
Nieuwsbrief maart 2023



De nieuwe [bruto-netto simulator](#) + - ✕ al geprobeerd?

Agenda Accuria

20/04/2023 - [Opleiding workshop arbeidsreglement](#) - 8u30 tot 12u30
kantoor Sint-Niklaas

Officient

17/04/2023 - [Hoe werkt de Self Service voor medewerkers?](#) - 14u00 tot
14u30





Fietsvergoeding algemene verplichting vanaf 1 mei 2023

Werknemers die met de fiets komen werken, hebben momenteel recht op een tussenkomst indien de sector dit voorziet. Vanaf 01/05/2023 zal in principe elke werknemer een fietsvergoeding ontvangen, ook indien dit niet uitdrukkelijk voorzien wordt in de sector waaronder de werknemer valt. In de praktijk zal dit voor veel werknemers weinig veranderen, aangezien veel sectoren momenteel reeds een fietsvergoeding voorzien.

Deze algemene fietsvergoeding wordt voor maximaal 40 km per dag (20 km per enkel traject) toegekend aan de werknemers die regelmatig de fiets gebruiken voor hun woon-werkverplaatsing. Het bedrag van de fietsvergoeding is momenteel € 0,27 per km en zal automatisch worden aangepast aan het maximale fiscaal vrijgestelde bedrag.

Met “regelmatig” wordt bijvoorbeeld bedoeld: minstens één keer per week of tijdens de zomerperiode. Het woord “regelmatig” mag echter geen belemmering vormen voor de werknemer om bij wijze van test in dit systeem in te stappen. Ook het gebruik van gemotoriseerde rijwielen of speed pedelecs geeft trouwens recht op een fietsvergoeding, op voorwaarde dat deze elektrisch worden aangedreven.

Als bewijs moet de werknemer een verklaring op een invullen en ondertekenen waarin hij het aantal met de fiets afgelegde kilometers en het aantal dagen vermeldt. Als



werkgever mag je zelf bepalen met welke frequentie je deze verklaring wil ontvangen, alsook hoe je zal controleren of de verklaring overeenstemt met de werkelijkheid.

Deze algemene fietsvergoeding zal extra kosten voor de werkgevers met zich meebrengen. Voor 2023 en 2024 zal de regering daarom in een compensatiemechanisme voorzien, maar dat moet nog verder worden uitgewerkt.

Welke actie moet je als werkgever concreet ondernemen?

Indien jouw werknemer momenteel reeds recht heeft op een sectorale fietsvergoeding, dan verandert er niets, ook al voorziet de cao in een lager bedrag dan € 0,27 per km. Uiteraard heb je als werkgever wel het recht om die fietsvergoeding op te trekken tot € 0,27 per km, maar dat is geen verplichting.

Enkel voor werknemers die regelmatig met de fiets naar het werk komen en momenteel nog geen sectorale fietsvergoeding ontvangen, zal je vanaf 01/05/2023 verplicht een fietsvergoeding van € 0,27 per km moeten toekennen. In dat geval zal je dit dan ook moeten laten weten aan jouw dossierbeheerder.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Klokkenluidersregeling

Onlangs werd de Europese Klokkenluidersrichtlijn omgezet in Belgische wetgeving. Deze nieuwe wetgeving voorziet enerzijds in de verplichting tot het opzetten van meldingskanalen voor het melden van inbreuken op belangrijke (Europese) wetgeving



en anderzijds in een hoog beschermingsniveau voor klokkenluiders die dergelijke inbreuken melden.

Klokkenluiders zijn personen die wantoestanden in een organisatie aan het licht brengen. Het kan hierbij gaan om werknemers, ex-werknemers, sollicitanten, zelfstandigen, bestuurders, iedereen die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers,...

De nieuwe wetgeving heeft betrekking op de melding van inbreuken op belangrijke wetgeving, zoals: belastingfraude, sociale fraude, overheidsopdrachten, privacy, volksgezondheid, bescherming van milieu, stralingsbescherming en nucleaire veiligheid,...

Meldingskanalen

Klokkenluiders kunnen via 3 kanalen inbreuken melden namelijk:

- **Intern kanaal:** het opzetten van een intern kanaal binnen de onderneming kan via intern of extern beheer.
- **Extern kanaal:** deze kanalen moeten worden opgezet door de overheid. Het gaat hierbij vooral om Federale overheidsdiensten en andere overheidsinstanties.
- **Openbaarmaking:** als ultiem redmiddel kan de klokkenluider informatie over inbreuken openbaar maken, bijvoorbeeld via de pers of door te posten op social media. Dit is mogelijk wanneer een interne of externe melding niet tot passende acties leidt, er redenen zijn om aan te nemen dat er sprake is van onmiddellijk gevaar voor het algemeen belang of dat er een risico bestaat op vergelding of op vernietiging van bewijsmateriaal.

Bescherming

Klokkenluiders die een inbreuk melden, genieten onder concrete voorwaarden bescherming tegen represailles in de brede zin van het woord. Zo zijn zij o.a. beschermd tegen ontslag, schorsing, degradatie, weigering van bevordering, disciplinaire maatregelen, discriminatie of nadelige behandeling, opzegging van een contract voor de levering van goederen of diensten, intrekking van een licentie of vergunning...



Elke beschermde persoon die meent slachtoffer te zijn van of bedreigd te worden met een represaille, kan een klacht indienen bij de federale coördinator, die daarna een buitengerechtelijke procedure opstart. Daarnaast heeft de klokkenluider ook het recht om een gerechtelijke procedure in te leiden voor de arbeidsrechtbank.

Welke actie moet je als werkgever ondernemen?

Ondernemingen met 50 tot 249 werknemers krijgen tijd tot 17/12/2023 om een intern meldingskanaal op te richten, in overleg met de sociale partners. In ondernemingen vanaf 250 werknemers moest er in principe al vanaf 15/02/2023 een intern meldingskanaal opgericht geweest zijn. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers moeten geen actie ondernemen, tenzij het gaat over ondernemingen die actief zijn in de financiële sector.

Als werkgever met meer dan 50 werknemers moet je er dus voor zorgen dat er een intern meldingskanaal wordt opgezet waar klokkenluiders hun bezorgdheid schriftelijk of mondeling kenbaar kunnen maken. De oprichting van een dergelijk kanaal kan ook extern worden uitbesteed. Dit meldingskanaal moet aan verschillende vereisten voldoen, o.a. op het vlak van beveiliging, vertrouwelijkheid, onpartijdigheid,...

Hierbij moet er een procedure worden uitgewerkt, waarbij er o.a. een onpartijdige persoon of afdeling aangewezen moet worden die bevoegd is voor een behoorlijke opvolging van de meldingen en die daar ook een register van moet bijhouden. Bovendien moet je als werkgever duidelijke en toegankelijke informatie verstrekken over de beschikbare meldingskanalen en dit zowel aan de eigen werknemers, maar ook aan derden.

De verantwoordelijke moet de melding binnen de 7 dagen na ontvangst bevestigen, hetgeen automatisch mag verlopen. Daarna moet de klacht onderzocht worden op een onafhankelijke en onpartijdige manier (in lijn met de GDPR-wetgeving), waarna er binnen de 3 maanden na de ontvangstbevestiging een beslissing genomen moet worden.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Studentenarbeid paasvakantie

Wens je, met het oog op de paasvakantie, binnenkort beroep te doen op een jobstudent? Dan geven wij hieronder graag even enkele belangrijke spelregels mee.

Contingent en Dimona – aangifte

Elke student heeft jaarlijks een pakket van 475 uur, het zogenaamde contingent, waarin hij tewerkgesteld kan worden tegen verminderde sociale bijdragen. Vanaf 01/01/2023 werd dit contingent opgetrokken naar 600 uur per jaar. Om te kunnen genieten van de verlaagde RSZ – bijdragen is het vereist dat de Dimona – aangifte tijdig gebeurt, namelijk alvorens de prestaties van de student aanvangen.

Indien de aangifte te laat gebeurt, dan worden alle aangegeven uren geacht buiten het contingent te vallen en zijn de normale RSZ – bijdragen verschuldigd, ook indien het urencontingent nog niet is uitgeput.

Studentenovereenkomst

Er moet verplicht een schriftelijke studentenovereenkomst worden afgesloten. Deze overeenkomst moet uiterlijk op het ogenblik van indiensttreding ondertekend worden door beide partijen.



Deze overeenkomst kan voor maximaal 1 jaar worden gesloten. Indien deze termijn overschreden zou worden, wordt de overeenkomst als een gewone arbeidsovereenkomst beschouwd en zijn de normale sociale bijdragen verschuldigd.

Bewijs

De werkgever moet zich er van vergewissen dat het wel degelijk om een student gaat en zal hiervoor aan de student een bewijs moeten vragen. Hiervoor kan de student zelf eenvoudig een attest opvragen via de toepassing student@work van de RSZ en dit vervolgens aan de werkgever overhandigen.

De werkgever moet dit bewijs niet spontaan aan de RSZ bezorgen, maar in geval van discussie moet hij als werkgever wel kunnen aantonen dat het wel degelijk om een student gaat. Bijgevolg is het dan ook aangeraden om dit bewijs voorhanden te hebben bij een eventuele controle door de inspectiediensten.

Alternerende leerlingen

Het is niet mogelijk voor alternerende leerlingen om tijdens de paasvakantie als student te werken bij de werkgever bij wie zij een praktische opleiding op de werkplek volgen. Bijgevolg zal een dergelijke jongere in de paasvakantie enkel bij een andere werkgever als student kunnen werken. Tijdens de zomermaanden juli en augustus geldt deze beperking trouwens niet.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Omschakeling van het winteruur naar het zomertijd

Ondanks de plannen van Europa om de zomer- en wintertijd af te schaffen, schakelen we eind maart 2023 opnieuw over op het zomertijd.

In de nacht van zaterdag 26 maart 2023 op zondag 27 maart 2023 wordt de klok één uur vooruitgezet en 2 uur 's nachts wordt dan 3 uur 's nachts.

Wat betekent dit voor de werknemers die tijdens deze weekendnacht aan het werk zijn?

In de mate van het mogelijke moet je er als werkgever voor proberen te zorgen dat dezelfde ploegen ingezet worden bij de overgang naar het zomertijd en naar het winteruur. Bij de overgang naar het winteruur zullen deze werknemers 9 uur moeten presteren, bij de overgang naar het zomertijd moeten zij daarentegen slechts 7 uur werken. Zij krijgen dan telkens 8 uur uitbetaald.

Indien de arbeidsorganisatie het echter niet toelaat om dezelfde werknemers deze 2 nachten te laten presteren, dan moet de werkgever bij de overgang naar het zomertijd de werknemers 8 uur betalen, hoewel zij maar 7 uur werken. Bij de overgang naar het winteruur werken de werknemers 9 uur en krijgen ze 9 uur betaald.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Flitscontroles SIOD bouwsector

Zoals reeds werd aangekondigd in onze nieuwsbrief van januari 2023 zal de SIOD (Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst) in de maand april 2023 flitscontroles uitvoeren in de bouwsector (incl. elektrotechniek en metaal).

Deze aangekondigde flitscontroles hebben voornamelijk een informatief en preventief karakter en worden voorafgaand gepubliceerd op de website van de SIOD. Dit neemt echter niet weg dat de inspectiediensten, bij vaststelling van zwaarwichtige inbreuken, ook tijdens deze flitscontroles kordaat kunnen optreden en indien nodig verbaliseren.

De gewone, onaangekondigde controles zullen trouwens onverminderd blijven doorgaan en zware sociale fraude zal streng worden aangepakt.

De SIOD stelt op hun website verschillende checklists ter beschikking. Deze checklists geven een handig overzicht van de documenten die de inspectiediensten bij een controle kunnen opvragen.

<https://www.siod.belgie.be/nl/checklists>

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.





Uitbreiding lijst ecocheques vanaf 1 maart 2023

Op regelmatige tijdstippen buigt de Nationale Arbeidsraad (NAR) zich over de lijst van ecologische producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht. Vanaf 1 maart 2023 worden de volgende producten / diensten opgenomen in de lijst:

- Parkeerplaatsen voor fietsen.
- Aankoop van alle producten met de FSC- en PEFC-labels. Dit betekent dat niet alleen hout- en papierproducten met dit label kunnen worden aangekocht, maar bijvoorbeeld ook producten vervaardigd uit bamboe.
- Aankoop van alle tweedehandselektro, met uitzondering van hybride apparaten (= apparaten die zowel op elektriciteit als op fossiele brandstoffen kunnen werken). De tweedehandsapparaten dienen dus geen Europees energielabel meer te hebben.

De volledige lijst van producten en diensten die jouw werknemers kunnen aankopen met ecocheques kan je terugvinden op de website van de NAR: <https://cnt-nar.be/nl/thema-dossiers/ecocheques>.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



Indexering PC 124 vanaf 1 april 2023

De lonen van de bouwvakkers (PC 124) stijgen vanaf 1 april 2023.

Het gaat om de driemaandelijke aanpassing van de lonen aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex. De lonen worden met 1,86% geïndexeerd.

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

Je kan de nieuwe baremalonen [hier](#) terugvinden op onze website www.accuria.be

De lonen zullen door Accuria automatisch aangepast worden.

