



## Wanneer is er sprake van een “verboden vervanging” voor de toepassing van de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen?



Administratieve instructies RSZ - 2017/4  
([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deduction/structuralreduction\\_targetgroupreductions/firstengagements.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deduction/structuralreduction_targetgroupreductions/firstengagements.html))

In de *SoCompact* van deze week brengen wij u op de hoogte van een kleine interpretatieve wijziging m.b.t. één van de weinige niet geregionaliseerde verminderingen van werkgeversbijdragen, zijnde de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen. Wij lezen deze wijziging voor u in de recentste versie van de RSZ-instructies voor werkgevers.

Zoals de naam het zegt en zoals u wellicht wel weet, richt de doelgroepvermindering voor eerste aanwervingen zich op startende en kleine werkgevers uit de privé-sector die weinig of geen personeel in dienst hebben. Ingevolge deze doelgroepvermindering kunnen “nieuwe werkgevers” gedurende enkele kwartalen een forfaitaire bijdragevermindering genieten bij de aanwerving van een eerste, tweede, derde, vierde, vijfde of zesde werknemer (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

Om het recht op de vermindering te openen mag de “nieuwe werkgever” wel geen werknemer vervangen die werkzaam was binnen dezelfde technische bedrijfseenheid. De bedoelde aanwerving moet dus een echte “meertewerkstelling” inhouden.

In de wetgeving wordt het als volgt geformuleerd: *De [...] werkgever geniet niet van de bepalingen van dit hoofdstuk indien de nieuw in dienst genomen werknemer een werknemer vervangt die in de loop van de vier kwartalen voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest.*

Tot voor kort ging de RSZ ervan uit dat die bepaling in die zin moet geïnterpreteerd worden dat de nieuw in dienst genomen werknemer geen werknemer mag vervangen die in de loop van de vier kwartalen voorafgaand aan het kwartaal van de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest.

Verwijzend naar een cassatiearrest van 11 september 2017 (S.16.0082.N) past de RSZ die interpretatiewijze aan in de werkgeversinstructies van het vierde kwartaal van 2017.

De RSZ gaat er nu van uit dat deze bepaling in die zin moet geïnterpreteerd worden dat de nieuw in dienst genomen werknemer geen werknemer mag vervangen die in de loop van de 12 maanden (dag op dag) voorafgaand aan de indienstneming in dezelfde technische bedrijfseenheid werkzaam is geweest.

In zijn instructies verduidelijkt de RSZ hoe men te werk gaat om na te gaan of er geen sprake is van een verboden vervanging.

Ester Van Oostveldt.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---