

Inhoud

Besparen op personeelskosten zonder ontslag: biedt de overbruggingspremie soelaas?	1
Sinds 1 april ouderschapsverlof voor kinderen tot 12 jaar	3

Besparen op personeelskosten zonder ontslag: biedt de overbruggingspremie soelaas?

B. VI. Reg. 20 maart 2009 tot wijziging van het B. VI. Reg. van 1 maart 2002 houdende hervorming van het stelsel van de aanmoedigingspremies in de privésector (BS 31 maart 2009, 2^{de} uitgave)

Situering

De economische recessie dwingt veel werkgevers tot besparingen, ook op de personeelskosten. Werkgevers proberen echter hun menselijk kapitaal zo veel mogelijk te vrijwaren en dus wordt koortsachtig gezocht naar middelen om te besparen op de personeelskosten zonder ontslag. De Vlaamse regering komt hierbij te hulp met de regeling van de overbruggingspremie.

Oude wijn in een nieuw vaatje

In Vlaanderen bestaat al meer dan 10 jaar een premiestelsel voor werknemers die hun arbeidsduur verminderen. De huidige regeling kent 3 soorten aanmoedigingspremies:

- een aanmoedigingspremie in het kader van het opleidingskrediet,
- een aanmoedigingspremie in het kader van het zorgkrediet,
- een aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering.

Er is een belangrijk verschil tussen de eerste 2 premies en de 3de premie. Daar waar de 2 eerst vermelde aanmoedigingspremies worden toegekend als een supplement bij de onderbrekingsuitkering die de werknemer krijgt als hij tijdskrediet neemt, mag de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering niet gecumuleerd worden met een onderbrekingsuitkering.

Het is de regeling van de aanmoedigingspremie voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, die de Vlaamse regering zopas tijdelijk heeft gewijzigd opdat ondernemingen in moeilijkheden de crisisperiode zouden kunnen overbruggen. Die premie gaat nu niet langer over de tonnen als aanmoedigingspremie, maar wel als "overbruggingspremie".

Eén van de belangrijkste wijzigingen die de regering aanbrengt, is het substantieel optrekken van de premiebedragen.

Nog 15 maanden aanvraagtijd

De door de Vlaamse regering aangebrachte wijzigingen zijn tijdelijk. De gewijzigde regeling geldt van 20 maart 2009 t.e.m. 31 december 2010. De werknemer kan maar aanspraak maken op de verhoogde premies als de vermindering van de arbeidsprestaties valt in de periode van 20 maart 2009 t.e.m. 31 december 2010. De overbruggingspremie moet uiterlijk op 30 juni 2010 worden aangevraagd bij het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie.

De tijdelijk verhoogde overbruggingspremie: voorwaarden

De gewijzigde regeling wordt klaar en duidelijk uiteengezet op de website van het beleidsdomein werk en sociale economie van de Vlaamse overheid: <http://www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies/prime-sector/steun.htm>. In wat volgt, beperken wij ons daarom tot de krachtlijnen van de regeling van de tijdelijk verhoogde overbruggingspremie.

Wie kan de premie krijgen?

De overbruggingspremie kan worden toegekend aan werknemers die hun arbeidsduur vermindern met ten minste 10 % van een voltijdse arbeidsregeling en na de vermindering nog minstens 50 % van een voltijdse arbeidsregeling werken. De werknemers moeten tewerkgesteld zijn in een onderneming met uitbatingszetel in het Vlaamse gewest.

Waarom moet de onderneming voldoen?

De onderneming waar de werknemer is tewerkgesteld, moet:

- ofwel beschikken over een federale erkenning als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering,
- ofwel een substantiële daling van de economische activiteiten, dit is een daling met minimum 20 % van de omzet of de productie, kunnen aantonen.

In bijzondere gevallen en met bijzondere motivering kan de onderneming aan de Vlaamse regering vragen een daling van de economische activiteiten met minder dan 20 % te beschouwen als substantiële daling.

Bovendien moet de onderneming een plan opmaken dat moet worden goedgekeurd door de ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging (als er geen ondernemingsraad is) of het comité voor preventie en bescherming op het werk (als er noch ondernemingsraad, noch vakbondsafvaardiging is). Is er geen van die organen dan moet het plan worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Wat houdt het plan in?

Dat plan moet minstens bevatten:

- de "arbeidsherverdelingsmaatregelen", d.w.z. de vermindering van de arbeidstijd per werknemer,
- het aantal arbeidsplaatsen dat het voorwerp uitmaakt van de maatregelen,
- de toepassingsperiode van de maatregelen (maximaal 6 maanden, verlengbaar met maximaal 6 maanden).

Let daarbij op het volgende! Werknemers kunnen in principe maar aanspraak maken op een aanmoedigingspremie als een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte heeft voorzien in de toepassing van de regeling van de aanmoedigingspremies. Hoewel die voorwaarde niet werd aangepast in de tekst van het besluit van de Vlaamse regering, bevestigt de administratie ons dat in de tijdelijke regeling van de verhoogde overbruggingspremie geen sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte vereist is. De vereiste van een sectorakkoord, bedrijfsakkoord of toetredingsakte is inderdaad moeilijk

te rijmen met de voorwaarde dat de werkgever in de vernieuwde regeling een plan moet opmaken met inspraak van de werknemers.

De tijdelijk verhoogde overbruggingspremie: voorwaarden

Onderstaande tabel¹ geeft de verhoogde premiebedragen weer:

Toestand vóór de arbeidsduurvermindering	Toestand tijdens de arbeidsduurvermindering	Vlaamse aanmoedigingspremie: bruto bedragen op 20/03/2009	Vlaamse aanmoedigingspremie: netto bedragen op 20/03/2009
werknemer werkt minimum 75 % van een voltijdse betrekking	werknemer gaat halftijds werken (minimum 75 % => 50 %)	492,85 euro	345 euro
werknemer werkt minimum 70 % van een voltijdse betrekking	werknemer vermindert zijn werktijd met minstens 20 % van een voltijdse betrekking (minimum 70 % => 50 %)	207,14 euro	145 euro
werknemer werkt minimum 60 % van een voltijdse betrekking	werknemer vermindert zijn werktijd met minstens 10 % en minder dan 20 % van een voltijdse betrekking (minimum 60 % => 50 %)	135,71 euro	95 euro

Werknemers die hun werktijd met minstens 20 % verminderen:

- en een opleiding volgen, hebben recht op een bijkomende premie van 58,59 euro bruto (41,01 euro netto)
- en alleen wonen, eventueel met één of meerdere kinderen ten laste, hebben recht op een bijkomende premie van 43,35 euro bruto (30,35 euro netto).

Tot slot: op is op

Volgens berichten in de pers slaat de overbruggingspremie aan en hebben al heel wat ondernemingen een aanvraag ingediend voor een behoorlijk aantal werknemers. De premie wordt toegekend "binnen de perken van de daartoe voorziene begrotingskredieten". Wanneer het voor de overbruggingspremie uitgetrokken krediet is opgebruikt, kan er dus geen aanspraak meer op worden gemaakt. Snel zijn is dus de boodschap!

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Sinds 1 april ouderschapsverlof voor kinderen tot 12 jaar

Tot voor kort had een werknemer recht op ouderschapsverlof:

¹ bron: <http://www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies/priv-sector/steun.htm>

- vanaf de geboorte tot het moment waarop het kind 6 jaar wordt,
- bij een adoptie, gedurende een periode van 4 jaar vanaf de inschrijving van het kind als gezinslid in het bevolkings- of vreemdelingenregister en uiterlijk tot het moment waarop het kind 8 jaar wordt.

Wanneer het kind gehandicapt is, werd het recht op verlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Sinds 1 april geldt een nieuwe leeftijdsgrens.

Sinds 1 april heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof:

- in geval van **geboorte**, tot het kind **12 jaar** wordt,
- in geval van **adoptie**, gedurende een periode die loopt vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin in het bevolkingsregister of het vreemdelingenregister, tot het kind **12 jaar** wordt.

Volgens de letterlijke tekst van het koninklijk besluit moet aan de voorwaarde van de 12de verjaardag voldaan zijn uiterlijk gedurende de periode van het ouderschapsverlof. Deze vreemde formulering kan moeilijk anders worden begrepen dan in de zin dat het kind de leeftijd van 12 jaar niet mag hebben bereikt wanneer het ouderschapsverlof aanvangt.

Ann Taghon.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 08-09, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)
