**1| 1e Werknemer**
**Wat zijn mijn verplichtingen als werkgever en op welke tegemoetkomingen kan ik rekenen?**

Bij de aanwerving van uw eerste medewerker komen er waarschijnlijk een heel aantal vragen bovendrijven. In deze fiche vindt u alvast enkele antwoorden op mogelijke vragen die u zich stelt. Hieronder vindt u terug aan welke verplichtingen u moet voldoen wanneer u uw eerste werknemer aanwerft en op welke tegemoetkomingen u kunt rekenen vanwege de overheid. Het gaat hier enkel over administratieve en wettelijke verplichtingen die gelden voor werknemers en niet voor zelfstandige medewerkers.

Formaliteiten

* Aanvraag RSZ-nummer

Als bedrijfsleider moet u eerst een inschrijving aanvragen als werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). U kan hiervoor een volmacht geven aan een erkend sociaal secretariaat om uw belangen bij de RSZ te behartigen.

* De Dimona-aangifte

Vul onmiddellijk na het ondertekenen van de arbeidsovereenkomst de Dimona-aangifte in, of laat uw sociaal secretariaat dit voor u doen. Dit is verplicht en kan elektronisch via de portaalwebsite van de sociale zekerheid op [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be)

* Aansluiting Externe Dienst Preventie

Kleine bedrijven (<20 werknemers) dienen zich verplicht aan te sluiten bij een externe dienst voor preventie. In België zijn er 14 erkende externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Een overzicht vindt u op de website van de Federale overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

* Arbeidsovereenkomst opmaken (zie punt 2)
* Arbeidsreglement opmaken (zie punt 3)
* Afsluiten arbeidsongevallenverzekering
* Zeer belangrijk en toch zo dikwijls vergeten! De werkgever is aansprakelijk voor alle ongevallen die verband houden met de tewerkstelling. Een arbeidsongevallenverzekering dekt de lichamelijke schade die het gevolg is van de ongevallen die zich voordoen op het werk, maar tevens op de weg van en naar het werk. Uw verzekeringsmakelaar kan u hierin verder helpen.
* Het kinderbijslagfonds

De werkgever kan binnen de 90 dagen na aanwerving van zijn eerste personeelslid een kinderbijslagfonds kiezen met het oog op de uitbetaling van kinderbijslag en geboortepremies aan zijn werknemers. Deze aansluiting dient ook te gebeuren indien de eerste werknemer geen kinderen heeft. De lijst met kinderbijslagfondsen is terug te vinden op [www.rkw.be](http://www.rkw.be)

* De vakantiekas (enkel voor arbeiders)

In de meeste gevallen gebeurt dit automatisch bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie door uw sociaal secretariaat.

* Aansluiting bij een erkend sociaal secretariaat

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 niet verplicht. U kunt beslissen er een beroep op te doen zodat zij in uw plaats, de door de sociale wetgeving voorgeschreven formaliteiten betreffende de aanwerving van personeel en personeelsbeheer vervullen.

Arbeidsovereenkomst

* Vermelding: functie, loon, uurrooster en eventueel specifieke arbeidsvoorwaarden
* Vlaanderen: enkel Nederlandstalig contract rechtsgeldig (Brussel: Nederlandstalig of Franstalig)
* Er bestaan verschillende soorten contracten: bepaalde duur versus onbepaalde duur, voltijds versus deeltijds, arbeiderscontract versus bediendencontract.

Voor advies en begeleiding bij het opstellen van een arbeidscontract verwijzen we u graag door naar uw sociaal secretariaat. Een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst (voltijds-onbepaalde duur) vindt u terug in de HR-toolkit.

Arbeidsreglement

* Verplicht in elke onderneming
* 1 exemplaar overhandigen aan iedere werknemer, tegen ontvangstbewijs
* 1 exemplaar dient op een toegankelijke plaats ter beschikking gesteld worden aan het personeel: ad valvas, via intranet, etc.
* Algemene arbeidsvoorwaarden
* Informatie voor de werknemers over de werking en de organisatie van het werk binnen de praktijk.
* Plichten van de partijen:
* Aanvang en duur van de arbeidsprestaties
* De wijze, het tijdstip en de plaats van betaling van het loon
* Uurregelingen van de deeltijdse werknemers
* Formaliteiten te vervullen bij ziekte
* De data van collectieve jaarlijkse vakantie
* Opzegtermijnen
* De plaats waar de persoon , aangewezen om de eerste hulp te verlenen, en de vertrouwenspersoon, te bereiken is.
* Etc.

Forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid

De overheid wenst zelfstandigen te ondersteunen bij de aanwerving van de eerste 3 werknemers via een forfaitaire vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid (aan te vragen over een periode van 20 kwartelen).

De maximumbedragen en –perioden zijn:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Aantal kwartalen** | **1e werknemer** | **2e werknemer** | **3e werknemer** |
| 5 | € 1.500 | € 1.000 | € 1.000 |
| 4 | € 1.000 | € 400 | € 400 |
| 4 | € 400 | € 400 | / |

Indien u aansluit bij een sociaal secretariaat dan heeft u bij de aanwerving van uw eerste werknemer ook recht op een tussenkomst in de aansluitingskosten van 36,45 euro voor de kwartalen waarin u een doelgroepenvermindering voor de aanwerving van een 1e werknemer aanvraagt.

Enkele voorwaarden:

* 1e werknemer: voor zover u nooit onderworpen was aan de sociale zekerheid of u er sedert 12 opeenvolgende kalendermaanden niet meer aan onderworpen bent.
* 2e werknemer: voor zover u als werkgever sedert 12 opeenvolgende kalendermaanden nooit tegelijkertijd twee werknemers in dienst had.
* 3e werknemer: voor zover u als werkgever sedert 12 opeenvolgende kalendermaanden nooit tegelijkertijd drie werknemers in dienst had.
* De tegemoetkoming kan enkel aangevraagd worden voor werknemers met een contract van onbepaalde duur (voltijds of deeltijds).

Deze voordelen kunnen gecombineerd worden met andere tewerkstellingsmaatregelen.

Impulseo (enkel voor huisartsen)

* Impulseo II : tegemoetkoming voor de loonkosten voor werknemers die huisartsengroeperingen bijstaan voor het onthaal en praktijkbeheer. Tegemoetkoming voor de helft van de reële globale loonkost, met een maximum van €6.213,90 per huisarts.
* Impulseo III:
* Tegemoetkoming voor de loonkosten voor werknemers die individuele huisartsen bijstaan voor het onthaal en praktijkbeheer.
Tegemoetkoming voor de helft van de reële globale loonkost, met een maximum van €6.213,90.
* Tegemoetkoming voor de kosten voor een medisch telesecretariaat zowel voor individuele huisartsen als huisartsengroeperingen. Het jaarlijkse bedrag van de tegemoetkoming is gelijk aan de helft van de reële kosten met een maximum van €3.474 voor de individuele huisarts of per huisarts die deel uitmaakt van een groepering.

Meer details over voorwaarden en aanvraag op de website van het Participatiefonds [www.fonds.org](http://www.fonds.org)

Op de website [www.aandeslag.be](http://www.aandeslag.be) kan u op basis van het profiel van uw praktijk en dat van de toekomstige werknemer nagaan op welke tewerkstellingsmaatregelen u recht heeft.

Elke werknemer heeft recht op jaarlijkse vakantiedagen. Deze vakantiedagen worden bepaald op basis van het aantal gewerkte dagen in het jaar voordien (vakantie 2013 afhankelijk van de gewerkte dagen in 2012). Indien uw nieuwe werknemer reeds een volledig jaar gewerkt heeft, heeft hij/zij recht op 20 vakantiedagen.

Vakantie

Indien u iemand aanwerft die net zijn studies heeft afgerond (-25 jaar) en bijgevolg nog niet gewerkt heeft, dan heeft deze persoon recht op een jeugdvakantie van 20 dagen op voorwaarde dat hij minstens 1 maand gewerkt heeft in het jaar dat hij afstudeert. (De werknemer is echter niet verplicht om deze op te nemen.) Deze jeugdvakantie wordt vergoed door de RVA met jeugdvakantie-uitkeringen, deze bedragen 65% van het brutoloon.

Tips & tricks

* Vraag uw nieuwe werknemer zijn/haar rijksregisternummer: u heeft dit nodig bij alle briefwisseling en aangiften met de sociale zekerheidsinstellingen.
* Werknemers met een buitenlandse nationaliteit (buiten de Europese Unie) kunnen enkel tewerk gesteld worden mits de aflevering van een arbeidskaart en arbeidsvergunning.
* Vraag na bij uw sociaal secretariaat welke kosten u in rekening moet brengen bij de aanwerving van uw eerste werknemer van aansluitingen bij een dienst preventie tot de loonkost (afhankelijk van het toegekende loon). Vraag ook duidelijkheid over de kosten verbonden aan de diensten van het sociaal secretariaat.