



KORTERE OPZEGGINGSTERMIJNEN BIJ MINDER DAN 6 MAANDEN ANCIËNNITEIT

De Wet Eenheidsstatuut (WES) voerde geharmoniseerde opzeggingstermijnen in voor alle werknemers, ongeacht hun statuut van arbeider of bediende. De opzeggingstermijnen zijn uitgedrukt in weken in functie van de verworven anciënniteit.

1. Opzeggingstermijnen WES korter

1.1. Opzeggingstermijnen WES sinds 01.01.2014

De WES voerde voor alle werknemers geharmoniseerde opzeggingstermijnen in. Elke werknemer, ongeacht zijn statuut, aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur heeft in geval van ontslag recht op een vaste opzeggingstermijn. De termijn wordt in weken uitgedrukt in functie van de verworven anciënniteit.

Tijdens de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst is de opzeggingstermijn in geval van ontslag door de werkgever vastgesteld op:

- 0 < 3 maanden: 2 weken
- 3 < 6 maanden: 4 weken

1.2. Kortere opzeggingstermijnen bij < 6 maanden anciënniteit

Uit het zomerakkoord bleek duidelijk dat men deze termijnen wou aanpassen.

De bedoeling is om in het begin van de arbeidsrelatie (< 6 maanden anciënniteit) de lengte van de opzeggingstermijnen meer geleidelijk te doen stijgen.

De wetwijziging komt hieraan tegemoet. De aanpassing geldt enkel in geval van ontslag door de werkgever:

- 0 < 3 maanden: 1 week (nu 2 weken)
- 3 < 4 maanden: 3 weken (nu 4 weken)
- 4 < 5 maanden: 4 weken (nu ook 4 weken)
- 5 < 6 maanden: 5 weken (nu 4 weken)

De opzeggingstermijnen in geval van ontslag door de werknemer wijzigen niet.

1.3. Voor ontslagen betekend vanaf 1 mei 2018

Deze kortere opzeggingstermijnen gelden voor opzeggingen betekend vanaf 1 mei 2018.

Opzeggingen betekend vóór die datum blijven volgens de huidige opzeggingstermijnen. In geval van ontslag via aangetekend schrijven houdt dit in dat de derde werkdag na verzending zich vóór 1 mei 2018 bevindt.

2. Nog een laatste aandachtspunt: het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement moet de duur van de opzeggingstermijnen of de nadere regels voor het bepalen van de opzeggingstermijnen of de verwijzing naar de wettelijke en reglementaire bepalingen ter zake vermelden. In dit laatste geval hoeft het arbeidsreglement niet aangepast te worden ingevolge de toegelichte wijzigingen. Arbeidsreglementen die de opzeggingstermijnen als dusdanig bevatten, zullen desgevallend moeten aangepast worden. De procedure tot wijziging van het arbeidsreglement hoeft hiervoor niet gevolgd te worden.

VOORDELEN VOOR ALLEENSTAANDE OUDERS MET EEN LAAG INKOMEN

Alleenstaande ouders met een laag inkomen uit een beroepsactiviteit krijgen bijkomende belastingvoordelen.

Een alleenstaande ouder is een belastingplichtige met kinderen ten laste die niet samenwoont met een andere persoon dan zijn kinderen, ouders, broers of zussen of pleegouders op 1 januari van het aanslagjaar. Gewone feitelijke samenwonende partners die als alleenstaande worden belast, worden uitgesloten.

De extra ondersteuning bestaat uit een bijkomende belastingvrije som en een bijkomende belastingvermindering voor kinderopvang.

Bijkomende belastingvrije som

Om recht te hebben op deze bijkomende belastingvrije som moet het netto beroepsinkomen (met uitzondering van werkloosheidsuitkeringen, pensioenen en afzonderlijke aanslagen) lager zijn dan 3.200 euro (aj 2018).

Gezamenlijk belastbaar inkomen ...	Geeft recht op bijkomende belastingvrije som van ...
lager 15.000 euro	1.000 euro
tussen 15.000 en 19.000 euro	Afbouwregeling: $1.000 \times \frac{19.000 - \text{belastbaar inkomen}}{19.000 - 15.000}$
hoger dan 19.000 euro	nihil

De bovenvermelde bedragen en grenzen gelden voor aanslagjaar 2018. Ze worden jaarlijks aangepast aan de index.

Men verkrijgt het voordeel bijkomende belastingvrije som pas op het moment van de aangifte in de personenbelasting of de belasting der niet-inwoners. Ze geeft geen recht op een bijkomende vermindering in de bedrijfsvoorheffing.

Bijkomende belastingvermindering kinderopvang

De bijkomende belastingvermindering voor kinderopvangkosten bedraagt maximaal 30 % en komt bovenop de bestaande standaard belastingvermindering van 45 %. Voorwaarde voor deze bijkomende belastingvermindering is dat de belastingplichtige recht heeft op voormelde bijkomende belastingvrije som.

Beide regels treden in werking vanaf aanslagjaar 2018 (inkomstenjaar 2017).

Bron: Wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie, p. 31620.

INVESTEREN IN OPLEIDING VOOR WERKNEMERS

Globale opleidingsdoelstelling

De wet werkbaar en wendbaar werk heeft een globale verplichting voor werkgevers in het leven geroepen om opleiding aan hun werknemers aan te bieden. Alle Belgische werkgevers in de privésector samen moeten een opleidingsinspanning van gemiddeld vijf dagen per voltijds equivalente werknemer (VTE) op jaarbasis leveren. Die doelstelling moeten de werkgevers op termijn bereiken, met een zogenaamd groeipad.

Na de wet was het nog wachten op een koninklijk besluit met uitvoeringsmaatregelen. Ondertussen verscheen dat besluit. Voor de duidelijkheid beschrijven we de regels van de wet en het koninklijk besluit samen.

Sectorale cao of individuele opleidingsrekening

Sectoren kunnen een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten met specifieke bepalingen en verplichtingen binnen het paritair comité.

Ondernemingen hebben ook de mogelijkheid om een individuele opleidingsrekening te creëren. Een voltijdse werknemer die het hele jaar in dienst is, moet dan minstens het equivalent van twee opleidingsdagen genieten.

Als beide instrumenten ontbreken, geldt een recht op gemiddeld twee dagen opleiding per jaar per voltijds equivalente werknemer.

Uitzonderingen voor kmo's

Kleine werkgevers met minder dan tien werknemers zijn uitgesloten van de verplichting. Uiteraard is het mogelijk dat een sectorale cao hen wel een vormingsverplichting oplegt.

Werkgevers met minstens tien en minder dan twintig werknemers zijn wel onderworpen aan de opleidingsverplichting. Voor hen worden echter bij koninklijk besluit afwijkende regels bepaald.

Formele en informele opleidingsinspanningen in de sociale balans

De mogelijke vormen van opleiding zijn ruim: zowel formele als informele opleidingen komen in aanmerking. De sociale balans blijft het document waarin de werkgever de opleidingsactiviteiten moet opnemen. Een goede registratie van alle opleidingsinspanningen blijft dus een belangrijke opdracht voor elke werkgever!

Bron: Wet van 5 maart van 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk en koninklijk besluit van 5 december 2017 houdende uitvoering van afdeling 1 van hoofdstuk 2 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.

FISCALE DISCRIMINATIE WEZEN OPGEHEVEN

Om te beoordelen of een kind nog ten laste is van zijn ouder of een ander persoon die hem of haar opvoedt, houdt men rekening met de bestaansmiddelen.

Wezenrente of in de publieke sector het overlevingspensioen toegekend aan wezen zal hiervoor tot een bepaald bedrag (niet-geïndexeerd 1.800 euro) niet meer meetellen als bestaansmiddel.

De regeling treedt in werking vanaf aanslagjaar 2018.

Wezenrente, of in de publieke sector het overlevingspensioen, toegekend aan wezen wordt tot een bepaald bedrag niet meer in rekening gebracht als bestaansmiddel om te beoordelen of een kind nog ten laste is van zijn ouder of een ander persoon die hem of haar opvoedt.

1. Voorwaarden kind ten laste

Om fiscaal ten laste te zijn, moet een kind voldoen aan volgende voorwaarden:

- deel uitmaken van het gezin op 1 januari van het aanslagjaar
- geen enkele bezoldiging genieten die een aftrekbare beroepskost vormt voor diegene die het kind ten laste neemt
- geen bepaald nettobedrag aan bestaansmiddelen ontvangen gedurende het belastbaar tijdperk.

Het maximumbedrag aan netto bestaansmiddelen waarover een kind mag beschikken, bedraagt voor inkomstenjaar 2018 - aanslagjaar 2019 (geïndexeerd):

- 3.270 euro
- 4.270 euro voor een kind ten laste van een belastingplichtige die als alleenstaande wordt belast
- 5.990 euro voor een gehandicapt kind ten laste van een belastingplichtige die als alleenstaande wordt belast.

2. Bestaansmiddelen

2.1 Principe

Bij de beoordeling van de bestaansmiddelen sluit men sommige inkomsten zoals de onderhoudsgelden en bepaalde beroepsinkomsten verkregen door studenten tot een bepaalde grens uit.

Als één of beide ouders overlijdt, vervangt de wezenrente de gewone kinderbijslag. Met dit verhoogde bedrag kan de overlevende ouder beter tegemoet komen aan de financiële noden en dit zolang hij of zij geen nieuw gezin vormt of hertrouwt.

Deze wezenrente neemt men, in tegenstelling tot de wettelijke kinderbijslag, wel in rekening bij de beoordeling of een kind al dan niet ten laste is. Door de wezenrente als bestaansmiddel in rekening te brengen, valt een kind dat iets bijverdient met een studentenjob fiscaal meestal niet langer ten laste van de overlevende ouder of een ander persoon die hem of haar opvoedt.

2.2 Wijziging

Vanaf aanslagjaar 2018 beschouwt men de wezenrente, of in de publieke sector het overlevingspensioen, toegekend aan wezen samen met de onderhoudsuitkering (niet-geïndexeerd bedrag van 1.800 euro) niet meer als bestaansmiddel in de beoordeling of een persoon nog fiscaal ten laste is.

Overzicht vrijgestelde inkomsten

Inkomsten die niet meetellen voor de berekening van de toegelaten bestaansmiddelen van personen ten laste	
Inkomstenjaar 2018 - Aanslagjaar 2019	
<u>Inkomen</u>	<u>Bruto belastbaar inkomen</u>
Inkomen uit een studentenjob, uit een alternerende opleiding en inkomen verkregen door studenten-zelfstandigen samen	2.720,00 euro (niet-geïndexeerd 1.800 euro)
Onderhoudsgelden en WEZENRENTE samen	3.270,00 euro (niet-geïndexeerd 1.500 euro)

2.3 Voorbeeld

Een student woont bij zijn alleenstaande moeder. Hij werkt met een studentenovereenkomst en ontvangt een bezoldiging, na aftrek van de socialezekerheidsbijdragen, van 5.000 euro.

Daarnaast kent men voor hem een wezenrente van 4.831,68 euro toe.

Inkomen	Bruto bestaansmiddelen	Forfaitaire beroepskosten	Netto bestaansmiddelen
Studentenarbeid	5.000 euro – 2.720 euro = 2.280 euro	2.280 x 20 % = 456 euro	1.824 euro
Wezenrente	4.831,68 euro – 3.270 euro = 1.561,68 euro	1.561,68 euro x 20 % = 312,34 euro	1.249,34 euro
TOTAAL NETTO BESTAANSMIDDELEN			3.073,34 euro

Het netto inkomen is lager dan het toegelaten plafond voor kinderen ten laste van een belastingplichtige die alleen wordt belast (4.720 euro netto voor aanslagjaar 2019). Het kind blijft ten laste van zijn alleenstaande moeder.

Bron: Wet van 6 maart 2018 tot wijziging van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wat de bestaansmiddelen van wezen betreft, p. 23232.