

---

## Nieuwsbrief februari 2021

---

### NIEUW bij de simulatietools! Bereken zelf een opzegtermijn.

Niet te missen webinars:

9 maart 2021 om 13u00 - [bonussen](#)

9 maart 2021 om 09u30 - [E-xperta \(VPN\) ingave werknemer](#)



### Gebruik je nog excel lijstjes, papieren personeelsdossiers en losse documenten voor de hr-administratie?

Wil je elke maand tijd winnen door digitaal & efficiënter te werken?

Bekijk dan nu dit [filmpje](#)

Ontdek hoe je efficiënter kan werken door hr-administratie te digitaliseren met Officient, tijdens de **gratis online infosessie** van Officient op **dinsdag 16 maart om 9u30**

Schrijf je [hier](#) volledig vrijblijvend in.

Tijdens de infosessie maak je kennis met Officient & krijg je de kans om vragen te stellen.

Hopelijk tot dan!





### Aantal overuren met fiscaal gunsteregime terug verlaagd!

Het maximum aantal overuren dat in aanmerking komt voor een gedeeltelijke vrijstelling van bedrijfsvoorheffing werd voor bezoldigingen die vanaf 1 januari 2019 t.e.m. 31 december 2020 werden betaald of toegekend opgetrokken van 130 naar 180 uren per werknemer per jaar.

De regering heeft echter geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om deze maatregel te verlengen. Dit betekent dat het contingent sinds 1 januari 2021 opnieuw 130 uren per jaar bedraagt.

Voor de sectoren waar er al een verhoogd plafond bestond vóór 1 januari 2019 wijzigt er niets, namelijk:

- horecasector (PC 302): 360 overuren;
- werken in onroerende staat, op voorwaarde dat een elektronische aanwezigheidsregistratie wordt gebruikt: 180 overuren.

Voor meer concrete informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder.



### Cao nr. 149 betreffende telewerk coronacrisis

Sinds 2 november 2020 is telewerk verplicht in alle ondernemingen, verenigingen en diensten, tenzij dit onmogelijk zou zijn omwille van de aard van de functie of de continuïteit



van de bedrijfsvoering, de activiteiten of de dienstverlening. Een wettelijk kader met specifieke regels hieromtrent was er tot voor kort echter nog niet.

Op 26 januari 2021 werd cao nr. 149 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis door de NAR in het leven geroepen, die geldig is t.e.m. 31/12/2021. De bepalingen van deze nieuwe cao zijn enkel van toepassing op ondernemingen die op 1 januari 2021 nog geen eigen regeling hadden uitgewerkt in het kader van structureel of occasioneel telewerk. Bedrijven die al afspraken hebben rond telewerk, hoeven dus niets te ondernemen.

De cao bevat een aantal spelregels waarmee een werkgever rekening dient te houden bij het uitwerken van het beleid inzake telewerk in tijden van corona. Het basisprincipe is dat een werknemer, die aan telewerk doet, dezelfde rechten en plichten moet hebben als wanneer hij op de bedrijfslocatie prestaties zou leveren.

Er dienen verplicht afspraken gemaakt te worden over de technische ondersteuning tijdens het telewerk en welke apparatuur er ter beschikking gesteld zal worden. Indien de telewerker wordt geacht zijn eigen apparatuur te gebruiken, dient de werkgever een vergoeding voor de kosten van installatie van de informaticaprogramma's en voor de gebruiks-, werkings-, onderhouds-, afschrijvings- en bijkomende verbindingskosten te betalen aan de werknemer.

De telewerker organiseert zelf zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur. In principe volgt hij de uurroosters die hij in de onderneming zou moeten naleven, tenzij hierover andere afspraken gemaakt worden in een ondernemingscao of in het arbeidsreglement.

Daarnaast dienen er nog afspraken te worden gemaakt over de volgende zaken:

- de wijze waarop de te behalen resultaten zullen worden gecontroleerd (dit mag enkel op een proportionele en gepaste wijze waarbij er rekening wordt gehouden met het privéleven van de werknemer);
- de ogenblikken waarop of de periodes tijdens dewelke de telewerker bereikbaar moet zijn (om de balans tussen het telewerk en het privéleven te garanderen);
- regels van de onderneming over de bescherming van de gegevens en in het bijzonder over de beperkingen en sancties ten aanzien van het gebruik van IT-apparatuur en -tools.

Bovendien moet de werkgever de werknemers informeren over de specifieke preventiemaatregelen die van toepassing zijn tijdens het telewerk. Concreet gaat het over de inrichting van de werkpost, het goede gebruik van beeldschermen en de beschikbare ondersteuning op het vlak van techniek en informatica. De werkgever baseert zich hiervoor op een multidisciplinaire risicoanalyse die moet worden uitgevoerd.

Tenslotte moet de werkgever passende maatregelen nemen om de verbondenheid van de telewerker met de collega's en met de onderneming te behouden en isolatie te voorkomen.

De regels van deze cao kunnen vastgelegd worden binnen de onderneming in een ondernemingscao, in het arbeidsreglement, in een individueel akkoord of in een telewerkpolicy. U kan bij ons terecht voor een dergelijke telewerkpolicy.

Voor meer informatie kan je terecht bij jouw dossierbeheerder of bekijk de recente [webinar over telewerk](#).





## Flitscontroles SIOD 2021

De [SIOD \(Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst\)](#) heeft bekendgemaakt welke flitscontroles zij in 2021 zullen organiseren. In januari en februari waren deze controles toegespitst op de naleving van de verplichting tot telewerk. Vanaf maart zijn de zogenaamde fraudegevoelige sectoren aan de beurt.

Hieronder kan je alvast het overzicht van deze geplande controles terugvinden:

- maart 2021: schoonmaak;
- mei 2021: elektrotechnische- en bouwsector;
- juli 2021: land- en tuinbouwsector;
- augustus 2021: carwash – grootsteden;
- september 2021: vleessector.

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 uiteraard 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.

Voor meer info kan je steeds terecht bij je vertrouwde dossierbeheerder.





### Werkgeverstussenkomst in het woon-werkverkeer

De tariefverhoging van de NMBS op 1 februari 2021 kan een invloed hebben op uw werkgeverstussenkomst in het woon – werkverkeer. Wij passen de bedragen die van toepassing zijn in uw sector automatisch aan. Dit kan, afhankelijk van de sector, trouwens ook van toepassing zijn voor werknemers die met een eigen vervoersmiddel naar het werk komen.

Voor PC 124 kan u de [aangepaste berekeningstabel](#) terugvinden op onze website. De mobiliteitsvergoeding blijft onveranderd.

Contacteer je dossierbeheerder voor meer info.

---

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

