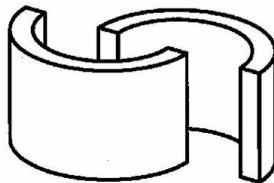


RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID
OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZ

RSZ
Kwartaal:2013-03

De socialezekerheidsbijdragen

Inhoudstafel

De bijdragen.....	5
De berekeningsbasis.....	9
Algemene regel.....	10
Met fooien bezoldigden.....	11
Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw.....	15
Onthaalouders.....	19
Gelegenheidsarbeid in de horeca.....	20
Het toepasselijke kwartaal.....	23
De herverdeling der sociale lasten.....	25
De verjaring.....	27

De bijdragen

Bijdragepercentages

Om het totale werkgeversbijdragepercentage en het totale werknemersbijdragepercentage te kennen, telt u de percentages op van de regelingen die voor de werknemer van toepassing zijn. Volgende bijdragepercentages gelden op de brutokwartaallonen:

Tak van de sociale zekerheid	werknemersaandeel (%)	werkgeversaandeel (%)
Pensioenen	7,50	8,86
Ziekte en invaliditeit - geneeskundige verzorging	3,55	3,80
Ziekte en invaliditeit - uitkeringen	1,15	2,35
Kinderbijslag	-	7,00
Werkloosheid	0,87	1,46
Jaarlijkse vakantie	-	6,00
Beroepsziekten	-	1,00
Arbeidsongevallen	-	0,30
Loonmatigingsbijdrage	-	5,67 + 0,0567 x (toepasselijke werkgeversbijdragen)
Betaald educatief verlof (bijz. bijdr.)	-	0,05
Kinderopvang (bijz. bijdr.)	-	0,05
Abestfonds (bijz. bijdr.)	-	0,01
Arbeidsongevallen (bijz. bijdr.)	-	0,02

Voor de werknemers die via de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie een jaarlijkse vakantiecheque ontvangen (hoofdzakelijk arbeiders), wordt bovenop de kwartaalbijdrage van 6,00 % voor de regeling jaarlijkse vakantie, 10,27% geïnd via een jaarlijkse vakantieafrekening.

In bepaalde gevallen is een bijkomende werkgeversbijdrage van 1,60% verschuldigd.

U vindt de verschuldigde percentages (bijdragevoeten) per werkgeverscategorie en per werknemerskengetal terug in het bijdragevoetenbestand (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm) .

Brutoloon aan 100 % of 108 %

Voor handarbeiders en daarmee gelijkgestellten worden de socialezekerheidsbijdragen berekend op het brutoloon verhoogd met 8%.

De reden is dat zij hun vakantiegeld niet van hun werkgever ontvangen, maar van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie of een vakantiefonds. Zij ontvangen van hun werkgever bijgevolg geen loon voor de wettelijke vakantiedagen (enkel vakantiegeld).

Door de verhoging van de berekeningsbasis met 8% worden de werknemers- en werkgeversbijdragen op het enkel vakantiegeld onrechtstreeks betaald, samen met het gewone loon. Op het gedeelte van de vakantiecheque dat overeenstemt met het enkel vakantiegeld worden bijgevolg geen werknemersbijdragen ingehouden.

Tot de categorie van werknemers voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op het brutoloon verhoogd met 8 %, behoren ook de artiesten of de kunstenaars die tewerkgesteld zijn door werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (het gaat dus hoofdzakelijk om de werkgevers van de private sector; de verhoging van de brutolonen met 8 % geldt over het algemeen niet voor de werkgevers van de openbare sector).

Loonmatigingsbijdrage

De loonmatigingsbijdrage is in principe verschuldigd voor iedereen die bij de RSZ wordt aangegeven.

Ze is gelijk aan 5,67% van het loon van de werknemer, verhoogd met 5,67% van de verschuldigde werkgeversbijdragen, waarin begrepen de bijdragen voor betaald educatief verlof. Voor de bedienden die onder toepassing vallen van de wetten op de jaarlijkse vakantie der werknemers, wordt de bijdrage met 0,40% verhoogd.

Voor werknemers die onder alle regelingen vallen, is dus een loonmatiging van 7,48 % verschuldigd. Ook op een aantal bijkomende bijdragen, zoals op de 1,60 % en op de FSO-bijdragen (Fonds Sluiting Ondernemingen), is een loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

Aan de universitaire instellingen deelt de RSZ het bedrag van de vermindering van deze bijdrage mee dat zij ingevolge speciale berekeningsmodaliteiten voor sommige leden van hun personeel mogen toepassen op de betaling van hun driemaandelijks bijdragen aan de RSZ.

De loonmatigingsbijdrage is niet verschuldigd voor de volgende categorieën van werknemers.

- de erkende en industriële leerlingen, de leerlingen met een inschakelingsovereenkomst en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 worden;
- de dienstboden;
- de jongeren, tot 31 december van het kalenderjaar waarin ze 18 worden;
- de betaalde sportbeoefenaars;
- de handarbeiders van wie het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat en voor wie de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op forfaitaire daglonen, behalve voor hun eindejaarspremie;
- de zeevissers en de scheepsleerjongens;
- de taxichauffeurs voor personenvervoer;
- de mindervaliden tewerkgesteld in erkende beschutte werkplaatsen;
- de gelegenheidsarbeiders in het land- en tuinbouwbedrijf;
- de personeelsleden die rechtstreeks ten laste van de Rijksbegroting worden bezoldigd;
- de personeelsleden van onderwijsinstellingen die rechtstreeks ten laste van een Gemeenschap worden bezoldigd of ten laste van een openbare instelling die als inrichtende macht van het Gemeenschapsonderwijs optreedt;
- de gelegenheidswerknemers in de horeca aangegeven met een forfait (het betreft dus zowel de gelegenheidswerknemers in systeem Dimona-light ongeacht de betalingswijze van het loon, als de gelegenheidsarbeiders in het systeem Dimona-full van wie het loon geheel of gedeeltelijk uit fooien of bedieningsgeld bestaat).

De loonmatigingsbijdrage is evenmin verschuldigd op de getrouwheidspremie die het Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Stofferij en de Houtbewerking betaalt aan de arbeiders van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de Stofferij en de Houtbewerking.

Op de kwartaalaangiften is de loonmatigingsbijdrage, voor de werknemers voor wie de bijdrage verschuldigd is, opgenomen in het globale bijdragepercentage.

Eindejaarspremies van de met fooien bezoldigden zijn aan te geven in de werknemerscategorie voor de met reëel loon betaalden. Op die premies is dus de loonmatigingsbijdrage verschuldigd.

Bijdrage 1,60 %

Niet iedereen is de bijdrage van 1,60% (1,69% onder invloed van de loonmatigingsbijdrage) verschuldigd. Ze geldt enkel voor werkgevers die tijdens de referteperiode gemiddeld ten minste 10 werknemers tewerkstelden.

Referteperiode:

De periode gedekt door het 4de kwartaal van het (kalenderjaar - 2) en het 1ste tot en met het 3de kwartaal van het (kalenderjaar - 1).

Gemiddeld aantal:

- het aantal werknemers, aangegeven op het einde van elk kwartaal van de referteperiode, opgeteld en,
- gedeeld door het aantal kwartalen van de referteperiode waarvoor een aangifte bij de RSZ werd ingediend.

Om het aantal werknemers op het einde van elk kwartaal te bepalen, houdt men rekening met alle werknemers die bij de werkgever werkten in uitvoering van een arbeidsovereenkomst, met de leerlingen en met de werknemers die uitsluitend onder de regeling der geneeskundige verzorging vallen. Komen voor die berekening eveneens in aanmerking, de werknemers van wie de arbeid geschorst is wegens een wettelijke oorzaak zoals ziekte of ongeval, rust bij zwangerschap of bevalling, gedeeltelijke of toevallige werkloosheid en wederoproeping onder de wapens, met uitzondering evenwel van de werknemers in volledige loopbaanonderbreking.

Bij de vaststelling of de bijdrage verschuldigd is, houdt de RSZ bij de telling geen rekening met de volgende categorieën van occasioneel tewerkgestelde werknemers:

- de gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw voor wie de bijdragen op een dagforfait worden berekend,
- de gelegenheidswerknemers in de horeca en
- de werknemers die in de zone statuut moeten worden aangegeven als seizoenarbeider (S) of als werknemer met gelimiteerde prestaties (LP).

Het is duidelijk dat de RSZ zich het recht voorbehoudt de ingediende aangiften te wijzigen indien zou blijken dat bepaalde werknemers ten onrechte onder één van die categorieën ondergebracht werden, louter met als doel de bijdrage van 1,60 niet te moeten betalen.

Indien tijdens de referteperiode gedurende één of meerdere kwartalen geen aangifte voor de betrokken werkgever werd ingediend, gebeurt de berekening van het gemiddelde uitsluitend op basis van de kwartalen waarvoor wel een aangifte werd ingediend. Bij een **nieuwe werkgever** of bij een werkgever die voor geen van de kwartalen tijdens de referteperiode een aangifte moet overmaken, gebeurt de bepaling van het gemiddelde aan de hand van het aantal werknemers tewerkgesteld op het einde van het kwartaal waarbinnen de eerste tewerkstelling plaatsvond na de referteperiode.

Zelfs werkgevers die tijdens de referteperiode gemiddeld meer dan 10 personen tewerkstelden, zijn geen bijdrage verschuldigd voor hun werknemers die niet onder de vakantiewetgeving van de privésector vallen. Om uit te maken of het aantal van 10 bereikt is, tellen deze werknemers echter wel mee.

Debetbericht jaarlijkse vakantie

De totale bijdrage bestemd voor de regeling jaarlijkse vakantie van de handarbeiders en gelijkgestelden bedraagt 16,27 % van de brutolonen (aan 108 %). Een gedeelte hiervan (6 %) wordt driemaandelijks, samen met de andere bijdragen geïnd. Het resterende gedeelte van 10,27 % maakt jaarlijks het voorwerp uit van een debetbericht. De RSZ stelt dit debetbericht op basis van de aangiften van het vorige kalenderjaar op, en verstuurt het aan de werkgevers in de loop van de maand maart. Het bedrag ervan is verschuldigd op **31 maart en moet uiterlijk op 30 april aan de RSZ betaald zijn**.

Voor de werkgevers uit de bouwsector geldt deze bijzondere inningswijze alleen voor de erkende en industriële leerlingen en de stagiairs in opleiding tot ondernemingshoofd.



Bijkomende informatie - Loonmatigingsbijdrage

In het bijdragevoetenbestand kan men voor elk werknemerskengetal in een bepaalde categorie nakijken of de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is en welke de bijdragevoet is.

Deze bijdrage is opgenomen in de basisbijdrage die van toepassing is voor de betrokken werknemers.



Bijkomende informatie - Bijdrage van 1,60%

In DMFA wordt de bijdrage van 1,60% per werknemerslijn aangegeven in blok 90001 "Bijdrage verschuldigd voor de werknemerslijn"

- met werknemerskengetal **855** en type **0** voor de werknemers met loonmatigingsbijdrage,
- met werknemerskengetal **857** en type **0** voor de werknemers zonder loonmatigingsbijdrage.

De berekeningsbasis moet worden vermeld.

Als de DMFA wordt ingediend via web, wordt de bijdrage automatisch berekend voor de werknemers voor wie ze verschuldigd is.

De berekeningsbasis

Algemene regel

Als algemene regel geldt dat de socialezekerheidsbijdragen berekend worden op het volledige brutoloon van de werknemer. Voor een groot aantal werknemers moet het loon vóór de bijdrageberekening verhoogd worden met 8%. Daarnaast gebeurt voor bepaalde categorieën de bijdrageberekening op een forfaitair bedrag i.p.v. op het brutoloon.

Volgende categorieën worden specifiek toegelicht:

- met fooien bezoldigden
- gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw
- onthaalouders
- gelegenheidswerknemers in de horeca

Met fooien bezoldigden

Voor arbeiders geheel of gedeeltelijk betaald met fooien of bedieningsgeld, berekent men de bijdragen in principe op forfaitaire daglonen (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2013_N.xls). De laatste aanpassing aan de evolutie van de sectorlonen en indexerings, geldt vanaf 1 april 2013.

Vanaf 1 april 2007 is deze berekeningswijze van de bijdragen door de minister beperkt tot de werkgevers die onder het toepassingsgebied van het paritair comité voor het hotelbedrijf ressorteren en tot de functies opgesomd in de tabel.

Vanaf 1 januari 2010 berekent men de bijdrage van 'aangestelden toiletten buiten de horeca' die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld betaald worden, eveneens op een forfaitaire dagloon.

Arbeider uitsluitend betaald met fooien

De bijdragen worden berekend op het bedrag dat men verkrijgt door het aantal werkdagen te vermenigvuldigen met het toepasselijke dagforfait, en de uitkomst te verhogen met 8%.

De inhouding van de werknemersbijdragen gebeurt als volgt:

- indien de fooien of het bedieningsgeld door tussenkomst van de werkgever worden betaald, houdt deze bij iedere verdeling van de fooien of van het bedieningsgeld de verschuldigde bijdrage in;
- indien de fooien of het bedieningsgeld rechtstreeks door de klant worden betaald, moet de werknemer vooraf de verschuldigde bijdrage aan de werkgever overhandigen. Dat gebeurt wekelijks als de werknemer op bestendige wijze bij de werkgever werkt, dagelijks voor een werknemer bij tussenpozen. Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, betaalt de werkgever het gedeelte van de vooraf geïnde bijdrage dat het definitief verschuldigde bedrag overschrijdt, terug.

Op een eindejaarspremie worden steeds de gewone bijdragen berekend.

Arbeider gedeeltelijk betaald met fooien

Wanneer het loon van de arbeider tegelijk bestaat uit fooien of bedieningsgeld en bedragen of voordelen verschuldigd door de werkgever, worden de bijdragen berekend:

- ofwel op forfaitaire basis, d.w.z. op het bedrag vastgesteld volgens de regel voor werknemers die uitsluitend met fooien of dienstgeld worden betaald, indien dit bedrag ten minste gelijk is aan 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever;
- ofwel op 108% van het totaal van de bedragen en voordelen verschuldigd door de werkgever, met uitsluiting van de fooien of het bedieningsgeld, indien dit bedrag hoger is dan het bedrag dat volgens de hierboven uiteengezette regel wordt vastgesteld voor werknemers die uitsluitend met fooien of bedieningsgeld worden betaald.

Op een eindejaarspremie worden steeds de gewone bijdragen berekend, ook als de berekening van de bijdragen voor de rest gebaseerd is op forfaitaire dagforfaits. Men houdt eveneens geen rekening met de eindejaarspremie om te bepalen of iemand hoofdzakelijk met fooien wordt betaald of niet.

Proratisering bij deeltijdsen betaald met fooien

Betrokken werknemers

De nieuwe berekeningswijze betreft **alleen deeltijdse** handarbeiders. Voor voltijds tewerkgestelde handarbeiders blijft het principe van één forfait per werkdag behouden. Onder deeltijdse handarbeiders wordt verstaan de arbeiders verbonden door een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid en zij die zich tijdelijk in zo een toestand bevinden (bv. tijdskrediet, gedeeltelijke werkhervatting met toestemming van de adviserende geneesheer). De berekeningswijze geldt dus niet voor handarbeiders die in dienst worden genomen voor een korte periode (één of twee dagen), en tijdens die periode volledige prestaties leveren (en waarbij Q dus gelijk is aan S).

Er wordt alleen gekeken naar de verhouding tussen de gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de deeltijdse handarbeider en die van de conventionele voltijdse handarbeider uit de horecasector (= 38 uur per week). Het aantal da gen waarop prestaties geleverd worden en het feit of de handarbeider in een vaste (elke week evenveel uren en dagen) of een variabele werktijdregeling werkt (bv. een afwisseling van lange en korte weken), spelen geen rol.

In een eerste fase geldt deze nieuwe berekeningswijze alleen voor de volgende vijf functies:

- Eerste rangkelner(in) restaurant
- Wijnkelner(in)
- Eerste rangkelner(in) banket
- Verantwoordelijke barman/barmeid
- Chef conciërge

Het was voorzien dat deze berekeningswijze **vanaf 1 oktober 2008** uitgebreid zou worden tot alle functies waarvoor de bijdrageberekening op forfaitaire daglonen moet gebeuren. **Deze uitbreiding wordt evenwel voor onbepaalde tijd verdaagd.**



Berekeningswijze

De berekening gebeurt per kalenderweek (= van maandag tot en met zondag). Er is een verschillende berekening voor de volledige weken (= de handarbeider werkt gedurende een hele kalenderweek in het betreffende aangiftekwartaal) en onvolledige weken (= de handarbeider treedt in dienst of gaat uit dienst tijdens de kalenderweek, of heeft tijdens de kalenderweek een aantal arbeidsdagen en een aantal andere dagen, bv. ziekte na het gewaarborgd loon, of het begin of einde van de kalenderweek valt niet volledig samen met het aangiftekwartaal).

Er wordt ook een onderscheid gemaakt tussen handarbeiders die nooit prestaties leveren met onderbroken dienst, en handarbeiders die dat wel doen. Onder onderbroken dienst wordt verstaan dat de prestaties op één dag verdeeld zijn over ten minste twee prestatieblokken en dat de onderbreking tussen beide niet voortvloeit uit de rusttijden in de zin van art. 6, §1, eerste lid, 1° van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen. Een voorbeeld van onderbroken dienst is iemand die werkt in een stationsbuffet, van 7 tot 9 uur 's ochtends en van 17 tot 19 uur 's avonds.

A) Volledige week en de handarbeider doet die week geen onderbroken dienst

- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is niet groter dan de helft van die van de conventionele voltijdse handarbeider uit de sector (Q is niet meer dan 19 uur). De bijdragen worden berekend op 2,5 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.
- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is groter dan de helft maar niet groter dan drie vierde van die van de conventionele voltijdse handarbeider (Q is meer dan 19 uur en niet meer dan 28,5 uur). De bijdragen worden berekend op 3,75 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.
- De gemiddelde wekelijkse werktijdregeling van de handarbeider is groter dan drie vierde van die van de conventionele voltijdse handarbeider (Q is meer dan 28,5 uur). De bijdragen worden berekend op 5 dagforfaits voor iedere week van tewerkstelling.

B) Volledige week en de handarbeider doet die week ten minste één onderbroken dienst:

De bijdragen worden steeds berekend op 5 dagforfaits per week, en dit ongeacht het aantal dagen waarop de handarbeider werkt. In het voorbeeld hierboven van de handarbeider in het stationsbuffet, maakt het voor de bijdrageberekening dus niet uit of hij één dag per week of vijf dagen per week werkt; in beide gevallen worden de bijdragen berekend op 5 forfaiten voor elke week dat hij in dienst is. Het maakt dus ook niet uit of iemand alleen dagen met onderbroken dienst doet, dan wel dagen met onderbroken dienst afwisselt met dagen ononderbroken dienst. In beide gevallen zijn de bijdragen verschuldigd op 5 dagforfaits per week.

Als een handarbeider weken waarin hij één of meer onderbroken diensten doet, afwisselt met weken waarin geen onderbroken dienst valt, dan zijn er 5 forfaits verschuldigd voor de weken met onderbroken diensten, en gebeurt voor de andere weken de telling zoals uitgelegd onder A hierboven.

C) Onvolledige week en de handarbeider doet die week geen onderbroken dienst

Er moet worden gekeken naar het aantal uren dat de handarbeider die week moet werken (= het aantal voor die week aangegeven arbeidsuren).

- Als dat aantal niet groter is dan 19 worden de bijdragen berekend op 2,5 forfaits.
- Als dat aantal groter is dan 19 en niet groter dan 28,5 worden de bijdragen berekend op 3,75 forfaits.
- Als dat aantal groter is dan 28,5 worden de bijdragen berekend op 5 forfaits.

D) Onvolledige week en de handarbeider doet die week ten minste één onderbroken dienst

De bijdragen worden berekend op 5 forfaits (zelfde opmerking als onder B).

De beoordeling van deze situaties gebeurt steeds per tewerkstellingslijn. Als dus in de loop van een kalenderweek een nieuwe tewerkstellingslijn begint, wordt de berekening apart gemaakt voor de beide stukken van de kalenderweek.

Het uitgangspunt voor de berekening is de gemiddelde arbeidsduur die de deeltijdse handarbeider geacht wordt te presteren (= de Q in de aangifte). Als echter zou blijken dat de handarbeider aangegeven wordt met een bepaalde Q, maar in de praktijk blijkt dat hij over een langere periode duidelijk meer uren werkt dan voorzien volgens zijn arbeidsovereenkomst, dan zal de werkgever gevraagd worden de Q in zijn aangifte in overeenstemming te brengen en zullen de bijdragen herberekend worden.

Invloed op de aangifte

Dit nieuwe systeem van proratisering beïnvloedt **ALLEEN het bedrag waarop de bijdragen worden berekend, en NIET de aangifte van de prestatiegegevens** van deze handarbeiders. Het enige verschil met vroeger is dus het bedrag van het loon (en daarmee samenhangend de verschuldigde bijdragen en de berekening van de verminderingen). Voor de aangifte van de prestatiegegevens (aantal aangegeven dagen, arbeidsregime, ...) blijven de bestaande regels onveranderd gelden. Er is dus voor deze handarbeiders geen verband meer tussen het aantal dagen dat voor hen moet worden aangegeven, en het bedrag van de forfaits waarop de bijdragen moeten worden berekend.



Voorbeelden

A. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij op vrijdag en zaterdag telkens werkt van 8 u tot 12 u.

Zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is 8 uur (dus minder dan 19). De bijdragen worden berekend op 2,5 forfaits voor iedere kalenderweek dat hij in dienst is. Het resultaat zou hetzelfde zijn indien hij één dag van 8 uur zou werken, vier dagen van twee uur,

B. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij op maandag en dinsdag telkens werkt van 8 u tot 12 u en één week op drie ook op maandagavond van 19 u tot 22 u.

Zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is 9 uur (dus minder dan 19) maar er is één onderbroken dienst. De bijdragen worden berekend op 5 forfaits voor de kalenderweek waarin hij de onderbroken dienst doet en op 2,5 forfaits de twee andere weken.

C. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij vijf dagen per week (= van maandag tot vrijdag) telkens werkt van 13 u tot 19 u. Hij komt in dienst op woensdag.

De week dat hij in dienst komt werkt hij 18 uur (< dan 19 uur). Voor die week zijn er bijdragen verschuldigd op 2,5 dagforfaits. De volgende weken werkt hij 30 uur per week (> dan 28,5 uur). Voor die weken zijn er bijdragen verschuldigd op 5 forfaits.

D. In een onderneming waarin de arbeidsduur op ondernemingsvlak verlaagd is tot 36 uur per week, werkt een deeltijdse handarbeider die per week 19 uur doet (geen onderbroken dienst). De bijdragen worden berekend op 2,5 forfaits. Hij doet weliswaar meer dan 50% van een voltijdse handarbeider in zijn onderneming, maar de beoordeling moet gebeuren in vergelijking met de conventionele voltijdse arbeidsduur in de sector.

E. Een handarbeider wordt aangeworven met een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij elke zaterdag van 7u tot 11u en van 16u tot 20 u moet werken.

De bijdragen zijn verschuldigd op 5 forfaits per week (hij werkt weliswaar maar 8 uur per week maar de regel van de onderbroken dienst geldt). Als de werkgever diezelfde handarbeider echter telkens opnieuw aanwerft met een overeenkomst voor één dag (systeem van gelegenheidsarbeid in de horeca), dan zijn de bijdragen verschuldigd op één forfait per week. De werkgever moet in dat geval uiteraard wel de specifieke DIMONA verplichtingen voor gelegenheidsarbeiders naleven.

F. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij drie dagen per week telkens 9u45 werkt (> dan 28,5 uur).

De bijdragen worden berekend op 5 forfaits per week. Een voltijdse handarbeider in die onderneming werkt vier dagen van 9u45. Voor hem worden de bijdragen berekend op 4 forfaits per week.

G. Een handarbeider heeft een deeltijdse arbeidsovereenkomst die voorziet dat hij telkens twee weken vijf dagen van 7u36 werkt en de volgende twee weken geen prestaties moet leveren.

Zijn werktijdregeling is dus gemiddeld 19 uur per week. De bijdragen worden voor iedere week berekend op 2,5 forfaits.



Bijkomende informatie - Werknemers die betaald worden met fooien

In DMFA worden de werknemers die betaald worden met fooien aangegeven met de specifieke werknemerskengetallen:

- **011** – type **1** (arbeiders)
 - **022** – type **1** (leerling arbeiders tot het einde van het jaar van hun 18 jaar)
 - **029** – type **1** (gesubsidieerde contractuele arbeiders)
- in het blok 90012 “werknemerslijn”.

Bovendien moet in het blok 90015 “tewerkstelling van de werknemerslijn” de zone “functienummer” worden ingevuld.

De werkgevers die werknemers betaald met fooien mogen aangegeven worden geïdentificeerd onder de categorieën:

- **016 of 017** voor horeca
- **066, 323, 562, 662 of 095** voor de aangestelden toiletten buiten de horeca

Gelegenheidsarbeiders in de land- en tuinbouw

In de land- en tuinbouwsector geldt een specifiek systeem van gelegenheidsarbeid. Het is erop gebaseerd dat de bijdragen voor gelegenheidsarbeiders niet worden berekend op het werkelijke loon, maar op een forfaitair dagloon (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2013_N.xls). Aangezien deze arbeiders niet onder de vakantieregeling vallen, wordt dit dagforfait niet verhoogd met 8%.

In de tuinbouw is het systeem van gelegenheidsarbeid in voege vanaf 1 juli 1994. In de landbouwsector is het systeem van kracht vanaf 1 april 2000.

Begrip

Het betreft de handarbeiders, tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder:

- het Paritair Comité voor het Tuinbouwbedrijf, met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen;
- het Paritair Comité voor de Landbouw, voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever
- het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid, voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren.

Zij mogen wat **de tuinbouwsector** betreft, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan 65 dagen per jaar werken. Wat **de landbouwsector** betreft mogen zij, bij meerdere werkgevers uit de sector samen, niet meer dan 30 dagen per jaar werken. Als **uitzendarbeider** mogen zij het aantal dagen van de betreffende sector niet overschrijden.

Voor studenten gaan alle dagen die zij werken, in **om het even welke sector**, af van het maximum aantal dagen dat zij als gelegenheidsarbeider kunnen werken.

Handarbeiders tewerkgesteld in de **witloofteelt** kunnen nog 35 dagen extra als gelegenheidsarbeider actief zijn, maar niet in de hoedanigheid van uitzendarbeider. Het op 6 december 2011 gepubliceerde koninklijk besluit van 13 november 2011 verlengt deze maatregel retroactief vanaf 1 juli 2011 tot 31 december 2011.

Voor de gelegenheidsarbeiders die werken bij een werkgever (of gebruiker) die in beide sectoren actief is, geldt dat zij beide systemen van gelegenheidsarbeid mogen combineren, maar uiteraard op voorwaarde dat zij effectief werken aan de activiteit waarvoor zij die dag ingeschreven zijn. Een gelegenheidsarbeider mag alleszins per jaar bij één of meerdere werkgevers (gebruikers), in één of meerdere sectoren samen, niet meer dan 65 dagen onder dit speciale statuut werken. Arbeiders die reeds hun 65 dagen opgebruikt hebben, kunnen nog 35 bijkomende dagen actief zijn als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt.

Voor de champignonteelt moet de tewerkstelling van gelegenheidsarbeiders plaatsvinden tijdens een periode van intense activiteit, beperkt tot 156 dagen per kalenderjaar per werkgever.

Is geen gelegenheidsarbeidervoor een bepaald kwartaal, de arbeider die, **in de loop van de 180 voorafgaande dagen** dat, of van de twee daaraan voorafgaande kwartalen, in de land- of tuinbouwsector heeft gewerkt in een andere hoedanigheid dan die van gelegenheidsarbeider.

De werkgever kan een werknemer, voor wie hij de verplichtingen betreffende de onmiddellijke aangifte van gelegenheidswerknemers (Dimona-full) nalaat uit te voeren, niet als gelegenheidsarbeider bij de RSZ aangeven. De betrokken gelegenheidswerknemer moet voor het volledige kalenderjaar als gewone werknemer beschouwd worden.

De werknemer houdt een gelegenheidsformulier bij met het aantal dagen tewerkstelling als gelegenheidswerknemer. Eenmaal per week parafeert de werkgever de aantekeningen. Alle informatie over het verkrijgen en bijhouden van het gelegenheidsformulier krijgt u bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1 te 1070 Brussel (tel. 02 233 41 11) en bij het Waarborg-

en Sociaal Fonds voor het Tuinbouwbedrijf (tel. 016 28 63 61) of het Waarborg- en Sociaal Fonds voor de Landbouw (tel. 016 28 63 60), beide gevestigd aan de Diestsevest 40 te 3000 Leuven.

Bijdrageberekening

De dagen waarop gelegenheidsarbeiders effectief prestaties leveren, ongeacht het aantal uren dat zij op een dag werken, worden aangegeven met een forfaitair dagloon.

Daarnaast is het mogelijk dat gelegenheidsarbeiders nog recht hebben op een betaalde wettelijke feestdag na het einde van een contract. Ook de feestdag na contract die wordt uitbetaald maar waarop de gelegenheidsarbeiders geen prestaties leveren, wordt aangegeven met een forfaitair dagloon. In tegenstelling tot de effectief gewerkte dagen tellen de betaalde feestdagen na contract niet mee voor de grens van 65 dagen (tuinbouw) en 30 dagen (landbouw) per jaar. Als de RSZ vaststelt dat een gelegenheidsarbeider tijdens een jaar met meer dan 65 of 30 dagen wordt aangegeven, moet de werkgever kunnen aantonen dat de overschrijding te wijten is aan niet effectief gewerkte dagen. Als de werkgever dit niet kan, zal de RSZ de nodige aanpassingen doen in de DmfA.

Voor de gelegenheidsarbeiders die de grens van 65 of 30 dagen respecteren, worden de bijdragen dus berekend op een forfaitair dagloon.

Daarnaast is de werkgeversbijdrage voor hen lager, omdat noch de bijdrage voor jaarlijkse vakantie noch de loonmatigingsbijdrage verschuldigd is. De bijzondere bijdragen (bv. bijdrage voor het Fonds voor Sluiting van Ondernemingen, bijdrage voor het Fonds voor Bestaanszekerheid,...) zijn wel verschuldigd.

Men maakt een onderscheid tussen het dagforfait in de landbouw (19,02 EUR), het dagforfait in de tuinbouw (18,58 EUR) en dagforfait voor de 35 extra dagen in de witloofteelt (23,23 EUR) **(bedragen vanaf 1 januari 2013)**.

In de praktijk houdt men bij iedere loonbetaling per arbeidsdag 2,49 EUR (landbouw), respectievelijk 2,43 EUR (tuinbouw) of 3,04 EUR (35 extra dagen in de witloofteelt) persoonlijke bijdrage in (13,07 % van het dagforfait, **bedragen vanaf 1 januari 2013**). Deze wordt samen met de werkgeversbijdragen op de normale termijnen aan de RSZ doorgestort. Door de toepassing van de vermindering werkbonus, zal de werkgever die inhouding in de meeste gevallen niet moeten doen.

Wanneer de Dimona-full niet is uitgevoerd, mag men de bijdragen in geen geval berekenen op het forfaitaire loon. De werknemers zijn op dat moment gewone arbeiders voor wie ook de bijdragen voor jaarlijkse vakantie en de loonmatigingsbijdrage verschuldigd zijn. De bijdrageberekening gebeurt voor hen dus op het volledige loon aan 108%.

Formaliteiten

Er zijn speciale werknemerskengetallen voorzien om deze werknemers aan te geven.

Gelegenheidswerknemers worden geacht te werken in een in de onderneming gangbare arbeidsregeling en worden beschouwd als voltijdse werknemers voor de duur van hun contract. Indien zij onder het statuut van seizoensarbeiders worden tewerkgesteld, moet de werkgever in zijn DmfA-aangifte eveneens het aantal gepresteerde uren bij de respectieve prestatiecodes vermelden.

De verlenging van dit statuut met 35 extra dagen voor de handarbeiders tewerkgesteld in de witloofteelt, kan enkel onder bepaalde voorwaarden. Deze werknemers worden onder een aparte werkgeverscategorie aangegeven.



Voorwaarden

- de betrokken werkgever moet het kalenderjaar voorafgaand aan het lopende jaar ten minste 3/4de van zijn omzet hebben gerealiseerd met de witloofteelt; hij moet dit aantonen door:
 - ten laatste op de veertiende dag die volgt op de door het Nationaal Instituut voor de Statistiek bepaalde datum voor het versturen van de vragenlijsten ingevuld in het kader

- van de landbouwtelling bedoeld bij het koninklijk besluit van 2 april 2001 betreffende de organisatie van een jaarlijkse landbouwtelling in de maand mei, uitgevoerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek, stuurt de werkgever een kopie van de ingevulde vragenlijst naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf;
- ten laatste op de veertiende dag die volgt op de ontvangst van het aanslagbiljet voor het lopende aanslagjaar (inkomsten van het vorige jaar), stuurt de werkgever een kopie van dit aanslagbiljet naar de voorzitter van het voornoemde Paritair Comité, met dien verstande dat wanneer het aanslagbiljet voor het aanslagjaar 2008 (inkomsten 2007) wordt opgestuurd na 2008, de mededelingsplicht van de kopie van dit aanslagbiljet blijft bestaan in hoofde van de werkgever
 - in afwachting stuurt de werkgever een verklaring op eer naar de identiteitsdienst van de RSZ dat aan de voorwaarde van 3/4 realisatie van de omzet met de witloofteelt voldaan is, met een kopie van de vragenlijst ingevuld in het kader van de landbouwtelling van het vorige jaar en met een kopie van het laatste ontvangen aanslagbiljet; een kopie van deze verklaring op eer en de bijlagen worden naar de voorzitter van het Paritair Comité voor het tuinbouwbedrijf gestuurd
 - de betrokken werkgever kan deze 35 extra dagen enkel gebruiken voor de witloofteelt, zelfs indien deze werkgever andere activiteiten heeft
 - de betrokken werkgever mag zich niet in één van de volgende situaties bevinden:
 1. de aangifte van sociale zekerheid werd vastgesteld of rechtgezet in toepassing van artikel 22 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders of gelijkaardige bepalingen toepasbaar door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;
 2. de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling gebeurde voor één of meer werknemers niet conform de bepalingen van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels;
 3. één of meerdere werknemers tewerkstellen die geen onderdanen zijn van de Europese Economische Ruimte, die geen titularis zijn van een geldige verblijfsvergunning of van een arbeidsvergunning, in overtreding met de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
 4. één of meer werknemers tewerkstellen onder voorwaarden die strijdig zijn met de menselijke waardigheid en aldus een overtreding begaan op het gebied van de mensenhandel, bedoeld bij artikel 77bis van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen;
 5. de werkgever doet of laat arbeid verrichten door een werknemer waarvoor geen verschuldigde bijdragen werden betaald aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid;
 6. het voorwerp zijn van een verbod om persoonlijk of door een tussenpersoon enig koopmansbedrijf uit te oefenen, krachtens het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het rechterlijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen;
 7. indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen tellen aan wie het uitoefenen van dergelijke functies verboden is krachtens het in 6 genoemd koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934;
 8. indien het om een rechtspersoon gaat, onder de bestuurders, zaakvoerders of personen die bevoegd zijn om de vennootschap te verbinden, personen tellen die bij minstens twee faillissementen, vereffeningen of gelijkaardige operaties betrokken werden met schulden ten aanzien van een inrichting van de socialezekerheidsbijdragen.

De regeling waarbij in de witloofsector nog 35 dagen extra met een dagforfait kan gewerkt worden, loopt af op 31 december 2011. In de huidige stand van zaken kan vanaf 1 januari 2012 geen gebruik meer gemaakt worden van de extra 35 dagen. Louter ter informatieve titel wordt in de tabel en deze tekst het

forfaitair dagloon voor de extra dagen witloofteelt opgenomen, zoals het van toepassing zou zijn vanaf 1 januari 2012 wanneer de maatregel integraal zou worden verlengd.

De werkgever is ertoe gehouden voor deze gelegenheidswerknemers een Dimona-full uit te voeren .



Bijkomende informatie - Gelegenheidswerknemers land- en tuinbouw

In DMFA zijn de specifieke werknemerskengetallen **010** (arbeiders) en **022** (leerling arbeiders tot einde van het jaar van hun 18 jaar) te vermelden in blok 90012 "werknemerslijn" voorzien voor aangifte van gelegenheidswerknemers in de land-en tuinbouw.

Bovendien moet in het blok 90015 "tewerkstelling van de werknemerslijn" de zone "functienummer" worden ingevuld.

Werkgeverscate	Sector	WKN	Type	Functienr.	Bijzonderheden
Categorie 193	landbouw	010 022	0 0	code 91	/
Categorieën 194 en 494	tuinbouw	010 022	0 0	code 99	Vanaf 2012 mag een werkgever in de champignonenteelt maximum 156 dagen per kalenderjaar aangeven onder de codes "gelegenheidsw
Categorie 594	witloofteelt	010 022	0 0	code 99 code 90	Voor de eerste 65 dagen Meer dan 65 dagen
Categorieën 097 en 497	Interim	010 022	0 0	code 91 code 99	Gelegenheidsw in landbouw Gelegenheidsw in tuinbouw

Opmerking: als het studenten betreft die tewerkgesteld worden als gelegenheidswerknemers worden zij aangegeven onder werknemerskengetal 840.

Onthaalouders

De socialezekerheidsbijdragen voor onthaalouders berekent u op basis van een fictief loon dat u verkrijgt door de volgende formule toe te passen: **T x E x L**.

T = het aantal opvangdagen. Eén dag stemt overeen met de opvang van één kind gedurende één dag.

Het maximaal aantal opvangdagen per kwartaal bedraagt (65 x 4) = 260 opvangdagen;

E = 1,9;

L = 3 x het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen gedeeld door 494.

Praktisch gezien wordt het fictief loon per maand berekend, er rekening mee houdend dat **L** kan variëren in het geval het G.G.M.I. wijzigt in de loop van het kwartaal.



bijkomende informatie - Onthaalouders

In DMFA worden onthaalouders aangegeven met de specifieke code **497** type **0** in het blok 90012 "werknemerslijn".

Een rekenblad (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm) is ter beschikking van de werkgevers om hen te helpen bij het converteren van

- de ingeschreven capaciteit
- de werkelijk gepresteerde kinderopvangdagen en
- de sluitingsdagen

Gelegenheidsarbeid in de horeca

Vanaf het 3^{de} kwartaal 2007 bestaat het systeem van de superextra's niet meer. In de plaats ervan komt het begrip 'gelegenheidsarbeid' met een volledige onderwerping, een aparte Dimona-regeling en een aparte aangifte in de DmfA.

Begrip

Elke werknemer die door een werkgever in de horeca of door een uitzendkantoor bij een gebruiker in de horeca voor een maximumduur van 2 opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk, is een gelegenheidswerknemer.

Bijdrageberekening

De berekeningswijze van de socialezekerheidsbijdragen is afhankelijk van het type Dimona aangifte dat de werkgever gekozen heeft.

Dimona

Vanaf 1 juli 2007 bestaan voor deze werknemers 2 systemen van Dimona aangiften naast elkaar, te weten Dimona-full en Dimona-light:

- Dimona-full: dagelijks moet het begin- en einduur van de gelegenheidswerknemer worden aangegeven.
- Dimona-light: dagelijks moet het beginuur en de duur van de prestatie (5- of 11-uren) van de gelegenheidswerknemer worden aangegeven.

Bij de aanwerving van zijn eerste gelegenheidswerknemer in de horeca, moet een werkgever uit de horeca het systeem kiezen dat hij zal toepassen voor zijn gelegenheidswerknemers. De gemaakte keuze is definitief tot het einde van het kalenderjaar, en geldt voor al zijn gelegenheidswerknemers. De keuze wordt automatisch verlengd, tenzij de werkgever wil veranderen en hij zijn nieuwe keuze meedeelt voor 1 oktober van het lopende kalenderjaar. Het voorafgaande is eveneens geldig wanneer er zich een lange periode tussen twee aangiftes Dimona bevindt. Het is de keuze die gold bij de laatste Dimona die van toepassing blijft.

De werkgever moet zijn keuze meedelen aan het Waarborg- en sociaal fonds voor de hotel-, restaurant, café en aanverwante bedrijven, Anspachlaan 111, bus 4 te 1000 Brussel en een kopie sturen aan de Directie identificatie van de RSZ (fax. nr. 02/509.27.50). De wijziging treedt dan vanaf 1 januari van het volgende kalenderjaar in werking.

Uitzendkantoren hebben geen keuze en moeten voor hun werknemers steeds een Dimona-full doen.

Duur van de prestatie van '5-uren' wijst erop dat de werknemer op die dag ten hoogste 5 uur effectief zal werken, duur van de prestatie van '11-uren' dient voor tewerkstellingen van meer dan 5 uur op een dag.

Wat zijn de basisbedragen waarop de bijdragen worden berekend?

De socialezekerheidsbijdragen van gelegenheidswerknemers aangegeven via een **Dimona-full**, berekent u ofwel op de reële lonen ofwel op forfaitaire daglonen wanneer ze met fooien worden betaald. Wanneer de berekening gebeurt op dagforfaits, moet u een forfaitair bedrag voor zaterdag of de dag voor een feestdag, evenals een forfaitair bedrag voor zondag of een feestdag, bij het dagforfait tellen.

De socialezekerheidsbijdragen van gelegenheidswerknemers aangegeven via een **Dimona-light**, berekent u steeds op een forfaitair dagloon. De hoogte van het bedrag varieert naargelang de duur van de prestatie maximaal 5 uur bedraagt of maximaal 11 uur. Het forfaitair bedrag voor zaterdag of de dag voor een feestdag, evenals voor zondag of een feestdag, moet u bij het dagforfait tellen.

Vanaf 1 april 2013 bedraagt het dagforfait voor een prestatie van maximaal 5 uur 47,44 EUR en voor een prestatie van maximaal 11 uur 94,87 EUR.

Vanaf 1 april 2013 bedraagt het weekendforfait 8,64 EUR voor tewerkstellingen op een zaterdag of op een dag vóór een feestdag, en 17,28 EUR voor tewerkstellingen op een zondag of op een feestdag.

Voor een onderbroken dienst (bv. de werknemer werkt op een dag van 11u tot 13u en van 16u tot 18u) is steeds het 11-uren forfait van toepassing.

Vanaf 1 juli 2007 bestaat het systeem van de superextra's met beperkte onderwerping niet meer en vallen alle gelegenheidswerknemers dus ook onder de vakantieregeling. Dit betekent dat er rekening moet worden gehouden met de verhoging van 8 % voor de vakantieregeling voor arbeiders.

Formaliteiten

DmfA

Vanaf het derde kwartaal van 2007 worden aparte werkgeverscategorieën toegekend aan de werkgevers uit de Horeca, dit in functie van hun keuze voor Dimona-full of Dimona-light. Op deze categorieën mogen alleen de gelegenheidswerknemers aangegeven worden; de andere werknemers worden dus, zoals vroeger, aangegeven op de categorieën 016 of 017. Naargelang het geval worden de bijdragen berekend op het reële loon of op basis van dagforfaits (https://www.socialsecurity.be/site_nl/Infos/instructs/documents/xls/Forfaits_2-2013_N.xls) .

Werknemers aangegeven onder een **Dimona-full** moet u in de DmfA aangeven onder werkgeverscategorie 116 of 117. Als ze hoofdzakelijk met fooien worden betaald, moet u ook het functienummer van het overeenkomstig dagforfait aangeven. Het weekendforfait geeft u aan onder looncode 8.

Werknemers aangegeven onder een **Dimona-light** moet u in de DmfA aangegeven onder werkgeverscategorie 216 of 217. Als de duur van de dagprestatie maximaal 5 uur is en niet-onderbroken, gebruikt u het functienummer 096, anders het functienummer 097. Het weekendforfait geeft u aan onder looncode 8.

Gelegenheidswerknemers worden geacht te werken in een in de onderneming gangbare arbeidsregeling en worden beschouwd als voltijdse werknemers voor de duur van hun contract. Indien zij onder het statuut van seizoenarbeiders worden tewerkgesteld, moet de werkgever in zijn DmfA-aangifte eveneens het aantal gepresteerde uren bij de respectieve prestatiecodes vermelden.

Wanneer een werkgever een duur van de prestatie van 11-uren aangeeft in Dimona maar de werknemer blijkt tijdens het uitvoeren van zijn taken minder dan 5 uren te moeten werken, moet hij in de DmfA toch het forfait 11-uren aangeven.

Wanneer een werkgever per vergissing een duur van de prestatie van 5-uren aangeeft in Dimona en dit pas bemerkt nadat de werknemer zijn prestaties begonnen is of wanneer de werknemer onverwacht langer moet werken, kan hij Dimona niet meer wijzigen maar moet hij in de DmfA wel het forfait 11-uren gebruiken.

Wat moet de werkgever vanaf 1 juli 2007 doen voor zijn Dimona aangifte?

Indien hij na 30 juni 2007 werkgever wordt, moet hij zich in elk geval bij de RSZ laten inschrijven. Bij de eerste aangifte Dimona moet de werkgever de keuze maken tussen het gebruik van de Dimona-full of de Dimona-light.

Bij een **Dimona-full** moeten het beginuur en het einduur worden opgegeven. Daarnaast voegt de werkgever bij de loonafrekening van de werknemer een overzicht van de dagelijkse prestaties. Bij een **Dimona-light** moeten het beginuur en de duur van de prestatie (5- of 11-uren) worden opgegeven. De werkgever moet een register voor werktijdregeling bijhouden. Daarnaast voegt de werkgever bij de loonafrekening van de werknemer een overzicht van de dagelijkse prestaties.

Uitzendarbeid

Een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor de Uitzendarbeid wordt gelijkgesteld met een werkgever die ressorteert onder het Paritair Comité voor het Hotelbedrijf, wanneer de tewerkstelling plaatsheeft bij een gebruiker die onder het laatstgenoemde paritair comité valt. Elke werknemer die door een uitzendkantoor voor maximaal 2 opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk bij een gebruiker in de horeca, is een gelegenhedswerknemer.

Uitzendkantoren hebben geen keuze en moeten voor hun gelegenhedswerknemers horeca steeds een Dimona-full doen met de overeenkomstige bijdrageberekeningen.



Bijkomende informatie - Gelegenheidswerknemers horeca

In DMFA worden gelegenhedswerknemers in de horeca aangegeven in blok 90012 "werknemerslijn" met gewone of bijzondere werknemerskengetallen naar gelang het geval.

In bepaalde gevallen moet in het blok 90015 "tewerkstelling van de werknemerslijn" de zone "functienummer" worden ingevuld.

Samengevat:

Dimona-full

	Categorie	Berekeningsbasis	Functienummer	Werknemerskenget
Gelegenhedswerkn met gewoon loon	116 of 117	Reëel loon (aan 108%)	/	015, 027, 487, 495
Met fooien bezoldigde werknemer in een van de voorziene functies	116 of 117	Dagforfaits van de met fooien bezoldigde werknemers	Functie-nummer horeca (cfr tabel met forfaits (https://www.socialsecurity.site_nl/employer/applics/dmfa/general/techlib.htm))	011, 022

Dimona-light

Tijdsblok 5u	216 of 217	Dagforfait	096	011, 022, 486, 496
Tijdsblok 11u	216 of 217	Dagforfait	097	011, 022, 486, 496

Het toepasselijke kwartaal

In algemene zin vermeldt men voordelen die aan het loonbegrip beantwoorden, op de aangifte van het kwartaal waarop ze betrekking hebben. Dit betekent bijvoorbeeld dat, indien een werkgever het loon voor december 2002 pas uitbetaalt begin januari 2003, deze lonen toch aangegeven worden op de aangifte van het vierde kwartaal 2002.

Loonachterstallen

Lonen zijn dus gekoppeld aan de periode waarop ze betrekking hebben. Bij uitbetaling van loonachterstallen die betrekking hebben op een kwartaal waarvoor de aangifte reeds werd ingediend, betekent dit dat de aangifte van dat kwartaal, moet worden gewijzigd.



Het bedrag van de loonachterstallen mag in geen geval op de aangifte van een ander kwartaal worden vermeld.

Commissielonen

Het algemene principe dat loon gekoppeld wordt aan de periode waarop het betrekking heeft, geldt ook voor commissielonen. Commissielonen uitbetaald voor een voorbije periode worden bijgevolg op dezelfde manier behandeld als loonachterstallen.

Commissielonen die verschuldigd zijn voor de periode die gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, worden gekoppeld aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd tewerkgesteld.

Premies

Men moet een onderscheid maken afhankelijk van het feit of deze voordelen worden betaald met een tussenpoos van minder dan of van ten minste zes maanden.

Premies en voordelen betaald bij tussenpozen van minder dan zes maanden koppelt men steeds aan de periode waarop zij betrekking hebben. Eventueel moeten dus de ingediende aangiften gewijzigd worden.

Wat betreft de premies en voordelen betaald bij tussenpozen van zes maanden of meer, is er een onderscheid naargelang hun bedrag al dan niet hoger is dan 20% van het totaal van de andere lonen van de referteperiode.

Is hun totaal bedrag hoger dan 20%, dan worden zij gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode. In dat geval moeten de ingediende aangiften gewijzigd worden.

Indien hun totaal bedrag niet hoger is dan 20% worden zij geacht integraal betrekking te hebben op het kwartaal van uitbetaling. Indien het kwartaal van uitbetaling echter gesitueerd is na het einde van de overeenkomst, koppelt men ze aan het laatste kwartaal waarin de werknemer werd tewerkgesteld.

Vergoeding onrechtmatige beëindiging

Het bedrag van de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de overeenkomst, wordt integraal vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de overeenkomst wordt verbroken. De toepasselijke bijdragepercentages zijn die van dat kwartaal, zelfs als het recht op de vergoeding pas later wordt vastgesteld bv. na uitspraak van de rechter.

Alleen in het vrij uitzonderlijke geval dat de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten toestaat de verbrekingsvergoeding in maandtermijnen uit te betalen, aanvaardt de RSZ dat men de aangifte spreidt

over de kwartalen die de vergoeding dekt, met de bijdragepercentages die in die kwartalen toepasselijk zijn. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<http://meta.fgov.be/>) kan u informatie geven over de mogelijkheid om een verbrekingsvergoeding in maandtermijnen te betalen.

Voor de aangifte bij de RSZ wordt een verbrekingsvergoeding geacht de periode te dekken die gelijk is aan deze die gediend heeft om haar bedrag te berekenen, en die aanvangt de dag na de beëindiging van de dienstbetrekking.

Indien de arbeidsovereenkomst van een werknemer onrechtmatig wordt verbroken, splitst men in de aangifte de geïndividualiseerde gegevens inzake lonen en arbeidsdagen als volgt:

- op een eerste lijn de lonen en dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling;
- op een volgende lijn het gedeelte van de verbrekingsvergoeding en de dagen m.b.t. het kwartaal van verbreking;
- op een volgende lijn het gedeelte van de vergoeding en de dagen m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar;
- op een volgende lijn het gedeelte van de vergoeding en de dagen m.b.t. het volgende kalenderjaar;
- enz. voor alle volgende kalenderjaren.

Voor een verbrekingsvergoeding, vastgesteld nadat de aangifte van het kwartaal waarin de verbreking plaatsvond reeds werd ingediend, moet de aangifte gewijzigd worden. De werkgever berekent dan de verschuldigde bijdragen en stort die binnen de maand die volgt op de beslissing om de verbrekingsvergoeding uit te betalen.

Vergoeding beschermde werknemer

Het betreft de vergoeding wegens niet-herplaatsing betaald aan afgevaardigden of kandidaten bij ondernemingsraden of bij comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen, of aan syndicale afgevaardigden.

Deze vergoeding behandelt men op dezelfde manier als de gewone verbrekingsvergoeding.

Beëindiging gemeenschappelijk akkoord

Ook deze vergoeding krijgt dezelfde behandeling als de gewone verbrekingsvergoeding. Zij wordt geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na het einde van de overeenkomst, en waarvan het aantal maanden gelijk is aan het quotiënt van de deling met als deeltal het bedrag van de vergoeding, en als deler het normale bedrag van het loon van de laatste volledige arbeidsmaand.

De herverdeling der sociale lasten

Deze "herverdeling" heeft tot doel de sociale lasten van de KMO's te verlichten door ze een vermindering van de werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid toe te kennen en legt als tegengewicht een compenserende bijdrage ten laste van de "grotere" werkgevers.

Betrokken werkgevers

Het zijn de werkgevers die:

- een economische activiteit uitoefenen met een industrieel of commercieel doel;
- een vrij beroep uitoefenen (zowel de natuurlijke personen als de vennootschappen die opgericht worden in het kader van deze beroepen). Het gaat hier over vrije beroepen in de strikte betekenis van het woord, d.w.z. de artsen, de tandartsen, de dierenartsen, de advocaten, de gerechtsdeurwaarders, de notarissen, de architecten, de paramedische beroepen, de apothekers, de kinesitherapeuten, de beëdigde landmeters, de bedrijfsrevisoren, de boekhouders en de accountants.

Zijn dus uitgesloten:

- de werkgevers die geen economische activiteit uitoefenen met een commercieel of industrieel doel (de ziekenhuizen, onderwijsinstellingen, wetenschappelijke instellingen, beroeps- en vakorganisaties, vaderlandslievende en godsdienstige verenigingen, sport- en cultuurgroepen, enz.);
- de werkgevers die slechts dienstboden of huispersoneel tewerkstellen.

Berekening van de herverdeling der sociale lasten

Teruggave van de bijdrage

Op 1 juli van elk jaar berekent de RSZ ten voordele van elke betrokken werkgever een credit dat gelijk is aan 11,50 % van het bedrag van de socialezekerheidsbijdragen (met inbegrip van de werknemersbijdragen) en van de bijdragen bestemd voor het stelsel der beroepsziekten die hij verschuldigd was voor elk van de vier kwartalen van het voorgaande kalenderjaar. De berekening gebeurt dus niet op het geheel van de bijdragen die aan de RSZ verschuldigd zijn tijdens de referteperiode. Zijn uitgesloten uit de berekeningsbasis:

- de bijdrage van 10,27 % bestemd voor het stelsel voor jaarlijkse vakantie der handarbeiders;
- de bijdrage bestemd voor het stelsel der arbeidsongevallen;
- de loonmatigingsbijdrage;
- alle bijzondere bijdragen.

Bovendien wordt het op die manier berekende creditbedrag beperkt tot:

- 359,45 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag der bijdragen gelegen is tussen 5.453,66 EUR en 26.028,82 EUR;
- 272,68 EUR per kwartaal wanneer het voor dit kwartaal in aanmerking genomen bedrag 26.028,82 EUR overschrijdt.

Compenserende bijdrage

Als tegengewicht voor deze teruggave van bijdragen, int de RSZ elk jaar een compenserende bijdrage ten laste van de werkgevers die een bedrag aan bijdragen verschuldigd zijn dat hoger ligt dan 26.028,82 EUR voor één of voor meer kwartalen van het afgelopen jaar. Deze bijdrage bedraagt 1,55 % van het deel van de bijdragen dat per kwartaal de 26.028,82 EUR te boven gaat.

Vanaf 2010 wordt het bedrag van deze bijdrage jaarlijks begrensd. Voor 2013 bedraagt het plafond 195.706,00 EUR.

Vernietiging van het credit of het debet

Wanneer de volgens de bovenvermelde regels uitgevoerde berekening een debet of credit oplevert lager dan 37,18 EUR, wordt dit vernietigd.

Bestemming van het credit of van het debet

Het bedrag van het credit wordt bestemd voor de aanzuivering van de bijdragen die verschuldigd zijn voor het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar, met uitsluiting van de bijdragen die voor om het even welk ander kwartaal verschuldigd zijn. Hieruit volgt:

- dat de RSZ slechts een credit op de rekening van de werkgever zal boeken voorzover er bijdragen verschuldigd zijn voor het 2de kwartaal van het lopende jaar;
- dat het creditbedrag het bedrag van de bijdragen die voor het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar verschuldigd zijn, niet mag overschrijden. Het creditbedrag dat hoger is dan het bedrag van de verschuldigde bijdragen, wordt verminderd tot het bedrag van de verschuldigde bijdragen; het verschil tussen het creditbedrag en het bedrag van de verschuldigde bijdragen wordt dus vernietigd.

De begunstigde werkgever zal het credit vanwege de RSZ ontvangen op 1 juli.

Het debetbedrag is slechts daadwerkelijk verschuldigd voorzover de werkgever bijdragen voor het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar verschuldigd is. Het debet wordt dus vernietigd indien de werkgever geen andere werknemers tewerkstelt dan dienstboden of huispersoneel.

Formaliteiten

In de loop van de maand juni van elk jaar ontvangt de werkgever een " Bericht betreffende de herverdeling van de sociale lasten", met gedetailleerde vermelding van het credit- of debetbedrag berekend op basis van de gegevens vermeld op de kwartaalaangiften van het voorgaande jaar. Indien het resultaat van deze verrichting vernietigd wordt, omdat het geen 37,18 EUR bedraagt, zal de werkgever daarvan eveneens een bericht ontvangen.

De vermindering of de compenserende bijdrage wordt in geen geval vermeld worden op de aangifte van het 2^{de} kwartaal van het lopende jaar. Het (verminderde of vermeerderde) bedrag der bijdragen dat daadwerkelijk verschuldigd is, moet worden overgemaakt binnen dezelfde termijnen als de gewone socialezekerheidsbijdragen.

De verjaring

Algemeen

Vorderingen van de RSZ

Uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op een kwartaal moet de werkgever of zijn mandataris de DmfA-aangifte indienen én moeten de bijdragen voor dat kwartaal toekomen bij de RSZ. Na deze wettelijke aangifte- en betalingstermijn begint de verjaringstermijn van de vorderingen van de RSZ te lopen. Binnen de verjaringstermijn kunnen de werkgever of zijn mandataris de ingediende aangifte wijzigen of kunnen zij alsnog de aangifte voor dat kwartaal indienen. Zolang de verjaringstermijn loopt, kan ook de RSZ een aangifte indienen of een geboekte aangifte rechtzetten en de hierop verschuldigde bijdragen vorderen.

Opgelet, een aangifte die buiten de wettelijke aangiftetermijn doorgestuurd wordt, geeft aanleiding tot toepassing van sancties.

De verjaringstermijn bedraagt 5 jaar tot 31 december 2008 en 3 jaar vanaf 1 januari 2009.

In afwijking van de algemene regel is de verjaringstermijn geen 3 maar 7 jaar voor:

- de vorderingen van de RSZ ten laste van de werkgevers met werknemers die betaald worden door de CDVU;
- de vorderingen die het gevolg zijn van ambtshalve regularisaties door de RSZ nadat bij de werkgever bedrieglijke handelingen of valse of opzettelijk onvolledige aangiften vastgesteld werden.

Vorderingen tegen de RSZ

De verjaringstermijn (3 jaar vanaf 1 januari 2009, voordien 5 jaar) geldt ook voor de vorderingen tegen de RSZ, ingesteld door de werkgever m.b.t. ten onrechte betaalde bijdragen. Met het verschil dat de verjaringstermijn van dat soort vorderingen start op de dag dat de werkgever de bijdragen betaalt.

Loonachterstallen

De bijdragen op loonachterstallen moeten worden aangegeven en betaald, ten laatste in de maand die volgt op die waarin de werkgever erkent dat de werknemer recht heeft op de loonachterstal of die waarin het recht wordt erkend door een in kracht van gewijsde getreden rechterlijke beslissing.

De verjaringstermijn voor de bijdragen begint te lopen vanaf het ogenblik dat de vermelde

betalingstermijn verstreken is, namelijk vanaf de 1^{ste} dag van de 2^{de} maand die volgt op de maand waarin:

- de werkgever het recht van de werknemer op de achterstal erkent of
- het recht op de achterstal wordt erkend door een rechterlijke beslissing die in kracht van gewijsde is gegaan (door het berusten erin of door het verstrijken van de termijn voor beroep).

Dat de werkgever het recht erkent, kan blijken uit een geschreven verklaring van de werkgever of zijn mandataris of uit de daadwerkelijke betaling van het achterstallige loon. Een kopie van het vonnis of het arrest verduidelijkt de rechterlijke beslissing.

Let op, loonachterstallen m.b.t. een periode vóór het 3^{de} kwartaal 1988 zijn definitief verjaard.



Voorbeeld:

De werkgever erkent het recht van de werknemer op loonachterstallen m.b.t. het 1ste kwartaal 2007 op 15 september 2008, de aangifte en de betaling van de bijdragen moeten uiterlijk op 31 oktober 2008 gebeurd zijn. De verjaringstermijn start op 1 november 2008 en verstrijkt op 31 oktober 2011.

Verbrekingsvergoeding

De bijdragen verschuldigd op het bedrag van de vergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van de dienstbetrekking moet de werkgever ten laatste aangeven en betalen de laatste dag van de maand die volgt op het kwartaal waarin deze vergoeding verschuldigd is.

Een **achterstallige** verbrekingsvergoeding, voor een periode die geheel of gedeeltelijk voorbij is, moet worden aangegeven en betaald uiterlijk in de maand die volgt op die waarin het recht werd erkend door de werkgever of door een in kracht van gewijsde getreden beslissing.

De verjaringstermijn begint te lopen vanaf het ogenblik dat de vermelde betalingstermijnen verstreken zijn.

Dubbel vakantiegeld-private sector

De bijzondere werknemersbijdrage op het dubbel vakantiegeld is slechts verschuldigd na de werkelijke betaling van het dubbel vakantiegeld. De verjaringstermijn start na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin de werkgever het dubbel vakantiegeld betaalt.

Faillissement

Het recht van de RSZ opname te vorderen van een schuldvordering verjaart na verloop van 1 jaar te rekenen vanaf het faillietverklarend vonnis. Dit betekent niet dat de schuldvordering van de RSZ verjaard is wanneer het jaar voorbij is maar de RSZ kan dan niet meer doen dan zijn vordering inschrijven op het passief van het faillissement

Van 5 jaar naar 3 jaar

Vanaf 1 januari 2009 werd de verjaringstermijn ingekort van 5 jaar naar 3 jaar. Dit heeft tot gevolg dat de DmfA-aangiften van het 4^{de} kwartaal 2003 tot en met het 3^{de} kwartaal 2005 tegelijk verjaarden op 1 januari 2009 en dat de DmfA-aangifte van het 4^{de} kwartaal 2005 verjaarde op 1 februari 2009.

De vorderingen tegen de RSZ verjaren vanaf 1 januari 2009 eveneens na verloop van 3 jaar. De verjaringstermijn start op de dag dat de werkgever de bijdragen betaalt.

Stuïting

Bij stuïting van de verjaring begint een nieuwe termijn te lopen vanaf de dag die volgt op de stuïting.

Zowel de RSZ als de werkgever of zijn mandataris kunnen de verjaring stuiten door een aangetekende brief. Wat de RSZ betreft, vermeldt deze brief: de feiten of vaststellingen waarop de vordering steunt, de betrokken kwartalen, de grond van de vordering (bijv. herkwalificatie van een vergoeding) met vermelding van het bedrag aan bijdragen of een provisionele raming, en de vermelding dat de brief tot doel heeft de verjaring te stuiten.

Naast de aangetekende brief kan de verjaring worden gestuit door de manieren van stuïting zoals voorzien in het Burgerlijk Wetboek, met name de dagvaarding voor het gerecht, het bevel tot betaling of een beslaglegging.

De RSZ (niet de werkgever) heeft de mogelijkheid een dwangbevel te laten betekenen en zo de verjaring te stuiten.

De verjaring wordt eveneens gestuit door de instelling of de uitoefening van de strafvordering, alsook door daden van onderzoek of daden van vervolging.

Beroep - werknemers

Vanaf 1 juli 2008 beschikken 'werknemers' over een termijn van 3 maanden om beroep in te stellen tegen een beslissing van de RSZ inzake onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers of weigering daarvan.

Een 'werknemer' die het niet eens is met een beslissing van de RSZ tot onderwerping of niet-onderwerping van zijn prestaties aan de sociale zekerheid die hem per aangetekende brief werd meegedeeld, kan in beroep gaan tegen de beslissing. Hij moet daarvoor een aangetekende brief zenden naar de arbeidsrechtbank of een gewone brief afgeven op de griffie van de arbeidsrechtbank. Dat moet gebeuren binnen de 3 maanden vanaf de kennisgeving van de beslissing door de RSZ.

Indien de betrokkene binnen de termijn van 3 maanden niet naar de rechtbank is gestapt, vervalt zijn recht om dat te doen.

Als de rechter later oordeelt dat de RSZ voor een periode die deels of volledig afgelopen is, ten onrechte de aangifte geweigerd heeft, moet de werkgever de bijdragen aangeven en betalen binnen de maand die volgt op die waarin het recht tot onderwerping werd erkend bij een in kracht van gewijsde getreden beslissing.

De verjaringstermijn van de vordering start zodra de aangifte- en betalingstermijn voorbij is.

Bedrieglijke onderwerping

In geval van bedrieglijke onderwerping aan de sociale zekerheid voor werknemers, beschikt de RSZ over een termijn van 7 jaar die start op de 1ste dag van het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de inbreuk zich heeft voorgedaan, om de bedrieglijke onderwerping te annuleren of ambtshalve te onderwerpen bij de werkelijke werkgever.

Bij een eventuele terugbetaling van de bijdragen geldt de verjaringstermijn van 3 jaar, de RSZ zal dus eventueel voor een periode van maximum 3 jaar bijdragen terugbetalen.

Een werkgever maakt zich schuldig aan bedrieglijke onderwerping als hij iemand opneemt in de DmfA-aangifte op basis van een fictieve tewerkstelling met de bedoeling de betrokken persoon sociale voordelen te laten genieten (kindergeld, jaarlijkse vakantie, uitkeringen werkloosheid en ziekte, enz.).