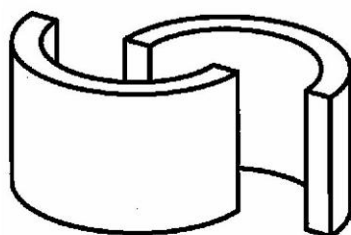


# RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE  
BESTUREN

R S Z Kwartaal:2019/2

## Inhoudstafel

- Personeel toepassingsgebied van de Sociale Zekerheid
  - Algemene regels
  - Specifieke gevallen
    - Socioculturele sector
    - Kunstenaars
    - De leerlingen - alternerend leren
    - Stagiairs
    - Jongeren met een arbeidsovereenkomst
    - Mindervalide werknemers en leerlingen
    - De studenten
    - De geneesheren in opleiding
    - De geneesheren
    - Onthaalouders 'sui generis'
    - Statutairen openbare sector
    - Vrijwilligers
    - Verenigingswerkers
    - De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers
    - Het sociaal statuut van de niet-beschermde lokale mandataris (DmfAPPL)
    - Werknemer, tewerkgesteld op basis van artikel 60, §7, van de OCMW-wet van 8 juli 1976 (DmfAPPL)

---

---

# **Personeel toepassingsgebied van de Sociale Zekerheid**

---

---

# Algemene regels

---

Hieronder vindt u een algemene uitleg over de principes die maken dat iemand al dan niet bij de RSZ moet worden aangegeven.

In de rubriek "specifieke gevallen" vindt u een bespreking van de verschillende functies die, wegens een specifieke reden, een verplichte onderwerping, een niet-onderwerping, of een onderwerping volgens bijzondere modaliteiten van de betrokken personen tot gevolg hebben

## 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 **gezagselement** 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 secretariaatstaken 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 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
- handelsvertegenwoordigers
- sportlui
- gelijkaardige bijkomende prestaties
- kunstenaars

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/mandatariesorshareholders\\_commercialcompanies.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/mandatariesorshareholders_commercialcompanies.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](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](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/goods_carriers.html))
- geneesheren in opleiding tot specialist
- bursalen (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/granholders.html>)
- onthaalouders
- persoonlijke assistenten (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/personalassistants.html>)

## De leerlingen

---

Voor de sociale zekerheid zijn leerlingen gelijkgesteld met werknemers.

## De openbare sector

---

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers is zowel van toepassing op contractuele als op

statutaire personeelsleden 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
- 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
- huispersoneel (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/persons/specific/householdpersonnel.html>)(enkel sommige huisbedienden)
- vrijwilligers
- kunstenaars met specifieke kleine vergoedingen
- geneesheren
- vrijwilligers brandweer en ambulance.

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

- de socioculturele sector (enkel in DmfAPPL)
- studenten (in DmfA en DmfAPPL)
- vrijwilligers brandweer en ambulance (enkel in DmfAPPL).

## Specifieke gevallen

---

### Socioculturele sector

---

De hieronder beschreven tewerkstellingen geven geen aanleiding tot aangifte in DmfA (wel in DmfAPPL), op voorwaarde dat zij in de loop van een kalenderjaar niet meer dan 25 dagen bij één of meer werkgevers belopen.

- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen voor de personen tewerkgesteld in een betrekking die arbeidsprestaties meebrengt, verricht:
  - als verantwoordelijk leider, beheerder, huismeester, monitor of adjunct-monitor in de cyclussen voor vakantiesport tijdens de schoolvakanties en de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
  - als animator van socioculturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs;
  - bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordracht of lezing, die plaatshebben na 16u30 of tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.
- De VRT, RTBF en de BRF voor de personen die in hun organiek kader zijn opgenomen, en daarenboven als artiest worden tewerkgesteld.



- Het Rijk, de Gemeenschappen, de Gewesten, de provinciale en plaatselijke besturen en de werkgevers georganiseerd als vereniging zonder winstoogmerk of vennootschap met sociaal oogmerk waarvan de statuten bepalen dat de vennoten geen vermogensvoordeel nastreven, die vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen inrichten, voor de personen tewerkgesteld als beheerder, huismeester, monitor of bewaker, alleen tijdens de schoolvakanties.
- De door de bevoegde overheden erkende organisaties die tot taak hebben socioculturele vorming en/of sportinitiatie te verstrekken, en de personen die buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties door deze organisaties worden tewerkgesteld als animator, leider of monitor.
- De inrichtende machten van scholen gesubsidieerd door een Gemeenschap en de personen tewerkgesteld als animator van socioculturele en sportactiviteiten tijdens de vrije dag(gedeelt)en in het onderwijs.

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

Om vrijstelling te genieten moet u elke dag waarop deze werknemers zullen werken voorafgaand aan de tewerkstelling aangeven in Dimona (A17).

Indien de tewerkstelling meer dan 25 dagen belooft in een kalenderjaar, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de volledige periode van tewerkstelling in de socioculturele sector.

Werkgevers die enkel personen tewerkstellen onder dit artikel zullen zich eerst bij de RSZ moeten inschrijven via WIDE ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations\\_nssso/identification/new\\_employer.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/obligations/obligations_nssso/identification/new_employer.html))(DmfA) of het R1-formulier ([https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/employers/affiliation\\_nssolpa/procedure.html](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/employers/affiliation_nssolpa/procedure.html)) (DmfAPPL).

## 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 kunnen verbonden 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 sociale zekerheidswetgeving 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 (**128,93 EUR in 2019**) per dag, geacht een onkostenvergoeding te zijn zonder dat daarvoor een bewijs moet worden geleverd. De kunstenaar zelf mag per kalenderjaar niet meer dan 2.000,00 EUR (**2.578,51 EUR in 2019**) 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.

~~De genoemde bedragen gelden voor het jaar 2004. Deze bedragen worden ieder jaar aangepast in functie van de evolutie van de gezondheidsindex. De bedragen die gelden voor een bepaald jaar (= het basisbedrag, vermenigvuldigd met het gezondheidsindexcijfer van september van het voorafgaande jaar, gedeeld door het gezondheidsindexcijfer van september 2003) worden telkens in december van het voorafgaande jaar bekendgemaakt. Rekening houdend met het veralgemeende systeem van indexblokkering wordt zowel voor de referte-index van september~~

2003 als voor de gezondheidsindex van september 2015 de afgevlakte index gebruikt.

## Vorige bedragen

Voor het jaar 2014 is het jaarbedrag 2.444,21 EUR en het dagbedrag 122,21 EUR.  
Voor het jaar 2015 is het jaarbedrag 2.444,74 EUR en het dagbedrag 122,24 EUR.  
Voor het jaar 2016 is het jaarbedrag 2.466,34 EUR en het dagbedrag 123,32 EUR.  
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.

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 overzichtsdokument 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 kan vastgesteld worden:

- wat de aard is van de prestatie
- de datum van de prestatie in het kader van de kleine vergoedingsregeling
- de duur bij een bepaalde opdrachtgever
- wat het bedrag is van de vergoeding
- het adres 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 prestatie staat 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, moet hij ook 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 ontbreken van ofwel de kunstenaarskaart en/of de prestatie staat of wanneer de gegevens onvolledig of foutief zijn, of wanneer de prestaties niet of niet correct via het platform Artist@Work (<https://www.artistatwork.be/language-selection>) zijn doorgegeven, kan de opdrachtgever noch de kunstenaar gedurende gans het lopende kalenderjaar 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 sociale verzekeringsstelsel 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 1 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 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 DmfAPPL - Kunstenaars in het stelsel 'artikel 1 bis'

## Onderwerping

Kunstenaars, of ze nu aangeworven werden in het kader van een arbeidsovereenkomst of gewoon gelijkgesteld, genieten een **volledige onderwerping** aan de sociale zekerheid en nemen deel aan alle takken van de sociale zekerheid voor werknemers.

Ingevolge het fragmentarisch karakter van de contracten die door de kunstenaars 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 kunstenaar, 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 jaarlijkse vakantiedebetbericht, verschuldigd aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid en gebeurt de berekening van de bijdragen op basis van de bezoldiging aan 108%.

Er gebeurt ook een centralisatie bij het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag (Famifed) op gebied van het beheer en de storting van **gezinsbijslagen**.

De **arbeidsongevallen- en de beroepsziekteverzekering van de privésector** is van toepassing op de kunstenaars. Openbare lokale besturen moeten voor de kunstenaars inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst afsluiten met een erkende verzekeringsmaatschappij tot dekking van dit risico, en zijn een werkgeversbijdrage van 0,30% en een bijzondere werkgeversbijdrage van 0,02% ten voordele van FEDRIS verschuldigd.

## Verschuldigde bijdragen

Het bijdragepercentage voor een kunstenaar beloopt 58,99% (13,07% werknemersbijdrage en 45,92% werkgeversbijdrage) van het loon, berekend aan 108%.

→ De loonmatigingsbijdrage is verschuldigd voor de kunstenaars .

→ De bijzondere bijdrage voor werkloosheid (werknemerskengetal bijdragen 855 en 857) is eveneens verplicht voor de kunstenaars die worden aangegeven onder categorieën die deze bijdrage verschuldigd zijn.

→ De werkgeversbijdragen van 0,30% en 0,02% in het kader van de arbeidsongevallenverzekering van de privésector zijn van toepassing op de kunstenaars.

## Verminderingen

Er is een specifieke doelgroepvermindering voor kunstenaars voorzien. Deze vermindering is cumuleerbaar met de Sociale Maribel.

## Aangifte

---

In DmfAPPL worden de kunstenaars in het blok 90012 “werknemerslijn” vermeld met het werknemerskengetal 741 en het type 1.

Kunstenaars 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 (werknemerskengetal 601) en komen niet in aanmerking voor de bijzonderheden die hierboven beschreven zijn.

## DIMONA

---

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

## 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.

Voor sommigen is vanuit het oogpunt van de verplichtingen sociale documenten wel een Dimona-aangifte vereist, maar dan met type 'DWD' (dimona without dmfa) en niet met type 'OTH' (others) zoals de 'onderworpen' leerlingen.

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).

Voor de **beroepsinlevingsovereenkomsten** (ingesteld door de programmawet van 2 augustus 2002) wordt verwezen naar de uitleg daarover bij 'Stagiairs'.

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](https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/latest/instructions/limited_insurance/privatesector.html)).

Door de 6<sup>de</sup> 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.

Bij de aangifte Dmfa, moet bij de gegevens van de tewerkstellingslijn eveneens een code in het veld 'type leerling' 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 werkdagen.

### **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 DmfAPPL - 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.

Voor de sector arbeidsongevallen is de bijzondere werkgeversbijdrage van 0,30% en de specifieke werkgeversbijdrage van 0,02% alleen verschuldigd voor de werkgevers die onder de arbeidsongevallenregeling van de privésector vallen. De leerlingen van deze werkgevers worden aangegeven met de werkgeverscategorieën 981 en 982 (en niet met de werkgeverscategorieën 951 en 952 zoals de leerlingen van de werkgevers die onder de arbeidsongevallenregeling van de openbare sector vallen).

Voor de sector beroepsziekten is de werkgeversbijdrage van 0,17% voor de provinciale en plaatselijke besturen verschuldigd.

De leerling is vrijgesteld van de loonmatigingsbijdrage en van de werkgeversbijdrage tweede pensioenpijler (KGT 864).

- Vanaf het jaar waarin de leerling 19 wordt :

De leerling is onderworpen aan alle stelsels van de sociale zekerheid met inbegrip van de loonmatigingsbijdrage en van de werkgeversbijdrage tweede pensioenpijler (KGT 864).

### In DmfAPPL

---

De leerlingen dienen als volgt te worden aangegeven:

- Tot 31 december van het jaar waarin de leerling 18 wordt met de werknemerskengetallen **133 en 233** 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 **101 en 201**, maar met de vermelding van het type leerling in de zone 00055 om een onderscheid te maken met de andere werknemers.

### Werknemers met een beroepsinlevingsovereenkomst bij provinciale en plaatselijke besturen



---

---

De provinciale en plaatselijke besturen kunnen in bepaalde gevallen beroepsinlevingsovereenkomsten afsluiten. 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. Evenwel vallen, zoals Fedris (= Federaal agentschap voor beroepsrisico's) heeft bevestigd, alle leerlingen van dit type steeds onder de algemene wet van 1971 op de arbeidsongevallen en niet onder de wetgeving voor arbeidsongevallen en beroepsziekten eigen aan de openbare sector.

Concreet worden de werknemers met beroepsinlevingsovereenkomst bij een provinciaal of plaatselijk bestuur als volgt aangegeven :

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

- code **133** (arbeiders) of **233** (bedienden) in de zone 00037 (werknemerskengetal)
- code **5** in de zone 00055 (type leerling).

- Vanaf het jaar waarin ze 19 worden :

- code **101** (arbeiders) of **201** (bedienden) in de zone 00037 (werknemerskengetal)
- code **5** in de zone 00055 (type leerling).

In de categorieën waar het contractueel personeel valt onder de wet van 10 april 1971 op de arbeidsongevallen en er bijdragen voor arbeidsongevallen verschuldigd zijn:

- code **981** (vakantieregeling privésector) of **982** (vakantieregeling openbare sector) in de zone 00036 (werkgeverscategorie).

In de categorieën waar het contractueel personeel valt onder de wetgeving van arbeidsongevallen en beroepsziekten eigen aan de openbare sector en er geen bijdragen verschuldigd zijn voor arbeidsongevallen:

- code **951** (vakantieregeling privésector) of **952** (vakantieregeling openbare sector) in de zone 00036 (werkgeverscategorie).

Wij vestigen er voor de werkgevers uit deze categorieën in het bijzonder de aandacht op dat het noodzakelijk is om voor de werknemers met beroepsinlevingsovereenkomst een verzekering tegen specifieke arbeidsongevallen af te sluiten in overeenstemming met de wet van 1971.

## 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.

Indien de finaliteit van de stageovereenkomst het opdoen van praktijkervaring is in het kader van een opleiding, kan men bezwaarlijk spreken van arbeidsprestaties maar moet nagegaan worden of zij

beantwoorden aan het begrip 'leerling' in het kader van alternerend leren om uit te maken of ze al dan niet onderworpen worden aan het socialezekerheidsstelsel voor werknemers. Of de prestaties al dan niet deel uitmaken van een verplicht leerprogramma, kan een belangrijk element zijn om te besluiten dat er geen onderwerping vereist is.

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

Er zijn alleen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de bezoldigingen, vergoedingen en voordelen in natura die de werkgever zelf toekent. Als de stagiair vergoedingen ontvangt die niet ten laste van zijn werkgever vallen, komen die niet in aanmerking voor de berekening van socialezekerheidsbijdragen.

## **Stage die toegang verleent tot bepaalde vrije beroepen**

De verplichte aangifte bij de RSZ op basis van de gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst geldt niet voor deze stages. Er is bijgevolg slechts aangifte voor een stage verricht in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Gewoonlijk 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

## **Personen die verbonden zijn door een beroepsinlevingsovereenkomst**

Voor de "stagiairs" verbonden door een beroepsinlevingsovereenkomst zoals bedoeld in de programmawet van 2 augustus 2002, voorziet het koninklijk besluit van 11 maart 2003 verplicht een minimumvergoeding die gelijk aan deze van een industriële leerling. Als gevolg van de 6<sup>de</sup> staatshervorming werden de bepalingen in verband met de organisatie en de uitvoering van de beroepsinlevingsovereenkomst geregionaliseerd. Meer informatie is terug te vinden op de respectievelijke websites van de regio's.

Het gaat om personen die, in het kader van hun opleiding, kennis en vaardigheden opdoen op de werkvloer. De klemtoon ligt op het verwerven van praktische vaardigheden op het terrein.

**Opgelet:** de regels die uitmaken of een persoon met een beroepsinlevingsovereenkomst moet vermeld worden op de DmfA-aangifte zijn gewijzigd vanaf 1 juli 2015.

Stagiairs verbonden met een beroepsinlevingsovereenkomst aangegaan vóór 1 juli 2015 zijn in alle geval onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van loontrekkenden, en blijven dat tot het einde van de overeenkomst.

Voor stagiairs verbonden door een beroepsinlevingsovereenkomst aangegaan vanaf 1 juli 2015, moet nagegaan worden of zij beantwoorden aan de criteria vooropgesteld bij het begrip 'leerling' in het kader van het alternerend leren om uit te maken of ze onderworpen zijn of niet.

## **Jongeren met een arbeidsovereenkomst**

De 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](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.

## 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 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, 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 DmfAPPL - Mindervaliden

In DmfAPPL worden de mindervaliden aangegeven in het blok 90012 'werknemerslijn':

1° met specifieke werknemerskengetallen als ze tewerkgesteld worden in een beschutte werkplaats:

- 104 voor de mindervalide handarbeiders of leerling handarbeiders vanaf het jaar waarin zij 19 jaar worden
- 131 voor de jonge mindervalide handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- 133 voor de jonge mindervalide leerling handarbeiders tot het einde van het jaar waarin ze 18 jaar worden
- 204 voor de hoofdarbeiders

2° met de gewone werknemerskengetallen als de mindervaliden tewerkgesteld worden door een andere werkgever.

# De 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'.

## 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;
  - 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 die **enkel** een theoretische opleiding volgt, kan een studentenovereenkomst sluiten, maar enkel gedurende de schoolvakanties.

## Opgelet:

- De overige personen die onderwijs met beperkt leerplan of avondschool 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 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 gepresteerd 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.

## 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.mysocialesecurity.be/student/nl/index.html>) student@work die beschikbaar is op de website [www.studentatwork.be](http://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 ([https://www.socialsecurity.be/site\\_nl/employer/applics/studentatwork/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/studentatwork/index.htm)) 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

- in de socioculturele sector en bij sportmanifestaties: het studentencontingent van 475 uren mag gecumuleerd worden met een tewerkstelling van 25 dagen in de socioculturele sector. De dagen van tewerkstelling in de socioculturele sector moeten wél voorafgaand aan de tewerkstelling worden aangegeven in Dimona (type werknemer 'A17').
- als gelegenhedswerknemer in de horeca: een student kan 475 uren werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage voor studenten én 50 dagen als gelegenhedswerknemer 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 gelegheidsarbeid. Voor de de gewerkte dagen als gelegenhedswerknemer 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 gelegenhedswerknemer 'EXT'.
- als gelegheidsarbeider in de land- en tuinbouw: een student kan bovenop zijn 475 uren studentenarbeid nog 65 dagen werken als gelegheidsarbeider in de land- en tuinbouw en eventueel nog 35 dagen als gelegheidsarbeider in de witloofteelt of de champignonteelt). De uren onder solidariteitsbijdrage hebben geen invloed op het contingent gelegheidsarbeid, 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 gelegheidsarbeid land- en tuinbouw. De student kan ook als gelegheidsarbeider 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'.

## De 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 DmfAPPL - Geneesheren in opleiding

De onderwerping is beperkt tot

- ziekte en invaliditeit - gezondheidszorg en uitkeringen
- beroepsziekten
- arbeidsongevallen.

De arbeidsongevallenregeling van de privésector is van toepassing op de geneesheren in opleiding. Zij worden in het blok 90012 (werknemerslijn) aangegeven met

- code **981** (vakantieregeling privésector) of **982** (vakantieregeling openbare sector) in de zone 36 (werkgeverscategorie)
- code **251** (geneesheer in opleiding) in de zone 37 (werknemerskengetal).

De arbeidsongevallenregeling van de openbare sector is van toepassing op de personen die tijdens de periode van hun opleiding tot geneesheer verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst. Zij worden beschouwd als gewone werknemers en worden in het blok 90012 (werknemerslijn) aangegeven met

- code **951** (vakantieregeling privésector) of **952** (vakantieregeling openbare sector) in de zone 36 (werkgeverscategorie)
- code **201** (contractuele hoofdarbeider) in de zone 37 (werknemerskengetal).

## De 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.

## 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 groepsopvang 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 DmfAPPL - Aangifte van onthaalouders

In DMFAPPL worden onthaalouders aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met het specifiek werknemerskengetal **761**.

Hun bijdragen worden op een bijzondere manier berekend.

De onthaalouders die werden aangeworven met een arbeidsovereenkomst in het kader van het pilootproject, moeten aangegeven worden als gewone werknemers met werknemerskengetal **201 type 0 en statuut "D1" in de zone 00053 van blok 90196 "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 **201 type 0 en statuut "D2" in de zone 00053 van blok 90196 "tewerkstelling van de werknemerslijn PPL"**.

## 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. 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 - behoudens bij afzetting na een tuchtmaatregel - voor de sociale zekerheid een specifieke maatregel regularisatie 'ontslag statutairen'.

## Bijzondere informatie DmfAPPL - Statutairen openbare sector

In DmfAPPL worden de statutairen van de openbare sector aangegeven in het blok 90012 "werknemerslijn" met de specifieke werknemerskengetallen:

- **601:** vastbenoemden
- **604:** vastbenoemden - mindervaliden in een beschutte werkplaats
- **608:** stagiairs met het oog op een vaste benoeming - vakantieregeling privésector
- **609:** stagiairs met het oog op een vaste benoeming - vakantieregeling openbare sector
- **642:** vastbenoemde geneesheren - SZbijdragen - geen pensioenbijdragen
- **651:** vastbenoemde geneesheren - geen SZbijdragen - pensioenbijdragen
- **652:** vastbenoemde geneesheren - geen SZbijdragen geen pensioenbijdragen.

De pensioenbijdragen voor de statutairen worden geïnd op basis van de werkgeverscategorieën 971, 972, 973, 974, 976 en 977.

## 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 verricht;
- die een kunstenaar in de kleine vergoedingsregeling (<https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfappl/nl/latest/instructions/persons/specific/artists.html#h21>) verricht.

## 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 **2019** na indexering **34,71 EUR/dag** en **1.388,40 EUR/jaar** geeft. Indien één van deze forfaitaire bedragen in de loop van een kalenderjaar wordt overschreden, dan gelden de algemene onderwerpingsregels voor al de prestaties tijdens dat kalenderjaar.

### Bedragen voor voorgaande jaren:

- 1.232,92 EUR per jaar en 30,82 per dag vanaf 2011;
- 1.257,51 EUR per jaar en 31,44 per dag vanaf 2012;
- 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.

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. 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 of een huwelijk, 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<sup>ste</sup> kwartaal 2019 het jaarbedrag verhoogd tot 1.821,10 EUR, wat na indexering 2.549,90 EUR geeft. Het dagbedrag blijft ongewijzigd. Het gaat om volgende categorieën van vrijwilligers:

- sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden;
- 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).

Deze verhoging geldt niet voor vrijwilligers die tijdens de periode waarin ze prestaties inzake vrijwilligerswerk uitvoeren, een sociale zekerheids- of sociale bijstanduitkering ontvangen.

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 ...

Tijdskrediet en kinderbijslagen vallen niet onder dit begrip en kunnen dus wel gecumuleerd worden met een verhoogde **kosten**vergoeding voor vrijwilligers.

## 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.

Prestaties inzake vrijwilligerswerk en bijklussen kunnen niet gecumuleerd worden tijdens dezelfde periode en voor dezelfde vereniging, tenzij het vrijwilligerswerk kosteloos is (dit wil zeggen dat er ook geen vergoeding voor de onkosten uitbetaald wordt).

## 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 **kosten**vergoedingen worden vermeld. Deze lijst moet te allen tijde voorgelegd kunnen worden aan de Inspectie van de RSZ.

## Verenigingswerkers

---

In het kader van het zogenaamde '**bijklussen**' zoals bedoeld in de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, kan men onder bepaalde voorwaarden betaalde activiteiten verrichten ten dienste van een vereniging of organisatie zonder dat deze verenigingswerker onderworpen is aan de RSZ, en waarbij de vergoeding die men ontvangt fiscaal vrijgesteld is.

Zij worden niet opgenomen in de DmfA.

## Welke verenigingen zijn beoogd?

Het betreft de vereniging, feitelijke vereniging, private of publieke rechtspersoon die geen vermogensvoordeel uitkeert andere dan aan een in de statuten belangeloos doel en die ingeschreven is in de Kruispuntbank van Ondernemingen of (in het geval van een feitelijke vereniging) geïdentificeerd is bij de RSZ.

## Voor wie is het statuut 'verenigingswerker' bedoeld?

De volgende personen komen in aanmerking om verenigingswerk te verrichten :

- werknemers die minstens 4/5 werken (studentenarbeid komt niet in aanmerking);
- gepensioneerden (met inbegrip van de personen met een overlevingspensioen);
- zelfstandigen (alleen in hoofdberoep). Worden daarmee gelijkgesteld: de zelfstandigen in hoofdberoep die bijdragen zoals een zelfstandige in hoofdberoep, de student-zelfstandigen die bijdragen zoals een zelfstandige in hoofdberoep, de primostarters en de meewerkende echtgenoten.

Bij het begin van de verenigingsactiviteiten moet aan deze voorwaarde voldaan zijn. De beoordeling gebeurt op basis van T - 3 (of op T - 2 voor gepensioneerden).

Om na te gaan of er een 4/5de tewerkstelling plaatsvond in (T - 3) wordt rekening gehouden met:

- alle door de werkgever betaalde periodes
- en bepaalde niet door de werkgever betaalde periodes van schorsing van de arbeidsovereenkomst, zoals moederschapsrust, adoptieverlof en tijdelijke werkloosheid
- evenals de periode van uitgestelde bezoldiging in het onderwijs.

Tellen niet mee, de prestaties als:

- 'leerling' in het kader van het alternerend leren,
- deeltijds leerplichtige,
- student onder solidariteitsbijdrage,
- gelegenheidswerknemer in de Horeca of in de land- en tuinbouw en
- flexi-werknemer.

Op het moment dat de vereniging de aangifte doet (zie hieronder) wordt deze voorwaarde automatisch gecontroleerd, en wordt er een OK als antwoord gegeven indien de persoon voor wie men de aangifte doet aan de voorwaarde voldoet.

Volgende personen kunnen waarschijnlijk ook bijklussen, maar er is een tussenkomst van de RSZ nodig om dit mogelijk te maken:

- een ambtenaar bij een supra- of internationale instelling;
- een gepensioneerde die wil bijklussen bij de vereniging waar hij als werknemer heeft gewerkt in de periode tussen 12 en 9 maanden voorafgaand aan de startdatum van de klus;
- personen jonger dan 65 die gepensioneerd zijn in het buitenland, maar wel onderworpen zijn aan belastingen in België;
- personen die in meerdere landen tewerkgesteld zijn en pas aan de 4/5-voorwaarde kunnen voldoen wanneer de tewerkstelling in een buitenland opgeteld wordt bij de tewerkstelling in België;
- buitenlanders die in het buitenland wonen en er een professionele activiteit uitoefenen of gepensioneerd zijn.

Voor deze specifieke personen moet contact opgenomen worden met de RSZ op het nummer 02/509.90.91 of via het contactformulier (<https://www.bijklussen.be/nl/contact.html>).

## Wie komt niet in aanmerking?

Al wie door een arbeidsovereenkomst, statutaire aanstelling of dienstverleningsovereenkomst verbonden is met dezelfde vereniging of organisatie komt niet in aanmerking.

Komen evenmin in aanmerking, al wie bij de vereniging tewerkgesteld is:

- als uitzendkracht,
- als tijdelijke werknemer (vervanging of inzet bij tijdelijke vermeerdering van het werk), of
- als werknemer die ter beschikking werd gesteld door de vereniging.

Bovendien geldt dit verbod voor de periode van één jaar voorafgaand aan het begin van het verenigingswerk. Dit verbod geldt niet indien het ging om een tewerkstelling als student, om een niet-onderworpen tewerkstelling in de socio-culturele sector of bij sportmanifestaties (Dimona 'A17') en voor een gepensioneerde.

De vereniging mag geen 'verenigingswerker' inzetten ter vervanging van een werknemer die ze de afgelopen 4 kwartalen zelf in dienst had of die in dienst was van een vereniging die deel uitmaakt van dezelfde technische bedrijfseenheid.

## Welke activiteiten vallen onder verenigingswerk?

De website [www.bijklussen.be](http://www.bijklussen.be) (<http://www.bijklussen.be>) bevat een overzicht van toegestane activiteiten (<https://www.bijklussen.be/nl/verenigingswerk.html>), evenals verdere informatie over 'verenigingswerk', de meer gedetailleerde voorwaarden, bijkomende informatie en de aangifteprocedure (<https://www.bijklussen.be/nl/verenigingswerk/ik-vertegenwoordigen-vereniging.html>).

## Wat zijn de maximale vergoedingen die in aanmerking komen?

Een **verenigingswerker** mag tot 6.250,00 EUR (2019) per kalenderjaar bijverdienen zonder er belastingen of sociale bijdragen op te hoeven betalen. In dat bedrag zijn eventuele verplaatsingskosten en onkosten inbegrepen. Het maximumbedrag geldt voor **alle** vergoedingen uit **verenigingswerk, diensten van burger aan burger en activiteiten in de deeleconomie** samen.

De inkomsten uit **verenigingswerk** en uit diensten aan burgers mogen opgeteld niet meer dan 520,83 EUR (2019) per maand bedragen. Dit **maandelijks bedrag verdubbelt** voor **verenigingswerkers** actief als:

- Animator, leider, monitor of coördinator die sportinitiatie en/of sportactiviteiten verstrekt
- Sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden

## 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 1.100,49 EUR per kwartaal vanaf het 4<sup>de</sup> kwartaal van 2018.

### Voorgaande kwartalen

- 996,74 EUR van het 3<sup>de</sup> kwartaal van 2011 tot het 1<sup>ste</sup> kwartaal van 2012 (vrijwillige brandweer);
- 1.016,70 EUR van het 2<sup>de</sup> kwartaal van 2012 tot het 4<sup>de</sup> kwartaal van 2012 (vrijwillige brandweer);
- 1.037,06 EUR van het 1<sup>ste</sup> kwartaal van 2013 tot het 2<sup>de</sup> kwartaal van 2016 (vrijwillige brandweer);
- 1.057,81 EUR van het 3<sup>de</sup> kwartaal van 2016 tot het 2<sup>de</sup> kwartaal van 2017 (vrijwillige brandweer);
- 1.078,95 EUR van het 3<sup>de</sup> kwartaal van 2017 tot het 3<sup>de</sup> kwartaal van 2018 (alle categorieën).

Indien het maximumbedrag van 1.100,49 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 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 DmfAPPL - Vrijwillige brandweerlieden en ambulanciers

De vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers van de hulpverleningszones worden aangeduid met de werknemerskengetallen 731 (handarbeiders en 732 (hoofdarbeiders).

In de zone 'statuut' worden de vrijwillige brandweerlieden aangeduid met de code 'B' en de vrijwillige ambulanciers met de code 'VA'.

De vergoedingen aan de vrijwillige brandweerlieden en de vrijwillige ambulanciers worden aangegeven met:

- de looncode 541 = (vrijgestelde) vergoedingen voor 'uitzonderlijke' prestaties;
- de looncode 542 = (vrijgestelde) vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties wanneer het maximumbedrag van 785,95 EUR per kwartaal niet overschreden is;
- de looncode 942 = (onderworpen) vergoedingen voor 'niet-uitzonderlijke' prestaties wanneer het maximumbedrag van 785,95 EUR per kwartaal overschreden is.

## Het sociaal statuut van de niet-beschermde lokale mandataris (DmfAPPL)

---

### 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-beschermde 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 socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

### Toepassingsgebied

---

De regeling voor de niet-beschermde 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-beschermde 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 socialezekerheidsstelsel 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-beschermdde 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-beschermdde 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-beschermdde 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 2019 is gelijk aan 6.375,24 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 beschermdde 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 2019 is gelijk aan 6.375,24 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-statuu' bevindt.

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

## **Het sociaal statuut**

---

De niet-beschermdde 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 DmfAPPL. 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.

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

---

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 van 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 DmfAPPL - aangifte tewerkstelling artikel 60 §7 van de OCMW-wet

---

---

## Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Waals Gewest en Duitstalige gemeenten

---

---

In DmfAPPL 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:

- **121** type 0 voor de handarbeiders
- **221** type 0 voor de bedienden

Een specifieke doelgroepvermindering is voor hen van toepassing.

## Vlaams Gewest

---

---

In DmfAPPL worden vanaf 2/2019 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:

- **101** type 0 voor de handarbeiders
- **201** type 0 voor de bedienden

Anderzijds moet de code statuut werknemer “TW” vermeld worden in het blok 90196 “tewerkstelling van de werknemerslijn PPL”. Deze code statuut “TW” primeert boven de

eventuele andere statuten van de werknemer.

De specifieke doelgroepvermindering kan voor hen niet meer toegepast worden.