

Regels voor werken in familieverband

Bron: Acerta, Amandine Boseret

Vaak krijgen we bij het Steunpunt Hoeveproducten de vraag of gezinsleden al dan niet mogen meehelpen/meewerken bij de verkoop en/of de verwerking. Het lijkt tenslotte logisch dat je kinderen of partner op piekmomenten een handje toesteken.

Maar let op, het is niet omdat het om familie gaat, dat u zich automatisch in de privésfeer bevindt. Van zodra er meegewerkt wordt aan een beroepsactiviteit, moeten er regels nageleefd worden.

We zetten ze hieronder even op een rijtje:

1. Mag uw echtgenote u een handje helpen?

Elkaar helpen als echtgenoten: niets is vanzelfsprekender. Deze hulp is echter niet zo evident vanuit juridisch standpunt, en dient het voorwerp van een 'kader' te vormen. Wanneer uw echtgen(o)ot(e) beslist u te helpen, beschikt u enerzijds over de keuze om hem/haar aan te geven als zelfstandig helper of anderzijds als werknemer.

- Wanneer u kiest voor het begrip werknemer, mag u niet uit het oog verliezen dat uw partner zich zal moeten schikken naar dezelfde regels als de andere werknemers en dat hij of zij onderworpen zal worden aan uw gezag. U bent immers verplicht uw partner te onderwerpen aan een vast uurrooster, hij mag geen beslissingsrecht hebben binnen uw bedrijf en het is wenselijk dat hij niet over aandelen in het bedrijf beschikt. Daarnaast mag u niet uit het oog verliezen dat uw verplichtingen ten opzichte van uw echtgenoot dezelfde zijn als deze tegenover andere werknemers. In de praktijk betekent dit dat u hem een arbeidsovereenkomst laat ondertekenen, dat uw echtgeno(o)te dient aan te sluiten bij de arbeidsongevallenverzekering, dat u een Dimona-aangifte dient te doen, enz.
- Wanneer u daarentegen kiest voor een aanwerving als zelfstandige dient uw echtgeno(o)t(e) te beschikken over een RSZ-nummer, dient deze sociale bijdragen enzovoort te betalen, net als elke andere zelfstandige. Een handig weetje: als echtgeno(o)t(e) kunt u ook kiezen voor een voordeliger systeem: de helpers.

Er is geen enkele uitzondering voorzien op de hierboven genoemde regels indien het gewoon occasionele hulp betreft, bijvoorbeeld voor een jaarlijkse beurs.

2. Mogen uw kinderen u een handje helpen?

De kinderen hebben vakantie en houden ervan me te helpen, waarom er geen gezinsactiviteit van maken? Ook al lijkt het idee op het eerste gezicht aantrekkelijk, u dient toch op bepaalde punten te letten.

Eenzijds dient uw kind aangegeven te worden binnen een bepaald juridisch 'kader', net zoals dat voor uw partner het geval is. Anderzijds dient u aandachtig te zijn voor het begrip kinderarbeid. De Belgische wetgeving is inderdaad zeer streng wat dit betreft: enkel minderjarigen vanaf 15 jaar die er reeds twee jaar in het secundair onderwijs hebben opzitten, kunnen aangeworven worden als loontrekkende werknemers. Er bestaan wel uitzonderingen voor het aanwerven van jongere kinderen maar deze zijn erg beperkt, voorzichtigheid is dus geboden.

Denk aan de arbeidsovereenkomst voor studenten!

Studeert uw kind nog terwijl u hem of haar in dienst neemt als loontrekkende, dan kunt u dit doen in de hoedanigheid van student. Op die manier vermindert u niet alleen de loonkosten op uw beroepsactiviteit, maar u biedt uw kind ook de mogelijkheid om te genieten van minder hoge loonlasten, wat resulteert in een hoger nettosalaris. Wilt u van deze voordelen genieten, vergeet dan geen Dimona in te dienen en een schriftelijke arbeidsovereenkomst op te stellen voor uw kind aan de slag gaat.

3. Een familielid wil u gratis helpen. Kan dat?

Ook vrijwilligerswerk wordt streng gereguleerd en mag geen lucratief doel hebben. Dit betekent dat het vrijwilligerswerk nooit aanvaard wordt voor commerciële vennootschappen (type bvba, nv, zelfstandige...). Het vrijwilligerswerk kan enkel overwogen worden voor organisaties zonder winstoogmerk, zoals een vzw bijvoorbeeld.

Daarnaast mogen vrijwilligers geen enkele vorm van loon ontvangen. Ze kunnen hoogstens een forfaitaire vergoeding van maximaal 33,36 euro per dag ontvangen. De vrijwilliger en de organisatie dienen ook aan een aantal andere verplichtingen te voldoen zoals een inschrijving bij een wetsverzekering, het afsluiten van een overeenkomst voor vrijwilligerswerk...

Let dus goed op, want zelfs als uw familie u gratis wil helpen, dan kan dit niet zonder de hierboven genoemde regels na te leven.

4. Tot hiertoe werkte u altijd alleen. Welke gevolgen heeft het wanneer u een familielid aanneemt als eerste loontrekkende?

De aanwerving van een familielid is een vertrouwensverbintenis. Deze bewering klopt maar zal helaas niet volstaan. Indien het gaat om een contract van onbepaalde duur zonder specifieke clause, dan is de ondertekening van een arbeidsovereenkomst wettelijk niet verplicht maar wel ten zeerste aangeraden, want zelfs als u goed overeenkomt met uw familielid dan blijven duidelijke afspraken toch het beste, zeker als het om werk gaat.

Bovendien bent u in bepaalde gevallen verplicht om een schriftelijke arbeidsovereenkomst te ondertekenen: bijvoorbeeld wanneer u besluit om uw familielid slechts tijdelijk aan te werven, in het kader van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of gewoon deeltijds. In deze en in nog vele andere gevallen bent u weldegelijk verplicht om een schriftelijke arbeidsovereenkomst op te stellen.

Het is dus beter om altijd een arbeidsovereenkomst te ondertekenen voor de aanwerving want zo vermijdt u heel wat problemen. De ondertekening van het contract volstaat niet. U dient verschillende verplichtingen na te komen ten opzichte van officiële instanties, maar ook ten opzichte van uw familielid die uw nieuwe werknemer is.

5. Specifieke regels voor familiebedrijven

Familiebedrijven waar doorgaans enkel ouders, aanverwanten of voogdijkinderen werken onder toezicht van de vader, de moeder of de voogd genieten een niet te verwaarlozen voordeel. In deze bedrijven zijn de werknemers en dus ook de familieleden immers niet onderworpen aan de bepalingen betreffende de zondagsrust, de arbeidsduur, de naleving van de uurroosters, de rusttijd en de pauzes.

In praktijk kunt u uw familieleden dus laten werken op zondag zonder het verbod op zondagswerk te overtreden. Deze regel is voordelig voor de werkgever, een beetje minder voor de werknemer. Wil uw kind u dus aanwerven als loontrekkende, vergeet dan niet dat hij u ook op zondag kan laten werken en dat u daar niets tegen kunt inbrengen.