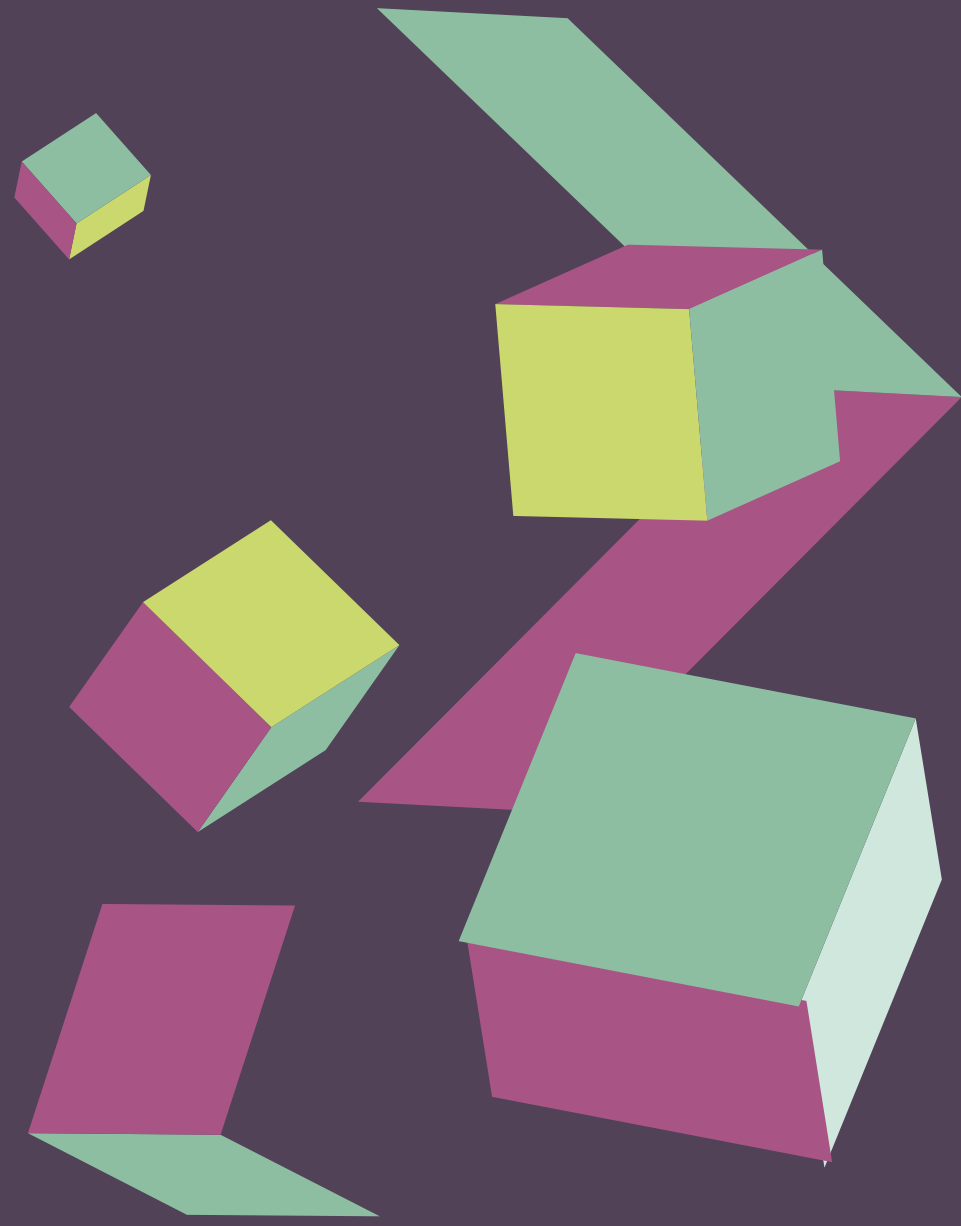




## LESMATERIAAL HR HAPPY HOUR

**Maak kennis met onze unieke aanpak en expertise tijdens de HR Happy Hour!**

Tijdens een gratis live online sessie, krijg je een antwoord op 6 veel gestelde hard HR vragen



# *Kennismaking*



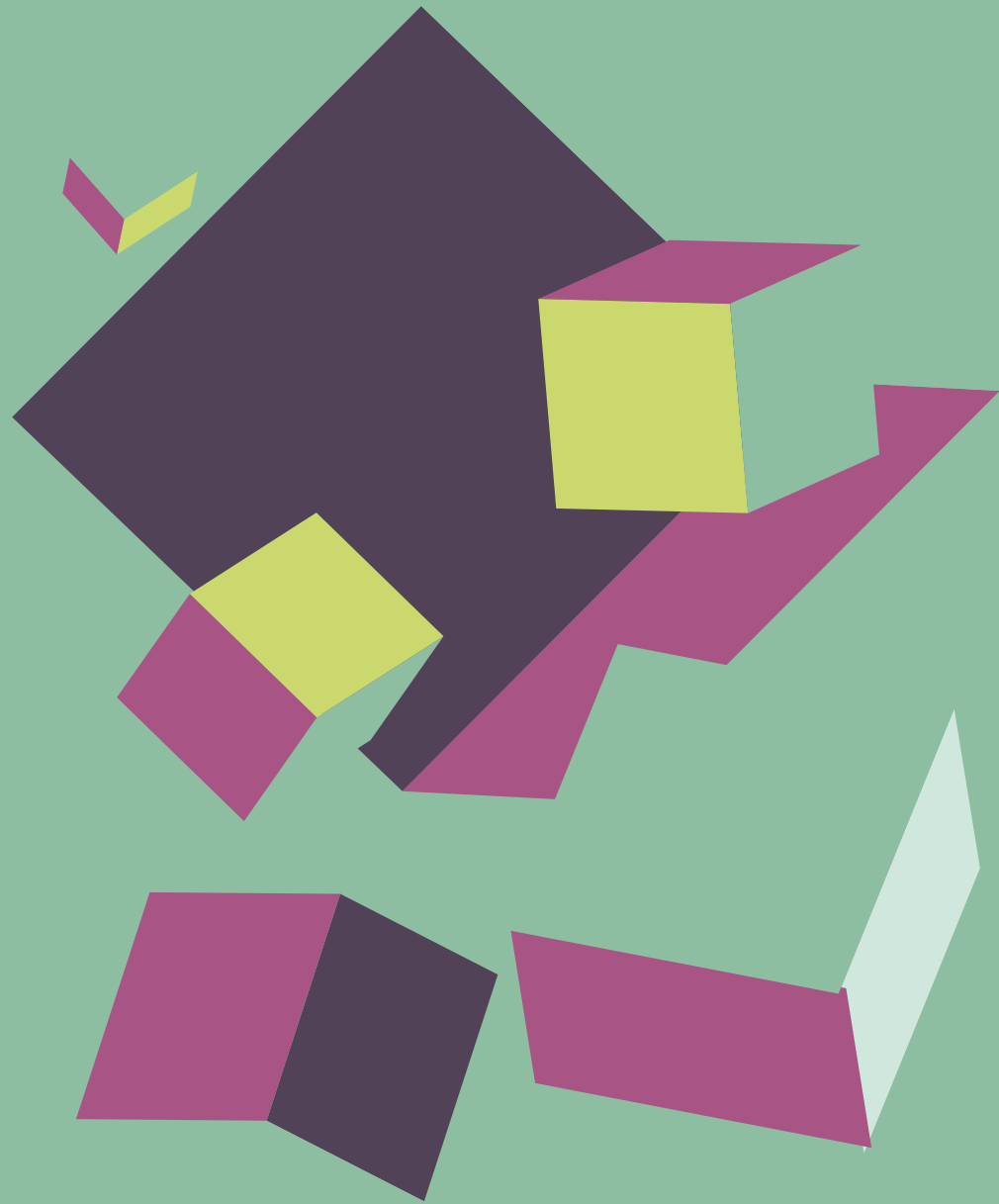
- ✓ **Interactieve opleiding** waar je écht leert wat je nodig hebt over het gekozen thema
- ✓ Concrete en toepasbare antwoorden op je **sociaal-juridische vragen**
- ✓ Ondersteuning bij de **juridische onderbouwing** van je HR-beleid
- ✓ **Hard HR Support** vanuit **passie & expertise**

# Sociaal recht

## 9 domeinen als kapstok



- 1 Werving & selectie
- 2 Arbeidsovereenkomst
- 3 Loon & benefits
- 4 Arbeidsduur
- 5 Afwezigheden
- 6 Einde arbeidsovereenkomst
- 7 Welzijn
- 8 Internationale tewerkstelling
- 9 Sociaal overleg



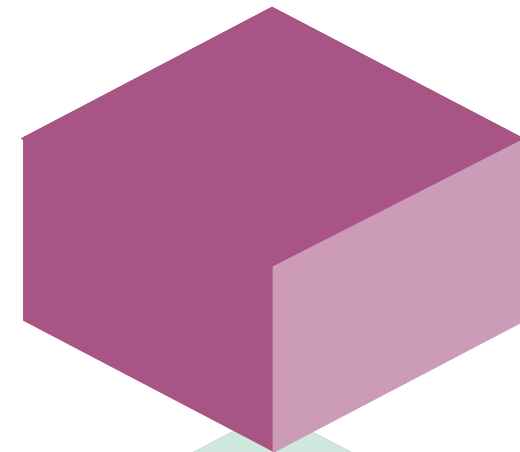
# *Programma*

# HR Happy hour

*Sessie 31 05 2024*

**1**

Mag de WG een attest van goed gedrag vragen van de WN?

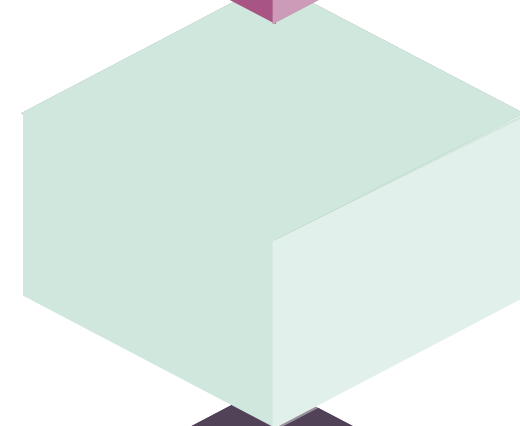
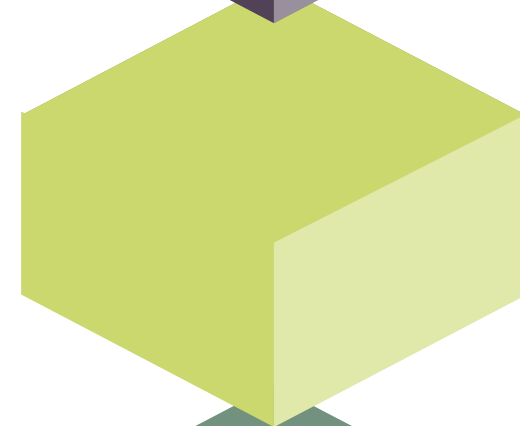


Kunnen we de arbeidsduur wijzigen en ADV-dagen invoeren?

**4**

**2**

Is een Engelstalig contract geldig?

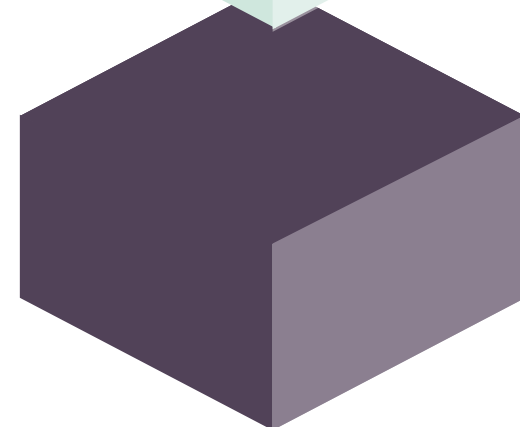
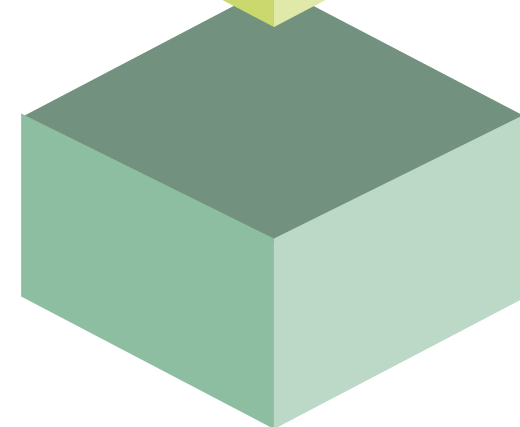


Vakantie: afrekenen en verrekenen. Hoe leg ik dat uit aan mijn mensen?

**5**

**3**

Worden premies zwaarder belast? Of niet?



Hoe bereken je een verbrekingsvergoeding?

**6**

# HR Happy hour

*Sessie 31 05 2024*

**1. Mag de WG een attest van goed gedrag vragen van de WN?**



# Mag de WG een attest van goed gedrag vragen van de WN?

*Situering: uittreksel uit het strafregister*



Wetboek van  
Strafvordering



KB 21 11 2016  
betreffende de  
modaliteiten van  
aflevering van de  
uittreksels uit het  
strafregister aan  
particulieren

Art. 595 Sv.

Art. 596, lid 1 Sv.

Art. 596, lid 2 Sv.

**Aanvraag tot het bekomen van een uittreksel uit het strafregister**  
(KONINKLIJK BESLUIT VAN 21 NOVEMBER 2016 BETREFFENDE DE MODALITEITEN VAN AFLEVERING VAN DE UITTREKSELS UIT HET STRAFREGISTER AAN PARTICULIEREN)

Dit formulier dient te worden ingevuld door de werkgever, organisatie, ... en vervolgens te worden voorgelegd aan het gemeentebestuur van de woonplaats van de aanvrager. Na ontvangst van het uittreksel dient dit formulier door het gemeentebestuur te worden ondertekend met vermelding van de datum van aflevering van het aangeduide type uittreksel en overhandigd aan de aanvrager, samen met het uittreksel.

Ondergetekende, ..... [naam + voornaam]  
in zijn/haar hoedanigheid van wettelijk vertegenwoordiger van  
.....  
gevestigd te ..... [naam van de eindbestemming]  
.....  
verklaar hierbij dat de heer / mevrouw ..... [adres]  
.....  
..... [naam + voornaam van de aanvrager]  
een uittreksel uit het strafregister model (slechts één mogelijkheid aanduiden):

- o 596-1 : model bestemd voor het uitoefenen van een gereguleerde activiteit (art. 596, eerste lid, Wetboek van strafvordering)
- o 596.1 - 1 : stokerij / ijsbedrijf: uitbating van een -
- o 596.1 - 2 : rivierbevrachting: directie / kader van het technisch personeel
- o 596.1 - 3 : reisbureau
- o 596.1 - 4 : vastgoedmakelaar
- o 596.1 - 5A : wapens - vergunning (particulieren)
- o 596.1 - 5B : wapens - erkenning (handelaars/tussenpersonen)
- o 596.1 - 6 : verzekeringen: bestuurder / directeur / zaakvoerder / lasthebber
- o 596.1 - 7 : rijtscholen (personeel)
- o 596.1 - 8 : slijterij van gegiste dranken / drankgelegenheden waar sterke drank wordt verstrekt
- o 596.1 - 9 : camping (uitbating)
- o 596.1 - 10 : jacht
- o 596.1 - 11 : privédetective

1 / 3



# Mag de WG een attest van goed gedrag vragen van de WN?

## GDPR

### *Harmonisatie vanuit Europa*

*Lidstaten kunnen wel nog eigen accenten leggen*

### *Meer rechten voor de burger*

*Recht op inzage, correctie, vergetelheid,...*

*Bewustwording: "privacy reflex"*



# Mag de WG een attest van goed gedrag vragen van de WN?

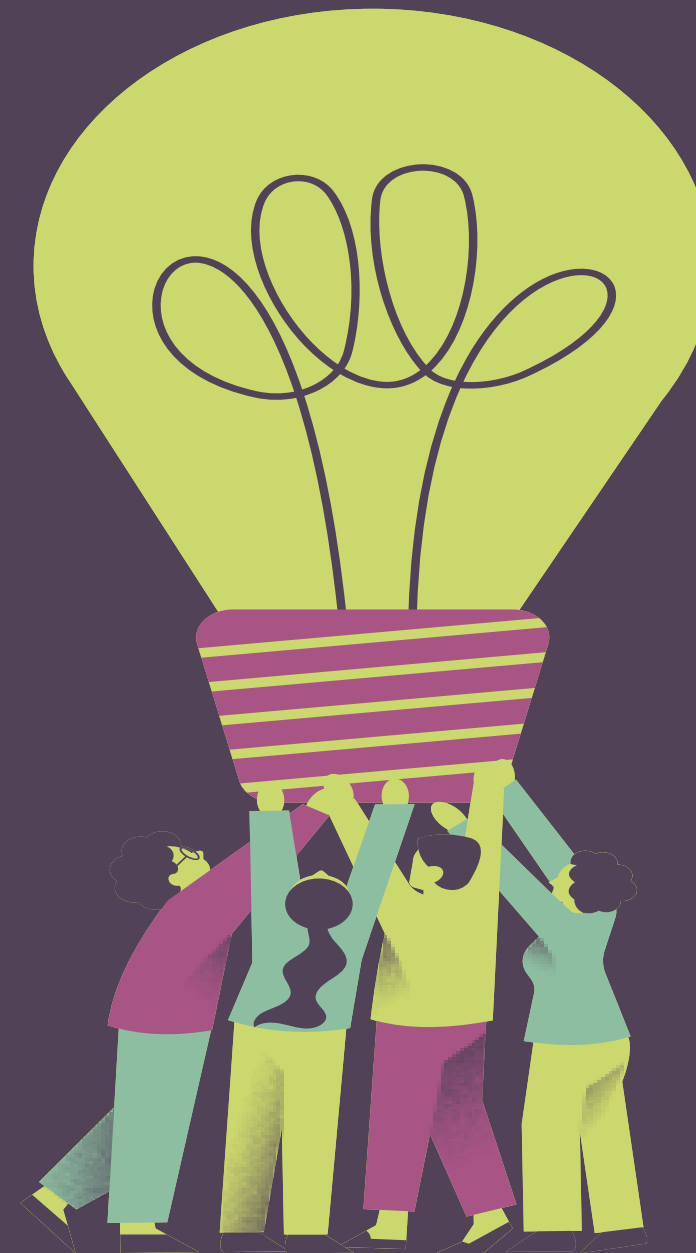
GDPR



 Gegevensbeschermingsautoriteit

**Privacy en GDPR**

[🏠](#) > [Thema's](#) > [Privacy op de werkplek](#) > [Aanwerving van kandidaten](#)



# Mag de WG een attest van goed gedrag vragen van de WN?

## Nuances

- Privacywet geeft een kader om uittreksels te bewaren
  - Noodzakelijk voor het beheer van eigen geschillen
  - Noodzakelijk voor redenen van zwaarwegend algemeen belang
    - Toestemming van de betrokkene

⚠ Toestemming (kandidaat-)WN is delicaat ingevolge de gezagsrelatie



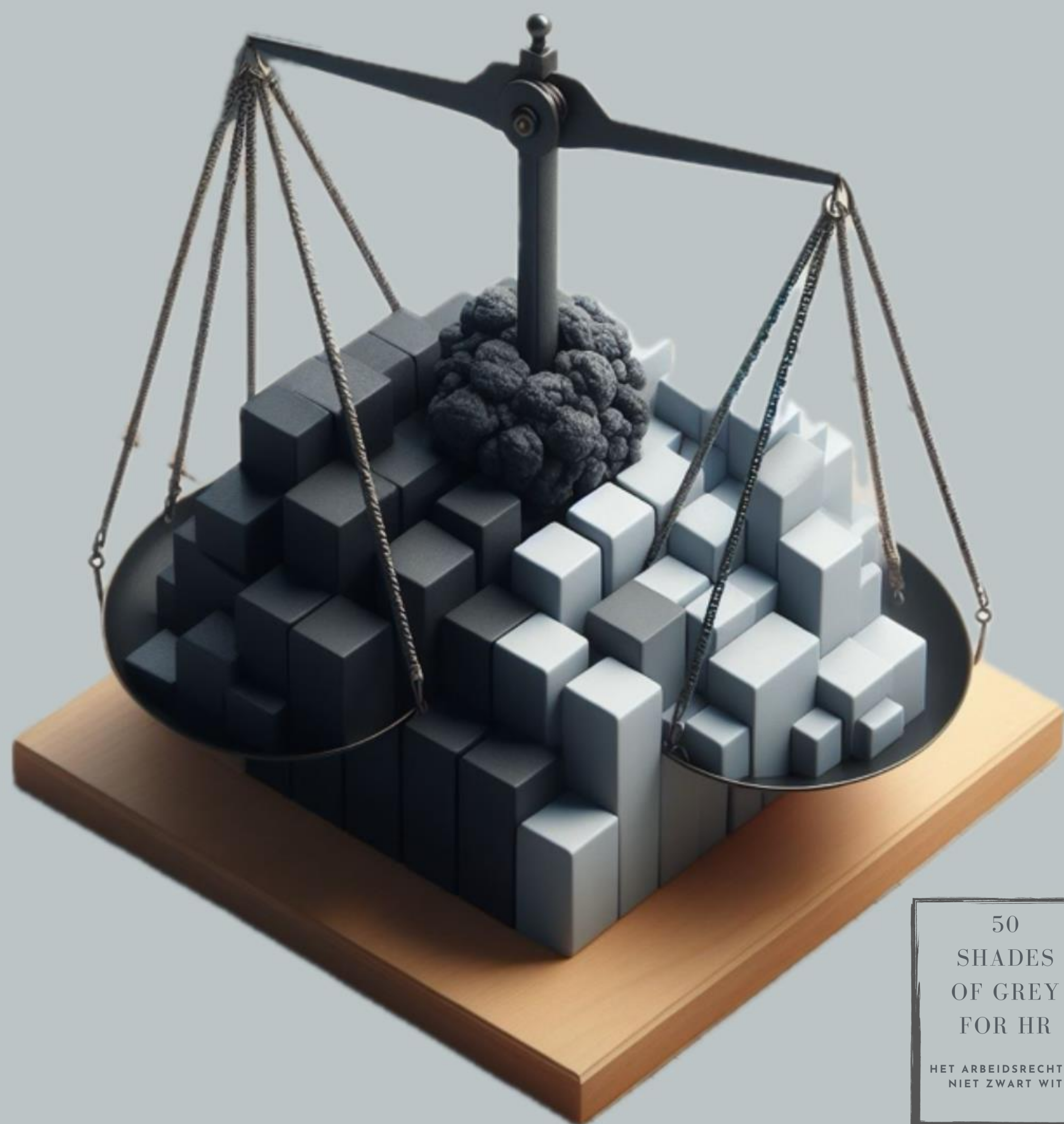
Gegevensbeschermingsautoriteit

Neen

Tenzij beroep waarvoor de wet blanco strafblad vereist / waarvoor de kandidaat niet veroordeeld mag zijn voor bepaalde zaken

Vragen ✗ Bewaren

Als WG het mag vragen, mag hij het niet bewaren  
Toestemming WN is geen rechtsgrond voor verwerking



50  
SHADES  
OF GREY  
FOR HR

HET ARBEIDSRECHT IS  
NIET ZWART WIT

# HR Happy hour

*Sessie 31 05 2024*

## 2. Is een Engelstalig contract geldig?



# Is een Engelstalig contract geldig?

## *Het taalgebruik in de arbeidsrelatie*

### *Waar bevindt zich de exploitatiezetel?*

*“Vestiging of centrum van activiteiten waaraan het personeel gebonden is, waar sociale contacten tussen WG en WN in principe plaats hebben.*

*Deze exploitatiezetel geeft opdrachten en instructies aan de WN en doet alle nodige mededelingen aan haar personeel”*

**AOK**

**Evaluatie**

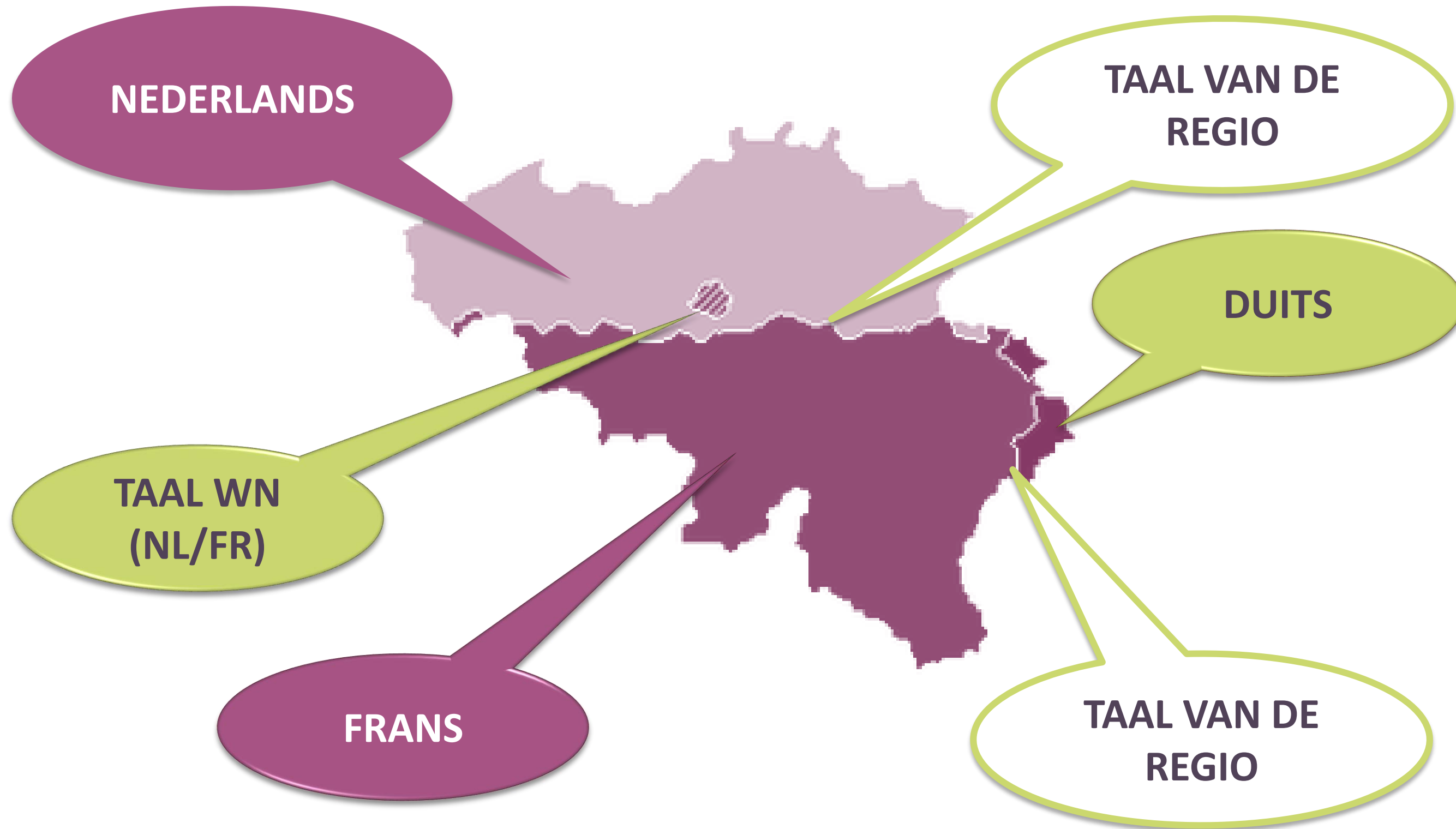
**Bonusplan**

**Opzeggingsbrief**

**Doktersattest ?**

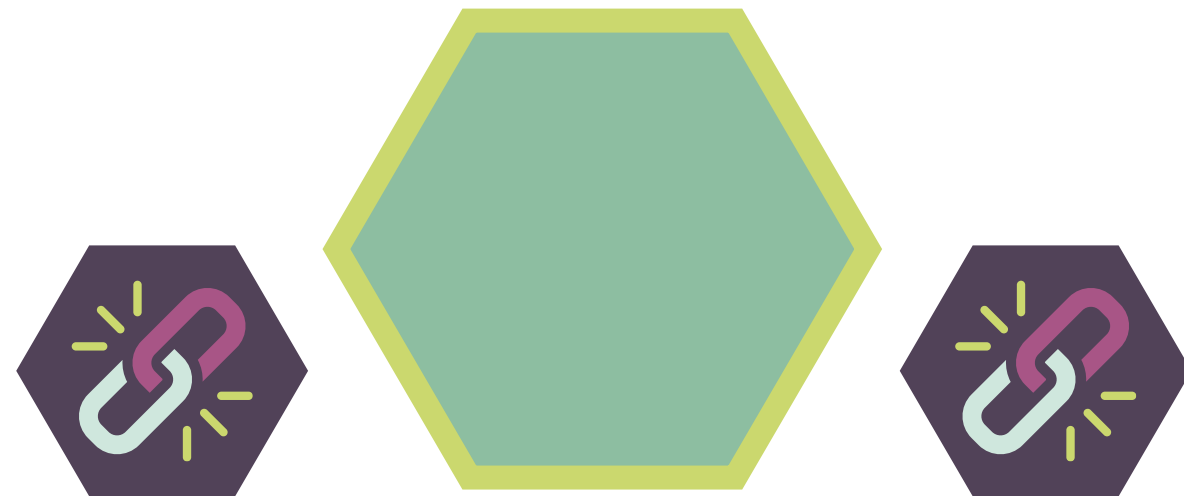
# Is een Engelstalig contract geldig?

*Waar bevindt zich de exploitatiezetel ?*



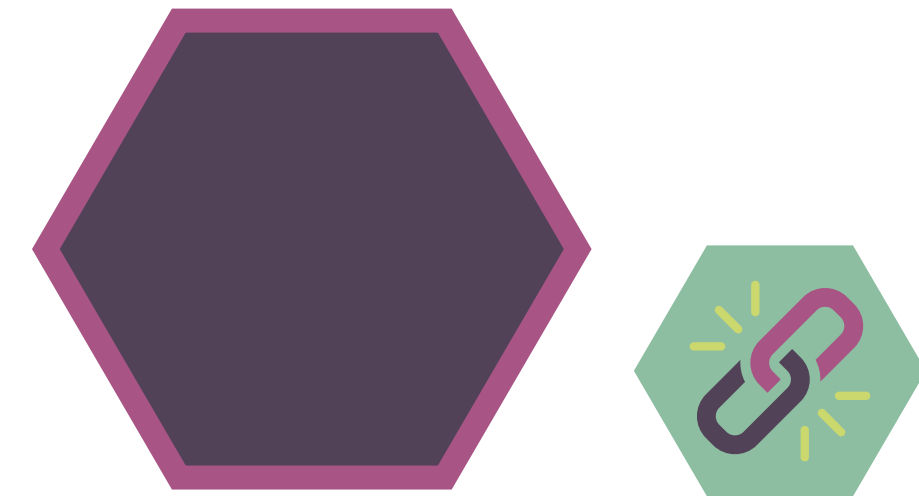
# Is een Engelstalig contract geldig?

## Verschillende “wetten” van toepassing



### VLAANDEREN + WALLONIE

- Mondelinge en schriftelijke communicatie WG-WN
- Sanctie:
  - absolute nietigheid: vertaling zet niet recht voor het verleden
- Bron: decreet
- Boete: 50 – 500 euro (x8)



### BRUSSEL HOOFDSTAD, DUITSTALIG GEBIED EN FACILITEITENGEMEENTEN

- Schriftelijke communicatie
- Sanctie:
  - relatieve nietigheid: vertaling zet recht voor het verleden
- Bron: wet

# Is een Engelstalig contract geldig?

*AOK kan mondeling of schriftelijk*



## **GESCHREVEN AOK VERPLICHT**

- ✦ Beperking van de duur (*bepaalde duur, bepaald werk, vervangingsOVK*)
  - ✦ Deeltijdse AOK
- ✦ Studentenovereenkomst



## **BIJZONDERE CLAUSULES DIE ENKEL SCHRIFTELIJK OVEREENGEKOMEN KUNNEN WORDEN**

- ✦ *Niet-concurrentiebeding*
- ✦ *Scholingsbeding*
- ✦ ...

**Mogelijks ontstaat er ongewenst een AOK van onbepaalde duur  
zonder dat WG zich op de gewenste clausules kan beroepen**



# Is een Engelstalig contract geldig?

## Nuances

### 🎨 Nietigheid?

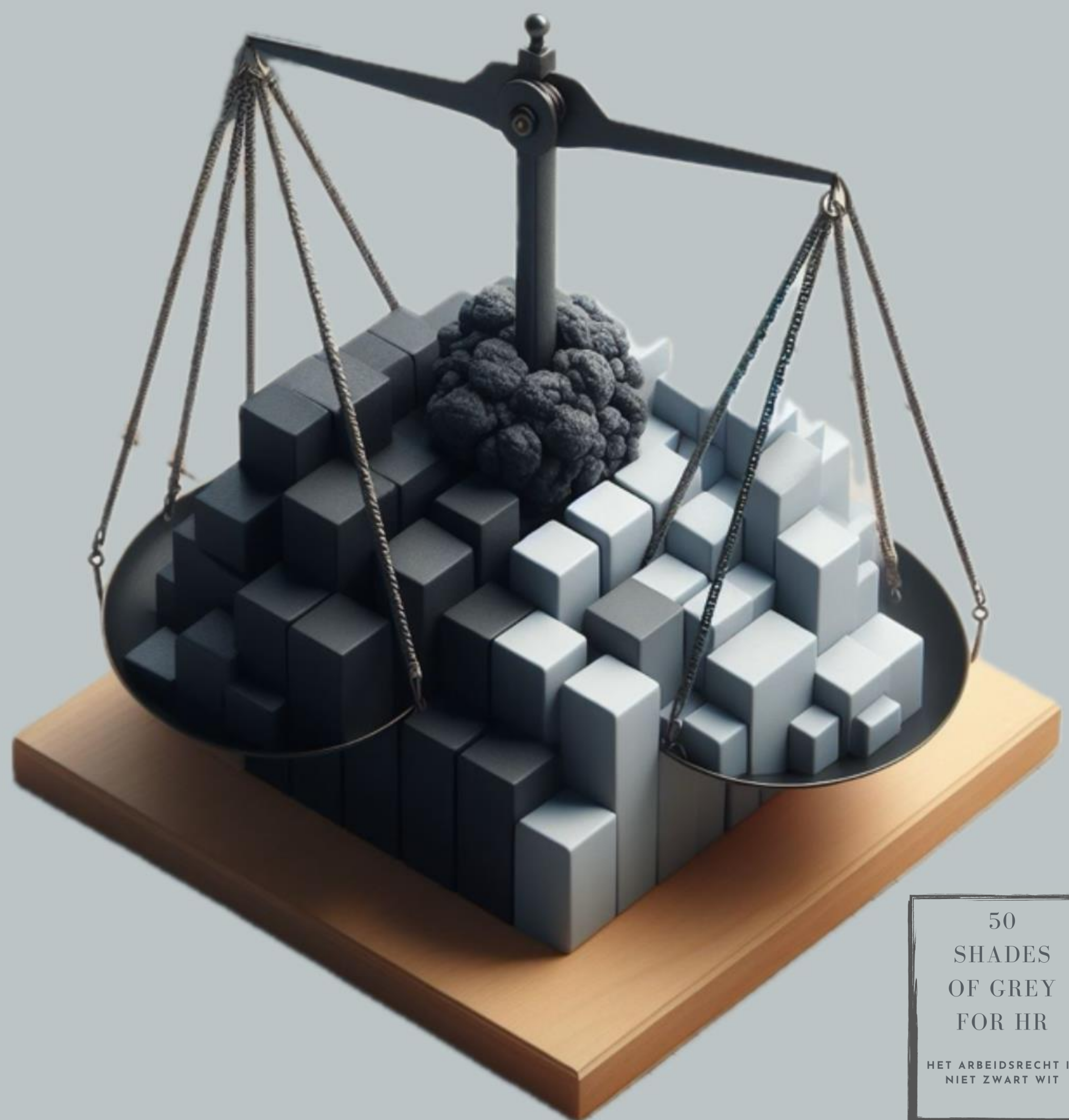
De sanctie bij niet-naleving van de taalwetgeving is vooral zwaar in Vlaanderen en Wallonië: document bestaat niet. ❌ In Brussel kan de WG een vertaling opmaken alsof het originele contract in de juiste taal was

### 🎨 Gevolg van de nietigheid

Zelfs zonder geschreven contract is er sprake van een – mondelinge – AOK. Deze is dan wel automatisch van onbepaalde duur. De WG kan zich dan niet beroepen op de clausules van het nietige geschrift ⚠️ Let op: soms is een geschreven AOK een geldigheidsvoorwaarde

### 🎨 Gevolg van de nietigheid bis

⚠️ De nietigheid brengt de WN geen nadeel toe



50  
SHADES  
OF GREY  
FOR HR

HET ARBEIDSRECHT IS  
NIET ZWART WIT

# HR Happy hour

*Sessie 31 05 2024*

## 3. Worden premies zwaarder belast? Of niet?



# Worden premies zwaarder belast? Of niet?

## Onderscheid bedrijfsvoorheffing - personenbelasting

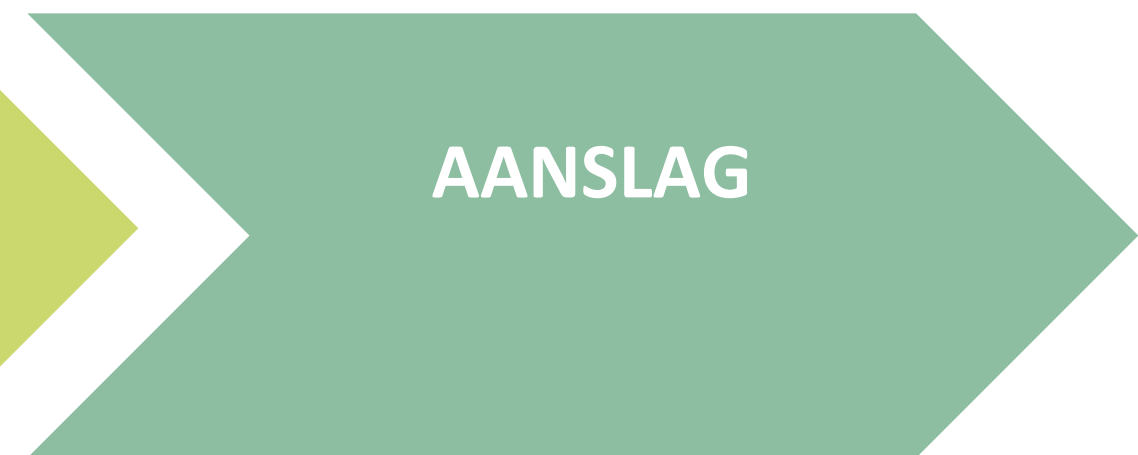
WG houdt **bedrijfsvoorheffing** in op het **bruto belastbaar loon**



WN informeert over zijn **netto belastbaar loon**: inkomsten - aftrekbare bestedingen



Fiscus berekent de **aanslag**. Het resultaat bepaalt of WN geld terugtrekt/moet opleggen



Bedrijfsvoorheffing	
Normaal	Exceptioneel

Inkomensschijf	Tarief belasting
< € 15.820	25%
€ 15.820,01- € 27.920	40%
€ 27.920,01 - € 48.320	45%
> € 48.320	50%



**GEMIDDELDE AANSLAGVOET**

# Worden premies zwaarder belast? Of niet?

## Normale bedrijfsvoorheffing



### BEREKENING

Bedrijfsvoorheffing berekenen

2024

- [Regels 1 januari 2024](#)
- [Sleutelformule vanaf 1 januari 2024](#)

Netto belastbaar jaarloon → Basisschaal

	Netto belastbaar jaarloon	Jaarbelasting
<b>1</b>	€ 0,01 – € 15.830	26,75%
<b>2</b>	€ 15.830,01 - € 27.940	€ 4.234,53 + 42,80% op de schijf boven € 15.830
<b>3</b>	€ 27.940,01 - € 48.350	€ 9.417,61 + 48,15% op de schijf boven € 27.940
<b>4</b>	> € 48.350	€ 19.245,03 + 53,50% op de schijf boven € 48.350

# Worden premies zwaarder belast? Of niet?

## Exceptionele bedrijfsvoorheffing

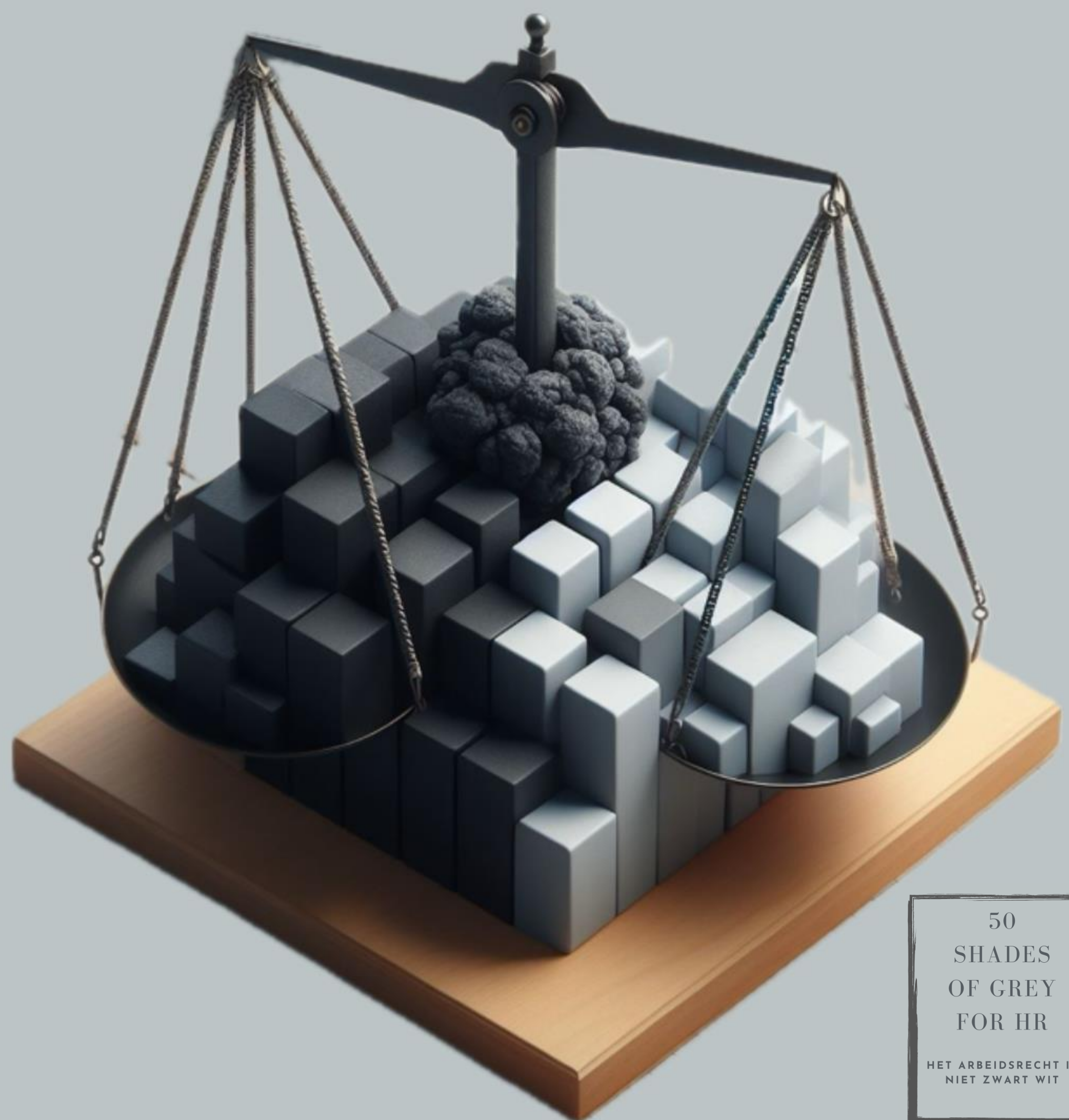
*Voor de exceptionele vergoedingen (commissielonen, vakantiegeld, eindejaarspremies, enz.) die een WG, buiten de normale bezoldigingen aan leden van zijn personeel betaalt, wordt de bedrijfsvoorheffing (zonder vermindering) vastgesteld volgens het onderstaande tarief, gelet op het jaarbedrag van de normale in België betaalde of toegekende bruto bezoldigingen van de verkrijger van de inkomsten.*

JAARBEDRAG VAN DE NORMALE BRUTO BEZOLDIGINGEN		PERCENT ALS BEDRIJFSVOORHEFFING VERSCHULDIGD OP			
		VAKANTIEGELD	ANDERE VERGOEDINGEN EN TOELAGEN		
tot	10.115 EUR	0	0		
van	10.115,01 EUR	tot	12.930 EUR	19,17	23,22
van	12.930,01 EUR	tot	16.460 EUR	21,20	25,23
van	16.460,01 EUR	tot	19.740 EUR	26,25	30,28
van	19.740,01 EUR	tot	22.330 EUR	31,30	35,33
van	22.330,01 EUR	tot	24.940 EUR	34,33	38,36
van	24.940,01 EUR	tot	30.150 EUR	36,34	40,38
van	30.150,01 EUR	tot	32.800 EUR	39,37	43,41
van	32.800,01 EUR	tot	43.440 EUR	42,39	46,44
van	43.440,01 EUR	tot	56.730 EUR	47,44	51,48
boven 56.730,00 EUR				53,50	

# Worden premies zwaarder belast? Of niet?

## Nuances

- 🌈 Premies worden niet zwaarder belast  
Alle belastbare inkomsten worden in de **personenbelasting** even zwaar belast
- 🌈 WNs krijgen het gevoel dat premies zwaarder worden belast  
Op alle extra's die een WN krijgt, wordt een hogere **exceptionele bedrijfsvoorheffing** ingehouden
- 🌈 Hoe meer de WN verdient, hoe hoger de **gemiddelde aanslagvoet**
- ⚠️ Het maakt hierbij geen verschil of dit loon wordt betaald als vast loon of als premie
- 💡 Premies uitbetalen in 12 stukjes zorgt voor een lagere **bedrijfsvoorheffing**, maar kan ook leiden tot verlies van de **sociale werkbonus**

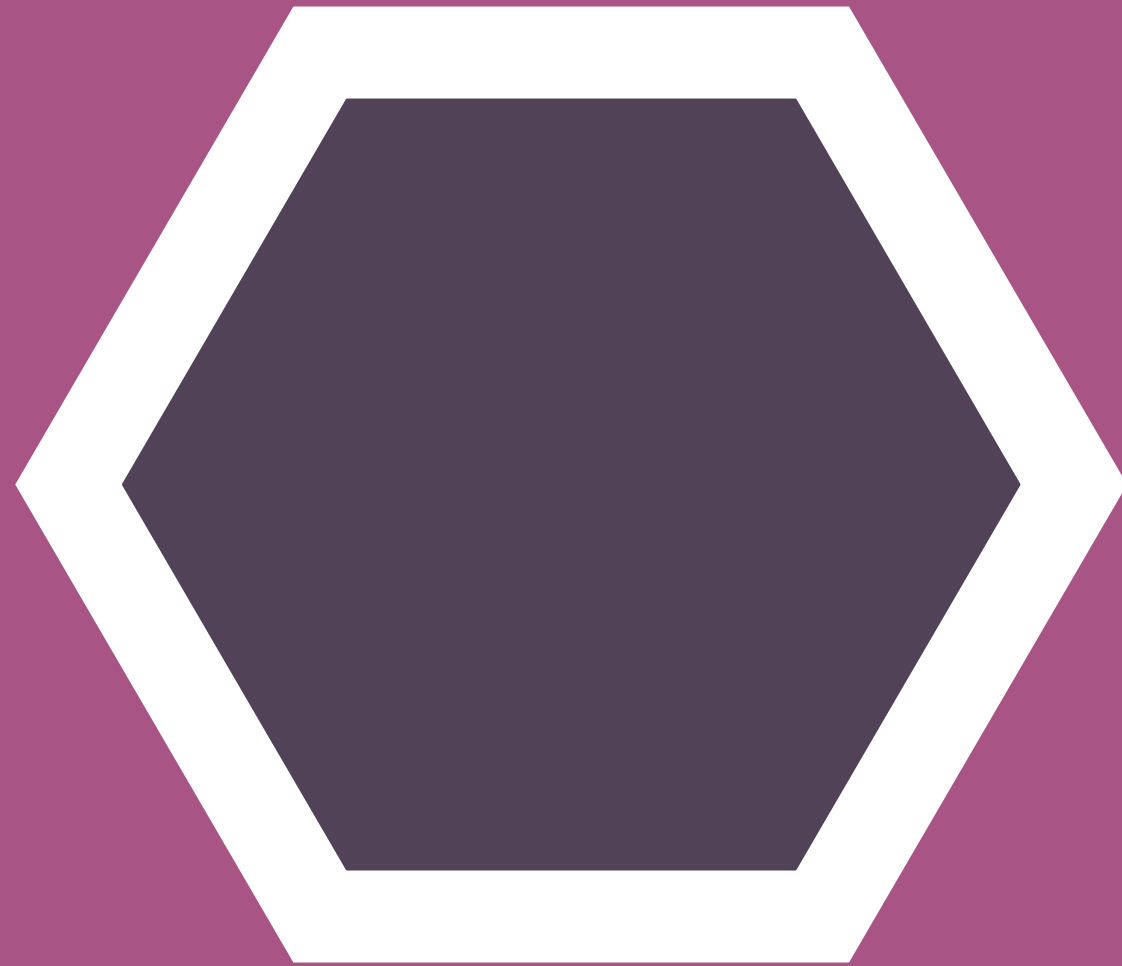


# HR Happy hour

*Sessie 31 05 2024*

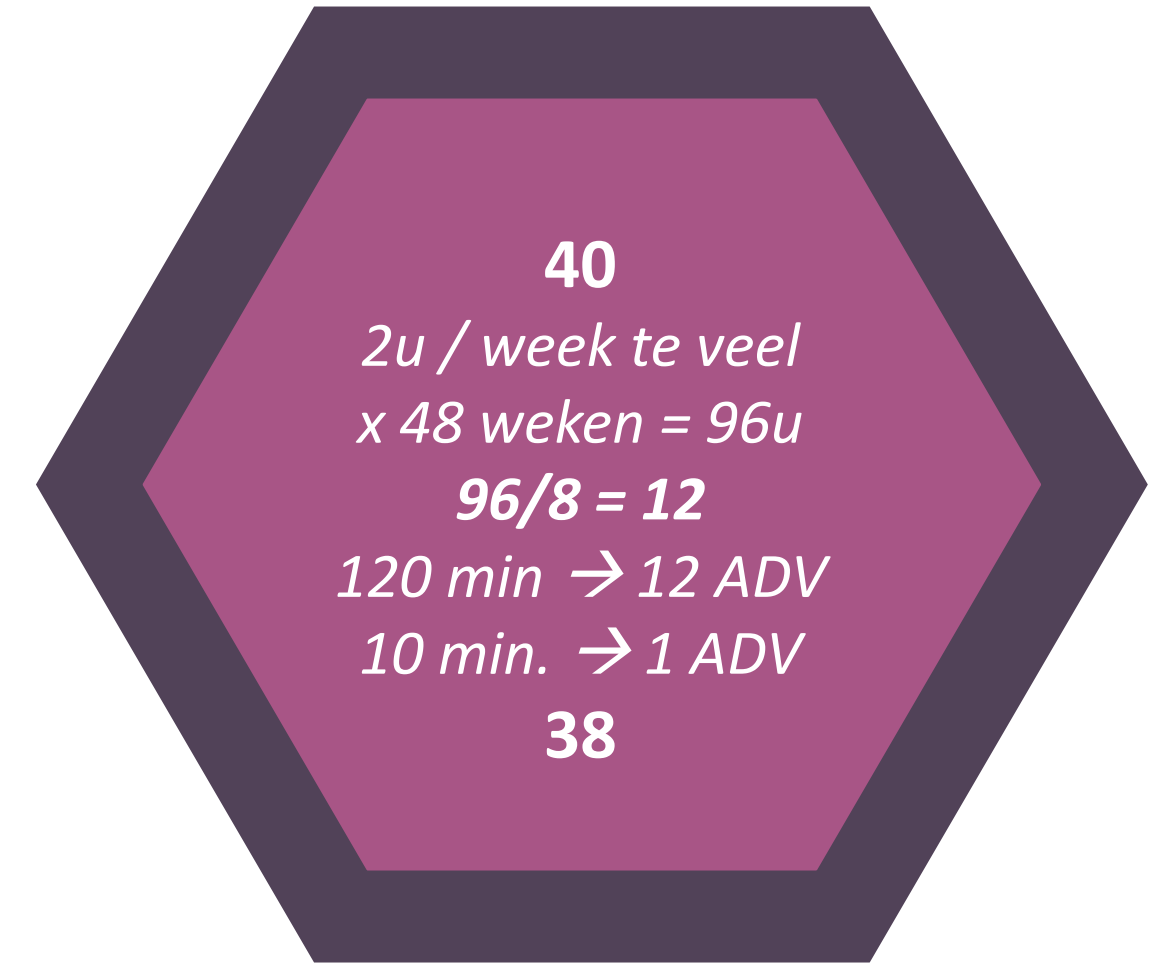
## 4. Kunnen we de arbeidsduur wijzigen en ADV-dagen invoeren?





**EFFECTIEF**

*“De arbeidsduur werd vastgesteld op 38 uur per week.”*



**OP GEMIDDELDE BASIS MET  
TOEKENNING ADV-DAGEN**

*De arbeidsduur werd vastgesteld op **gemiddeld** 40 uur per week. Dit gemiddelde wordt nageleefd op jaarbasis.*

*Deze wekelijkse arbeidsduur wordt omgezet in een arbeidsstelsel dat **effectief** 38 uur per week omvat, met toekenning van 12 ADV-dagen.*



# Kunnen we de arbeidsduur wijzigen en ADV-dagen invoeren?

## Arbeidsduurvermindering - War for talent

**AS IS**  
38u/ week

Alle bestaande contracten voor [datum] die niet vrijwillig kozen voor het nieuwe systeem van 40u met 12 ADV.

**TO BE**  
40u / week + 12 ADV dagen

Alle bestaande contracten voor [datum] die vrijwillig kozen voor dit systeem  
Alle nieuwkomers

**/!\ Dit is geen arbeidsduurvermindering maar overstap naar een gemiddelde arbeidsduur**

*Verhoging van het aantal effectieve uren per week  
Verlaging van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur door ADV-dagen.*

**DOEL: aantrekkelijke WG door meer vrije dagen**

# HR Happy hour

*Sessie 31 05 2024*

## 5. Vakantie: afrekenen en verrekenen. Hoe leg ik dat uit aan mijn mensen?



# Vakantie: afrekenen en verrekenen. Hoe leg ik dat uit aan mijn mensen?

## *Inleiding – Vakantiedienstjaar - vakantiejaar*

**VAKANTIE MOET JE VERDIENEN**

**Vakantiedienstjaar  
(VDJ)**

**Vakantiejaar  
r  
(VJ)**

In functie van effectieve **prestaties** gedurende het VDJ en gelijkgestelde **afwezigheden**

- Prestaties → Loon → RSZ
- Geen prestaties → Loon → RSZ
- Geen prestaties → ~~Loon~~, maar gelijkgesteld

# Vakantie: afrekenen en verrekenen. Hoe leg ik dat uit aan mijn mensen?

*Verandering van werkgever*

## OPBOUWSYSTEEM

Wat werd opgebouwd, wordt uitbetaald bij uit dienst

## AFREKENING VAKANTIEGELD BIJ UIT DIENST

Vakantiedienstjaar  
(VDJ)

Vakantiejaar  
(VJ)

- Verandering van WG heeft geen impact op de vakantierechten
  - Oude WG rekent af wat bij deze WG werd opgebouwd
  - Nieuwe WG berekent alsof de WN altijd bij hem heeft gewerkt
  - Nieuwe WG verrekenet wat al werd ontvangen bij de vorige WG



Gewijzigd vanaf 1 01 2024

# Vakantie: afrekenen en verrekenen. Hoe leg ik dat uit aan mijn mensen?

*Verandering van werkgever*



**WN gaat in april 2024 weg bij WG A bij wie de vakantierechten werden opgebouwd.**

**Bij uitdiensttreding moet WG A vakantiegeld afrekenen**

# Vakantie: afrekenen en verrekenen. Hoe leg ik dat uit aan mijn mensen?

*Verandering van werkgever*



Bediende ontving al voorschot van vorige WG.

Nieuwe WG verrekenet dit

Vakantiedienstjaar  
(VDJ)

Vakantiejaar  
(VJ)

*WG betaalt het loon bij opname vakantie (EVG)*

90% inhouding "voorschot" voor de dagen o.b.v. vakantie-attest (opgebouwd bij en betaald door vorige WG)

NEW

**WG betaalt DVG en AVG o.b.v. prestaties voorgaand VDJ (ongeacht bij andere WG)**

$DVG = ML VJ \times 85\%$        $AVG = ML VJ \times 7\%$

Verrekening reeds ontvangen DVG + AVG bij vorige WG

Afrekening verrekening EVG in december

NEW



Basismaandloon: € 4.250,00      Looncategorie: 3

Code	Omschrijving	Dagen	Uren	Bedragen
1010	gewerkt	21	168,00	3.880,43
12G0	wettelijke vakantie bediende (obv attest/cheque)	1	8,00	184,78
1350	feestdag	1	8,00	184,79
1939	afrek voorschot enkel vakantiegeld met rsz			-166,30
<b>totaal bruto</b>				<b>4.083,70</b>
2500	bijdrage voor sociale zekerheid (rsz)			-533,74
<b>belastbaar</b>				<b>3.549,96</b>
3500	voorheffing op normale bezoldigingen			-891,73
3030	sociaal abonnement			38,77
2600	werknemersbijdrage groepsverzekering			-49,05
3650	bijzondere bijdrage sociale zekerheid			-35,27
3970	werknemersbijdrage maaltijdcheques			-22,89
<b>nettoloon</b>				<b>2.589,79</b>
				<b>gestort</b>

# HR Happy hour

*Sessie 31 05 2024*

## 6. Hoe bereken je een verbrekingsvergoeding?

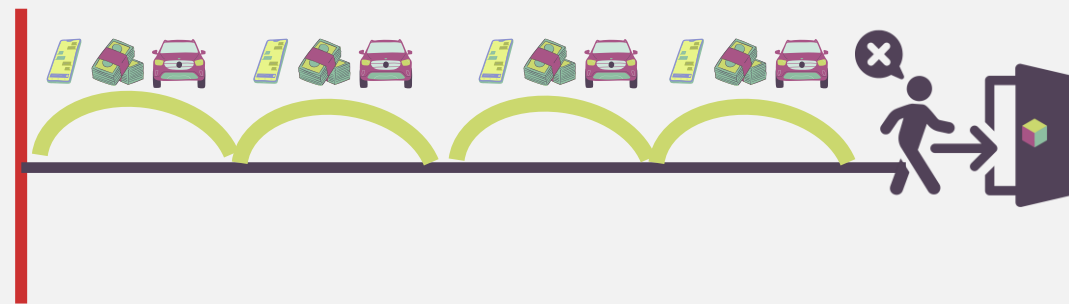




# Hoe bereken je een verbrekingsvergoeding?

Opzegging – verbreking – dringende reden

## OPZEGGING



## VERBREKING



## ONTSLAG

*De handeling waardoor een partij bij een AOK te kennen geeft dat zij aan die overeenkomst een einde maakt.*

## DRINGENDE REDEN



Zowel WG als WN kunnen opzeggen – verbreken – ontslaan om dringende reden

# Hoe bereken je een verbrekingsvergoeding?

## Verbrekingsvergoeding



### BEREKEN DE OPZEGGINGSTERMIJN

Maanden
Weken
Kalenderdagen → werkdagen



### BEREKEN HET FORFAITAIR JAARLOON

Vast loon	Variabel loon
Lopend loon en alle voordelen verworven krachtens AOK	Gemiddelde 12 M voor ontslag
Jaarloon/12	
(Maandloon x 3) / 13	
Jaarloon / (52x5 / 52x4 / 52x3 / ...)	

# Hoe bereken je een verbrekingsvergoeding?

## Bereken het forfaitair jaarloon



**BEREKEN HET  
FORFAITAIR  
JAARLOON**

Patronale bijdrage maaltijdcheques

Patronale bijdrage groepsverzekering

Voordelen in natura: bedrijfswagen, gsm,  
laptop, internet, woning,...

Jaarlijkse premie

Variabel loon

...

Maandloon x 13,92

Uurloon incl.  
gemiddelde  
ploegenpremies en  
eindejaarspremie

=



**Lopend loon inclusief alle voordelen**

# Hoe bereken je een verbrekingsvergoeding?

## Bereken het forfaitair jaarloon

Illustratie uit de rechtspraak:  
wat zou jij eruit halen?

### 4.2.1.2 Samenstelling jaarloon

Mevrouw T berekent het jaarloon dat als basis geldt voor de berekening van de opzeggingsvergoeding als volgt:

vast loon, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld :	$6\,033,97 \times 13,92 =$	83 992,86 euro
bedrijfswagen BMW 520 + tankkaart:	$600 \times 12 =$	7.200 euro
hospitalisatieverzekering :		400 euro
werkgeversbijdrage groepsverzekering :	$759,56 \times 12 =$	9 114,72 euro
werkgeversbijdragen maaltijdcheques :	$6,91 \times 231 =$	1 596,21 euro
ecocheques:		250 euro
privé gebruik laptop :	$25 \times 12 =$	300 euro
privé gebruik GSM :	$50 \times 12 =$	600 euro
privé gebruik internet :	$50 \times 12 =$	600 euro
jaarlijkse bonus :		2.500 euro
enkel vakantiegeld op jaarlijkse bonus :		200,03 euro
dubbel vakantiegeld op jaarlijkse bonus :		191,67 euro
onkostenvergoeding :	$585 \times 13,92 =$	8 143,20 euro
variabele premie :		179,32 euro
<b>Totaal bruto jaarloon :</b>		<b>114.968,01 euro</b>

# Hoe bereken je een verbrekingsvergoeding?

## Bereken het forfaitair jaarloon



Arbeidsrechtbank Antwerpen  
6 07 2018

“

Het jaarloon van mevrouw T volgt te worden begroot:

ter berekening van de opzeggingsvergoeding dient als

vast loon, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld :	$6\,033,97 \times 13,92 =$	83 992,86 euro
bedrijfswagen BMW 520 + tankkaart:	$600 \times 12 =$	7.200 euro
hospitalisatieverzekering :		400 euro
werkgeversbijdrage groepsverzekering :	$759,56 \times 12 =$	9 114,72 euro
werkgeversbijdragen maaltijdcheques :	$6,91 \times 231 =$	1 596,21 euro
ecocheques:		250 euro
onkostenvergoeding :	$585 \times 13,92 =$	8 143,20 euro
variabele premie :		179,32 euro
<b>Totaal bruto jaarloon :</b>		<b>110 876,31 euro</b>

”



Meer dan **5.000** tevreden cursisten



[elsdeconinck@flexius.be](mailto:elsdeconinck@flexius.be)



0476/75.39.66

**BEDANKT EN  
TOT ZIENS!**

Follow us voor meer content

