

LOYENS  LOEFF

L&L EMPLOYMENT

HR Manager Club

'Ask the expert : topics arbeidswetgeving

Brussel, 10 maart 2021

44203345

Agenda

1. Structureel v. occasioneel telewerk
2. Alternatieve verloning en loonbescherming
 1. Groepsverzekering: nog steeds een interessante vorm van verloning?
 2. Merit increases en de loonnorm
 3. Inhouden van verkeersboetes op loon
3. De bedrijfswagen
 1. Versus mobiliteitsvergoeding
 2. Versus mobiliteitsbudget
 3. Flexible reward
4. Inhoud van een arbeidsovereenkomst
5. Travel policy



1

Occasioneel v. structureel telewerk

Occasioneel telewerk:

- Telewerk op incidentele en op niet-regelmatige basis
- Tijdelijk
- Uitzonderlijk karakter (vb. persoonlijke redenen)
- Wet wendbaar en werkbaar werk

Structureel telewerk

- Telewerk op regelmatige basis
- Terugkeerregeling
- CAO nr. 85

Occasioneel telewerk



Flexibel
Onderling akkoord
vereist
Wergever kan
weigeren
Kostenvergoeding

Slechts mogelijk
in uitzonderlijke
omstandigheden



Structureel telewerk



Langere termijn
Kostenvergoeding
vrijgesteld van
RSZ*

Schriftelijk
document vereist
Formalistisch

* 10% van het brutoloon wordt algemeen aanvaard door RSZ maar beperkt tot het deel dat betrekking heeft op telewerk

CAO betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis (26 januari 2021).

“In geval van gebruik van de eigen apparatuur van de telewerker moeten afspraken gemaakt worden over de vergoeding of betaling door de werkgever van kosten inzake installatie van relevante informaticaprogramma's, gebruiks-, werkings-, onderhouds- en afschrijvingskosten”.

Nadere regels voor verplicht telewerk kunnen verduidelijkt worden in CAO, arbeidsreglement, individuele akkoorden of in een policy.



- Er kan perfect worden gekozen het materiaal ter beschikking te stellen (vb. laptop, bureaustoel);
- De regeling (levensduurte, wat bij slijtage, wat als iets stuk is) moet dan overeengekomen worden in de overeenkomst met de werknemer;
- Nieuwe circulaire laat cumul met terbeschikkingstelling van bureaumateriaal (tot zekere hoogte) toe.

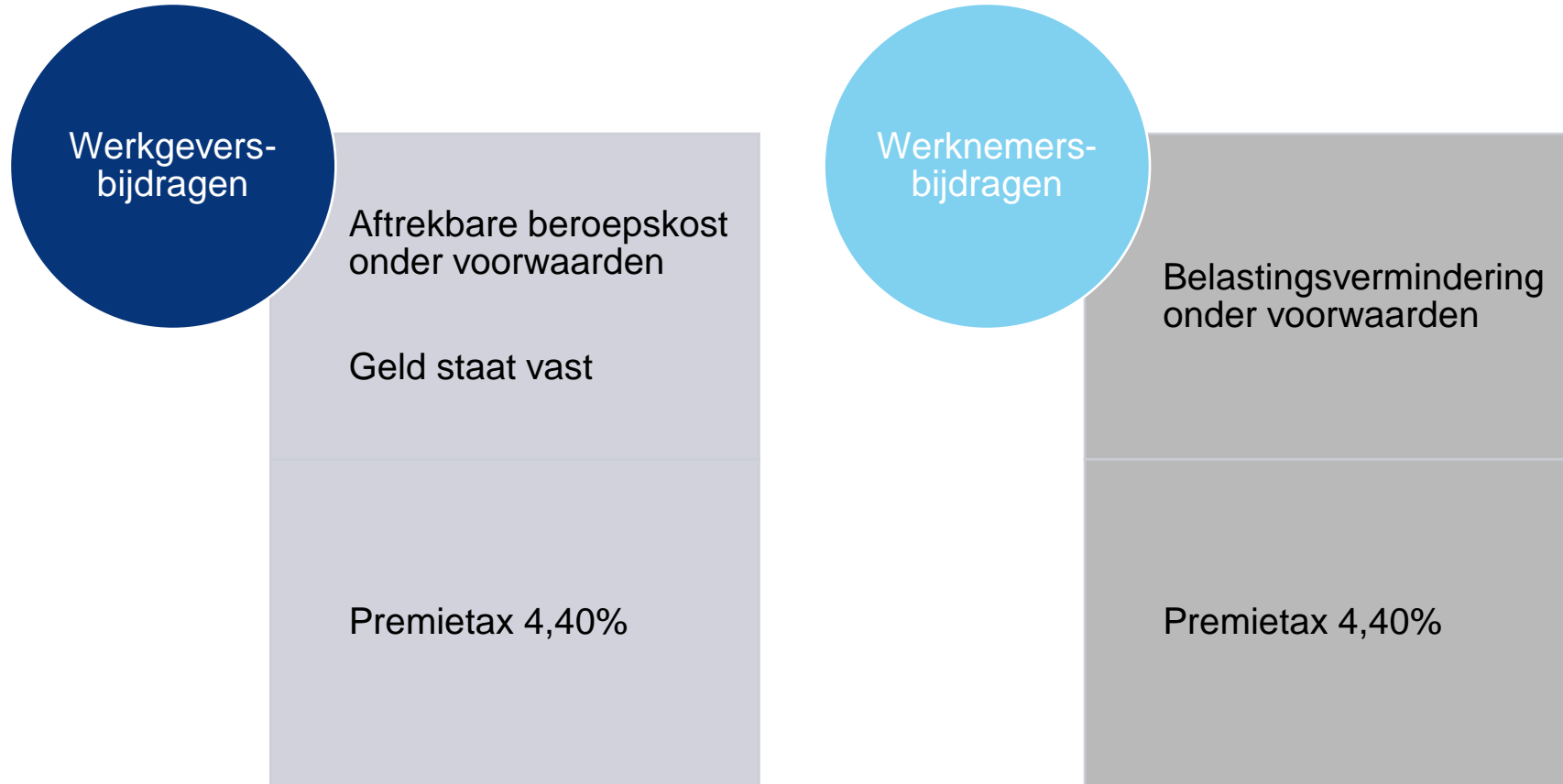
Plaats en tijdsonafhankelijk werken



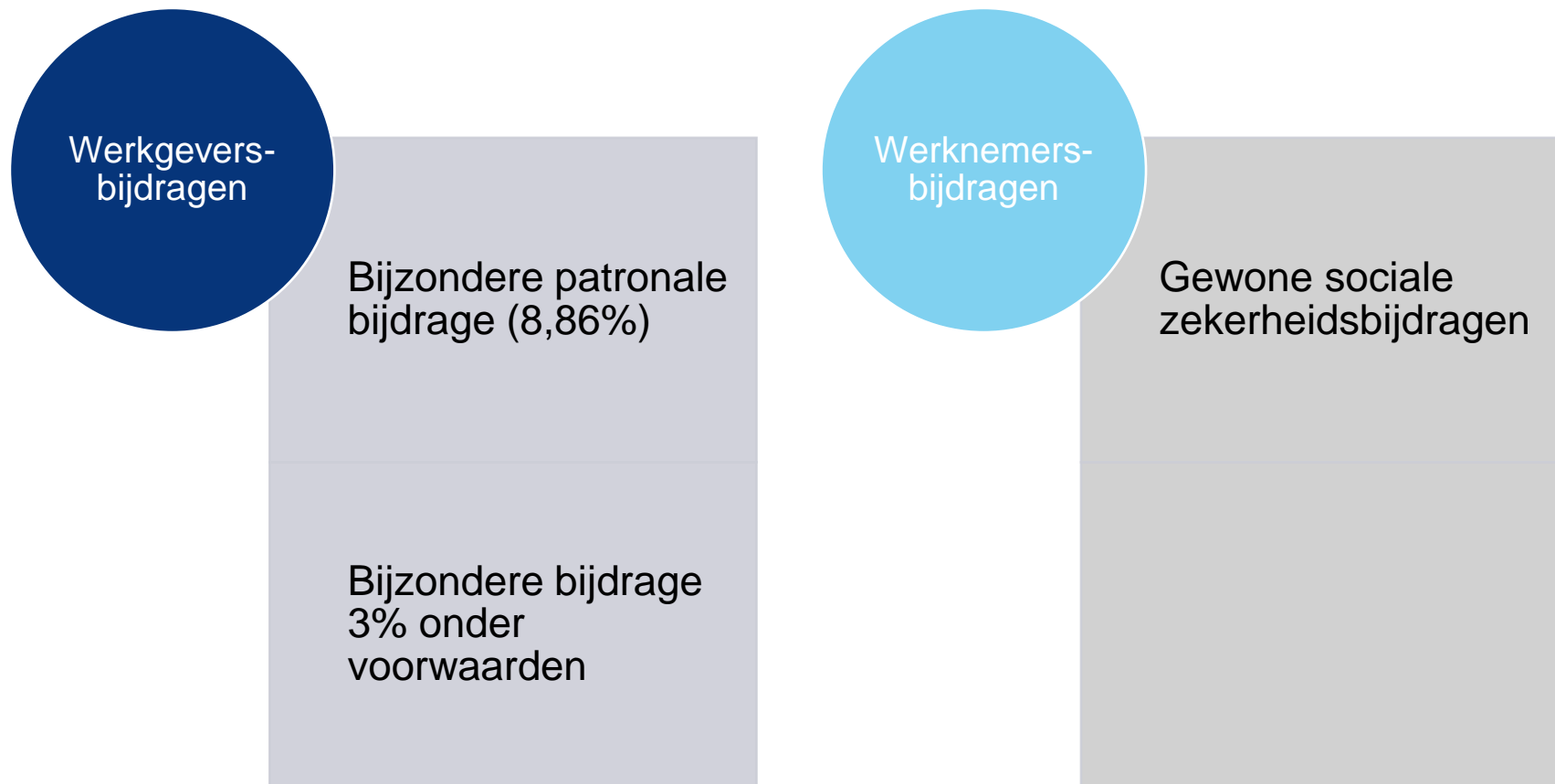


2 Alternatieve verloning

Aanvullend pensioen: toezegging van werkgever t.o.v. de werknemer



Aanvullend pensioen: toezegging van werkgever t.o.v. de werknemer



In de tijd beperkt?

- 3-5 jaar
- Vaste bijdragen

Cafetariaplan

- levensverzekering
- hospitalisatieverzekering
- ...



Conclusie?

Loonnorm: de maximale marge voor de loonkostenontwikkeling

2019-2020	1,1%	Index en baremieke verhogingen steeds gewaarborgd
------------------	-------------	--

Uitzonderingen:

- Winstdeelnemingen;
- verhogingen door toename van het aantal personeelsleden;
- de uitkeringen in speciën of in aandelen;
- de bijdragen gestort in het kader van de pensioenstelsels;
- de eenmalige innovatiepremies;
- de consumptiecheque;
- bonus cao90.

Warranten

CAO90

Telewerkvergoeding

IPAD, ...

Promotie

Sanctie:

- Boete van 250 tot 5.000 euro;
- Vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers (max. 100).

- Artikel 23 van de loonbeschermingswet;
- Dergelijke inhouding op het loon is verboden;
- Wordt evenwel niet als loon beschouwd: vakantiegeld!
- Risico-inschatting.



3

Mobiliteit

- Mentaliteit van bedrijven in verandering



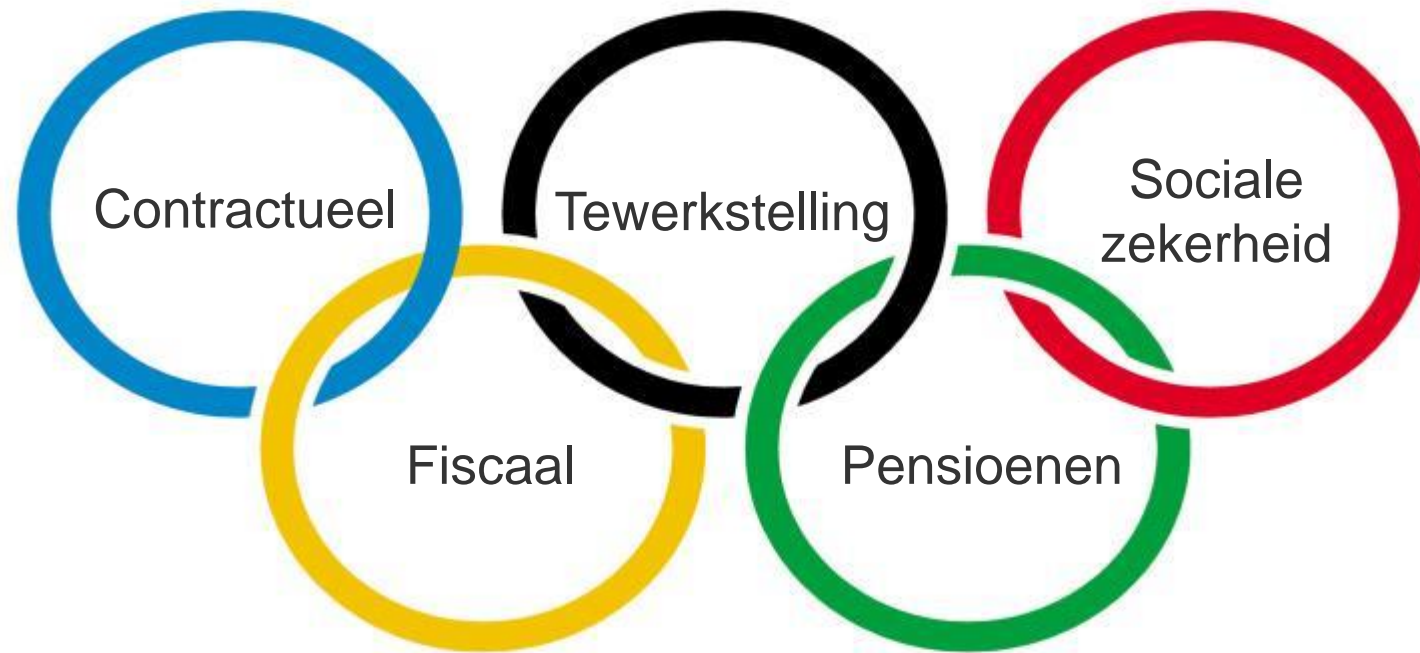
Wat?	Wagen omruilen voor maandelijkse cashpremie
Bedrag?	Cataloguswaarde bedrijfswagen * 6/7 * 20% (of * 24% bij tankkaart) verminderd met eigen bijdrage
Belastingen?	Cataloguswaarde bedrijfswagen * 6/7 * 4% verminderd met eigen bijdrage (Wetsontwerp 14/2) Bepaalde (parafiscale) voordelen woon-werk verkeer zullen ingetrokken worden
Sociale zekerheid?	Geen werknemers-/werkgeversbijdrage maar solidariteitsbijdrage
Welke werknemers?	Bedrijfswagen hebben voor 12 maanden gedurende 36 maanden voorafgaand aan het verzoek en op het moment van het verzoek een ononderbroken periode van 3 maanden of voor een wagen in aanmerking komen (Wetsontwerp 14/2)
Cafeteria plan?	Niet compatibel

Het Grondwettelijk Hof heeft 'cash for car' vernietigd

Wat?	Bedrijfswagen inruilen voor alternatieven en ev. cashsaldo
Budget?	Total cost of ownership
Sociale zekerheidsbijdragen?	38,07% bijzondere sociale zekerheidsbijdrage wordt ingehouden
Voor wie?	Werknemers met (recht op) bedrijfswagen tijdens 12 maanden gedurende 36 maanden en op moment aanvraag 3 maanden ononderbroken (tenzij nieuw aangeworven werknemer)
Belastingen?	Cashsaldo vrijgesteld van personenbelasting Bepaalde fiscale vrijstellingen van terugbetaling kosten woon-werkverkeer kunnen vervallen
Cafetariaplan?	Niet compatibel maar mobiliteitsbudget is geïnspireerd op cafetariaplan

- Flexible reward

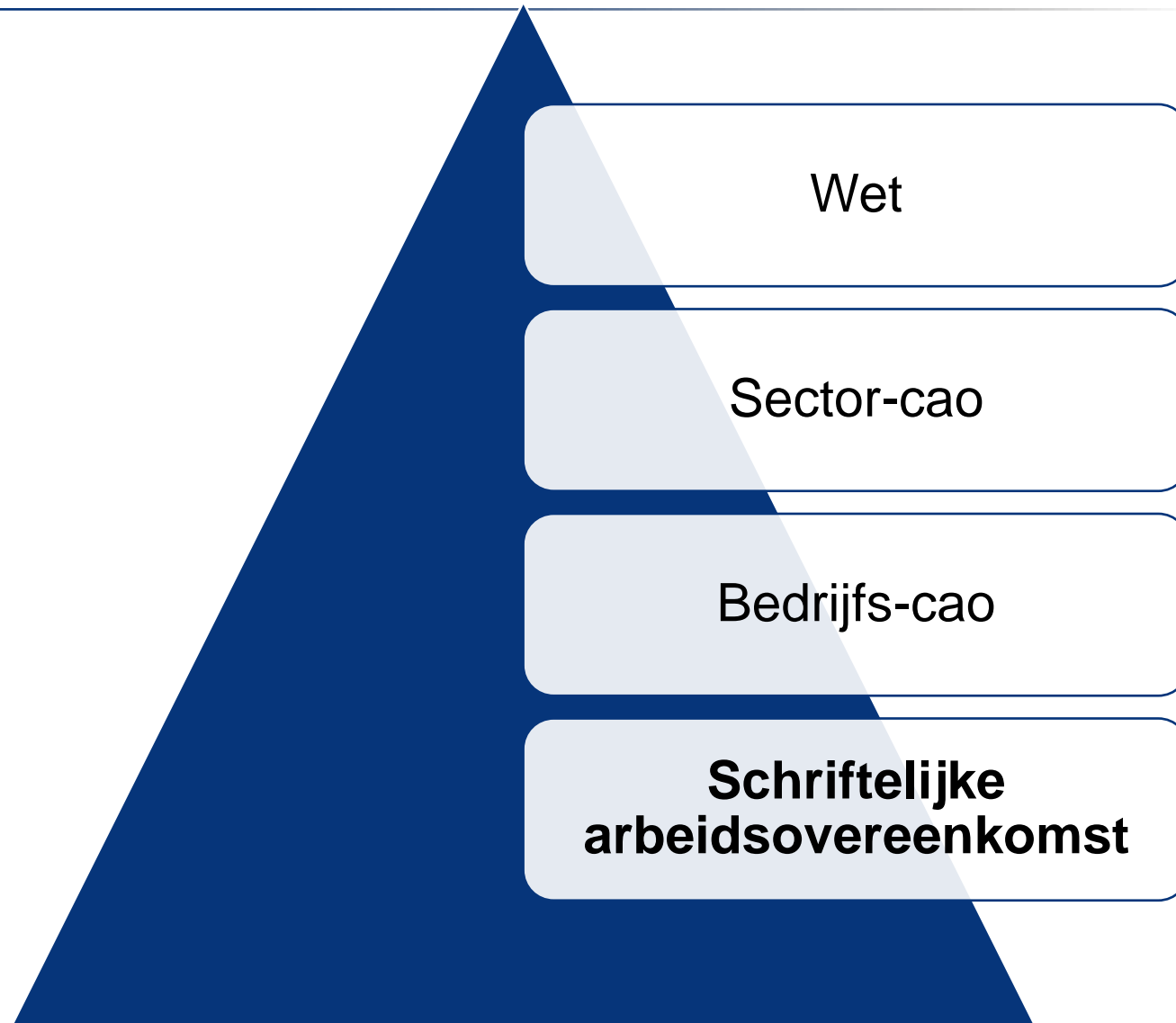




- Cash for car – ongrondwettelijk
- Mobiliteitsbudget kader
- Breder cafetariaplan
 - Afspraken (berekeningswijze? Eindejaarspremie?)
 - Gelijkwaardig voordeel (ondernemingsakkoord)
 - Juridische onzekerheid
 - RSZ
 - Fiscale regeling

4

Inhoud van een arbeidsovereenkomst



Ius variandi en wijzigingsbeding

De werkgever beschikt binnen bepaalde grenzen over het recht om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te wijzigen.

Niet contractueel bedongen	Contractueel bedongen	Wijzigingsbeding
Ius variandi	Geen wijziging	Bijkomstige arbeidsvoorwaarden

- **Wijzigingsbeding** : in AOK tot op zekere hoogte bepalen wat bijkomstige arbeidsvoorwaarden zijn.

- **Algemeen**
 - Functie en takenpakket
 - Arbeidsplaats
 - **Verloning**
 - Vast loon
 - Extralegale voordelen → geen verworven recht
 - **Kostenvergoedingen**
 - **Arbeidstijd (sector cao's)**
 - Quid Leidinggevenden en vertrouwensposten
 - Vakantiedagen
 - **Beëindigingsclausules (Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)**
 - **Niet afwervings- en concurrentiebeding**
 - **Overdracht intellectuele rechten**
 - **Privacy bepaling**
- } Flexibiliteitsclausule

5

Uitwisseling praktijkervaring rond travel policy

- Onkostenvergoedingen;
- Transportkosten (internationaal);
- Verblijfskosten (buiten- en binnenland);
- Baankosten.



Kris De Schutter

Partner

Employment & Benefits



T: +32 2 700 10 13

M: +32 498 91 19 26

E: kris.de.schutter@loyensloeff.com