

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ Kwartaal: 2022/4

Inhoudstafel

- De personen
 - Algemene regels
 - Specifieke gevallen
 - Apothekers
 - Handelsvertegenwoordigers
 - Sporters
 - Sportmanifestaties
 - Socioculturele sector en sport
 - Gelijkaardige bijkomende prestaties
 - Kunstenaars
 - De leerlingen - alternerend leren
 - Stagiairs
 - Jongeren met een arbeidsovereenkomst
 - Lasthebbers van verenigingen
 - Mandaathouders van vennootschappen
 - Huisarbeiders
 - Personenvervoerders
 - Goederenvervoerders
 - Mindervalide werknemers en leerlingen
 - Studenten
 - Geneesheren in opleiding
 - Geneesheren
 - Bursalen
 - Onthaalouders 'sui generis'
 - Statutairen openbare sector
 - Uitzendkrachten
 - Echtgenoten
 - Zeevissers
 - Binnenschippers
 - Landbouwarbeiders
 - Huispersoneel
 - Persoonlijke assistenten
 - Vrijwilligers
 - Verenigingswerkers
 - KB 499 Kansarme jongeren
 - Personeel schoonmaaksector
 - De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers
 - Zeevarenden
 - Het sociaal statuut van de niet-beschermdde lokale mandataris
 - Beschermdde lokale mandatarissen
 - Parlementairen
 - Werknemer, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976

De personen

Algemene regels

De arbeidsovereenkomst

De belangrijkste categorie van personen die onder de socialezekerheidswet vallen, zijn zij die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt om tegen een loon prestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon. Er is dus alleen sprake van een arbeidsovereenkomst indien uit de feitelijke toestand blijkt dat de drie elementen (prestaties, loon en de band van ondergeschiktheid) aanwezig zijn.

De programmawet van 27 december 2006 legt de principes vast voor de beoordeling van het sociaal statuut waarin beroepsactiviteiten worden verricht, hetzij als werknemer met een arbeidsovereenkomst, hetzij als zelfstandige.

De **partijen zijn vrij hun overeenkomst te kwalificeren** voor zover zij de openbare orde, de goede zeden en de dwingende wetten respecteren. De **socialezekerheidswetten** zijn van openbare orde en **hebben voorrang op de wil van de partijen** zodat de bepalingen van de wet van 27 juni 1969 en de wet van 29 juni 1981 (voor werknemers) en het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 (voor zelfstandigen) blijven gelden. Zo blijven de wettelijke vermoedens van het bestaan van een arbeidsovereenkomst en de gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst integraal van toepassing.

De wetgever voert eveneens het beginsel in dat het sociaal statuut dat de partijen kiezen, **verenigbaar moet zijn met de concrete tewerkstellingsomstandigheden** en voorziet algemene en specifieke criteria om de effectieve invulling van het sociaal statuut te beoordelen.

Voor de bepaling van het **gezagslement** formuleert de programmawet vier algemene criteria:

- de wil van de partijen uitgedrukt in de overeenkomst;
- de vrijheid van organisatie van de werktijd;
- de vrijheid van organisatie van het werk;
- de mogelijkheid een hiërarchische controle uit te oefenen.

De verplichtingen die inherent zijn aan de uitoefening van een beroep en die door of krachtens een wet zijn opgelegd, komen niet in aanmerking om de aard van een overeenkomst te kwalificeren. Bovendien zijn, volgens de wetgever, onderstaande elementen op **zichzelf onvoldoende** om te besluiten of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst:

- de benaming van de overeenkomst;
- de inschrijving bij een instelling van sociale zekerheid;
- de inschrijving bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen;
- de inschrijving bij de administratie van de BTW;
- de wijze waarop de inkomsten bij de fiscale administratie worden aangegeven.

Een **weerlegbaar vermoeden** van het aanwezig zijn van het statuut van loontrekkende of zelfstandige kan ingevoerd worden in bepaalde sectoren wanneer een aantal specifiek vastgestelde criteria al dan niet vervuld zijn. Dit vermoeden is bij wet ingesteld voor de volgende zes sectoren:

- de sector van het bouwbedrijf
- de sector van de bewakings- en toezichtsdiensten
- de sector van het vervoer van personen en goederen
- de schoonmaaksector
- de sector van de landbouw
- de sector van het tuinbouwbedrijf

In deze zes sectoren wordt een arbeidsrelatie (de arbeidsrelaties tussen naaste familieleden worden niet beoogd) tot bewijs van het tegendeel, **vermoed** uitgevoerd te zijn in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat meer dan de helft van de hieronder vermelde negen criteria vervuld zijn:

1. het ontbreken van enig financieel of economisch risico in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert (in het bijzonder het ontbreken van persoonlijke en substantiële investering met eigen middelen, of van een persoonlijke en substantiële deelname in de winst en het verlies van de onderneming);
2. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van verantwoordelijkheid en beslissingsmacht over de financiële middelen van de onderneming;
3. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van beslissingsmacht over het aankoopbeleid van de onderneming;
4. het ontbreken in hoofde van degene die de werkzaamheden uitvoert van beslissingsmacht over het prijsbeleid van de onderneming, behalve wanneer de prijzen wettelijk zijn vastgelegd;

5. het ontbreken van een resultaatsverbintenis betreffende de overeengekomen arbeid;
6. de garantie op de betaling van een vaste vergoeding, ongeacht de bedrijfsresultaten of de omvang van de prestaties geleverd door degene die de werkzaamheden uitvoert;
7. het zelf geen werkgever zijn van persoonlijk en vrij aangeworven personeel, of het ontbreken van de mogelijkheid om voor de uitvoering van het overeengekomen werk personeel aan te werven of zich te laten vervangen;
8. het zich niet voordoen als een onderneming ten overstaan van andere personen, of hoofdzakelijk of gewoonlijk werken voor slechts één medecontractant;
9. in ruimtes werken waarvan men niet de eigenaar of de huurder is, of werken met materiaal dat ter beschikking gesteld, gefinancierd of gewaarborgd wordt door de medecontractant.

Dit vermoeden kan weerlegd worden met alle rechtsmiddelen.

De bovenvermelde criteria kunnen vervangen of aangevuld worden door specifieke criteria voor bepaalde sectoren of beroepen. Deze socio-economische of juridische criteria worden vastgesteld bij koninklijk besluit. U vindt meer uitleg over de betrokken sectoren op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg>Arbeidsovereenkomsten>Aard van de arbeidsrelatie >Vermoeden, bedoelde sectoren, criteria en gevolgen (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher3>), alsook de lijst van de koninklijke besluiten (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42058#AutoAncher5>).

Wanneer de aard van een arbeidsrelatie niet duidelijk is, kunnen de partijen van deze relatie ze voorleggen aan de **administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie**, opgericht binnen de FOD Sociale Zekerheid. Deze commissie is ermee belast beslissingen te nemen aangaande de kwalificatie van een arbeidsrelatie. U vindt meer informatie over het functioneren van deze commissie en over het standaardformulier dat dient om een aanvraag in te dienen, op de website van de FOD Sociale Zekerheid (<http://www.commissionrelationstravail.belgium.be/nl/index.htm>).

De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (vormvereisten, opzeggingstermijnen, ...) behoort tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waar u terecht kunt voor nadere informatie. Voor de aangifte bij de RSZ moet u wel weten of een werknemer als bediende dan wel als arbeider wordt beschouwd, omdat de bijdragen verschillen. Om dat onderscheid te maken is de aard van de prestaties determinerend (hoofdzakelijk van intellectuele aard of hoofdzakelijk van manuele aard), en niet de benaming van de overeenkomst.

Gezamenlijk werkgeverschap

In sommige situaties kunnen meerdere werkgevers beslissen om over te gaan tot het in dienst nemen van werknemers die prestaties leveren voor elk van hen. Door de aard van de prestaties is het niet altijd op voorhand duidelijk wanneer de prestaties specifiek voor de ene werkgever zullen worden gedaan en wanneer voor de andere werkgever. Zij oefenen gezamenlijk het werkgeversgezag uit. Het kan bijvoorbeeld gaan over secretariaats taken voor al dan niet uiteenlopende vrije beroepen (een dokter en een advocaat, een tandarts en een dokter) die zich situeren in een gemeenschappelijk gebouw. Op het vlak van formele verplichtingen kan men zich als volgt organiseren:

De 'globale' arbeidsovereenkomst

Bij een globale arbeidsovereenkomst tekenen meerdere werkgevers en één werknemer. Elke ondertekenende werkgever moet op zijn KBO-nummer een dimona doen, en de prestaties en het loon dat betrekking heeft op de voor hem geleverde prestaties op een DmfA met zijn KBO-nummer vermelden.

De feitelijke vereniging

De werkgevers kunnen ook een feitelijke vereniging oprichten. De werknemer sluit een arbeidsovereenkomst met de feitelijke vereniging. Er is maar sprake van één werkgever, namelijk de feitelijke vereniging. Deze moet zich als werkgever bij de RSZ laten registreren en op zijn nummer de Dimona en DmfA indienen.

De werkgeversgroepering

In afwijking op de regelgeving omtrent de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van personeel kan de minister van Werk werkgeversgroeperingen toestaan om werknemers ter beschikking te stellen van hun leden met het oog op het invullen van hun

gezamenlijke behoeften. De werkgeversgroepering heeft dan de rechtsvorm van een VZW of van een economisch samenwerkingsverband. De voorwaarden en procedure staan beschreven op de webpagina 'werkgeversgroeperingen' (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=45790>) van de FOD WASO. Zoals bij de feitelijke vereniging manifesteert de werkgeversgroepering zich als de enige werkgever en moet zij de aangifte Dimona en DmfA uitvoeren.

Wat voorafgaat wijzigt niets aan de specifieke regels die gelden voor een tewerkstelling in verschillende landen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/crossborderemployment/bilateral_and_multilateral_agreements/eeamemberstates/occupation_manymemberstates.html) binnen dezelfde groep.

Het wettelijk vermoeden

In algemene zin moet hij die het bestaan van een arbeidsovereenkomst inroept, het bestaan ervan bewijzen. In de volgende gevallen is er echter een wettelijk vermoeden ingesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de partijen.

- apothekers (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/pharmacists.html>)
- handelsvertegenwoordigers (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/salesrepresentatives.html>)
- sportlui (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportmen.html>)
- gelijkaardige bijkomende prestaties (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/similarcomplementaryservices.html>)
- kunstenaars (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html>)

Soms kan dat vermoeden worden weerlegd, in andere gevallen niet:

De gelijkaardige voorwaarden

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers is ook van toepassing op de personen die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst. Het is zeer belangrijk te beseffen dat iemand presteert in gelijkaardige voorwaarden zodra hij zijn prestaties levert binnen de door de wetgever gegeven omschrijving. Het is dus niet nodig dat de prestaties worden geleverd in een band van ondergeschiktheid.

Gelijkaardige voorwaarden bestaan er voor:

- lasthebbers (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/mandatariesofcertainassociationororganisations.html>)
- huisarbeiders (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/homeworkers.html>)
- personenvervoerders (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/person_carriers.html)
- goederenvervoerders (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html)
- geneesheren in opleiding tot specialist (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/doctorsintraining.html>)
- bursalen (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/grantholders.html>)
- onthaalouders (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/childsitter.html>)
- persoonlijke assistenten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html>)

De leerlingen

Voor de sociale zekerheid zijn leerlingen (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) gelijkgesteld met

werknemers.

De openbare sector

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers is zowel van toepassing op contractuele als op statutaire personeelsleden (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/statutory_publicsector.html) in overheidsdienst.

De uitsluitingen

Bepaalde werknemers zijn uitgesloten uit het socialezekerheidsstelsel voor werknemers, omdat zij prestaties van beperkte omvang leveren. Dat is, als aan de nodige voorwaarden voldaan is, het geval voor:

- de socioculturele sector (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html>)
- sportmanifestaties (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/sportevents.html>)
- landbouwarbeiders (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/farmworkers.html>)
- studenten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/students.html>)
- huispersoneel (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html>) (enkel sommige huisbedienden)
- vrijwilligers (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/volunteers.html>)
- kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen
- geneesheren (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/doctors.html>)
- vrijwilligers brandweer en ambulance (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html>).

Deze personen worden niet bij de RSZ aangegeven met uitzondering van:

- studenten
- vrijwilligers brandweer en ambulance .

Specifieke gevallen

Apothekers

Iedere apotheker die werkt in een voor het publiek opengestelde apotheek, is geacht gebonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden met de eigenaar of huurder van de apotheek. Hij moet bijgevolg bij de RSZ worden aangegeven, tenzij men aantoont dat de prestaties niet worden verricht onder het gezag van die eigenaar of huurder.

Handelsvertegenwoordigers

Voor de personen die klanten opsporen en bezoeken, met als doel het onderhandelen over of afsluiten van zaken, verzekeringen uitgezonderd, bestaat een vermoeden van arbeidsovereenkomst voor handelsvertegenwoordigers met de persoon in wiens naam en voor wiens rekening zij optreden. Deze moet hen bij de RSZ aangeven, tenzij wordt aangetoond dat er geen gezagsverhouding bestaat. Daarbij zijn de voorwaarden waarin de prestaties worden verricht bepalend. Wijzen onder andere op het uitoefenen van gezag: het toewijzen van een sector, de verplichting activiteitsverslagen op te stellen, de verplichting vergaderingen bij te wonen, het recht op terugbetaling van kosten, het overhandigen van lijsten van te bezoeken klanten,....

Sporters

Welke sportlui moeten aangegeven worden?

Bij betaalde sportbeoefenaars bestaat een onderscheid tussen zij die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, en zij die niet onder die wet vallen.

Deze wet definieert een betaalde sportbeoefenaar als hij die de verplichting aangaat zich voor te bereiden op of deel te nemen aan een sportcompetitie of -exhibitie, onder het gezag van een andere persoon tegen een loon dat een bepaald bedrag overschrijdt. Daarbij houdt men rekening met het volledige bedrag waarop de sportbeoefenaar recht heeft (vast loon, winstpremies, onkostenvergoedingen,...). Dit jaarbedrag is vastgesteld op **11.040,00 EUR** voor de periode van **1 juli 2022 tot 30 juni 2023**.

Vroegere bedragen:

- 9.600,00 EUR voor de periode van 1 juli 2015 tot 30 juni 2016;
- 9.800,00 EUR voor de periode van 1 juli 2016 tot 30 juni 2017;
- 10.200,00 EUR voor de periode van 1 juli 2017 tot 30 juni 2019;
- 10.612,00 EUR voor de periode van 1 juli 2019 tot 30 juni 2021;
- 10.824,00 EUR voor de periode van 1 juli 2021 tot 30 juni 2022.

Sportbeoefenaars in de zin van deze wet worden geacht, zonder mogelijkheid van tegenbewijs, verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden. Men moet ze dus bij de RSZ aangeven. Worden eveneens verondersteld verbonden te zijn door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, de trainers in het voetbal, basketbal, volleybal en wielrennen, en de scheidsrechters in het voetbal en het basketbal van wie het loon de bovenvermelde bedragen bereikt. De KBVB wordt als werkgever van de voetbalscheidsrechters beschouwd.

Personen die niet onder deze wet vallen, geeft men slechts bij de RSZ aan, indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat zij presteren onder gezag, en voor hun prestaties een loon ontvangen dat meer is dan een terugbetaling van kosten die ten laste van de werkgever vallen.

Berekeningsbasis

De socialezekerheidsbijdragen voor sportlui worden niet langer berekend op het loon tot het maximumbedrag dat als basis dient voor de berekening van de werkloosheidsuitkering conform artikel 111 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (programmawet van 27 december 2021 - BS van 31 december 2021; koninklijk besluit van 14 februari 2022 - 18 februari 2022).

De gewone bijdragen zijn op hen van toepassing op het werkelijke loon. Vanaf 1 januari 2022 vallen zij ook onder alle regelingen. Dit wil zeggen dat:

- de gewone vakantieregeling op hen van toepassing is
- de structurele vermindering op hen kan worden toegepast volgens de gewone regels
- de loonmatiging verschuldigd is.

Een aantal specifieke maatregelen werden genomen om de financiële impact van de overstap te beperken:

- een **doelgroepvermindering betaalde sportbeoefenaars** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/sportsmen_deduction.html) wordt ingevoerd; het gaat om de vermindering **G₁₉** gelijk aan 65 % van het saldo van de verschuldigde werkgeversbijdragen dat overblijft na eventuele toepassing van de sociale maribel en van de structurele vermindering
- Een **sportbonus** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/workers_reductions/sports_bonus.html) onder de vorm van een werknemersbijdragevermindering wordt voorzien. Hij bestaat uit
 - een forfait
 - en een vermindering van het resterende saldo aan werknemersbijdragen met 60 %
- een **overgangsmaatregel** waarbij werkgevers van sporters aan de RSZ om **minnelijke afbetalingstermijnen** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/contributionpayment_obligations_periodicity/amicable.html) kunnen verzoeken voor de bijdragen verschuldigd voor het 1^{ste}, 2^{de} en 3^{de} kwartaal 2022, waarbij de bijdrageopslagen, de eventuele forfaitaire vergoedingen wegens het niet-nakomen van de verplichtingen inzake betaling van voorschotten en de verwijlinteressen niet worden aangerekend wanneer en voor zover de vastgelegde betalingsmodaliteiten strikt worden nageleefd.

Dit geldt zowel voor de sportlui die vallen onder de wet van 24 februari 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars, als voor zij die niet onder die wet vallen.

Er verandert niets aan de bijdragen voor trainers en scheidsrechters die onderworpen zijn op basis van de wet van 24 februari 1978 of die werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Zij werden reeds berekend op hun reële loon.

Wie is de werkgever van wielrenners?

Wielrenners die houder zijn van een vergunning van beroepsrenner, afgeleverd door de Belgische Wielrijdersbond, worden bij de RSZ aangegeven door de Belgische Wielrijdersbond. Voor wielrenners die geen houder zijn van een dergelijke vergunning (bv. sommige buitenlanders), gelden dezelfde regels als voor de andere betaalde sportbeoefenaars.

Bijkomende informatie Dmfa - Aangifte van sportbeoefenaars

! De manier van aangifte van sportbeoefenaars varieert niet alleen in functie van de hoogte van het loon dat ze ontvangen maar ook naargelang het paritair comité waarvan ze afhangen !

In DMFA, moet de aangifte van betaalde sportbeoefenaars en gelijkgestelden van de **private en publieke sectoren** gebeuren als volgt :

Aangifte van sportbeoefenaars.xlsx

Sportmanifestaties

Zie 'socioculturele sector en sport (

['.](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html))

Socioculturele sector en sport

Activiteiten die mogelijk zijn in het kader van het nieuwe artikel 17

De werkgevers en activiteiten die onder het nieuwe artikel 17 vallen, zijn de volgende:

- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid aangesloten provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, en de personen die zij tewerkstellen in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt, verricht:
 - als verantwoordelijk **leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor** in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties, de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs,
 - als **animator van socioculturele en sportactiviteiten** tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.
 - bij **wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing**, die plaats hebben na 16 u 30 of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs.
- De **VRT**, de **RTBF** en de **BRF** alsmede de personen die, in hun organiek personeelskader opgenomen, daarenboven in hoedanigheid van **artiest** tewerkgesteld worden (**voor hen blijft het contingent van 25 dagen/jaar gelden**);
- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen, evenals de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met een sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten en de personen die zij als **beheerder, huismeester, monitor of bewaker**, alléén tijdens de schoolvakanties tewerkstellen;
- De door de bevoegde overheden erkende organisaties of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie en die tot taak hebben socioculturele vorming en/of sportinitiatie en/of sportactiviteiten te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als **animator, leider, monitor, coördinator, sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, terreinverzorger-materiaalmeester, lesgever, coach, procesbegeleider** buiten hun werk- of schooluren of tijdens schoolvakanties;
- De organisaties van de door de bevoegde overheden erkende amateurkunsten- sector of organisaties die aangesloten zijn bij een erkende koepelorganisatie, die personen tewerkstellen als **artistieke of (kunst)technische begeleider en lesgever, coach en procesbegeleider** en waarvan de prestaties geen artistieke prestaties zijn die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding;
- De inrichtende machten van scholen, gesubsidieerd door een Gemeenschap, en de personen die zij tewerkstellen als **animator van socioculturele en sportactiviteiten** tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- De inrichters van **sportmanifestaties** en de personen die zij uitsluitend op de dag van deze manifestaties tewerkstellen, uitgezonderd betaalde sportbeoefenaars;
- De organisatoren van **socioculturele manifestaties** en de personen die ze tewerkstellen voor maximaal 32 uren, te spreiden volgens de behoeften op de dag van het evenement en 3 dagen voor of na het evenement, met uitsluiting van artistieke prestaties die al worden gedekt of in aanmerking komen voor de forfaitaire onkostenvergoeding.

In de zin van deze uitsluitingen betekent schoolvakantie de kerst-, paas-, zomer-, herfst- en krokusvakantie.

Toepassingsgebied en contingent

Het gaat om werknemers tewerkgesteld bij een hierboven vermelde werkgever in een van de vermelde functies.

Het nieuwe artikel 17 omvat zowel de sociaal-culturele sector als de sportsector. Waar het huidige artikel momenteel een contingent van 25 dagen/jaar voorziet, zal dit quotum voortaan in uren worden geteld:

- **300 uren/jaar** voor **alle activiteiten** vermeld in artikel 17, met een plafond van 100 uren per kwartaal
 - behalve voor het 3^{de} kwartaal: plafond van 190 uren
- Uitzondering: **450 uren/jaar** voor de **sportsector**, met een plafond van 150 uren per kwartaal
 - behalve voor het 3^{de} kwartaal: plafond van 285 uren.

Het is mogelijk om activiteiten die onder elk van de twee contingenten vallen te combineren. In dat geval is het plafond voor alle activiteiten samen beperkt tot 450 uren/jaar.

Het plafond is beperkt tot **190 uren/jaar** voor **studenten**. Concreet betekent dit dat een student die werkt in het kader van artikel 17 en die in hetzelfde kalenderjaar als student werkt, maximaal 190 uren in het kader van artikel 17 (ongeacht de 'activiteit') kan cumuleren met 475 uren als student waarbij de kwartaalplafonds nog steeds van toepassing zijn.

Bij de Dimona-aangifte wordt rekening gehouden met voorafgaande eventuele tewerkstellingen als student, zodat wanneer het contingent van 190 uren overschreden wordt, de werkgever op de hoogte is en een tewerkstelling onder dit stelsel niet meer kan. In de eerder uitzonderlijke situatie waarbij het quotum van 190 uren overschreden is en er toch een tewerkstelling als student zou plaatsvinden, worden de uren buiten het contingent van 190 uren afgetrokken van zijn studentenquotum (475 uren).

Het **contingent van 25 dagen** blijft alleen gelden voor mensen die voor de **VRT**, de **RTBF** of de **BRF** werken. Indien eenzelfde persoon prestaties levert bij een werkgever van de openbare omroep en in 1 of 2 andere sectoren, dan worden zijn dagen omgezet in uren (8 uur per gepresteerde dag) en tellen deze mee in de contingenten, uitgedrukt in uurmaxima, voor de sectoren in kwestie.

Indien de tewerkstelling een van de contingenten overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op alle gewerkte arbeidsuren bij de werkgever bij wie de overschrijding zich voordoet voor alle vergoedingen die dezelfde werkgever gedurende het kalenderjaar aan de werknemer heeft betaald.

Waar kan je het contingent raadplegen?

Er is een applicatie (<https://verenigingswerk.socialsecurity.be/?login.language=nl&login.type=citizen>) beschikbaar om het contingent te raadplegen.

Garantie van niet-vervanging van reguliere tewerkstelling

Het verrichten van prestaties in het kader van artikel 17 is niet toegestaan als de organisatie en de betrokken werknemer gedurende een periode van een jaar voorafgaand aan de aanvang van de prestaties die in het kader van artikel 17 zouden worden verricht, gebonden waren door een arbeidsovereenkomst, een statutaire dienstbetrekking of een aannemingsovereenkomst.

Hetzelfde geldt voor interimarbeid. De werknemer mag niet via een uitzendbureau voor dezelfde werkgever hebben gewerkt.

Dit verbod is tot en met 30 september 2023 niet van toepassing op personen die de activiteiten verrichten bedoeld in artikel 3, 7° en 8°, van de wet van 24 december 2020 (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=25&imgcn.y=9&DETAIL=2020122408%2FN&caller=list&row_id=1&numero=3&rech=3&cn=2020122408&table_name=WET&nm=2020205617&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&text1=werknemer&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-12-24%27+and+%28%28+tit+contains++%28+%27werknemer%27%29+++%29+or+%28+text+contains++%28+%27werknemer%27)

[%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=24&dddm=12#LNK0003](#)) betreffende het verenigingswerk en die een aannemingsovereenkomst hebben gesloten tussen 31 december 2020 en 1 oktober 2022.

Dit verbod is evenmin van toepassing indien tijdens dezelfde periode tussen de werkgever en de betrokken werknemer een arbeidsovereenkomst voor studenten in de zin van titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gold of wanneer de arbeidsovereenkomst een einde heeft genomen als gevolg van een pensionering.

Het geldt ook niet voor de personen opgenomen in het organieke personeelskader van de **VRT**, de **RTBF** en de **BRF** die daarenboven in hoedanigheid van **artiest** tewerkgesteld worden.

Tenslotte is het verbod ook niet van toepassing tot en met 30 september 2023 op personen die een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst voor het verrichten van diensten hebben gesloten via een Sociaal Bureau voor Kunstenaars tussen 31 december 2020 en 1 oktober 2022.

Arbeidsovereenkomst

Om onder de regeling van artikel 17 te kunnen werken, moet een **arbeidsovereenkomst** worden afgesloten, dat betekent dat de arbeidswetgeving moet worden gerespecteerd. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg is hiervoor bevoegd.

Voor informatie kan u de site raadplegen: <https://www.ikwilaanwerven.be/> (<https://www.ikwilaanwerven.be/>). Hier vindt u algemene uitleg over de verschillende verplichtingen die moeten nageleefd worden bij de tewerkstelling van werknemers.

Socialezekerheidsbijdragen

De prestaties in kader van deze regeling zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Aangifte

Aangezien de prestaties vrijgesteld zijn van bijdragen, hoeft er **geen DmfA** te worden verricht.

De prestaties moeten worden aangegeven via een **Dimona**.

Er zijn 3 nieuwe 'types' Dimona (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/article17dimona.html) gecreëerd **die in de plaats komen van het type 'A17'**:

- **T17** - voor de activiteiten 'artikel 17' bij de RTBF, de VRT en de BRF
- **O17** - voor de socioculturele sectoren
- **S17** - voor de sportsector

Deze nieuwe regels gelden ook voor personen die reeds vóór 1 januari 2022 het systeem van artikel 17 genoten. Voor de prestaties geleverd vóór de inwerkingtreding van de aanpassing van de Dimona-aangifte (prestaties vanaf 1 januari 2022) moeten de Dimona-aangiftes retroactief gebeuren.

Werkgevers die enkel personen tewerkstellen onder dit artikel zullen zich eerst bij de RSZ moeten inschrijven via WIDE (DmfA) (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/employers/identification/new_employer.html).

Bijkomende info

Op www.verenigingswerk.be (<https://www.verenigingswerk.be/>) is bijkomende informatie te vinden.

Voorbeelden

Cumulatie van de contingenten S17 en O17:

Voor het 1^{ste} kwartaal 2022:

- worden 100 uren in O17 aangegeven.
 - Het trimestrieel contingent O17 is bereikt
 - Het trimestrieel contingent S17 wordt met deze 100 uren verminderd.
- worden ook 100 uren in S17 aangegeven
 - Aangifte geweigerd omdat het trimestrieel contingent S17 overschreden is (100 uren + 100 uren = 200 uren)

Voor het 1^{ste} kwartaal 2022:

- worden 100 uren in O17 aangegeven.
 - Het trimestrieel contingent O17 is bereikt.
 - Het trimestrieel contingent S17 wordt met deze 100 uren verminderd.
- worden ook 50 uren in S17 aangegeven
 - Het trimestrieel contingent S17 is bereikt (100 uren O17 + 50 uren S17).
- Contingenten: :
 - O17 = 200 uren (300 uren - 100 uren O17 in T1)
 - S17 = 300 uren (450 uren - 100 uren in O17 in T1 - 50 uren in S17 in T1)
 - T17 = 25 dagen.

Cumulatie van uren 'artikel 17' en studentenuren:

- Beperking van de contingenten artikel 17:
 - Er worden 200 uren 'STU' (student) aangegeven in het 1e kwartaal 2022
 - De jaarlijkse contingenten van het type 'S17' en 'O17' zullen beperkt worden tot 190 uren.
 - Er worden 100 uren in O17 aangegeven
 - Het trimestrieel contingent O17 is bereikt en in het jaarlijks contingent blijven nog 90 uren over (190 uren - 100 uren in O17).
- Vermindering van het contingent 'STU':
 - Er worden 150 uren in S17 aangegeven in het 1e kwartaal 2022.
 - Er worden 150 uren in S17 aangegeven in het 2e kwartaal 2022.
 - Het resterende aantal uren in het jaarlijkse contingent S17 = 150 uren (450 uren - 150 uren in T1 - 150 uren in T2).
 - Er worden 200 uren in 'STU' aangegeven in het 3e kwartaal 2022.
 - Het 'STU'-contingent = 165 uren (475 uren - 200 uren 'STU' - 110 uren "artikel 17"). Het 'STU'-contingent moet namelijk verminderd worden met alle uren boven de 190, zoals bepaald in artikel 17.

Contingent T17 - Cumulatie bij verschillende werkgevers:

- Werkgever A geeft de werknemer aan in T17 voor 1, 2 en 3 januari 2022.
- Werkgever B geeft de werknemer aan in T17 voor 1, 2 en 3 januari 2022.
 - Contingent T17 = 19 dagen (25 dagen - 3 werkgever A - 3 werkgever B).
- Omzetting van het aantal dagen T17 in uren
 - Voor het 1^{ste} kwartaal
 - worden er 10 dagen in T17 aangegeven.
 - Contingent T17 = 15 dagen (25 dagen - 10 dagen T17)
 - Trimestrieel contingent O17 = 20 uren (100 uren - 10 dagen in T17 * 8 uren)
 - Trimestrieel contingent S17 = 70 uren (150 uren - 10 dagen in T17 * 8 uren).

Gelijkaardige bijkomende prestaties

De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten stelt het vermoeden in dat iedereen die voor de persoon met wie hij gebonden is door een arbeidsovereenkomst, gelijkaardige prestaties verricht in uitvoering van een aannemingsovereenkomst, voor het geheel van zijn prestaties verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

Het gaat hier om een onweerlegbaar vermoeden, m.a.w. een vermoeden waarvan het tegendeel niet kan worden bewezen.

Kunstenaars

Een kunstenaar kan bij een werkgever/opdrachtgever artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren:

- met een arbeidsovereenkomst;
- zonder arbeidsovereenkomst in het stelsel 'artikel 1bis';
- zonder arbeidsovereenkomst in het kader van de kleine vergoedingsregeling.

Het stelsel 'artikel 1bis' en het visum kunstenaar

Ingevolge artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 is de wet eveneens van toepassing op de personen die **niet door een arbeidsovereenkomst verbonden kunnen zijn**, omdat een of meerdere essentiële elementen ontbreken voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978, en die tegen betaling van een loon prestaties leveren of werken produceren van artistieke aard, in opdracht van een natuurlijke of rechtspersoon. In dat geval wordt de opdrachtgever als werkgever beschouwd, en moet hij alle verplichtingen die op een werkgever rusten naleven (identificatie bij de RSZ, Dimona en DmFA aangiften, betaling van de bijdragen, ...).

Deze bepaling vindt **geen toepassing** wanneer de persoon die de artistieke prestatie levert of het artistieke werk produceert, deze artistieke prestatie levert of dit artistieke werk produceert **ter gelegenheid van gebeurtenissen in zijn of haar familie**.

Deze bepalingen **vinden geen toepassing** op de personen die artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in het kader van de rechtspersoon waarvan ze **mandataris** zijn, zoals bedoeld in artikel 3, §1, alinea 4 van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 betreffende de inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

Onder '**het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken**' dient te worden verstaan 'de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie'.

Het is de **Commissie Kunstenaars** die beoordeelt op basis van deze definitie en op basis van een methodologie vastgelegd in haar huishoudelijk reglement, of de betrokkene prestaties levert of werken produceert van artistieke aard in de zin van artikel 1bis en die het visum kunstenaars levert.

Meer informatie aangaande het aanvragen van het **visum kunstenaars**, dat zowel op papier als via elektronische weg kan gebeuren, is beschikbaar op de website Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>).

De vergoedingen die aan een kunstenaar worden toegekend voor de geleverde prestaties of de geproduceerde werken van artistieke aard worden beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

De kleine vergoedingsregeling en de kunstenaarskaart

In werking getreden op 1 juli 2004 en gemaakt voor kunstenaars 'amateurs' (artistieke activiteiten op kleine schaal) is een specifieke regeling van kracht die uitdrukkelijk regelt dat kunstenaars die voor hun artistieke prestaties of werken slechts een kleine vergoeding ontvangen, niet onder toepassing van de socialezekerheidswetgeving vallen (en dus niet bij de RSZ moeten worden aangegeven). Gezien de specificiteit van artistieke activiteiten en de grote diversiteit aan kosten die zulke activiteiten met zich kunnen meebrengen, is het in de praktijk niet eenvoudig om aan te tonen dat de toegekende vergoedingen effectief louter kostendekkend zijn.

Concreet wordt iedere vergoeding voor een artistieke prestatie, die niet groter is dan 100,00 EUR (**134,63 EUR in 2022**) per dag, geacht een onkostenvergoeding te zijn zonder dat daarvoor een bewijs moet worden geleverd. De kunstenaar zelf mag per kalenderjaar niet meer dan 2000,00 EUR (**2.692,64 EUR in 2022**) ontvangen voor het geheel van zijn artistieke prestaties. Het gaat

hier om het volledige bedrag dat de opdrachtgever aan de kunstenaar betaalt (alle kosten, dus ook verplaatsingskosten, inbegrepen). Indien de betrokken artiest op één dag voor meerdere opdrachtgevers prestaties levert, **mag de vergoeding het maximale dagbedrag per opdrachtgever bedragen**; het jaarmaximum blijft echter ongewijzigd. Ook is het aantal dagen waarop een kunstenaar prestaties mag leveren waarvoor deze bijzondere regeling geldt, beperkt tot 30 dagen per kalenderjaar, en tot maximum 7 opeenvolgende dagen bij één opdrachtgever.

Vorige bedragen

Voor het jaar 2017 is het jaarbedrag 2.493,27 EUR en het dagbedrag 124,66 EUR.

Voor het jaar 2018 is het jaarbedrag 2.534,11 EUR en het dagbedrag 126,71 EUR.

Voor het jaar 2019 is het jaarbedrag 2.578,51 EUR en het dagbedrag 128,93 EUR.

Voor het jaar 2020 is het jaarbedrag 2.615,78 EUR en het dagbedrag 130,79 EUR.

Voor het jaar 2021 is het jaarbedrag 2.642,53 EUR en het dagbedrag 132,13 EUR.

Deze specifieke regeling **geldt niet** voor de personen die op het ogenblik dat zij de bedoelde prestaties leveren, **reeds met dezelfde opdrachtgever verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling**, tenzij ze kunnen aantonen dat de prestaties van de verschillende activiteiten duidelijk verschillend van aard zijn. Deze regeling kan evenmin gecumuleerd worden met de specifieke vrijstellingsregeling voor vrijwilligers voor gelijkaardige prestaties, ook niet indien ze geleverd worden voor verschillende opdrachtgevers.

Indien het **jaarbedrag of het aantal toegestane dagen** door de kunstenaar **overschreden wordt**, moet hij door de opdrachtgever die hem op dat moment tewerkstelt bij de RSZ worden aangegeven, evenals door alle opdrachtgevers die hem tijdens de rest van het jaar nog zullen tewerkstellen. Indien het gaat om opdrachtgevers voor wie de kunstenaar reeds vroeger in het jaar prestaties leverde, moeten zij ook die prestaties aangeven. Indien bij een bepaalde opdrachtgever het dagbedrag wordt overschreden zelfs zonder dat het jaarbedrag overschreden wordt, is de kunstenaar onderworpen voor alle vergoedingen die hij tijdens het kalenderjaar van die opdrachtgever ontvangt.

De regelgeving voorziet ook dat de betrokken kunstenaars een **kunstenaarskaart** moeten aanvragen. Op die manier kunnen de opdrachtgevers vaststellen of de kunstenaar in aanmerking komt voor de bijzondere regeling.

Meer informatie aangaande het aanvragen van het **kunstenaarskaart**, dat zowel op papier als via elektronische weg kan gebeuren, is beschikbaar op de website Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>).

'Papieren' versie

Indien de aanvraag van de kunstenaarskaart op '**papier**' gebeurd is, moeten de kunstenaars een overzichtsdocument hebben met hun prestaties. De kunstenaar houdt op zijn werkplek de kunstenaarskaart en zijn prestatiestaat ter beschikking van de inspectiediensten. Wanneer de prestatiestaat door de Commissie Kunstenaars uitgereikt wordt **in papieren vorm, moet de prestatiestaat verder ingevuld worden door de kunstenaar** zodat voor elke prestatie vastgesteld kan worden:

- wat de aard is van de prestatie
- wat de datum is van de prestatie in het kader van de kleine vergoedingsregeling
- wat de duur is bij een bepaalde opdrachtgever
- wat het bedrag is van de vergoeding
- wat het adres is waar de prestatie plaatsvond
- en wat de identificatiegegevens van de opdrachtgever zijn, meer bepaald
 - de naam, voornaam en INSZ in het geval van een natuurlijke persoon,
 - de benaming, de naam, voornaam en INSZ van de verantwoordelijke in het geval van een feitelijke vereniging en
 - de benaming en het ondernemingsnummer als het om een onderneming gaat.

Deze gegevens moeten ingevoerd zijn ten laatste op het moment dat de uitvoering van de prestatie begint. Deze prestatiestaat moet per kalenderjaar bijgehouden worden.

'Elektronische weg'

Indien de kunstenaar zijn **kaart** ontvangen heeft **via een aanvraag op het Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/nl>) platform** of hij zijn keuze bekendgemaakt heeft om over te gaan naar het elektronisch prestatieoverzicht, **moet hij zijn prestaties registreren op het platform**.

Het invoeren van de prestaties op het platform laat toe voor elke prestatie dezelfde gegevens mee te delen als via de 'papieren' versie. **Deze gegevens moeten ingevoerd zijn ten laatste op het moment dat de uitvoering van de prestatie begint.**

Bij het ontbreken van de kaart en/of het prestatieoverzicht of in geval van onvolledige of valse vermeldingen daarop, of wanneer de kunstenaar zijn prestaties moet invoeren via Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/nl>) ingevolge zijn aanvraag op dit platform of ingevolge de bekendmaking van zijn keuze om over te gaan naar het elektronisch prestatieoverzicht, en de prestaties niet, onvolledig of valselijk op dit platform werden ingevoerd, kunnen de kunstenaar en zijn opdrachtgever gedurende het ganze kalenderjaar geen gebruik maken van de kleine vergoedingsregeling. In dat geval zal de kunstenaar worden onderworpen aan de sociale zekerheid. De opdrachtgever wordt als de werkgever beschouwd.

De Commissie Kunstenaars

De Commissie Kunstenaars is opgericht met als doel:

1. op hun verzoek, de kunstenaars informeren over hun rechten en plichten inzake sociale zekerheid voortvloeiend uit de onderwerping aan de sociale zekerheid der werknemers of aan het sociaal statuut der zelfstandigen;
2. op verzoek van een kunstenaar of op eigen initiatief, adviezen verlenen over de vraag of de aansluiting van een kunstenaar bij het socialeverzekeringsstelsel der zelfstandigen in overeenstemming is met de socio-economische realiteit;
3. het afleveren, op verzoek van een kunstenaar, van een zelfstandigheidsverklaring. Tijdens de geldigheidsduur van de zelfstandigheidsverklaring wordt de kunstenaar op onweerlegbare wijze, vermoed een zelfstandige beroepsbezigheid uit te oefenen met betrekking tot de artistieke prestaties en/of artistieke werken waarvoor de zelfstandigheidsverklaring werd toegekend;
4. het afleveren van de kunstenaarskaart in het kader van de kleine vergoedingsregeling;
5. het afleveren van het visum bedoeld in artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969;
6. het verstrekken van adviezen over ontwerpen van wetten, van besluiten en over alle normontwerpen die haar door de auteur van deze ontwerpen werden voorgelegd

Voor meer informatie over de modaliteiten van de Commissie Kunstenaars, kan men terecht op de website Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>).

De Commissie Kunstenaars kan gecontacteerd worden op het volgend adres:

Commissie Kunstenaars
FOD Sociale Zekerheid
Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
DG Sociaal Beleid

Kruidtuinlaan 50, bus 115
1000 Brussel

E-mail: kunstenaars@minsoc.fed.be

Bijkomende informatie DmfA - kunstenaars in het stelsel 'artikel 1bis'

Onderwerping

Artiesten, of ze nu aangeworven werden in het kader van een arbeidsovereenkomst of gewoon gelijkgesteld, genieten een **volledige onderwerping** aan de sociale zekerheid en hangen af van alle stelsels die voorzien zijn voor de categorie waaronder hun werkgever valt, behalve voor wat betreft de stelsels voor arbeidsongevallen en beroepsziekten in de openbare sector.

Ingevolge het fragmentarisch karakter van de contracten die door de artiesten worden gesloten, werd het beheer van hun **jaarlijkse vakantie** gecentraliseerd bij de Rijksdienst voor jaarlijkse vakantie, zowel voor het ontvangen van de bijdragen als voor de betaling van het vakantiegeld. Dit betekent dat de artiest, enkel op gebied van de jaarlijkse vakantie, als arbeider wordt beschouwd en niet als bediende. Bijgevolg zijn hun werkgevers de bijdrage voor jaarlijkse vakantie, zowel de kwartaalbijdrage als het jaarlijks vakantiedebetbericht, verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en gebeurt de berekening van de bijdragen op basis van de bezoldiging aan 108%.

Het gecentraliseerd beheer bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie is niet van toepassing voor artiesten die worden tewerkgesteld bij een werkgever die niet onder de toepassing van de wetgeving inzake jaarlijkse vakantie voor de privésector valt (inclusief voor de openbare lokale besturen).

Er gebeurt ook een centralisatie bij het FAMIFED op gebied van het beheer en de storting van **gezinsbijslagen**.

De artiesten die in de openbare sector worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst of gelijkgesteld vallen altijd op gebied van **arbeidsongevallen en beroepsziekten** onder de wetgeving voor werknemers (stelsel van de private sector). Indien ze artiesten aanwerven moeten de openbare werkgevers een verzekering afsluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij voor de dekking van dit risico en zijn ze de bijdrage van 0,30% ten voordele van FEDRIS verschuldigd alsook een bijzondere patronale bijdrage van 0,02% voor arbeidsongevallen en de bijdrage van 1% voor beroepsziekten.

Verschuldigde bijdragen

? De artiesten zijn de loonmatigingsbijdrage verschuldigd ingeval deze bijdrage voorzien is voor de werkgeverscategorie. De bijdragevoet is dus dezelfde als voor de handarbeiders en de leerlingen handarbeiders van de categorie.

? De basisbijdrage FSO (**809 of 811**) en de bijzondere bijdrage FSO (**810**) en de bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid (**856**) zijn verschuldigd volgens de algemene regels eigen aan elke bijdrage en de categorie van de werkgever.

? De bijdrage voor risicogroepen (**852**) en de bijdrage bestemd voor tijdelijke werkloosheid en oudere werknemers (**859**) zijn eventueel enkel verschuldigd voor de artiesten die worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst.

? De bijzondere bijdrage voor werkloosheid (**855 en 857**) is eveneens verplicht voor de artiesten die worden aangegeven onder categorieën die deze bijdrage verschuldigd zijn.

? De bijdragen voor de fondsen voor bestaanszekerheid of voor de tweede pensioenpijl zijn meestal niet verschuldigd voor artiesten, maar de werkgever heeft toch de mogelijkheid om voor de artiesten die hij aangeeft bij te dragen voor het fonds voor bestaanszekerheid. Voor dat geval wordt de artiest als hoofdarbeider beschouwd en zijn het de codes **830, 831, 832 of 835** die van toepassing zijn.

! De artiesten die onder het paritair comité van het vermakelijkheidsbedrijf (**PC 304**) vallen zijn altijd de bijdrage voor het fonds voor bestaanszekerheid voor de podiumkunsten van de Vlaamse gemeenschap verschuldigd wanneer ze binnen het toepassingsgebied van dit fonds vallen.

Bijgevolg, voor de artiesten die worden aangegeven onder categorie 562 en 662 moet PC 304 worden vermeld en de bijdragen 830 en 835 zijn verplicht.

Verminderings

Er is een specifieke doelgroepvermindering voor artiesten voorzien (zie vermindering artiesten (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/artists.html)). Deze vermindering is cumuleerbaar met de structurele vermindering en de Sociale Maribel.

Aangifte

In DmfA worden de artiesten in het blok 90012 "werknemerslijn" vermeld onder de categorie van de werkgever (geen specifieke categorie) met volgende specifieke werknemerskengetallen :

- **046** voor artiesten vanaf het jaar waarin ze 19 worden
- **047** voor leerling artiesten tot het eind van het jaar waarin ze 18 worden

met **type 1** wanneer er bijdragen gestort moeten worden voor de RJV
of type 0 wanneer de werkgever niet onder de wetgeving jaarlijkse vakantie privésector valt.

Artiesten die in het kader van een statuut worden aangeworven door een werkgever uit de overheidssector, blijven onderworpen aan de sociale zekerheid voor loontrekkenden volgens de regels die eigen zijn aan statutairen (**WNKGT 675**) en komen niet in aanmerking voor de bijzonderheden die hierboven beschreven zijn.

In blok 90015 "tewerkstelling van de werknemerslijn", in zone 00053 "statuut van de werknemer" moet ook nog vermeld worden:

- **A1** voor artiesten met een arbeidsovereenkomst
- **A2** voor artiesten die niet verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst en die artistieke prestaties en/of artistieke werken leveren tegen betaling van een loon voor rekening van een opdrachtgever, natuurlijk persoon of rechtspersoon.

DIMONA

De verplichtingen aangaande de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling (DIMONA) zijn van toepassing voor de artiesten.

De leerlingen - alternerend leren

De socialezekerheidswetgeving stelt 'leerlingen' gelijk met gewone werknemers en beperkt hun onderwerping tot en met 31 december van het jaar dat ze 18 jaar worden tot een aantal regelingen van de sociale zekerheid.

Vanaf 1 juli 2015 wordt het begrip 'leerling' onderworpen aan de sociale zekerheid nauwkeuriger omschreven. Onder leerling wordt verstaan, elke persoon die in het kader van een **alternerende opleiding** door een overeenkomst verbonden is met een werkgever. Dit zijn opleidingen die aan volgende 6 voorwaarden voldoen (cumulatief):

- De opleiding bestaat uit een deel uitgevoerd op de werkvloer ('werken') en een deel binnen - of op initiatief en verantwoordelijkheid van een onderwijs- of opleidingsinstelling ('leren'). Deze twee onderdelen beogen de uitvoering van **één opleidingsplan**, zijn **op elkaar afgestemd** en **wisselen elkaar geregeld af**.
- De opleiding leidt tot een beroepskwalificatie.
- Het deel 'werken' omvat op jaarbasis gemiddeld minstens 20 uren per week, zonder rekening te houden met feest- en vakantiedagen.
- Het deel 'leren' bedraagt minstens (uren berekend in verhouding tot de totale duur van de opleiding waarbij de lesuren waarvoor de leerling eventueel een vrijstelling geniet toegekend door de onderwijs- of opleidingsinstelling in mindering mogen worden gebracht):
 - 240 lesuren voor deeltijds leerplichtigen en
 - 150 lesuren voor jongeren die niet meer deeltijds leerplichtig zijn,
- Beide delen (werken/leren) worden uitgevoerd in het kader van één enkele overeenkomst waarbij de werkgever en de leerling betrokken partij zijn.
- De overeenkomst voorziet in een financiële bezoldiging ten laste van de werkgever, die moet worden beschouwd als loon.

De bestaande overeenkomsten op 30 juni 2015 lopen door tot het einde ervan en moeten niet getoetst worden aan deze 6 criteria. Deze personen blijven onderworpen tot het einde van de overeenkomst.

Personen tewerkgesteld onder leer-, stage- of ervaringsovereenkomsten die niet beantwoorden aan deze voorwaarden, worden niet beschouwd als leerlingen voor de toepassing van het sociale zekerheidsstelsel van de loontrekkenden. Zij moeten aangegeven worden met een verrijkte Dimona type 'STG' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/principaldata.html) (**niet-onderworpen stagiairs** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/trainee.html>) voor hun stages in het kader van een opleiding naar betaalde arbeid).

Personen die tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst, vallen niet onder dit systeem van alternerende opleiding. Zij worden aangegeven als gewone werknemers.

De personen die één van de volgende opleidingsvormen volgen zijn doorgaans onderworpen:

- de leerovereenkomst, erkend overeenkomstig de reglementering betreffende de voortdurende vorming van de middenstand (erkende leerlingen genoemd);
- de leerovereenkomst die valt onder toepassing van de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst (industriële leerlingen genoemd);
- de overeenkomst voor socioprofessionele inschakeling die erkend is door de Gemeenschappen en Gewesten in het kader van het secundair onderwijs met beperkt leerplan (leerlingen met een inschakelingsovereenkomst genoemd);
- de erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd (stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd genoemd);
- de overeenkomst 'contrat de formation en alternance' (Wallonië en Brussel, Franstaligen);
- de 'overeenkomst van alternerende opleiding' (Vlaanderen en Brussel, Vlaamse Gemeenschap).

Minderjarige leerlingen (tot en met het jaar dat ze 18 worden) zijn slechts onderworpen aan een beperkt aantal regelingen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html).

Door de 6^{de} Staatshervorming is de bevoegdheid voor het alternerend leren naar de gewesten overgeheveld. Meer informatie is terug te vinden op de respectievelijke websites van de regio's. Het al dan niet onderworpen zijn aan de socialezekerheid voor loontrekkenden blijft echter een federale bevoegdheid. Eventuele nieuwe opleidingsvormen moeten dan ook aan de 6 voorwaarden voor het alternerend leren afgetoetst worden.

Op de aangifte moet bij de gegevens van de tewerkstellingslijn eveneens een code in de DmfA-zone 'type leerling' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/aprentice_type.html) worden opgegeven.

Om uit te maken of de leerling als bediende of als arbeider wordt beschouwd, geldt het algemene principe dat de aard van de prestaties determinerend is.

De socialezekerheidsbijdragen voor leerlingen worden berekend op hun loon (verhoogd met 8% indien hun prestaties hoofdzakelijk van manuele aard zijn en het vakantiegeld via het stelsel RJV uitbetaald wordt).

De dagen waarop de leerling de lessen volgt worden beschouwd als arbeidsdagen.

Wat als de erkenning van de overeenkomst wordt ingetrokken of geweigerd?

Indien een erkende leerling of een stagiair in opleiding tot ondernemingshoofd in dienst treedt, en de erkenning van zijn overeenkomst wordt geweigerd, is hij vanaf de dag waarop de weigering ter kennis is gebracht een gewone werknemer. Gebeurt deze kennisgeving meer dan zes maanden na de indiensttreding, dan verliest hij vanaf de zevende maand de hoedanigheid van leerling. Indien de erkenning wordt ingetrokken en de overeenkomst toch verder wordt uitgevoerd, dan is de leerling of stagiair vanaf de datum van intrekking een gewone werknemer.

Bijkomende informatie DmfA - Aangifte van leerlingen **Onderwerping van leerlingen**

Voor de contracten beginnend vanaf 1 juli 2015 gelden volgende regels enkel voor de leerlingen van wie het contract voldoet aan de 6 voorwaarden van alternerend leren.

- Tot het einde van het jaar waarin de leerling 18 wordt :

De onderwerping is beperkt tot :

- stelsel van de jaarlijkse vakantie
- arbeidsongevallen
- beroepsziekten

De leerling is vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage, de bijzondere FSO-bijdrage (KGT 810), de bijdragen bestemd voor de fondsen voor bestaanszekerheid (KGT 820, 830, 831, 832 of 833) en voor de tweede pensioenpijler (KGT 825, 827, 835, 837, 803), de bijdrage voor risicogroepen (KGT 852).

- Vanaf het jaar waarin de leerling 19 wordt :

De leerling is onderworpen aan alle stelsels van de sociale zekerheid met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage. Ook is de bijzondere FSO-bijdrage verschuldigd, maar de leerling is vrijgesteld van de andere bovenvermelde bijdragen.

Opm.: de leerlingen die aangegeven worden in de categorieën 037, 112 of 113 (huispersoneel, beheer van gebouwen en vastgoedmakelaars) zijn wel de bijdrage voor 2de pensioenpijler (kengetallen 825/835) verschuldigd.

In DmfA

De leerlingen dienen als volgt te worden aangegeven :

- Tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 wordt :
met de werknemerskengetallen **035 type 1** (of **0** voor openbare sector) of **439 type 0** en de vermelding van het type leerling in de zone 00055;
- Vanaf 1 januari van het jaar waarin de leerling 19 wordt :
met de gewone werknemerskengetallen (**011, 012, 013, 014, 015, 016, 017, 046, 492, 494 of 495**), maar met de vermelding van een type leerling in de zone 00055 om een onderscheid te maken met de andere werknemers.

Werknemers met een beroepsinlevingsovereenkomst bij rechtspersonen van de Vlaamse Gemeenschap en de provinciale en plaatselijke besturen

De Vlaamse Gemeenschap heeft voor een aantal rechtspersonen de mogelijkheid voorzien om beroepsinlevingsovereenkomsten af te sluiten. De provinciale en plaatselijke besturen hebben dezelfde mogelijkheid. Werknemers aangeworven in dit kader worden bij de RSZ aangegeven als leerlingen (indien de 6 voorwaarden voor alternerend leren vervuld zijn voor de contracten beginnend vanaf 1 juli 2015).

Op gebied van onderwerping vallen deze werknemers onder het vakantiestelsel van de instelling waarin ze tewerkgesteld zijn en moeten ze verzekerd zijn tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten op basis van de wetgeving die van toepassing is op door de werkgever tewerkgestelde werknemers.

Concreet worden de werknemers met beroepsinlevingsovereenkomst in de openbare sector als volgt aangegeven :

- **Tot het einde van het jaar waarin ze 18 worden:**

WNKG **035** (arbeiders) of **439** (bedienden) met type **0** en met vermelding van code 1 in de zone 00055 «Type leerling».

- **Vanaf het jaar waarin ze 19 worden :**

Ongeacht de categorie van de werkgever :

WNKG **015** (arbeiders) of **495** (bedienden) zoals voor gewone contractuele werknemers met vermelding van code 1 in de zone 00055 «Type leerling».

Stagiairs

Gewone stages

Bepaalde studieprogramma's leggen de studenten op een stage te doorlopen om hun diploma te kunnen verwerven. Naast die verplichte stages, opteren bepaalde studenten of afgestudeerden om een stage te doorlopen om praktijkervaring op te doen. Is de stage niet bezoldigd, dan is er geen aangifte bij de RSZ vereist. Is de stage wel bezoldigd of worden er wel vergoedingen toegekend, dan moet de aard van de werkrelatie worden nagegaan.

Een onderscheid wordt gemaakt tussen **opleidingsovereenkomsten** en **arbeidsovereenkomsten**.

Indien de finaliteit van de stageovereenkomst het opdoen van praktijkervaring is in het kader van een opleiding, kan men bezwaarlijk spreken van arbeidsprestaties en gaat het om een **opleidingsovereenkomst**. Of de prestaties al dan niet deel uitmaken van een verplicht leerprogramma, kan een belangrijk element zijn om te besluiten of het gaat om een opleidingsovereenkomst of om een arbeidsovereenkomst.

Als de stagiairs beantwoorden aan het **begrip 'leerling'** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>) in het kader van **alternerend leren**, zijn ze **onderworpen** aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers.

Als daarentegen het voorwerp van de stage eerder het leveren van arbeidsprestaties inhoudt, worden ze geacht met een **arbeidsovereenkomst** te werken en zijn deze activiteiten **altijd onderworpen**. Merk op dat in deze zin, elke overeenkomst die gesloten wordt met een student in principe geacht wordt een 'studenten'overeenkomst te zijn.

Aangifte van kleine statuten (niet-onderworpen stages)

De wet van 21 december 2018 (BS van 17 januari 2019) regelt een veralgemeende verzekerbareid voor arbeidsongevallen van **niet aan de socialezekerheidsbijdragen onderworpen stagiairs**.

De arbeidsongevallenwetgeving wordt toepasselijk gemaakt op alle arbeidsprestaties in het kader van een opleiding naar betaalde arbeid (dus niet in het kader van persoonlijke ontwikkeling of vrijetijdsbesteding), **behalve voor opleidingen die buiten enig wettelijk kader** worden ingericht. Dit geldt zowel voor de privé als de openbare sector. Op verzoek van Fedris wordt een systeem van specifieke aangifte voorzien voor stagiairs die niet in de DmFA opgenomen moeten worden.

Voor deze stagiairs zijn geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. De RSZ treedt op als operator om de gegevens te verzamelen en de nodige informatie door te geven. Aangezien het een verplichting betreft in het kader van de arbeidsongevallenverzekering, zal de verzekeraar optreden bij onjuiste of ontbrekende aangiften.

Stagiairs 'kleine statuten' worden enkel **aangegeven via een 'verrijkte' Dimona** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssoldimona/trainees.html).

Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen

Stagiairs vrije beroepen moeten enkel aangegeven worden als blijkt dat de stage gebeurt in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Gewoonlijk echter zijn de personen die een stage doorlopen, opgelegd door de reglementen die de toegang tot sommige **vrije beroepen** regelen (bv. advocaten, gerechtsdeurwaarders, architecten,...), niet gebonden door een arbeidsovereenkomst.

Zij vallen echter nooit onder de regeling 'kleine statuten'.

Bijkomende informatie DmFA - Kleine statuten

Niet onderworpen stagiairs worden niet in de DmFA aangegeven.

Alleen in ASR moeten de volgende codes worden vermeld :

- **848** Personen-arbeiders die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid maar niet aan de sociale zekerheid onderworpen zijn
- **849** Personen-bedienden die arbeid verrichten in het kader van een opleiding tot betaalde arbeid maar niet aan de sociale zekerheid onderworpen zijn

Jongeren met een arbeidsovereenkomst

Jongeren (< 19 jaar) kunnen met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld worden tijdens de periode van deeltijdse leerplicht. Zij worden onttrokken aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

De beperkte onderwerping (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html) van jongeren wordt toegepast tot en met 31 december van het kalenderjaar waarin zij 18 jaar worden. Vanaf het daarop volgende jaar (= kalenderjaar waarin zij de leeftijd van 19 jaar bereiken) zijn de jongeren onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen.

De jongeren (< 19 jaar) kunnen ook tewerkgesteld worden met een opleidingsovereenkomst. Indien de zes criteria voor alternerende opleiding gezamenlijk vervuld zijn, worden zij beschouwd als leerling (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>).

Lasthebbers van verenigingen

Het zijn de personen voor wie het dagelijks beheer of de dagelijkse leiding van deze verenigingen of organisaties de voornaamste bedrijvigheid uitmaakt. Zij moeten voor die prestaties een ander loon dan kost en inwoning genieten.

Worden alleen bedoeld de verenigingen of organisaties die geen industriële of handelsverrichtingen uitvoeren, noch ernaar streven hun leden materieel voordeel te verschaffen. In het algemeen voldoen aan deze voorwaarden: de ziekenfondsen, verbonden en landsbonden die erkend en gemachtigd zijn voor het verlenen van prestaties van verplichte en vrijwillige verzekering in geval van

ziekte of invaliditeit, de organisaties van werknemers, van werkgevers en van zelfstandigen, sommige coöperatieve vennootschappen en de vzw's.

Mandaathouders van vennootschappen

De bestuurders van vennootschappen (naamloze vennootschap - NV, besloten vennootschap - BV of coöperatieve vennootschap - CV) kunnen hun mandaat enkel uitoefenen onder het statuut van zelfstandige. Zij kunnen in deze hoedanigheid niet door een arbeidsovereenkomst met de vennootschap zijn verbonden. Het is echter mogelijk om gelijktijdig een activiteit als bestuurder en als loontrekkende uit te voeren als er een duidelijk onderscheid is tussen beide activiteiten. De onderwerping aan het stelsel van de loontrekkenden ontslaat de werknemer dus niet van alle verplichtingen ten opzichte van het sociaal stelsel van de zelfstandigen.

Merk ook op dat wanneer een arbeidsrelatie onduidelijk is, beide partijen de relatie kunnen voorleggen bij de administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, opgericht binnen de FOD Sociale Zekerheid. (

<https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/nl/index.htm>)

Huisarbeiders

Het zijn de personen die op een plaats die ze zelf kiezen, grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten bewerken die één of verschillende handelaars hun hebben toevertrouwd. Deze uitbreiding van de toepassing van de sociale zekerheid geldt alleen voor manuele arbeid. Dat betekent dat u personen die intellectuele huisarbeid verrichten (bv. vertalen, typen,...), slechts bij de RSZ moet aangeven indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst.

Wanneer de huisarbeider zelf werknemers aanwerft om hem te helpen, kunnen zich twee mogelijkheden voordoen.

- Indien de huisarbeider gewoonlijk niet meer dan vier hulparbeiders heeft, zijn hij en zijn hulparbeiders onderworpen aan het stelsel der loontrekkenden. Hij moet aan zijn opdrachtgever de nodige inlichtingen verschaffen zodat deze de verplichtingen voor hen t.o.v. de RSZ kan nakomen.
- Indien de huisarbeider gewoonlijk echter meer dan vier hulparbeiders tewerkstelt, is hij een aannemer van werk en dus een zelfstandige. Ten opzichte van zijn hulparbeiders heeft hij de hoedanigheid van werkgever. Hij moet hen als arbeider aangeven bij de RSZ.

Omdat niet steeds bekend is op welke dagen huisarbeiders effectief werken, aanvaardt de RSZ dat voor hen het aantal arbeidsdagen wordt vastgesteld op basis van hetzelfde criterium als in de werkloosheidswetgeving. Dit betekent dat men het kwartaalloon deelt door 1/26^{ste} van het bedrag van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Indien het resultaat van deze bewerking geen geheel getal oplevert, rondt men af naar de hogere eenheid. Is het op die manier verkregen aantal dagen echter groter dan het aantal kalenderdagen (zondagen uitgezonderd) van het kwartaal, dan blijft het aantal arbeidsdagen tot dat laatste aantal beperkt.

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedraagt momenteel **1.916,70 EUR (vanaf 1 november 2022)**.

Vroegere bedragen

- 1.691,40 EUR van 1 januari 2022 tot 28 februari 2022;
- 1.725,21 EUR van 1 maart 2022 tot 31 maart 2022;
- 1.806,16 EUR van 1 april 2022 tot 30 april 2022;
- 1.842,28 EUR van 1 mei tot 31 juli 2022;
- 1.879,13 EUR van 1 augustus tot 31 oktober 2022.

Personenvervoerders

Het gaat hier over de personen die vervoer van personen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, indien het vervoer gebeurt met een voertuig waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer.

Werken eveneens in gelijkaardige voorwaarden, de personen aan wie een onderneming diensten verleent in verband met het hun opgedragen vervoer (bv. taxichauffeurs aangesloten bij een centrale die hun opdrachten doorgeeft). De ondernemer of onderneming die het vervoer toevertrouwt is de werkgever.

De volgende taxibestuurders en de ondernemers die hen tewerkstellen zijn evenwel niet onderworpen:

- taxibestuurders die houder zijn van een exploitatievergunning voor een taxidienst afgeleverd door de bevoegde overheid en die eigenaar zijn van het voertuig of de voertuigen waarmee ze handel drijven, of die er over beschikken ingevolge een afbetalingsovereenkomst die niet gefinancierd is of waarvan de financiering niet gewaarborgd is door de ondernemer;
- taxibestuurders die mandatarissen zijn van de vennootschap, zoals bedoeld in artikel 3, § 1, vierde lid, van het koninklijk besluit nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, die met het voertuig handel drijft en die over de exploitatievergunning beschikt.

Onder « taxibestuurders » wordt verstaan de bestuurders van voertuigen behorend tot een taxidienst zoals bepaald door de bevoegde overheid.

Goederenvervoerders

Het zijn de personen die vervoer van goederen verrichten dat hun door een onderneming wordt opgedragen, indien het vervoer gebeurt met een voertuig waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door de ondernemer. De ondernemer of onderneming die het vervoer toevertrouwt is de werkgever.

Mindervalide werknemers en leerlingen

Mindervaliden worden op dezelfde wijze aangegeven als valide werknemers met dezelfde bijdragepercentages, behalve bij een tewerkstelling in erkende beschutte werkplaatsen. Op het loon voor de prestaties als **mindervalide in een erkende beschutte werkplaats is geen loonmatiging** (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/contributions.html>) verschuldigd. Een speciaal werknemerskengetal werd hiervoor gecreëerd.

Mindervaliden die werken in het kader van een leerovereenkomst, omscholingsovereenkomst of beroepsopleiding en niet gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, zijn, wat de onderwerping betreft:

- vanaf 1 oktober 2017
 - als zij niet voldoen aan de voorwaarden van leerlingen - alternerend leren (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/apprentices.html>), niet meer onderworpen (en er mag voor hen geen aangifte meer gedaan worden).
- vóór 1 oktober 2017
 - steeds onderworpen door een verruiming van de socialezekerheidswet.

Bijkomende informatie DmFA - Mindervaliden

In DMFA worden de mindervaliden aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" :

1° met specifieke werknemerskengetallen als ze tewerkgesteld worden in een beschutte werkplaats (categorie 073, 173, 273 of 473) of een provinciaal of plaatselijk bestuur (categorie 750, 751, 752 of 753) :

- **012** type **1** (of **0** voor openbare sector) voor de handarbeiders of leerlingen mindervaliden vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden
- **025** type **1** voor de handarbeiders of leerlingen mindervaliden gesubsidieerde contractuelen
- **027** type **1** (of **0** voor openbare sector) voor de jonge mindervalide handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **035** type **1** (of **0** voor openbare sector) voor de jonge mindervalide leerling handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **485** type **0** voor de bedienden mindervaliden gesubsidieerde contractuelen
- **487** type **1** (of **0** voor openbare sector) voor de jonge mindervalide bedienden tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- **492** type **0** voor de mindervalide bedienden vanaf het jaar waarin ze 19 jaar worden

Zij zijn vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage en komen in aanmerking voor een verhoogde structurele vermindering.

2° met de gewone werknemerskengetallen als de mindervaliden tewerkgesteld worden door andere categorieën van werkgevers.

Studenten

Kunnen als student worden beschouwd de jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen zijn.

Iedere bezoldigde overeenkomst als student is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, behalve

- indien de student werkt op basis van een studentenovereenkomst zoals bedoeld bij Titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=41944>)
- voor maximum 475 uren bij één of meerdere werkgevers (= het contingent)
- buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling. Onder periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling wordt verstaan: de momenten waarop de student geacht wordt de lessen of activiteiten te volgen aan de onderwijsinstelling waaraan hij verbonden is.

Hij en zijn werkgever zijn dan geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, maar enkel een 'solidariteitsbijdrage' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/students.html).

De werkgever die iemand bij de RSZ wil aangeven met toepassing van de solidariteitsbijdrage moet zich ervan vergewissen dat die persoon effectief student is. Hij kan dat doen met alle middelen, maar louter een verklaring op eer van de student of het voorleggen van (een kopie van) een studentenkaart zal door de RSZ niet als voldoende bewijs aanvaard worden. Een (kopie van een) bewijs/attest van inschrijving aan een (hoge)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar volstaat echter wel. De werkgever moet deze gegevens niet spontaan aan de RSZ bezorgen, maar in geval van discussie moet hij als werkgever kunnen aantonen dat het wel degelijk om een student gaat.

De studentenovereenkomst

Wanneer een werkgever met een student een studentenovereenkomst kan afsluiten, dan moet hij dat ook doen. Het is dus geen vrije keuze, ook al kiezen de student en de werkgever er voor om de tewerkstelling gewoon aan te geven en het systeem met de solidariteitsbijdragen voor studenten niet toe te passen.

Een student kan een studentenovereenkomst afsluiten als hij

- ofwel onderwijs met **volledig leerplan** volgt,
- ofwel **deeltijds onderwijs** of onderwijs met een **beperkt leerplan** volgt, in het stelsel van 'alternerend leren', en cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoet:
 - het gevolgde onderwijssysteem bestaat enerzijds uit een theoretische opleiding in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum, ingericht, gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid, en anderzijds een praktische opleiding op een werkplek (dit betreft zowel de onderworpen als de niet onderworpen leerlingen die een alternerende opleiding volgen);
 - de studentenovereenkomst wordt gesloten met een andere werkgever dan deze waarbij hij zijn praktische opleiding volgt op de werkplek; dit voorbehoud geldt niet voor de zomermaanden (juli en augustus) zodat de jongere ook bij zijn stagegever een vakantiejob kan doen;
 - de prestaties als student vinden plaats buiten de uren dat de student verwacht wordt zijn theoretische opleiding te volgen of aanwezig te zijn op de werkplek;
 - de student geniet niet van een werkloosheidsuitkering of een inschakelingsuitkering.

De jongere **in het deeltijds onderwijs** die **enkel** een theoretische opleiding volgt, kan een studentenovereenkomst sluiten, maar enkel gedurende de schoolvakanties.

Opgelet:

- Het gaat dus enkel om door de gemeenschappen erkende studierichtingen.
- De overige personen die onderwijs met beperkt leerplan of avondschoon volgen, kunnen geen studentenovereenkomst sluiten.
- Een student die ononderbroken gedurende een periode van meer dan 12 maanden werkt bij eenzelfde werkgever, kan geen studentenovereenkomst sluiten, ongeacht of dit nu binnen hetzelfde kalenderjaar is of niet. Onder een ononderbroken periode van 12 maanden wordt verstaan: een overeenkomst van één jaar of opeenvolgende overeenkomsten die samen een jaar omvatten. Niets belet een werkgever dus om dezelfde student tijdens meerdere opeenvolgende jaren te werk te stellen zolang er tussen de verschillende overeenkomsten ook een werkelijke onderbreking is.

Op basis van een ondertekende studentenovereenkomst geeft de werkgever via Dimona (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/studentdimona.html) het aantal uren aan waarop hij de student zal tewerkstellen (= geplande uren).

Einde studies

Voor een student die in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, aanvaardt de RSZ dat hij nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Dit geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. Er wordt dus zeker niet aanvaard dat men voor iemand de solidariteitsbijdrage toepast, wanneer het in feite gaat om een verdoken proefperiode van een gewone arbeidsovereenkomst.

Contingent van 475 uren

De uren worden geteld per kalenderjaar en kunnen vrij gespreid worden over het kalenderjaar. Dit houdt in dat de teller bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 475 resterende uren wordt gezet. Op basis van de in Dimona aangegeven uren wordt het aantal resterende uren aangepast.

Enkel de uren die effectief gepresteerd worden, moeten worden meegeteld. De uren voor feestdagen, betaalde ziekteperioden en andere uren waarvoor de werkgever een loon betaalt, maar die geen werkelijk gepresterde arbeidsuren zijn, moeten niet aangegeven worden.

Opgelet: de solidariteitsbijdrage is wel verschuldigd op het loon voor deze uren.

De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 475 uren die in Dimona worden aangegeven met werknemerstype 'STU'. Het is dus het aantal meegedeelde uren op het moment dat de Dimona wordt uitgevoerd (of het moment waarop op basis van de ingediende kwartaalaangifte het contingent wordt aangepast) dat bepalend is voor de berekening van het contingent en niet de datum van tewerkstelling zelf.

Vanaf 1 juli 2016 kan er **gekozen** worden of de solidariteitsbijdrage wordt toegepast of niet. Aangezien dit zowel gevolgen heeft voor de student als voor de werkgever wordt deze keuze best op voorhand besproken en eventueel vastgelegd in de overeenkomst. Het 'type werknemer' dat in Dimona wordt aangegeven bepaalt of het gaat om de solidariteitsbijdrage (STU) of niet (EXT - OTH).

Opgelet: De onderwerping aan de gewone bijdragen heeft geen invloed op de arbeidsovereenkomst die werd afgesloten. De student blijft met andere woorden werken met een studentenovereenkomst. Hij moet enkel als dusdanig (STU) worden aangegeven in Dimona als ook de solidariteitsbijdrage voor studenten wordt toegepast.

Overschrijden van het contingent

Als het contingent wordt overschreden, zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 476ste uur.

Maatregel zorgsector

Neutralisering van het aantal uren voor het contingent van 475 uren voor prestaties in de zorg

Ook voor het **3^{de}** en het **4^{de}** kwartaal 2022 wordt een volledige neutralisatie voorzien van de uren die een student presteert in de **zorgsector** met inbegrip van de als **uitzendkracht** gepresterde uren **bij de gebruikers** die tot **deze sector** behoren. Deze uren tellen niet mee voor het contingent van 475 uren voor 2022.

Onder 'prestaties in de zorg' worden prestaties bedoeld in volgende sectoren:

- PC 318 (gezins- en bejaardenhulp - werkgeverscategorie 211 en 611)
- PC 319 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten - werkgeverscategorie 062, 162, 462 en 962)
- PC 330 (gezondheidsinrichtingen en -diensten - werkgeverscategorie 025, 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 en 911)
- PC 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector - werkgeverscategorie 122 en 322)
- PC 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector -- werkgeverscategorie 022 en 222)

- de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de exploitatie van COVID-19 vaccinatiecentra en dit voor alle activiteiten die verband houden met de exploitatie van een vaccinatiecentrum
- de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de contactopsporing in het kader van het COVID-19 coronavirus
- openbare zorginstellingen voor hun activiteiten met volgende NACE-codes:

instellingen en diensten met de NACE-codes:

- 86101 - algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86102 - geriatrische ziekenhuizen
- 86103 - gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86104 - psychiatrische ziekenhuizen
- 86109 - overige hospitalisatiediensten
- 86210 - huisartspraktijken
- 86901 - activiteiten medische laboratoria
- 86903 - ziekenvervoer
- 86904 - activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
- 86905 - ambulante revalidatieactiviteiten
- 86906 - verpleegkundige activiteiten
- 86909 - overige menselijke gezondheidszorg n.e.g.
- 87101 - rust- en verzorgingstehuizen
- 87109 - overige verpleeginstellingen met huisvesting
- 87201 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
- 87202 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
- 87203 - Instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
- 87204 - Instellingen met huisvesting voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87205 - Activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
- 87209 - Andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87301 - rusthuizen voor ouderen
- 87302 - Serviceflats voor ouderen
- 87303 - Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
- 87304 - Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
- 87309 - Instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap
- 87901 - integrale jeugdhulp met huisvesting
- 87902 - Algemeen welzijnswerk met huisvesting
- 87909 - Overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
- 88101 - Activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
- 88102 - Activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen
- 88103 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88104 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88109 - Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
- 88911 - Kinderdagverblijven en crèches
- 88912 - Kinderopvang door onthaalmoeders
- 88919 - Overige kinderopvang
- 88991 - Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88992 - Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88993 - Ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
- 88994 - Integrale jeugdhulp zonder huisvesting
- 88996 - Algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
- 88999 - Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting.

Onder 'prestaties in de zorg' zijn eveneens begrepen de prestaties onder PC 322 (uitzendarbeid en erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren), voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder één van de hiervoor vermelde sectoren.

Praktisch wil dit zeggen dat voor de student die met een studentenovereenkomst kan worden tewerkgesteld, ook indien zijn contingent reeds opgebruikt is omdat zijn uren al volledig gereserveerd zouden zijn, toch de solidariteitsbijdrage kan worden toegepast **voor prestaties in deze sectoren**.

De online teller waarbij het resterende aantal uren in het contingent kan worden geconsulteerd, is aangepast.

Een tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker die tot een van deze sectoren behoort, wordt gelijkgesteld met een tewerkstelling in deze sector. De gepresteerde uren zullen niet mee opgenomen worden in de teller om te bepalen of het maximum van 475 uren bereikt werd.

Crisismaatregel COVID-19

Neutralisering van het aantal uren voor het contingent van 475 uren voor prestaties in de zorg en het onderwijs

Ook voor het 1^{ste} en het 2^{de} kwartaal 2022 wordt een volledige neutralisatie voorzien van de uren die een student presteert in de **zorgsector** of in het **onderwijs**, met inbegrip van de als **uitzendkracht** gepresteerd uren **bij de gebruikers** die tot **deze sectoren** behoren. Deze uren tellen niet mee voor het contingent van 475 uren voor 2022.

Wat de **zorgsector** betreft gaat het om de studenten die werken in volgende sectoren:

- PC 318 (gezins- en bejaardenhulp – werkgeverscategorie 211 en 611)
- PC 319 (opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten – werkgeverscategorie 062, 162, 462 en 962)
- PC 330 (gezondheidsinrichtingen en -diensten – werkgeverscategorie 025, 125, 311, 330, 422, 430, 511, 512, 522, 711, 722, 735, 812, 822, 830 en 911)
- PC 331 (Vlaamse welzijns- en gezondheidssector – werkgeverscategorie 122 en 322)
- PC 332 (Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector – werkgeverscategorie 022 en 222)
- de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de exploitatie van COVID-19 vaccinatiecentra en dit voor alle activiteiten die verband houden met de exploitatie van een vaccinatiecentrum
- de private en openbare instellingen of diensten die belast zijn met de contactopsporing in het kader van het COVID-19 coronavirus
- openbare zorginstellingen met volgende NACE-codes:

instellingen en diensten met de NACE-codes:

- 86101 – algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrie en gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86102 – geriatrie ziekenhuizen
- 86103 – gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86104 – psychiatrische ziekenhuizen
- 86109 – overige hospitalisatiediensten
- 86210 – huisartspraktijken
- 86901 – activiteiten medische laboratoria
- 86903 – ziekenvervoer
- 86904 – activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
- 86905 – ambulante revalidatieactiviteiten
- 86906 – verpleegkundige activiteiten
- 86909 – overige menselijke gezondheidszorg n.e.g.
- 87101 – rust- en verzorgingstehuizen
- 87109 – overige verpleeginstellingen met huisvesting
- 87201 – Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een mentale handicap
- 87202 – Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een mentale handicap
- 87203 – Instellingen met huisvesting voor personen met psychiatrische problemen
- 87204 – Instellingen met huisvesting voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87205 – Activiteiten van beschut wonen voor personen met psychiatrische problemen
- 87209 – Andere instellingen met huisvesting voor personen met een mentale handicap of psychiatrische problemen en voor drugs- en alcoholverslaafden
- 87301 – rusthuizen voor ouderen
- 87302 – Serviceflats voor ouderen
- 87303 – Instellingen met huisvesting voor minderjarigen met een lichamelijke handicap
- 87304 – Instellingen met huisvesting voor volwassenen met een lichamelijke handicap
- 87309 – Instellingen met huisvesting voor ouderen en voor personen met een lichamelijke handicap
- 87901 – integrale jeugdhulp met huisvesting
- 87902 – Algemeen welzijnswerk met huisvesting
- 87909 – Overige maatschappelijke dienstverlening met huisvesting
- 88101 – Activiteiten van gezins- en bejaardenzorg aan huis, m.u.v. (thuis)verpleging
- 88102 – Activiteiten van dag- en dienstencentra voor ouderen

- 88103 – Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88104 – Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een lichamelijke handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88109 – Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting voor ouderen en lichamelijk gehandicapten
- 88911 – Kinderdagverblijven en crèches
- 88912 – Kinderopvang door onthaalmoeders
- 88919 – Overige kinderopvang
- 88991 – Activiteiten van dagcentra voor minderjarigen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88992 – Activiteiten van dagcentra voor volwassenen met een mentale handicap, met inbegrip van ambulante hulpverlening
- 88993 – Ambulante hulpverlening aan drugs- en alcoholverslaafden
- 88994 – Integrale jeugdhulp zonder huisvesting
- 88996 – Algemeen welzijnswerk zonder huisvesting
- 88999 – Andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting.

Praktisch wil dit zeggen dat voor de student die met een studentenovereenkomst kan worden tewerkgesteld, ook indien zijn contingent reeds opgebruikt is omdat zijn uren al volledig gereserveerd zouden zijn, toch de solidariteitsbijdrage kan toegepast worden **voor prestaties in deze sectoren**.

De onlineteller waarbij het resterende aantal uren in het contingent kan worden geconsulteerd, is aangepast. Een tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker die tot een van deze sectoren behoort, wordt gelijkgesteld met een tewerkstelling in deze sector.

Een tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker die tot een van deze sectoren behoort, wordt gelijkgesteld met een tewerkstelling in deze sector. De gepresteerde uren zullen niet mee opgenomen worden in de teller om te bepalen of het maximum van 475 uren bereikt werd.

Neutralisatie van 45 uren gepresteerd gedurende het 1^{ste} kwartaal 2022 voor het contingent van 475 uren

Om de indienstname van jobstudenten mogelijk te maken om het tekort aan arbeidskrachten ten gevolge van de besmettingen met de omikronvariant op te vangen, zullen 45 uren die de student presteert gedurende het 1^{ste} kwartaal 2022, niet in aanmerking worden genomen voor het contingent van 475 uren voor 2022.

Dit geldt voor alle studenten ongeacht de sector waarin ze tewerkgesteld worden. Dit wil zeggen dat voor de student die met een studentenovereenkomst kan worden tewerkgesteld, ook indien zijn contingent reeds opgebruikt is omdat zijn uren al volledig gereserveerd zouden zijn, voor de 45 uren gepresteerd gedurende het 1^{ste} kwartaal 2022 toch de solidariteitsbijdrage kan toegepast worden in plaats van de gewone bijdragen.

De online teller waarbij het resterende aantal uren in het contingent kan worden geconsulteerd, is aangepast.

De toepassing student@work

De student kan het aantal resterende uren (= het aantal uren waarop hij nog kan werken tegen solidariteitsbijdragen) consulteren via de webapplicatie (<https://www.studentatwork.be>) student@work die beschikbaar is op de website www.studentatwork.be (<http://www.studentatwork.be>). De student kan er ook een attest met het aantal resterende uren afdrukken of verzenden via elektronische post. Dit attest bevat ook een toegangscode waarmee de werkgever zelf het studentencontingent kan raadplegen via de webapplicatie student@work die beschikbaar is op de beveiligde omgeving van de portaalsite van de sociale zekerheid. Deze toegangscode blijft geldig in de maand waarin het attest werd aangemaakt en de twee daaropvolgende maanden.

Combinatie met andere tewerkstellingen

- een student-werknemer die arbeidsprestaties als student uitoefent met solidariteitsbijdrage (dimona type 'STU') kan zijn prestaties als student cumuleren met zijn prestaties artikel 17 (socioculturele sector en sport, Dimona type 'O17', 'S17' en 'T17'), maar de uren die hij als artikel 17 uitoefent zijn beperkt tot 190 uur per jaar, ongeacht de sector waarin hij werkt; de kwartaalcontingenten moeten ook nageleefd worden
- als een persoon eerst uren in het kader van artikel 17 presteert en hij overschrijdt het toegelaten contingent van 190 uur in het kader van de cumulatieve student - artikel 17 en hij levert nadien prestaties in de hoedanigheid van student met

solidariteitsbijdrage, zal het teveel aan uren in mindering worden gebracht van zijn studentencontingent van 475 uur.

- als gelegenheidswerknemer in de horeca (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_horeca.html): een student kan 475 uren werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage voor studenten én 50 dagen als gelegenheidswerknemer horeca). Voor de gewerkte uren als student - in de horeca of in een andere sector - wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon of op het dagforfait met fooien betaalden (enkel handarbeiders), niet op het forfait horeca gelegenheidsarbeid. Voor de de gewerkte dagen als gelegenheidswerknemer in de horeca worden de gewone bijdragepercentages berekend op een lager uur- of dagforfait. Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en voor de dagen als gelegenheidswerknemer 'EXT'.
- als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/occasional_agriculture_horticulture.html): een student kan bovenop zijn 475 uren studentenarbeid nog 65 dagen werken als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw en eventueel nog 35 dagen als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt of de champignonteelt). De uren onder solidariteitsbijdrage hebben geen invloed op het contingent gelegenheidsarbeid, maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de gewerkte dagen als student (in de land- of tuinbouw of in een andere sector) wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon en niet op het forfait gelegenheidsarbeid land- en tuinbouw. De student kan ook als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw werken voor maximaal 65 dagen, eventueel met 35 bijkomende dagen in de witloofteelt, met de gewone bijdragepercentages berekend op het respectievelijke dagforfait land- of tuinbouw. Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden, voor de dagen in de land- en tuinbouw 'EXT'.

Geneesheren in opleiding

De personen die een opleiding tot geneesheer-specialist volgen in het kader van de regelen bepaald ter uitvoering van artikel 215, § 4 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994. De verplegingsinstelling waar de opleiding plaatsvindt is werkgever.

De personen die een opleiding tot huisarts volgen, vallen op dezelfde wijze onder het socialezekerheidsstelsel voor werknemers. Het coördinatiecentrum voor de opleiding in de huisartsgeneeskunde via hetwelk de geneesheer in opleiding tot huisarts zijn opleiding volgt, is werkgever.

Bijkomende informatie Dmfa - geneesheren in opleiding

De onderwerping van geneesheren in opleiding is beperkt tot de stelsels

- Ziekte en invaliditeit – gezondheidszorg en uitkeringen
- Beroepsziekten (volgens het stelsel van toepassing in de verzorgingsinstelling waar de opleiding tot specialist wordt gevolgd)
- Arbeidsongevallen (volgens het stelsel van toepassing in de verzorgingsinstelling waar de opleiding tot specialist wordt gevolgd)

Ze zijn uitgesloten uit het toepassingsgebied van de bijdrage op dubbel vakantiegeld, de bijzondere bijdrage FSO (WNKGT 810), de bijzondere bijdrage voor werkloosheid (1,69%, WNKGT 855), de bijdrage voor risicogroepen (WNKGT 852) en de bijdrage voor begeleiding en opvolging van werklozen (WNKGT 854). Ze zijn geen bijdrage verschuldigd voor het Fonds voor bestaanszekerheid (WNKGT 830) als deze risicogroepen betreft.

De geneesheren in opleiding tot specialist worden aangegeven in blok 90012 (werknemerslijn) met

- de categorie **072** voor de verzorgingsinstellingen in de privésector
- de categorie **272** voor de verzorgingsinstellingen in de openbare sector die de bijdrage voor arbeidsongevallen en beroepsziekten verschuldigd zijn
- de categorie **372** voor de verzorgingsinstellingen in de openbare sector die de bijdrage voor arbeidsongevallen en beroepsziekten niet verschuldigd zijn
- de categorie **772** voor de verzorgingsinstellingen van de provinciale en plaatselijke besturen

en met het werknemerskengetal **495** type 0.

De geneesheren in opleiding tot huisarts worden aangegeven door één van de twee coördinatiecentra voor opleiding in de huisartsgeneeskunde (NI of Fr) onder de werkgeverscategorie **072**.

Geneesheren

In tegenstelling tot geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist, zijn geneesheren alleen onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers indien zij werken in uitvoering van een arbeidsovereenkomst of in statutair verband.

Voor geneesheren geldt bovendien een specifieke bepaling waardoor zij in bepaalde gevallen toch niet bij de RSZ worden aangegeven. Deze uitsluiting geldt alleen voor geneesheren tewerkgesteld in verplegingsinstellingen, diensten voor school- en beroepsoriëntering, psycho-medisch-sociale centra en diensten voor medisch schooltoezicht.

Moet niet bij de RSZ worden aangegeven, de geneesheer die naast zijn prestaties in één van de genoemde instellingen, een zelfstandige praktijk als geneesheer heeft waarvoor hij volledige bijdragen verschuldigd is in het kader van het sociaal statuut der zelfstandigen, tenzij hij voor zijn prestaties in dienst van die instelling uitsluitend met een vast loon wordt betaald. Een uur- of maandloon is een vast loon, een bezoldiging in functie van het aantal consultaties daarentegen is dat niet.

Bursalen

Het betreft:

- gerechtigden op een doctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting, en de gerechtigden op een postdoctoraatsbeurs, voor zover die beurzen toegekend worden hetzij door een universitaire instelling ingericht door private personen, hetzij door een universitaire instelling van een Gemeenschap. Voor beide types instellingen geldt dat zij bedoeld moeten zijn bij artikel 1 van het Decreet van de Franse Gemeenschap van 5 september 1994 tot regeling van universitaire studies en de academische graden of bij artikel 3 van het Decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 12 juni 1991 betreffende de universiteiten van de Vlaamse Gemeenschap;
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door het Interuniversitair College voor Doctorale Studiën in de Managementwetenschappen;
- navorsingsstagiairs en aspiranten van het Nationaal Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en gerechtigden op een bijzondere doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs toegekend door dit Fonds;
- gerechtigden op een onderzoeksmandaat toegekend door het Vlaams Instituut voor de Bevordering van het Wetenschappelijk-Technologisch Onderzoek in de Industrie;
- gerechtigden op een specialisatiebeurs, onderzoeksbeurs of reisbeurs toegekend door het Instituut tot Aanmoediging van het Wetenschappelijk Onderzoek in de Nijverheid en de Landbouw of zijn rechtsopvolgers. Voor deze categorie is de onderwerping niet vereist indien zij omwille van een andere beroepsactiviteit als loontrekkende onder de wet vallen (In 1994 heeft het Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen de activiteiten van het IWONL overgenomen);
- gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die in toepassing van de fiscale wetgeving vrijgesteld is van belasting en die toegekend wordt door:
 - het Algemeen Rijksarchief en het Rijksarchief in de provincieën;
 - de Koninklijke Bibliotheek van België;
 - het Belgisch Instituut voor Ruimteëronomie;
 - het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen;
 - het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium;
 - het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België;
 - het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika;
 - de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis;
 - het Navorsings- en Studiecentrum voor de Geschiedenis van de Tweede Wereldoorlog;
 - de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België;
 - de Koninklijke Sterrenwacht van België;
 - de Belgische Geologische Dienst;
 - het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gembloux;
 - het Centrum voor Landbouwkundig Onderzoek van Gent;
 - het Centrum voor Landbouweconomie;
 - de Nationale Plantentuin van België;
 - het Koninklijk Museum van het Leger en van de Krijgsgeschiedenis;
 - het Nationaal Instituut voor Criminalistiek;
 - Sciensano.

Voor elk van deze categorieën geldt dat het genoemde instituut of de genoemde instelling werkgever is. Personen die gerechtigd zijn op andere beurzen worden slechts bij de RSZ aangegeven indien zij voor hun prestaties verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Omdat ze onderworpen zijn aan de socialezekerheidswetgeving voor werknemers, kunnen deze bursalen niet meer tewerkgesteld worden met een studentenovereenkomst.

De bursalen die gerechtigd zijn op een doctoraatsbeurs of postdoctoraatsbeurs, tewerkgesteld bij een hier bovengenoemde werkgever, zijn onderworpen aan alle stelsels die voorzien zijn voor de categorie waartoe hun werkgever behoort, behalve wat de stelsels arbeidsongevallen en beroepsziekten betreft in de openbare sector.

Hun werkgevers zijn de loonmatigingsbijdrage verschuldigd in de categorieën waar deze voorzien is.

In de openbare sector vallen de bursalen op gebied van arbeidsongevallen en beroepsziekten altijd onder de wetgeving voor werknemers (stelsel van de private sector).

Voor deze bursalen moeten de openbare werkgevers een verzekering afsluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij voor de dekking van dit risico en zijn ze de bijdrage van 0,30% ten voordele van FEDRIS verschuldigd alsook een bijzondere patronale bijdrage van 0,02% voor arbeidsongevallen en de bijdrage van 1% voor beroepsziekten.

Vanaf het 2de kwartaal 2020 worden deze bursalen aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijn" met het specifieke werknemerskengetal **488** type **0**.

Bijkomende informatie Dmfa - Buitenlandse bursalen

De gerechtigden op een doctoraatsbeurs of een postdoctoraatsbeurs die niet onder toepassing vallen van de Verordening van de Raad van de Europese Unie of van een verdrag inzake sociale zekerheid afgesloten door België en een derde land, genieten een beperkte onderwerping.

Hun onderwerping is beperkt tot volgende stelsels:

- Verzekering ziekte en invaliditeit (sector geneeskundige verzorging en uitkeringen)
- Jaarlijkse vakantie
- Arbeidsongevallen
- Beroepsziekten

Hun werkgevers zijn de loonmatigingsbijdrage verschuldigd, voor de categorieën waar ze verschuldigd is.

In de openbare sector vallen de bursalen op gebied van arbeidsongevallen en beroepsziekten altijd onder de wetgeving voor werknemers (stelsel van de private sector).

Voor deze bursalen moeten de openbare werkgevers een verzekering afsluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij voor de dekking van dit risico en zijn ze de bijdrage van 0,30% ten voordele van FEDRIS verschuldigd alsook een bijzondere patronale bijdrage van 0,02% voor arbeidsongevallen en de bijdrage van 1% voor beroepsziekten.

Deze buitenlandse bursalen worden aangegeven in het blok 90012 "Werknemerslijn" met specifiek werknemerskengetal **498** type **0**.

Onthaalouders 'sui generis'

Een onthaalouder 'sui generis', is een natuurlijk persoon die aangesloten is bij een door een Gemeenschap erkende dienst voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband en die niet verbonden is door een arbeidsovereenkomst met deze dienst.

De dienst voor opvanggezinnen dient erkend te worden door de bevoegde instelling krachtens

- het besluit van 27 februari 2003 van de Regering van de Franse Gemeenschap houdende algemene reglementering inzake opvangvoorzieningen of
- het besluit van de Vlaamse Regering van 9 mei 2014 houdende de procedures voor de aanvraag en de toekenning van de vergunning en de subsidies voor gezinsopvang en groepsovang van baby's en peuters of
- het besluit van de Regering van de Duitstalige Gemeenschap van 22 mei 2014 betreffende de kinderopvangdiensten en andere vormen van kinderopvang. .

De erkende opvangdienst wordt als werkgever van de onthaalouder beschouwd.

Bijkomende informatie Dmfa - aangifte van onthaalouders

In DMFA worden onthaalouders aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met het specifiek werknemerskengetal **497** type **0**.

Hun bijdragen (

<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/socialsecuritycontributions/calculationbase/childsitter.html>) worden op een bijzondere manier berekend.

Vanaf 1/2015 moeten de onthaalouders die werden aangeworven in het kader van het pilootproject voorzien door de CAO van 22/12/2014 binnen PC 331 aangegeven worden als gewone werknemers met werknemerskengetal **495** type **0** en statuut "**D1**" in de zone 00053 van blok 90015 "tewerkstelling van de werknemerslijn".

Vanaf 1/2018 moeten de onthaalouders die werden aangeworven in het kader van het pilootproject voorzien door de Besluit van de 20 december 2017 van de Regering van de Franse Gemeenschap tot goedkeuring van het aanhangsel nr. 9 bij de beheersovereenkomst van de "Office de la Naissance et de l'Enfance" 2013-2018 aangegeven worden als gewone werknemers met werknemerskengetal **495** type **0** en statuut "**D2**" in de zone 00053 van blok 90015 "tewerkstelling van de werknemerslijn".

Statutairen openbare sector

In overheidsdienst (FOD, leger, instelling van openbaar nut, gemeenschapsonderwijs, provinciale en plaatselijke besturen,...) zijn er in algemene zin twee soorten personeelsleden:

- contractuelen, gebonden door een arbeidsovereenkomst;
- statutairen, al dan niet in vast verband benoemd.

De contractuelen vallen onder toepassing van de socialezekerheidswet op basis van hun arbeidsovereenkomst. Op de statutairen is de wet uitdrukkelijk toepasselijk gemaakt.

Voor de meeste personen die in overheidsdienst werken, is de toepassing van de socialezekerheidswet beperkt tot een aantal socialezekerheidsregelingen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/publicsector.html). De werkgever staat zelf in voor de dekking van een aantal sociale risico's. De statutairen zijn enkel onderworpen aan de sector ZIV geneeskundige verzorging. Tijdens een ziekteperiode of de bevallingsrust betaalt de werkgever het loon van de statutairen door volgens het stelsel van het ziektekrediet. Op de contractuelen is meestal de regeling arbeidsongevallen en beroepsziekten van de openbare sector van toepassing.

Een 'stagiair met het oog op een vaste benoeming' is een statutair personeelslid dat nog niet vast benoemd is. De vaste benoeming wordt normaal verleend na het doorlopen van de stageperiode en een gunstige evaluatie. Voor de sociale zekerheid wordt deze stagiair gelijkgesteld met een vastbenoemde.

Een stagiair met het oog op een vaste benoeming die tijdens zijn stage ontslagen wordt of na zijn stage niet vastbenoemd wordt, wordt voor de duur van de opzeggingstermijn onderworpen aan de regeling van de contractuelen.

Bij het verlies van de hoedanigheid van statutair personeelslid geldt voor de sociale zekerheid een specifieke maatregel regularisatie 'ontslag statutairen' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/special_contributions/other_specialcontributions/dissal_publicsector.html).

Bijkomende informatie DmFA - Statutairen openbare sector

In DMFA worden de statutairen van de openbare sector aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" met de specifieke werknemerskengetallen :

- **675** : als ze enkel onderworpen zijn aan de ziekteverzekering
Vanaf het eerste kwartaal 2015 is de speciale bijdrage van 1,40% voor de statutairen inbegrepen in de patronale basisbijdragen
- **676**: statutaire werknemers met standplaats in het buitenland
- **677**: stagiairs met het oog op een vaste benoeming met de vakantieregeling privésector tewerkgesteld bij de provinciale en plaatselijke besturen
- **690**: vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en onderworpen aan pensioenbijdragen tewerkgesteld bij de provinciale en plaatselijke besturen

Uitzendkrachten

Het betreft de personen die een erkend uitzendbureau als uitzendkracht aanwerft om ze bij een derde (de gebruiker) tewerk te stellen. Het uitzendbureau is dan de werkgever.

Nochtans is de gebruiker zelf werkgever:

- indien hij de uitzendkracht verder tewerkstelt nadat het uitzendbureau hem heeft laten weten dat het beslist heeft die werknemer terug te trekken;
- indien hij de uitzendkracht tewerkstelt aan een arbeid die geen toegelaten tijdelijke arbeid is in de zin van de wet van 24 juli 1987, betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers;
- indien de tewerkstelling van uitzendkrachten verboden is voor de beroepscategorie en de bedrijfstak.

Echtgenoten

De graad van bloed- of aanverwantschap tussen de partijen op zich sluit niet uit dat er een arbeidsovereenkomst bestaat. Dit betekent dat de RSZ voor echtgenoten zal aanvaarden dat de ene partij de andere als werknemer aangeeft, op voorwaarde uiteraard dat uit de feitelijke toestand duidelijk blijkt dat er tussen beide partijen een gezagsverhouding bestaat.

Zeevisser

De aangifte

Voor werknemers van werkgevers die ressorteren onder het Paritair Comité voor de zeevisserij, kunnen de aangiften voor DmfA en Dimona, nog uitsluitend gebeuren via het Sociaal Secretariaat van de Kust vzw, Bayauxlaan 12 te 8300 Knokke-Heist.

De regeling gaat in op 1 april 2005 ingevolge de bepalingen van het koninklijk besluit van 17 februari 2005 houdende erkenning van een organisatie van werkgevers, in uitvoering van de wet van 3 mei 2003 tot regeling van de arbeidsovereenkomst wegens scheepsdienst voor de zeevisserij en tot verbetering van het sociaal statuut van de zeevisser.

Het begrip vaartdag

Het aantal werkelijke arbeidsdagen van zeevisserij verkrijgt men door de arbeidsdagen die in de haven worden doorgebracht op te tellen met de vaartdagen.

Als één vaartdag geldt:

- de aanwezigheid op zee van ten minste 4 uur in de loop van een kalenderdag
- de zeevaart gedurende een periode van minimaal 4 uur die 2 opeenvolgende kalenderdagen bestrijkt zonder 4 uur te bereiken per kalenderdag
- het uitvaren voor een periode van meer dan 4 uur zonder de 24 uur te overschrijden; bij overschrijding (ook met minder dan 4 uur) wordt de duur van de overschrijding in aanmerking genomen als een nieuwe vaartdag.

De volgende voorbeelden dienen als illustratie bij de definitie van een vaartdag. Zij geven niet noodzakelijk een reële situatie weer. Er wordt telkens vermeld wanneer de zeevisser de haven verlaat en wanneer hij terug binnenloopt.

Voorbeelden

Voorbeeld 1:

Buiten op 6 maart om 10.25 u, binnen op 7 maart 7.00 u : 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)

Buiten op 7 maart om 9.20 u, binnen op 8 maart om 10.25 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)

Buiten op 8 maart om 11.50 u, binnen op 9 maart om 10.35 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)

Buiten op 9 maart om 12.35 u, binnen op 10 maart om 3.50 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)

Totaal: 5 dagen.

Voorbeeld 2:

Buiten op 6 maart om 10.25 u, binnen op 10 maart om 3.50 u: 4 arbeidsdagen (3 x 24 u + 17,25 overschrijding)

Totaal: 4 dagen.

Voorbeeld 3:

Buiten op 6 maart om 10.25 u, binnen op 7 maart 7.00 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)

Buiten op 7 maart om 9.20 u, binnen op 8 maart om 10.25 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)

Buiten op 8 maart om 11.50 u, binnen op 9 maart om 10.35 u: 1 arbeidsdag (> 4 u maar < 24 u)

Buiten op 9 maart om 12.35 u, binnen op 10 maart om 14.00 u: 2 arbeidsdagen (> 24 u)

Totaal: 6 dagen.

De berekeningsbasis

De socialezekerheidsbijdragen voor de bemanningsleden van vissersvaartuigen en de scheepsleerlingen bedoeld bij de wet van 23 september 1931 betreffende de aanwerving van het personeel der zeevisserij, worden berekend op [forfaitaire daglonen](#). Dat gebeurt ongeacht of ze een vast loon hebben, dan wel geheel of gedeeltelijk betaald worden in functie van de opbrengst van de vangst. De laatste aanpassing als gevolg van een indexoverschrijding, geldt vanaf [1 oktober 2022](#).

Bijkomende informatie DmFA - Zeevisserij

In DMFA worden de bemanningsleden van vissersvaartuigen en de scheepsleerlingen verbonden met een arbeidsovereenkomst voor zeevisserij en voor wie de bijdragen berekend worden op basis van een forfaitair dagloon, aangegeven in blok 90012 "Werknemerslijn" onder **categorie 019** met de specifieke werknemerskengetallen :

- **011** type 1 voor de bemanningsleden
- **022** type 1 voor de scheepsleerlingen tot het einde van het jaar waarin ze 18 worden

Binnenschippers

Vanaf **1 januari 2016** moeten alle werknemers die werken in de binnenscheepvaart rechtstreeks aangegeven worden bij de RSZ. De Bijzondere Verrekenkas voor Gezinsvergoedingen der Ondernemingen voor Binnenscheepvaart (BK4) houdt namelijk op te bestaan.

Er wordt wel een overgangsperiode voorzien waarin BK4 de verdere opvolging doet voor de **kwartalen uit het verleden (vóór 2016)**. De gegevens die betrekking hebben op deze kwartalen moeten daarom zo snel mogelijk en uiterlijk op 30 mei 2016 aan BK4 worden overgemaakt. De betalingen moeten aan hen worden overgemaakt tot en met 15 juni 2016. Voor vragen kan u met hen contact opnemen op het nummer 03 221 02 88.

Aan de bijdrageberekening zelf verandert er niets. Dat betekent dat werkgevers die gewoonlijk één of meer schepen exploiteren **voor rekening van derden** voor hun personeel uit de binnenscheepvaart de bijdragen berekenen op 22/25^{sten} van het aangegeven brutoloon. Deze werknemers worden daarom aangegeven onder een aparte werkgeverscategorie. Vanaf 1 januari 2016 is dat **werkgeverscategorie 121**.

Vanaf 1 januari 2021 wordt deze werkgeverscategorie opgesplitst zodat de regeling geldt voor volgende werkgeverscategorieën:

- **121**: binnenvaart + passagiersvaart (40u) voor derden
- **221**: kanaalarbeid + passagiersvaart (38u) voor derden
- **621**: systeemvaart
- **721**: sleepvaart

Opgelet:

- Per werkgever kan er maar één mandataris worden aangesteld voor de verplichtingen ten opzichte van RSZ. Het is dus niet meer mogelijk om per activiteit (werkgeverscategorie) een andere mandataris aan te stellen. Ook werkgevers die voor 2016 al een beroep deden op een mandataris moeten een nieuw mandaat afsluiten. Via de onlineapplicatie Mahis kunnen mandaten worden beheerd (mandataris) en geconsulteerd (werkgevers en mandatarissen). Voor vragen over de mandaten kan u contact opnemen met de directie identificatie: identifactionl@rsz.fgov.be.
- Vanaf 1 januari 2016 zijn ook de voorschotten verschuldigd aan de RSZ.
- .

Landbouwarbeiders

De arbeiders die worden tewerkgesteld bij het aanleggen van hopplanten, het plukken van hop en tabak, en het kuisen en sorteren van teenwilgen, moet u niet bij de RSZ aangeven indien aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- de prestaties bedragen niet meer dan 25 werkdagen per kalenderjaar;
- de arbeider was in hetzelfde kalenderjaar niet aan de wet onderworpen ingevolge een activiteit in dezelfde sectoren;
- de tewerkstelling vindt plaats in een afgebakende periode.

Deze periodes zijn:

- aanleggen en plukken van hop vanaf 1 april tot 1 juni en vanaf 25 augustus tot 10 oktober, op voorwaarde dat de tewerkstelling in de eerstgenoemde periode niet meer dan 8 werkdagen bedraagt;
- plukken van tabak vanaf 10 juli tot 10 september;
- kuisen en sorteren van teenwilgen vanaf 1 januari tot 28 februari en vanaf 5 november tot 31 december.

Huispersoneel

Diensthouden

Diensthouden verrichten hoofdzakelijk manuele prestaties van huishoudelijke aard (wassen, strijken, kuisen,...) ten behoeve van de huishouding van hun werkgever (natuurlijke persoon) of van zijn gezin. Indien een werknemer gedeeltelijk prestaties verricht voor het huishouden, en gedeeltelijk voor de beroepsactiviteit van dezelfde werkgever, moet op basis van de feitelijke toestand worden uitgemaakt welke prestaties hoofdzakelijk zijn. In dat geval heeft de werknemer voor het geheel van zijn prestaties de hoedanigheid van de hoofdzakelijke activiteit (= arbeider, bediende of diensthoudende).

Indien echter de prestaties als diensthoudende en de andere prestaties volledig van elkaar gescheiden worden uitgevoerd (d.w.z. elk op vooraf bepaalde en van elkaar onderscheiden tijdstippen en op van elkaar onderscheiden plaatsen), wordt voor de beoordeling of de prestaties als diensthoudende bij de RSZ moeten worden aangegeven, alleen rekening gehouden met die prestaties. In dat geval zijn de prestaties in de andere hoedanigheid uiteraard steeds verplicht onderworpen.

Is geen diensthoudende :

- de werknemer die in opdracht van een bedrijf de hierboven beschreven werkzaamheden verricht bij privégezinnen ;
- de werknemer die deze prestaties verricht voor een leefgemeenschap waarvan de leden geen feitelijk gezin vormen (bv. een klooster) ;
- de werknemer die instaat voor het onderhoud van de gemeenschappelijke delen van een appartementsgebouw.

Opgelet: vanaf 1 oktober 2014 moet u diensthouden steeds aangeven, ongeacht het aantal gepresteerde uren.

Ander huispersoneel

Aan het begrip "ander huispersoneel dan diensthouden" beantwoorden de volgende twee categorieën van werknemers :

- zij die voor het huishouden prestaties van intellectuele aard verrichten (zoals babysitting, gezelschap houden van oudere personen en boodschappen helpen doen of minder mobiele personen begeleiden) ;
- zij die voor het huishouden manuele prestaties verrichten die niet van huishoudelijke aard zijn (zoals klusjes uitvoeren, de tuin onderhouden).

Enkel voor de prestaties van intellectuele aard is er geen aangifte vereist voor de weken waarin de duur van deze prestaties niet meer dan acht uur bedraagt. Indien deze prestaties bij meerdere werkgevers plaatsvinden, houdt men rekening met hun globale duur.

Opgelet: vanaf 1 oktober 2014 moet u manuele prestaties onder arbeidsovereenkomst steeds aangeven, ongeacht het aantal gepresteerde uren.

 Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van ander huispersoneel dan diensthouden

Tot 4/2010

Tot 31/12/2010 werd ander huispersoneel dan dienstboden in de DmfA aangegeven met de gewone werknemerskengetallen **015, 027, 487 of 495** in blok 90012 “werknemerslijn” en de werkgevers die dit personeel moesten aangeven, werden geïdentificeerd onder **categorie 039**.

De werkgevers konden in voorkomend geval een specifieke vermindering voor huispersoneel genieten (verminderingcode 1131) en waren de basisbijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen niet verschuldigd.

Vanaf 1/2011

Ten gevolge van de creatie van een nieuw paritair comité nr. 337 voor de non-profitsector werden deze werknemers van de paritaire comités 100 of 200 overgebracht naar dit nieuw paritair comité 337, met uitzondering van de handarbeiders die een activiteit uitoefenen die valt onder het paritair comité voor de landbouw (PC 144), het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC 145) of het paritair comité voor het bosbouwbedrijf (PC 146).

In de paritaire comités 144 en 145 zijn er bijdragen voorzien voor het Fonds voor bestaanszekerheid en het huispersoneel is deze bijdragen verschuldigd.

Vanaf de DMFA voor 1/2011 werden voor de aangifte van ander huispersoneel dan dienstboden specifieke werknemerskengetallen gecreëerd, te gebruiken in het blok 90012 “werknemerslijn”.

Het betreft

- code **043** voor handarbeiders-huispersoneel vanaf het jaar waarin ze 19 worden
- en code **044** voor handarbeiders-huispersoneel tot 31 december van het jaar waarin ze 18 worden.

Deze werknemerskengetallen werden ingevoerd onder de **werkgeverscategorieën**

- **193** (voor verzorging van paarden, onderhoud van stallen,...),
- **094** (onderhoud van parken en tuinen,...) en
- **039** (voor andere activiteiten met inbegrip van bosbeheer)
- **099 - 299** (voor de Fondsen van de PC van deze activiteiten)

Het bediendenpersoneel moet nog altijd aangegeven worden onder de codes **495 of 487** onder **categorie 039**.

Vanaf 3/2017 is het huispersoneel dat afhangt van **PC 337** een bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid verschuldigd. Deze bijdrage (codes 820/830) werd ingevoerd in de **categorie 039**, maar werknemer van deze categorie met **PC 146** zijn de bijdrage niet verschuldigd.

Het huispersoneel dat aangegeven is onder werknemerskengetallen 043, 044, 487 of 495 kan in voorkomend geval nog altijd de doelgroepvermindering voor huispersoneel genieten (verminderingcode 4200) en is de basisbijdrage voor het Fonds voor sluiting van ondernemingen niet verschuldigd.

Het is mogelijk om met terugwerkende kracht vanaf 3/2010 het huispersoneel, dat werd aangegeven met kengetallen 015 en 027, over te boeken naar de categorieën 193 of 094 met de nieuwe werknemerskengetallen.

Samengevat:

PC	Werkgeverscategorie	Werknemer	Werknemerskengetal	Bijdragetype
PC 337	039 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1

PC	Werkgeverscategorie	Werknemer	Werknemerskengetal	Bijdragetype
Huispersoneel-bedienden vanaf het jaar waarin ze 19 worden	495	0		
Huispersoneel-bedienden tot en met het jaar waarin ze 18 worden	487	0		
PC 144	193 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1
PC 145	094 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1
PC 146	039 - 099 - 299	Huispersoneel-handarbeiders vanaf het jaar waarin ze 19 worden	043	1
		Huispersoneel-handarbeiders tot en met het jaar waarin ze 18 worden	044	1

Bijkomende informatie DmFA - Aangifte van dienstboden

In DMFA is een specifiek werknemerskengetal voorzien voor de aangifte van dienstboden.

In het blok 90012 "werknemerslijn" moet men volgende code vermelden:

- code **045** vanaf het jaar van 19 jaar
- code **027** tot 31 december van het jaar van 18 jaar

De werkgevers die dienstboden moeten aangeven, worden geïdentificeerd met **categorie 037** of **437**.

Vanaf 2011 vallen **alle** werknemers die tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst voor dienstboden onder het paritair comité voor het beheer van gebouwen, de vastgoedmakelaars en de dienstboden (**PC 323**) ingevolge de uitbreiding van het toepassingsgebied van dit comité.

Het is niet meer nodig dat hun werkgevers uitsluitend of hoofdzakelijk dienstboden tewerkstellen.

Vanaf 4/2014, werden de bijdragevoeten voor dienstboden verhoogd omdat dienstboden voortaan onderworpen zijn aan alle stelsels van sociale zekerheid en in de privésector (categorie 037) zijn ze de loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

Persoonlijke assistenten

Vanaf 1 januari 2005 voorziet de socialezekerheidswetgeving expliciet dat personen die arbeid verrichten in het kader van het 'persoonlijke-assistentiebudget' in een situatie waar van een arbeidsovereenkomst geen sprake kan zijn, onder bepaalde voorwaarden onder toepassing van het socialezekerheidsstelsel voor loontrekkenden vallen. In het kader van de vernieuwde regelgeving rond persoonsvolgende financiering in de Vlaamse Gemeenschap werd dit uitgebreid tot het 'budget voor niet-rechtstreeks toegankelijke zorg'.

Het gaat om volgende personen:

- De **personen die arbeid verrichten als persoonlijke assistent** ten voordele van een familielid dat tot de tweede graad verwant is of van een persoon die deel uitmaakt van hun gezin en geniet van een **persoonlijk assistentiebudget**, evenals de personen die houder zijn van het persoonlijk assistentiebudget, toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, die hen bezoldigen.
- De **personen die in het kader van de persoonsvolgende financiering voor personen met een handicap**, arbeid verrichten op basis van een overeenkomst waarbij wordt voorzien in het verlenen van zorg en ondersteuning in een één-op-één-relatie met de persoon met een handicap of aan verschillende personen met een handicap die op hetzelfde adres wonen en tot hetzelfde gezin behoren, ten voordele van een familielid dat tot de tweede graad verwant is of van een persoon die deel uitmaakt van hun gezin en geniet van een **budget voor niet-rechtstreeks toegankelijke zorg en ondersteuning**, evenals de personen die houder zijn van dit budget voor niet-rechtstreeks toegankelijke zorg en ondersteuning, toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, die hen bezoldigen.

Vrijwilligers

Algemeen

De '**vrijwilligers**' bedoeld door de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers en de organisaties die op hen een beroep doen, zijn niet verzekeringsplichtig bij de RSZ.

Wordt als vrijwilligerswerk beschouwd, de activiteit

- die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- die wordt verricht ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privéverband van degene die de activiteit verricht;
- die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

Onder '**organisatie**' wordt verstaan elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk. Als 'feitelijke vereniging' komt enkel de vereniging in aanmerking van twee of meer personen die in onderling overleg een activiteit organiseren met het oog op de verwezenlijking van een onbaatzuchtige doelstelling, met uitsluiting van enige winstverdeling onder haar leden en bestuurders.

Wordt niet als vrijwilligerswerk beschouwd in deze context, de activiteit

- die een vrijwillige brandweerman, een vrijwillige ambulancier of een vrijwilliger van de Civiele Bescherming (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/firemenambulance.html>) verricht;
- die een kunstenaar in de kleine vergoedingsregeling (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html>) verricht.

Maatregelen zorgsector

Vanaf **1 juli 2022 tot en met 31 december 2022** kunnen vrijwilligers als dusdanig ook worden ingeschakeld bij organisaties die niet als vereniging zonder winstoogmerk zijn opgericht, maar die door de bevoegde overheid zijn erkend voor de bijstand aan en de zorg voor bejaarden en voor de opvang en de huisvesting van bejaarden. Deze private commerciële instellingen worden voor het inschakelen van vrijwilligers, tijdelijk gelijkgesteld met een 'organisatie' zoals gedefinieerd in de vrijwilligerswet **in zoverre zij geen werknemer in tijdelijke werkloosheid in de door hem uitgeoefende functie, vervangen**.

Kostenvergoedingen

Het '**onbezoldigd karakter**' van het vrijwilligerswerk belet niet dat de kosten die de vrijwilliger voor de organisatie maakt, door de organisatie worden vergoed. De realiteit en de omvang van die kosten moeten niet bewezen worden, voor zover het totaal van de ontvangen kostenvergoedingen niet meer bedraagt dan 24,79 EUR per dag en 991,57 EUR per jaar; de bedragen volgen de evolutie van het indexcijfer, wat voor **2022** na indexering **36,84 EUR/dag** en **1.473,37 EUR/jaar** geeft. Indien één van deze forfaitaire bedragen in de loop van een kalenderjaar wordt overschreden, dan gelden de algemene onderwerpsregels (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/rules.html>) voor al de prestaties tijdens dat kalenderjaar.

Bedragen voor voorgaande jaren:

- 1.308,38 EUR per jaar en 32,71 per dag vanaf 2013;
- 1.334,55 EUR per jaar en 33,36 per dag vanaf 2017;
- 1.361,23 EUR per jaar en 34,03 per dag vanaf 2018;
- 1.388,40 EUR per jaar en 34,71 per dag vanaf 2019;
- 1.416,16 EUR per jaar en 35,41 per dag vanaf 2021.

Een vrijwilliger mag de forfaitaire bedragen niet cumuleren met een reële kostenvergoeding. Dit is een vergoeding die volledig wordt betaald om bewezen kosten te dekken. De forfaitaire kostenvergoedingen mogen wel gecombineerd worden met een reële verplaatsingsvergoeding.

Als de vrijwilliger zich verplaatst met zijn eigen voertuig (auto, motorfiets of bromfiets) kan een organisatie de forfaitaire kilometervergoeding betalen zoals die geldt voor de federale ambtenaren. Als hij zich verplaatst met zijn eigen fiets mag een organisatie de fietsvergoeding voor de ambtenaren toepassen. Voor de bedragen van deze vergoedingen, zie de onkostentabel (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/expensesreimbursement.html>). De totale verplaatsingsvergoeding voor gebruik van het openbaar vervoer, de eigen fiets of het eigen voertuig mag per jaar per vrijwilliger een bedrag gelijk aan 2000 keer de kilometervergoeding voor gebruik van het eigen voertuig niet overschrijden. De limiet van 2000 km geldt niet indien de activiteit het regelmatig vervoeren van personen betreft. Bij meerdere activiteiten mag de limiet enkel overschreden worden voor de gereden kilometers in het kader van de activiteit van regelmatig vervoer van personen.

De **geschenken** naar aanleiding van Kerstmis of Nieuwjaar (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/particularcases/giftcheques.html>) of een huwelijk (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/salary/salaryexclusions.html>), worden niet mee in aanmerking genomen voor het bepalen van de kostenvergoeding.

Verhoging maximaal jaarbedrag voor sommige vrijwilligers

Voor bepaalde categorieën van vrijwilligers wordt vanaf het 1^{ste} kwartaal 2019 het jaarbedrag verhoogd tot 1.821,10 EUR, wat na indexering **2.705,97 EUR** voor **2022** geeft. Het dagbedrag blijft ongewijzigd. Het gaat om volgende categorieën van vrijwilligers:

- sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingeveer bij sportwedstrijden; **wanneer deze categorie vrijwilligers in de sportsector een socialezekerheids- of socialebijstandsuitkering ontvangen, kunnen zij echter geen aanspraak maken op een verhoogde kostenvergoeding;**
- de nachtoppas, te weten het inslapen, evenals de dagoppas bij hulpbehoevende personen volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere Gemeenschap bepaalt;
- het niet-dringend liggend ziekenvervoer (het liggend ziekenvervoer naar, vanuit en tussen ziekenhuizen of vestigingsplaatsen van ziekenhuizen, dat niet onder het toepassingsgebied van de wet van 8 juli 1964 betreffende de dringende geneeskundige hulpverlening valt, volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere Gemeenschap bepaalt).

Met sociale zekerheids- of bijstandsuitkering worden de echte vervangingsinkomens bedoeld zoals: de uitkering bij ziekte, tijdens het zwangerschapsverlof, de invaliditeitsuitkering, het pensioen, het overbruggingsrecht voor zelfstandigen, de werkloosheidsvergoeding, het leefloon ...

Tijdscrediet en kinderbijlagen vallen niet onder dit begrip en kunnen dus wel gecumuleerd worden met een verhoogde kostenvergoeding voor vrijwilligers.

Maatregelen zorgsector

Een koninklijk besluit van 31 augustus 2022 (BS van 12 september 2022) verhoogt het jaarlijkse kostenplafond voor de **vrijwilligers** die effectief ingezet werden in de **zorgsector** zoals bedoeld in artikel 2 (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=22&imgcn.y=4&DETAIL=2022050802%2FN&caller=list&row_id=1&numero=1&rech=1&cn=2022050802&table_name=WET&nm=2022203311&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&ext1=oekraine&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272022-05-08%27+and+%28%28+tit+contains+++%28+%27oekraine%27%29+++%29+or+%28+text+contains+++%28+%27oekraine%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2022&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=08&dddm=05#Art.2) van de wet van 8 mei 2022 houdende verlenging van diverse arbeidsrechtelijke maatregelen ten behoeve van de zorgsector en het onderwijs in het raam van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, **in de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022**.

Dit betekent dat wanneer zij als vrijwilliger actief zijn in de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 in de gezondheidszorg zoals bedoeld in de wet, voor **2022** het verhoogde jaarbedrag van **3.683,55 EUR** op hen van toepassing is.

Crisismaatregel COVID-19

Vanaf **1 juli 2021** is er ook een uitbreiding van het verhoogde jaarlijkse kostenplafond voor de vrijwilligers die effectief ingezet werden in de gezondheidszorg als bedoeld in artikel 40, 1°, eerste en tweede lid (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=54&imgcn.y=11&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=4&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&ext1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-12-20%27+and+%28%28+tit+contains+++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains+++%28+%27covid%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0024), van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, voor activiteiten in het kader van het beheer van de COVID-19 crisis, **in de periode van 1 juli 2021 tot en met 31 december 2021**.

Dit betekent dat wanneer zij als vrijwilliger actief zijn in de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 in de gezondheidszorg zoals bedoeld in de wet, voor **2021** het verhoogde jaarbedrag van **3.186,46 EUR** op hen van toepassing is.

Het jaarlijks kostenplafond voor de **vrijwilligers die effectief ingezet werden** in de vaccinatiecentra **in de periode van 15 februari 2021 tot en met 31 december 2021** wordt verhoogd tot **4.106,99 EUR**.

Voor **2022** geldt voor de vrijwilligers die effectief ingezet werden in de zorgsector als bedoeld in artikel 40, 1° (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?imgcn.x=54&imgcn.y=11&DETAIL=2020122010%2FN&caller=list&row_id=1&numero=4&rech=5&cn=2020122010&table_name=WET&nm=2020044510&la=N&chercher=t&language=nl&choix1=EN&choix2=EN&ext1=covid&fromtab=wet_all&nl=n&sql=dd+%3D+date%272020-12-20%27+and+%28%28+tit+contains+++%28+%27covid%27%29+++%29+or+%28+text+contains+++%28+%27covid%27%29+++%29%29and+actif+%3D+%27Y%27&ddda=2020&tri=dd+AS+RANK+&trier=afkondiging&dddj=20&dddm=12#LNK0024) van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, voor activiteiten in het kader van het beheer van de COVID-19 crisis, het verhoogde jaarbedrag van 1.821,10 EUR, wat na indexering **2.705,97 EUR** geeft.

Combinatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij dezelfde werkgever

Vrijwilligerswerk kan niet worden verricht voor dezelfde organisatie waarmee men verbonden is met een **arbeidsovereenkomst**, een **statutaire aanstelling** of een **dienstencontract**. Werknemers kunnen wel vrijwilligerswerk verrichten voor rekening van hun werkgever indien en voor zover de vrijwilligersactiviteiten niet in het verlengde liggen van de activiteiten die zij normaal uitvoeren in het kader van hun bezoldigde arbeidsbetrekking.

De cumulatie **tijdens hetzelfde kalenderjaar** en bij dezelfde werkgever van een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen als **vrijwilliger** en een vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen als **monitor** en/of **student** is mogelijk, voor zover voldaan is aan de vrijstellingsvoorwaarden van elk van deze regelingen.

Aangezien een student en een monitor een arbeidsovereenkomst hebben en een **vrijwilliger** bij dezelfde werkgever niet tezelfdertijd voor gelijkaardige activiteiten kan tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst, kunnen de

vrijwilligersactiviteiten **nooit uitgevoerd worden tijdens de arbeidsovereenkomst als monitor of als student**. In principe kan dat wel vóór de begindatum of na de einddatum van de arbeidsovereenkomst, maar het is duidelijk dat er daarvoor een goede reden moet zijn en dat de RSZ dit zeker niet zal aanvaarden als blijkt dat het opzet het omzeilen van de vrijstellingsvoorwaarden van de studenten- of monitorenreglementering is.

Formaliteiten

Voor vrijwilligers moet er geen Dimona of Dmfa-aangifte gebeuren. Teneinde controle op de vrijwilligersregeling te kunnen uitoefenen moeten de organisaties een **nominatieve lijst** bijhouden waarin per kalenderjaar voor elke vrijwilliger de toegekende kostenvergoedingen worden vermeld. Deze lijst moet te allen tijde voorgelegd kunnen worden aan de Inspectie van de RSZ.

Verenigingswerkers

De tijdelijke regeling voor verenigingswerk, zoals die sinds 1 januari 2021 is georganiseerd, eindigde op 31 december 2021. Vanaf 1 januari 2022 wordt deze regeling gedeeltelijk opgevangen door het stelsel van artikel 17 van het koninklijk Besluit van 28 november 1969. Zie verder bij 'socioculturele sector en sport' (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/socioculturalsector.html>).

KB 499 Kansarme jongeren

Het gaat om **VZW's** die:

- de verplichting op zich nemen de hieronder bedoelde jongeren tewerk te stellen;
- tot doel hebben de toegang tot de tewerkstelling van de jongeren te bevorderen om hun de vereiste bekwaamheid te geven om een beroepsactiviteit uit te oefenen of een herscholing te kunnen aanvatten en hen daartoe te begeleiden met voldoende gekwalificeerd of ervaren personeel;
- daartoe erkend zijn door de bevoegde overheid;
- zich ertoe verbinden de bewijzen voor te leggen die nodig zijn voor het toezicht op de naleving van het besluit.

Het gaat om **jongeren** die zich buiten het arbeidscircuit bevinden, geen sociale uitkeringen genieten en uitgesloten zijn van normale tewerkstellingskansen. Op het ogenblik van de aanwerving:

- moeten deze jongeren ouder zijn dan 18 jaar en jonger dan 30 jaar;
- mogen deze jongeren geen aanspraak kunnen maken op werkloosheids- of wachtuitkeringen;
- mogen deze jongeren niet in aanmerking komen voor een beroepsopleiding in het kader van de wetgeving op arbeidsvoorziening en werkloosheid.

Zij worden onttrokken aan de wet van 27 juni 1969 in zoverre hun maandinkomsten niet ten minste 1/3^{de} bereiken van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI), vastgesteld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43, van toepassing tijdens de laatste maand van het kalenderjaar dat de berekening van de bijdragen voorafgaat (**552,74 EUR** voor **2022**). Voor deze jongeren moet men wel een arbeidsongevallenverzekering afsluiten.

Personeel schoonmaaksector

De toepassing van de wet wordt uitgebreid naar de personen die activiteiten uitoefenen die ressorteren onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor de schoonmaak, behalve indien die personen kunnen aantonen dat ze niet gewoonlijk en hoofdzakelijk werken voor één enkele cocontractant en hun activiteiten uitoefenen met eigen materiaal en factureren voor eigen rekening.

De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers

Een speciale uitsluitingsregeling is - op basis van artikel 17quater van het koninklijk besluit van 28 november 1969 - van toepassing op de volgende personen:

- de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers van een hulpverleningszone;
- de vrijwillige hulpverleners-ambulanciers van een door de Minister van Volksgezondheid erkende ambulancedienst die in het bezit zijn van een brevet afgeleverd door een opleidings- en vervolmakingscentrum voor hulpverleners;
- de vrijwilligers van de Civiele Bescherming.

De **vergoedingen voor 'uitzonderlijke' prestaties** die de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwilligers van de Civiele Bescherming en de vrijwillige ambulanciers uitvoeren bij de organisaties die hen tewerkstellen, zijn altijd vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, ongeacht het bedrag van de vergoeding.

Als 'uitzonderlijke' prestaties worden beschouwd:

- de opdrachten en taken van civiele veiligheid, uitgevoerd door de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming en vermeld in de bijlage van het koninklijk besluit van 10 juni 2014 ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=\(text+contains+\(%27%27\)\)#LNK0007](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=nl&la=N&cn=2014061012&table_name=wet&&caller=list&N&fromtab=wet&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1&sql=(text+contains+(%27%27))#LNK0007)), meer bepaald
 - kolom 1 en punt 6 voor de vrijwillige brandweerlieden;
 - kolom 2 en de punten 5 en 6 voor de vrijwilligers van de Civiele Bescherming;
- de prestaties van dringende medische hulpverlening, verricht door de vrijwillige ambulanciers, de vrijwillige brandweerlieden of de vrijwilligers van de Civiele Bescherming;
 - het betreft het onmiddellijk verstrekken van aangepaste hulp aan alle personen van wie de gezondheidstoestand ten gevolge van een ongeval, een plotse aandoening of een plotse verwikkeling van een ziekte een dringende tussenkomst vereist na een oproep via het eenvormig oproepstelsel waardoor de hulpverlening, het vervoer en de opvang in een aangepaste ziekenhuisdienst worden verzekerd.

De **vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties** zijn vrijgesteld voor zover het bedrag van 785,95 EUR per kwartaal (niet geïndexeerd) niet overschreden wordt. Het geïndexeerd bedrag van de vergoedingen dat vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen, bedraagt **1.239,36 EUR** per kwartaal vanaf het **4^{de} kwartaal van 2022**.

Voorgaande kwartalen

- 1.122,49 EUR van het 2^{de} kwartaal van 2020 tot het 3^{de} kwartaal van 2021 (alle categorieën);
- 1.144,97 EUR voor het 4^{de} kwartaal van 2021 (alle categorieën);
- 1.167,84 EUR voor het 1^{ste} kwartaal van 2022 (alle categorieën);
- 1.191,26 EUR voor het 2^{de} kwartaal van 2022 (alle categorieën);
- 1.215,08 EUR voor het 3^{de} kwartaal van 2022 (alle categorieën).

Indien het maximumbedrag van **1.239,36 EUR** overschreden wordt, zijn er persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op het totale bedrag van de vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties en niet enkel op het gedeelte boven het drempelbedrag.

Een persoon die bij een hulpverleningszone, een erkende ambulancedienst of de Civiele Bescherming operationele prestaties levert en verbonden is met een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een dienstencontract, kan bij dezelfde organisatie geen prestaties als vrijwillige brandweerman, vrijwillige ambulancier of vrijwilliger van de Civiele Bescherming meer verrichten. Als de RSZ de cumulatie vaststelt, dan worden alle vergoedingen uit hoofde van de beroepsactiviteit onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Bijkomende informatie DmfA - vrijwillige brandweerlieden en vrijwillige ambulanciers

De vrijwillige brandweerlieden, vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van de Civiele Bescherming die een vergoeding van meer dan 785,95 EUR per kwartaal (niet-geïndexeerd bedrag) ontvangen, worden aangeduid met de werknemerscode **015** (handarbeiders) of **495** (hoofdarbeiders) en de code statuut '**VA**' (vrijwillige ambulanciers en vrijwilligers van de Civiele Bescherming) of '**B**' (vrijwillige brandweer).

In DmfA wordt op het niveau van de 'tewerkstellingslijn' het 'gemiddeld aantal uren per week' (Q) elk kwartaal bepaald op basis van de 'niet-uitzonderlijke' prestaties. Aangezien de duur van de 'niet-uitzonderlijke prestaties' elk kwartaal verschilt, moet elk kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn met een begin- en einddatum in de loop van het kwartaal aangemaakt worden.

In het blok 'prestaties' worden de uren en de dagen van de 'niet-uitzonderlijke' prestaties waarvoor de vergoedingen onderworpen zijn aan bijdragen aangegeven met de prestatiecode 1. De uren en de dagen van de 'niet-uitzonderlijke' prestaties, waarvoor de vergoedingen vrijgesteld zijn, worden niet aangegeven.

De vergoedingen aan de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van Civiele Bescherming worden aangegeven met:

- de looncode 21 = (vrijgestelde) vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties wanneer het maximumbedrag niet overschreden is
- de looncode 1 = (onderworpen) vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties wanneer het maximumbedrag overschreden is.

Zeevarenden

Vanaf 1 januari 2018 worden ook de zeevarenden die voorheen aangegeven werden bij de HVKZ (Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden) aangegeven via de Dmfa. Het betreft de aangifte van zeevarenden onderworpen aan Belgische Sociale Zekerheid.

Het gaat over de zeevarenden in de:

- Koopvaardij
- Baggersector
- Zeesleepvaart.

De aangiftespecifieke beschrijving van de codes vindt u terug in het hoofdstuk 'invullen van de Dmfa' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/introduction.html). Meer informatie in het algemeen over de sociale zekerheid van zeevarenden vindt u terug via het portaal van de internationale tewerkstelling (<https://www.international.socialsecurity.be/index.html>).

Bijkomende informatie Dmfa - Aangifte van zeevarenden

De zeevarenden worden als volgt aangegeven in DMFA:

Activiteit	Werkgevers-categorie	Werknemerskengetal		Type bijdrage		Patronale aandeel	Persoonlijke aandeel
				Niet-officieren	Officieren		
Koopvaardij	105	015	495	0	2		
Bagger	205	015	495	0	2		
Zeesleepvaart	305	015	495	0	2		
Installatie- en onderhoudswerken op zee (vanaf 3/2020)	505	015	495	0	2		

Zowel de bijdrage van 1,60% als de Asbestfondsbijsdrage zijn opgenomen in de bijdragevoet voor de werknemerskengetallen bijdrage 015 / 495 zoals vermeld in het bijdragevoetenbestand.

Er wordt jaarlijks een debetbericht m.b.t. de jaarlijkse vakantie verzonden voor de niet-officieren. De bijdrage bedraagt 9,72% van het loon (aan 100%) aangegeven in het voorgaande jaar.

Voor een zeevarende moeten **bijkomende zones** ingevuld worden:

- in het blok Tewerkstelling (90015):

- de zone 01195 "Identificatienummer van het schip": het IMO-nummer of het identificatienummer toegekend door de RSZ
- de zone 01199 "Personeelsklasse": een waarde vermeld in bijlage 45

- in het blok Tewerkstelling - Inlichtingen (90313):

- de zone 00197 "Aantal vakantiedagen (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/occupationrecord/nssoinformation/numberleavedays.html)"

Als een zeevarende in aanmerking komt voor de **vermindering voor zeevarenden**, dan moeten de volgende elementen vermeld worden:

- de verminderingscode 6330
- de FSO-bijdrage 809 met type bijdrage 8 (bijdragevoet van 0,00%)
- de bijzondere FSO-bijdrage 810 met type bijdrage 8 (bijdragevoet van 0,00%)

De **arbeidsongevallenpremie** wordt als volgt aangegeven:

- werknemerskengetal bijdrage 807 en type bijdrage 0 voor de gewone premie met berekeningsbasis = aantal prestatiedagen voor tewerkstellingen die niet in aanmerking komen voor de vermindering voor zeevarenden x het dagforfait dat correspondeert met de aangegeven personeelsklasse
- werknemerskengetal bijdrage 807 en type bijdrage 2 voor de verminderde premie met berekeningsbasis = aantal prestatiedagen voor tewerkstellingen die in aanmerking komen voor de vermindering voor zeevarenden x het dagforfait dat correspondeert met de aangegeven personeelsklasse

De **bijkomende arbeidsongevallenpremie** voor vaart in een oorlogs- of piraterijzone wordt als volgt aangegeven:

- werknemerskengetal bijdrage 808 en type bijdrage 0; enkel het bedrag van de verschuldigde premie wordt vermeld

Vanaf 4/2018, wordt de **solidariteitsbijdrage op de vergoedingen voor zeegewenningsreizen** als volgt aangegeven :

- werknemerskengetal bijdrage **806** (bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon)
Deze bijdrage zal jaarlijks door de RSZ berekend en aangegeven worden in het vierde kwartaal.

Het sociaal statuut van de niet-beschermdde lokale mandataris

Algemeenheden

De lokale mandatarissen die niet uit hoofde van een andere hoedanigheid of van de uitoefening van een andere beroepsactiviteit sociaal beschermd zijn, zijn 'niet-beschermdde lokale mandatarissen'. Zij genieten gedurende de uitoefening van hun mandaat een suppletief sociaal statuut en worden onderworpen aan de regelingen ziekte- en invaliditeit (geneeskundige verzorging en uitkeringen) en werkloosheid van het sociaalezekerheidsstelsel van de werknemers.

Toepassingsgebied

De regeling voor de niet-beschermdde lokale mandatarissen wordt toegepast op alle personen die een met een wedde bezoldigd uitvoerend politiek mandaat uitoefenen bij een gemeente, een OCMW, een provincie, een vereniging van gemeenten of een OCMW-vereniging, en op hun eventuele vervangers. Het betreft:

- de burgemeesters en de schepenen van de gemeenten;
- de voorzitters en de ondervoorzitters van de intercommunales;
- de voorzitters en de adjunct-voorzitters van de OCMW's;
- de voorzitters van de OCMW-verenigingen;
- de voorzitters en de schepenen van de gemeentelijke districtscolleges;
- de gedeputeerden van de provincies.

Het suppletief sociaal statuut van niet-beschermdde lokale mandataris is enkel van toepassing op de persoon die niet minstens sociaal verzekerd is voor de geneeskundige verzorging.

Als zodanig wordt beschouwd:

- de mandataris die niet onderworpen is aan de sociale zekerheid voor werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen uit hoofde van een andere beroepsactiviteit dan de uitoefening van zijn lokaal politiek mandaat en die enkel prestaties inzake geneeskundige verzorging zou genieten mits betaling van persoonlijke bijdragen aan het ziekenfonds;
- de mandataris die wel onderworpen is aan het sociaalezekerheidsstelsel van de werknemers of aan het sociaal statuut van de zelfstandigen maar waarvan de omvang van zijn activiteit als werknemer of zelfstandige dermate beperkt is dat hij toch bijkomende sociale bijdragen dient te betalen om prestaties inzake geneeskundige verzorging te genieten.

Om in concreto te achterhalen welke personen onder het statuut van de 'niet-beschermde lokale mandataris' vallen, moet het socialezekerheidsstatuut van de mandataris onderzocht worden op het moment dat deze het mandaat opneemt. Indien de mandataris niet verzekerd is voor de sector geneeskundige verzorging, valt hij onder het suppletief statuut. Dit onderzoek moet opnieuw gebeuren indien er tijdens de duur van het mandaat een wijziging optreedt in het sociaal of beroepsstatuut van de mandataris. Indien de betrokkene door deze wijziging niet meer verzekerd is voor de sector geneeskundige verzorging, dan kan hij alsnog genieten van het sociaal statuut van de niet-beschermde lokale mandatarissen.

Overzicht

Het hieronder vermelde overzicht bevat de meest voorkomende praktijksituaties waarin een lokale mandataris beschouwd moet worden als beschermd dan wel niet-beschermd.

Worden beschouwd als een niet-beschermde lokale mandataris:

- de werknemer of de ambtenaar met een jaarlijkse brutobezoldiging van minder dan vier maal het gemiddeld minimum maandinkomen; het geïndexeerde bedrag voor het kalenderjaar 2022 is gelijk aan 6.632,92 EUR;
- de werknemer of de ambtenaar met voltijds verlof zonder wedde;
- de werknemer in volledig tijdskrediet zonder uitkering van de RVA of WSE (privésector);
- de arbeidsongeschikte zelfstandige die zijn mandaat uitoefent met toelating van de adviserend geneesheer en een maximum termijn van 18 maanden overschrijdt;
- het parlementslid dat een lokaal mandaat uitoefent;
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar jonger dan 65 jaar en met een onvolledige loopbaan van wie het rustpensioen geschorst is (jaargrens van de beroepsinkomsten is overschreden);
- de weduwe of weduwnaar van wie het overlevingspensioen geschorst is;
- het personeelslid van het onderwijs in het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen waarvan de wachtwedde tijdelijk geschorst wordt omdat de wedde van het mandaat het plafond van het toegelaten inkomen overschrijdt;
- de niet-beroepsactieve persoon;
- de 'persoon ten laste' die enkel via een van de echtgeno(o)t(e) afgeleid recht sociale bescherming geniet;
- de jongere die de leeftijd van 25 jaar bereikt en niet meer beschouwd wordt als 'persoon ten laste';
- de meewerkende echtgeno(o)t(e) van een zelfstandige die zich in het mini-statuuut bevindt.

Worden beschouwd als een beschermde lokale mandataris (die NIET onder het sociaal statuut valt):

- de werknemer of de ambtenaar met een jaarlijkse brutobezoldiging van minstens vier maal het gemiddeld minimum maandinkomen; het geïndexeerde bedrag voor het kalenderjaar 2022 is gelijk aan 6.632,92 EUR;
- de zelfstandige die bijdragen betaalt voor aansluiting in hoofdberoep en die werkzaam blijft als zelfstandige tijdens zijn mandaat;
- de werknemer of de ambtenaar in volledige loopbaanonderbreking of in zorgkrediet met een uitkering van de RVA of WSE (openbare sector);
- de arbeidsongeschikte werknemer die met toelating van de adviserend geneesheer een lokaal mandaat uitoefent;
- de arbeidsongeschikte zelfstandige die zijn mandaat uitoefent met toelating van de adviserend geneesheer en een maximum termijn van 18 maanden niet overschreden heeft;
- de mandataris die het lokaal mandaat opgenomen heeft vóór de ingangsdatum van het pensioen en die pensioengerechtigd wordt tijdens het mandaat;
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar ouder dan 65 jaar of met een volledige loopbaan (minstens 45 jaar);
- de gepensioneerde werknemer of ambtenaar jonger dan 65 jaar en met een onvolledige loopbaan die het rustpensioen blijft ontvangen (jaargrens van de beroepsinkomsten is niet overschreden);
- de gepensioneerde zelfstandige;
- de weduwe of weduwnaar die het overlevingspensioen blijft ontvangen;
- de werkloze of de werkloze met bedrijfstoeslag;
- de persoon met een erkende handicap die gerechtigd is op een tegemoetkoming als gehandicapte;
- de jongere van minder dan 25 jaar die beschouwd wordt als 'persoon ten laste';
- de meewerkende echtgeno(o)t(e) van een zelfstandige die zich in het 'maxi-statuuut' bevindt.

Bijkomende vragen of specifieke hierboven niet vermelde praktijksituaties kunnen te allen tijde voorgelegd worden aan de RSZ.

Het sociaal statuut

De niet-beschermde lokale mandataris is onderworpen aan de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen voor de werkloosheid en voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering, tak uitkeringen en gezondheidszorgen, en aan de basiswerkgeversbijdrage voor de provinciale en plaatselijke besturen.

De verschuldigde werknemers- en werkgeversbijdragen worden berekend op het volledige bedrag van de wedde van de mandataris en moeten aangegeven worden in de DmfA. Op de wedde is eveneens de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid en de

bijdrage voor het Asbestfonds verschuldigd.

De niet-beschermdde lokale mandataris valt niet onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privésector, noch onder deze van de publieke sector. Dit betekent dat het aan het lokaal of provinciaal bestuur toekomt deze risico's voor de mandatarissen tijdens de uitoefening van hun functies te dekken.

De niet-beschermdde mandataris is niet onderworpen aan de pensioenregeling van de werknemers. De RSZ int geen pensioenbijdragen op zijn wedde. Het pensioen valt rechtstreeks ten laste van het bestuur.

Voor een (gewezen) lokale mandataris die na het beëindigen van het politiek mandaat enkel prestaties krachtens de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging kan genieten mits het betalen van een persoonlijke bijdrage aan het ziekenfonds, moet het bestuur waar de mandataris het laatst een mandaat uitgeoefend heeft, de verschuldigde persoonlijke bijdragen ten laste nemen.

Beschermdde lokale mandatarissen

Aangifte van beschermdde lokale mandatarissen

De aangifte van een '**niet-beschermdde**' lokale mandataris was reeds eerder verplicht. Vanaf de aangifte 1/2022 moeten ook heel wat '**beschermdde**' lokale mandatarissen worden aangegeven. Hun vergoedingen hebben echter geen impact op de bijdrageberekeningen:

- een Dimona '**PMP**' worden uitgevoerd,
 - met begin- en einddatum gelijk aan de begin- en einddatum van het mandaat
 - als het statuut van de mandataris wijzigt in de loop van een legislatuur of tussen legislaturen (van beschermd '**PMP**' naar niet-beschermd '**OTH**' of vice versa), dan moet een nieuwe Dimonaperiode met een ander type werknemer gecreëerd worden
- een DmFA-aangifte moet nu ook gebeuren voor de beschermdde lokale mandatarissen, met
 - een voltijds werkregime van 38 uren per week (mandatarissen met prestaties) of 0 uren per week (afwezige mandatarissen - MRA-code), zoals de niet-beschermdde lokale mandatarissen
 - aantal dagen per week van de arbeidsregeling = 5 dagen per week (mandatarissen met prestaties) of 0 dagen per week (afwezige mandatarissen), zoals de niet-beschermdde lokale mandatarissen
 - type arbeidsovereenkomst = 0, zoals de niet-beschermdde lokale mandatarissen
 - prestatiecodes
 - prestatiecode 110 - algemeen
 - prestaties gelinkt aan de uittredingsvergoeding van de leden van de Bestendige Deputatie of van het provinciecollege (**beschermdde** en **niet-beschermdde** lokale mandatarissen) = 110
 - maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd
 - MRA-code 510 - alle afwezigheden behalve disciplinaire schorsing
 - MRA-code 517 - disciplinaire schorsing van een lokale mandataris
 - looncodes
 - looncode 27 - alle vergoedingen behalve de uittredingsvergoeding van de leden van de Bestendige Deputatie of van het provinciecollege
 - looncode 28 - uittredingsvergoeding van een lid van de Bestendige Deputatie of van het provinciecollege
 - uittredingsvergoedingen van burgemeesters en schepenen moet niet worden aangegeven

Capelo

Een Capelo-aangifte moet gedaan worden zowel voor **beschermdde** als voor **niet-beschermdde** lokale mandatarissen als ze een van de volgende functies bekleden:

- Burgemeester
- Schepenen
- OCMW-voorzitter (in het Waals Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en voorzitter van het Bijzonder Comité voor de Sociale Dienst (in het Vlaams Gewest)
- Leden van de Bestendige Deputatie (in het Vlaams Gewest) en het provinciecollege (in het Waals Gewest)
- Districtburgemeester (voorlopig enkel in de stad Antwerpen)
- Districtschepenen (voorlopig enkel in de stad Antwerpen)

Als twee mandaten gecumuleerd worden, dan moet enkel het bezoldigde mandaat aangegeven worden.

Als een aangegeven lokale mandataris niet behoort tot het toepassingsgebied van Capelo (bv. de voorzitter van een intercommunale), dan moet de waarde '1' (= vrijstelling) vermeld worden in de bestaande zone 'vrijstelling van aangifte van

gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector'.

Meer informatie kan teruggevonden worden in het werkdocument 'de aangifte van lokale mandatarissen'.

Parlementairen

Vanaf 1 januari 2019 (geen retroactiviteit) zal de parlementaire loopbaan ook in de **DmfA** aangegeven worden met het oog op de registratie in 'MyCareer' en 'MyPension'. Daarvoor zal een minimale aangifte moeten gebeuren.

Het betreft een beperkt aantal aangevers, die gekend zijn in de DmfA, voor de aangifte van de mandatarissen van een federaal of regionaal wetgevend (volksvertegenwoordiger) of uitvoerend (regeringsleden) mandaat.

Zij worden aangegeven in **Dimona** met een IN bij het begin van het mandaat en een OUT bij het beëindigen van het mandaat als type werknemer '**PMP**' (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/dimona/principaldata.html).

Omdat zij niet in het gewone stelsel van de loontrekkenden zitten, zijn voor hen geen bijdragen verschuldigd en worden er geen bijdragen geïnd via de DmfA.

De vergoeding voor het uitoefenen van een mandaat, de vergoeding voor de aanvullende verantwoordelijkheden bij de uitoefening van het mandaat en de uittredingsvergoeding moeten aangegeven worden in de **DmfA** met drie specifieke **looncodes** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/salarydata/remunerationcode.html), de prestaties in het kader van hun mandaat als federaal / regionaal parlements - of regeringslid en de door de uittredingsvergoeding gedekte periode met één specifieke **prestatiecode** (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/fill_in_dmfa/dmfa_fillinrules/servicedatadeclaration/workingtimecodification.html).

De uittredingsvergoeding moet op aparte tewerkstellingslijnen staan.

Bijkomende informatie DMFA - aangifte van de Parlementairen

In DmfA, worden de regionale en federale parlementsleden aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijn"

- met het werknemerskengetal **406** voor een federaal of regionaal parlements lid
- met het werknemerskengetal **407** voor een federaal of regionaal regeringslid

Geen blok bijdrage moet worden aangegeven.

De aangifte van de parlementsleden gebeurt altijd met een voltijds arbeidsovereenkomst van 38u/week.

Ze vallen niet onder het toepassingsgebied van Capelo.

Werknemer, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976

Een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kan - op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976 - als werkgever optreden, wanneer een persoon het bewijs moet leveren van een periode van tewerkstelling om het volledige voordeel van bepaalde sociale uitkeringen te verkrijgen of teneinde de werkervaring van de betrokkene te bevorderen.

De periode van tewerkstelling mag niet langer zijn dan de periode die voor de tewerkgestelde persoon nodig is om gerechtigd te worden op sociale uitkeringen.

De persoon, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet, opent het recht op de doelgroepvermindering artikel 60 in het **Brussels Hoofdstedelijk Gewest**, het **Waals Gewest** en de **Duitstalige gemeenten**.

De werkzoekenden tijdelijke werkervaring in het **Vlaams Gewest**, aangeworven op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet, worden beschouwd als **gewone contractuele werknemers** die geen recht openen op een doelgroepvermindering artikel 60. Voor hen is de bijdrage van 1,60% verschuldigd als de werkgever de privévakantieregeling toepast op zijn contractuelen.

Bijkomende informatie DmfA - aangifte tewerkstelling artikel 60 §7 van de OCMW-wet Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals Gewest en Duitstalige gemeenten

In DmfA worden de werknemers die de OCMW aanwerven in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals Gewest of de Duitstalige gemeenten, aangegeven in het blok 90012 “werknemerslijn” met specifieke werknemerskengetallen:

- **090** voor de handarbeiders
- **400** voor de bedienden

Een specifieke doelgroepvermindering (https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/deductions/structuralreduction_targetgroupreductions/article60.html) is voor hen van toepassing.

Vlaams Gewest

De werknemers die de OCMW aanwerven in het Vlaams Gewest in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet aangegeven in het blok 90012 “werknemerslijn” met de gewone werknemerskengetallen:

- **015** voor de handarbeiders
- **495** voor de bedienden

Anderzijds moet de code statuut werknemer “TW” vermeld worden in het blok 90015 “tewerkstelling van de werknemerslijn”. Deze code statuut “TW” primeert boven de eventuele andere statuten van de werknemer.

De specifieke doelgroepvermindering kan voor hen niet meer toegepast worden.