



BINNENKORT DAN TOCH 1/10^{DE} OUDERSCHAPSVERLOF?

Momenteel kan een werknemer enkel voltijds, halftijds of 1/5^{de} ouderschapsverlof opnemen. Een vermindering van de arbeidsduur met 1/10^{de} is niet mogelijk.

Enkele parlementsleden dienden in 2014 een wetsvoorstel in dat werknemers de mogelijkheid biedt om 1/10^{de} ouderschapsverlof op te nemen. Het voorstel zou ervoor zorgen dat ouders gedurende 40 maanden een halve dag per week of een volledige dag om de twee weken ouderschapsverlof kunnen opnemen. Op die manier kan een werknemer bijvoorbeeld elke woensdagnamiddag voor de kinderen zorgen.

Het voorstel werd in het algemeen positief onthaald. Doordat het echter politiek gekoppeld werd aan andere maatregelen, raakte het tot nu niet goedgekeurd. Naar verluidt zou er nu toch een politieke doorbraak zijn.

Nog niet van toepassing

Hoewel het wetsvoorstel nu gedeblokkeerd is, moet het wel nog goedgekeurd worden en in het Staatsblad verschijnen. Bovendien moet het Koninklijk Besluit dat het recht op ouderschapsverlof bepaalt, ook aangepast worden.

Eens dat allemaal rond is, zal een werknemer dus 1/10^{de} in ouderschapsverlof kunnen gaan. Het is momenteel niet mogelijk om in te schatten wanneer dat zal gebeuren. Wij houden u verder op de hoogte.

LOOPBAANSPAREN VANAF 1 FEBRUARI 2018: SECTOREN AAN ZET

Via het loopbaansparen kan een werknemer tijd opsparen, met de bedoeling deze gespaarde tijd later tijdens de loopbaan als verlof op te nemen. Op deze manier kan de werknemer de intensiteit van zijn loopbaan zelf voor een deel vormgeven en adempauzes in zijn professionele leven inlassen.

Het wettelijk systeem van loopbaansparen zoals voorzien in de wet werkbaar en wendbaar werk werd opgeschort om de sociale partners de kans te geven een alternatief uit te werken. De onderhandelingen hierover in de Nationale Arbeidsraad zijn net voor de deadline afgesprongen, waardoor het wettelijk concept in werking treedt op 1 februari 2018.

Dit betekent dat eerst de sectoren aan zet zijn om via een cao het loopbaansparen te introduceren. Als het thema op de agenda komt van het sectoraal overleg en er volgt geen cao binnen zes maanden, dan kan er op ondernemingsniveau een systeem van loopbaansparen uitgewerkt worden in een cao.

ZACHTE LANDINGSBANEN VOOR OUDERE WERKNEMERS DIE HUN WERKLAST VERLICHTEN: VRIJSTELLING VAN SOCIALE BIJDRAGEN

Voor wie?

Vanaf 1 januari 2018 zijn 'zachte landingsbanen' mogelijk voor alle private werkgevers en hun oudere werknemers van minstens 58 jaar die overeenkomen de werklust te verlichten. Het doel is dat oudere werknemers langer aan het werk kunnen blijven.

Begrip 'zachte landingsbaan'

Een 'zachte landingsbaan' betekent dat de werkgever op een gunstige wijze (vrij van sociale bijdragen) een compenserende vergoeding kan toekennen aan zijn oudere werknemer die loonverlies lijdt als gevolg van een maatregel tot verlichting van zijn werklust.

Er moet voldaan zijn aan bepaalde voorwaarden om de nieuwe sociale zekerheidsvrijstelling te mogen toepassen. De vergoeding die de werkgever betaalt als compensatie van het loonverlies is wel belastbaar.

Let op!

Het gaat hier niet om een landingsbaan (vermindering van prestaties met 1/5 of 1/2) in het kader van tijdskrediet.

Geen verplichting

Deze maatregel creëert geen enkele verplichting voor werkgevers of sectoren.

Een oudere werknemer die werklustverlichting wenst, heeft het akkoord van de werkgever nodig. De werkgever is ook niet verplicht een compenserende vergoeding voor loonverlies toe te kennen. De werkgever kan hierover 'vrijwillig' beslissen of een akkoord sluiten. Enkel in dat geval is de SZ-vrijstelling mogelijk.

Strikte voorwaarden

Om het doel te bereiken, moeten bepaalde voorwaarden samen vervuld zijn vooraleer er sprake kan zijn van vrijstelling van bijdragen. Hierna volgt een samenvatting:

- de vergoeding moet vastgelegd zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement
- het Fonds voor Bestaanszekerheid (bij een sectorale cao) of de werkgever betaalt de vergoeding
- werkgevers met een werkgelegenheidsplan voor 45-plussers moeten zachte landingsbanen invoeren in toepassing van de cao nr. 104 van de NAR
- de cao of het arbeidsreglement moet de maatregelen tot verlichting van de werklust vastleggen die aanleiding kunnen geven tot een vergoeding; de wet bepaalt geen concrete maatregelen, maar stelt wel twee vereisten:
 - 1. de maatregel brengt een vermindering van het inkomen van de werknemer mee
 - 2. én de werknemer behoudt minstens een effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5 van een voltijder.
- leeftijd werknemer: algemeen moet de werknemer minstens 58 jaar zijn, maar als de werklustverlichting gebeurt door overgang van een voltijdse naar een 4/5^{de} tewerkstelling moet de werknemer minstens 60 jaar zijn om de vrijstelling te mogen toepassen
- het bedrag van de vergoeding is beperkt:
 - 1. het dekt maximum het loonverlies dat de werknemer heeft
 - 2. én het nettoloon dat de werknemer overhoudt mag niet hoger zijn dan vóór de verlichting van de werklust
- de vergoeding wordt geïndexeerd op dezelfde wijze als de lonen in de onderneming.

Vanaf 1 januari 2018

De gewijzigde wetgeving treedt in werking op 1 januari 2018.

SWT OF BRUGPENSIOEN MINDER VOORDELIG VOOR WETTELIJK PENSIOEN

SWT gelijkgesteld voor pensioen aan een beperkt fictief loon (het minimumjaarrecht)

De regering huldigt een beleid waarin 'werken meer loont dan niet werken, ook voor het pensioen'. Een recent Koninklijk Besluit wijzigt daarom de pensioengelijkstelling voor een periode van SWT.

Concreet zal een periode van SWT gelegen na 31 december 2016, indien het pensioen ten vroegste op 1 januari 2019 ingaat, slechts gelijkgesteld zijn voor het wettelijk pensioen aan een beperkt fictief jaarloon van maximaal 24.247,04 euro

SWT is met andere woorden vanaf 1 januari 2017 minder interessant geworden voor de opbouw van het wettelijk pensioen, indien dat pensioen vanaf 1 januari 2019 aanvangt.

Tot nu werd een periode van SWT na de 59^{ste} verjaardag van de betrokkene immers gelijkgesteld aan het laatst verdiende loon (het 'normaal fictief loon'). Hetzelfde gold voor SWT na een zeer lange loopbaan (40 jaar loopbaan). Beide uitzonderingen vallen nu weg.

Soms toch nog gelijkgesteld aan het laatst verdiende loon ('normaal fictief loon')

Bij SWT in het stelsel voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering, SWT in de twee stelsels voor een 'zwaar beroep' en SWT in het stelsel van de mindervalide werknemers wijzigt er niets. Daar blijft de gelijkstelling voor het pensioen aan het 'normaal fictief loon' behouden.

Er zijn ook overgangsmaatregelen voorzien indien het SWT gestart is vóór 2017, of indien een werknemer vóór 20 oktober 2016 ontslagen werd met het oog op SWT.

Ook werkloosheid

De pensioengelijkstelling voor de tweede periode van uitkeringsgerechte werkloosheid wordt op gelijkaardige wijze ingeperkt. Bij werkloosheid zien we een uitzondering voor 50-plussers.

SWT vanaf 2017, pensioen vanaf 2019: een stap verder

De huidige regering huldigt het motto 'werken moet meer lonen dan niet werken, ook voor het pensioen'. Een recent Koninklijk Besluit wijzigt daarom de pensioengelijkstelling voor de perioden van SWT. Let op: het kan al gaan om perioden van SWT vanaf 1 januari 2017!

Concreet zullen volgende regels gelden:

Perioden van SWT gelegen na 31 december 2016 zijn voor het pensioen gelijkgesteld aan het beperkt fictief loon, indien het pensioen ten vroegste op 1 januari 2019 ingaat. SWT is met andere woorden vanaf 1 januari 2017 minder interessant voor de opbouw van het wettelijk pensioen dat vanaf 1 januari 2019 aanvangt.

In een aantal situaties geldt de beperking tot het minimumjaarrecht niet, en is er nog een gelijkstelling aan het normaal fictief loon:

- indien het SWT of brugpensioen al is aangevangen vóór 1 januari 2017
- voor werknemers die vóór 20 oktober 2016 ontslagen zijn met het oog op SWT
- voor SWT-ers of bruggepensioneerden in een bedrijf in moeilijkheden of herstructurering
- voor SWT-ers in de stelsels met betrekking tot een zwaar beroep (33 of 35 jaar loopbaan, 20 jaar nachtarbeid, 5 of 7 jaar zwaar beroep of arbeidsongeschikte bouwvakkers)
- voor SWT-ers in het stelsel van de mindervalide werknemers.

In vergelijking met de eerdere wetgeving wijzigen dus twee situaties. Tot nu werd een periode van SWT na de 59^{ste} verjaardag van de betrokkene gelijkgesteld aan het normaal fictief loon. Hetzelfde gold voor SWT na een zeer lange loopbaan (leeftijd 59 jaar in 2018, 40 jaar loopbaan).

Beide uitzonderingen vallen weg. Telkens zal er slechts gelijkstelling zijn aan het beperkt fictief loon of het minimumjaarrecht.

SWT en werkloosheid na volle loopbaan: geen gelijkstelling

Deze wetgeving wordt nu verder aangevuld. Het Koninklijk Besluit bepaalt expliciet dat een periode van volledige werkloosheid of SWT slechts gelijkgesteld wordt tot en met de 14.040^{ste} volle dag van de globale beroepsloopbaan.

Concreet: een werknemer die 45 volle jaren loopbaan heeft en nadien in SWT of volledige werkloosheid terecht komt, bouwt geen extra pensioenrechten op. Niet aan het normaal fictief loon, en evenmin aan het beperkt fictief loon. Ook niet als zijn wettelijk pensioen pas in 2019 of later ingaat. Voor hem geldt met andere woorden de afschaffing van de eenheid van loopbaan niet. Want die afschaffing geldt enkel voor daadwerkelijke arbeidsprestaties.

Voor deze bepaling gelden twee overgangsmaatregelen. In deze gevallen zal een pensioengelijkstelling voor dagen SWT en volledige werkloosheid nog mogelijk zijn, ook indien deze dagen zich situeren na een loopbaan van 45 volle jaren (14.040 VTE). Dit zal mogelijk zijn:

- voor werknemers die al vóór 1 september 2017 een loopbaan van 45 volle jaren of 14.040 VTE bereikt hebben
- voor werknemers die, wanneer ze een loopbaan van 45 volle jaren of 14.040 VTE bereiken, nog niet in vervroegd rustpensioen kunnen gaan, omdat ze niet voldoen aan de leeftijd- en loopbaanvereisten van dat vervroegd pensioen. Deze uitzondering geldt slechts tot de persoon wel de leeftijd en loopbaan heeft om in vervroegd pensioen te gaan.

Voor beide uitzonderingen zal dan wel de 'traditionele' beperking van de loopbaan tot de eenheid van loopbaan (14.040 VTE) gelden. Ze zullen met andere woorden de minst voordelige dagen verliezen voor hun pensioenopbouw. Dat kunnen bijvoorbeeld de begindagen van de loopbaan zijn, waarin het loon vaak lager lag dan op het eind van de loopbaan.

SWT-er kan vanaf 2019 in vervroegd pensioen gaan

Merk op dat de nieuwe mogelijkheid voor SWT-ers om vanaf 2019 in vervroegd pensioen te gaan (een mogelijkheid die momenteel nog niet bestaat), hier logischerwijze op aansluit. Iemand die na een volle loopbaan van 45 jaar in SWT terecht komt, zal tijdens dat SWT in principe geen gelijkstelling voor het pensioen meer genieten. Hij kan dan opteren om in vervroegd rustpensioen te gaan.

Bron: Koninklijk Besluit van 19 december 2017 tot wijziging van artikel 24bis en artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 21 december 1967.

GEMOTIVEERD TIJDKREDIET VOOR GEHANDICAPT KIND: UITBREIDING BEGRIP HANDICAP

Werknemers met een gehandicapt kind kunnen een gemotiveerd tijdskrediet opnemen om voor dit kind te zorgen tot het kind 21 jaar wordt. Het tijdskrediet moet aanvagen voor het kind 21 jaar wordt. Voor andere kinderen is dit 8 jaar.

Welke gehandicapte kinderen?

Tot nu toe kwamen enkel de kinderen met een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66 % in aanmerking. Of kinderen met een aandoening die leidt tot een erkenning van minstens 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving met betrekking tot de kinderbijslag. Dit is het luik over de invaliditeit van het kind.

De regelgeving houdt dus geen rekening met de gevolgen van die aandoening op de integratie van het kind of op de belasting van het gezin. Dit zijn de pijlers 2 respectievelijk 3 van voormelde medisch-sociale schaal.

Hier komt nu verandering in. De sociale partners hebben CAO nr. 103 aangepast.

Naast de invaliditeit van het kind, telt voortaan ook de integratie van het kind of de belasting op het gezin mee. Bijgevolg kunnen alle kinderen met een aandoening van minstens 9 punten in de drie pijlers samen, tot de leeftijd van 21 jaar een recht op tijdskrediet laten gelden.

Overgangsregeling

De nieuwe regel zal gelden voor alle aanvragen en verlengingsaanvragen na de datum van inwerkingtreding.

Inwerkingtreding

Deze uitbreiding treedt uiterlijk in werking op 1 april 2018. Mogelijk ook vroeger, met name op de datum van inwerkingtreding van het uitkeringsbesluit van 12 december 2001. De regering moet dit besluit immers ook in die zin aanpassen.

Merk op

In principe zal ook het ouderschapsverlof in die zin aangepast worden. Hiervoor moet de regering wel nog het besluit dat het recht op ouderschapsverlof regelt aanpassen.

Bron: CAO nr. 103/4 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen.