

Inhoud

Werkgevers voortaan verplicht om actief outplacement aan te bieden	1
Werkgevers betalen voortaan het correctiewerk van de inspectie of de RSZ. En dat per regel.....	2

Werkgevers voortaan verplicht om actief outplacement aan te bieden

Wet 20 juni 2006
(B.S. 25 juli 2006)

De wet van 5 september 2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers heeft een recht op outplacement ingevoerd voor werknemers die werden ontslagen en de leeftijd van 45 jaar hebben bereikt. Dat recht op outplacement werd tot op heden niet automatisch verleend. De werknemer die outplacement wil genieten, moet daartoe een aanvraag indienen bij de werkgever, zo bepaalt de C.A.O. nr. 82, die ook een aanvraagprocedure voorschrijft.

In uitvoering van het Generatiepact wordt de wet van 5 september 2001 gewijzigd door een zopas gepubliceerde wet van 20 juni 2006 en dat met de bedoeling de werkgever te verplichten het initiatief te nemen outplacement aan te bieden. De wet bepaalt nu dat de werknemer die aan de voorwaarden voldoet, het recht op *outplacementbegeleiding aangeboden krijgt* door de werkgever.

De wetswijziging heeft tot gevolg dat de wettekst die het recht verleent en de C.A.O. nr. 82 die de uitvoeringsmodaliteiten bevat, niet meer volledig op elkaar afgestemd zijn. Rekening houdend met de hiërarchie van de rechtsbronnen moet voorrang worden verleend aan de wettekst en mag dus niet langer een schriftelijk verzoek om outplacement van de werknemer overeenkomstig de C.A.O. nr. 82 worden afgewacht. Als werkgever zelf het initiatief nemen is de boodschap. Werkgevers die hun verplichtingen inzake outplacement niet nakomen, lopen immers het risico te worden verplicht tot betaling van een vergoeding van 1.800 euro aan de RVA, verhoogd met een eveneens aan de RVA te betalen administratieve geldboete van 1.800 euro (zie *Snelnieuws sociaal recht* nr. 2005/51 en *SoCompact* nr. 05/2006).

De regeling betreffende de (nieuwe) administratieve geldboete van 1.800 euro is nog niet in werking getreden.

Wel lijkt het zo dat de werknemer aan wie de werkgever outplacementbegeleiding aangeboden heeft, *vervolgens* nog altijd de aanvraagprocedure van de C.A.O. nr. 82 moet in acht nemen als hij op het aanbod wenst in te gaan.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het *Sociaal Compendium 05-06*, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Werkgevers betalen voortaan het correctiewerk van de inspectie of de RSZ. En dat per regel.

K.B. 22 juni 2006
(B.S. 24 juli 2006)

Geen kwartaalaangifte of onvolledige of onjuiste kwartaalaangifte

Een koninklijk besluit van 22 juni 2006 voert een nieuwe burgerlijke sanctie in die wordt opgelegd aan de werkgever die geen kwartaalaangifte doet of een onvolledige of onjuiste kwartaalaangifte. Die nieuwe sanctie bestaat in:

- een forfaitaire vergoeding van **50 euro** voor het ambtshalve opstellen of aanpassen van de kwartaalaangifte door de inspectiediensten of interne diensten van de RSZ,
- **vermeerderd met** een forfaitaire vergoeding van **4 euro per ontbrekende tewerkstellingslijn** of per tewerkstellingslijn waarvoor het in aanmerking te nemen loon is gewijzigd.

Het verslag aan de Koning bij het koninklijk besluit vermeldt dat het debiteren van de vergoeding van 50 euro vermeerderd met 4 euro per opgestelde tewerkstellingslijn of toegevoegde loonelementen, ambtshalve zal plaats vinden **voor elk kwartaal** dat dient vastgesteld of rechtgezet te worden.

"Gewoonlijk" overmaken van een onvolledige of juiste kwartaalaangifte

Het besproken koninklijk besluit voorziet ook in een nieuwe sanctie voor de werkgever of zijn mandataris die "gewoonlijk" een onvolledige of onjuiste aangifte overmaakt. Het betreft een forfaitaire vergoeding van 495 euro (vermeerderd met 247,89 euro per schijf van 24.789,35 euro aan bijdragen boven de 49.578,70 euro) die nu al kan worden opgelegd bij laattijdige aangifte. De werkgever of zijn mandataris wordt voorafgaandelijk per aangetekende brief verwittigd. Klaarblijkelijk is het de bedoeling om die sanctie enkel op te leggen aan werkgevers die volharden in hun boosheid.

Vermindering van de nieuwe sancties

Indien de werkgever het bewijs levert van "*uitzonderlijke omstandigheden*" kan het bedrag van de forfaitaire vergoedingen met ten hoogste 50 % verminderd worden. Er kan zelfs een vermindering van 100 % worden toegestaan als het Beheerscomité van de RSZ aanvaardt dat die vermindering wegens "*dwingende redenen van billijkheid*" verantwoord is.

Voorwaarde is telkens dat de aangifte gedaan is en de bijdragen betaald zijn.

Inwerkingtreding

Het koninklijk besluit van 22 juni 2006 treedt met terugwerkende kracht in werking per 1 januari 2006.

Tot slot: een overzicht

Het koninklijk besluit van 22 juni 2006 bevat verder nog een aantal technische aanpassingen en herschikkingen aan de artikelen van het Uitvoeringsbesluit R.S.Z.-Wet die betrekking hebben op de burgerlijke sancties met de bedoeling de leesbaarheid van die artikelen te verhogen. Om u bij het lezen (of misschien gaat het eerder over doorworstelen) van die artikelen behulpzaam te zijn, vindt u hieronder een overzicht van de momenteel van toepassing zijnde burgerlijke sancties bij verschillende inbreuken m.b.t. de inning en de invordering van RSZ-bijdragen.

Burgerlijke sancties m.b.t. inning en invordering van RSZ-bijdragen		
Inbreuk	Sanctie	
- niet indienen van de aangifte - onvolledige of onjuiste aangifte (occasioneel)	- 50 EUR voor ambtshalve opmaak of rechtzetting van de aangifte - plus 4 EUR per ontbrekende of gewijzigde tewerkstellingslijn	
- <i>gewoonlijk</i> overmaken van een onvolledige of onjuiste aangifte	- 495,79 EUR - vermeerderd met 247,89 EUR per schijf van 24.789,35 EUR aan bijdragen boven 49.578,70	
- niet tijdig indienen van de aangifte	- 495,79 EUR - vermeerderd met 247,89 EUR per schijf van 24.789,35 EUR aan bijdragen boven 49.578,70	
- niet tijdig betalen van de voorschotten	een vaste vergoeding naar verhouding van de schijf van de aangegeven bedragen voor het betrokken kwartaal	
	bedrag van de aangegeven bijdragen	vergoeding
	0 tot 18.592,03 EUR	123,95 EUR
	18.592,04 tot 24.789,37 EUR	185,92 EUR
	24.789,38 tot 37.184,04 EUR	247,89 EUR
	37.184,05 tot 49.578,72 EUR	371,84 EUR
	49.578,73 tot 61.973,40 EUR	495,79 EUR
	61.973,41 tot 74.368,07 EUR	619,73 EUR
	74.368,08 tot 99.157,42 EUR	743,68 EUR
	99.157,43 tot 123.946,78 EUR	991,57 EUR
	123.946,79 tot 198.314,84 EUR	1.239,47 EUR
	198.314,85 tot 247.893,54 EUR	1.983,15 EUR
	247.893,55 tot 495.787,06 EUR	2.478,94 EUR
	495.787,07 tot 743.680,59 EUR	4.957,87 EUR
	743.680,60 tot 991.574,11 EUR	7.436,81 EUR
991.574,12 tot 1.239.467,62 EUR	9.915,74 EUR	
meer dan 1.239.467,62 EUR	12.394,68 EUR	
niet tijdig betalen van de bijdragen	- een bijdrageopslag van 10 % op het onbetaalde bedrag - een verwijlrest van 7 % per jaar vanaf het verstrijken van de voorgeschreven termijn tot de dag van de effectieve betaling	

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 05-06, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
