

acerta
consult
EXPERTS IN HR

sbb
accountants
adviseurs



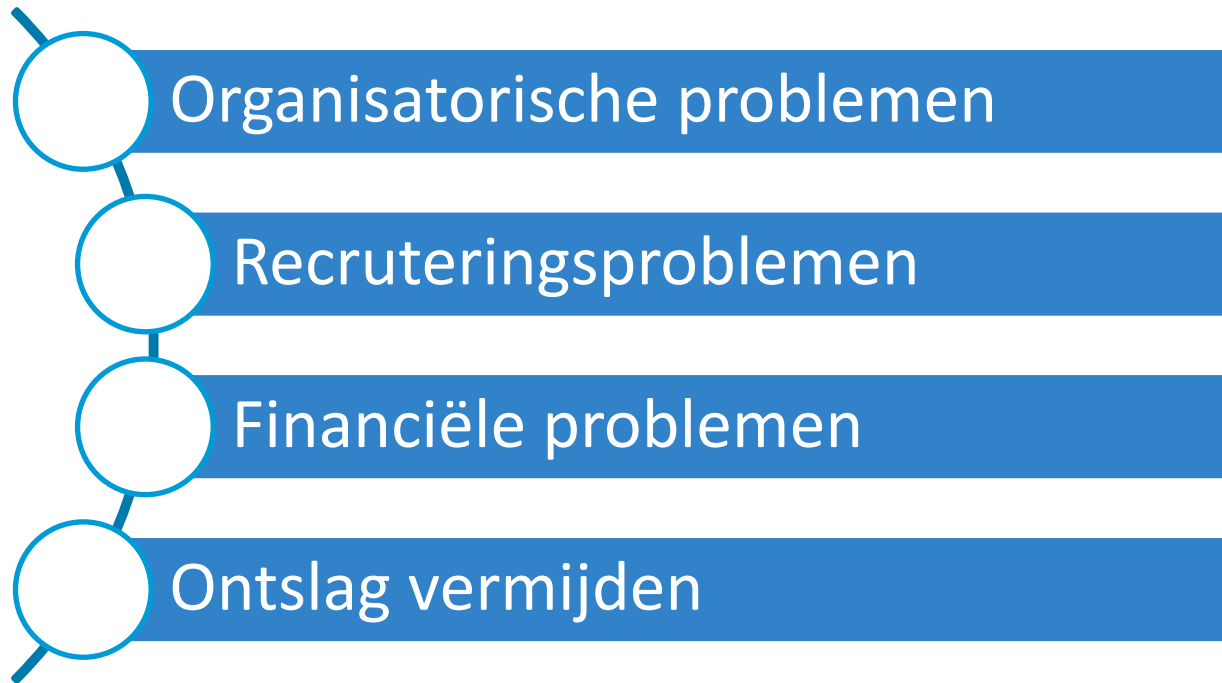
Werknemers delen toeglicht

Een gezamenlijk initiatief van Acerta en SBB

- 1. Waarom werknemers delen?**
- 2. Hoe werknemers delen?**

Delen van werknemers

Oplossing voor:



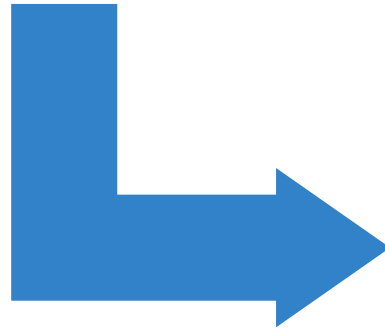
- ⇒ Tijdelijk en permanent delen van werknemers
- ⇒ Inspelen op de behoefte van de werknemer en de noden van sectoren en ondernemingen



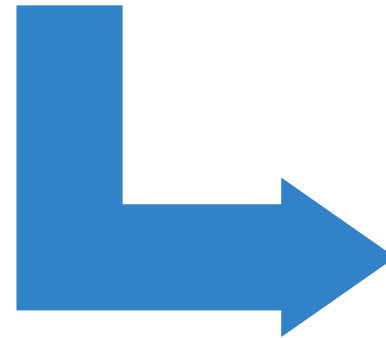
2. Delen van werknemers

Hoe?

Geen 'one size fits all'



Elke vraag / setting is anders



Oplossing moet matchen met
noden, wensen, behoeften

2. Delen van werknemers

Hoe? Verschillende juridisch correcte mogelijkheden



2. Delen van werknemers

Hoe?

Acerta gaat met u na welke noden u heeft en zoekt met u naar een juridisch correcte oplossing

SBB maakt het plaatje compleet



- Vennootschapsrechtelijk
- Fiscaal
- Boekhoudkundig



Want, naast het sociaalrechtelijk aspect ...



... ook aandacht voor gevolgen op
btw-vlak, de boekhoudkundige
verwerking, hoe registreren in KBO ...



**Het ene bedrijf is het
andere niet.
Maatwerk is vereist!**

Delen van personeel



Nieuw!

- Optie 1: meervoudig werkgever
- Optie 2: werkgevers-groepering



Twee bekenden waar wel eens tegen wordt gezondigd

- Optie 3: aparte actieve arbeidsovereenkomsten
- Optie 4: aannemings-overeenkomst met gezag

Optie 1: Meervoudig werkgeverschap

Meervoudig werkgever



Een goede oplossing om werknemers te delen is het creëren van een meervoudig werkgeverschap. In zo een meervoudig werkgeverschap heeft de werknemer **één enkele arbeidsovereenkomst met meerdere werkgevers tegelijkertijd.**

Concrete casus

- 2 echtgenoten hebben elk eigen tuinbouwbedrijf (om boekhoudkundige redenen apart)
 - kweken van aardbeien + plukken van aardbeien
 - beiden PC 145.05
- Zoon doet o.a. administratie en staat als werknemer enkel op payroll bedrijf vader
 - Werkt in de feiten ook voor bedrijf moeder
 - verboden TBS
- Beide bedrijven stellen seizoensarbeiders tewerk
 - Gebeurt dat zij tijdens dezelfde dag achtereenvolgens voor bedrijf vader en voor bedrijf moeder plukken
 - verboden TBS
 - 2 lijnen op plukkaart als 2 deeltijdse AOK

Meervoudig werkgeverschap vereist:

Samenwerking- overeenkomst

Verhoudingen
tussen WG's
onderling

i.v.m. inhoud
functie WN,
gezaguitoefening,
afspraken
loonadministratie

Arbeids- overeenkomst

Tussen WN en
alle WG's

Eventueel bijlage
aan bestaand
contract

Meervoudig werkgeverschap sociaalrechtelijk gezien

Voordelen	Nadelen
Vrije keuze verdeling over WG's <ul style="list-style-type: none">- administratieve verplichtingen én kosten- Uurroosters en werkverdeling	Nauwe band vereist Vakbonden kunnen argwanend zijn
Meer zekerheid voor WN <ul style="list-style-type: none">- bv. 1 voltijds ipv 2 deeltijdse contracten- 2 WGs om aan te spreken	Hoofdelijke aansprakelijkheid WGs
Geen discussie over: <ul style="list-style-type: none">- gezagsdelegatie- formaliteiten deeltijdse arbeid	Aandachtspunt indien verschillende PC's
Relatief eenvoudig op te starten	Nieuw loondossier via feitelijke vereniging

Btw aandachtspunten

- Heeft het gezamenlijk dragen van de loonkosten btw-gevolgen?
 - In principe **niet**
 - Let op met invulling loonkost en doorrekening van overige kosten
 - Indien **btw**: aftrekbaar volgens gewone regels
 - (gewone btw-plichtig = 100% aftrek - btw-forfait = 0%)
 - Vermijd **boetes!**
 - Correcte kwalificatie handelingen en naleving regels



Optie 2: Werkgeversgroepering

De werkgeversgroepering



De werkgeversgroepering is een samenwerkingsverband tussen verschillende bedrijven om gezamenlijk werknemer(s) tewerk te stellen.

Zij moet de juridische vorm van een vzw aannemen. Het is dus de vzw die werkgever wordt.

Het voordeel is dat de prestaties én kosten van de werknemer kunnen gedeeld worden over de verschillende deelnemende bedrijven. En dat geldt dan ook voor de administratieve verplichtingen.

De werknemers worden aan de deelnemende bedrijven uitgeleend/ter beschikking gesteld.

Concrete casus

- Verschillende tuinbouwbedrijven kweken en telen elk verschillende soorten gewassen
- Bedrijven liggen dicht bij elkaar en werken soms al samen
- Stellen +/- dezelfde profielen tewerk
- De piek- en dalperiodes liggen wat anders
- Willen hun personeel vlot tussen elkaar kunnen uitwisselen zodat er in functie van de noden op elk moment in elk bedrijf voldoende mankracht is
 - vaste werknemers
 - en eventueel ook seizoenarbeiders

Praktisch: kosten en verplichtingen

WG-groepering is juridisch WG → draagt loonkost

MAAR! Doorfacturatie aan de leden

Vrije keuze verdeling administratieve verplichtingen,
van prestaties,...

Leden zijn feitelijk WG en hoofdelijk aansprakelijk voor
sociale en fiscale schulden

Werkgeversgroepering : voor- en nadelen

Voordelen	Nadelen
Wettelijke geregeld Vakbonden minder argwanend	Logge procedure via Minister van werk met doorlooptijd tot max. 100d
Grote flexibiliteit wat betreft verdeling van werk, uurroosters en gezag tussen de werkgevers	Werknemersaantal beperkt (maar uitzondering kan gevraagd worden)
1 enkel PC	Hoofdelijke aansprakelijkheid van alle leden
Geen discussie over: - gezagsdelegatie - 1/3e + 3u regel	Minder geschikt voor seizoeners

Werkgeversgroepering vereist oprichting van een vzw



- SBB maakt de **statuten** en het **huishoudelijk reglement** voor u op!





Btw aandachtspunten



- Heeft het werken met een **vzw** voor het delen van personeel btw-gevolgen?
 - In principe **wel**, de vzw is een gewone btw-plichtige
 - Indien **btw**, aftrekbaar volgens gewone regels (gewone btw-plichtige = 100% aftrek, btw-landbouwforfait = 0% aftrek)
 - Correcte **kwalificatie handelingen** en **naleving regels** om boetes te vermijden
 - **Btw voorfinanciering** mogelijks te vermijden via oprichting/aanpassing bestaande btw-eenheid



Optie 3: Aparte actieve arbeidsovereenkomsten

WN sluit aparte arbeidsovereenkomst met elke
werkgever afzonderlijk



Een andere mogelijkheid om dezelfde
doelstelling als een meervoudig
werkgeverschap te bereiken is het sluiten
van een aparte arbeidsovereenkomst per
deelnemende werkgever.

Concrete casus

- Landbouwbedrijf A heeft een voltijdse WN in dienst
 - Er is tijdelijk onvoldoende werk om WN voltijds te laten werken
 - Economische werkloosheid?
- Naburig landbouwbedrijf B heeft geen werknemers in dienst
 - Heeft het net dan heel druk en komt handen te kort
 - Seizoeners zijn geen oplossing (bv. ander PC)
 - WN van landbouwer A kan direct ingeschakeld worden want werk is +/- hetzelfde

WG's willen via deze optie een globale nood invullen?



Aparte actieve arbeidsovereenkomsten : voor- en nadelen

Voordelen	Nadelen
Geen formaliteiten	1/3e en 3u regel moeten nageleefd worden per arbeidsovereenkomst
Geen nauwe band tussen werkgevers vereist	Geen flexibiliteit wat betreft verdeling van werk, uurroosters en gezag tussen de werkgevers
1 PC per arbeidsovereenkomst	
Geen hoofdelijke aansprakelijkheid	

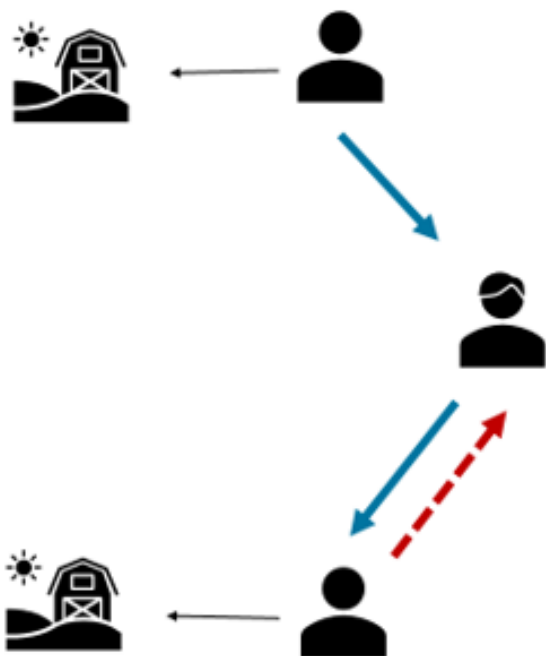
Btw aandachtspunten

- Heeft het tewerkstellen d.m.v. **verschillende arbeidsovereenkomsten** btw-gevolgen?
 - In principe **niet**, maar let op met aanvullende afspraken voor gebruik “gemeenschappelijk” materiaal, infrastructuur en overige kosten
 - Indien **btw**, aftrekbaar volgens gewone regels (gewone btw-plichtige = 100% aftrek, btw-landbouwforfait = 0% aftrek)
 - Correcte **kwalificatie handelingen** en **naleving regels** om boetes te vermijden



Optie 4: Terbeschikkingstelling met gezagsdelegatie

Terbeschikkingstelling met beperkte delegatie van gezag



Het betreft hier land- en tuinbouwers die elk hun eigen bedrijf hebben en waarbij de éne land-of tuinbouwer via een aannemingsovereenkomst zijn werknemers werken laat uitvoeren bij een collega land- of tuinbouwer.

Land- en tuinbouwers die hiervan gebruik maken, kunnen (onder specifieke voorwaarden) zelfs beperkt gezag uitoefenen over de werknemer.

2
-

Concrete casus

- Landbouwonderneming A heeft geen vaste chauffeur in dienst
- Landbouwonderneming B wel en is bereid de chauffeur tijdelijk (2d / week) uit te lenen
 - Landbouwonderneming B factureert Landbouwonderneming A voor de geleverde diensten
- De chauffeur werkt in opdracht van zijn eigen WG, landbouwonderneming B
 - Maar de chauffeur is wel aanwezig in het bedrijf van landbouwonderneming A en krijgt daar concrete instructies over de te prestaties(hoe laden en lossen, routeplanning enz.)
 - Verboden TBS!



Praktisch: kosten en verplichtingen

- Nood aan terbeschikkingstellingsovereenkomst tussen WGs onderling:
 - met afgelijnd instructierecht (gedetailleerd omschreven, geen algemeenheden)
- Loonkosten kunnen intern doorgefactureerd worden, volgens contractuele afspraken
- Informatieplicht tav OR gebruiker (afschrift gedeelte instructierecht)

Terbeschikkingstelling met gezagsdelegatie : voor- en nadelen

Voordelen	Nadelen
Eenvoudig op te zetten	Enkel voor beperkte duurtijd
Beperkt gezag door gebruiker mogelijk	Slechts beperkte gezagsdelegatie
Geen nauwe band vereist, wel duidelijke te verlenen dienst	Informatieplicht tav OR gebruiker
1 PC per tewerkstelling	
Geen hoofdelijke aansprakelijkheid	

Btw aandachtspunten

- Heeft ter beschikking stellen van personeel btw-gevolgen?
 - **Ja**, expliciet opgenomen in btw-wetboek als dienst
 - **Btw aftrekbaar** volgens gewone regels (gewone btw-plichtige = 100% aftrek, btw-landbouwforfait = 0% aftrek)
 - Correcte **kwalificatie handelingen** en **naleving regels** om boetes te vermijden



Conclusies



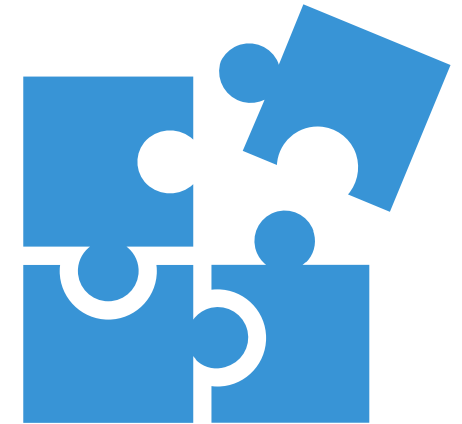
Meerdere manieren om personeel te delen

Geen 'one size fits all'

Verschillende situaties, vereisen andere oplossingen

Totale plaatje is van belang!

**Het verhaal klopt maar wanneer alle
puzzelstukken mooi in elkaar passen!**



Acerta en SBB brengen dit voor u in kaart...

acerta
consult
EXPERTS IN HR



En bepalen mee wat voor u de beste oplossing is
rekening houdend met al deze aspecten

Concreet:

Wil je graag werknemers gaan delen? Of wil je bespreken wat de mogelijkheden zijn in jullie situatie met jullie concrete noden (organisatorisch: pieken en dalen, oogst en pluk, dure profielen, etc) en mogelijkheden (jullie kennen werkrachten maar deze zijn te duur, willen een voltijds contract, etc).

Contacteer mij vrijblijvend:

Julie Rousseau

Senior Consultant Legal & Reward

julie.rousseau@acerta.be

+32 16 24 53 74



Kijk zeker ook eens op: <https://www.acerta.be/nl/bridge>

Concreet



Je bent eruit, je wil werknemers delen. Wij helpen jou graag verder met jouw praktische vragen zoals de gevolgen voor je btw en boekhouding, hoe de onderlinge afrekeningen tussen de werkgevers georganiseerd dienen te worden, of dit allemaal wel kan voor het VLIF ...

Contacteer mij vrijblijvend

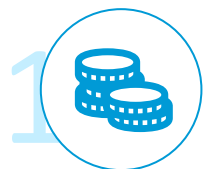
Filip De Scheemaeker

Btw adviseur

filip.de.scheemaeker@sbb.be



Onze diensten



Accountancy en boekhouding



Zakelijk-juridisch advies



Fiscaal advies



Vermogensplanning



Financieel-strategisch advies



Internationaal ondernemen

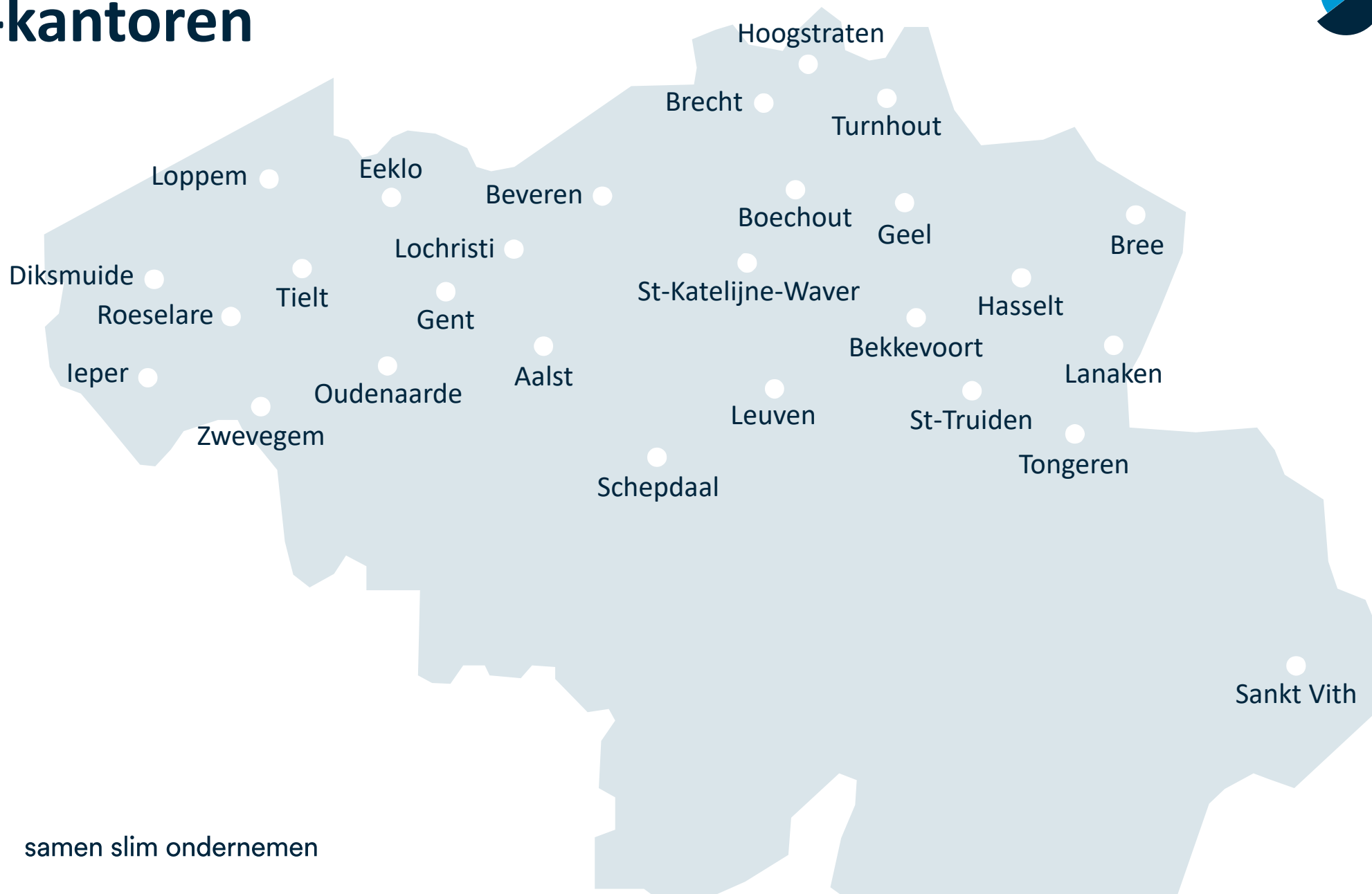


Omgevingsadvies



Startersadvies

SBB-kantoren



— samen slim ondernemen