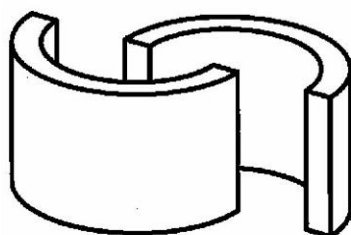


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE
BESTUREN

R S Z Kwartaal:2017/1

Inhoudstafel

- 3. Personeel toepassingsgebied van de Sociale Zekerheid
 - 3.1. De contractuele en vastbenoemde personeelsleden van de lokale besturen
 - 3.1.1. De contractuele personeelsleden
 - 3.1.1.1. Algemeen
 - 3.1.1.2. De minderjarigen met een arbeidsovereenkomst
 - 3.1.2. De statutaire personeelsleden
 - 3.1.2.1. De vastbenoemde personeelsleden
 - 3.1.2.2. De stagiairs met het oog op een vaste benoeming
 - 3.2. Verruimingen
 - 3.2.1. Het sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen
 - 3.2.1.1. Algemeenheden
 - 3.2.1.2. Toepassingsgebied
 - 3.2.1.3. Overzicht van beschermde en niet beschermde mandatarissen
 - 3.2.1.4. Het sociaal statuut
 - 3.2.1.5. Procedure
 - 3.2.1.6. Verplichting van de lokale besturen tot het betalen van bijkomende bedragen aan de mandatarissen
 - 3.2.2. Het sociaal statuut van de onthaalouders
 - 3.2.2.1. Algemeenheden
 - 3.2.2.2. Toepassingsgebied
 - 3.2.2.3. Het sociaal statuut
 - 3.2.2.4. In de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon- en arbeidstijdgegevens
 - 3.2.2.5. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen
 - 3.2.3. Het sociaal statuut van de kunstenaar
 - 3.2.3.1. Algemeenheden
 - 3.2.3.2. Toepassingsgebied
 - 3.2.3.3. Het sociaal statuut
 - 3.2.3.4. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen
 - 3.2.3.5. De Commissie Kunstenaars
 - 3.2.4. Het ontslag van statutaire personeelsleden
 - 3.2.4.1. Algemeenheden
 - 3.2.4.2. Betrokken werkgevers
 - 3.2.4.3. Betrokken werknemers
 - 3.2.4.4. Toekenningsvoorwaarden
 - 3.2.4.5. Betaling van de bijdragen
 - 3.2.4.6. Verplichtingen van de werkgever
 - 3.2.5. De geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist
 - 3.2.6. De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de centrale vrijzinnige raad
 - 3.3. Uitsluitingen
 - 3.3.1. De vrijwillige brandweerlieden
 - 3.3.2. De studenten
 - 3.3.2.1 Toepassingsgebied
 - 3.3.2.2 Het contingent van 475 arbeidsuren
 - 3.3.3. De monitoren
 - 3.3.4. De geneesheren
 - 3.3.5. De vrijwilligers
 - 3.3.5.1. Vrijwilliger en vrijwilligerswerk
 - 3.3.5.2. De vergoedingen voor het vrijwilligerswerk
 - 3.3.5.3. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen
 - 3.3.5.4. Cumulatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij hetzelfde

bestuur

- 3.3.5.5. Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte
- 3.3.6. De kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars
 - 3.3.6.1. Voorwaarden met betrekking tot de toegekende vergoedingen
 - 3.3.6.2. Voorwaarden met betrekking tot de prestatiedagen
 - 3.3.6.3. Voorwaarden met betrekking tot de kunstenaar
 - 3.3.6.4. Cumulatieverbod met de vergoedingsregeling voor vrijwilligers
 - 3.3.6.5. Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte
- 3.3.7. De leerlingen – alternerend leren
- 3.4. De territorialiteit
 - 3.4.1. De tewerkstelling van een personeelslid in het buitenland

3. Personeel toepassingsgebied van de Sociale Zekerheid

3.1. De contractuele en vastbenoemde personeelsleden van de lokale besturen

3.1.1. De contractuele personeelsleden

3.1.1.1. Algemeen

De contractuele werknemers zijn personen die bij een lokaal bestuur tewerkgesteld zijn krachtens een arbeidsovereenkomst. Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij een persoon zich verbindt om tegen een loon arbeidsprestaties te verrichten onder het gezag van een andere persoon. Zij moet afgesloten worden met inachtneming van de bepalingen van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Vermits de wederzijdse rechten en verplichtingen van de werknemer en het bestuur die bij (arbeids)overeenkomst vastgesteld zijn, kunnen zij in principe enkel in onderlinge overeenstemming gewijzigd worden.

De RSZ gaat uit van een wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst als uit de feitelijke toestand blijkt dat de drie elementen van een arbeidsovereenkomst – prestaties, loon en de band van ondergeschiktheid – aanwezig zijn. De twee partijen zijn weliswaar vrij om hun overeenkomst zelf te kwalificeren, maar de socialezekerheidswetten zijn van openbare orde en hebben voorrang op de wil van de partijen.

Voor de bepaling van het gezagselement formuleert de programmawet van 27-12-2006 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 om hiërarchische controle uit te oefenen.

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

- de benaming van een 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.

Indien u twijfelt over een concreet geval kan u dit altijd voorleggen aan de RSZ. In het belang van alle partijen is het uiteraard aangewezen dit zo kort mogelijk na de aanvang van de prestaties te doen.

De wetgeving op de arbeidsovereenkomsten (vormvereisten, opzeggingstermijnen...) behoort tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, waar u terecht kunt voor verdere informatie.

Om het onderscheid tussen contractuele handarbeider en een contractuele hoofdarbeider 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.

De contractanten vallen in de regel onder toepassing van alle regelingen van de sociale zekerheid voor werknemers die toepassing vinden op de personeelsleden van de lokale besturen.

3.1.1.2. De minderjarigen met een arbeidsovereenkomst

Als contractanten worden ook beschouwd de minderjarigen die krachtens een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn, en die onttrokken worden aan de regeling van de rust- en overlevingspensioenen voor werknemers.

Deze beperkte onderwerping van de minderjarigen 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 minderjarigen die in het kader van een alternerende opleiding verbonden zijn door een overeenkomst die geen arbeidsovereenkomst is, worden voor de sociale zekerheid beschouwd als leerlingen (zie 3.3.7.).

3.1.2. De statutaire personeelsleden

3.1.2.1. De vastbenoemde personeelsleden

De vastbenoemde personeelsleden zijn personen die bij een lokaal bestuur tewerkgesteld zijn op grond van een statutaire aanstelling. De rechten en verplichtingen van de vastbenoemde personeelsleden zijn vastgelegd in een statuut dat het lokaal bestuur heeft vastgesteld en dat eenzijdig door het bestuur gewijzigd kan worden.

Anders dan voor de contractuele werknemers wordt de toepassing van de sociale zekerheid voor de vastbenoemden beperkt. Zij worden uitgesloten uit een aantal socialezekerheidsregelingen omdat zij niet blootstaan aan het risico (bv. werkloosheidsregeling wegens vastheid van betrekking) of omdat het bestuur zelf instaat voor de dekking van het risico (bv. regeling van ziekte-uitkeringen wegens doorbetaling van wedde bij ziekte).

3.1.2.2. De stagiairs met het oog op een vaste benoeming

De vaste benoeming wordt normaal verleend na het doorlopen van een proefperiode en een gunstige evaluatie. Tijdens de proefperiode bevindt de stagiair zich weliswaar reeds in een statutaire toestand, maar hij is nog niet vastbenoemd.

Voor de sociale zekerheid wordt een stagiair met het oog op een vaste benoeming gelijkgesteld met een vastbenoemde. De toepassing van de socialezekerheidsregeling wordt beperkt tot de sector van de gezondheidszorgen van de ziekte en invaliditeitsverzekering en de sector beroepsziekten.

Het pensioenstelsel van het vastbenoemd personeel van de provinciale en plaatselijke besturen is van toepassing op de stagiairs met het oog op een vaste benoeming .

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of tijdens de bevallingsrust geniet een

stagiair met het oog op een vaste benoeming van een bezoldigd ziekteverlof volgens het stelsel van het ziektekrediet.

Een vastbenoemde die een stage volgt met het oog op een vaste benoeming in een hogere functie, blijft vast benoemd in de (lagere) functie waarin hij vast benoemd werd vóór de aanvang van de (tweede) stageperiode. Op de vastbenoemde blijft de vakantieregeling van de openbare sector van toepassing.

De stagiair die tijdens of na de proefperiode wegens beroepsongeschiktheid afgedankt wordt, wordt enkel voor de duur van de opzegtermijn onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de contractanten indien de rechtspositieregeling van het bestuur voorziet in een opzegtermijn.

3.2. Verruimingen

3.2.1. Het sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen

3.2.1.1. 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 ziekte- en invaliditeitsverzekering, de werkloosheidsregeling en de gezinsbijslagregeling van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

3.2.1.2. Toepassingsgebied

Artikel 37quater van de wet van 29-6-1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers voorziet dat de regeling voor de niet beschermde lokale mandatarissen toegepast wordt 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.

Dit betekent dat de volgende lokale mandatarissen van het suppletief sociaal statuut kunnen genieten:

- 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.

3.2.1.3. Overzicht van beschermde en niet beschermde mandatarissen

Het suppletief sociaal statuut wordt op voormelde lokale mandatarissen enkel toegepast indien zij niet sociaal beschermd zijn.

Als zodanig worden beschouwd:

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

Om in concreto te achterhalen welke personen onder het statuut van de 'niet beschermde lokale mandataris' vallen, moet het socialezekerheidsstatuut van de gemandateerde 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 geschieden indien er tijdens de duur van het mandaat een wijziging optreedt in het sociaal of beroepsstatuut van de mandataris. Indien deze wijziging met zich brengt dat betrokkene niet meer verzekerd is voor de sector geneeskundige verzorging, dan kan hij op dat ogenblik alsnog genieten van het sociaal statuut van de niet beschermde lokale mandatarissen.

Volgende personen kunnen een politiek mandaat op lokaal vlak bekleden:

1. Werknemers en ambtenaren

Op het loon van de werknemers en de wedde van de ambtenaren worden socialezekerheidsbijdragen betaald voor de verschillende regelingen van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers waaronder zij krachtens hun statuut ressorteren. Uit hoofde van deze bijdragebetaling hebben zij in de regel het volle genot van prestaties in de op hen toepasselijke socialezekerheidsregelingen.

Mandatarissen die als werknemer of ambtenaar werkzaam blijven, behouden hun sociale bescherming en zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Enkel indien de omvang van hun tewerkstelling als werknemer of ambtenaar dermate beperkt is dat zij zelf bijkomende persoonlijke bijdragen moeten betalen aan het ziekenfonds - dit is het geval indien de jaarlijkse bruto bezoldiging minder bedraagt dan 6.127,72 EUR (geïndexeerd bedrag voor het kalenderjaar 2017) - worden deze mandatarissen beschouwd als niet beschermd en kunnen zij een beroep doen op het suppletief sociaal statuut.

2. Zelfstandigen

Zelfstandigen zijn in de regel aangesloten in het sociaal statuut van de zelfstandigen en aangezien zij de bijdragen voor aansluiting in hoofdberoep betalen, zijn zij in dit statuut gerechtigd op socialezekerheidsprestaties (ziekteverzekering en pensioen).

Een politieke activiteit die wordt uitgeoefend naast het beroep van zelfstandige wordt in de socialezekerheidsreglementering betreffende de zelfstandigen echter niet als een beroepsactiviteit beschouwd. De mandatarissen die als zelfstandige werkzaam blijven, zijn aldus GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

3. Werknemers en ambtenaren met verlof zonder wedde

De in de privésector tewerkgestelde werknemers die een uitvoerend politiek mandaat uitoefenen op lokaal niveau hebben het recht om hun arbeidsprestaties volledig te schorsen gedurende de duur van het mandaat.

De werknemers ontvangen tijdens voormeld politiek verlof geen loon en betalen geen socialezekerheidsbijdragen waardoor zij hun sociale bescherming in het statuut van de werknemers verliezen.

Hetzelfde geldt overigens voor de personeelsleden in overheidsdienst die in toepassing van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 14-3-2003 een niet bezoldigd voltijds verlof genieten voor de uitoefening van een politiek mandaat alsmede voor de werknemers van de privésector en de ambtenaren die in onderlinge overeenstemming met hun werkgever hun arbeidsprestaties volledig schorsen (= conventioneel verlof zonder wedde).

De bovenstaande categorieën die voltijds van een onbezoldigd verlof gebruik maken, zijn dus niet beschermde lokale mandatarissen die onder de toepassing vallen van het suppletief sociaal statuut.

4. Werknemers en ambtenaren die volledige loopbaanonderbreking nemen bij een werkgever van de publieke sector

Werknemers en ambtenaren die hun arbeidsprestaties tijdelijk schorsen in het kader van de volledige onderbreking van de beroepsloopbaan bij een werkgever van de publieke sector, ontvangen geen loon meer waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend. Zij genieten in dit stelsel echter wel van onderbrekingsuitkeringen ten laste van de RVA uit hoofde waarvan zij hun sociale bescherming behouden.

Indien deze werknemers of ambtenaren een uitvoerend politiek mandaat bij een lokaal of provinciaal bestuur gaan uitoefenen, blijven zij sociaal beschermd aangezien zij het recht op onderbrekingsuitkeringen behouden. Bovendien kunnen zij een onderbrekingsuitkering cumuleren met de inkomsten voortvloeiend uit een politiek mandaat. Deze werknemers en ambtenaren die in loopbaanonderbreking zijn met het genot van een onderbrekingsuitkering, zijn dan ook geen niet beschermde lokale mandatarissen.

5. Werknemers die volledig tijdskrediet nemen bij een werkgever van de privé- sector

De contractuele werknemers die hun arbeidsprestaties tijdelijk schorsen in het kader van het volledig tijdskrediet bij een werkgever van de privésector, ontvangen geen loon meer waarop socialezekerheidsbijdragen worden berekend. Zij genieten in het kader van tijdskrediet van een forfaitaire maandelijkse uitkering ten laste van de RVA.

Indien deze werknemers een politiek mandaat bij een lokaal of provinciaal bestuur opnemen, hebben zij geen recht meer op de uitkering ten laste van de RVA. De uitkering in het kader van het tijdskrediet is niet cumuleerbaar met een politiek mandaat. De werknemers in volledig tijdskrediet bij een werkgever van de privésector zijn niet beschermde lokale mandatarissen.

6. Arbeidsongeschikte werknemers

Werknemers die arbeidsongeschikt zijn en die, mits toelating van de adviserend geneesheer, een uitvoerend gemeentelijk mandaat opnemen, behouden hun erkenning als arbeidsongeschikte werknemer en derhalve hun sociale bescherming voor de sector geneeskundige verzorging zonder dat zij zelf bijdragen moeten betalen aan het ziekenfonds. In dit geval ontvangen betrokkenen geen of nog enkel een verminderde arbeidsongeschiktheidsuitkering (gedurende het eerste jaar arbeidsongeschiktheid) of invaliditeitsuitkering (na 1 jaar arbeidsongeschiktheid).

Arbeidsongeschikte werknemers zijn dus geen niet beschermde lokale mandatarissen.

7. Arbeidsongeschikte zelfstandigen

Arbeidsongeschikte zelfstandigen die een gelijkstelling genieten voor het pensioen in het kader van het sociaal statuut, kunnen recht hebben op gratis gezondheidszorg.

De zelfstandige titularis heeft voor een periode van maximaal 12 maanden de mogelijkheid om in een periode van arbeidsongeschiktheid met de toelating van zijn adviserend geneesheer een andere activiteit dan zijn voorgaande zelfstandige activiteit uit te oefenen met het oog op zijn reclassering op grond van artikel 23 van het koninklijk besluit van 20 juli 1971 houdende instelling van een uitkeringsverzekering en een moederschapsverzekering ten voordele van de zelfstandigen en van de meewerkende echtgenoten.

De uitoefening van een lokaal politiek mandaat valt immers onder de notie “elke andere professionele activiteit” die in dit artikel wordt bedoeld. Wanneer de adviserende geneesheer het politieke mandaat echter als een minieme activiteit beschouwt, is er geen toelating vereist.

De uitoefening van een dergelijk mandaat zou een einde kunnen stellen aan de ongeschiktheid na een periode van 2 x zes maanden, of wanneer de adviserende geneesheer weigert de toelating te geven omdat hij de ongeschiktheid onverenigbaar acht met de werkdruk die het mandaat inhoudt. In dat geval zou het recht op gezondheidszorg niet noodzakelijkerwijs gratis zijn. Dit zal echter afhangen van de oplossing die zal worden weerhouden om het recht toe te kennen aan deze persoon. Indien persoonlijke bijdragen verschuldigd waren om deze gezondheidszorg te kunnen genieten, moet de rechthebbende als niet beschermde lokale mandataris beschouwd worden.

8. Parlementsleden

Noch de leden van de Kamer van Volksvertegenwoordigers en de Senaat, noch de leden van een gewest- of gemeenschapsraad beschikken over een sociaal statuut. In de huidige regeling worden enkel de persoonlijke bijdragen, die zij aan het ziekenfonds betalen om gerechtigd te zijn op prestaties in de sector geneeskundige verzorging van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, ten laste genomen door de wetgevende vergadering waarvan zij deel uitmaken.

Indien een parlements lid benevens zijn parlementair mandaat een uitvoerend gemeentelijk mandaat bekleedt, moet hij als niet beschermde lokale mandataris worden beschouwd.

9. Gepensioneerden, weduwnaars en weduwen

Wanneer een gepensioneerde werknemer, ambtenaar of zelfstandige een mandaat opneemt, zal, behoudens het geval waarin hij ervoor opteert om zijn wedde te laten verminderen, de betaling van het pensioen tijdelijk geschorst worden omdat de aan dit mandaat verbonden wedde het plafond van

de toegelaten arbeid zal overschrijden.

Voor de gepensioneerde werknemer of ambtenaar heeft de volledige opschorting van de pensioenbetaling tot gevolg dat zij de hoedanigheid van gepensioneerde verliezen en dientengevolge ook het recht op prestaties in de ziektekostenverzekering. In een dergelijke omstandigheid dienen de gepensioneerde werknemers, weduwnaars en weduwen beschouwd te worden als niet beschermde lokale mandatarissen.

Wanneer de mandataris er daarentegen voor kiest om zijn wedde te laten verminderen tot het plafond van de toegelaten arbeid, blijft hij verder zijn rustpensioen ontvangen en blijft hij uit hoofde hiervan sociale bescherming genieten. De mandataris is in een dergelijk geval geen niet beschermde lokale mandataris.

Ook wanneer het rustpensioen toegekend wordt voor een loopbaan van minder dan een derde van een volledige loopbaan, is de gepensioneerde werknemer of ambtenaar geen bijkomende persoonlijke bijdragen verschuldigd om prestaties inzake geneeskundige verzorging te genieten en wordt hij niet beschouwd als een niet beschermde lokale mandataris.

Voor de gepensioneerde zelfstandige heeft de volledige opschorting van de pensioenbetaling daarentegen niet tot gevolg dat hij de hoedanigheid van gepensioneerde verliest. Hij behoudt het recht op prestaties in de ziektekostenverzekering en wordt niet beschouwd als niet beschermde lokale mandataris.

Hetgeen voorafgaat, is mutatis mutandis van toepassing op de weduwnaars en weduwen die, na het overlijden van hun echtgenoot, een overlevingspensioen genieten en een politiek mandaat uitoefenen.

De mandataris die zijn politiek mandaat opgenomen heeft uiterlijk de laatste dag van de maand van zijn 65e verjaardag en die pensioengerechtigd wordt in de loop van zijn mandaat, mag voor de verdere duur van de legislatuur de volledige mandatariswedde en het pensioen als ambtenaar, werknemer of zelfstandige onbeperkt cumuleren. Deze regeling geldt enkel als het politiek mandaat is ingegaan vóór de ingangsdatum van het pensioen, en is niet van toepassing op een gepensioneerde die een mandaat opneemt.

10. Systeem van terbeschikkingstelling, voorafgaand aan het pensioen, voor het onderwijzend personeel

De personeelsleden uit het onderwijs die gebruik maken van het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen zijn onderworpen aan een regeling die sterke gelijkenissen vertoont met diegene die van toepassing is op de gepensioneerden.

Tijdens de terbeschikkingstelling, die de oppensioenstelling onmiddellijk voorafgaat, wordt aan de betrokken personeelsleden een wachtgeld toegekend dat een percentage bedraagt van de laatste activiteitswedde. Op dat wachtgeld worden, zoals op de wedde, socialezekerheidsbijdragen betaald waardoor de betrokkenen hun bijdrageverplichtingen in de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging vervullen.

Indien het wachtgeld niet meer wordt uitgekeerd wegens de uitoefening van een lokaal politiek mandaat, waarvan de wedde te hoog is om het als een toegelaten activiteit te beschouwen, zullen de vereiste socialezekerheidsbijdragen niet meer worden betaald en vervult betrokkene dus niet langer zijn bijdrageverplichtingen.

Een personeelslid van het onderwijs ingeschakeld in het systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen, waarvan de uitbetaling van het wachtgeld geschorst wordt, is dus een niet-beschermd lokaal mandataris die gebruik moet maken van het suppletief sociaal statuut.

11. Werklozen en werklozen met bedrijfstoeslag

Indien een werkloze of een werkloze met bedrijfstoeslag een uitvoerend gemeentelijk mandaat opneemt, wordt krachtens de vigerende werkloosheidsreglementering het gedeelte van de aan het politiek mandaat verbonden wedde, dat 13,70 EUR per dag overschrijdt, in mindering gebracht van het bedrag van de werkloosheidsuitkering. Evenwel, ongeacht het bedrag van de wedde, behoudt de mandataris steeds een minimumbedrag van 0,12 EUR per dag aan werkloosheidsuitkering. De betaling van dit gewaarborgde minimumbedrag zorgt ervoor dat de betrokkene zijn sociale bescherming behoudt die verbonden is aan het statuut van werkloze. Werklozen en werklozen met bedrijfstoeslag zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Bovendien zal de mandataris, op grond van artikel 42, § 2, 3° van het werkloosheidsbesluit, onmiddellijk na het neerleggen van zijn mandaat opnieuw gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen zonder dat hij eerst weer een wachttermijn moet doorlopen.

12. Personen die niet beroepsactief zijn

Personen die geen beroepsactiviteit uitoefenen, moeten met het oog op het genot van prestaties in de tak geneeskundige verzorging, persoonlijke bijdragen betalen aan het ziekenfonds voor zover zij hiervan niet via een van de echtgenoot afgeleid recht kunnen genieten. Personen die er aldus toe gehouden zijn om zelf bijdragen te betalen voor een minimale sociale bescherming, zijn, indien zij een gemeentelijk uitvoerend mandaat bekleden, niet beschermde lokale mandatarissen.

Hetzelfde geldt voor de niet beroepsactieve personen die, vóór zij een lokaal politiek mandaat opnamen, persoon ten laste waren en enkel via een van de echtgenoot afgeleid recht sociale bescherming genoten (vb. huisvrouwen). Ingevolge de opname van het politiek mandaat en de daaruit voortvloeiende inkomsten zijn zij namelijk niet langer meer persoon ten laste. Als zodanig kan enkel worden beschouwd de persoon waarvan de brutobezoldiging niet meer bedraagt dan 2.372,58 EUR (geïndexeerd bedrag op 1-7-2016) in een kalenderkwartaal.

13. Gehandicapten

Indien een mindervalide die gerechtigd is op een gehandicaptenuitkering een uitvoerend politiek mandaat gaat opnemen op lokaal niveau, zal de betaling van zijn uitkering geschorst worden omdat het bedrag van de aan zijn mandaat verbonden wedde in mindering wordt gebracht van het bedrag van de uitkering.

Alhoewel de mindervalide in een dergelijk geval geen uitkering meer ontvangt, zal hij verder sociale bescherming blijven genieten voor de geneeskundige verzorging zonder dat hij zelf bijdragen moet gaan betalen. De medische erkenning als mindervalide zorgt er namelijk voor dat hij het sociaal statuut van gehandicapte behoudt. Gehandicapten zijn derhalve GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

Wordt een persoon die een tegemoetkoming aan gehandicapten geniet (uitkering als vervangingsinkomen, integratie-uitkering of tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden) bekleed met een politiek mandaat op lokaal niveau, dan is hij verplicht de Directie-generaal Personen met een handicap van de FOD Sociale Zekerheid (Administratief Centrum Kruidtuin, Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 50 te 1000 Brussel) zonder verwijl hiervan in kennis te stellen indien het bedrag van de bezoldiging die aan zijn mandaat verbonden is, een verhoging betekent van 20% van zijn inkomsten of van het totale gezinsinkomen. Het bedrag van de tegemoetkomingen wordt bepaald op basis van de inkomsten van de gehandicapte persoon en de personen met wie hij samenwoont.

14. Jongeren van minder dan 25 jaar

Jongeren van minder dan 25 jaar (vb. studenten) blijven tijdens de uitoefening van een uitvoerend politiek mandaat op lokaal niveau verder genieten van prestaties in de tak geneeskundige verzorging via een (van de ouders) afgeleid recht en dit tot de leeftijd van 25 jaar. De hoedanigheid “kind persoon ten laste” hangt niet af van de inkomensvoorwaarde voor niet beroepsactieve personen. De jongeren van minder dan 25 jaar die de hoedanigheid van gerechtigde zonder de betaling van bijdragen (vb. werknemers, zelfstandigen...) of een andere hoedanigheid van persoon ten laste (vb. huisvrouwen) verkrijgen, verliezen de hoedanigheid van kind persoon ten laste.

De uit het mandaat voortvloeiende inkomsten hebben niet tot gevolg dat de jongere de hoedanigheid van persoon ten laste verliest. De jongeren van minder dan 25 jaar oud zijn dan ook GEEN niet beschermde lokale mandatarissen.

De jongeren de leeftijd van 25 jaar hebben bereikt, kunnen niet meer beschouwd worden als ten laste van de ouders en kunnen bijgevolg niet langer afgeleide rechten uitoefenen in de sociale zekerheid. Jongeren van 25 jaar of ouder worden, indien zij een gemeentelijk mandaat uitoefenen, dus beschouwd als niet beschermde lokale mandatarissen.

15. Meewerkende echtgenoot van een zelfstandige

De meewerkende echtgenoot van een zelfstandige is onderworpen aan het volledige sociaal statuut van de zelfstandigen (maxi-statuuut) en moet zich de dag van de aanvang van de activiteit aansluiten bij het sociaal verzekeringsfonds waarbij hun echtgenoot aangesloten is. Zij betalen bijdragen zoals een zelfstandige in hoofdberoep, berekend op de eigen inkomsten van de meewerkende echtgenoot, en genieten van een volwaardige en volledige dekking binnen het sociaal statuut van de zelfstandigen: eigen pensioen, gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschapsverzekering.

De onderwerping geldt niet voor de meewerkende echtgenoten die geboren zijn vóór 1-1-1956. Zij worden beschouwd als persoon ten laste van de geholpen zelfstandige, en genieten in die hoedanigheid afgeleide rechten inzake gezondheidszorg. Zij zijn verplicht onderworpen aan het mini-statuuut waardoor zij verzekerd worden tegen arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap. Zij kunnen zich wel vrijwillig onderwerpen aan het volledige statuut van zelfstandigen.

De mandataris die als meewerkende echtgenoot van een zelfstandige in het maxi-statuuut werkzaam blijft, is GEEN niet beschermde lokale mandatarissen. Als de mandataris als meewerkende echtgenoot in het mini-statuuut werkzaam blijft, is het WEL een niet beschermde lokale mandataris.

3.2.1.4. Het sociaal statuut

Overeenkomstig artikel 37quater van de wet van 29-6-1981 worden voormelde niet beschermde lokale mandatarissen door het lokaal of provinciaal bestuur onderworpen aan:

- de ziekte- en invaliditeitsverzekering, tak uitkeringen en tak gezondheidszorgen;
- de werkloosheidsverzekering;
- de kinderbijslagregeling van het socialezekerheidsstelsel voor de werknemers.

De verschuldigde werknemers- en werkgeversbijdragen worden berekend op het volledige bedrag van de wedde van de mandatarissen en worden aangegeven bij en betaald aan de RSZ op basis van de socialezekerheidsaangifte. Op deze wedde is eveneens de bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid en de bijdrage voor het Asbestfonds verschuldigd.

De niet beschermde lokale mandatarissen vallen 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 beschermde mandataris is niet onderworpen aan de pensioenregeling van de werknemers. De RSZ int geen pensioenbijdragen op de wedde van de niet beschermde mandataris. Het pensioen valt rechtstreeks ten laste van het bestuur.

3.2.1.5. Procedure

Elke beschermde en niet beschermde lokale mandataris moet zijn hoedanigheid aan het bestuur bevestigen met een verklaring op erewoord. De verklaring op erewoord wordt aangevuld met de noodzakelijke informatie of documenten om de toestand van de mandataris inzake al of niet bescherming op het gebied van geneeskundige verzorging vast te stellen.

De procedure van kennisgeving die de niet beschermde lokale mandataris in acht moet nemen, en de vereiste bewijsstukken om te kunnen genieten van het suppletief sociaal statuut, zijn vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 2-8-2002.

Binnen een termijn van twee jaar moet de verklaring op erewoord van de niet beschermde mandataris gestaafd worden door een attest van het ziekenfonds waarbij de betrokken mandataris aangesloten is. Dit attest moet jaarlijks aan het bestuur bezorgd worden en dit tot twee jaar na het einde van het laatst uitgeoefende mandaat.

3.2.1.6. Verplichting van de lokale besturen tot het betalen van bijkomende bedragen aan de mandatarissen

1. Vakantiegeld en eindejaarspremie

Op grond van artikel 70 en artikel 274, § 5 van het Vlaams Gemeentedecreet en artikel 38 van de wet van 8-7-1976 hebben de burgemeester, de schepenen, de OCMW-voorzitter en de voorzitter en leden van een districtscollège in het Vlaamse Gewest ook recht op een vakantiegeld en een eindejaarspremie.

Overeenkomstig het Besluit van de Vlaamse Regering van 19-1-2007 worden dit vakantiegeld en deze eindejaarspremie berekend volgens de regels die vastgesteld zijn voor het gemeentepersoneel.

Het vakantiegeld en de eindejaarspremie worden niet beschouwd als een deel van de wedde waardoor er geen socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

Wel is op het vakantiegeld van de lokale mandatarissen (beschermde en niet beschermde) de egalisatiebijdrage voor de pensioenen verschuldigd.

2. Compenserend voordeel

Artikel 17, § 2 van het Vlaams Gemeentedecreet van 15-7-2005 kent aan de gemeente de bevoegdheid toe om de wedde van een burgemeester of schepenen te verhogen indien deze

burgemeester of schepen beschikt over andere wettelijke of reglementaire bezoldigingen, pensioenen, vergoedingen of toelagen die verminderd worden omwille van de wedde die hij geniet als schepen of als burgemeester.

De nadere toekenningmodaliteiten van dit compenserend voordeel worden bepaald in Titel V van het Besluit van 19-1-2007 van de Vlaamse Regering houdende het statuut van de lokale en provinciale mandataris

Dit compenserend bedrag wordt niet beschouwd als een deel van de wedde waardoor er geen socialezekerheidsbijdragen op verschuldigd zijn.

3. Het betalen van bijdragen aan gewezen mandatarissen

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.

3.2.2. Het sociaal statuut van de onthaalouders

3.2.2.1. Algemeenheden

De onthaalouders die aangesloten zijn bij een erkende dienst voor opvanggezinnen, maar niet verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, worden onderworpen aan het stelsel van de sociale zekerheid voor werknemers. Zij worden als werknemers beschouwd, niettegenstaande dat zij geen werknemers zijn in arbeidsrechtelijke zin aangezien zij niet met een arbeidsovereenkomst verbonden zijn met de erkende opvangdienst. Deze opvangdienst wordt desalniettemin door de sociale zekerheid als werkgever beschouwd.

Dit betekent dat de plaatselijke besturen die een erkende opvangdienst organiseren, ertoe gehouden zijn om met betrekking tot voormelde onthaalouders bepaalde sociaal zekerheidsrechtelijke verplichtingen als werkgever op zich te nemen zoals zij die moeten nakomen voor hun eigen personeelsleden. Zo dienen de besturen deze onthaalouders te vermelden op de kwartaalaangifte voor sociale zekerheid en de voor de onthaalouders verschuldigde persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen te betalen.

3.2.2.2. Toepassingsgebied

Het sociaal statuut voor onthaalouders is van toepassing op alle natuurlijke personen die instaan voor de opvang van kinderen in een woning voor de opvang in gezinsverband. Zij dienen aangesloten te zijn bij een door Kind en Gezin erkende opvangdienst waarmee zij niet zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst.

Worden niet bedoeld: de onthaalouders die hun prestaties verrichten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst uit hoofde waarvan zij als contractuele werknemers onderworpen zijn aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers, noch de onthaalouders die als zelfstandige werkzaam zijn waardoor zij voor hun prestaties onder de toepassing vallen van het sociaal statuut van de

zelfstandigen.

3.2.2.3. Het sociaal statuut

De onthaalouders worden onder de toepassing gebracht van de volgende takken van de socialezekerheidsregeling voor werknemers:

- de sector gezondheidszorgen en de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de werkloosheidsregeling die evenwel beperkt wordt tot de specifieke regeling van de opvanguitkeringen;
- de pensioenregeling.

Tevens vallen zij onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privésector.

1. Regeling van de opvanguitkeringen

Een bijzondere werkloosheidsregeling voor de onthaalouders voorziet dat de onthaalouder recht heeft op een opvanguitkering voor de opvangdagen (opvangdag = de opvang van één kind gedurende de gehele dag) die niet gerealiseerd werden ingevolge omstandigheden onafhankelijk van de wil van de onthaalouder. Het betreft opvangdagen die de onthaalouder niet heeft kunnen presteren wegens de - van zijn/haar wil onafhankelijke - afwezigheid van de kinderen die bij hem/haar ingeschreven zijn en normaal opgevangen zouden zijn.

Volgende omstandigheden worden beschouwd als 'omstandigheden onafhankelijk van de wil van de onthaalouder':

- de afwezigheid van het kind ingevolge vakantie van de ouders van het op te vangen kind of ingevolge ziekte van het kind;
- de inactiviteit die het gevolg is van de tijdelijke onmogelijkheid wegens overmacht om kinderen op te vangen of van het verbod kinderen op te vangen wegens een besmettelijke ziekte van een persoon die deel uitmaakt van het gezin van de onthaalouder.

Worden niet beschouwd als 'omstandigheden onafhankelijk de wil van de onthaalouder':

- de inactiviteit die het gevolg is van de vakantie van de onthaalouder;
- de inactiviteit omdat de onthaalouder geen opvang wenst te realiseren op een wettelijke feestdag of op een andere dag.

De onthaalouder moet met het oog op het bekomen van opvanguitkeringen een "aanvraag om opvanguitkeringen als onthaalouder" indienen bij zijn/haar uitbetalingsinstelling. Heeft de onthaalouder in een bepaalde maand inkomensverlies geleden door het niet presteren van opvangdagen ingevolge omstandigheden onafhankelijk van zijn/haar wil, dan bezorgt de dienst voor opvanggezinnen, na het verstrijken van de betrokken maand, aan de onthaalouder die daarom verzoekt een "werkloosheidsbewijs voor de onthaalouder". Na indiening van dit formulier zal de uitbetalingsinstelling overgaan tot uitbetaling van de opvanguitkering.

2. Arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling

In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de provinciale en plaatselijke besturen, dat ressorteert onder de regeling inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidssector, vallen de onthaalouders onder de toepassing van de arbeidsongevallenregeling en beroepsziektenregeling van de privésector.

Dit brengt met zich dat de plaatselijke besturen voor de onthaalouders inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst moeten afsluiten met een erkende verzekeringsmaatschappij tot dekking van dit risico en dat op het in de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon voor de onthaalouders een totale werkgeversbijdrage van 0,32% verschuldigd is ten voordele van het [Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's \(FEDRIS\)](#).

De plaatselijke besturen zijn voor de onthaalouders de werkgeversbijdrage van 1% voor de beroepsziektenregeling van de privésector verschuldigd.

3. Gelijkgestelde dagen voor de vaststelling van de rechten in de sociale zekerheid

In het kader van het sociaal statuut van de onthaalouders worden de wettelijke feestdagen (zonder opvang van kinderen) en maximum 20 (onbezoldigde) vakantiedagen per jaar gelijkgesteld met arbeidsprestaties. Deze dagen worden derhalve in aanmerking genomen bij de vaststelling van de rechten van de onthaalouder in de sociale zekerheid.

De andere dagen waarop onthaalouder beslist geen kinderen op te vangen, worden beschouwd als verlof zonder wedde en doen geen rechten in de sociale zekerheid ontstaan.

3.2.2.4. In de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon- en arbeidstijdgegevens

1. Vaststelling van de op de kwartaalaangifte te vermelden prestaties

Het aantal voor de onthaalouders in aanmerking te nemen arbeidsuren staat in strikte verhouding tot de werkelijk gedane opvang, uitgedrukt in opvangdagen.

Het (fictieve) aantal arbeidsuren wordt bekomen door het aantal volledige opvangdagen te vermenigvuldigen met 1,9.

1,9 is de verhouding van 494 (= het aantal arbeidsuren dat een voltijds, in de 38-urenregeling tewerkgestelde werknemer maximaal presteert in de loop van een kwartaal) en 260 (= de driemaandelijks maximumprestatie van een onthaalouder, uitgedrukt in opvangdagen: dit wil zeggen 65 arbeidsdagen in een kwartaal vermenigvuldigd met 4).

De fictieve uren die overeenstemmen met de - maximum 20 (onbezoldigde) - vakantiedagen per jaar en met de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (= gelijkgestelde dagen) worden bekomen door dit aantal dagen te vermenigvuldigen met het gemiddeld aantal ingeschreven kinderen in de maand waarin deze dagen vallen en dit product (= fictief aantal opvangdagen dat overeenstemt met deze dagen) vervolgens te vermenigvuldigen met 1,9.

De fictieve uren die overeenstemmen met de andere dagen waarop de onthaalouder beslist geen kinderen op te vangen alsook de fictieve uren die overeenstemmen met de dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, moederschapsbescherming, arbeidsongeval of

beroepsziekte worden op dezelfde wijze verkregen.

2. Vaststelling van het op de kwartaalaangifte te vermelden loon

Voor de onthaalouders worden de socialezekerheidsbijdragen berekend en betaald op basis van een fictief forfaitair uurloon. Dit fictief forfaitair uurloon is gelijk aan driemaal het gewaarborgd gemiddeld minimuminkomen, gedeeld door 494. Het bedrag van dit gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, dat is gekoppeld aan de index, is het bedrag bedoeld in artikel 3 van de in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2-5-1988 en beloopt momenteel 1.531,93 EUR.

Het bedrag van het in de socialezekerheidsaangifte te vermelden loon voor de onthaalouders wordt verkregen door het berekende fictieve aantal arbeidsuren te vermenigvuldigen met voormeld fictief forfaitair uurloon.

3. RSZ-rekenblad

De loon- en arbeidstijdgegevens van de onthaalouders moeten in de socialezekerheidsaangifte vermeld worden en worden automatisch gegenereerd door een Excel-rekenblad dat op [de technische bibliotheek van de portaalsite van de sociale zekerheid](#) ter beschikking wordt gesteld.

De outputgegevens van dit rekenblad zijn dus onmiddellijk dienstig voor opname in de RSZ-socialezekerheidsaangifte. De opvangdienst moet het rekenblad overmaken aan de personeelsdienst en/of het rekencentrum van uw bestuur (naargelang wie de aangifte opmaakt) alsook aan Kind en Gezin, dat op basis van de erin opgenomen gegevens het bedrag van de aan de opvangdienst toekomende subsidiëring zal bepalen.

3.2.2.5. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

Het loonbedrag van de onthaalouders vormt de berekeningsbasis voor de te betalen persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen. Het op de onthaalouders toepasselijke basisbijdragepercentage beloopt **43,15%** (13,07% werknemersbijdrage en **30,08%** werkgeversbijdrage).

Evenwel worden de aldus berekende persoonlijke én patronale (basis)bijdragen voor sociale zekerheid verminderd volgens de twee hierna vermelde regelingen:

1. Vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen

Daar voor de onthaalouders de socialezekerheidsbijdragen berekend worden op basis van een fictief forfaitair uurloon van 9,30 EUR, kunnen zij genieten van een vermindering van de persoonlijke socialezekerheidsbijdragen op grond van de regeling die geldt voor de werknemers met een laag loon.

Gelet op het feit dat het fictief maandloon van een onthaalouder die volledige maandprestaties zou hebben verricht (= 164,67 uren), gelijk is aan 1.531,93 EUR, bedraagt het bedrag van de vermindering steeds 193,79 EUR per maand voor een onthaalouder met volledige prestaties.

Heeft de onthaalouder onvolledige maandprestaties verricht, dan wordt het bedrag van de vermindering verkregen door 193,79 EUR te vermenigvuldigen met de prestatiebreuk van de onthaalouder in de betrokken maand. De breuk van de prestaties is de verhouding tussen het (fictieve) aantal arbeidsuren van de onthaalouder in de maand en het aantal uren overeenstemmend met volledige maandelijkse prestaties voor een persoon die instaat voor dagopvang van kinderen (= 164,67 uren).

2. Vermindering van de patronale socialezekerheidsbijdragen

Een bestuur dat een onthaalouder met volledige prestaties tewerkstelt, heeft recht op een forfaitaire doelgroepvermindering van 770 EUR per kwartaal. De doelgroepvermindering wordt toegekend voor de volledige duur van de tewerkstelling (6.2.1.2).

Heeft de onthaalouder onvolledige prestaties verricht, dan wordt het bedrag van de doelgroepvermindering berekend op basis van de prestatiebreuk.

3.2.3. Het sociaal statuut van de kunstenaar

3.2.3.1. Algemeenheden

Een kunstenaar kan bij een lokaal of provinciaal bestuur artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren

- met een arbeidsovereenkomst;
- zonder een arbeidsovereenkomst, maar na een voorafgaande opdracht;
- als kunstenaar in het kader van de kleine vergoedingsregeling (zie 3.3.6.).

De socialezekerheidsregeling van de werknemers is van toepassing op de kunstenaar die tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst, en op de kunstenaar die zonder een arbeidsovereenkomst een opdracht uitvoert en op wie het zogenaamde sociaal statuut van de kunstenaar van toepassing is.

De socialezekerheidsregeling van de werknemers is niet van toepassing op de kunstenaar die gebruik maakt van de kleine vergoedingsregeling.

De opdrachtgever van de kunstenaar op wie het sociaal statuut toepassing vindt, wordt voor de socialezekerheidswetgeving beschouwd als de werkgever van de kunstenaar. Hij moet als werkgever voor de kunstenaar dezelfde verplichtingen op zich nemen als voor zijn eigen personeelsleden. Hij moet de kunstenaar aangeven in Dimona en vermelden op de DmfAPPL, en de voor hem verschuldigde persoonlijke en patronale socialezekerheidsbijdragen betalen.

3.2.3.2. Toepassingsgebied

Het sociaal statuut voor kunstenaars vindt toepassing op de personen die, omdat zij niet door een arbeidsovereenkomst kunnen zijn verbonden omdat één of meerdere essentiële elementen voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst ontbreken, tegen betaling van een loon artistieke prestaties leveren en/of artistieke werken produceren in opdracht van een natuurlijke persoon of een rechtspersoon.

Onder het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken wordt 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. De Commissie Kunstenaars beoordeelt de artistieke aard van een prestatie of werk op basis van deze definitie en een methodologie die vastgelegd is in haar huishoudelijk reglement en die bekrachtigd werd bij koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Zij levert een visum kunstenaar af waarmee de artistieke aard van de prestaties of werken kan worden aangetoond.

Het visum kunstenaar maakt het voorwerp van een hernieuwingsaanvraag om de vijf jaar en kan door de Commissie worden ingetrokken in geval van misbruik of indien de voorwaarden niet vervuld worden.

Indien de aanvrager, bij zijn aanvraag voor een visum kunstenaar, de Commissie Kunstenaars een verklaring op erewoord bezorgt, waarbij wordt verklaard dat de voorwaarde vervuld is om onder het sociaal statuut van de kunstenaar te vallen, wordt hij verondersteld zijn activiteit als kunstenaar uit te oefenen. Dit vermoeden geldt voor een duur van drie maanden en kan éénmaal hernieuwd worden, na ontvangst van een ontvangstbewijs van de Commissie Kunstenaars waarbij de aanvraag ontvankelijk wordt verklaard. In geval van weigering van het visum voor het verstrijken van voornoemde termijn, vervalt het vermoeden vanaf de datum van de weigering.

Het sociaal statuut vindt daarentegen geen toepassing op volgende personen:

- de persoon die een artistieke prestatie levert of een artistiek werk produceert ter gelegenheid van gebeurtenissen van zijn of haar familie;
- de persoon die prestaties levert of werken produceert van artistieke aard in het kader van de rechtspersoon waarvan hij/zij mandataris is, zoals bedoeld in artikel 3, § 1, vierde lid, van het Koninklijk Besluit nr. 38 van 27-7-1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen;
- de persoon die prestaties levert of werken van artistieke aard produceert in de hoedanigheid van zelfstandige. Als hij daartoe het bewijs levert dat de prestaties of werken van artistieke aard niet worden geleverd in gelijkaardige socio-economische voorwaarden als die waarin een werknemer zich ten opzichte van zijn werkgever bevindt, dan levert de Commissie Kunstenaars geen visum kunstenaar af, maar op verzoek kan zij aan de betrokkene een verklaring van zelfstandige activiteit afleveren.

De kunstenaar kan steeds kiezen tussen het sociaal statuut voor kunstenaars met onderwerping aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers en het sociaal statuut van de zelfstandigen. Als zelfstandige kan hij zowel in bijberoep als in hoofdberoep prestaties leveren of werken produceren van artistieke aard.

Aangezien gewerkt wordt met het zogenaamde 'gelijkstelling met werknemers'-principe zal de kunstenaar in eerste instantie automatisch aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers onderworpen worden. Dit sociaal statuut kan hij/zij behouden totdat betrokkene aantoont dat een ander statuut, met name dat van zelfstandige, meer geschikt is.

3.2.3.3. Het sociaal statuut

Het sociaal statuut biedt de kunstenaar een volledige sociale bescherming in de regeling van de werknemers. De kunstenaars worden onder de toepassing gebracht van de volgende takken van de socialezekerheidsregeling voor werknemers:

- de sector gezondheidszorgen en de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering;
- de werkloosheidsregeling;
- de pensioenregeling;
- de regeling van de jaarlijkse vakantie.

Tevens vallen zij onder de toepassing van de arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling van de privésector.

1. Arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling

In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de provinciale en plaatselijke besturen, dat ressorteert onder de regeling inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten van de overheidssector, vallen de kunstenaars onder de toepassing van de arbeidsongevallenregeling en beroepsziektenregeling van de privésector.

De provinciale en plaatselijke besturen moeten voor de kunstenaars inzake arbeidsongevallen een verzekeringsovereenkomst afsluiten met een erkende verzekeringsmaatschappij tot dekking van dit risico en op hun loon een totale werkgeversbijdrage van 0,32% betalen ten voordele van FEDRIS.

De plaatselijke besturen zijn voor de kunstenaars in het sociaal statuut de werkgeversbijdrage van 1% voor de beroepsziektenregeling van de privésector verschuldigd.

2. Regeling van jaarlijkse vakantie

De kunstenaars die van het sociaal statuut genieten, vallen onder de op 28-6-1971 gecoördineerde wetten betreffende de jaarlijkse vakantie en worden aangesloten bij de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

In tegenstelling tot het eigen personeel van de bij de provinciale en plaatselijke besturen ontvangen de kunstenaars dus geen vakantiegeld vanwege de opdrachtgever(s) maar wordt dit vakantiegeld hen uitgekeerd door de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie onder de vorm van een vakantiecheque. Dit brengt met zich dat de provinciale en plaatselijke besturen op de vergoedingen die zij uitbetalen aan de kunstenaars een werkgeversbijdrage verschuldigd zijn voor de sector van de jaarlijkse vakantie.

3.2.3.4. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

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. Het toepasselijke bijdragepercentage beloopt **59,03%** (13,07% werknemersbijdrage en **45,96%** werkgeversbijdrage) van het loon, berekend aan 108%.

Het bijdragepercentage zal verminderd worden met 0,04% vanaf 1-1-2018.

Een bestuur dat een kunstenaar tewerkstelt, heeft recht op een doelgroepvermindering (zie 6.2.11.).

3.2.3.5. De Commissie Kunstenaars

De Commissie Kunstenaars, gevestigd bij de FOD Sociale Zekerheid, Administratief Centrum Kruidtuin, Finance Tower, Kruidtuinlaan 50, bus 115 te 1000 Brussel, kent het kunstenaarsvisum toe aan de kunstenaar die onder het sociaal statuut valt (zie 3.2.3.2) en levert de kunstenaarskaart af aan de kunstenaar in de kleine vergoedingsregeling (zie 3.3.6.3).

Zij heeft tot taak informatie te verstrekken en adviezen te verlenen over de onderwerping aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers of aan het sociaal statuut der zelfstandigen en dit op rechtstreeks verzoek van een kunstenaar of op dat van een derde. Voorts levert deze Commissie desgevallend een zelfstandigheidsverklaring af en stelt het ook de socialezekerheidsinstellingen op de hoogte als een kunstenaar onterecht kiest voor het statuut van zelfstandige.

3.2.4. Het ontslag van statutaire personeelsleden

3.2.4.1. Algemeenheden

De statutaire personeelsleden kunnen bij ontslag onder bepaalde voorwaarden genieten van, hetzij

werkloosheidsuitkeringen, hetzij moederschapsuitkeringen, hetzij uitkeringen in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

3.2.4.2. Betrokken werkgevers

Alle werkgevers met statutaire personeelsleden vallen onder de toepassing van deze regeling.

3.2.4.3. Betrokken werknemers

Vallen onder het toepassingsgebied van deze regeling, de op proef benoemde en de vastbenoemde personeelsleden:

- waarvan de arbeidsverhouding een einde neemt omdat zij eenzijdig verbroken wordt door de overheid (de reden van dit ontslag kan de ongewettigde afwezigheid van de werknemer zijn) of omdat de benoemingsakte wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd;
- die uit hoofde van die arbeidsverhouding niet onderworpen zijn aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid, noch aan de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Zijn evenwel uitgesloten uit het toepassingsgebied:

- de personeelsleden die hun activiteiten slechts uitoefenen als nevenberoep of bijambt, naast een andere activiteit op grond waarvan zij wel onderworpen zijn aan de regeling inzake arbeidsvoorziening en werkloosheid en aan de sector uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering van de sociale zekerheid der werknemers;
- de personen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken of die ambtshalve ontslagen worden met onmiddellijk ingaand recht op pensioen;
- de personeelsleden die zelf ontslag nemen.

3.2.4.4. Toekenningsvoorwaarden

De sociale dekking van het ontslagen statutaire personeelslid moet enkel geregulariseerd worden als de betrokkene binnen dertig dagen na het beëindigen van de arbeidsverhouding:

- hetzij de hoedanigheid verkregen heeft van werknemer onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers;
- hetzij als werkzoekende ingeschreven is bij de subregionale tewerkstellingsdienst;
- hetzij het bewijs leveren dat zij gedurende dezelfde periode arbeidsongeschikt zijn wegens ziekte of invaliditeit, of zich in een periode van moederschapsverlof bevinden overeenkomstig de wetgeving op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering.

3.2.4.5. Betaling van de bijdragen

Wanneer het ontslagen personeelslid één van de hiervoor vermelde voorwaarden vervult, dient zijn

toestand op het vlak van sociale zekerheid geregulariseerd te worden. De werkgever moet daartoe aan de RSZ storten:

- de werkgevers- en werknemersbijdragen ($1,46\% + 0,87\% = 2,33\%$) berekend voor de periode die overeenstemt met het aantal arbeidsdagen (in het stelsel van 6 dagen per week) dat de ontslagen persoon, gelet op de leeftijdsgroep waartoe hij behoort, normaal moet bewijzen om toegelaten te worden tot uitkeringen op grond van de werkloosheidsreglementering;
- de werkgevers- en de werknemersbijdragen ($2,35\% + 1,15\% = 3,50\%$) berekend voor een periode van 12 maanden, d.w.z. periode die ontslagene normaal moet bewijzen om gerechtigd te zijn in de sector ziekte-uitkeringen en de moederschapsverzekering.

Bij beëindiging van de arbeidsverhouding vóór 1 januari 2017 werden de bijdragen om gerechtigd te zijn in de sector ziekte-uitkeringen berekend voor een periode van zes maanden. Voor de personen die vóór 1 januari 2017 ontslagen werden en die in 2017 een beroep moeten doen op ziekte-uitkeringen, geldt een fictieve gelijkstelling van een periode voorafgaandelijk aan die periode van zes maanden (het totaal kan echter nooit langer zijn dan de duur van de arbeidsverhouding). Deze gelijkstelling heeft geen invloed op de aan de RSZ verschuldigde bijdragen.

Deze bijdragen worden berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de ontslagen werknemer. Deze laatste activiteitswedde behelst, benevens de baremieke wedde, eveneens de weddensupplementen die aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn. In geval van een niet voltijdse betrekking wordt de laatste activiteitswedde omgerekend naar een wedde voor een voltijdse betrekking.

De duur van voornoemde periodes mag in geen geval langer zijn dan de duur van de arbeidsverhouding van de ontslagene.

Opmerkingen:

- De werknemersbijdragen komen ten laste van de werkgever, behalve indien het beëindigen van de arbeidsverhouding aanleiding geeft tot het betalen van een premie, toelage of vergoeding wegens ontslag of tot een na te leven opzeggingstermijn. In dat geval zijn de werknemersbijdragen slechts ten laste van de werkgever voor zover zij het bedrag overschrijden dat wettelijk verschuldigd is op de eventuele premie, toelage of vergoeding wegens vertrek of van de voor de opzeggingstermijn verschuldigde wedde.
- In geval van latere vernietiging of intrekking van de beslissing waarmee de arbeidsverhouding wordt beëindigd, betaalt de RSZ enkel de werknemersbijdragen terug. De werkgeversbijdragen worden niet terugbetaald.

3.2.4.6. Verplichtingen van de werkgever

1. Verplichtingen tegenover het ontslagen personeelslid

De werkgever overhandigt in de loop van de laatste werkdag aan het ontslagen personeelslid:

- alle door de socialezekerheidswetgeving vereiste documenten;
- een attest van ontslag;
- een bericht over de te vervullen formaliteiten, zoals supra uiteengezet.

2. Verplichtingen tegenover de RSZ

Onmiddellijk na de beëindiging van de arbeidsverhouding meldt de werkgever de uitdiensttreding via Dimona en bezorgt hij de RSZ de nodige gegevens voor de berekening van de verschuldigde bijdragen. Deze gegevens zijn:

- het baremieke loon waarop de betrokkene voor voltijdse prestaties recht zou gehad hebben voor de maand waarin de arbeidsverhouding ten einde liep, verhoogd met de premies, vergoedingen en toelagen die onder het begrip “voor de sociale zekerheid bijdrageplichtig loon” vallen;
- het rijksregisternummer of bisnummer van de betrokken werknemer;
- de geboortedatum van de betrokken werknemer;
- de datum van indiensttreding en de ingangsdatum van zijn benoeming;
- de datum van het ontslag van de betrokken werknemer.

Op basis van de gegevens die aan hem werden bezorgd, deelt de RSZ de werkgever het bedrag van de te storten bijdragen mede. De werkgever stort dan de aan de RSZ verschuldigde bijdragen zodra hij het bewijs kan leveren dat de betrokkene één van de hiervoor vermelde voorwaarden vervult.

3.2.5. De geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist

Voor de geneesheren die een opleiding volgen in het kader van de regelen bepaald in artikel 215, § 4 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14-7-1994 kunnen 3 situaties voorkomen waarin zij onder de bevoegdheid van de RSZ vallen:

- Zij zijn met een arbeidsovereenkomst in dienst bij een ziekenhuis: zij zijn dan als contractuele werknemers onderworpen aan de regelingen inzake werkloosheid, ziekte- en invaliditeitsverzekering (sectoren gezondheidszorgen en uitkeringen), rust- en overlevingspensioenen, beroepsziekten en arbeidsongevallen. Deze geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist vallen onder de arbeidsongevallenregeling van de publieke sector.
- Zij zijn door een stageovereenkomst verbonden met een ziekenhuis en zijn onderworpen aan de sociale zekerheid der werknemers op grond van artikel 15bis van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969: zij zijn dan onderworpen aan de regelingen inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering (sectoren gezondheidszorgen en uitkeringen), beroepsziekten en arbeidsongevallen. Opmerking: de hier bedoelde geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist vallen onder de arbeidsongevallenregeling van de privésector. Bijgevolg is op de aan hen toegekende vergoedingen een totale patronale bijdrage van 0,32% aan de RSZ verschuldigd ten voordele van [FEDRIS](#). Het ziekenhuis is dus verplicht een verzekeringsovereenkomst af te sluiten bij een erkende verzekeringsmaatschappij, die het arbeidsongevalrisico zal dekken tegen betaling van een premie.
- Zij zijn door een stageovereenkomst verbonden met een geneesheer-stagemeester. Indien zij beiden tewerkgesteld zijn in een verpleeginstelling, dan wordt de instelling als fictieve werkgever beschouwd en moet zij de werkgeversverplichtingen inzake sociale zekerheid voor de geneesheren in opleiding nakomen. Dezelfde socialezekerheidsbijdragen zijn verschuldigd als deze vermeld onder het vorige punt.

3.2.6. De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de centrale vrijzinnige raad

De bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad die zonder een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld zijn en evenmin statutair benoemd zijn, en die een wedde ontvangen vanwege een lokaal bestuur, zijn onderworpen aan het stelsel van de sociale zekerheid van de werknemers. Het betreft de aalmoezeniers of de morele consulenten die door een OCMW tewerkgesteld worden.

Ingevolge artikel 13 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 worden de bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Centrale Vrijzinnige Raad onderworpen aan de volgende takken van de socialezekerheidsregeling van de werknemers:

- de sector gezondheidszorgen van de ziekte en invaliditeitsverzekering;
- de sector beroepsziekten.

De loonmatigingsbijdrage is verschuldigd.

3.3. Uitsluitingen

3.3.1. De vrijwillige brandweerlieden

Het operationeel personeel van een hulpverleningszone bestaat uit

- de beroepsbrandweermannen;
- de vrijwillige brandweermannen;
- de beroepsambulanciers die geen brandweerman zijn;
- de vrijwillige ambulanciers die geen brandweerman zijn.

Een vrijwillige brandweerman is een personeelslid van de zone voor wie de functie in de zone geen hoofdactiviteit uitmaakt.

Voor de vrijwillige brandweermannen is een bijzondere regeling inzake de onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen uitgewerkt in artikel 17quater in het Koninklijk Besluit van 28-11-1969 tot uitvoering van de socialezekerheidswet van 27-6-1969.

De vergoedingen, toegekend aan de vrijwillige brandweerlieden, zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen voor zover deze het bedrag van 785,95 EUR per kwartaal niet overschrijden. Het bedrag van 785,95 EUR volgt de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen en is daartoe gekoppeld aan spilindex 103,14 op 1-1-2000.

Niettegenstaande de tekst van artikel 17quater dienaangaande niets bepaalt, heeft de toenmalige Minister van Sociale Zaken beslist dat het onderscheid dat in de administratieve praktijk vóór 1-1-1991 werd gemaakt tussen enerzijds de vergoedingen voor regelmatige prestaties (steeds onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen) en anderzijds de vergoedingen voor uitzonderlijke prestaties (steeds vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen) behouden blijft voor de toepassing van artikel 17quater.

Het voorgaande impliceert dat de vergoedingen die worden toegekend aan de vrijwillige brandweerlieden voor uitzonderlijke prestaties – dit zijn de prestaties voor dewelke de vrijwillige brandweerlieden onverwacht worden opgeroepen, in het bijzonder de bestrijding van branden en het beantwoorden van hulpoproepen in het geval van rampen of in het kader van de dienst 100 – steeds vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, ongeacht de hoogte van het bedrag.

De vergoedingen die aan de vrijwillige brandweerlieden worden toegekend voor de regelmatige prestaties, zijn niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen voor zover zij het geïndexeerd

bedrag van 1.057,81 EUR per kwartaal niet overschrijden. Ingeval deze drempel wordt overschreden, zijn er persoonlijke en patronale bijdragen verschuldigd op het totale bedrag van de betaalde vergoedingen en niet alleen op het gedeelte boven het drempelbedrag.

Iedere prestatie van een vrijwillig brandweerman die geen dringend en onvoorspelbaar karakter heeft, wordt beschouwd als een regelmatige prestatie. Het betreft onder meer volgende taken of opdrachten waarmee de vrijwillige brandweerlieden belast kunnen worden:

- de oefeningen en de opleidingscursussen;
- de wachtdiensten in kazerne of ten huize behalve uitzonderlijke en niet te voorziene versterkingen;
- de vergoeding of het contingent aan uren voorzien voor:
 - de officier-dienstchef;
 - de administratieve taken;
 - het onderhoud van de voertuigen;
 - het onderhoud van het materieel.

Een vrijwillige brandweerman kan in dezelfde hulpverleningszone niet tegelijkertijd beroepsbrandweerman en vrijwillige brandweerman zijn. Als de RSZ de cumulatie vaststelt, worden alle bezoldigingen van de brandweerman onderwerpen aan socialezekerheidsbijdragen uit hoofde van zijn beroepsactiviteit.

Opmerking:

De vergoedingen aan een vrijwillige ambulancier die geen brandweerman is, zijn onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen. De vrijwillige ambulanciers die geen brevet van brandweerman hebben, zijn voor alle prestaties in het kader van de dienst 100, inclusief de interventies met een ziekenwagen naar aanleiding van een noodoproep of een brandmelding, onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

3.3.2. De studenten

3.3.2.1 Toepassingsgebied

Kunnen als studenten worden beschouwd de jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen zijn en:

- ofwel onderwijs met volledig leerplan volgen;
- ofwel deeltijds onderwijs volgen op voorwaarde dat:
 - zij niet met een deeltijdse arbeidsovereenkomst of een deeltijdse stage-overeenkomst werken;
 - zij niet een leertijd doormaken met een industriële leerovereenkomst of leerovereenkomst voor de Middenstand;
 - zij geen werkloosheidsuitkeringen ontvangen;
 - zij enkel als student werken tijdens de periodes van niet verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling.

Iedere bezoldigde tewerkstelling als student is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, behalve wanneer de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- Een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten, bedoeld bij titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3-7-1978, wordt voor iedere student afzonderlijk schriftelijk vastgesteld, uiterlijk op het tijdstip dat de student in dienst treedt.

- De duur van een studentenovereenkomst bedraagt maximaal twaalf maanden.
- Een Dimona-indienstmelding wordt verricht ten laatste op het ogenblik waarop de student arbeidsprestaties begint te leveren.
- De tewerkstelling van de student bij één of meerdere werkgevers overschrijdt in de loop van een kalenderjaar het contingent van 475 arbeidsuren niet.

Als een student en een werkgever een studentenovereenkomst sluiten van meer dan twaalf maanden, dan worden zij geacht na een periode van twaalf maanden verbonden te zijn met een gewone arbeidsovereenkomst en wordt het loon van de student onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Indien een student na het beëindigen van zijn studies met een gewone arbeidsovereenkomst tewerkgesteld wordt bij het bestuur waar hij voordien met een studentenovereenkomst tewerkgesteld werd, dan blijft de vrijstelling als student tot 30 september behouden indien één van de volgende voorwaarden vervuld wordt:

- de tewerkstellingsperiodes zijn niet onmiddellijk aansluitend; dit is het geval als de periode tussen de tewerkstelling als student en de tewerkstelling met een gewone arbeidsovereenkomst minstens één maand bedraagt;
- de activiteiten zijn niet dezelfde of niet gelijkaardig.

Indien één van deze twee voorwaarden vervuld is, dan worden de prestaties als student vrijgesteld van volledige socialezekerheidsbijdragen en wordt de tewerkstelling als student niet beschouwd als een verdoken proefperiode van de arbeidsovereenkomst.

3.3.2.2 Het contingent van 475 arbeidsuren

Het contingent van 475 arbeidsuren waarvoor een student met een studentenovereenkomst niet onderworpen is aan de gewone socialezekerheidsbijdragen, wordt gerekend per kalenderjaar. De teller wordt bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 475 resterende uren gezet, en het aantal resterende uren wordt op basis van de in Dimona met het werknemerstype STU aangegeven arbeidsuren geactualiseerd.

Enkel de werkelijk gepresteerde arbeidsuren worden aangegeven als 'uren' en worden in mindering gebracht van het contingent. De uren voor feestdagen, betaalde ziekteperioden en andere betaalde uren die geen werkelijk gepresteerde arbeidsuren zijn maar waarvoor de werkgever een loon betaalt, worden niet in het 'aantal uren' opgenomen. De vergoeding voor deze uren wordt wel bij het loon gevoegd voor de berekening van de solidariteitsbijdrage.

Indien het contingent van 475 arbeidsuren overschreden wordt, dan zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de tewerkstelling van de student.

Voor zover hij een correcte Dimona ingediend heeft bij de RSZ geniet de werkgever gedurende de 475 arbeidsuren van het studentencontingent van de solidariteitsbijdrage. Vanaf het 476e arbeidsuur zijn de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. De arbeidsprestaties die de student bij dezelfde werkgever of bij een vorige werkgever verricht heeft voordat het maximum aantal arbeidsuren overschreden werd, worden niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, maar enkel aan de solidariteitsbijdrage.

Het aantal arbeidsuren dat een student tijdens een kalenderjaar kan werken aan de

solidariteitsbijdrage, wordt bijgehouden op basis van de aangifte als student in Dimona en kan geconsulteerd worden via de website www.studentatwork.be. Het is dus het aantal meegedeelde uren op het moment dat Dimona wordt uitgevoerd (of het moment waarop de 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 (zie 7.5.3.2.).

De student kan op elk moment via een persoonlijke, beveiligde toegang tot de online toepassing “student@work” het resterende saldo van zijn/haar jaarlijks contingent van **475 arbeidsuren** raadplegen. Hij kan een attest met het aantal resterende uren afdrukken voor een toekomstige werkgever of het attest versturen via de elektronische post. Een werkgever die van een student de toegangscode ontvangt, kan gedurende drie maanden het aantal resterende uren van het contingent van de student consulteren.

Vanaf 1-7-2016 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: dat een student wordt onderworpen aan de gewone bijdragen, heeft geen invloed op de arbeidsovereenkomst die wordt 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.

Op het loon van een student die niet onderworpen wordt aan de gewone socialezekerheidsbijdragen, zijn een solidariteitsbijdrage van 8,13% (zie 5.5.8) en de werkgeversbijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds verschuldigd.

3.3.3. De monitoren

Worden onder hierna bepaalde voorwaarden vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen de provinciale en plaatselijke besturen alsmede de personen die zij aanstellen:

- als verantwoordelijke leiders, beheerders, huismeesters, monitoren en adjunct-monitoren in de cyclussen voor vakantiesport en de animatoren van socioculturele activiteiten en sportactiviteiten voor de prestaties die zij leveren tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- voor de prestaties geleverd bij wijze van inleiding, aanschouwelijke voordacht of lezing na 16.30 uur of tijdens de vrije dagen of daggedeelten in het onderwijs;
- als beheerder, huismeester, monitor of bewaker van de door de provinciale en plaatselijke besturen tijdens de schoolvakanties georganiseerde vakantiekolonies, speelpleinen en sportkampen; onder “schoolvakanties” wordt verstaan de kerst- en paasvakantie, de zomervakantie (juli, augustus, september), de herfst- en krokusvakantie.

De activiteiten als monitor worden enkel vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen indien volgende 2 voorwaarden vervuld zijn:

- Deze activiteiten mogen niet meer dan 25 werkdagen in de loop van een kalenderjaar bedragen bij één of meer werkgevers.
- Vóór elke tewerkstelling dient de werkgever voor elke dag een Dimona-aangifte met de code “A17” te verrichten bij de RSZ.

Opmerkingen:

- Indien de tewerkstelling de 25 werkdagen overschrijdt, zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd op de volledige periode vanaf de eerste dag van de tewerkstelling.
- Een laattijdige aangifte bij **Dimona** geeft automatisch aanleiding tot onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen.

Cumulatie van de vrijstellingen als student en monitor.

In de praktijk worden tijdens de zomervakantie vaak studenten aangeworven als speelpleinmonitors. Zij kunnen in dit geval:

- ofwel aangeworven worden als student;
- ofwel aangeworven worden als speelpleinmonitor.

Een student kan tijdens hetzelfde kalenderjaar met vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen gedurende 25 dagen tewerkgesteld worden als monitor en gedurende **475 uren** arbeidsprestaties verrichten met een studentenovereenkomst voor zover de vrijstellingsvoorwaarden voor elk van beide tewerkstellingen vervuld zijn. De dagen van tewerkstelling als monitor worden niet in mindering gebracht van het studentencontingent.

3.3.4. De geneesheren

De contractuele en vastbenoemde geneesheren, tewerkgesteld in verpleeginstellingen (de rusthuizen en de rust- en verzorgingstehuizen zijn hier niet gelijkgesteld met de verpleeginstellingen krachtens de wet betreffende de ziekenhuizen en andere verzorgingsinrichtingen, gecoördineerd op 10 juli 2008), bij diensten voor school- of beroepsoriëntatie, psycho-medisch sociale centra of diensten voor medisch schooltoezicht, zijn in principe onderworpen aan het socialezekerheidsstelsel van de werknemers.

Op grond van artikel 1, §3 van de socialezekerheidswet van 27-6-1969 worden zij evenwel uitgesloten wanneer zij tegelijkertijd de volgende voorwaarden vervullen:

- Zij oefenen de geneeskunde eveneens uit buiten die instellingen (zij hebben m.a.w. een eigen praktijk) en zijn wegens deze zelfstandige activiteit onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen.
- Zij betalen de volledige bijdragen in het sociaalzekerheidsstelsel van de zelfstandigen. De storting van volledige (of onvolledige) bijdragen in het stelsel der zelfstandigen wordt bevestigd door het sociaal verzekeringsfonds van de geneesheer.
- Zij ontvangen bij voornoemde instellingen een loon dat volledig of gedeeltelijk veranderlijk is (dus afhankelijk van de verdeling der erelonen).

A contrario zijn contractuele en vastbenoemde geneesheren wel onderworpen aan de sociale zekerheid van de werknemers, wanneer zij één van de volgende voorwaarden vervullen:

- Zij oefenen de geneeskunde niet uit buiten het ziekenhuis en zijn dus niet onderworpen aan het sociaal statuut van de zelfstandigen.
- Zij oefenen de geneeskunde wel uit buiten het ziekenhuis doch betalen geen volledige bijdragen in het stelsel van de zelfstandigen.
- Zij oefenen de geneeskunde wel uit buiten het ziekenhuis en betalen volledige bijdragen in het stelsel van de zelfstandigen, maar zij ontvangen van de instelling waar zij als werknemer tewerkgesteld zijn, uitsluitend een vast loon.

3.3.5. De vrijwilligers

3.3.5.1. Vrijwilliger en vrijwilligerswerk

Een vrijwilliger is een natuurlijke persoon die vrijwilligerswerk verricht.

Vrijwilligerswerk is elke activiteit die voldoet aan de volgende vier voorwaarden:

- De activiteit wordt onbezoldigd en onverplicht verricht.
- De activiteit wordt verricht ten behoeve van:
 - één of meerdere personen, andere dan degene die de activiteit verricht;
 - een groep of organisatie;
 - de samenleving als geheel.
- De activiteit wordt ingericht door een organisatie zonder winstoogmerk (een feitelijke vereniging of een private of publieke rechtspersoon), anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht.
- De activiteit wordt in de loop van het kalenderjaar niet door dezelfde persoon of dezelfde organisatie verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling.

Alle soorten arbeidsprestaties die door personen occasioneel, onbezoldigd en onverplicht verricht worden ten behoeve van een plaatselijk of provinciaal bestuur, kunnen beschouwd worden als vrijwilligerswerk.

Worden niet aanzien als vrijwilligerswerk:

- de activiteiten, verricht door het vrijwillig brandweerpersoneel of verricht in het kader van de dringende geneeskundige hulpverlening;
- het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken door een kunstenaar in de kleine vergoedingsregeling.

3.3.5.2. De vergoedingen voor het vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is steeds onbezoldigd: vrijwilligers worden verondersteld voor de geleverde prestaties geen loon te ontvangen.

Het onbezoldigd karakter van het vrijwilligerswerk verhindert niet dat de organisatie de door de vrijwilliger gemaakte kosten kan vergoeden. Aan een vrijwilliger kunnen enkel en alleen vergoedingen worden toegekend die de terugbetaling zijn van kosten die hij/zij in het kader van zijn/haar vrijwilligersactiviteiten heeft verricht.

De realiteit en omvang van deze kosten moeten niet bewezen worden, voor zover het totaal van de ontvangen vergoedingen niet meer bedraagt dan 24,79 EUR per dag en 991,57 EUR per jaar. Deze beide bedragen zijn gekoppeld aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen en worden op 1 januari van elk kalenderjaar aangepast.

Voor het jaar 2017 mogen de vrijwilligersvergoedingen niet meer bedragen dan 33,36 EUR per dag en 1.334,55 EUR per jaar.

Alsdan worden deze vergoedingen verondersteld uitsluitend de forfaitaire terugbetaling te vertegenwoordigen van werkelijke kosten zoals:

- de kosten voor de verplaatsingen die de vrijwilligers met hun eigen vervoermiddel of met het gemeenschappelijk openbaar vervoer afleggen tussen hun woonplaats en de zetel van de instelling of de plaats van waaruit de activiteiten worden georganiseerd of de plaatsen die met de activiteiten verband houden maar die geen vaste plaats van activiteit zijn;
- de verblijfskosten (kosten voor verfrissingen en maaltijden);
- alle andere kosten waarvoor het wegens de aard en het geringe bedrag niet gebruikelijk is bewijsstukken voor te leggen (kosten i.v.m. sportuitrusting, telefoon, fax, briefwisseling, documentatie, enz.).

Bedraagt het totaal van de forfaitaire vergoedingen die een vrijwilliger ontvangt van één of meerdere organisaties, meer dan 33,36 EUR per dag of 1.334,55 EUR per jaar, dan kunnen deze enkel als een terugbetaling van gemaakt e kosten worden beschouwd, indien de realiteit en het bedrag van deze kosten kunnen aangetoond worden aan de hand van bewijskrachtige documenten.

De forfaitaire en reële kostenvergoedingen mogen in hoofde van een vrijwilliger niet gecombineerd worden in de loop van een kalenderjaar.

In afwijking hiervan is de combinatie van een forfaitaire kostenvergoeding met een terugbetaling van de reële vervoerskosten mogelijk voor maximaal 2.000 kilometer per jaar. Als de vrijwilliger zich verplaatst met een eigen voertuig (auto, motorfiets of bromfiets), wordt het bedrag van de reële vervoerskosten van 1-7-2016 tot 1-7-2017 berekend op basis van een vergoeding van 0,3363 EUR per kilometer. Als de vrijwilliger zich verplaatst met zijn eigen fiets, wordt het bedrag berekend op basis van een verplaatsingsvergoeding van **0,23 EUR** per kilometer.

De totale verplaatsingsvergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer, de eigen fiets of het eigen voertuig mag per jaar en per vrijwilliger het bedrag van 2.000 maal de kilometervergoeding voor het eigen voertuig niet overschrijden.

Indien een bestuur vergoedingen uitbetaalt aan een vrijwilliger, moet elke vrijwilliger ingelicht worden over welke vergoedingen betaald zullen worden en in welke gevallen deze betaling zal plaatsvinden. Deze informatieplicht moet vervuld worden, alvorens de vrijwilliger een vrijwilligersactiviteit aanvat.

3.3.5.3. Verschuldigde socialezekerheidsbijdragen

De aan de vrijwilligers toegekende kostenvergoedingen zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen.

Indien het grensbedrag van de forfaitaire vergoedingen per dag of per jaar overschreden wordt en indien de gemaakte kosten niet bewezen kunnen worden, dan worden de geleverde prestaties niet meer aanzien als een vrijwilligersactiviteit. De RSZ beschouwt deze persoon niet meer als een vrijwilliger, maar als een contractuele werknemer. De aan hem/haar toegekende vergoedingen worden beschouwd als loon waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn in het stelsel van de werknemers. De werknemer dient aangegeven te worden in Dimona en de vergoedingen dienen vermeld te worden in de DmfAPPL.

3.3.5.4. Cumulatie van vrijwilligerswerk met een andere tewerkstelling bij hetzelfde bestuur

Vrijwilligerswerk kan niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie worden verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling of een **dienstencontract**.

Werknemers kunnen wel vrijwilligerswerk verrichten voor rekening van hun werkgever indien en 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, indien en 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 tegelijkertijd voor gelijkaardige activiteiten kan tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst, kunnen de vrijwilligersactiviteiten slechts uitgevoerd worden vóór de begindatum of na de einddatum van 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.

3.3.5.5. Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte

De vrijwilligers die uitsluitend van socialezekerheidsbijdragen vrijgestelde vergoedingen ontvangen, worden uitdrukkelijk uitgesloten van de Dimona-verplichting. Dit impliceert dat de vrijwilligers door de opdrachtgever NIET aangegeven dienen te worden in Dimona.

Zij dienen evenmin vermeld te worden op de multifunctionele kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL).

Teneinde controle op de vrijwilligersregeling te kunnen uitoefenen dienen de provinciale en plaatselijke besturen een nominatieve lijst bij te houden waarin per kalenderjaar voor elke vrijwilliger de door het bestuur toegekende vergoedingen worden vermeld. Deze lijst moet te allen tijde voorgelegd kunnen worden aan de Inspectie van de RSZ.

3.3.6. De kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars

3.3.6.1. Voorwaarden met betrekking tot de toegekende vergoedingen

De vergoedingen mogen niet meer bedragen dan 100 EUR per dag en per opdrachtgever. Indien de kunstenaar in de loop van dezelfde dag artistieke prestaties levert en/of artistieke werken produceert voor meerdere opdrachtgevers, mag het dagforfait vermenigvuldigd worden met het aantal opdrachtgevers voor die dag.

De vergoedingen mogen niet meer bedragen dan 2.000 EUR per kalenderjaar.

Beide voormelde bedragen zijn gekoppeld aan het gezondheidsindexcijfer van de maand september 2003 (112,47) en worden op 1 januari van elk jaar aangepast aan de evolutie van deze index conform het gezondheidsindexcijfer van september van het voorgaande jaar. 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.

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

Indien een opdrachtgever voor artistieke prestaties en/of artistieke werken een hoger bedrag heeft toegekend dan voormeld maximumbedrag per dag worden de kunstenaar en de opdrachtgever onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die deze opdrachtgever aan de kunstenaar betaald heeft in de loop van het desbetreffende kalenderjaar.

Ingeval van overschrijding van het maximumbedrag per kalenderjaar worden de kunstenaar en de opdrachtgever bij wie de overschrijding plaats vindt evenals de opdrachtgevers die na deze overschrijding van het maximumjaarbedrag een beroep doen op de kunstenaar onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die zij aan de kunstenaar betaald hebben in de loop van het desbetreffende kalenderjaar.

3.3.6.2. Voorwaarden met betrekking tot de prestatiedagen

- Het aantal dagen waarop de kunstenaar prestaties of werken verricht, is beperkt tot 30 dagen per kalenderjaar.
- Het aantal dagen waarop de kunstenaar prestaties of werken verricht, is beperkt tot 7 opeenvolgende dagen bij dezelfde opdrachtgever.

Ingeval van overschrijding van het maximum aantal toegelaten dagen worden de kunstenaar en de opdrachtgever bij wie de overschrijding plaats vindt evenals de opdrachtgevers die na deze overschrijding het maximum aantal dagen een beroep doen op de kunstenaar, onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers voor alle vergoedingen die zij aan de kunstenaar betaald hebben in de loop van het desbetreffende kalenderjaar.

3.3.6.3. Voorwaarden met betrekking tot de kunstenaar

- De kunstenaar mag op het ogenblik van het leveren van een artistieke prestatie en/of het produceren van een artistiek werk niet met de opdrachtgever gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst, een aannemingsovereenkomst of een statutaire aanstelling, tenzij de prestaties van beide activiteiten van totaal verschillende aard zijn.
- De kunstenaar moet in het bezit zijn van
 - een "kunstenaarskaart" die afgeleverd wordt door de Commissie kunstenaars en die om de vijf jaar vernieuwd moet worden.
 - een "overzicht van de prestaties" dat per kalenderjaar bijgehouden wordt en dat vóór elke prestatie ingevuld wordt. Het prestatieoverzicht bevat de aard, de datum en de duur van de prestatie, het bedrag van de kostenvergoeding, de naam of het KBO-nummer van de opdrachtgever, en de handtekening van de opdrachtgever.
- Wanneer deze verplichting en/of het prestatieoverzicht van de "kunstenaarskaart" niet gerespecteerd wordt of wanneer de vermeldingen op de kaart of het prestatieoverzicht niet juist of niet volledig zijn, kunnen de kunstenaar en de opdrachtgever niet genieten van de kleine vergoedingsregeling gedurende het lopende kalenderjaar.
- Bij niet naleving worden de kunstenaar en de opdrachtgever voor de betrokken artistieke prestatie of het betrokken artistiek werk onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers.

3.3.6.4. Cumulatieverbod met de vergoedingsregeling voor vrijwilligers

De personen die van de kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars genieten, mogen gedurende hetzelfde kalenderjaar voor artistieke prestaties en/of artistieke werken geen gebruik maken van de vergoedingsregeling voor vrijwilligers.

Evenmin kunnen zij voor dezelfde dag de kleine vergoedingsregeling voor kunstenaars cumuleren met de vergoedingsregeling voor vrijwilligers, ook al zouden de forfaitaire vrijwilligersvergoedingen toegekend worden voor andere dan artistieke prestaties en/of artistieke werken.

Bij niet naleving van dit cumulverbod worden de kunstenaar en de opdrachtgever voor de betrokken artistieke prestatie of betrokken artistiek werk onderworpen aan de socialezekerheidsregeling van de werknemers.

3.3.6.5. Geen Dimona-aangifte of DmfAPPL-aangifte

De artistieke prestaties geleverd of artistieke werken geproduceerd door de kunstenaar in het kader van de kleine vergoedingsregeling, worden uitdrukkelijk uitgesloten van de Dimona-verplichting. Dit impliceert dat de kunstenaars door de opdrachtgever NIET aangegeven dienen te worden in Dimona.

Zij dienen evenmin vermeld te worden op de multifunctionele kwartaalaangifte voor sociale zekerheid (DmfAPPL).

3.3.7. De leerlingen – alternerend leren

Een leerling is een persoon die in het kader van een alternerende opleiding verbonden is met een werkgever door een overeenkomst die

- geen arbeidsovereenkomst is (zie 3.1.1.2.);
- geen omscholingsovereenkomst voor een gehandicapte jongere is.

Onder alternerende opleiding wordt verstaan elke situatie die beantwoordt aan alle volgende voorwaarden samen:

- de opleiding leidt tot een beroepskwalificatie;
- de opleiding bestaat uit een deel op de werkvloer en een deel in een onderwijs- of opleidingsinstelling; de twee delen vormen samen één enkel opleidingsplan, zijn op elkaar afgestemd en wisselen elkaar geregeld af;
- het deel op de werkvloer voorziet op jaarbasis een gemiddelde arbeidsduur van minstens 20 uren per week;
- het deel in de onderwijs- of opleidingsinstelling omvat op jaarbasis:
 - minstens 240 lesuren voor de jongeren die onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht
 - minstens 150 lesuren voor de jongeren die niet onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht waarbij
 - het aantal uren berekend kan worden naar rato van de totale duur van de opleiding;
 - de lesuren waarvoor de leerling eventueel een vrijstelling geniet, opgenomen

worden in het pakket van 240 of 150 uren;

- de twee delen van de opleiding worden geregeld door één overeenkomst tussen de werkgever en de leerling; de opleiding kan uitgevoerd worden door meerdere opeenvolgende overeenkomsten op voorwaarde dat
 - de leerling het minimale aantal opleidingsuren in de onderwijs- of opleidingsinstelling volgt;
 - een operator het volledige traject garandeert en controleert;
- de overeenkomst voorziet in de toekenning aan de leerling van een financiële bezoldiging die beschouwd wordt als loon.

Elke persoon met een leer-, stage- of ervaringsovereenkomst die beantwoordt aan de voorwaarden, wordt beschouwd als een leerling, en wordt voor de sociale zekerheid gelijkgesteld met een werknemer. Een leerling wordt in Dimona aangegeven met het type OTH (Others) en wordt in de DmfAPPL vermeld.

Elke persoon met een leer-, stage- of ervaringsovereenkomst die niet beantwoordt aan deze voorwaarden, wordt niet beschouwd als een leerling en wordt niet gelijkgesteld met een werknemer voor de toepassing van de sociale zekerheid. Hij moet in functie van de verplichtingen voor sociale documenten met het type DWD (Dimona without Dmfa) aangegeven worden in Dimona, maar wordt op de DmfAPPL niet vermeld.

Tot 31 december van het jaar waarin hij 18 jaar wordt, is een leerling volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van

- een basiswerkgeversbijdrage van 0,05%
- een werkgeversbijdrage van 0,01% voor de financiering van het Asbestfonds
- een werkgeversbijdrage van 0,17% voor de sector beroepsziekten.

Genieten van de (quasi-)vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen tot 31 december van het jaar waarin zij 18 jaar worden:

- de jongeren met een erkende stageovereenkomst in het kader van de vorming tot ondernemingshoofd;
- de jongeren die worden tewerkgesteld met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing die door de Gemeenschappen en Gewesten werd erkend in het kader van secundair onderwijs met beperkt leerplan;
- de jongeren die met een beroepsinlevingsovereenkomst in het kader van hun opleiding bepaalde kennis of vaardigheden verwerven bij een werkgever door het uitvoeren van arbeidsprestaties (zie website van de FOD WASO (<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=3460>))
- de overeenkomst 'contrat en formation en alternance' (Wallonië en Brussel, Franse Gemeenschap);
- de "overeenkomst van alternerende opleiding" (Vlaanderen en Brussel, Vlaamse Gemeenschap).

Na het vierde kwartaal van het jaar waarin de jongere 18 jaar wordt, wordt de leerling onderworpen aan het geheel van de socialezekerheidsregelingen en zijn de volledige socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

In de DmfAPPL moet voor een leerling een waarde in de zone "type leerling" op het niveau van de tewerkstellingslijn (8. 3.3.11.) ingevuld worden.

Voor de leer-, stage- of ervaringsovereenkomsten die in werking traden vóór 1-7-2015, geldt een overgangsmaatregel. De personen blijven onderworpen aan de sociale zekerheid tot het einde van de overeenkomst, en de overeenkomsten worden niet getoetst aan de zes criteria.

3.4. De territorialiteit

3.4.1. De tewerkstelling van een personeelslid in het buitenland

Het Belgische sociaalezekerheidsstelsel is van toepassing op een werknemer die tewerkgesteld wordt op het Belgisch grondgebied, en van wie de werkgever in België gevestigd is.

De Verordening EG 883/2004 bepaalt de toepasselijke sociaalezekerheidswetgeving voor de onderdanen van de landen van de Europese Unie die hun beroepsactiviteit uitvoeren op het grondgebied van één of meerdere landen van de Europese Unie.

De ambtenaar van een Belgisch provinciaal of plaatselijk bestuur die tegelijkertijd als werknemer en/of als zelfstandige op het grondgebied van een andere lidstaat van de Europese Unie (bijvoorbeeld Frankrijk of Nederland) werkzaam is, valt voor de totaliteit van zijn prestaties onder de Belgische sociaalezekerheidswetgeving.

Een personeelslid van een Belgisch provinciaal of plaatselijk bestuur dat tijdelijk gedetacheerd wordt naar een land van de Europese Unie, blijft onderworpen aan de Belgische sociaalezekerheidswetgeving als

- de band van ondergeschiktheid blijft bestaan gedurende de periode van detachering;
- de tewerkstelling in het andere land beperkt is tot maximum 24 maanden;
- de werknemer een welomschreven taak uitvoert voor rekening van het bestuur;
- de werknemer geen vervanger is van een andere gedetacheerde werknemer.

Voorafgaand aan de tijdelijke detachering moet de werkgever een formulier A1 invullen, door de RSZ laten homologeren en aan de werknemer bezorgen. Met het formulier A1 bevestigt de RSZ dat de gedetacheerde gedurende zijn periode van tewerkstelling in het buitenland onderworpen blijft aan de Belgische sociale zekerheid.

Meer informatie over de tewerkstelling in het buitenland en het te homologeren formulier kan verkregen worden bij de dossierbeheerder van uw bestuur.