

CHECKLIST HEROPSTART 8 MEI 2021

Bron: HORECAFOCUS – sociaal bureau



Let op! In dit document is er nog geen rekening gehouden met de fiscale maatregelen die voorbije dagen werden aangekondigd, aangezien deze nog gepubliceerd moeten worden.

ALGEMEEN

Updaten administratie:

- Arbeidsreglement
- Contracten met bijlagen (deeltijders, studenten en flexi periode)
- Raamovereenkomsten flexi's
- ➔ Papieren documenten in map of digitaal archiveren bvb. Google drive, dropbox, ... (geen verlies mogelijk van gegevens)

Welke contracten van bepaalde duur zijn afgelopen en moeten verlengd worden?

Aangifte dimona's in orde? (flexi's, extra's, studenten, contracten van bepaalde duur)

Zijn de nieuwe uurroosters opgenomen in het arbeidsreglement?

Werden de nieuwe uurroosters voor de heropstart al gecommuniceerd?

- ➔ Minstens 5 dagen vooraf, duidelijke en traceerbare communicatie (bvb. mail, sms,..)

Opmaak bijlagen netto overuren in orde?

Werden wijzigingen ook al doorgegeven aan uw dossierbeheerder?





Trillium

Overzicht toegekende tewerkstellingsmaatregelen.
Verstuurd naar uw eBoxof per post in februari
Uit te hangen bij arbeidsreglement.

Sociale balans

Overzicht tewerkstelling, personeelsverloop en –samenstelling.
Verstuurd door uw sociaal secretariaat in maart.
Aan te vullen, neer te leggen en uit te hangen bij arbeidsreglement.

Jaarverslag interne dienst

Overzicht preventieve maatregelen en statistieken i.v.m. veiligheid en gezondheid.
Ter beschikking houden van inspectie.

ROEP UW PERSONEEL TIJDIG SAMEN

Maak zo snel mogelijk duidelijk praktische afspraken:

- Openingsuren
- Uurroosters
- Nieuwe menu's, producten, werkwijze, toestellen
- Nieuwkomers en vertrekkers
- Werkkledij
- Eventuele nieuwe/duidelijker afspraken rond eten, drinken, roken, pauzes,...
- Corona-maatregelen
- Vakantieplanning!
- Belastingen!

DENK AAN UW VAKANTIEPLANNING

Op hoeveel dagen vakantie hebben mijn werknemers recht?

Max. 4 weken op basis van prestaties in 2020.

Tijdelijke werkloosheid werd volledig gelijkgesteld.

Voor arbeiders staat recht op vakantiecheque of op te vragen via “mijn vakantierekening”.

Dossierbeheerder zal rechten opvragen bij RJV.





Moeten mijn werknemers ook in 2021 al hun wettelijke vakantie opnemen?

Werknemers zijn altijd verplicht hun wettelijke vakantie binnen het kalenderjaar op te nemen.

Zal de RVA ook in 2021 de niet-opgenomen dagen in mindering brengen van de tijdelijke werkloosheidsuitkering?

Ja, in principe wel net zoals vorig jaar.

Kan ik mijn werknemers verplichten om hun vakantie op welbepaalde dagen op te nemen?

Nee. De opname van vakantie gebeurt in onderling overleg.

U kan werknemers wel in een richting sturen.

Kan ik mijn werknemers verplichten vakantie op te nemen omdat er minder werk is?

Nee, maar niets belet u om het te vragen/suggereren.

Tijdelijke werkloosheid kan u als werkgever wel eenzijdig opleggen.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID & BELASTINGEN

Combinatie werkloos + gewerkt in 2020 = **mogelijk toeslag personenbelasting**

Bedrijfsvoorheffing = voorschot op personenbelasting

Afhankelijk van: totale inkomsten, gezinssituatie, leningen, fiscale attesten,...

BV op loon = in functie van hoogte loon >< **BV op uitkering = vast %!**

Vast % tijdelijke werkloosheid = normaal 26,75%, **sinds mei 2020: 15% !!**

Gevolg: te weinig voorschot betaald, bijpassen in eindafrekening

Hoeveel? Individueel verschillend boekhouder of Taks on Web

Wat te doen?

2021: wees voorbereid en zet vanaf mei wat geld opzij

2022: laat **vanaf** mei 2021 wat extra BV inhouden

EEN WERKNEMER WORDT ZIEK...

Stuur de werknemer onmiddellijk naar huis.

Is WN niet meer in staat zelf naar huis te gaan, bel een familielid, taxi of ambulance.

Plaats WN in afwachting in afzonderlijke ruimte.

Zorg dat WN mondkap draagt en handen ontsmet vóór vertrek.

Laat WN meteen een arts raadplegen.

Verlucht grondig en **ontsmet** alle **voorwerpen en oppervlakken** die WN heeft aangeraakt.

Wat met collega's?

Kunnen voorlopig aan het werk blijven.

Laat hen extra aandachtig zijn: 2x daags koorts nemen, symptomen meteen melden.

Loon?

Begonnen dag = gewerkte dag. Ziekte begint pas dag nadien.





DE WERKNEMER TEST POSITIEF...

Verwittig onmiddellijk de arbeidsarts. (externe dienst)

Arbeidsarts zal **hoogrisico-contacten** op werkvloer opsporen.

Collega's, zaakvoerder, klanten fysiek aanwezig tijdens voorgaande dagen.

Arbeidsarts kan **quarantaine-attesten** uitschrijven.

Arbeidsarts kan evt. **testen** voorschrijven of zelf testen.

WG mag **naam besmette WN niet meedelen** aan ander WN's /klanten.

WG en WN's moeten **preventiemaatregelen arbeidsarts naleven. (Boetes!)**

VACCINATIES

Kan u uw werknemers **verplichten** zich te laten vaccineren?

Neen. De vaccinatie is vrijwillig.

U kan wel: sensibiliseren, informeren, sterk aanraden.

Kan u uw werknemers **ontraden om zich te laten vaccineren?**

Neen. De werkgever moet als goede huisvader waken over de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers.

Kan u uw werknemers om een **bewijs van vaccinatie** vragen?

Vragen staat vrij, **eisen kan niet.**

U mag ook **geen lijsten** aanleggen van wie wel of niet gevaccineerd is. (GDPR)

Kan u uw werknemers om een **bewijs van arbeidsgeschiktheid** vragen?

Neen. U mag geen bewijs van gezondheid vragen bij heropstart.

U mag uw werknemers ook niet verplichten een coronatest te ondergaan.

Kan u werknemers die zich niet laten vaccineren **bestrafen?**

Neen. Niet gevaccineerd zijn mag geen nadelige gevolgen hebben: functiewijziging, waarschuwing, ontslag, meer TW ...

Kan u werknemers die zich wel laten vaccineren **belonen?**

Neen. Gevaccineerd zijn mag niet beloond worden met opslag, bonus,...

VACCINATIEVERLOF

Klein verlet

-betaalde afwezigheid

-gedurende "tijd die nodig is voor vaccinatie"

-WN moet WG zo spoedig mogelijk verwittigen

-WN moet verlof gebruiken waarvoor het bedoeld is

WG mag **bewijs** vragen

-bevestiging van de afspraak of uitnodiging

-WG mag dit bewijs niet bijhouden, kopiëren of verwerken

WN is in **Tijdelijke Werkloosheid** of heeft vrije dag?

-enkel tijdens de werkuren

-WN heeft geen nood aan vaccinatieverlof

WERKNEMER WORDT ZIEK DOOR VACCIN

WN moet **normale ziekteroutines** naleven (arbeidsreglement)

Onmiddellijk verwittigen.

Eventueel medisch attest.

WG mag **niet naar reden van ziekte vragen!**

Gewaarborgd loon ziekte betalen





HOE MAAK IK EEN FLEXIBELE PLANNING?



TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Kan u uw werknemers **na 1 mei nog op tijdelijke werkloosheid** zetten?

Ja, vereenvoudigd systeem loopt nog tot **30 juni**.

Vanaf 01.07.21: normaal systeem economische werkloosheid.

Hoe lang op voorhand moet ik werknemers in TW **terug oproepen**?

Wettelijk niet bepaald. Maak duidelijke afspraken en hou het redelijk.

Zorg voor een ondubbelzinnige oproeping om het werk te hervatten.

Weigeren = ongewettigde afwezigheid en geen uitkering.

Mag ik intussen **extern personeel inzetten**?

Neen, zolang er vaste werknemers in TW staan, mag je geen EXT, FLX, STU, INT inzetten **ter vervanging**.

TW = vangnet

Doel: eerst WN's uit TW halen en terug aan het werk zetten

Wat kan wel?

-Andere functie. (zeer ruim te bekijken!)

-Op drukke dag bovenop alle vaste werknemers.

Risico: WG betaalt loon i.p.v. TW!

Wat kan er nog meer niet?

-halve dagen TW

-TW combineren met netto overuren

(bijv. 2 dagen 11 uur wv. 2 netto overuren + 3 dagen TW)

-WN aanwerven om meteen op TW te plaatsen

Er wordt op **gecontroleerd** op misbruik!

-opvragen inloggegevens PC, kassa, tijdsregistratie, toegangsregistratie

-verantwoording voor STU, FLX, EXT

NETTO OVERUREN

Enkel voor **voltijders**.

Indien GKS:**360 uren per jaar**.

Geen prorata door sluiting!

Max. **11 uur/dag,50 uur/week**

Bruto= netto = kost

Iets duurder dan FLX, STU

Maar ervaren werknemers

Ideaal om loon aantrekkelijker te maken

Hou **controle** over het gebruik van uw overuren!

Document vrijwillige overuren





FLEXI-JOBS

Wie?

- WN's die in T-3 min. 4/5 bij andere WG werkten
- gepensioneerden (T-2)

Periode TW = gelijkgesteld !

Financieel voordelig

- geen barema, min. €10,28/ uur
- bruto = netto
- 25% patronale kost (+ EP, + ecocheques)

Flexibel: dagcontracten

Elke nieuwe vaste WN = potentiële flexi-jobber!

Raamovereenkomst

GROTE FLEXIBILITEIT

WN's presteren **contracturen gemiddeld op jaarbasis**

vb. 38u –38u –20u –20u –40u –45u -...

(-18) (-18) (+2) (+7)

Geen overuren, maar meer-en minderuren

Max. 11 uur/dag, 50 uur/week

Voordelen:

Gericht inzetten van contracturen

Stabiele loonkost

Opnemen in **arbeidsreglementen contracten + teller** bijhouden en dossierbeheerder contacteren

STUDENTEN

Check **contingent 475 uur** (studentatwork.be)

Steeds papieren contract met contracturen en uurrooster

Nieuw sinds2020: attest inschrijving school vragen

Studentenwetgeving ≠aangepast aan flexibel werken

Overweeg uitbesteden aan interimkantoor

INTERIMS

Selectie:

-op zoek naar het juiste profiel?(kostelijk)

Payrolling:

-onzeker over WN(≈proefperiode)

-onzeker over duur opdracht, uurrooster, nodige uren

-geen zin in of tijd voor administratie

-bepaalde profielen (bv. studenten)

Korte termijn **anders dure oplossing**





KAN IK AL NIEUWE MENSEN AANWERVEN?

Ja, maar...

Opletten wanneer u **nog werknemers in tijdelijke werkloosheid** hebt

Antwoord RVA –2 voorwaarden:

-“de werknemer is een **onontbeerlijke schakel** om de werking van het bedrijf te verzekeren”

-“er wordt in de onderneming op **regelmatige basis nog gedeeltelijk gewerkt**”

Risico: Uitkeringen ingetrokken, werkgever moet loon betalen

Ja, maar...

Opletten wanneer u **werknemer nog niet volledig kan tewerkstellen**

Antwoord RVA :

-“RVA kan tijdelijke werkloosheid toekennen indien de wettelijke bepalingen dit voorzien”

-“de beslissingen zijn gebaseerd op concrete situaties”

Risico: Indien tijdelijke werkloosheid geweigerd wordt, is werkgever verplicht loon te betalen

Ja, maar...

Opletten wanneer u **nog geen concrete startdatum hebt**

Oplossing: “**de opschortende voorwaarde**”

“De werknemer en de werkgever komen overeen dat de heropening van de horeca in het kader van de COVID-19 pandemie beschouwd wordt als een opschortende voorwaarde voor de arbeidsovereenkomst. Indien deze voorwaarde niet tijdig vervuld wordt, wordt de aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst automatisch opgeschoven zonder dat de werkgever een opzeggingsvergoeding, een opzeggingstermijn of eender welke andere vergoeding aan de werknemer moet betekenen.”

KAN IK EENWERKNEMER ONTSLAAN?

Ja, maar...

>6 maanden anciënniteit = ontslagreden nodig!

-ook tijdens TW wordt anciënniteit opgebouwd

Wat is een grondige ontslagreden?

-daden van de WN (bijv. fouten, ongeschiktheid,...)

-gedragingen van de WN (attitude, andere opvattingen,...)

-organisatorische en economische redenen

Geen grondige reden = risico op **bijkomende vergoeding 3-17 weken loon**

Bekijk de opzegtermijn van WN's opgezegd tijdens lockdown

moeilijk indien al jaar niet gewerkt

DE FEESTDAG VAN 1/13/24MEI

U bent **open** op 1 mei en uw werknemer werkt op 01/05

>> toeslag €2/uur (max. €12/dag)

>> betaalde feestdag op ander moment inhalen!

U bent **niet open** of uw werknemer werkt niet op 01/05

Staat de werknemer sinds 17 april onafgebroken op TW

>> feestdag ten laste RVA

Hebben uw werknemers gewerkt of vakantie gehad tussen 17/04 en 01/05

>> feestdag ten laste van de werkgever





POP-UPS

Heeft een pop-up **dezelfde verplichtingen** als een gewone zaak?

Ja: RSZ-nummer, arbeidsongevallenverzekering, arbeidsreglement, externe dienst...

Indien onderdeel bestaande vennootschap: enkel vestigingsnummer aanvragen.

Moet ook een pop-up restaurant een **Witte Kassa** hebben?

Ja, indien >€25.000 omzet uit maaltijden. (tenzij uitsluitend meeneem)

Twee maanden tijd voor registratie, één maand voor installatie...

Eerste jaar kan GKS vervangen worden door BTW-bonnetjes.

Arbeidsovereenkomst “bepaald werk”

Vennootschap zonder WN's overweeg **payrolling**

AL AAN EEN BONUSPLAN GEDACHT?

Collectieve bonus: objectieve groepen

bv. keuken/zaal, vanaf CAT V,...

Collectieve doelstellingen

bv. Omzet, meerverkoop,...

Max. 3.447 euro bruto (2021)

WN: 13,07% RSZ, vrijvan belastingen

WG:33% sociale bijdrage

bv. 500 euro netto = 764,98 euro kost

Perfect berekenbaar

Bron: HORECAFOCUS – sociaal bureau

