

**Sociaaljuridische maatregelen om de crisis te overbruggen: een vergelijking**

Gelet op het afspringen van de onderhandelingen tussen de federale sociale partners inzake het invoeren van economische werkloosheid voor bedienden moeten de bedrijven roeien met de riemen die ze hebben om de crisis te overbruggen. Het blijft afwachten of de federale regering genoeg daadkracht vindt om nu zelf een initiatief te nemen.

Vlaanderen van zijn kant draalde niet en met akkoord van de Vlaamse sociale partners voerde de Vlaamse regering op 20 maart de overbruggingspremie in. Ook het tijdskrediet en ouderschapsverlof komen in het vizier om te helpen ontslagen te vermijden. Anderen zoeken dan weer een oplossing in het schorsen van de arbeidsovereenkomst (onbetaald verlof).

Voka stelt vast dat zijn leden-ondernemingen zich heel wat vragen stellen omtrent de voorwaarden en gevolgen van al deze verschillende maatregelen. Wat is het verschil in kost voor de onderneming? Wat is de netto-positie van de werknemer? Hoe kan een onderneming welke maatregel invoeren? Is er een effect op de sociale zekerheidsrechten van mijn medewerkers? ...

Voka heeft SD Worx gevraagd eens alles op een rijtje te zetten in een volgende Vokawijzer.

In afwachting van het verschijnen van deze Wijzer vindt u hierbij in bijlage al een aantal praktische schema's, zoals uitgewerkt door het juridisch kenniscentrum van SD Worx. Zij loodsen u alvast door de 1e prangende vragen en helpen u de juiste beslissing te nemen.

Gianni Duvillier  
Senior Adviseur  
Kenniscentrum Voka

Geert Vermeir  
Senior juridisch adviseur  
Kenniscentrum SD Worx

Ellen Froeyman  
Juridisch adviseur  
Kenniscentrum SD Worx

## 1. De wettelijke basis

Waar vinden we de wettelijke of reglementaire bepalingen?

Economische werkloosheid	Artikel 51 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978
Tijdskrediet	CAO nr. 77bis van 19 december 2001 <ul style="list-style-type: none"> <li>- tijdskrediet in strikte zin (volledige schorsing &amp; vermindering tot halftijds)</li> <li>- tijdskrediet 4/5</li> <li>- tijdskrediet voor 50-plussers (halftijds of 4/5)</li> </ul>
Ouderschapsverlof	Koninklijk besluit van 29 oktober 1997 <ul style="list-style-type: none"> <li>- volledige schorsing</li> <li>- vermindering tot halftijds</li> <li>- vermindering 4/5</li> </ul>
Vlaamse overbruggingspremie	Besluit van de Vlaamse Regering van 20 maart 2009 tot wijziging van het besluit van 1 maart 2002
Verlof zonder wedde	Geen. Verlof zonder wedde is een conventionele schorsing van de arbeidsovereenkomst en is wettelijk niet verder geconcretiseerd.

## 2. Voor welke werknemers

Voor welke werknemers kan de werkgever de maatregel toepassen? Is de maatregel enkel mogelijk voor arbeiders, of ook voor bedienden?

Economische werkloosheid	Momenteel enkel mogelijk voor arbeiders, niet voor bedienden
Tijdskrediet	Alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden
Ouderschapsverlof	
Vlaamse overbruggingspremie	Alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden, tewerkgesteld in een onderneming met uitbatingszetel in het Vlaams Gewest
Verlof zonder wedde	Alle werknemers, zowel arbeiders als bedienden

### 3. Voor welke situaties

Uiteraard ligt de economische crisis aan de basis van de huidige noodzaak voor werkgevers om tijdelijk de loonkosten te verminderen. Maar is de beoogde maatregel gebonden aan een bepaalde situatie, binnen het bedrijf of binnen het privéleven van de werknemer? Kan een werkgever de maatregel eenzijdig opleggen of moet hij het collectief of individueel akkoord van de werknemers bekomen?

Economische werkloosheid	Werkgebrek omwille van economische factoren. De werkgever beslist eenzijdig de wettelijke maatregel te gebruiken en kan hem ook eenzijdig opnieuw stopzetten.
Tijdskrediet	Geen specifieke reden. De werknemer vraagt het tijdskrediet aan, de werkgever kan geen verplichting opleggen. De werkgever kan evenmin het tijdskrediet vroeger laten ophouden.
Ouderschapsverlof	Opvoeding van een kind jonger dan 12 jaar. De werknemer vraagt het ouderschapsverlof aan, de werkgever kan geen verplichting opleggen. De werkgever kan evenmin het ouderschapsverlof vroeger laten ophouden.
Vlaamse overbruggingspremie	Arbeidsduurvermindering in onderneming in moeilijkheden of herstructurering: <ul style="list-style-type: none"> <li>- vermindering met ten minste 10% van de voltijdse arbeidsregeling</li> <li>- na de arbeidsduurvermindering nog minstens 50% van de voltijdse arbeidsregeling werken</li> </ul> Deze arbeidsduurvermindering kan nooit eenzijdig opgelegd worden. Ze kan evenmin eenzijdig stopgezet worden.
Verlof zonder wedde	Geen specifieke reden. Werkgever en werknemer moeten het verlof zonder wedde en de modaliteiten ervan (bijvoorbeeld de duur) onderling overeenkomen.

#### 4. Hoe lang mag het duren?

De beoogde maatregel, met uitzondering van verlof zonder wedde, is beperkt in duur. Hoe lang kan de genomen maatregel soelaas bieden?

Economische werkloosheid	Aard schorsing	Maximum duur
	Volledige schorsing (ook 1 arbeidsdag op 2 weken)	4 weken (28 kalender- dagen)
	Gedeeltelijke arbeid :  Grote schorsing ( < 3 arbeidsdagen / week of < 1 arbeidsweek / 2 weken) Kleine schorsing (minstens 3 arbeidsdagen / week of minstens 1 arbeidsweek / 2 weken)	3 maand   12 maand
	Opgelet: sectoren hebben vaak afwijkende regels bepaald	
Tijdskrediet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tijdskrediet in strikte zin (volledige schorsing of halftijds): minstens 3 maand, maximaal 1 jaar – verlengbaar tot 5 jaar via sectorale CAO of ondernemingsCAO</li> <li>- tijdskrediet 4/5: minstens 6 maand, maximaal 5 jaar</li> <li>- 50-plussers: minstens 3 maand (halftijds) of 6 maand (4/5), onbepaalde duur (tot aan de pensioenleeftijd)</li> </ul>	
Ouderschapsverlof	<ul style="list-style-type: none"> <li>- volledige schorsing: 3 maand (3 x 1 maand)</li> <li>- vermindering tot halftijds: 6 maand (3 x 2 maand)</li> <li>- vermindering 4/5: 15 maand (3 x 5 maand)</li> </ul> <p>combinaties zijn mogelijk</p>	
Vlaamse overbruggingspremie	<p>maximum 6 maanden, verlengbaar met maximum 6 maanden</p> <p>Aanvraag uiterlijk op 30 juni 2010, de werknemer ontvangt de premie tot uiterlijk 31 december 2010</p>	
Verlof zonder wedde	Onbeperkt	

## 5. Wat moet de werkgever doen?

Welke algemene verplichtingen rusten op de werkgever?

Economische werkloosheid	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. kennisgeving aan arbeiders en werknemersvertegenwoordigers</li> <li>2. mededeling aan het werkloosheidsbureau van de RVA</li> </ol>
Tijdskrediet	<p>De werkgever moet een drempel naleven, behalve voor 55plussers die 4/5 tijdskrediet genieten.</p> <p>Hij moet in principe de gelijktijdige afwezigheid tot 5% van het personeelsbestand beperken.</p> <p>De werkgever kan evenwel de drempel verhogen, tenzij een sectorale CAO deze mogelijkheid uitsluit.</p> <p>Er is geen maximum voorzien, dus de drempel verhogen tot 100% is mogelijk. Dit kan via ondernemingsCAO of door een aanpassing van het arbeidsreglement.</p>
Ouderschapsverlof	<p>Geen. Ouderschapsverlof is een recht voor alle werknemers die ervoor in aanmerking komen.</p>
Vlaamse overbruggingspremie	<p>Bewijs leveren van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. hetzij een federale erkenning als onderneming in herstructurering;</li> <li>2. hetzij een federale erkenning als onderneming in moeilijkheden;</li> <li>3. hetzij een plan met opgave van "substantiële daling van de economische activiteiten" van de onderneming.</li> </ol> <p>+ opmaak van een plan dat aan volgende voorwaarden voldoet:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opgave van de arbeidsherverdelingsmaatregelen;</li> <li>2. Opgave van het aantal arbeidsplaatsen die voorwerp zijn van de maatregel;</li> <li>3. Opgave van de periode van arbeidsduurvermindering.</li> </ol>
Verlof zonder wedde	<p>Geen</p>

## 6. Welke andere formaliteiten

De arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement moeten in bepaalde gevallen aan de situatie aangepast worden. Soms moet ook een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten worden.

Economische werkloosheid	Geen De arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement blijven ongewijzigd.
Tijdskrediet	Bij vermindering van prestaties tot halftijds of 4/5 moeten werkgever en werknemer een deeltijdse arbeidsovereenkomst sluiten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het arbeidsregime en het uurrooster moeten, uiterlijk bij de aanvang ervan, schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst of een bijlage ervan bepaald worden;</li> <li>- het uurrooster moet in het arbeidsreglement opgenomen worden via de klassieke procedure wijziging arbeidsreglement.</li> </ul>
Ouderschapsverlof	
Vlaamse overbruggingspremie	Werkgever en werknemer moeten een deeltijdse arbeidsovereenkomst sluiten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het arbeidsregime en het uurrooster moeten, uiterlijk bij de aanvang ervan, schriftelijk in de individuele arbeidsovereenkomst of een bijlage ervan bepaald worden;</li> <li>- het uurrooster moet in het arbeidsreglement opgenomen worden via de klassieke procedure wijziging arbeidsreglement</li> </ul>
Verlof zonder wedde	Schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer

## 7. Welke vergoeding betaalt de overheid aan de werknemer

Een werknemer die minder gaat werken, leidt loonverlies. Toch wordt dit loonverlies in vele gevallen gedeeltelijk gecompenseerd door een sociale-zekerheidsuitkering of een premie van de overheid. We vermelden hier zowel de bruto- als de nettobedragen. Voor tijdskrediet en ouderschapsverlof ontbreekt de plaats voor alle bedragen en verwijzen we naar [www.rva.be](http://www.rva.be).

Economische werkloosheid	75% van het begrensd brutoloon voor samenwonende met gezinslast of alleenwonende of 70% voor samenwonende  Begrensd maandloon vanaf 1 jan 2009: 2.206,46 EUR  Maximale uitkering per dag									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Bruto</th> <th>Netto (BV 10,09%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>75%</td> <td>63,65</td> <td>57,23</td> </tr> <tr> <td>70%</td> <td>59,40</td> <td>53,41</td> </tr> </tbody> </table>		Bruto	Netto (BV 10,09%)	75%	63,65	57,23	70%	59,40	53,41
	Bruto	Netto (BV 10,09%)								
75%	63,65	57,23								
70%	59,40	53,41								

<p>Tijdskrediet</p>	<p>Maandelijke uitkering, toegekend door de RVA: in functie van type en anciënniteit</p> <table border="1" data-bbox="678 327 1330 680"> <thead> <tr> <th rowspan="2">onderbreking</th> <th colspan="2">Leeftijdsvoorwaarde</th> </tr> <tr> <th>&lt; 50 j</th> <th>50 j of +</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>volledige onderbreking</td> <td>444,39</td> <td>444,39</td> </tr> <tr> <td>- en 5 j anc.</td> <td>592,52</td> <td>592,52</td> </tr> <tr> <td>vermindering tot ½</td> <td>222,19</td> <td>222,19</td> </tr> <tr> <td>- en 5 j anc.</td> <td>296,25</td> <td>296,25</td> </tr> <tr> <td>- en ook 20 j beroepsverleden</td> <td>296,25</td> <td>442,57</td> </tr> <tr> <td>vermindering met 1/5</td> <td>146,32</td> <td>146,32</td> </tr> <tr> <td>- en alleenwonend</td> <td>188,82</td> <td>188,82</td> </tr> <tr> <td>- en 20 j beroepsverleden</td> <td>146,32</td> <td>205,57</td> </tr> <tr> <td>- en ook alleenwonend</td> <td>188,82</td> <td>248,08</td> </tr> </tbody> </table> <p>Voor de netto-bedragen: zie <a href="http://www.rva.be">www.rva.be</a></p> <p>* Vlaamse aanmoedigingspremie: bij voltijds of haltijds tijdskrediet, zie <a href="http://www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies">www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies</a></p>	onderbreking	Leeftijdsvoorwaarde		< 50 j	50 j of +	volledige onderbreking	444,39	444,39	- en 5 j anc.	592,52	592,52	vermindering tot ½	222,19	222,19	- en 5 j anc.	296,25	296,25	- en ook 20 j beroepsverleden	296,25	442,57	vermindering met 1/5	146,32	146,32	- en alleenwonend	188,82	188,82	- en 20 j beroepsverleden	146,32	205,57	- en ook alleenwonend	188,82	248,08
onderbreking	Leeftijdsvoorwaarde																																
	< 50 j	50 j of +																															
volledige onderbreking	444,39	444,39																															
- en 5 j anc.	592,52	592,52																															
vermindering tot ½	222,19	222,19																															
- en 5 j anc.	296,25	296,25																															
- en ook 20 j beroepsverleden	296,25	442,57																															
vermindering met 1/5	146,32	146,32																															
- en alleenwonend	188,82	188,82																															
- en 20 j beroepsverleden	146,32	205,57																															
- en ook alleenwonend	188,82	248,08																															
<p>Ouderschapsverlof</p>	<p>* Maandelijke uitkering, toegekend door de RVA: in functie van type. Voor alle bedragen: zie <a href="http://www.rva.be">www.rva.be</a></p> <p>Ter illustratie de uitkering bij vermindering met 1/5:</p> <table border="1" data-bbox="678 1024 1330 1144"> <thead> <tr> <th></th> <th>Bruto</th> <th>Netto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gewoon stelsel</td> <td>123,29</td> <td>102,15</td> </tr> <tr> <td>Alleenstaand met kinderlast</td> <td>165,80</td> <td>137,37</td> </tr> <tr> <td>50-plussers</td> <td>246,58</td> <td>204,30</td> </tr> </tbody> </table> <p>* Vlaamse aanmoedigingspremie: bij voltijds of haltijds ouderschapsverlof, zie <a href="http://www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies">www.werk.be/wn/aanmoedigingspremies</a></p>		Bruto	Netto	Gewoon stelsel	123,29	102,15	Alleenstaand met kinderlast	165,80	137,37	50-plussers	246,58	204,30																				
	Bruto	Netto																															
Gewoon stelsel	123,29	102,15																															
Alleenstaand met kinderlast	165,80	137,37																															
50-plussers	246,58	204,30																															
<p>Vlaamse overbruggingspremie</p>	<table border="1" data-bbox="678 1346 1295 1610"> <thead> <tr> <th>Vóór ADV</th> <th>Tijdens ADV</th> <th>Bruto premie</th> <th>Netto premie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minstens 75% VT</td> <td>haltijds werken (*)</td> <td>492,85 €</td> <td>345 €</td> </tr> <tr> <td>Minstens 70% VT</td> <td>Vermindering van minst. 20% (*)</td> <td>207,14 €</td> <td>145 €</td> </tr> <tr> <td>Minstens 60% VT</td> <td>Vermindering van minst.10% en minder dan 20%</td> <td>135,71 €</td> <td>95 €</td> </tr> </tbody> </table> <p>(*) De alleenstaande werknemer ontvangt een bijkomende premie van 43,35 € bruto (30,35 € netto) bij een arbeidsduurvermindering van minstens 20%.</p> <p>(*) De werknemer die zijn arbeidsduur met minstens 20% vermindert en de verminderde arbeidstijd gebruikt om een opleiding te volgen, ontvangt een aanvullende premie van 58,59 € bruto (41,01 € netto).</p>	Vóór ADV	Tijdens ADV	Bruto premie	Netto premie	Minstens 75% VT	haltijds werken (*)	492,85 €	345 €	Minstens 70% VT	Vermindering van minst. 20% (*)	207,14 €	145 €	Minstens 60% VT	Vermindering van minst.10% en minder dan 20%	135,71 €	95 €																
Vóór ADV	Tijdens ADV	Bruto premie	Netto premie																														
Minstens 75% VT	haltijds werken (*)	492,85 €	345 €																														
Minstens 70% VT	Vermindering van minst. 20% (*)	207,14 €	145 €																														
Minstens 60% VT	Vermindering van minst.10% en minder dan 20%	135,71 €	95 €																														

Verlof zonder wedde	Geen vergoeding
---------------------	-----------------

### 8. Kan of moet de werkgever een aanvullende vergoeding betalen

De sociale zekerheidsuitkering of de premie van de overheid dekt niet het volledig loonverlies. Kan of moet de werkgever nog een aanvulling betalen?

Economische werkloosheid	Mogelijk – in principe vrij van RSZ-bijdragen, wel belastbaar  Sectorale bepalingen kunnen een verplichting opleggen
Tijdskrediet	Mogelijk – in principe vrij van RSZ-bijdragen, wel belastbaar  Vanaf de leeftijd van 50 jaar kunnen extra bijdragen en inhoudingen verschuldigd zijn
Ouderschapsverlof	Mogelijk – in principe vrij van RSZ-bijdragen, wel belastbaar
Vlaamse overbruggingspremie	Mogelijk – de aanvulling is gewoon loon, belastbaar en aan RSZ-bijdragen onderworpen  Compensatie van de loonderving door de werkgever mag niet meer bedragen dan 50% van het percentage arbeidsduurvermindering
Verlof zonder wedde	Mogelijk – de aanvulling is gewoon loon, belastbaar en aan RSZ-bijdragen onderworpen

### 9. Cumul met andere uitkeringen of inkomsten

De sociale zekerheidsuitkering of de premie gaat in bepaalde situaties verloren. Onderlinge cumul of cumul met andere inkomsten is vaak niet mogelijk.

Economische werkloosheid	Werkloosheidsuitkeringen kunnen in principe niet gecumuleerd worden met inkomsten uit arbeid als werknemer of zelfstandige. Op deze regel bestaan enkele strikt omschreven uitzonderingen.
Tijdskrediet	Uitkering gaat verloren: <ul style="list-style-type: none"> <li>vanaf de dag waarop de werknemer het werk hervat bij dezelfde of bij een andere werkgever</li> <li>vanaf de dag waarop de werknemer een</li> </ul>
Ouderschapsverlof	

	<p>zelfstandige activiteit aanvat tijdens de periode tijdskrediet of ouderschapsverlof</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vanaf de dag waarop de werknemer een bijkomende activiteit in loondienst aanvat</li> <li>• vanaf de dag waarop de werknemer het aantal uren van de vooraf bestaande bijkomende activiteit in loondienst uitbreidt</li> <li>• vanaf de dag waarop de werknemer een niet toegelaten politiek mandaat uitoefent</li> <li>• vanaf de dag waarop de werknemer gedurende meer dan 12 maanden een volledige schorsing cumuleert met een zelfstandige activiteit</li> </ul>
Vlaamse overbruggingspremie	<p>Geen cumul met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een tweede deeltijdse of voltijdse tewerkstelling als werknemer;</li> <li>• een zelfstandige activiteit, tenzij de zelfstandige activiteit reeds in bijberoep werd uitgeoefend gedurende minstens 1 jaar vóór de aanvang van de arbeidsduurvermindering;</li> <li>• een onderbrekingsuitkering in het kader van het tijdskrediet;</li> <li>• een werkloosheidsuitkering;</li> <li>• een andere Vlaamse aanmoedigingspremie.</li> </ul>
Verlof zonder wedde	Niet van toepassing

## 10. Sectorale bepalingen?

Sectorale afspraken, in de vorm van collectieve arbeidsovereenkomsten, kunnen de wettelijke omkadering van de maatregel verder concretiseren. Het is dus belangrijk, op basis van het bevoegd paritair comité, deze informatie mee in rekening te brengen.

Economische werkloosheid	Ja. Duurtijd economische werkloosheid + eventueel aanvullende vergoeding door werkgever en/of fonds
Tijdskrediet	Ja, drempel gelijktijdige uitoefening 5%. In sommige paritaire comités is het niet mogelijk de drempel te verhogen.
Ouderschapsverlof	Neen
Vlaamse overbruggingspremie	Neen
Verlof zonder wedde	Neen

## 11. Ontslagbescherming

Ontstaat er door de maatregel een bijkomende ontslagbescherming voor de werknemer? En zoja, wat houdt die dan concreet in?

Economische werkloosheid	Neen
Tijdskrediet	Ja, maar niet absoluut
Ouderschapsverlof	De werkgever mag enkel een einde maken aan de arbeidsovereenkomst om een dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan het tijdskrediet of het ouderschapsverlof. De werkgever draagt hiervan de bewijslast.  Sanctie: forfaitaire vergoeding 6 maand loon
Vlaamse overbruggingspremie	Neen
Verlof zonder wedde	Neen

## 12. Impact op sociale zekerheidsrechten van de werknemer

De wettelijke sociale zekerheidsrechten van de werknemer (pensioen, jaarlijkse vakantie, kinderbijslag, werkloosheid, ziekte en invaliditeit) worden soms beïnvloed door de genomen maatregel.

Economische werkloosheid	De werknemer behoudt zijn gewoon arbeidsregime. Periodes van economische werkloosheid zijn gelijkgesteld voor alle takken van sociale zekerheid.
Tijdskrediet	Tijdskrediet heeft geen negatieve impact op de rechten met betrekking tot kinderbijslag, werkloosheid en ziekte en invaliditeit.  Voor pensioen zijn periodes van 1/5- vermindering en tijdskrediet voor 50plussers altijd gelijkgesteld. Voltijds en halftijds tijdskrediet voor maximum 3 jaar.  Periodes van tijdskrediet verminderen proportioneel het vakantiegeld en de vakantieduur.
Ouderschapsverlof	Ouderschapsverlof heeft geen negatieve impact op het wettelijk pensioen, de kinderbijslag, werkloosheid en ziekte en invaliditeit. Vakantieduur en vakantiegeld worden wel proportioneel verminderd.

Vlaamse overbruggingspremie	Door de arbeidsduurvermindering wordt de werknemer beschouwd als vrijwillig deeltijds.  In principe zullen de wettelijke sociale-zekerheidsrechten, met uitzondering van kinderbijslag, nadelig beïnvloed worden.
Verlof zonder wedde	Geen enkele gelijkstelling, geen opbouw van vakantierechten of andere sociale-zekerheidsrechten

### **Advies op maat**

De informatie in deze schema's is noodgedwongen beperkt. De plaats ontbreekt om alle aspecten van elke reglementering te vermelden. Bovendien is de materie continu in beweging en kan ze snel wijzigen.

Zowel juridisch als HR-matig moet u deze maatregelen met grondige kennis van zaken toepassen. Zo vermijdt u ongewenste gevolgen, voor u of voor uw werknemers.

De tax & legal consultants van SD Worx beschikken over de nodige expertise en ervaring om u hierin bij te staan. Door hun ruime ervaring en gedreven samenwerking met de experts van het **Kenniscentrum van SD Worx**, zien de consultants de samenhang tussen al uw HR-processen en bieden van daaruit pragmatische antwoorden inzake juridische kwesties.

### **SD Worx Tax & Legal - De juridische insteek van uw HR-beleid**

Een team van **ruim 70 tax & legal consultants** staat ondernemingen bij om hun binnen- en buitenlandse tewerkstelling zo gunstig mogelijk te organiseren binnen de lijnen van de sociale en fiscale wetgeving.

Onze **doorgedreven knowhow en veelzijdige expertise** zijn daarbij sterke troeven. U kiest telkens de aanpak die voor uw situatie het meest geschikt is: consultancy, training, ondersteuning door een jurist in house of een geautomatiseerde berekeningstool. Naast onze juridische knowhow kunnen we u ook de nodige HR-expertise en administratieve ondersteuning bieden.

### **Uw voordelen**

- Geïntegreerd advies: sociaal- en fiscaaljuridisch, nationaal en internationaal
- Pragmatisch advies
- Oplossing op maat van uw organisatie
- Gepersonaliseerde begeleiding
- Betrouwbaar en accuraat

### **Meer info?**

Wenst u meer informatie over onze oplossingen? Contacteer ons op **03/220 28 31** of mail naar [taxandlegal@sdworx.com](mailto:taxandlegal@sdworx.com).