

## Wijzigingen inzake dienstencheques...

Publicatiedatum: 13 februari 2009

Via het systeem van dienstencheques kan een privépersoon genieten van een **financiële tegemoetkoming** voor het laten uitvoeren van **voornamelijk huishoudelijke taken** (vb. schoonmaken, strijken, ...). De dienstencheque-activiteiten moeten evenwel worden verricht door werknemers tewerkgesteld in ondernemingen die specifiek erkend zijn in het kader van het systeem van de dienstencheques.

### **1. Voor de privépersoon die dienstencheques gebruikt**

**Vanaf 1 januari 2009** werd de **aankoopprijs** per dienstencheque opnieuw verhoogd. Voortaan zal u voor een dienstencheque **€ 7,50** dienen te betalen. Dienstencheques die u nog aan de oude prijs van € 7,00 hebt gekocht, kan u verder blijven gebruiken tijdens de geldigheidsperiode.

### **2. Voor ondernemingen erkend om personeel tewerk te stellen met een dienstencheque-overeenkomst**

In de programmawet van eind vorig jaar werden een aantal belangrijke **wijzigingen inzake de arbeidsovereenkomsten – dienstencheques** vastgelegd. Hoewel de datum van inwerkingtreding van deze wijzigingen nog moet worden vastgelegd bij K.B., zetten we hier al een aantal belangrijke wijzigingen op een rij:

#### **A. Afschaffing van het onderscheid tussen werknemers van categorie A en B**

Thans wordt er een onderscheid gemaakt tussen werknemers die tijdens hun tewerkstelling aanspraak kunnen maken op een werkloosheidsuitkering, leefloon of financieel sociale hulp (categorie A) en alle andere werknemers (categorie B). Dit onderscheid zal worden opgeheven zodat er nog maar **één categorie dienstencheque-werknemers** overblijft.

Inzake arbeidsduur zal er echter een onderscheid blijven bestaan naargelang de werknemer al dan niet uitkeringen ontvangt tijdens zijn tewerkstelling (zie verder).

#### **B. Contracten voor bepaalde duur**

In afwijking van de algemene regels is het mogelijk om gedurende een bepaalde periode **opeenvolgende contracten voor bepaalde duur** te sluiten, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur ontstaat.

Voorheen varieerde de periode gedurende dewelke men arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur kon sluiten naargelang het ging om een werknemer van categorie A of B.

Door de nieuwe regeling zou de duur algemeen voor alle werknemers op **3 maanden** gebracht worden. Dit impliceert dat er, indien de werknemer 3 maanden na de eerste DIMONA-aangifte nog steeds blijft werken voor dezelfde werkgever, een contract voor onbepaalde duur zal ontstaan.

### **C. Proefperiode arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur**

De regeling inzake de **specifieke proefperiode van 3 dagen** zal worden **afgeschaft** zodat zowel voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde als onbepaalde duur de **algemene regels van toepassing** zullen zijn.

### **D. Arbeidsduur**

**Tijdens de eerste 3 maanden** kan voor een deeltijdse dienstencheque-werknemer een wekelijkse arbeidsduur worden overeengekomen die lager ligt dan  $1/3^{\text{de}}$  van de voltijdse arbeidsduur (d.i. in principe 13 uur).

**Na de eerste 3 maanden** zal een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur ontstaan. Ook dan is het mogelijk om een wekelijkse arbeidsduur af te spreken die lager ligt dan  $1/3^{\text{de}}$  van de voltijdse arbeidsduur. Er zal echter wel een ondergrens gerespecteerd moeten worden die nog moet worden vastgelegd bij KB.

Let wel - Voor werknemers die tijdens hun tewerkstelling recht hebben op een **werkloosheidsuitkering, leefloon of financiële sociale hulp** kan nooit een arbeidsduur lager dan  $1/3^{\text{de}}$  van de voltijdse arbeidsduur worden afgesproken.

Er zal uiteraard worden voorzien in **overgangsbepalingen** voor werknemers die reeds voor de wijzigingen in dienst waren. **Wij brengen u op de hoogte** zodra de bovengenoemde wijzigingen definitief in werking treden!