

## Wijzigingen voor zelfstandigen en ondernemingen vanaf 01.01.2023

Vanaf 1 januari 2023 zijn er een pak zaken die veranderen voor zelfstandigen en ondernemingen. Een overzicht.

### Terugkeer naar normale procedure voor invoeren tijdelijke werkloosheid

Op 1 januari komt een einde aan de vereenvoudigde regeling voor tijdelijke werkloosheid. Vanaf dan gelden opnieuw de normale procedures om tijdelijke werkloosheid in te voeren, wat betekent dat werkgevers en werknemers vanaf 1 januari opnieuw aan een aantal administratieve verplichtingen zullen moeten voldoen.

Zo zullen de werkgevers opnieuw genummerde controlekaarten C3.2A moeten afleveren aan elke werknemer die tijdelijk werkloos is, wat ook de reden is van die tijdelijke werkloosheid. De werkgever moet daarnaast ook opnieuw een papieren of elektronisch validatieboek bijhouden, als het gaat om tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken en slecht weer. Samen met het einde van de vereenvoudigde regeling komt er ook een einde aan de vereenvoudigde uitkeringsaanvraag.

Naast de klassieke regeling voor arbeiders en bedienden kunnen energie-intensieve bedrijven nog tot eind maart het bijzondere stelsel tijdelijke werkloosheid voor de energiecrisis inroepen. Anders dan bij de coronawerkloosheid is een volledige schorsing hier beperkt tot maximaal 4 weken.

### Maximale aantal uren studentenarbeid stijgt naar 600

Het maximale aantal uren dat studenten kunnen werken aan een voordelig tarief zonder het kindergeld te verliezen stijgt op 1 januari van 475 naar 600 uur per jaar. Dat staat in de meerjarenbegroting voor 2023-2024 van de federale regering. De maatregel duurt zeker tot en met 2024.

Daarnaast wordt het systeem van de flexi-jobs uitgebreid naar de landbouw, de evenementen- en cultuursector, de zorg en de sport.

### Arbeidsongeschikte zelfstandigen weer aan de slag zonder voorafgaandelijke toelating arts

Arbeidsongeschikte zelfstandigen zullen vanaf 1 januari 2023 weer aan de slag kunnen gaan zonder dat ze op voorhand toelating hebben van de adviserende geneesheer. De wetwijziging komt er op voorzet van een werkgroep die door minister van Zelfstandigen David Clarinval in het leven was geroepen om een zogenaamd terug-naar-werk-traject uit te werken. Die voerde aan dat er nood is aan meer flexibiliteit wanneer een zelfstandige zijn (aangepaste) activiteit wil hervatten na een periode van arbeidsongeschiktheid.

Vandaag moet een zelfstandige op voorhand toelating krijgen van de adviserend arts van zijn ziekenfonds om een activiteit gedeeltelijk uit te oefenen met het oog op een volledige of gedeeltelijke re-integratie op de arbeidsmarkt. Voortaan zou het volstaan dat de zelfstandige de aangepaste werkhervatting meedeelt en toelating aan de adviserend arts vraagt uiterlijk de eerste werkdag die de aangepaste werkhervatting voorafgaat.

### Zowat 17.000 meewerkende echtgenoten krijgen toegang tot minimumpensioenen

Ongeveer 17.000 meewerkende echtgenoten van zelfstandigen, voornamelijk vrouwen, krijgen toegang tot het minimumpensioen.

Partners - gehuwd of wettelijk samenwonend - van zelfstandigen die minstens 90 dagen per jaar meewerken in de zaak en geen andere inkomsten hebben, krijgen het statuut van meewerkende echtgenoten. Al meer dan 15 jaar kunnen zij ook pensioenrechten opbouwen, maar voor veel oudere meewerkende partners kwam dat te laat, omdat ze niet voldoende loopbaan jaren op de teller hebben staan om een minimumpensioen te kunnen krijgen.

Op initiatief van minister van Zelfstandigen David Clarinval is de referentieperiode voor de berekening nu aangepast, waardoor de meewerkende echtgenoten geboren tussen 1956 en 1968 nu wel in aanmerking zullen komen voor het minimumpensioen. Het gaat om 17.326 mensen, van wie 88 procent vrouwen zijn, aldus de minister. De maatregel treedt in werking voor alle pensioenen die vanaf 1 januari 2023 ingaan.

## Inkomensplafonds verhoogd voor weduwen met overlevingspensioen

Vanaf 1 januari zullen weduwen en weduwnaars met een overlevingspensioen een hoger inkomen mogen verwerven. Het maximale inkomen dat toegelaten werd om te cumuleren met het weduwenpensioen wordt verhoogd naargelang het aantal kinderen ten laste. Dat bevestigt minister van Pensioenen Karine Lalieux. De verhoging komt overeen met 5.000 euro per kind ten laste, en dit op jaarbasis.

Vanaf de maand januari verhoogt de inkomensgrens van een bediende of ambtenaar naar 30.152 euro bij één kind ten laste en 35.177 euro voor wie twee kinderen ten laste heeft.

Tot nu toe bedroeg het maximaal inkomen zonder vermindering van het overlevingspensioen 20.102 euro voor werknemers die geen kinderbijslag kregen en 25.127 euro met kinderbijslag. Voor zelfstandigen waren deze bedragen respectievelijk 16.082 euro en 20.102 euro.

Het overlevingspensioen wordt uitgereikt aan mensen die minstens 48,5 jaar oud zijn. Die leeftijdsgrens wordt stilaan opgetrokken om in 2025 op 50 te staan. Wie jonger is dan de vastgelegde leeftijd heeft bij het verlies van zijn partner recht op een overbruggingskrediet.

## Bijkomende RSZ-bijdrage moet overmatig gebruik van dagcontracten in interimsector beperken

Vanaf 1 januari 2023 moeten bedrijven een bijkomende RSZ-bijdrage per uitzendkracht per dag betalen vanaf ze per semester meer dan 40 opeenvolgende dagcontracten toekennen. Dat moet het overmatige gebruik van dagcontracten in de interimsector aan banden leggen. In juli werd daarover een akkoord bereikt in de Nationale Arbeidsraad, dat ook van toepassing is op jobstudenten.

Tussen 2015 en 2020 was de helft van alle interimcontracten dagcontracten. Die worden lang niet alleen gebruikt om onvoorspelbare piekmomenten op te vangen, laakten de vakbonden in juli.

Volgens het akkoord stijgt de bijzondere RSZ-bijdrage die bedrijven moeten betalen naarmate het aantal opeenvolgende dagcontracten stijgt: bij 40 tot 59 opeenvolgende dagcontracten gaat het om 10 euro per uitzendkracht per dag, bij meer dan 100 opeenvolgende dagcontracten loopt het bedrag op tot 40 euro per uitzendkracht per dag.

Naast het ontraden van dagcontracten door de bijkomende bijdrage blijft het principe overeind dat dagcontracten enkel gebruikt kunnen worden wanneer daarvoor een noodzaak is, zonder dat dat een businessmodel mag worden, werd bevestigd in de Nationale Arbeidsraad.

## Opstart eerste bedrijf kan voordeliger

Het notariaat wordt op 1 januari grondig hervormd. De opstart van een eerste bedrijf zal voortaan voordeliger kunnen. Het totaalbedrag, inclusief de aan de overheid verschuldigde kosten, zal in de toekomst 1.000 euro bedragen tegenover 1.500 euro nu.

## Koopkrachtpremie mogelijk in winstgevende bedrijven

Winstgevende bedrijven kunnen een eenmalige koopkrachtpremie toekennen aan hun werknemers. Daarvoor moeten vakbonden en werkgevers wel eerst een akkoord bereiken op sectoraal niveau. In bedrijven met winst kan de premie maximaal 500 euro bedragen. In bedrijven met 'uitzonderlijke winsten' kan de premie gaan van 500 tot 750 euro.

De federale regering werkte de koopkrachtpremie uit nadat het sociaal overleg over de lonen was vastgelopen. Terwijl de werkgevers vasthielden aan de loonnorm - door de opgelopen loonkloof met de buurlanden mogen de lonen de komende twee jaar niet stijgen boven op de automatische indexering - eisten de vakbonden vrije onderhandelingen bij bedrijven die goed boeren.

## Bedrijfswagens op benzine of diesel extra belast

Op Nieuwjaar wordt het startschot gegeven voor de geleidelijke afbouw van het fiscaal gunstregime voor bedrijfswagens. De benzine- en dieselkosten van plug-inhybrides die vanaf 1 januari 2023 gekocht, gehuurd of geleased zijn, zijn nog maximaal voor 50 procent aftrekbaar.

Voor diesel en benzine wordt het fiscaal voordeel stapsgewijs afgebouwd. Vanaf 2026 geldt de aftrekbaarheid alleen nog voor emissieloze wagens. Voor bedrijfswagens die pas na 1 juli 2023 worden aangekocht, stijgt bovendien de CO2-solidariteitsbijdrage. Hoeveel die stijging inhoudt, hangt af van het brandstoftype en de CO2-uitstoot van de wagen.

## Lonen van meer dan miljoen werknemers stijgen 11 procent

De lonen van meer dan een miljoen werknemers stijgen vanaf januari met dik 11 procent.

Hun lonen worden aangepast aan de stijgende inflatie. In heel wat sectoren gebeurt dat een keer per jaar, vaak op 1 januari.

De grootste groep van werknemers die hun lonen zien stijgen op 1 januari - met 11,08 procent - valt onder het paritair comité 200. Ze zijn met een half miljoen. Onder meer IT'ers, maar ook werknemers van callcentra of bedienden in uitzendkantoren of in de grafische nijverheid behoren tot dat paritair comité.

Er zijn nog wel meer werknemers die hun loon vanaf januari aangepast zien aan de index. Dat is bijvoorbeeld het geval voor werknemers uit de voedingsnijverheid (10,96 procent), de handel in voedingswaren (11,08 procent), het goederenvervoer voor rekening van derden (10,96 procent), de bedienden van de internationale handel (11,19 procent), de horeca (10,964 procent), de verzekeringen (11,1905 procent) of het beheer van gebouwen en vastgoedmakelaars (11,08 procent). Alles samen gaat het om meer dan een miljoen werknemers.

## Duidelijkheid rond statuut en verzekering voor platformwerkers

Een nieuwe wet over de platformeconomie, waaronder bijvoorbeeld maaltijdbezorgers en Uber-chauffeurs vallen, treedt op 1 januari in voege. De wet maakt deel uit van de arbeidsdeal waarover de regering voor de zomer een akkoord bereikte. De nieuwe wetgeving moet een einde maken aan de onduidelijkheid rond het statuut van deze platformwerkers, en daarnaast zullen alle platformwerkers op kosten van het platform verzekerd worden tegen arbeidsongevallen, ook wanneer het gaat om zelfstandigen.

Als uit de analyse van de tewerkstellingsituatie blijkt dat aan een minimumaantal in de wet bepaalde criteria is voldaan, zal er een weerlegbaar vermoeden gelden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Het gaat dan om criteria zoals exclusiviteit, geolokalisatie, bepalen van tarieven, inperken van de vrijheid om zelf de werkuren of de afwezigheidsperiodes te bepalen...

Voor platformwerkers die als zelfstandige beschouwd worden, moet een verzekering tegen lichamelijke schade afgesloten worden, voor ongevallen tijdens de uitvoering van betalende opdrachten of op weg naar en van deze opdrachten. Wie als werknemer voor een platform werkt, is automatisch verzekerd tegen arbeidsongevallen.

## Geboorteverlof voor vaders en meemoeders wordt opgetrokken naar twintig dagen

Voor geboortes die vanaf 1 januari 2023 plaatsvinden, wordt het geboorteverlof voor vaders en meemoeders opgetrokken van vijftien naar twintig dagen. Dat heeft de federale regering beslist.

Het recht op geboorteverlof, dat vroeger het vaderschapsverlof genoemd werd, geldt voor de werknemer, die niet de moeder is die van het kind bevallen is, maar die wel een wettelijke afstammingsband met het kind heeft: dat is dus de vader of de meemoeder van het kind. In grote lijnen is het geboorteverlof van toepassing op werknemers uit de privésector, contractuele personeelsleden in overheidsdienst en zelfstandigen.

Elke werknemer heeft, ongeacht zijn arbeidsregime, recht om in de vier maanden vanaf de dag van de bevalling twintig dagen afwezig te zijn van het werk. Tijdens de eerste drie dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Daarna wordt een uitkering toegekend door de ziekenfondsen: het bedrag van die uitkering is vastgesteld op 82 procent van het gederfde brutoloon. Bij de geboorte van een tweeling of een meerling wordt het geboorteverlof maar één keer toegekend.

## Responsabilisering langdurig zieken gaat van start

Bedrijven met relatief veel langdurige werknemers kunnen vanaf 1 januari een financiële sanctie krijgen. De langdurig zieken zelf verliezen 2,5 procent van hun uitkering als ze na lang aandringen blijven weigeren om mee te werken aan het re-integratieproces. De nieuwe maatregelen maken deel uit van het 'Terug naar Werk'-plan van federaal minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke. De regering kondigde in oktober vorig jaar al aan dat er werk gemaakt werd van de responsabilisering van langdurig zieken, maar ook van bedrijven, mutualiteiten en artsen. De plannen maken deel uit van het voornemen van de regering om de werkzaamheidsgraad op te krikken tot 80 procent.

De wet roept een mechanisme in het leven om zowel langdurig zieke werknemers als hun werkgevers financieel te sanctioneren, zij het na een hele cascade aan verwittigingen. Langdurig zieken kunnen zo 2,5 procent van hun uitkering verliezen als ze na lang aandringen blijven weigeren om mee te werken aan hun re-integratie op de werkvloer. Bedrijven waar in de laatste vier kwartalen zeker drie werknemers zijn uitgevallen voor minstens twaalf maanden én waarbij het aantal langdurig zieken drie keer hoger ligt dan het gemiddelde in de privé en twee keer hoger dan het gemiddelde in de eigen sector, betalen per kwartaal een bijdrage van 0,635 procent op de lonen, wat neerkomt op 2,5 procent op jaarbasis.

## Dagen van telewerk in een andere EU-lidstaat: uitbreiding van de gunstige socialezekerheidsregeling

Tot 30 juni 2023 zal de RSZ geen rekening houden met telewerkdagen in het woonland om te bepalen welke socialezekerheidswetgeving van toepassing is. Werken uw werknemers nog gedeeltelijk thuis in een EU-lidstaat? Dan hoeft u niets te doen aan de sociale zekerheid. De inkomsten uit de gewerkte dagen blijven ten minste tot 30 juni 2023 onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid.

## Hervorming auteursrechtenregeling

De mogelijkheid om (para)fiscaal voordelig auteursrechten toe te kennen, wordt hervormd. Op fiscaal vlak wordt de regeling vanaf 1 januari 2023 op volgende punten bijgesteld:

Voor de definitie van het begrip 'auteursrechten' wordt verwezen naar het Wetboek van economisch recht (Boek XI, Titel 5). De bezoldiging voor de overdracht van auteursrechten mag niet hoger zijn dan 30% van de totale bezoldiging voor de geleverde dienst. Het teveel zal behandeld worden als beroepsinkomsten.

Verder zal de fiscus erover waken dat de gemiddelde inkomsten uit de vergoeding voor de overdracht of het in licentie geven van auteursrechten van de 4 laatste jaren de absolute grens van 64.070 euro niet overschrijden. Op sociale zekerheidsvlak zal een vrijstelling gelden voor de vergoeding, als die maximaal 30% van het totale loon bedraagt. Hoewel de inwerkingtreding van de nieuwe auteursrechtenregeling gepland is op 1 januari 2023, voorziet de regering een overgangsregeling van één jaar om de begunstigde en debiteuren van inkomsten uit de overdracht of het in licentie geven van auteursrechten de tijd te geven om zich voor te bereiden op de nieuwe regeling.

## Recht op deconnectie in een CAO of arbeidsreglement

Bedrijven met ten minste 20 werknemers moeten overeenkomsten sluiten over het recht om de verbinding te verbreken. Dat kan door middel van een CAO of het arbeidsreglement. Concreet gaat het om praktische regelingen, richtlijnen voor het gebruik van digitale hulpmiddelen tijdens rust- en vakantieperiodes en opleidings- en bewustmakingsmaatregelen voor werknemers en leidinggevenden.

Aanvankelijk hadden ondernemingen tot 1 januari 2023 de tijd om deze formaliteiten te vervullen. De wetgeving is echter pas laat in het najaar van 2022 in werking getreden, zodat de administratie drie maanden uitstel verleent. Bedrijven hebben tot 1 april 2023 de tijd.

## Nieuwe opleidingsverplichtingen

De arbeidsdeal voorziet in twee nieuwe opleidingsverplichtingen. Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers geldt vanaf 2023 de verplichting om elk jaar, telkens vóór 31 maart, een formeel opleidingsplan te maken. Zo'n plan bevat minstens de aangeboden opleidingen en de doelgroep voor wie ze bestemd zijn.

Heb je minstens 10 werknemers in dienst, dan voorzie je voor elke voltijdse werknemer ook in een individueel opleidingsrecht van 4 opleidingsdagen per jaar vanaf 2023 en 5 dagen vanaf 2024. Heb je minstens 10 maar minder dan 20 werknemers in dienst, dan volstaat 1 opleidingsdag per jaar. Het gaat om een opleidingsrecht, geen plicht. Je medewerker is dus niet verplicht om alle opleidingsdagen effectief op te nemen.

## Nieuw loonplafond bij Vlaams opleidingsverlof

Via opleidingsverlof kunnen werknemers tijdens de werkuren een goedgekeurde opleiding volgen met behoud van hun normale salaris, tot een bepaald maximum. Voor het schooljaar 2022-2023 bedraagt dit maximum 3.170 euro.

Vanwege de hoge inflatie is dit bedrag inmiddels aangepast. Een nieuw ontwerp van koninklijk besluit bepaalt dat van 1 september tot en met 31 december 2022 het loonplafond 3.170 euro blijft. Van 1 januari tot en met 31 augustus 2023 wordt dit plafond verhoogd tot 3.364 euro.

## Wijziging Vlaamse doelgroepvermindering voor oudere werknemers

De Vlaamse regering verhoogde sinds 1 januari 2022 de minimumleeftijden voor de doelgroepvermindering voor 'zittende' oudere werknemers. De verhoging gebeurt stapsgewijs: 59 jaar in 2022, 60 jaar in 2023 en uiteindelijk 61 jaar in 2024. Voor de aanwervingsvermindering voor werkzoekende ouderen blijft de minimumleeftijd op 58 jaar.

Bron: NSZ