
Nieuwsbrief mei 2022



Al eens door de [Accuria-werkgeversgids](#) gebladerd? Hierin vind je info over o.a. tewerkstelling, ontslag, klein verlet en veel meer.

Op de agenda

Opleidingen door Fast Forward HR

13 juni 2022 - [Arbeidsreglement en HR-polities](#) - 09u00 tot 12u30 - online opleiding

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

Webinars Officient

15 juni 2022 - [Aan de slag met documenten in Officient](#) - 10u00 tot 10u45

15 juni 2022 - [Hoe werkt de Self Service voor medewerkers?](#) - 11u00 tot 11u30





Nieuwigheden vrijstelling doorstorting bedrijfsvoorheffing opleidingen

In onze nieuwsbrief van de maand maart 2021 hebben wij jou geïnformeerd over een nieuwe fiscale lastenverlaging die werd ingevoerd vanaf 01/01/2021 om werkgevers aan te moedigen meer opleidingen voor hun werknemers te voorzien.

Ondertussen werden er enkele wijzigingen en verduidelijkingen aan deze regelgeving aangebracht, met ingang vanaf 01/01/2022. In dit artikel willen wij jou graag informeren over deze nieuwigheden.

Voor welke werknemers kan de maatregel worden toegepast?

De vrijstelling kan enkel worden toegepast voor werknemers die minstens 6 maanden anciënniteit bij de werkgever hebben.

Ondertussen werd er verduidelijkt dat het hierbij moet gaan om een ononderbroken anciënniteit. Bijgevolg moet deze anciënniteit dus aaneengesloten zijn en mag deze niet langer de optelsom zijn van verschillende onderbrekingen.

Duur van de opleiding?

De basisregel was dat een voltijdse werknemer een opleiding gevolgd moet hebben van minstens 10 dagen binnen een ononderbroken periode van 30 kalenderdagen.

Er gold wel een afwijking voor werkgevers die voldoen aan de voorwaarden om als kleine vennootschap beschouwd te worden overeenkomstig het wetboek van vennootschappen en verenigingen. Deze werkgevers konden de vrijstelling genieten als de werknemer minstens 5 dagen opleiding heeft gevolgd gedurende een ononderbroken periode van 75 kalenderdagen.



Deze minimumvoorwaarden van respectievelijk 5 of 10 opleidingsdagen werd omgezet naar een urenkrediet van 38u opleiding (bepaalde KMO's) of 76u opleiding (algemene regel).

Daarnaast werd ook verduidelijkt dat de pro rata berekening voor deeltijdse werknemers bij wijziging van de arbeidsregeling in de loop van de opleiding(en) beoordeeld moet worden op de dag waarop de (laatste) opleiding eindigt.

Daarenboven werd ook nog verduidelijkt dat een combinatie van meerdere opleidingen is toegelaten om de minimumduur van het aantal opleidingsuren te bereiken. Een opleiding kan slechts éénmaal in rekening worden gebracht.

Tenslotte werd de regel dat er maximum 10 ononderbroken periodes per werknemer in aanmerking mogen worden genomen voor de vrijstelling vervangen door de regel dat je als werkgever maximaal 10 bezoldigingen per werknemer in aanmerking mag nemen. Helaas wordt in de nieuwe regelgeving niet bepaald of dit per kalenderjaar bekeken moet worden of gedurende gans de carrière van de werknemer. Uiteraard blijven we de evoluties op dat vlak verder opvolgen.

Welke opleidingen?

De opleidingen moeten een beroepskost voor de werkgever vormen. Er werd verduidelijkt dat dit betekent dat de werkgever effectief de volledige kosten van de opleiding moet dragen. Dit geldt zowel voor de kost van opleiding zelf als voor de loonkost tijdens de opleidingsuren. Indien de werkgever bijvoorbeeld een tussenkomst zou genieten van een sectoraal fonds, dan is deze voorwaarde dus niet vervuld.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

Daarnaast kan je via volgende link ons artikel uit de nieuwsbrief van de maand [maart 2021](#) terugvinden, waarin de basisregels werden toegelicht, alsook ons artikel uit de nieuwsbrief van de maand [juni 2021](#) m.b.t. de verplichting om een nominatieve lijst bij te houden.





Nieuwe structuur Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten

Recent werd de structuur van de Arbeidsinspectie – Toezicht op de Sociale Wetten aangepast.

De vroegere districten werden gegroepeerd in 8 regionale directies, met het hoofdkantoor in de provinciehoofdstad. De provincies Vlaams-Brabant en Limburg enerzijds en Namen, Luxemburg en Waals-Brabant anderzijds zijn elk in één regionale directie ondergebracht.

Er is voortaan slechts één postadres, één mailadres en één telefoonnummer, namelijk dat van het hoofdkantoor. De lokale kantoren blijven bestaan om het publiek op afspraak te ontvangen.

De Inspectie Toezicht op de sociale wetten Directie Oost – Vlaanderen is voortaan bereikbaar op het nummer 02/233.44.40 of via mail op tsw.oost-vlaanderen@werk.belgie.be .

Het hoofdkantoor en het postadres zijn gelegen te: Savaanstraat 11 bus 002, 9000 Gent.

De contactgegevens van de andere inspectiediensten vindt u terug op [de website](#) van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Herhaling belangrijke verplichtingen bij telewerk

Wanneer jouw werknemers regelmatig thuis werken, dan is er sprake van structureel telewerk. In dat geval gelden er enkele belangrijke verplichtingen die wij hieronder graag nog even herhalen.

Schriftelijke overeenkomst inzake het structureel telewerk

De werkgever is verplicht om een overeenkomst, met daarin een aantal verplichte vermeldingen omtrent het telewerk, af te sluiten met de werknemer. Een voorbeeld van een dergelijke overeenkomst kan je opvragen bij jouw dossierbeheerder.

Kostenforfaits of werkelijk terugbetaalde kosten verantwoorden

De werkgever is verplicht om de kostenforfaits of de werkelijk betaalde netto onkostenvergoedingen te kunnen verantwoorden bij een eventuele controle door de sociale inspectiediensten. Er is sprake van een kostenforfait wanneer de werkgever iedere maand hetzelfde bedrag als netto onkostenvergoeding toekent.

Om dit kostenforfait te kunnen verantwoorden, is het noodzakelijk dat de werknemer structureel en regelmatig van thuis uit werkt. Hieronder 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,...

Indien niet aan deze voorwaarde is voldaan, dan bestaat het risico dat de netto onkostenvergoedingen als loon zullen worden gekwalificeerd.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Berekening vakantiegeld bedienden

Het dubbel vakantiegeld voor bedienden wordt berekend in de maand juni. Wens jij het vakantiegeld op een ander tijdstip dan in juni te laten berekenen, dan kan je ons dit steeds laten weten.

Wij willen jou vragen om ons de vakantie – attesten van alle vorige werkgevers te bezorgen voor de bedienden, die in dienst zijn gekomen in de loop van 2021 en 2022 (indien dit nog niet gebeurd is). Voor deze bedienden zal deze berekening van het vakantiegeld niet altijd in juni gebeuren omwille van een verrekening van het vakantieattest van de vorige werkgever(s). Deze verrekening mag volgens de wet maar gebeuren bij de opname van het hoofdverlof (10 dagen) of bij volledige opname van het verlof (indien minder dan 10 dagen recht). Wij zullen deze attesten dan ook verrekenen in de maand dat dit verlof opgenomen wordt.

Door deze verrekening kan het maandloon verminderen, aangezien het dubbel vakantiegeld en de vergoeding van de vakantiedagen voor deze bedienden reeds uitbetaald werden door de vorige werkgever(s) en deze nu in mindering mogen gebracht worden. Het is aangewezen jouw medewerkers hiervan in te lichten.

Indien je wenst dat het vakantieattest van de vorige werkgever(s) toch verrekend wordt in de maand juni 2022, zonder dat het hoofdverlof dan opgenomen wordt, vragen wij jou om ons dit te melden.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.

