
Nieuwsbrief juni 2022



Een nieuwsflash gemist? Op de [Accuria-website](#) vind je de artikels nog eens terug bij '[nieuws](#)'.

Agenda in zomermodus

Opleidingen door Fast Forward HR

24 juni 2022 - [Onthaalbeleid: hoe pak je het aan?](#) - 13u00 tot 16u30 - opleiding in Oudenaarde

Webinars Officient

01/08/2022 - [Aan de slag met documenten in Officient](#) - 14u00 tot 14u45

23/08/2022 - [Hoe werkt de Self Service voor medewerkers?](#) - 11u00 tot 11u30





Enquête infosessies

We zijn benieuwd naar de onderwerpen die jullie interessant vinden voor een infosessie.

Duid je ze aan op [dit vragenblad?](#) Uiteraard kan je zelf ook een thema invullen.

Bedankt 👍 om hieraan mee te werken om onze dienstverlening naar jullie toe te helpen verbeteren.



Belangrijke wijzigingen tijdelijke werkloosheid

De vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronapandemie of omwille van het conflict in Oekraïne zal aflopen op 30/06/2022. Dit betekent dat er vanaf 01/07/2022 geen beroep meer kan worden gedaan op deze soepele procedure die vanaf 01/03/2020 van toepassing was.

Vanaf 01/07/2022 gelden dan ook opnieuw de klassieke procedures voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid, met de bijhorende formaliteiten. Een gedeelte van de huidige versoepelingen blijft echter wel (tijdelijk) behouden en er worden ook overgangsbepalingen voorzien.



Via [deze link](#) kan je de volledige informatie terugvinden die reeds gecommuniceerd is over dit onderwerp.

Daarnaast kan je in onderstaande artikels info terugvinden over volgende specifieke onderwerpen:

- Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen – [arbeiders](#)
- Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen – [bedienden](#)
- Tijdelijke werkloosheid [wegens overmacht](#)

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Verhoging forfaitaire vergoeding voor telewerk

Wanneer jouw werknemer structureel en op regelmatige basis van thuis werkt, dan kan je hem maandelijks een forfaitaire onkostenvergoeding toekennen. Deze onkostenvergoeding is bedoeld om de kosten verbonden aan het thuiswerk te vergoeden.

Het gaat over de terbeschikkingstelling van materiaal, meubilair en algemene kantoorkosten verbonden aan thuiswerk.

Onder 'structureel en op regelmatige basis' wordt het equivalent van 1 arbeidsdag per week verstaan, zowel voor voltijdse als voor deeltijdse werknemers (bijgevolg wordt dit voor deeltijdse werknemers dan ook niet pro rata bekeken).

Dit kan op maandbasis op verschillende manieren worden ingevuld, bijvoorbeeld 1 kalenderdag / week; 2 halve werkdagen per week, 2u per dag in een 5-dagen week, 1 week per maand,...



Deze forfaitaire onkostenvergoeding bedroeg maximaal € 134,71 per maand. De RSZ heeft beslist om deze vergoeding op te trekken naar € 137,40 voor de periode vanaf 01/04/2022 t.e.m. 31/05/2022. **Vanaf 01/06/2022 bedraagt het maximumbedrag € 140,15 per maand.**

Ter info willen we nog eens meegeven dat je als werkgever ook nog de volgende extra onkostenvergoedingen kan toekennen aan de betrokken werknemers:

- maximum € 20,00 per maand voor het professioneel gebruik van een privé-internetaansluiting en -abonnement EN;
- maximum € 20,00 per maand voor het professioneel gebruik van een privécomputer met randapparatuur OF;
- maximum € 10,00 per maand voor het professioneel gebruik van een eigen tweede computerbeeldscherm, printer/scanner zonder privécomputer (€ 5,00 per maand per item gedurende maximaal 3 jaar).

Wens je hierover meer informatie? Neem contact op met je dossierbeheerder.



Uitdoving onkostenvergoeding van 10% voor telewerkers

Als werkgever was je in de mogelijkheid om werknemers die op structurele basis van thuis werkten ook een onkostenvergoeding toe te kennen, gelijk aan 10% van het brutoloon met betrekking tot de dagen telewerk.

Deze vergoedingsregeling dooft uit vanaf 01/06/2022. Bijgevolg is het vanaf dan niet meer mogelijk om in het systeem te stappen van de 10%-vergoeding die betrekking heeft op de thuiswerkdagen.



Voor de werknemers die reeds in dit systeem zaten vóór 01/06/2022, kan er verder gebruik worden gemaakt van deze regeling, op voorwaarde dat er niets aan de overeenkomst wordt gewijzigd.

Daarnaast is het uiteraard ook steeds mogelijk om aan de betrokken werknemers een forfaitaire onkostenvergoeding toe te kennen. Hierover vind je meer info terug in bovenstaand artikel in deze nieuwsbrief.

Iets niet duidelijk? Contacteer je dossierbeheerder.



Wat met ziekte van een werknemer vóór of tijdens de vakantie?

Met de vakantieperiodes in het vooruitzicht, kan het zich voordoen dat een werknemer zich ziek meldt vóór of tijdens zijn vakantie. Bent u in dat geval gewaarborgd loon verschuldigd aan de werknemer?

De datum van het begin van de arbeidsongeschiktheid is hierbij van groot belang. Hieronder maken we het onderscheid tussen twee verschillende situaties die zich kunnen voordoen.

1) De werknemer wordt ziek vóór aanvang van zijn vakantie

Wanneer de werknemer ziek wordt vóór zijn vakantie en deze ziekteperiode loopt nog verder door tijdens de geplande vakantieperiode, dan wordt hij ook arbeidsongeschikt beschouwd tijdens die verlofperiode. De eerste schorsingsoorzaak primeert. De werknemer zal de dagen waarop hij vakantie gepland heeft, maar die gedekt zijn door een medisch attest, niet verliezen. Hij heeft het recht om de vakantiedagen op een later tijdstip op te nemen.



Tijdens de ziekteperioden zal hij recht hebben op gewaarborgd loon ten laste van de werkgever of op uitkeringen ten laste van de mutualiteit indien de onderneming collectief gesloten is.

2) De werknemer wordt ziek tijdens zijn vakantie

Wanneer de werknemer ziek wordt tijdens zijn vakantie, dan loopt de vakantie gewoon door alsof de werknemer niet ziek is. Hij kan zijn vakantiedagen niet meer verschuiven naar een later tijdstip.

De periode van gewaarborgd loon begint al te lopen tijdens de vakantie. De werknemer heeft na afloop van de vakantie enkel nog recht op het saldo van het gewaarborgd loon.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Vaste arbeidsovereenkomst na afloop studentenovereenkomst

Indien je beslist om een jobstudent aan te werven met een gewone arbeidsovereenkomst na afloop van een tewerkstelling als jobstudent, dan loop je het risico om voor de periode als student de volle RSZ-bijdragen te moeten betalen in plaats van de gunstigere solidariteitsbijdragen.

De volle RSZ-bijdragen zijn verschuldigd indien de studentenovereenkomst eigenlijk al een voorloper is van de latere arbeidsovereenkomst.

Bijvoorbeeld: een studentenovereenkomst als administratief medewerker en nadien een arbeidsovereenkomst als receptionist of administratief medewerker op een andere dienst.

De solidariteitsbijdragen blijven echter behouden voor de periode als student indien de werknemer nadien in een totaal andere functie wordt aangenomen.



Bijvoorbeeld: een studentenovereenkomst als schoonmaker of magazijnier en nadien een arbeidsovereenkomst als administratief bediende.

Bijgevolg is het dan ook aangewezen dat de tewerkstelling als student voor een andere functie is dan de latere vaste tewerkstelling én dat de verschillende functies ook duidelijk omschreven worden in de desbetreffende overeenkomsten. Dit zal uiteraard enkel mogelijk zijn wanneer er in de praktijk ook effectief sprake is van twee verschillende functies.

Nog vragen? Je kan terecht bij je dossierbeheerder.



Indexering PC 124 vanaf 1 juli 2022

De lonen van de bouwvakkers (PC 124) stijgen vanaf 1 juli 2022.

Het gaat om de driemaandelijke aanpassing van de lonen aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex.

Door de actuele hoge inflatie, worden de baremalonen met maar liefst 2,4208403% geïndexeerd.

U kan de nieuwe baremalonen terugvinden op onze website www.accuria.be

De lonen zullen door Accuria automatisch aangepast worden .

Ook de toeslag petrochemie en de vergoeding voor kost en huisvesting worden mee geïndexeerd.

Vanaf 1 juli 2022 bedraagt het minimumloon voor studenten 11,345 euro per uur voor studenten die een bouwopleiding volgen en 10,407 euro per uur voor de overige studenten.





😊👉 We wensen iedereen een fijne vakantie! 🍷📺
De volgende nieuwsflash 📰 mag je verwachten in augustus.

Social media

Volg ons op Facebook, LinkedIn, YouTube en Instagram. Op onze website vind je steeds de laatste updates.

