



foto: W. De Geest

# CODEX HOOFDSTUK 15

## WERKEN MET PERSONEEL

### IN DIENST NEMEN VAN WERKNEMERS

Wie personeel tewerkstelt, heeft heel wat verplichtingen. Bij het aanwerven van een eerste werknemer moeten een aantal formaliteiten vervuld worden zoals het aanvragen van een RSZ-nummer gekoppeld aan een verzekering arbeidsongevallen en het aansluiten bij een kinderbijslagfonds, een vakantiefonds en een externe dienst voor de preventie en de bescherming op het werk.

#### Verzekering tegen arbeidsongevallen

Ongeacht de duur van de arbeidsprestaties van de werknemers is iedere werkgever verplicht zich te laten verzekeren tegen arbeidsongevallen. Binnen de arbeidsongevallenwet is de werkgever aansprakelijk voor elk ongeval dat zich voordoet op de weg naar en van het werk en op het werk zelf (ongeacht of er een derde aansprakelijk is of de werknemer door eigen fout een ongeval overkomt). Opgepast: beroepsziekten die vergoed worden door het 'Fonds voor de Beroepsziekten', behoren niet tot deze categorie. Er wordt een schadevergoeding uitbetaald bij arbeidsongeschiktheid, bij hospitalisatie (en medische verzorging) en bij overlijden. De vergoedingen zijn wettelijk vastgesteld en gebeuren op basis van een beperkt basisloon (het wettelijk maximum). Een aanvullende verzekering arbeidsongevallen kan een optie zijn ter compensatie van de inkomstendaling van medewerkers met hogere lonen. Als een werkgever nalaat de verzekering

arbeidsongevallen af te sluiten voor zijn personeel, dan zal het 'Fonds voor Arbeidsongevallen' (FAO) de vergoeding op zich nemen. Het FAO zal zich echter onherroepelijk tegen de nalatige werkgever keren, om de bedragen terug te vorderen. Uiteraard gaat dit gepaard met een zware boete. Elk arbeidsongeval moet bij de verzekeraar aangegeven worden binnen een termijn van acht dagen na de dag van het ongeval.

#### Aansluiten bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ)

De RSZ int de bijdragen voor de 'Sociale Zekerheid' zoals kinderbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering, pensioenen, werkloosheid, jaarlijkse vakantie, enz... . Elke werkgever die voor de eerste maal één of meer werknemers aanwerft moet zich bij de RSZ identificeren. Deze identificatie gebeurt via de toepassing 'WIDE' op de portaal van de Sociale Zekerheid. De RSZ kent daarna een intern identificatienummer (RSZ-nummer) toe aan een werkgever. Sinds 1 januari 2005

moet elke werkgever eveneens worden geïdentificeerd bij de 'Kruispuntbank van Ondernemingen' (KBO) en beschikken over een uniek ondernemingsnummer (ook wel KBO-nummer genoemd). Indien de werkgever dit wil, kan hij zich vanaf diezelfde datum ook door de RSZ laten identificeren. Het RSZ-nummer is namelijk gekoppeld aan het KBO-nummer. De werkgever (of zijn sociaal secretariaat) moet driemaandelijks een elektronische aangifte aan de RSZ bezorgen. Daarop staan de gegevens van de werknemers en de berekening van de verschuldigde bedragen.

#### Aansluiten bij een kinderbijslagfonds

Vanaf het moment dat een werkgever personeel in dienst heeft, is hij verplicht om binnen de negentig dagen aan te sluiten bij een kinderbijslagfonds. Ook als de personeelsleden geen recht hebben op kinderbijslag, moet de werkgever zich toch aansluiten. Er zijn geen aansluitingskosten. Het stelsel van de kinderbijslag wordt volledig gefinancierd door de socialezekerheidsbijdragen van de werkgevers. Als men zich niet binnen de 90 dagen aangesloten heeft bij een kinderbijslagfonds, wordt men ambtshalve aangesloten bij de 'Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers'. De aansluiting blijft geldig zolang er personeel aan de

Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) is aangegeven.

### **Aansluiten bij een vakantiefonds**

De werkgever hoeft geen formaliteiten te vervullen om zich bij een vakantiefonds aan te sluiten. Dat gebeurt automatisch zodra hij een eerste verklaring over zijn loon en arbeidstijd indient bij de 'Rijksdienst Sociale Zekerheid' (RSZ). Door deze aansluiting kunnen arbeiders hun vakantiegeld ontvangen. Het bedrag van het vakantiegeld is afhankelijk van de bezoldiging die zij het voorgaande jaar hebben ontvangen. Het vakantiegeld wordt in principe uitgekeerd zodra de arbeider zijn grote vakantie neemt en dit ten vroegste de eerste dag van de maand mei in het vakantiejaar.

### **Aansluiten bij een externe dienst voor preventie en bescherming**

Wanneer een werkgever personeel in dienst neemt, moet hij verplicht een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk met één of meerdere (soms specifiek opgeleide) preventieadviseurs oprichten (Welzijnswet van 4 augustus 1996). In bedrijven met minder dan 20 werknemers mag de werkgever zelf deze rol deels op zich nemen. Voor een aantal gespecialiseerde aspecten is hij wel verplicht zich te laten bijstaan door specialisten. De meeste werkgevers hebben echter niet de mogelijkheid om

voor elk welzijnsdomein een eigen preventieadviseur-specialist in loondienst te nemen. Hiervoor moeten zij dan ook een beroep doen op een erkende externe preventiedienst. De bedoeling is dat de werkgever een welzijnsbeleid voert. De belangrijkste pijlers van het welzijnsbeleid zijn het opsporen en uitschakelen van onveilige en ongezonde situaties op de werkvloer en het stimuleren van het welzijn op het werk.

### **Aansluiten bij een erkend sociaal secretariaat**

Deze aansluiting is niet verplicht, maar een werkgever die aansluit bij een erkend sociaal secretariaat wordt ontlast van tal van administratieve verplichtingen die aan de werkgever worden opgelegd. De sociale secretariaten zijn organismen die erkend en gecontroleerd worden door de overheid. Zij komen als mandataris van de werkgever tussenbeide bij de RSZ. De aansluiting bij een sociaal secretariaat is betalend. Het is raadzaam vooraf inlichtingen in te winnen omtrent de kostprijs van haar diensten alvorens er een beroep op te doen. Een sociaal secretariaat kan de volgende administratieve taken uitvoeren: de berekening van de lonen en de premies, de opstelling van arbeidscontracten, het personeelsregister en verschillende sociale documenten (loonfiche, individuele rekening, vakantieattest, ...). Alsook de

inschrijving bij een kinderbijslagfonds en een jaarlijkse vakantiekas, de aansluiting bij een paritair comité, de aangiften bij de belastingen voor de bedrijfsvoorheffing en de driemaandelijks aangiften en betalingen aan de RSZ.

### **Tewerkstellingsmaatregelen**

Vooraleer een werkgever tot een aanwerving overgaat, onderzoekt hij best eerst de mogelijke tewerkstellingsmaatregelen. De overheid voorziet namelijk een aantal interessante tewerkstellingsmaatregelen voor werkgevers. We zetten de meest belangrijkste maatregelen op een rijtje. Werf je een werkloze 50-plusser aan met een contract van onbepaalde duur, dan kom je in aanmerking voor de 'premie 50+'. Werf je een medewerker met een arbeidshandicap aan of heb je zo iemand in dienst, dan kan je een ondersteuningspremie krijgen van VDAB. Werf je een werkloze medewerker aan, dan kan je dit via een IBO-contract doen. Dit betekent dat hij eerst een opleiding volgt in je bedrijf en daarna een contract van onbepaalde duur krijgt. Je moet tijdens z'n opleiding geen loon of RSZ betalen, enkel een productiviteitspremie. ●

#### **< Jan Vancayzeele**

Bronnen: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be),  
[www.belgium.be](http://www.belgium.be), [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)