gewaarborgde minima
Gezinsbijslag	Gewaarborgde gezinsbijslag

Ziekte-uitkeringen	Tegemoetkomingen van personen met een handicap
Werkloosheidsuitkeringen	Leefloon
Pensioenen	Inkomensgarantie van ouderen

Financiering:

Werknemers:

Berekeningsgrondslag:

De belangrijkste bron van inkomsten is nog altijd de werknemers- en werkgeversbijdrage. Daarnaast zijn allemaal crisisbijdrage die soms nog dateren van de jaren '80. Verder zijn er ook nog alternatieve financiers, alles wat u koopt is een bron van inkomsten voor de sociale zekerheid want de een deel van de BTW wordt doorgestort naar de sociale zekerheid. Dan zijn er ook nog de overheidstoelage en de subsidiaire financieringsbronnen.

Loon:

De werknemer betaald sociale zekerheid op het volledige brutoloon (berekeningsgrondslag). Dit resulteert in een te hoge loonkost, wat nadelig is voor de tewerkstelling. Het zou kunnen leiden tot een discrepantie tussen arbeidsintensieve en kapitaalintensieve bedrijven. Hierdoor zijn er een aantal maatregelen genomen om de werkgeversbijdrage te verminderen. Een voorbeeld hiervan is de belasting op de omzet of winst.

+ werkgeversbijdrage

= brutoloon

- werknemersbijdrage

= belastbaar loon

- Bedrijfsvoorheffing

= nettoloon

- inhouding BBSE

Loonbeschermingswet duid aan wat al loon beschouwd kan worden:

- * Loon in geld of in geld waardeerbare voordelen
- * Waarop de werknemer recht heeft
- * Ingevolge zijn dienstbetrekking
- * Ten laste van de werkgever

Volgens het Hof van Cassatie heeft men te maken met loon zodra het gaat om een tegenprestatie voor geleverde arbeid, zelfs wanneer deze als vrijgevegheden worden voorgesteld. De enige uitzondering betreft giften uit persoonlijke genegenheid, bijvoorbeeld een geschenk bij een geboorte of een huwelijk.

Loon – verruiming – vakantiegeld:

Het Uitvoeringsbesluit RSZ-Wet heeft het loonbegrip in de eerste plaats uitgebreid. Deze verruiming heeft onder meer betrekking op het gedeelte van het vakantiegeld dat overeenstemt met het

normale loon voor de vakantiedagen. Daar waar dit zogenaamde enkel(voudig) vakantiegeld voor de bedienden eenvoudigweg neerkomt op de doorbetaling van hun loon tijdens de vakantiedagen, maakt deze som voor de arbeiders deel uit van een totaalbedrag dat zij via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) of een bijzonder vakantiefonds ontvangen

Het loon voor de vakantiedagen is het enkel vakantie geld. Dan is er ook nog het dubbel vakantie geld stemt overeen met 92% van het maandloon, dit is voor de extra kosten die er zijn bij een vakantie. Als je uit dienst treedt moet de werkgever het stukje enkel en dubbel vakantiegeld dat je al verdient hebt, al meegeven. Men kwam tot de vaststelling dat het verloop bij arbeiders veel groter was dan bij bedieners. Om er voor te zorgen dat men minder vakantie geld voortijdig moesten

BIJDRAGEN	ENKEL	DUBBEL (85% ≠ 92%)
ARBEIDERS Werkgeversbijdragen	Geen [108%]	Geen [Omslag 1,6%]
ARBEIDERS Werknemersbijdragen	Geen [108%]	Normaal
BEDIENDEN Werkgeversbijdragen	Normaal	Geen [Omslag 1,6%]
BEDIENDEN Werknemersbijdragen	Normaal	Normaal

uitbetalen gaan we het anders doen, de mensen gaan bijdragen betalen aan de rijksdienst.

Enkel vakantiegeld:

Bij arbeiders wordt dit deel toegevoegd aan hun loon. Er wordt altijd een bijdrage berekend op 108% van het loon en bij de bediende is het maar op 100% van het loon. Dit is geen vorm van discriminatie want als een arbeider vakantie neemt, krijgt hij het equivalent van zijn loon maar dit wordt niet betaald door zijn werkgever maar wel door de rijksdienst. Bij de bedienden wordt het wel gewoon doorbetaald door de werkgever. De rijksdienst voor vakantiegelden voorziet dus het vakantiegeld voor de arbeid, deze kas wordt dus gespijsd door die 8% die extra wordt aangerekend bij de berekening van de bijdrage bij de arbeider.

→ Op dit deel worden geen werkgevers- en werknemersbijdrage betaald

Dubbel vakantiegeld:

Op dit deel moet wel werkgevers- en werknemersbijdrage worden betaald. De werkgever zal de werknemersbijdrage inhouden voor de bediende die voor de arbeider wordt bijgehouden door de rijksdienst. We gaan dezelfde regeling toepassen voor werknemers en bediende.

Ook de werkgeversbijdragen zijn verschuldigd op het dubbel vakantiegeld. Men heeft gekozen voor een uniforme uitbetaling door deze werkgeversbijdragen om te slaan als een bijdragepercentage dat de werkgever bij elke uitbetaling van het loon moet vereffenen. Een betaling gedurende het ganse jaar van 1,6% als bijdrage.

Loon – beperking :

Er zijn bepaalde componenten die uitdrukkelijk uit het loonbegrip uitgesloten zijn en waar dus geen bijdrage op moet worden betaald. Hierop bestaan dan weer uitzonderingen waar men wel bijdrage

op moet betalen: Vergoedingen die verschuldigd zijn naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsrelatie, zoals de wettelijke vergoeding ingeval van sluiting van de onderneming.

- * GEEN LOONBEGRIJ: vergoedingen betaald aan de werknemer wanneer de werkgever zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt (sluitingsvergoeding).
- * GEEN LOONBEGRIJ: vergoeding bij collectief ontslag
- * WEL LOONBEGRIJ: Men kan beding van niet concurrentie opnemen in een contract maar dan moet er een tegenprestatie in het contract staan want anders is die een nadeel.
- * WEL LOONBEGRIJ (uitzondering op de uitzondering):
 - ❖ Bij onregelmatige beëindiging door de werkgever
 - ❖ Bij eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een personeelsafgevaardigde of een vakbondsafgevaardigde
 - ❖ Bij beëindiging in gemeenschappelijk akkoord

Een reeks vrijstellingen die op te vatten is als tegemoetkoming van de werkgever in kosten die eigen zijn aan de arbeidsrelatie.

- * Transport woon- en werkplaats (ook fiets – 0,22 euro / km)
- * Bedrijfskosten / gereedschap / kledij
- * Kost en inwoning in geval van verre tewerkstelling
- * Aansluiting vakbond (< 135 euro)
- * Goedkope maaltijden in het bedrijfsrestaurant (1,09 euro)

Een andere beperking heeft betrekking op de vergoeding die de werkgever betaalt voor de tweede week arbeidsongeschiktheid van zijn arbeiders of bedienden voor korte duur. Dit wordt gezien als een tegemoetkoming voor de hoge loonlasten van de werkgevers. Andere voordelen voor de werknemer die ook niet als loon worden aanzien:

- * Een prijsvermindering die de werkgever toestaat op door hem gefabriceerde of verkochte producten, de korting moet wel minder dan 30%, anders wordt het wel aanzien als loon.
- * PC-privé-plan: de terugbetaling van de aankoop van een computer die geldt als randapparatuur indien de tegemoetkoming niet meer bedraagt dan 1.660 euro.
- * Eenmalige innovatiepremies
- * Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen of loonbonus (3.130 euro)

Loon – andere afwijkingen

Maaltijdcheques worden niet beschouwd als loon indien

- * Maximaal 6,91 euro en minimaal 1,09 euro
- * Toegekend op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst in de sector of de onderneming
- * Aantal gelijk aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid verricht
- * Op naam geleverd
- * Geldigheidsduur beperkt tot 12 maanden
- * Iedere maand overhandigd

Indien de maaltijdcheques werden of worden verleend ter vervanging of ter omzetting van loon, premies, voordelen in natura of enig ander voordeel of aanvulling daarbij, al dan niet bijdrageplichtig voor de sociale zekerheid, vindt het hierboven beschreven uitzonderingsregime geen uitwerking. Dit maakt dat in die hypothese – hoe dan ook – altijd socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.