



Flexarbeid als oplossing voor tijdelijk meerwerk in de horeca

nieuws

Nieuws: finance, profit, non-profit, particulieren,

11 juli 2017

Nu het zomerseizoen officieel geopend is en de horecasector haar drukste periode beleeft, is de vraag naar flexibele werkkrachten hoog. De ondernemer heeft hierbij de keuze uit twee verschillende statuten, namelijk flexarbeid of traditioneel gelegenhedswerk.

Gelegenhedswerk en flexarbeid werden ingevoerd door de regering als onderdeel van het horecaplan. Bij de invoering van het geregistreerd kassasysteem, werd namelijk gevreesd dat tal van horecazaken het op korte termijn moeilijk zouden krijgen. Naast de flexarbeid en het gelegenhedswerk, werden nog tal van andere gunstmaatregelen voor de horecasector gelanceerd, mede om de zwarte geldstroom in de sector drastisch af te slanken.

De werknemers die reeds tewerkgesteld zijn bij de onderneming worden buiten beschouwing gelaten. Zij kunnen immers reeds genieten van een gunstig belastingtarief op overuren. De werkgever, op zijn beurt, heeft hier de gedeeltelijke vrijstelling van doorstorting van bedrijfsvoorheffing als voorrecht.

Voorwaarden inzake tewerkstelling

Om voor flexarbeid in aanmerking te komen moet de werknemer 3 kwartalen geleden minstens 4/5 bij één of meerdere andere werkgevers gewerkt hebben. Gelegenhedswerk, op zijn beurt, is niet gebonden aan een tewerkstellingsvoorwaarde.

Contract

Bij flexarbeid moet op voorhand een raamovereenkomst gesloten worden, waarin de aard van de job zo specifiek mogelijk omschreven wordt. Nadien wordt er voor iedere opdracht een contract van bepaalde duur afgesloten. Dit kan zowel mondeling als schriftelijk.

Als men voor gelegenhedswerk kiest, moet er eveneens een contract van bepaalde duur worden opgesteld, echter voor maximum twee opeenvolgende dagen. De werkgever kan hoogstens 200 dagen per kalenderjaar een beroep doen op deze voordelige extra-arbeid. De

werknemer daarentegen kan amper 50 dagen genieten van een voordelig RSZ-tarief in dit keuzestelsel.

Begin en einde van de arbeidsprestatie kunnen geregistreerd worden aan de hand van een aanwezigheidssysteem, dat complementair is met Dimona.

Voordelen voor de werknemer en werkgever

Het minimumloon bij flexarbeid bedraagt bruto 9,88 euro per uur, waarin het vakantiegeld (7,67% van het brutoloon) reeds vervat zit. Indien het minimumloon niet overschreden wordt, dient er geen bedrijfsvoorheffing te worden ingehouden, wat maakt dat het brutoloon ook meteen het nettoloon is. De werkgever is enkel een bijzondere RSZ-bijdrage van 25% verschuldigd op het loon.

Bij gelegenhedswerk moet de werkgever de normale patronale bijdragen betalen en is de werknemer eveneens 13,07% RSZ verschuldigd. Het netto-beroepsinkomen is onderworpen aan 33,31% belasting, die meteen ook bevrijdend werkt. De werknemer wordt dus niet aan het marginaal tarief belast.

Conclusie

Beide opties bieden fiscale transparantie en zijn kostenbesparend zowel voor werkgever als werknemer, waardoor zijn niet voor verrassingen komen te staan. Toch blijkt flexarbeid op alle vlakken veruit de beste oplossing om tijdelijk meerwerk op te vangen. Er is immers geen beperking op het aantal dagen en de werknemer is vrijgesteld van inkomstenbelasting, indien aan alle voorwaarden voldaan is.

Ben Van den Branden

Check atern.io/nieuws voor
meer finance, tax en legal
nieuws.

aternio