



Care for
Life and
Business

CLB Group biedt
een waaier
aan opleidingen!

p24

Mei | Juni 2019



Studentenarbeid 2019

Enkele aandachtspunten op een rij

De bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering

Minder bekend maar meer dan nodig

Ziekteverzuim bestrijden

Ken uw vijand



CLB Nieuws Mei | Juni 2019



Tijdelijke uitbreiding van het fiscaal voordeel voor overuren

Wanneer werknemers overuren presteren, dan kunnen zowel werkgevers als werknemers mits naleving van een aantal voorwaarden en voor een welbepaald aantal overuren per jaar van een fiscaal voordeel genieten. Het maximum aantal fiscaal voordelige overuren wordt tijdelijk verhoogd.

p4



Het mobiliteitsbudget is een feit

Sinds 1 maart 2019 geeft het mobiliteitsbudget aan werknemers die een bedrijfswagen hebben, of die ervoor in aanmerking komen, de gelegenheid om hun bedrijfswagen in te leveren en te kiezen voor een duurzaam en milieuvriendelijk alternatief.

p10



Maak werk van uw eigen werkplek: Focus op Ergonomie

Bij Mireille hebben ze dit goed begrepen! Marc Neyens, productiedirecteur en Marc Daniëls, interne preventieadviseur bij Mireille startten in het najaar van 2017 samen met CLB Externe Preventie een ergonomiebeleid op waarbij de focus ligt op een werkbare werkplek.

p15



De juiste back-upstrategie

Wanneer u een back-upstrategie bepaalt of uw bedrijfscontinuïteitsplan opstelt, heeft u een goed inzicht nodig in de mate waarin bepaalde toepassingen of data bedrijfskritisch zijn. Natuurlijk speelt het budget ook een grote rol: hoe meer budget er is, hoe beter uw back-upoplossing kan zijn. Welke factoren bepalen nu deze back-upstrategie en uiteindelijk uw bedrijfscontinuïteitsplan?

p18



Voorwoord 3

Sociaal Secretariaat

Tijdelijke uitbreiding van het fiscaal voordeel voor overuren	4
Loonnorm 2019-2020 vastgelegd op 1,1%	5
Studentenarbeid 2019	6
Sinds 1 januari 2019 kan u via één procedure de arbeids- en verblijfsvergunning van uw buitenlandse werknemers aanvragen	7
Beknopt	8

Consult

Het mobiliteitsbudget is een feit	10
Mogen uw uitzendkrachten ook stemmen bij de sociale verkiezingen?	12

Externe Preventie opleidingen

Het belang van een arbeidsongevallenonderzoek	13
---	----

Externe Preventie

Maak werk van uw eigen werkplek: Focus op Ergonomie	15
---	----

Medewerker aan het woord 17

ICT & Hosting

De juiste back-upstrategie	18
----------------------------	----

Klant aan het woord 19

Medische Controle & Advies

Ziekteverzuim bestrijden: ken uw vijand	20
---	----

Verzekeringen

De bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering: minder bekend maar meer dan nodig	22
--	----

Opleidingen 23



De zomer komt eraan!

Bij deze stellen we graag ons CLB Nieuws Mei/Juni aan u voor en houden we u op de hoogte van belangrijke actuele topics.

De loonnorm voor 2019-2020 werd vastgelegd en het mobiliteitsbudget is een feit. Ook lichten we toe waarom een goed arbeidsongevallenonderzoek zo belangrijk is en geven we u een kijkje achter de schermen bij onze klant Mireille - hoe gaan zij om met ergonomie?

Dit en nog tal van andere onderwerpen kan u terugvinden in dit magazine.

Veel leesplezier!

(van links naar rechts)

**Rohnny Peters, Christophe Peters,
Peter Van Nuffel en Eddy Withofs**
Directie CLB Group



Tijdelijke uitbreiding van het fiscaal voordeel voor overuren

Wanneer werknemers overuren presteren, dan kunnen zowel werkgevers als werknemers mits naleving van een aantal voorwaarden en voor een welbepaald aantal overuren per jaar van een fiscaal voordeel genieten. Werkgevers genieten een gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de bezoldigingen die betrekking hebben op de overuren. Ook werknemers genieten van een belastingvermindering op het loon voor deze gepresteerde overuren.

1. Welke overuren komen in aanmerking?

Wanneer werknemers de normale arbeidsduur op dag- of weekbasis overschrijden, is er sprake van overuren. De fiscale gunstmaatregel geldt wel enkel voor overuren waarvoor het wettelijk verschuldigde overloon van 20% (bouw) 50% of 100% van toepassing is.

Het aantal overuren waarvoor deze vrijstelling toegepast kan worden, is bovendien beperkt tot een maximum aantal overuren per jaar en per werknemer. Tot nu toe was de fiscale gunstmaatregel beperkt tot de eerste 130 overuren per jaar en per werknemer. In twee specifieke gevallen werd deze maximumgrens al eerder verhoogd. Voor werken in onroerende staat (bouwsector en aanverwante sectoren) is er een verhoogd plafond van 180 overuren per jaar van toepassing op voorwaarde dat er gebruik gemaakt wordt van een elektronische aanwezigheidsregistratie en voor de horecasector geldt er een verhoogde maximumgrens van 360 overuren per jaar.

Recent werd de algemene maximumgrens voor de toepassing van het fiscaal voordeel van 130 overuren tijdelijk verhoogd naar 180 overuren en dit met ingang van 1 januari 2019. Deze uitbreiding geldt voorlopig enkel voor de bezoldigingen toegekend in 2019 en 2020. Voor de horeca en de bouw blijven de bestaande specifieke regelingen van toepassing.

Vanaf 2021 zou de fiscale maximumgrens van 130 overuren per jaar opnieuw van toepassing worden. Bij een positieve evaluatie van deze uitbreiding in 2020 kan het verhoogde plafond van 180 uren wel nog opnieuw verlengd worden.

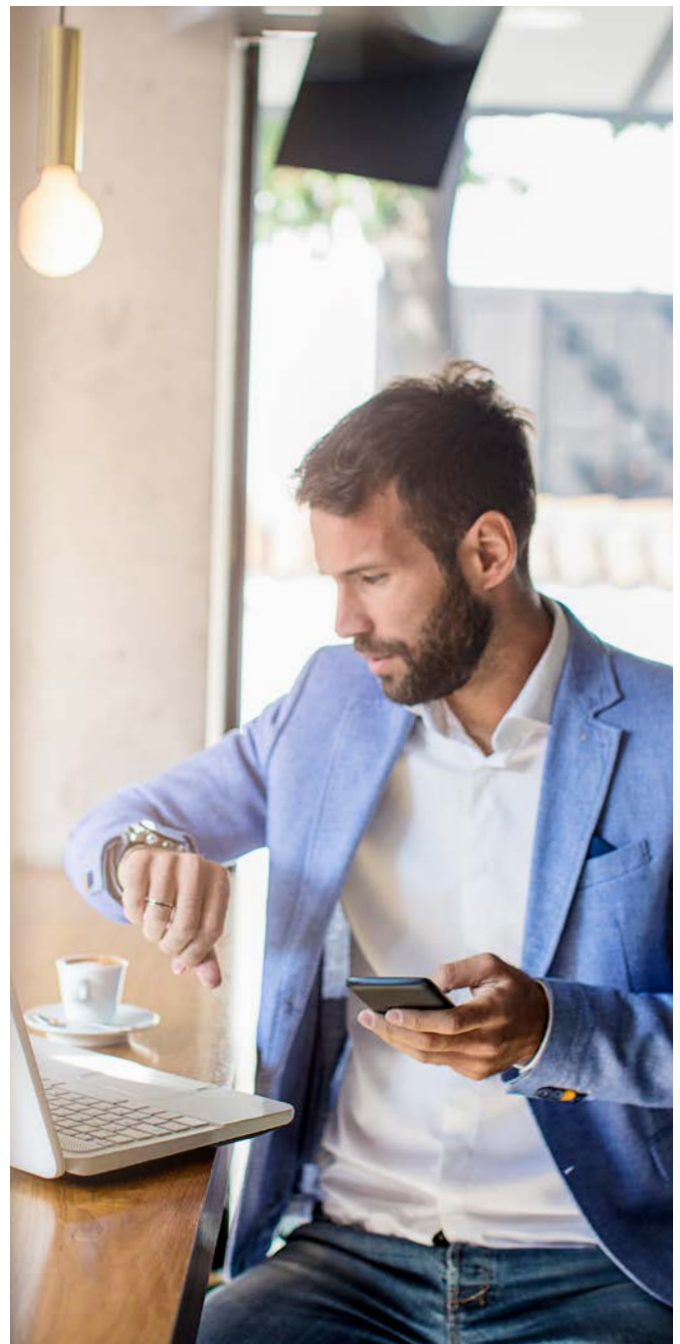
2. Toepassingsgebied

De maatregel van de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor overuren kan genoten worden door ondernemingen uit de privésector, voor de overuren gepresteerd door de werknemers onderworpen aan de arbeidswet én voor zover die werknemers behoren tot categorie 1 van de structurele vermindering.

De vrijstelling is van toepassing voor werknemers die overuren gepresteerd hebben die recht geven op een overurentoeslag.

3. Voordeel voor de werkgever

Het voordeel voor de werkgever bestaat erin dat de werkgever een gedeelte van de ingehouden bedrijfsvoorheffing niet moet doorstorten naar de fiscus.



Loonnorm 2019-2020 vastgelegd op 1,1%

Concreet moet de werkgever voor overuren waarvoor er een toeslag van 50% of 100% betaald wordt, 41,25% van de brutobezoldigingen waarop de overwerktoeslag berekend werd, niet doorstorten naar de fiscus. Voor overuren die betaald worden met een toeslag van 20%, bedraagt de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werkgever 32,19%.

Voordeel voor de werknemer

Voor de werknemer wordt er minder bedrijfsvoorheffing ingehouden op de overuren waardoor het nettoloon voor de werknemer verhoogt. Dit voordeel wordt voor de werknemer ook doorgerekend in de eindbelasting.

De werknemer geniet een belastingvermindering van 57,75% van het brutoloon waarop de overwerktoeslag werd berekend, wanneer het gaat om overuren waarvoor een toeslag van 50% of 100% betaald werd. Voor overuren die betaald worden met een toeslag van 20%, bedraagt de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing voor de werknemer 66,81%.

Formaliteiten

Om de vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing te bekomen, moet de werkgever twee afzonderlijke aangiften in de bedrijfsvoorheffing indienen:

- **de eerste aangifte 274** heeft betrekking op de aan al de werknemers betaalde of toegekende bezoldigingen. Hierin worden de door de werkgever voor die periode betaalde belastbare bezoldigingen en de daarop ingehouden bedrijfsvoorheffing vermeld;
- **de tweede aangifte 274.08** heeft uitsluitend betrekking op de werknemers die overwerk verricht hebben en waarvoor de werkgever dus de vermindering van bedrijfsvoorheffing kan inroepen.

Daarnaast moet de werkgever ook een nominatieve lijst ter beschikking houden van de fiscale administratie.

Deze nominatieve lijst moet de volgende gegevens bevatten:

- de identiteitsgegevens van de werknemers die overuren gepresteerd hebben;
- het aantal overuren;
- de berekeningsgrondslag van de overurentoeslag;
- de periode van het jaar gedurende dewelke de werknemers overuren gepresteerd hebben.

Contacteer CLB Sociaal Secretariaat voor meer informatie over dit onderwerp!

Om de twee jaar onderhandelen werkgevers- en werknemersorganisaties over de loonnorm, d.i. de maximale marge waarbinnen de lonen van de privésector mogen stijgen. Voor de periode 2019-2020 kwamen de sociale partners evenwel niet tot een akkoord.

Daarom heeft de regering nu beslist om de loonnorm vast te leggen: in de periode 2019-2020 mogen de lonen met maximum 1,1% stijgen. Indexaties en baremieke verhogingen worden niet meegeteld in de 1,1%.

Nu zijn de sectoren aan zet om deze loonnorm in te vullen. Pas indien zij dit niet of niet volledig doen, kan de loonnorm op bedrijfsniveau ingevuld worden. Daarom raden wij aan om de onderhandelingen in uw sector af te wachten vooraleer u eventueel loonsverhogingen aan uw personeel geeft.



CLB Sociaal Secretariaat houdt u verder op de hoogte!



Studentenarbeid 2019

De zomermaanden komen weer dichterbij. Misschien neemt u wel studenten in dienst om bijvoorbeeld de afwezigheid van uw vaste medewerkers op te vangen of omwille van een piekperiode? Daarom zetten we nog even enkele aandachtspunten op een rij in verband met de tewerkstelling van studenten.

1. Administratieve formaliteiten

De studentenovereenkomst moet voor elke student schriftelijk opgesteld worden uiterlijk op het moment waarop de student in dienst treedt. De studentenovereenkomst dient minimum 5 jaar bewaard te worden na afloop van de tewerkstelling.

De student moet op de eerste dag van zijn tewerkstelling ook een exemplaar ontvangen van het arbeidsreglement. Wij raden aan om hem/haar hiervan een ontvangstbewijs te laten ondertekenen.

2. Solidariteitsbijdrage RSZ

Studenten moeten ook aangegeven worden bij de RSZ. De werkgever is bijgevolg verplicht sociale zekerheidsbijdragen in te houden en werkgeversbijdragen te betalen. Er is maar een beperkte 'solidariteitsbijdrage' (8,13%, waarvan 5,42% werkgeversbijdrage en 2,71% werknemersbijdrage) aan de RSZ verschuldigd voor zover de student tewerkgesteld wordt:

- met een studentenovereenkomst;
- gedurende maximum 475 uren per kalenderjaar;
- gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstellingen.

3. Maximumduur van de overeenkomst en maximum toegelaten uren

De studentenovereenkomst kan gesloten worden voor een maximale ononderbroken duur van 12 maanden – 1 dag.

U kan een uitgebreide brochure met betrekking tot studentenarbeid terugvinden op de klantzone van het sociaal secretariaat via www.clbgroup.be/klantzone.

Vanaf 1 januari 2017 kunnen studenten gedurende maximum 475 uren per kalenderjaar werken, gedurende de periodes van niet-verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling, zonder aan de normale sociale zekerheidsbijdragen te moeten voldoen. Deze regeling geldt per kalenderjaar. Op 1 januari van elk jaar wordt de teller op nul gezet en dit ongeacht of de studentenovereenkomst het kalenderjaar overschrijdt. Voor de berekening van de uren wordt enkel rekening gehouden met de effectief gewerkte uren.

Bij overschrijding van het studentencontingent, dus vanaf het 476ste uur, zijn de normale sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd, ongeacht of de student bij één of meerdere werkgevers tewerkgesteld werd. De student kan het saldo van zijn contingent steeds nakijken via een speciale webapplicatie Student@work of via de Student@work-app. De werkgever kan hiervan een attest opvragen bij de student.

4. Dimona-aangifte

Na het sluiten van de studentenovereenkomst en uiterlijk op het ogenblik waarop de student prestaties begint te leveren, is de werkgever gehouden om de Dimona-aangifte te doen.

Sedert 2017 kan de werkgever enkel genieten van het gunstig sociale zekerheidstarief indien er een tijdige en correcte Dimona-aangifte STU gedaan werd. Indien de Dimona niet of niet correct gedaan wordt, kunnen er behoorlijke sancties opgelegd worden. Werden de inbreuken met opzet gepleegd, kan er zelfs sprake zijn van exploitatieverbod, beroepsverbod of bedrijfssluiting.





Sinds 1 januari 2019 kan u via één procedure de arbeids- en verblijfsvergunning van uw buitenlandse werknemers aanvragen

Buitenlandse werknemers die geen onderdaan zijn van de Europese Economische Ruimte¹, kunnen niet zomaar werken in België. De werknemer moet hiervoor twee toelatingen krijgen: één om in België te verblijven en één om hier te mogen werken. Naast een verblijfsvergunning, die aangevraagd moest worden bij de gemeente of de Dienst Vreemdelingenzaken, moest de buitenlandse werknemer ook een arbeidskaart aanvragen bij de Provinciale Dienst voor Migratie.

Sinds 1 januari 2019 is de aanvraagprocedure grondig gewijzigd. Voor een tewerkstelling van meer dan 90 dagen wordt voortaan een gecombineerde vergunning (single permit) uitgereikt. Er moet slechts één procedure gevolgd worden en de toelating om in België te werken, wordt voortaan vermeld op de verblijfsvergunning. Komt de werknemer minder dan 90 dagen werken in België, dan geldt de oude procedure nog.

De procedures zijn in de verschillende gewesten gelijkaardig, maar wij gaan hierna enkel in op de procedure geldig in Vlaanderen.

De gecombineerde vergunning wordt door de werkgever aangevraagd bij de centrale administratie van de dienst Economische Migratie. Bij het aanvraagformulier moeten enkele algemene verblijfs- en tewerkstellingsdocumenten gevoegd worden. Daarnaast zijn er per categorie van buitenlandse werknemers enkele specifieke documenten vereist.

Nadat de werkgever het dossier opgestuurd heeft naar de dienst Economische Migratie in Brussel, laat deze dienst binnen de 10 dagen weten of de aanvraag al dan niet volledig is. Van zodra het dossier ontvankelijk is verklaard, beslist de dienst Economische Migratie of de werknemer in België mag werken. Vervolgens maakt zij het dossier over aan de Dienst Vreemdelingenzaken (DVZ) die een beslissing zal nemen over het verblijf. Is deze beslissing positief, levert de DVZ een bijlage 46 of 47 af aan de werknemers.

Vervolgens begeeft de werknemer zich met deze bijlage naar de gemeente om de afgifte van de gecombineerde vergunning te vragen. In afwachting van de aflevering van de gecombineerde vergunning, geeft de gemeente aan de werknemer een bijlage 49. Met deze bijlage kan de buitenlandse werknemer beginnen werken.

Ook de arbeidskaart C wordt sinds 1 januari 2019 niet meer uitgereikt. Niet-EER¹-onderdanen die om andere redenen dan werk in België verblijven (bv. asielzoekers, gezinshereniging) mogen voortaan werken op basis van hun verblijfsdocument waarop een specifieke vermelding komt die hen toegang geeft tot de arbeidsmarkt.

Voor sommige buitenlandse werknemers kan u ook makkelijker een werkvergunning krijgen.

Naast een grondige wijziging van de procedure, heeft Vlaanderen ook de voorwaarden voor de toekenning van een werkvergunning versoepeld voor sommige (vooral hoger gekwalificeerde) buitenlandse werknemers.

Hooggeschoold personeel

Vanaf 1 januari 2019 komen alle werknemers met een diploma volgend uit een postsecundair programma voor hogere studies in aanmerking voor een werkvergunning. De studies moeten minstens 3 jaar geduurd hebben of minstens geleid hebben tot onderwijskwalificatie niveau 5. Dus voortaan kunnen niet alleen bachelors, maar ook graduatenaars een werkvergunning krijgen.

Middengeschoolden in knelpuntberoepen

Ook de voorwaarden voor de aanwerving van specifiek technisch geschoold buitenlands personeel worden versoepeld. Zij kunnen makkelijker een werkvergunning krijgen indien zij voorkomen op een lijst van knelpuntberoepen. Deze lijst wordt tweejaarlijks herzien in functie van de noden op de arbeidsmarkt.

Staan momenteel onder meer op de lijst van de knelpuntberoepen: vrachtwagenchauffeur, onderhoudsmechanici, sanitairinstallateur, chef-kok en zorgkundige. De volledige lijst vindt u op de website van de VDAB: <https://www.vdab.be/trends/vacatureanalyse.shtml>



¹ Dit zijn alle landen van de Europese Unie + IJsland + Liechtenstein + Noorwegen.

BEKNOPT

Genk erkend als toeristisch centrum: zondagarbeid mogelijk

Sinds 27 maart 2019 is Genk erkend als toeristisch centrum. Het betreft het volledige grondgebied van de stad Genk.

Kleinhandelzaken en kapperssalons in toeristische centra mogen elke individuele werknemer gedurende maximaal 39 zondagen per jaar tewerkstellen. In een toeristisch centrum gelden er eveneens afwijkingen op de wettelijke sluitingsuren.



Alternierende leerlingen kunnen geen studentenarbeid meer doen bij dezelfde werkgever

Een studentenovereenkomst moet gesloten worden met een andere werkgever dan deze waarbij de leerlingen hun praktische opleiding volgen op de werkplek.



De RSZ hanteerde vanaf april 2018 zelf een soepele interpretatie van deze voorwaarde en maakte een uitzondering voor de maanden juli en augustus.

In de administratieve instructies van het eerste kwartaal 2019 schrapt de RSZ deze versoepeling; hierdoor is het dus niet meer mogelijk voor leerlingen om een studentenovereenkomst te sluiten met de werkgever bij wie zij een praktische opleiding op de werkplek volgen. Een leerling kan bijgevolg enkel nog een studentenovereenkomst sluiten met een andere werkgever.

Renteloze en goedkope leningen: referentierentevoeten 2018 gekend

Wanneer een werknemer een goedkope of renteloze lening krijgt van zijn werkgever, dan vormt dat fiscaal een belastbaar voordeel van alle aard. Dit voordeel is gelijk aan het verschil tussen de referentierentevoet, die jaarlijks bij KB wordt vastgesteld per type lening, en de rentevoet die aan de ontlener aangerekend wordt. De referentierentevoeten voor de vanaf 1 januari 2018 toegekende voordelen werden begin april in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd:

Voordelen	In aanmerking te nemen referentierentevoet
Hypothecaire leningen gewaarborgd door een gemengde levensverzekering	1,80%
Andere hypothecaire leningen	1,70%
Niet-hypothecaire leningen zonder welbepaalde looptijd	8,94%
Niet-hypothecaire leningen met vaste looptijd om de aankoop van een wagen te financieren	0,05%
Andere niet-hypothecaire leningen met vaste looptijd	0,14%

Ook op sociaal vlak wordt de toekenning door de werkgever van een renteloze lening of een lening tegen verlaagde rentevoet beschouwd als een voordeel in natura. In tegenstelling tot de fiscale regeling is hier echter niet voorzien in een eenvormige ramingsmethode.



Aanpassing RSZ-forfaits kledijvergoeding en bureaunkosten vanaf 2019

BEKNOPT

In de administratieve instructies van het eerste kwartaal 2019 heeft de RSZ enkele forfaits voor de terugbetaling van kosten aangepast:

- werkkledij: € 1,74 per dag voor de aankoop van werkkledij en een kostenvergoeding van € 1,74 per dag voor het onderhoud van werkkledij.
- bureaunkosten: € 126,94 per maand als terugbetaling van bureaunkosten aan werknemers die structureel en op regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren.

Voor de voorwaarden waaronder deze kostenforfaits toegekend mogen worden, verwijzen we naar de website van de RSZ www.socialsecurity.be.



Zitdagen Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie 2019

Indien uw arbeiders vragen hebben over het jaarlijks vakantiegeld, kunnen zij voor de provincie Limburg terecht op zitdagen van de RJV die doorgaan bij de HWV, Thonissenlaan 20/1, 3500 Hasselt.

De contactpersoon is de heer Patrick Vanoirbeek. De vertegenwoordiger van de RJV staat van 9u45 tot 12u klaar om vragen te beantwoorden op de volgende dagen:

- dinsdag 7, 14, 21 en 28 mei 2019;
- dinsdag 11 en 25 juni 2019.

De zitdagen voor de andere provincies vindt u terug op de website van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie: www.rjv.be/nl/contact.



Bijdragen Fonds Sluiting Ondernemingen voor 2019

De bijdrage ter financiering van het FSO wordt berekend op het geheel van de brutolonen van de werknemers (aan 108% voor de arbeiders). Voor de vier kwartalen van 2019 zijn de bijdragepercentages als volgt:

- basisbijdrage voor ondernemingen zonder handels- of industrieel doel: 0,02%;
- basisbijdrage voor ondernemingen met handels- of industrieel doel:
 - » voor werkgevers met minstens 20 werknemers: 0,19%;
 - » voor werkgevers met minder dan 20 werknemers: 0,14%;
- bijzondere bijdrage ter financiering van de tijdelijke werkloosheid: 0,10%.



Het mobiliteitsbudget is een feit

Sinds 1 maart 2019 geeft het mobiliteitsbudget aan werknemers die een bedrijfswagen hebben, of die ervoor in aanmerking komen, de gelegenheid om hun bedrijfswagen in te leveren en te kiezen voor een duurzaam en milieuvriendelijk alternatief.

Invoering van het mobiliteitsbudget

Het initiatief voor de invoering van een mobiliteitsbudget gaat uit van de werkgever. De werknemer beslist dan zelf om al dan niet in te gaan op het aanbod van de werkgever. Indien hij ervan wil genieten, moet hij een schriftelijke aanvraag indienen bij de werkgever.

De werkgever moet op zijn beurt zijn beslissing schriftelijk ter kennis brengen van de werknemer.

De formele aanvraag van de werknemer en de positieve beslissing van de werkgever om op de aanvraag in te gaan, vormen een overeenkomst die deel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst wordt voorafgaandelijk aan de eerste uitbetaling van het mobiliteitsbudget opgesteld en vermeldt o.a. het initiële bedrag van het mobiliteitsbudget en het feit dat de werknemer de fiscale vrijstellingen voor woon-werkverplaatsingen niet meer kan genieten.

Voorwaarden

Werkgever

De werkgever kan een mobiliteitsbudget enkel invoeren indien hij gedurende een ononderbroken periode van minstens 36 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de invoering van het mobiliteitsbudget, één of meerdere bedrijfswagens ter beschikking stelde van één of meerdere werknemers.

Voor startende werkgevers telt de minimumtermijn van 36 maanden niet.

Werknemer

De werknemer kan een aanvraag doen om een bedrijfswagen in te ruilen voor een mobiliteitsbudget op voorwaarde dat hij:

- op het moment van de aanvraag minstens 3 maanden ononderbroken over een bedrijfswagen beschikt of ervoor in aanmerking komt bij de huidige werkgever én;
- in de 36 maanden voorafgaand aan de aanvraag minstens 12 maanden over een bedrijfswagen beschikt of heeft beschikt of ervoor in aanmerking komt bij de huidige werkgever.

De minimumtermijnen van 3 en 12 maanden gelden niet bij aanwerving van een nieuwe werknemer of in geval van een promotie of functiewijziging die zich voordeed vóór 1 maart 2019.



Kiezen voor een
duurzaam en
milieuvriendelijk
alternatief?



Gebruik en functionering

De werknemer kan kiezen tussen één of meer van de volgende 3 pijlers:

Pijler 1: milieuvriendelijke bedrijfswagen

Binnen pijler 1 kan hij kiezen voor een bedrijfswagen die minstens even milieuvriendelijk is als het voertuig waarover hij beschikte. Dit betekent dat het gaat om:

- een elektrische wagen;
- een wagen met een maximale CO₂-uitstoot van 105 g per km (grens voor 2019), waarvan de aan te merken emissienorm voor luchtverontreinigende stoffen minstens overeenstemt met de norm voor nieuwe voertuigen of met een latere norm.

De wagen ondergaat de gewone sociale en fiscale behandeling van een klassieke bedrijfswagen.

Pijler 2: alternatieve vervoermiddelen

Het deel van het mobiliteitsbudget dat niet gebruikt werd voor de financiering van een bedrijfswagen en de daarmee gerelateerde kosten, wordt ter beschikking gesteld van de werknemer voor de financiering van duurzame vervoermiddelen.

Het kan gaan om de volgende duurzame vervoermiddelen:

- zachte mobiliteit (aankoop, huur, leasing, onderhoud en verplichte uitrusting): rijwielen en motorfietsen;
- openbaar vervoer: abonnementen en vervoersbewijzen;
- georganiseerd gemeenschappelijk vervoer;
- deeloplossingen;
- mobiliteitsdiensten die een combinatie zijn van voormelde duurzame vervoermiddelen;
- huisvestingskosten;
- kilometervergoeding toegekend voor verplaatsingen met de fiets en terbeschikkingstelling van een bedrijfsfiets.

Het bedrag dat de werknemer binnen deze pijler spendeert, is volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdrage en bedrijfsvoorheffing.

Pijler 3: saldo

Het saldo dat de werknemer niet gebruikt, wordt één keer per jaar in geld uitbetaald, uiterlijk samen met het loon van de eerste maand van het daaropvolgende jaar.

Het bedrag dat in aanmerking komt voor uitbetaling in geld wordt onderworpen aan een specifieke sociale bijdrage van 38,07% ten laste van de werknemer.

Berekening van het mobiliteitsbudget

Het bedrag van het mobiliteitsbudget komt overeen met:

- de jaarlijkse bruto kosten van de bedrijfswagen voor de werkgever;
- de fiscale en parafiscale lasten;
- de daarmee gerelateerde kosten (financieringskosten, brandstofkosten, ...).

Bij een functiewijziging of een promotie van een werknemer kan het mobiliteitsbudget verhoogd of verlaagd worden indien de nieuwe functiecategorie in een hoger of lager budget voorziet.

De werkgever is niet verplicht om het mobiliteitsbudget te indexeren. Hij mag een eigen indexmechanisme uitwerken, maar dan moet de indexering beperkt worden tot de loonindexering van toepassing in de sector.

Het mobiliteitsbudget komt in aanmerking voor de loonnorm.

Stopzetting mobiliteitsbudget

De toekenning van het mobiliteitsbudget eindigt uiterlijk de eerste dag van de maand waarin de werknemer:

- een functie uitoefent waarvoor geen bedrijfswagen voorzien is in het loonsysteem van de werkgever;
- over een mobiliteitsvergoeding (cash for car) beschikt;
- over een klassieke bedrijfswagen beschikt, dus een andere bedrijfswagen dan diegene die hij eventueel gekozen heeft in de eerste pijler.

Gevolgen voor de verplaatsingsvergoedingen

Als de werknemer een mobiliteitsbudget krijgt, dan vervalt de verplichting voor de werkgever om een verplaatsingsvergoeding toe te kennen en dit ongeacht het gebruikte vervoermiddel.

Als de werkgever toch zou tussenkomen in de verplaatsingskosten of een bedrijfsfiets ter beschikking stelt, dan worden deze vergoedingen en voordelen onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing.

Hierop bestaat één uitzondering: wie (het recht op) de klassieke bedrijfswagen al minstens 3 maanden vóór de aanvraag van het mobiliteitsbudget cumuleerde met een vrijgestelde verplaatsingsvergoeding of –voordeel, kan dit blijven combineren met behoud van de bijhorende specifieke sociale en fiscale behandeling.

U kan een uitgebreide brochure met betrekking tot het mobiliteitsbudget terugvinden op de klantenzone van het sociaal secretariaat via www.clbgroup.be/klantenzone

Mogen uw uitzendkrachten ook stemmen bij de sociale verkiezingen?

Uitzendkrachten bekleden een bijzondere positie in de procedure van de sociale verkiezingen. Volgens een bepaalde berekeningswijze tellen zij mee om de drempel van 50/100 werknemers te bepalen. Om het aantal mandaten van de werknemersvertegenwoordigers vast te stellen, komen de uitzendkrachten die geen vaste werknemer vervangen, ook in aanmerking. Zij kunnen zichzelf geen kandidaat stellen bij de gebruiker-werkgever en mogen niet meestemmen.

Hierin komt verandering bij de sociale verkiezingen van 2020.

Volgens een wetsvoorstel dat op 13 maart 2019 goedgekeurd werd door de Commissie Sociale Zaken van de Kamer, mogen de uitzendkrachten voortaan meestemmen bij de gebruiker indien zij voldoen aan de volgende voorwaarden:

- ze moeten minstens drie ononderbroken maanden of – in geval van onderbroken tewerkstellingsperiodes – minstens 65 werkdagen tewerkgesteld zijn in de periode van de eerste dag van de zesde kalendermaand voor dag X (= dag aankondigingsdatum sociale verkiezingen) en dag X zelf;
- in de periode van dag X en de datum waarop de gewijzigde kandidatenlijsten definitief aangeplakt moeten worden (dag Y-13) moeten ze minstens 26 werkdagen gewerkt hebben bij de gebruiker-werkgever.

Om de tewerkstellingsdrempel van 50 of 100 werknemers te berekenen, diende bij de vorige sociale verkiezingen rekening gehouden te worden met het aantal uitzendkrachten die tewerkgesteld werden in het laatste kwartaal van het jaar voorafgaand aan de sociale verkiezingen. Het wetsvoorstel voorziet echter een vervroeging van het refertekwartaal. Voor de sociale verkiezingen van 2020 loopt het refertekwartaal van 1 april 2019 tot en met 30 juni 2019.

Gedurende dit kwartaal moeten ondernemingen een bijzonder register bijhouden waarin de tewerkgestelde uitzendkrachten genoteerd worden. De ondernemingsraad kan de werkgever evenwel vrijstellen van deze verplichting, mits alle leden hiermee unaniem akkoord gaan.

Verder voorziet het wetsvoorstel nog een aantal andere wijzigingen:

- niet alleen voor de uitzendkrachten, maar ook voor de vaste werknemers wijzigt de referteperiode voor de telling van de tewerkstellingsdrempel. Bij de volgende sociale verkiezingen loopt de referteperiode van 1 oktober 2018 tot en met 30 september 2019;
- elektronisch stemmen vanop de werkplek of vanop een computer verbonden met het bedrijfsnetwerk wordt mogelijk mits akkoord van de ondernemingsraad/het comité/de vakbondsafvaardiging;
- voortaan kunnen er nog meer documenten geüpload worden via de website van de FOD WASO. Dit zorgt verder voor een administratieve vereenvoudiging.

Via onze nieuwsbrieven houden wij u op de hoogte van de definitieve publicatie van dit wetsvoorstel.





Het belang van een arbeidsongevallenonderzoek

‘Als het kalf verdronken is, dempt men de put’, hoort u wel eens. Deze wijsheid klopt maar ten dele. Voor het betrokken kalf komt alle hulp inderdaad te laat, maar de andere kalveren kunnen maar baat hebben bij het dempen van de put. Misschien is de vergelijking wat oneerbiedig, maar onder andere om deze reden is een goed onderzoek na ieder arbeidsongeval noodzakelijk. Niet omdat we aan het gebeurde ongeval nog iets kunnen veranderen, maar wel om in de toekomst gelijkaardige ongevallen te voorkomen. Een arbeidsongevallenonderzoek is trouwens niet vrijblijvend. Afhankelijk van de oorzaak en de gevolgen legt de wetgever aan de werkgever bepaalde verplichtingen op. Uit de vragen die bij onze preventieadviseurs binnenkomen, leiden we af dat lang niet alle werkgevers op de hoogte zijn van de verplichtingen die ze hebben ingeval een van hun werknemers slachtoffer wordt van een ongeval. Het is dan ook vaak niet echt eenvoudig om te weten wat wanneer te doen. Het kan zijn dat we niets moeten melden (enkel noteren), of dat we het ongeval bij de arbeidsongevallenverzekeraar moeten aangeven of dat we zelfs, al dan niet onmiddellijk, de overheid moeten inlichten.

Licht arbeidsongeval

Lichte ongevallen hoeven sedert enkele jaren niet meer bij de arbeidsongevallenverzekeraar aangegeven te worden. Met ‘licht’ bedoelt de wetgever ongevallen:

- zonder werkverlet of loonverlies
- zonder tussenkomst van een arts
- die ter plaatse verzorgd kunnen worden.

Voor ongevallen die aan deze definitie voldoen, volstaat een notering in een interventieregister inzake eerste hulp. U kan een dergelijk register aanvragen via edpb@clbgroup.be. Indien de toestand achteraf wijzigt en het ongeval niet meer aan de definitie voldoet, dan moet het alsnog aangegeven worden bij de verzekeraar.

Ernstig arbeidsongeval

Aan de andere kant van het spectrum situeren zich de **ernstige arbeidsongevallen**. Ook hier heeft de wetgever definities voorzien. Deze zijn echter iets complexer dan die van lichte ongevallen.

Indien het een **dodelijk arbeidsongeval** betreft of indien er **blijvende letsels** zijn, dan moet het ‘Toezicht Welzijn op het Werk’ onmiddellijk worden ingelicht. De aangifte bij de arbeidsongevallenverzekeraar moet binnen de 8 kalenderdagen gebeuren. De ongevallensteekkaart moet aan de externe preventiedienst bezorgd worden en er moet een omstandig verslag opgesteld worden. Dit verslag, dat opgemaakt moet worden door een preventieadviseur niveau I of II, moet binnen de 10 kalenderdagen aan de inspectie bezorgd worden.



Volg zeker onze opleiding ‘Arbidsongevallenonderzoek’ op maandag 9 september van 8u30 tot 16u30! Inschrijven kan via www.clbgroup.be/opleidingen



Ook als het ongeval **niet dodelijk** was en ook als er **geen blijvende** letsels zijn, kan het zijn dat het ongeval toch als **'ernstig'** beoordeeld wordt. Om te bepalen of een ongeval als ernstig beoordeeld wordt, moet men kijken naar de combinaties van drie codes: 'De aard van het letsel' in combinatie met 'De afwijkende gebeurtenis' en/of 'Het betrokken voorwerp'.

- Men zal eerst moeten nagaan wat **de aard van het letsel** is. Sommige letsels (bv. breuken) zullen in de meeste gevallen (maar ook weer niet altijd) maken dat het ongeval als ernstig beoordeeld wordt.
- Indien het ongeval door de aard van het letsel nog niet als ernstig gecatalogeerd wordt, dan kan dit nog altijd het geval zijn door de aard van de **'afwijkende gebeurtenis'** of door het **'betrokken voorwerp'**. Ook hier moet men lijsten consulteren. Zo zal bijvoorbeeld een ongeval door een explosie of door een val van een persoon van een hoogte in de meeste gevallen als ernstig beoordeeld worden.

Al bij al een omslachtige procedure dus. Een handige tool om te bepalen hoe het ongeval beoordeeld moet worden en wat de termijnen zijn om de verzekeraar en/of de overheid te verwittigen, kan men terugvinden op de website [socialsecurity.be](https://www.socialsecurity.be/app001/drselearning/aoat/aoat000/jsp/index_fatdecision.jsp?lang=nl). https://www.socialsecurity.be/app001/drselearning/aoat/aoat000/jsp/index_fatdecision.jsp?lang=nl

Men kan ook gebruik maken van de brochure die CLB Externe Preventie uitgegeven heeft. Deze brochure, met o.a. een handige flowchart, kan men aanvragen via edpb@clbgroup.be of men

kan ze eenvoudig downloaden via onderstaande link: https://www.clbgroup.be/media/3132/infobrochure_arbeidsongeval.pdf

Indien het ongeval onder de criteria van **ernstig arbeidsongeval** valt, dan zal het ongeval ook binnen de 8 kalenderdagen aan de verzekering aangegeven moeten worden. Bij dit soort ongevallen moet de ongevallensteekkaart ook aan de externe dienst bezorgd worden en moet er een omstandig verslag opgesteld worden. Dit verslag moet binnen de 10 kalenderdagen aan de inspectie bezorgd worden. In tegenstelling tot een dodelijk arbeidsongeval of een ongeval met blijvende letsels hoeft de inspectie hier niet onmiddellijk ingelicht te worden.

'Gewoon' arbeidsongeval

Hebben we niet te maken met een 'licht', maar ook niet met een 'ernstig' arbeidsongeval (laat het ons een 'gewoon' arbeidsongeval noemen), dan volstaat de aangifte bij de arbeidsongevalverzekeraar (zoals altijd binnen de 8 kalenderdagen) en moet men de ongevallensteekkaart aan de externe dienst bezorgen indien er meer dan 4 dagen werkverlet mee gemoeid zijn. Een omstandig verslag is in deze gevallen niet nodig.

Indien men twijfelt aan de juiste omschrijving of aan de te nemen maatregelen, dan kan men nog altijd onze preventieadviseurs aanspreken.

Soort ongeval	Te ondernemen acties	Termijn
Licht ongeval	Opnemen in het interventieregister	onmiddellijk
Arbeidsongeval <4 dagen afwezigheid of een verzorging door een arts	• Aangifte bij de verzekering • Onderzoek naar de oorzaak	8 kalenderdagen
Arbeidsongeval ≥ 4 dagen afwezigheid	Voorgaande + • Invullen ongevallensteekkaart • Overmaken ongevallensteekkaart aan • medische dienst CLB Externe Preventie	8 kalenderdagen
Ernstig arbeidsongeval	Voorgaande + • Onderzoek door de bevoegde preventiedienst • Overmaken omstandig verslag aan bevoegde • Regionale directie van Toezicht Welzijn op het Werk	10 kalenderdagen
Zeer ernstig arbeidsongeval	Voorgaande + • Op de hoogte brengen bevoegde regionale directie van Toezicht Welzijn op het Werk	onmiddellijk
Woon-werkongeval	• Zie bovenstaande afhankelijk van de gevolgen van het ongeval • Er geen omstandig verslag nodig	



Maak werk van uw eigen werkplek: Focus op Ergonomie

Bij Mireille hebben ze dit goed begrepen! Marc Neyens, productiedirecteur en Marc Daniëls, Interne Preventieadviseur bij Mireille startten in het najaar van 2017 samen met CLB Externe Preventie een ergonomiebeleid op waarbij de focus ligt op een werkbare werkplek.

Waarom inzetten op een ergonomiebeleid?

Vanuit de cijfers van Fedris (het Federaal agentschap voor beroepsrisico's) blijkt dat 1 op 3 aanvragen tot erkenning gelinkt is aan tendinopathie. Een tendinopathie of ook wel tendinitis, is een peesontsteking die vaak veroorzaakt wordt door overbelasting wegens krachtige repeterende bewegingen en/of door een slechte houding. De top drie wordt vervolledigd door hernia en artrose aan de wervelkolom als het gevolg van het tillen van zware lasten en/of mechanische trillingen. Het is duidelijk dat zowel werknemer als werkgever gebukt gaan onder de gevolgen van deze aandoeningen.

Wat zijn ergonomische risico's?

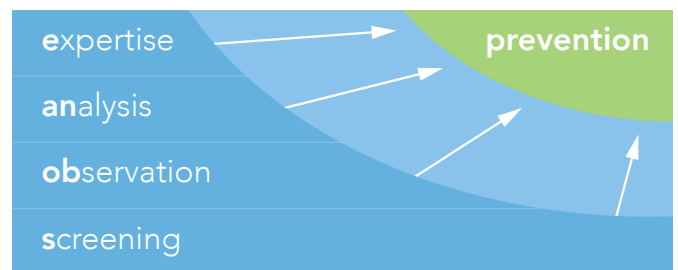
Handelingen waarbij vaak tillen, duwen en/of trekken of repetitiviteit voorkomen en dit gecombineerd met een foutieve werkhouding, kunnen inderdaad aanleiding geven tot fysieke klachten. Bij fysieke belasting is het belangrijk een evenwicht te vinden tussen de belasting van de taak en de belastbaarheid van de persoon die deze taak uitvoert.

Essentieel voor een ergonomiebeleid?

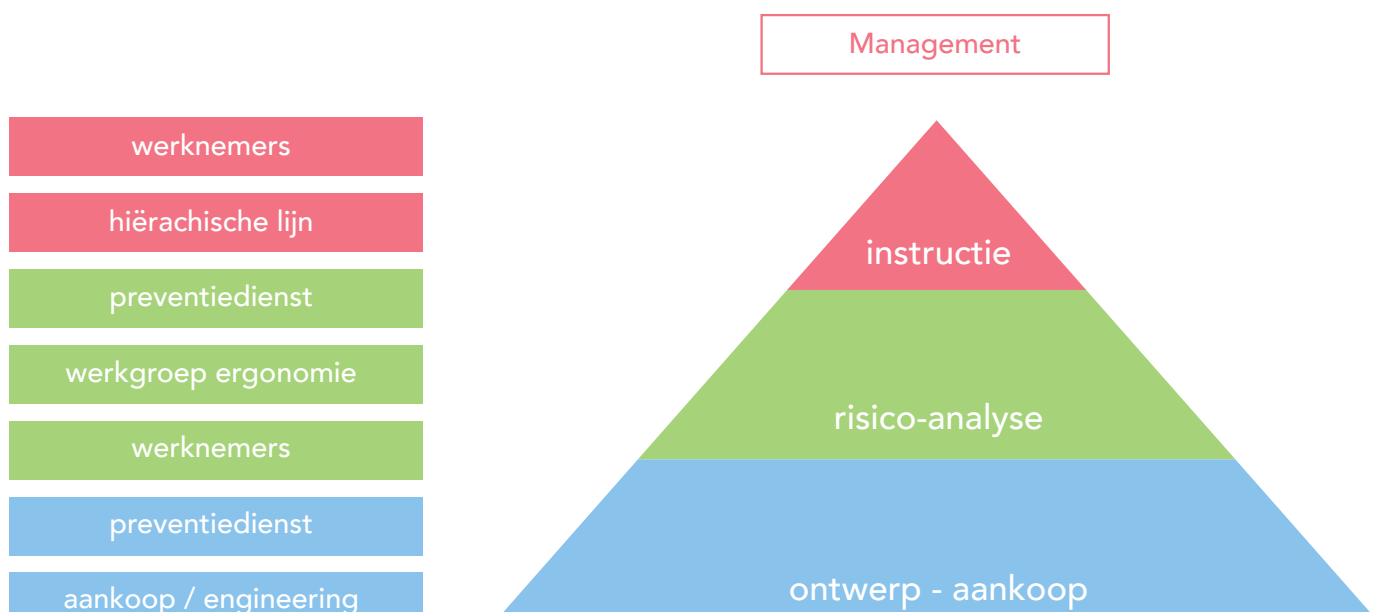
Een ergonomiebeleid staat of valt met de gedragenheid op alle niveaus. Daarom is een participatieve aanpak noodzakelijk. De werknemers van de verschillende afdelingen brengen samen met de preventieadviseur de ergonomische knelpunten in kaart. De gedragenheid vanuit het management voor een betere werkplek wordt met andere woorden doorgetrokken naar de werkvloer.

Hoe gaan we te werk?

Cruciaal voor het slagen van een dergelijk project is het doorlopen van een gefaseerd stappenplan. De eerste stap is steeds een risicoanalyse van de verschillende werkposten op basis van de Sobane-strategie waarbij na screening en observatie een prioriteitenlijst van de functies en een overzicht van de risicoprofielen tot stand komt. De verdere analyse- en expertisetools objectiveren de geobserveerde risico's en zorgen ervoor dat er een belastingsmatrix tot stand komt.



www.sobane.be





✗ NIET ZO

Aandachtspunten

- Nekbuiging
- Werken op schouderhoogte
- Rotatie in rug en nek
- Extreme houding pols
- Staand werk

Rotatie rug



Schouders hoog



Deze belastingsmatrix is nu het werkinstrument dat handvaten biedt tot stap twee: de visualisering van de belastende regio's per functie in een virtuele risicoanalyse. Deze biedt de mogelijkheid om na implementatie van de maatregelen de resultaten van de inspanningen van de werknemers in één enkele oogopslag weer te geven. Dit steunt de werknemers tot gedragsverandering en maakt het lezen van ergonomische risico's zeer toegankelijk.

De derde stap bestaat erin om op basis van de belastingsmatrix de interne dienst aan te zetten tot het implementeren van hulpmiddelen, herontwerp van de werkplaats of organisatorische maatregelen zoals rotatie tussen de werkposten onderling.

Medewerkster en teamverantwoordelijke Christa Rubio over het ergonomieproject: "Het was echt mooi om te zien hoe een eerste twijfelende houding van de medewerkers is geëvolueerd tot een werkelijke gedragsverandering op de werkplek. Iedere medewerker werd individueel aangesproken, wat de discussie onderling versterkte en het bewustzijn van onze werkhouding en omgeving verhoogde."

Productiedirecteur Marc Neyens over de opzet van het project: "Werkbaar werk of medewerkers kunnen meenemen van bij de start tot aan hun pensioenleeftijd staat zéér hoog in de ranking van ons globaal preventieplan. Intussen is het ons ook al duidelijk dat enkel de machine- en werkplaatsergonomie niet langer voldoende is. Daarom waren we ook onmiddellijk gewonnen voor het voorstel van CLB Externe Preventie om dieper in te gaan op de bewegingen van de persoon in zijn omgeving.

✓ MAAR WEL ZO

Verbeterpunten

- Zet stappen i.p.v. met de rug te draaien
- Ga dicht bij de wascontainer staan
- Stel de kapstok in op borsthoogte
- Gebruik de antivermoeidheidsmat

Geen rotatie in rug



Schouders laag





"De persoonlijke begeleiding op de vloer en de verdere uitwerking samen met de medewerkers leverde vele enthousiaste reacties en tegelijkertijd concrete verbetervoorstellen op. Ook een mooie surplus is dat onze medewerkers niet enkel de 38 uren hier, maar wel de ganse 168 uren per week hier voordeel kunnen van hebben. Op pijn en ongemak staat geen uurrooster.

Het bewuster omgaan met de lichaamshouding en de relatie tot de omgeving is er intussen, het automatisme nog niet altijd. Net zoals voor veiligheid en kwaliteit willen we ook deze ergonomie-aspecten mee in het Mireille-DNA enten. Vandaar dat we voor 2019 en 2020 samen met CLB Externe Preventie aansluitend een uitgebreid herhaalplan op de agenda hebben staan."

Wenst u zelf zo een ergonomiebeleid op de werkvloer uit te rollen, aarzel dan niet om contact op te nemen met onze dienst Ergonomie via edpb@clbgroup.be.

Wilt u graag de basisbeginselen van ergonomie leren kennen? Schrijf u dan snel in voor onze opleiding 'Ergonomiecoach' - deze start op dinsdag 17 september 2019. Meer info via www.clbgroup.be/opleidingen



Jos Beerden op welverdiend pensioen na 28 jaar!

Beelden zeggen zoveel meer dan woorden

Als je na 28 jaar een CLB-collega uitwaait voor zijn welverdiend pensioen, moet je er zeker voor zorgen dat hij ons niet vergeet!

Bedankt Jos voor alle mooie momenten!





De juiste back-upstrategie

Wanneer u een back-upstrategie bepaalt of uw bedrijfscontinuïteitsplan opstelt, heeft u een goed inzicht nodig in de mate waarin bepaalde toepassingen of data bedrijfskritisch zijn. Natuurlijk speelt het budget ook een grote rol: hoe meer budget er is, hoe beter uw back-upoplossing kan zijn. Welke factoren bepalen nu deze back-upstrategie en uiteindelijk uw bedrijfscontinuïteitsplan?

Recovery Point Objective (RPO)

Met RPO drukt men uit hoeveel data maximaal kwijt mag raken. Concreet betekent dit, hoe vaak u een herstelpunt moet maken. Als u maximaal 2 uur werk kwijt wil zijn, moet u om de 2 uur een back-up maken van uw gegevens. Bent u bereid om een dag data kwijt te raken, dan is 1 back-up per dag voldoende.

Recovery Time Objective (RTO)

Met RTO drukt men uit hoelang het maximaal mag duren om terug te keren naar een situatie waarin u terug productief bent na een probleem. Met andere woorden, hoeveel tijd hebben we nodig om een herstelpunt terug te zetten en verder te werken. Ideaal zou een RTO van nul zijn, maar dat is niet of bijna niet haalbaar voor een volledige infrastructuur. Voor een specifieke bedrijfskritische toepassing zou dat wel kunnen. Vooral bij database- en online toepassingen zijn er oplossingen die problemen naadloos kunnen opvangen.

RPO én RTO nul

Idealiter wil elke onderneming zowel een RPO als RTO van 0. Dat zou kunnen, maar doordat er een flink prijskaartje aan vasthangt en het technisch niet eenvoudig is, is het niet altijd realistisch. Technisch gezien zal een RTO afhangen van de infrastructuur die u gebruikt: een infrastructuur die ontdubbeld is, opgezet is met clusters, enz. zal een RTO van nul kunnen evenaren. De toepassing die getroffen is, is ook een bepalende factor voor de RTO: een server met enkel bestanden terugzetten is per definitie eenvoudig en eenduidig, een enkele databank terugzetten naar een herstelpunt echter is dat niet altijd omdat die bijvoorbeeld gelinkt kan zijn aan andere databanken en er hierdoor gegevenscorruptie kan ontstaan. Daarnaast is er het begrotingstechnische aspect: hoe korter u de nul wil benaderen, hoe duurder de oplossing in zijn geheel zal kosten. De vraag is daarom eerder of het nodig is (of wenselijk) en niet zozeer of een RPO én RTO van nul mogelijk zijn.

De juiste back-upstrategie bepalen

De optimale back-upstrategie (of bedrijfscontinuïteitsplan) bepaalt u door voor elk onderdeel van uw infrastructuur en elke applicatie apart te gaan bepalen hoe bedrijfskritisch ze voor u zijn. Op basis van deze analyse kan u dan de RPO en RTO bepalen. Vervolgens is het zaak om oplossingen te zoeken die aan deze bepalingen voldoen én in uw budgettering passen.

Heeft u graag ondersteuning in het bepalen van uw back-upstrategie? Wenst u graag een voorstel voor een back-upoplossing die voldoet aan uw RPO en RTO? Wenst u graag een controle van uw huidige back-upoplossing? Contacteer ons via salesict@clbgroup.be.





Danny Philtjens

Financieel directeur Meubelen Neven

“Bij CLB Group vonden we alles wat we nodig hadden”

Meubelen Neven in Diepenbeek bestaat al meer dan tachtig jaar. “In die periode passeerden verschillende sociale secretariaten de revue”, vertelt financieel directeur Danny Philtjens. “Bij CLB Group vonden we uiteindelijk wat we nodig hadden. Intussen zijn we acht jaar bij hen aangesloten, en het ziet er niet naar uit dat daar snel verandering in komt. Wij zijn heel tevreden over hun aanpak en expertise.”

De voornaamste reden voor Meubelen Neven om naar CLB Group over te stappen? “Hun persoonlijke aanpak. Ons vorig sociaal secretariaat was een van de grootste spelers op de markt, maar dat vertaalde zich ook in hun communicatie. We moesten vaak lang wachten op antwoorden en waren niet meer dan een nummertje. En dat terwijl Meubelen Neven een echt familiebedrijf is.”

Verdiende reputatie van betrouwbare partij

Via via kwam Danny bij CLB Group terecht. “Ik ben van Alken afkomstig, waar ook CLB Group zijn thuishaven heeft. Ze staan er in de wijde omgeving om bekend hét sociaal secretariaat bij uitstek te zijn voor de kleine middenstander. Een verdiende reputatie, zo bleek achteraf.”

Al bij de overstap naar CLB Group ondervond Danny dat hij in een betrouwbare omgeving terecht kwam. “Ze screenen onze volledige personeelsadministratie, somden alle pijnpunten op en adviseerden wat beter kon. Ik kan nu op mijn twee oren slapen dat ik mee ben met de regels en wetgeving, want CLB Group houdt ons regelmatig op de hoogte van nieuwigheden en veranderingen.”

Allesbehalve evident, wel veel waard

Ook niet onbelangrijk is dat CLB Group verschillende diensten onder één dak heeft. “Naast hun sociaal secretariaat, kozen we ook voor hun externe preventiedienst en hun medische controles. Superhandig: nemen we een nieuwe werknemer aan, dan wordt dit in één weg doorgegeven aan de controledienst. Dat bespaart mij een hoop tijd en administratieve rompslomp.”

De sleutel tot succes is volgens Danny de samenwerking met één vaste contactpersoon. “Hij kent Meubelen Neven op zijn duimpje. Bel ik met een vraag, dan krijg ik meteen antwoord. Zitten we met een probleem omtrent werknemers, dan denkt hij mee over de beste oplossing. Zo’n vertrouwenspersoon is allesbehalve evident, maar wel veel waard.”





Ziekteverzuim bestrijden: ken uw vijand

Afwezig zijn op het werk heeft veel implicaties op de werking van een bedrijf, om nog maar te zwijgen over de kosten die ermee gepaard gaan. Daarom trachten veel bedrijven, door het opzetten van een afwezigheidsbeleid, dit verzuim tot een minimum te beperken. Indien men dit beleid een meer positieve uitstraling wil geven, kan men soms beter van een 'aanwezigheidsbeleid' spreken. Dit impliceert dat de focus niet zozeer op het controleren en sanctioneren van afwezigheid, dan wel op het stimuleren van aanwezigheid ligt.

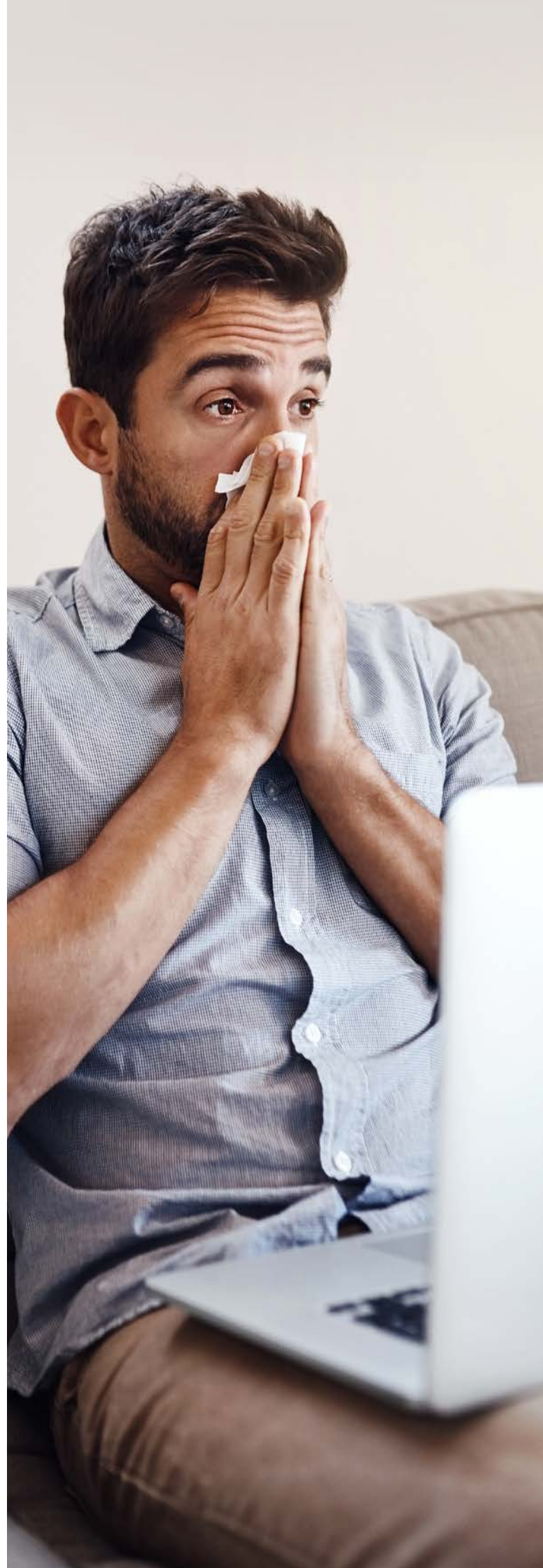
Een beleid heeft behoefte aan doelstellingen en aan maatstaven. Daarom is het belangrijk dat men eerst en vooral een goed beeld krijgt van het probleem. Men moet m.a.w. een aantal indicatoren verzamelen die het probleem wat in kaart brengen en die de resultaten van het beleid moeten kunnen helpen opvolgen.

Verzuimpercentage

Een eerste belangrijke parameter is het verzuimpercentage, en dan nog liefst opgesplitst in kort en lang verzuim (respectievelijk korter en langer dan 1 maand). Het totale verzuim is dan natuurlijk de som van de twee. Wil men zich vergelijken met andere bedrijven, dan is het belangrijk te weten wie wat meetelt in de cijfers: telt met zwangerschapsverlof wel of niet mee, hoe zit het met afwezigheden van meer dan 1 jaar, zitten de afwezigheden voor arbeidsongevallen in de cijfers, ...? Ook de wijze van berekening van het verzuimpercentage is belangrijk om vergelijkingen mogelijk te maken. Strikt genomen is het verzuimpercentage het aantal verzuimdagen per jaar gedeeld door het aantal mogelijke werkdagen in dat jaar. 22 verzuimdagen op een werkjaar van 220 werkdagen geeft een verzuimpercentage van 10%. Soms zal men, o.w.v. de eenvoudigere berekening, gebruikmaken van kalenderdagen i.p.v. werkdagen. Op zich geen groot probleem, zolang men consequent dezelfde methode gebruikt, en zolang men weet welke methode de benchmark is.

Verzuimfrequentie

Ook de verzuimfrequentie (m.a.w. hoe vaak mensen afwezig zijn) is een relevante parameter. De verzuimfrequentie wordt berekend door het aantal ziekmeldingen in een jaar te delen door het gemiddeld totaal aantal werknemers in deze periode. Het aantal 'nulverzuimers' (mensen die op een gans jaar geen enkele keer verzuimen) geeft een goede indicatie over de 'verzuimcultuur' van een bedrijf. Ligt dit cijfer hoog (veel mensen die zich nooit ziek melden), dan is er vaak geen groot probleem. Zijn er weinig nulverzuimers, dan kan het zijn dat afwezig zijn niet echt als een probleem ervaren wordt, dat verzuim integraal deel uitmaakt van de bedrijfscultuur.



Bradford-factor

Een parameter die vaak gebruikt wordt om de 'probleem-verzuimers' te identificeren is de Bradford-factor. Deze factor geeft goed weer in welke mate het verzuimgedrag van een individu implicaties heeft voor de werkvloer. De Bradfordfactor is het product van het kwadraat van het aantal ziekteperiodes met het aantal verzuimdagen:

Bradford-factor =
(aantal ziekmeldingen)² x totaal aantal ziektedagen

Een werknemer meldt zich **1 keer** ziek
 en is **10 dagen** afwezig:
 (1 melding)² x 10 dagen ziektedagen = 1 x 10 = 10

Een werknemer meldt zich **10 keer** ziek
 en is telkens **1 dag** afwezig:
 (10 meldingen)² x 10 dagen ziektedagen = 100 x 10 = 1.000

Het laatste verzuim heeft dan ook een veel verstorendere invloed op de organisatie dan het eerste. Hoe groter het bedrijf, des te gemakkelijker men deze indicatoren kan opsplitsen per afdeling. Of men kan ze beoordelen in functie van geslacht, leeftijd, anciënniteit, statuut, werkrooster (shiften, voltijds versus deeltijds, ...) . Ook op deze manier kan men soms de vinger op de wonde leggen. Dit gaat natuurlijk enkel als de bedrijfsgrootte dit toelaat. Het heeft geen zin twee afdelingen van vijf personen te gaan vergelijken. Eén zieke of twee zieken maakt dan een verschil van 100%.

Eens men al deze cijfers verzameld heeft, heeft men al een goed idee over het probleem. Men mag natuurlijk niet enkel op deze cijfers afgaan. De arbeidsomstandigheden kunnen bijvoorbeeld al een verklaring geven voor sommige verschillen: een bediende met rugklachten kan vaak nog een tijdje zijn werk verder doen. Een werknemer die de ganse dag met de schop werkt kan dat veel minder. Toch zullen deze cijfers de basis van ons aanwezigheidsbeleid gaan vormen: hoe groot is het probleem, waar (afdelingen) situeert zich het probleem, bij welke werknemers situeert zich het probleem, hebben we voornamelijk met kort- of met langdurig verzuim te maken, ...

Eens we een beleid op poten gezet hebben, dienen deze indicatoren natuurlijk ook om het succes (of het falen) van dit beleid te evalueren. Om het eigen bedrijf met andere te benchmarken zijn er op verschillende niveaus cijfers beschikbaar. Zoals hoger reeds vermeld, moeten we in deze gevallen wel zeker zijn dat we dezelfde berekeningswijze hanteren.

Wilt u graag toezicht houden op werknemers die afwezig zijn door ziekte, privé-ongeval of arbeidsongeval? Vraag dan een medische thuiscontrole aan bij CLB Medische Controle & Advies!

U betaalt voor deze eerste controle slechts € 87,27 (ex. BTW) en u bent niet verplicht een langetermijncontract af te sluiten. Eénmalige controles zijn dus perfect mogelijk!

Eénmalige
 thuiscontroles zijn
 perfect mogelijk, u
 hoeft geen lange-
 termijncontract af
 te sluiten!



Vraag uw controle aan via www.clbgroup.be/medische-controle-advies/medische-controle-aanvragen



De bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering: minder bekend maar meer dan nodig

Als bestuurder van een rechtspersoon, zoals een onderneming, stichting of vereniging (zelfs VZW, VME, ...), draagt u de verantwoordelijkheid. Dat kan ingrijpende gevolgen hebben. Uw besluiten of die van de medebestuurders kunnen verkeerd uitpakken. En u kunt daarvoor persoonlijk aansprakelijk gesteld worden. Dat betekent dat de schade verhaald kan worden op uw privévermogen. Met de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering beschermt u zich tegen deze aansprakelijkheid, zodat uw privévermogen buiten schot blijft.

Bestuurders, managers en directeurs van elk bedrijf of vereniging, ongeacht de grootte of aard van activiteiten, dragen belangrijke verantwoordelijkheden ten gevolge van hun daden van bestuur en de bevoegdheden die hen worden toevertrouwd.

Bestuurders zijn niet persoonlijk verbonden voor de verbintenissen van de vennootschap, maar indien zij een fout begaan of hen enkel al een fout verweten wordt, en die fout zou schade toebrengen aan de vennootschap of aan derden, kunnen zij wel persoonlijk gehouden zijn deze schade te vergoeden.

De aansprakelijkheid van de bestuurders in geval van schending van het Wetboek van Vennootschappen of van de statuten is zelfs bijzonder zwaar aangezien deze aansprakelijkheid hoofdelijk is. Daardoor kan dus ook de slecht geïnformeerde of afwezige bestuurder aansprakelijk gesteld worden voor een fout van één van de collega's, al heeft hij er zelf geen kennis van.

De bestuurders kunnen zelfs aansprakelijk gesteld worden omdat zij de 'algemene normen van goed beleid' overschreden hebben. Een activiteit die zwaar deficitair is op onredelijke wijze voortzetten of verbintenissen aangaan die de middelen van de vennootschap overschrijden, zijn hier enkele voorbeelden van.

De beoordeling van het foutprincipe is dan ook vaak zeer delicaat en voor interpretatie vatbaar en een goede verdediging is dan ook zeer cruciaal.

De tegen de bestuurder ingestelde vordering moet zelfs niet terecht zijn. Wanneer later zou blijken dat de vordering ongegrond is, kunnen er vooraf al heel wat procedures en onderzoeksstappen uitgevoerd moeten worden, die heel wat kosten met zich meebrengen.

Een verstrengde wetgeving en een verhoogd toezicht van alle regulatoren, maar ook de drempelverlaging voor de particulier om naar een rechtbank te trekken om vorderingen in te stellen tegen vennootschappen of bestuurders, leiden tot een aanzienlijke stijging van het aantal vorderingen dat tegen bestuurders ingesteld wordt ten gevolge van een bestuursfout in uitoefening van hun mandaat.

De bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (ook D&O

genoemd) biedt bescherming in geval van deze bestuursfouten. De belangrijkste doelstelling van deze verzekering, afgesloten door de vennootschap, is de bescherming van het privévermogen van fysieke personen die een bestuursmandaat opnemen.

Om de bestuurder te beschermen bestaan er enkele procedures binnen de vennootschap zoals, de jaarlijkse kwijting van de Algemene Vergadering, de ontheffingsclausule of de waarborg van schadeloosstelling.

Maar die procedures worden in de nieuwe Vennootschaps-wetgeving aan banden gelegd of worden zelfs afgeschaft. Daardoor wordt de verzekering van deze aansprakelijkheid meer en meer belangrijk en ook de meest efficiënte manier voor bestuurders om zich financieel te beschermen.

Indien een vordering ingesteld wordt, kunnen de kosten van verweer zeer hoog oplopen. Die gaan van onderzoekskosten, opzoekingskosten intern en extern tot burgerrechtelijke en strafrechtelijke verdedigingskosten.

Rechtszaken die voortvloeien uit dergelijke vorderingen slepen

Wist u dat u dergelijke verzekering al kan afsluiten vanaf € 400 op jaarbasis?





Strafrechtelijke en hoofdelijke aansprakelijkheid van bestuurders

lang aan, en tikken snel door.

De bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering vergoedt naast de schadevergoeding ook deze verdedigingskosten of de vordering nu terecht is of niet en of ze wordt toegekend of niet.

Zelfs indien de fout opzettelijk is of het gevolg is van fraude (twee van de mogelijke uitsluitingen van deze verzekering) zal de dekking tussenkomen in verdediging tot het bewijs geleverd is van het opzet of u schuldig wordt bevonden aan fraude. Dekking is dan gebaseerd op het principe van onschuld tot bewijs van het tegendeel.

Indien u kiest voor deze verzekering, zorg er dan voor dat de polis op maat is van uw vennootschap. U bepaalt immers zelf en in samenspraak met de verzekeraar tot welk maximumbedrag u verzekerd wil zijn. Maak daarvoor eerst een risicoanalyse samen met uw makelaar, onderzoek de dekkingen, limieten en sublimieten en uitsluitingen binnen de verschillende polissen bij verschillende verzekeraars.

Het zou ons te ver leiden om in deze korte toelichting alle dekkingen te overlopen, maar we willen u hierbij de noodzaak van deze verzekering duidelijk maken zodat ook u en uw eventuele medebestuurders met een gerust hart uw vennootschap kunnen leiden en vanaf de eerste dag van een mogelijke vordering op een gespecialiseerde ondersteuning en verdediging mogen rekenen.

Heeft u interesse of wenst u meer informatie? Bent u benieuwd of deze verzekering noodzakelijk is voor uw vennootschap of vereniging? Wil u graag een idee hebben van de premies? Neem dan snel contact op met ons via verzekeringen@clbgroup.be of via 011 59 90 62.

Wij organiseerden eind maart een opleiding over de aansprakelijkheid van bestuurders. Hier werd een overzicht gegeven van de vaakst voorkomende misdrijven waarmee een bestuurder in de praktijk kan worden geconfronteerd, hoe hier het best mee om te gaan en wat het verloop is. Alsook wat de mogelijkheden zijn indien het tot een strafrechtelijke vervolging komt.

Ook werden er verzekeringsoplossingen voorgesteld om de besproken risico's van bestuurdersaansprakelijkheid in te dekken.

De opleiding kwam tot stand in samenwerking met Argus Advocaten en CLB Verzekeringen.

Tevreden deelnemers

Zeervredendeelnemers

80%

20%

Heeft u ook interesse om een van onze opleidingen te volgen? Check ons volledige aanbod op www.clbgroup.be/opleidingen en schrijf u snel in!



Opleidingen CLB Group



Vanaf dit jaar gaan we als CLB Group nog een stapje verder om u als werkgever te ontlasten. We erkennen dat het noodzakelijk is om uzelf en uw personeel constant op te leiden en in te lichten zodat u steeds op de hoogte bent van de laatste nieuwigheden. Daarom wordt er een hele reeks opleidingen aangeboden die betrekking hebben op de actualiteit.

U kan, naast de opleidingen die u al kent vanuit onze Externe Preventiedienst, nog tal van andere opleidingen volgen. Sociale wetgeving, sociale verkiezingen en onkostenvergoedingen zijn slechts een greep uit ons totale aanbod..

Hieronder kan u een overzicht vinden van onze opleidingskalender voor 2019.

Inspectie

Donderdag 23 mei 2019
van 9u – 12u

Onkostenvergoedingen

Dinsdag 18 juni 2019
van 9u – 12u

Sociale verkiezingen

Dinsdag 10 september 2019
van 9u – 12u

Sociale wetgeving

Maandag 14 & 21 oktober 2019
van 9u – 17u

Ontslag om dringende reden

Dinsdag 19 november 2019
van 9u – 12u

Meer informatie over deze opleidingen?

Raadpleeg dan www.clbgroup.be/opleidingen

Heeft u of één van uw personeelsleden interesse om deze opleidingen te volgen? Schrijf u dan snel in!