

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 381
van **MATHIAS DE CLERCQ**
datum: 12 maart 2018

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Hinderpremie - Aantal werknemers in dienst

De hinderpremie wordt enkel toegekend aan ondernemingen met minder dan 10 werknemers. Enkele maanden terug suggereerde ik in de commissie om in dat proces van toekenning naar voltijdequivalenten (vte's) te kijken. Ik wees er immers op dat veel zelfstandigen op piekmomenten gebruik maken van tijdelijke werkkrachten: iemand extra in het weekend, jobstudenten enzovoort. Op die manier geraken zij al rap aan tien werknemers. De minister antwoordde op de suggestie het volgende (vergadering van de commissie Economie, Werk, Sociale Economie, Innovatie en Wetenschapsbeleid van 11 januari 2018, behandeling vraag om uitleg nr. 629 (2017-2018): "Wat de tien werknemers betreft, moeten we nagaan of we het over vte's of over een jaarlijks gemiddelde hebben. Het moet echter administratief eenvoudig blijven. Indien we de winkelier vragen alle papieren te bezorgen die dat aantonen, maken we het administratief weer moeilijk. We moeten dat evenwicht bewaren."

1. Welke vorderingen werden er gemaakt wat betreft de manier waarop naar de voorwaarde 'minder dan tien werknemers' gekeken wordt bij de toekenning van de hinderpremie?
2. Voor welke optie zal de minister kiezen? Vanaf wanneer zal die worden toegepast?

ANTWOORD

op vraag nr. 381 van 12 maart 2018

van **MATHIAS DE CLERCQ**

1. Bij de conceptie van de nieuwe steunmaatregel van de hinderpremie werd de administratieve eenvoud ervan sterk voorop geplaatst, ook op het vlak van de ondernemingsgrootte.

In artikel 2, eerste lid, 1° van het decreet van 15 juli 2016 wordt kleine onderneming gedefinieerd als een onderneming die minder dan tien werknemers heeft. Het was destijds een bewuste keuze om de 'kleine' ondernemers te ondersteunen.

Volgens artikel 5 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 mei 2017 moet onder werknemers worden verstaan de werknemers die de werkgever heeft aangegeven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Het wettelijk kader spreekt dus van 'werknemers' en niet van voltijdse equivalenten.

Bijkomend wordt voortgegaan op het aantal personen, en dat kunnen voltijdsen zijn of deeltijdsen, die de verantwoordelijke van de onderneming aangeeft bij de RSZ. Dat gebeurt via de kwartaalaangiften. Het gaat alleen om de personen die op de loonlijst staan van de onderneming, bijvoorbeeld niet om interimkrachten die tijdelijk worden ingehuurd via het interimkantoor.

Mede opdat de voorwaarden van de hinderpremiemoeten moeten kunnen worden afgetoetst aan de authentieke brongegevens en vestiging in de VKBO enerzijds en aan de werken in GIPOD anderzijds, wordt gekeken naar het aantal werknemers dat vermeld wordt in de VKBO op de momenten van selectie en aanvraag van de hinderpremie en op het moment van aanvraag van de sluitingspremie. In de VKBO wordt het aantal werknemers gevat in RSZ-personeelsklassen, waarvan alleen de klassen 0 (van 0 tot 0), 1 (van 1 tot 4) en 2 (van 5 tot 9) in aanmerking komen voor de hinderpremie.

Als de om die reden niet geselecteerde onderneming aantoon dat de in de VKBO vermelde personeelsklasse niet meer overeenkomt met de actuele tewerkstelling die minder dan 10 werknemers is, zal het Agentschap Innoveren en Ondernemen daar rekening mee houden. Dat kan gebeuren door voorlegging van de meest recente RSZ-aangifte of van een attest van zijn sociaal secretariaat.

Dat zijn dan ook de enige uitzonderingsgevallen waarin van de ondernemer gevraagd wordt extra staving over de tewerkstelling aan te leveren. In alle andere gevallen gebeurt de controle van de tewerkstellingsvoorwaarde van de hinderpremie en sluitingspremie volledig automatisch door raadpleging van de gegevens in de VKBO, ongeacht of de aanvrager een natuurlijke persoon is die geen jaarrekeningen met sociale balans moet neerleggen, of een vennootschap die daar wel toe gehouden is.

Indien er niet langer gekeken wordt naar het aantal werknemers, maar naar het aantal voltijdse equivalenten, zal de zeer belangrijke groep van de natuurlijke personen voortaan zelf moeten aantonen dat zij minder dan 10 VTE in dienst heeft, alvorens geselecteerd te kunnen worden voor de hinderpremie, wat het administratief proces verzwaart.

Voor de andere groep van jaarrekeningplichtige vennootschappen zullen de tewerkstellingsgegevens minder accuraat zijn dan nu, en bestaat het risico dat zij de huidige toestand niet meer weergeven. In de sociale balans wordt immers alleen het gemiddeld aantal VTE gegeven van een boekjaar of het aantal VTE aan het einde van dat boekjaar. Om relevant te zijn moet de jaarrekening van een boekjaar bovendien officieel neergelegd zijn bij de Balanscentrale van de Nationale Bank van België, wat frequent zal leiden tot consultatie van verouderde gegevens.

Kortom, de VTE-optie is niet haalbaar vermits de tewerkstellingsgegevens in aantal voltijdse equivalenten niet voor alle ondernemingsvormen digitaal beschikbaar zijn in de authentieke bronnen. Ook vanuit het oogpunt van administratieve vereenvoudiging is dit duidelijk geen optie.

2. Zie antwoord vraag 1.