



Gelegenheidsarbeid in de horeca

Inhoudsopgave

Gelegenheidsarbeid in de horeca vanaf 1/12/2015.....	4
Wat is er nieuw vanaf 1/12/2015.....	4
Nieuw “statuut” flexi-jobwerknemer	4
Netto- overuren.....	4
1. Wat verstaan we onder gelegenheidsarbeid?	5
2. Studentenarbeid.....	5
2.1. Vooraf.....	5
2.1.1. Is het een student?	5
2.1.2. Is het een buitenlandse student?	5
2.1.3. Arbeidsdagen reserveren	6
2.2. Aanvang	6
2.2.1. Schriftelijke overeenkomst - contract bepaalde duur - proef.....	6
2.2.2. Dimona	6
2.2.3. Arbeidswetgeving – Arbeidsduur.....	6
2.3. Einde	7
2.3.1. Dimona	7
2.3.2. Wijze van beëindiging.....	7
2.4. Verlaagde RSZ-bijdrage.....	7
2.5. Contingent student (50 dagen) raadplegen Student@Work.....	7
3. Studenten en tewerkstelling gelegenheidswerknemer na uitputting studentencontingent (50 dagen)	8
4. Flexi-jobs	8
4.1. Wie komt in aanmerking?.....	8
<i>Minimaal 4/5 tewerkstelling bij andere werkgever</i>	<i>8</i>
<i>Beoordeling 4/5 tewerkstelling in referentiekwartaal T-3</i>	<i>9</i>
4.1.1. Voorbeelden	10
4.2. Verloning	11
4.3. Voorwaarden	11
4.3.1. Raamovereenkomst	11
4.3.2. Flexi-jobarbeidsovereenkomst.....	12
4.3.3. Bijhouden raamovereenkomst en arbeidsovereenkomst	12
4.4. Verplichtingen werkgever	12
4.4.1. Dimona-aangifte (zie ook 5.4.3)	12
4.4.2. Registratiesysteem	13
4.5. Flexi-job or not ? : BEKNOPT SAMENVATTING	14
5. RSZ forfait : dag- en uurforfait voor extra's.....	15
5.1. Wat zijn ‘extra’s’?	15
5.2. Contingenten	15
5.2.1. Contingent werknemer (50 dagen)	15
5.2.2. Contingent werkgever (200 dagen)	15
5.2.3. Horeca@work.be	16

5.3.	Forfait RSZ basis: uur- en dagforfait.....	16
5.4.	Dimona-aangifte	17
5.4.1.	Uurforfait	17
5.4.2.	DAGforfait	18
5.4.3.	Belang van een tijdige Dimona.....	18
5.4.4.	Via welk kanaal gebeurt de Dimona aangifte het best?	19
5.4.4.1.	24 uur voor aanvang van prestaties	19
5.4.4.2.	Minder dan 24 uur voor aanvang van prestaties	19
5.5.	Fiscaal tarief van 33,31%	19
5.6.	Register voor werktijdregeling	19
5.6.1.	Wat is het register voor werktijdregeling ?	19
5.6.2.	Hoe gebruikt u het register ?	20
6.	Cijfervoorbeelden	21
6.1.	Voorbeeld 1:	21
6.2.	Cijfervoorbeeld 2 :	21
6.3.	Cijfervoorbeeld 3 :	22
7.	Schematisch overzicht verschillende statuten	23

Gelegenheidsarbeid in de horeca vanaf 1/12/2015

In deze infonota leest u meer details en antwoorden op enkele veelgestelde vragen over de nieuwe regelgeving. We raden u aan dit document rustig door te lezen: om van het voordelige stelsel te genieten moet u immers aan enkele strikte voorwaarden voldoen.

Deze nota is gebaseerd op de gekende regelgeving tot 27/11/2015. De laatste stand van zaken vindt u steeds terug op onze website www.sdworx.be

Wat is er nieuw vanaf 1/12/2015

Nieuw “statuut” flexi-jobwerknemer

1. Een flexi-job is mogelijk als de werknemer, tijdens het **derde kwartaal** dat aan de flexi-job **voorafgaat**, bij één of meerdere andere werkgevers **minstens 4/5 gewerkt** heeft.
2. 2-delige vergoeding minimaal 9,50 EUR/uur bestaat uit:
 - flexiloon (vastgelegd in raamovereenkomst)
 - MINIMAAL 8,82 EUR/uur (bedrag onderhevig aan indexaanpassingen)
 - flexivakantiegeld (7,67% van flexiloon)
 - MINIMAAL 0,68 EUR/uur
3. Het flexiloon van de flexi-jobwerknemer is volledig vrijgesteld van belastingen en rsz (**bruto = netto**).
4. Als werkgever betaalt u een bijzondere werkgeversbijdrage van 25%. **Minimale loonkost is 11,88 EUR/uur**
5. Om te kunnen genieten van het voordelig flexi-jobstelsel, moet u zorgen voor:
 - een correcte en tijdige Dimona-aangifte
 - een correcte en tijdige registratie
 - opstellen schriftelijke raamovereenkomst
 - opstellen (mondelinge) flexi-jobarbeidsovereenkomst

Netto- overuren

Voor de overuren die worden gepresteerd bij buitengewone vermeerdering van het werk en onvoorziene noodzakelijkheid, waarvoor de werknemer kan kiezen om ze niet in te halen en enkel te laten uitbetalen, gelden volgende nieuwigheden:

- **Optrekken maximumgrens**

De maximumgrens van deze overuren wordt voor de horecasector opgetrokken van 143 naar 300 uren per kalenderjaar. Die grens wordt zelfs 360 uren voor horecaondernemingen die gebruik maken van het GKS. Er kunnen maximum 143 uren per periode vier maanden niet worden ingehaald.

- **Bruto = netto**

Voor zover de werknemer **voltijds** is tewerkgesteld en hij ervoor kiest om ze niet in te halen, kunnen deze overuren worden gepresteerd volgens het principe bruto = netto. Er moeten dus geen fiscale en sociale bijdragen op betaald worden.

- **Geen overloontoeslag**

Voor de hiervoor bedoelde overuren is ook geen overloontoeslag verschuldigd als de werknemer ervoor kiest om ze niet in te halen.

1. Wat verstaan we onder gelegenhedsarbeid?

We kunnen gelegenhedswerknemers onderverdelen in de volgende categorieën

- Studentenarbeid
- Flexi-job
- Extra: Dag- of uurforfait
- Traditionele extra

Belangrijk is dat indien een persoon voldoet aan de voorwaarden van een overeenkomst voor de tewerkstelling als student, hij/zij de eerste 50 dagen zo (als student) moet tewerkgesteld worden. Het studentencontingent moet eerst opgebruikt worden vooraleer er gebruik kan gemaakt worden van flexi-job, forfaitair RSZ-stelsel (dag- of uurforfait) of traditionele extra.

2. Studentenarbeid

2.1. Vooraf

2.1.1. Is het een student?

Kunnen een studentenovereenkomst afsluiten:

- studenten van 15 jaar en ouder, die niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht en onderwijs volgen met volledig leerplan
- studenten van 15 jaar en ouder die enkel deeltijds onderwijs volgen en geen overbruggingsuitkering genieten

De studenten die deeltijds werken en deeltijds leren kunnen GEEN studentenovereenkomst sluiten.

Men is niet meer onderworpen aan de voltijdse leerplicht wanneer men 16 jaar is of wanneer men 15 jaar is en de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs met volledig leer- plan heeft gevolgd.

2.1.2. Is het een buitenlandse student?

- Wel EER: geen extra formaliteiten te vervullen.

- Niet EER: moeten in België onderwijs met volledig leerplan volgen en een geldige verblijfsvergunning bezitten. Tijdens de schoolvakanties: vrijstelling van arbeidskaart. Tijdens het schooljaar: arbeidskaart vereist + maximale tewerkstellingsduur van 20 u/w.

2.1.3. Arbeidsdagen reserveren

De RSZ voorziet per student een 'potje' (= contingent) van 50 arbeidsdagen per kalenderjaar. De werkgever kan deze per kwartaal reserveren via Dimona-aangifte. De reservatie moet gebeuren op basis van een getekende studentenovereenkomst. De RSZ doet hierop een automatische controle via een elektronische teller.

2.2. Aanvang

2.2.1. Schriftelijke overeenkomst - contract bepaalde duur - proef

- Contract moet ondertekend zijn uiterlijk bij de indiensttreding. Een studentenovereenkomst is steeds een contract van bepaalde duur (tot max. 12 maanden).
- De eerste 3 arbeidsdagen van de studentenovereenkomst worden automatisch als proef beschouwd (er moet dus geen bijzonder beding over proef meer worden opgenomen in de overeenkomst).
- Bewaar het contract gedurende 5 jaar. De student moet een afschrift ontvangen van het arbeidsreglement en hiervoor een ontvangstbewijs ondertekenen.

2.2.2. Dimona

De volgorde van Dimona is bepalend voor het verkrijgen van het voordelige tarief. De Dimona wordt dus best vooraf gedaan, teneinde tijdig dagen te kunnen reserveren.

2.2.3. Arbeidswetgeving – Arbeidsduur

Alle bepalingen van het arbeidsreglement en van de (sectorale) CAO's zijn van toepassing op de studenten.

Voor de student gelden de algemeen wettelijke bepalingen inzake arbeidsduur als voor de andere werknemers.

Beperkingen voor jeugdige werknemers (-18 jaar):

- Jeugdige werknemers in de horecasector mogen één zondag op twee en op een feestdag worden tewerkgesteld (minstens 5 dagen op voorhand schriftelijke verwittiging Toezicht Sociale Wetten)
- Jeugdige werknemers in de horecasector mogen tot 23 u. werken (op voorhand schriftelijke verwittiging Toezicht Sociale Wetten) als ze nog met openbaar vervoer naar huis kunnen terugkeren of, wanneer dit niet kan, de werkgever zelf vervoer voorziet of de werkelijk gemaakte kosten om terug naar huis te gaan terugbetaalt.
- Maximum arbeidsduur per dag: 8 u. en principieel verbod op overuren.

- Pauzes: na 4,5 uur werken recht op rustpauze van een half uur. Werken zij meer dan 6 uur per dag werken: rustpauze van één uur, waarvan een half uur aaneengesloten.

2.3. Einde

2.3.1. Dimona

Uiterlijk de daaropvolgende werkdag.

2.3.2. Wijze van beëindiging

- Automatisch bij einde termijn
- Tijdens de proef (=eerste 3 arbeidsdagen): beëindiging zonder opzegging noch vergoeding.
- Bij voortijdige beëindiging zijn de termijnen afhankelijk van de duurtijd van de overeenkomst
- In geval van opzegging begint de termijn te lopen de maandag volgend op de week waarin de opzegging betekend werd.
- Het contract kan ook beëindigd worden in onderling akkoord

2.4. Verlaagde RSZ-bijdrage

- Wanneer de student een geschreven studentenovereenkomst getekend heeft,
- Wanneer de tewerkstelling beperkt is tot de eerste aangegeven 50 arbeidsdagen van een kalenderjaar
 - Bij vaststelling van overschrijding, geeft de RSZ opdracht tot wijziging naar berekening met volledige RSZ-bijdrage. De meerkost is ten laste van de werkgever.
 - Er is geen retroactieve regularisatie (i.g.v. een tewerkstelling bij meerdere werkgevers) op voorwaarde dat de werkgever waarbij de overschrijding plaatsvindt, vanaf de 51ste dag de dagen correct aangeeft in de DmfA-aangifte.
 - De prestaties na de 50ste dag zijn onderworpen aan de normale RSZ-bijdragen.
 - Indien de student op de kwartaalaangifte (DmfA) met meer dan 50 dagen solidariteitsbijdrage wordt aangegeven, dan zijn de gewone bijdragen verschuldigd vanaf dag 1 indien het gaat om tewerkstelling bij één werkgever (zgn. retroactieve regularisatie).

2.5. Contingent student (50 dagen) raadplegen Student@Work

Op de website www.studentatwork.be kan de student (en de werkgever)

- algemene informatie raadplegen over studentenarbeid
- het saldo contingent (= resterend aantal arbeidsdagen) bekijken
- een attest aanmaken voor de werkgever

3. Studenten en tewerkstelling gelegheidswerknemer na uitputting studentencontingent (50 dagen)

Studenten kunnen eveneens genieten van het voordelig forfaitair stelsel van de extra's op voorwaarde dat het contingent van 50 dagen studentenarbeid (per kalenderjaar) met solidariteitsbijdragen reeds werd uitgeput.

Vooraleer u een student als extra onder forfaitair RSZ-statuu wil laten werken moet u nagaan of het contingent als student reeds werd uitgeput. Is dit nog niet uitgeput dan moet u hem eerst als student met solidariteitsbijdragen tewerkstellen.

Opgelet: er moet wel steeds een schriftelijke studentenovereenkomst gesloten worden.

Voorbeeld:

Werkgever X wil werknemer als jobstudent tewerkstellen in 2015 en reserveert hiervoor 30 dagen d.m.v. een Dimona-aangifte op 3 februari 2015. Daarnaast heeft hij al een schriftelijke studentenovereenkomst afgesloten met de betrokken werknemer.

Werkgever Y (PC 302) wil dezelfde persoon als gelegheidswerknemer tewerkstellen. Hij zal deze persoon eerst als gewone student (met solidariteitsbijdrage op werkelijk verdiend loon) moeten tewerkstellen gedurende 20 kalenderdagen. Nadien kan werkgever Y (of andere werkgevers) deze nog gedurende 50 dagen tewerkstellen onder het voordelig forfaitair RSZ-statuu.

4. Flexi-jobs

4.1. Wie komt in aanmerking?

Minimaal 4/5 tewerkstelling bij andere werkgever

Een flexi-job is mogelijk als de werknemer reeds bij één of meerdere andere werkgevers **minstens 4/5 van een voltijdse referentiepersoon van de sector waarin de 4/5 tewerkstelling wordt gepresteerd** tewerkgesteld is in het referentiekwartaal **T-3** (het derde kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de tewerkstelling met een flexi-job plaatsvindt). Op het moment van de Dimona-aangifte ontvangt u een bericht of een bepaalde werknemer tijdens dat kwartaal aan de voorwaarde van T-3 voldoet.

In het **kwartaal van uitvoering (T)** van de flexi-job gelden volgende voorwaarden:

- de werknemer mag bij de werkgever bij wie hij de flexi-job uitoefent niet tegelijkertijd minimum 4/5 van een voltijds referentiepersoon van de sector werken;
- de flexi-job mag niet samenvallen met een periode gedekt door een verbrekingsvergoeding of een ontslagcompensatievergoeding ten laste van de werkgever bij wie de flexi-job wordt uitgeoefend;
- de werknemer met een flexi-job mag zich ook niet bevinden in een opzeggingstermijn.

Beoordeling 4/5 tewerkstelling in referentiekwartaal T-3

Alle door de werkgever **betaalde periodes** tellen mee om te beoordelen of de werknemer minimaal 4/5 tewerkgesteld is in het referentiekwartaal.

Ook sommige **niet** door de werkgever **betaalde periodes** van schorsing van de arbeidsovereenkomst tellen mee. Het gaat om:

1. afwezigheden zonder behoud van loon wegens arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof (na contact met iemand die is aangetast door een besmettelijke ziekte);
2. werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming;
3. moederschapsrust;
4. vaderschapsverlof (omzetting moederschapsverlof in vaderschapsverlof);
5. vaderschapsverlof (ter gelegenheid van de geboorte van een kind);
6. adoptieverlof;
7. burgerplichten zonder behoud van loon;
8. functie van rechter in sociale zaken;
9. openbaar mandaat;
10. tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht;
11. tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht;
12. tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis
13. tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer;
14. tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen;
15. tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out;
16. tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers;
17. tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie;
18. tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO;
19. tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering

Er mag **geen rekening gehouden** worden met prestaties als:

- flexi-jobwerknemer ;
- leerling;
- student onderworpen aan solidariteitsbijdragen;
- jongere tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst tot 31/12 van het jaar waarin hij 18 jaar wordt;
- gelegenhedenarbeider in de land- en tuinbouw en de Horecasector.

4.1.1. Voorbeelden

Voorbeeld 1:

- Jan werkt 90% bij werkgever A
- Jan heeft een schriftelijke raamovereenkomst gesloten met werkgever B
- Jan heeft met werkgever B een schriftelijke flexi-jobarbeidsovereenkomst gesloten vanaf 1/12/2015 tot en met 31/12/2016 voor 2 dagen per week

2015												2016													
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12												1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12													
WG A	>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %			>=80 %						
WG B												ID													

contract	Periode flexi-job-arbeidsovereenkomst	T-3	flexi-job mogelijk ?
contract 1	1/12/2015 - 31/12/2015	1/1/2015-31/03/2015	Ja
contract 2	1/01/2016 - 31/3/2016	1/4/2015-30/6/2015	Ja
contract 3	1/4/2016 - 30/06/2016	1/7/2015-30/9/2015	Ja
contract 4	1/07/2016 - 30/9/2016	1/10/2015-31/12/2015	ja
contract 5	1/10/2016 - 31/12/2016	01/01/2016-31/03/2016	ja

Voorbeeld 2:

- Jan werkt 90% bij werkgever A tot en met 30/9/2015
- Jan is werkloos van 1 oktober 2015 tot en met 30 juni 2016
- Jan heeft een schriftelijke raamovereenkomst gesloten met werkgever B
- Jan heeft met werkgever B een schriftelijke flexi-jobarbeidsovereenkomst gesloten vanaf 1/12/2015 tot en met 31/12/2016 voor 2 dagen per week

2015												2016												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
WG A	>=80 %			>=80 %			>=80 %																	
WG B												ID												

Contract	Periode flexi-job-arbeidsovereenkomst	T-3	flexi-job mogelijk ?
contract 1	1/12/2015 - 31/12/2015	1/1/2015-31/03/2015	Ja
contract 2	1/01/2016 - 31/3/2016	1/4/2015-30/6/2015	Ja
contract 3	1/4/2016 - 30/06/2016	1/7/2015-30/9/2015	Ja
contract 4	1/07/2016 - 30/9/2016	1/10/2015-31/12/2015	Neen, geen 80% T-3
contract 5	1/10/2016 - 31/12/2016	01/01/2016-31/03/2016	Neen, geen 80% T-3

4.2. Verloning

Een werknemer met een flexi-job ontvangt een vergoeding die bestaat uit:

- een **flexiloon** dat vastgelegd wordt in de raamovereenkomst. Het is minimum gelijk aan **8,82 EUR per uur** (bedrag onderhevig aan indexaanpassingen);
- een **flexivakantiegeld** gelijk aan **7,67% van het flexiloon** dat samen met het flexiloon moet worden uitbetaald.

Wie dus het minimumloon ontvangt, krijgt een totale vergoeding van 9,50 EUR per uur. Het gaat telkens om **netto bedragen** waarop geen sociale zekerheidsbijdragen, noch bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn. De werkgever moet er enkel een **bijzondere bijdrage van 25%** op betalen. De bijzondere bijdrage is een aftrekbare beroepskost voor de werkgever

Minimum uurloon werknemer	Bijzondere bijdrage	Minimum "Totale" Loonkost
flexiloon 8,82 EURO ¹ flexivakantiegeld 7,67 %	+ 25% = op loon aan 100%	11,88 EURO/uur
9,5 EURO /per uur NETTO		

4.3. Voorwaarden

4.3.1. Raamovereenkomst

Voorafgaandelijk aan de uitvoering van de **eerste flexi-jobarbeidsovereenkomst** sluiten werkgever en werknemer een raamovereenkomst. Uit deze overeenkomst blijkt de bedoeling van partijen om toepassing te maken van de flexi-jobarbeidsovereenkomst.

De overeenkomst bevat een aantal **verplichte vermeldingen**:

- de identiteit van de partijen;
- de wijze waarop en de voorafgaandelijke termijn waarbinnen de flexi-jobarbeidsovereenkomst door de werkgever aan de werknemer moet worden voorgesteld;
- een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie(s);
- het flexiloon;
- de verplichting dat de flexi-jobwerknemer voldoet aan de minimale tewerkstelling van 4/5 van de voltijdse referentiepersoon.

Als het gaat om een **uitzendkracht** moet **geen raamovereenkomst** gesloten worden. De hiervoor bedoelde vermeldingen moeten dan worden opgenomen in de schriftelijke vaststelling van de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten uiterlijk op het tijdstip waarop de werknemer voor de eerste maal in dienst treedt van het uitzendbureau.

¹ bedrag onderhevig aan indexaanpassingen

Sanctie

Als er geen raamovereenkomst wordt opgemaakt of wanneer ze niet de verplichte vermeldingen bevat, wordt de overeenkomst die in dat kader wordt gesloten, **niet beschouwd als een flexi-jobarbeidsovereenkomst**.

Hetzelfde geldt wanneer de verplichte vermeldingen niet zijn opgenomen in de schriftelijke vaststelling van de bedoeling een arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid te sluiten.

4.3.2. Flexi-jobarbeidsovereenkomst

Nadat een raamovereenkomst werd gesloten, moet **per tewerkstelling** in het kader van een flexi-job een arbeidsovereenkomst worden gesloten.

Het is een arbeidsovereenkomst voor een **bepaalde tijd** of voor een **duidelijk omschreven werk**. Ze wordt **schriftelijk** of **mondeling** gesloten.

De wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten is van toepassing tenzij er in het wetsontwerp van wordt afgeweken.

Variabel werkrooster

Wanneer gebruik wordt gemaakt van een variabel werkrooster zijn de regels inzake bekendmaking van de uurroosters en de bepalingen inzake het toezicht op de afwijkingen op het normale werkrooster voor deeltijdse werknemers (art.159 en onderafdeling 2 van afdeling 2 van hoofdstuk 4 van titel II van de programmawet van 22 december 1989) niet van toepassing. In dat geval mag er ook gewerkt worden buiten de uurroosters vermeld in het arbeidsreglement (afwijking van art. 38bis van de Arbeidswet).

4.3.3. Bijhouden raamovereenkomst en arbeidsovereenkomst

De werkgever moet de raamovereenkomst en de flexi-jobarbeidsovereenkomst bijhouden op de plaats van de tewerkstelling van de flexi-jobwerknemer .

4.4. Verplichtingen werkgever

4.4.1. Dimona-aangifte (zie ook 5.4.3)

Indien de periode van de flexi-jobarbeidsovereenkomst meerdere kwartalen overlapt, moet er een **Dimona-aangifte per kwartaal** gebeuren.

Als het gaat om een **mondelinge** flexi-jobarbeidsovereenkomst moet de **Dimona-aangifte per dag** gedaan worden. In dat geval moet ook het tijdstip van het begin en einde van de prestatie worden vermeld.

Sanctie

Als vanuit Dimona blijkt dat de werknemer niet voldoet aan de voorwaarden om als flexi-jobwerknemer tewerkgesteld te worden en de flexi-jobwerknemer als dusdanig wordt aangegeven in de DmfA, wordt de tewerkstelling als een gewone tewerkstelling beschouwd.. De **gewone verschuldigde sociale zekerheidsbijdragen** voor deze tewerkstelling worden dan berekend **op het flexiloon, verhoogd met een bij K.B. te bepalen percentage** dat ligt tussen 50% en 200% van het flexiloon.

4.4.2. Registratiesysteem

De werkgever die een beroep doet op flexi-jobwerknemers, moet gebruik maken van een systeem dat voor iedere afzonderlijke flexi-jobwerknemer het **juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie** registreert en bijhoudt.

Bij K.B. moet nog bepaald worden aan welke voorwaarden dit systeem moet voldoen en hoelang de geregistreerde gegevens moeten bewaard worden.

De registratie van werknemers via het geregistreerde kassasysteem (GKS) of via een alternatief systeem van dagelijkse aanwezigheidsregistratie, dat ter beschikking wordt gesteld bij de RSZ en dat dezelfde garanties biedt als de registratie via het GKS, vervangt de hier bedoelde registratie.

Sanctie

Als de registratieverplichting niet wordt nageleefd, wordt de flexi-jobwerknemer vermoed gedurende het betreffende kwartaal als **voltijdse werknemer** arbeidsprestaties te hebben geleverd in uitvoering van een arbeidsovereenkomst. Tegenbewijs is mogelijk.

Bovendien is een **strafsanctie van niveau 3²** (voorzien voor de werkgever, zijn lasthebber of aangestelde, die flexi-jobwerknemers tewerkstelt zonder het juiste tijdstip van begin en einde van de arbeidsprestatie via een systeem te registreren en bij te houden.

² strafrechtelijke geldboete van 100 tot 1000 EUR (600 – 6000 EUR inclusief opdecimen) of een administratieve geldboete van 50 tot 500 EUR (300 – 3000 EUR, incl. opdecimen)

4.5. Flexi-job or not?: BEKNOPTE SAMENVATTING

Kandidaat flexi-jobwerknemer		
- Minstens 4/5^e prestaties in kwartaal- 3 bij andere werkgever - elk kwartaal opnieuw beoordeeld		
Financieel werknemer		
2-ledige verloning  flexiloon (vastgelegd in raamovereenkomst) <u>flexivakantiegeld (Samen met flexiloon uitbetaald)</u> - Minimaal uurloon - Klassieke loonbarma's zijn NIET van toepassing - Vrij van RSZ en belastingen	Minimaal 8,82 EUR/uur³ 7,67% op flexiloon 9,50 EUR/uur => NETTO	
Financieel Werkgever		
- Bijzondere bijdragen van 25 % aan 100% MINIMAAL 11,88 EURO/uur “kostprijs” - Aftrekbare beroepskost		
Voorwaarden werknemer en werkgever		
1. Voor aanvang 1 ^e flexi-jobarbeidsovereenkomst bij werkgever	Opmaak schriftelijke RAAM overeenkomst	
2. Per tewerkstelling	Opmaak FLEXI-JOB arbeidsovereenkomst - Bepaalde tijd of duidelijk omschreven werk - Mondeling of schriftelijk	
DIMONA-Aangifte		
flexi-jobarbeidsovereenkomst	Meerdere kwartalen	Zelfde kwartaal
Schriftelijk	per kwartaal	per contract
Mondeling	per dag (=begin- en einduur)	per dag (=begin- en einduur)
Registratiesysteem		
1. Per werknemer 2. Juiste tijdstip van begin en einde van arbeidsprestatie - Via geregistreerde kassasysteem (GKS) - Dagelijkse aanwezigheidsregistratie (RSZ)		
Bijhouden raam- en flexi-jobarbeidsovereenkomst		
Op plaats van tewerkstelling flexi-jobwerknemer		

BESLUIT:

Het flexi-job-stelsel is voordelig voor zowel werkgever als werknemer op voorwaarde dat aan alle voorwaarden voldaan is! Werkt de flexi-jobwerknemer niet op vast tijdstippen bij u dan kiest u best voor een mondelinge flexi-jobarbeidsovereenkomst wat weliswaar een dagelijkse Dimona met begin- en einduur met zich meebrengt. Echter bent u dit al gewend om te doen bij uw extra's.

³ bedrag onderhevig aan indexaanpassingen

5. RSZ forfait : dag- en uurforfait voor extra's

Sinds 1 oktober 2013 bestaat het voordelig forfaitair RSZ-stelsel voor uur- of dagforfaits.

5.1. Wat zijn 'extra's'?

Extra's zijn werknemers die met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of voor een bepaald werk in dienst worden genomen, voor een maximumduur van twee achtereenvolgende dagen bij eenzelfde werkgever ressorterend onder het Paritair Comité voor de horeca (PC 302) of onder het Paritair Comité voor de uitzendarbeid (PC 322) indien de gebruiker ressorteert onder het PC voor de horeca.

Voor extra's geldt de normale verplichting van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of bepaald werk niet, tenzij de extra als uitzendkracht of student bij een horecawerkgever aan de slag is.

5.2. Contingenten

5.2.1. Contingent werknemer (50 dagen)

De RSZ voorziet per extra een 'potje' (= contingent) van 50 arbeidsdagen **per kalenderjaar**.

Wordt aanzien als 1 dag:

- Elke dag tewerkstelling ongeacht het aantal uren gepresteerd
- Tewerkstelling gespreid over 2 dagen (vb: aanvang 22u, einde 6u)
- Meerdere prestaties op 1 dag (zelfs bij verschillende werkgevers)

5.2.2. Contingent werkgever (200 dagen)

De RSZ voorziet per werkgever een 'potje' (= contingent) van 200 **arbeidsdagen per kalenderjaar**.

Komen in aanmerking:

- Tewerkstelling als extra (onder uur- of dagforfait)
- Tewerkstelling als extra (onder uur- of dagforfait) via interim
- Telling gebeurt op basis van Dimona-aangiftes
- Elke dag met minimum 1 contract (cf Dimona-aangifte) als extra
 - Meerdere extra's op 1 dag gelden maar als 1 dag
 - Eerste 200 dagen met extra's onder uur- of dagforfait worden in rekening genomen
 - Volgens moment van indienen Dimona-aangifte

5.2.3. Horeca@work.be

Op deze website kan het contingent geraadpleegd worden:

Raadpleegbaar door	Contingent werknemer (50 dagen)	Contingent werkgever (200 dagen)
Werknemer	X	
Werkgever	X (mits de werknemer een attest bezorgd aan de werkgever)	X
Uitzendkantoor	X (mits de werknemer een attest bezorgd aan de werkgever)	x

Daarnaast zal de werknemer ook een attest kunnen afprinten waar een code op te vinden zal zijn waarmee u als werkgever kan controleren of het vermelde aantal nog wel up-to-date is. Het contingent werkgever kan men raadplegen via toepassing 'personeelsbestand' op www.socialsecurity.be

5.3. Forfait RSZ basis: uur- en dagforfait

De RSZ bijdragen zullen bij deze forfaits niet berekend worden op het werkelijk loon maar op een laag forfaitair loon.

	Uur	Dag
RSZ Basis	• € 7,62 per begonnen uur (max € 45,72/dag) • (min 2 uur)	• € 45,72
Dimona	• Datum in = datum uit • Begin- en einduur	• Datum in = datum uit • Beginuur
BASIS RSZ WG: WN werkt 4 uur als extra	• 4 uur x € 7,62 = € 30,48	• € 45,72 basis RSZ
Register voor werktijdregelingen	• Geen verplichting tot het Bijhouden	• Verplichting tot het bijhouden
Contingent 50 (werknemer) en/of 200 (werkgever) mag nog NIET overschreden zijn Tijdige en correcte Dimona-aangifte is vereist.		

De forfaitaire bedragen worden geïndexeerd en aangepast aan de evolutie van het GMMI

Om van het voordelig stelsel gebruik te maken mogen beide contingent NIET overschreden zijn. Vb. extra heeft nog 10 dagen "vrij", maar de werkgever heeft al meer dan 200 dagen extra's onder voordelig stelsel tewerkgesteld dat jaar, is het RSZ-voordeel niet meer van toepassing.

5.4. Dimona-aangifte

5.4.1. Uurforfait

→ *Actie te nemen alvorens de extra begint te werken:*

Per dag dat de extra komt werken moet er een elektronische aangifte gebeuren alvorens de extra begint te werken. Via deze aangifte geeft u de DATUM INDIENST (= DATUM UITDIENST), het **beginuur** van de extra en **vermoedelijk einduur** van de prestaties op.

→ *Actie te nemen indien de extra vroeger stopt dan voorzien*

Indien de extra vroeger stopt dan oorspronkelijk aangegeven, dan moet u elektronisch het einduur wijzigen **voor middernacht** van dezelfde dag

→ *Actie te nemen indien de extra later stopt dan voorzien*

Indien de extra later stopt dan oorspronkelijk aangegeven, dan moet u elektronisch het einduur wijzigen **binnen de 8 uur** volgend op het oorspronkelijk voorziene einduur

→ *Actie te nemen indien de extra VROEGER begint te werken dan voorzien*

Via een wijzigende Dimona-aangifte het beginuur vervroegen en dit voor de effectieve aanvang van de prestaties

→ *Actie te nemen indien de extra LATER begint dan voorzien*

Annulatie van vorige aangifte en indienen nieuwe aangifte de dag van prestatie en dit **voor** aanvang van de prestaties, anders laattijdige aangifte en verlies van forfait.

→ *Actie te nemen indien u voor het eerst het einduur invult (daarvoor leeg)*

Annulatie van vorige aangifte en indienen nieuwe aangifte de dag van prestatie en dit **voor** de aanvang van de prestaties, anders laattijdige aangifte en verlies van forfait

→ *Actie te nemen indien de extra niet komt werken:*

Indien de extra niet komt werken dan moet u de aangifte elektronisch annuleren, **uiterlijk om middernacht** van de dag waarop de aangifte slaat.

(Indien de Dimona aangifte 2 dagen bestrijkt, moet de annulatie gebeuren op het einde van de eerste kalenderdag.)

5.4.2. DAGforfait

→ *Actie te nemen alvorens de extra begint te werken:*

Per dag dat de extra komt werken moet er een elektronische aangifte gebeuren alvorens de extra begint te werken. Via deze aangifte geeft u de DATUM INDIENST (=DATUM UITDIENST) en het BEGINUUR van de van de prestaties als extra op.

→ *Actie te nemen indien de extra niet komt werken:*

Indien de extra niet komt werken dan moet u de aangifte elektronisch annuleren, **UITERLIJK OM MIDDERNACHT** van de dag waarop de aangifte slaat. (Indien de Dimona aangifte 2 dagen bestrijkt, moet de annulatie gebeuren op het einde van de eerste kalenderdag.)

5.4.3. Belang van een tijdige Dimona

Het is uiterst belangrijk dat u tijdig de Dimona-aangifte uitvoert. Bij een laattijdige Dimona-aangifte of bij overschrijding van het contingent kan u geen gebruik maken van het voordelig, forfaitair RSZ-statuu.

Het moment van **ontvangst van de aangifte bij de RSZ** wordt gehanteerd als tijdstip van ontvangst. Ieder tijdstip van ontvangst **na** aanvang prestaties is laattijdig !

Geautomatiseerde controle door RSZ

Bij vaststelling van een overtreding geeft de RSZ de opdracht aan het sociaal secretariaat tot wijziging naar berekening met RSZ en dit zonder tussenkomst van een inspecteur.

De meerkost zal u als werkgever moeten dragen (zowel de werkgevers- als de werknemersbijdragen).

5.4.4. Via welk kanaal gebeurt de Dimona aangifte het best?

5.4.4.1. 24 uur voor aanvang van prestaties

Bij voorkeur via SD Worx:

- via het pakket PAYROLL
- via de Dimona-tool op de website van SD Worx
- via de Dimona-lijn voor gelegenheidspersoneel van SD Worx: 0903/36.405 (€1,12/min)
- Via de Dimona-applicatie op de website van de RSZ: <http://www.sociale-zekerheid.be>

5.4.4.2. Minder dan 24 uur voor aanvang van prestaties

- Via de Dimona-lijn voor gelegenheidspersoneel van SD Worx: 0903/36.405 (€1,12/min)
- Via de Dimona-applicatie op de website van de RSZ: <http://www.sociale-zekerheid.be>

5.5. *Fiscaal tarief van 33,31%*

Er wordt 33,31% bedrijfsvoorheffing ingehouden op het moment van de loonberekening. Dit fiscaal tarief is enkel van toepassing voor extra's met het voordelig forfaitair RSZ-statuuut.

5.6. *Register voor werktijdregeling*

5.6.1. Wat is het register voor werktijdregeling ?

Het register voor werktijdregeling is een papieren logboek. Dit register moet **verplicht** bijgehouden worden voor iedere **gelegenheidswerknemer** ("extra") die in Dimona wordt aangegeven met een dagforfait (dus zonder vermelding van het einduur)

De werkgever moet het register voor werktijdregeling ter beschikking hebben op iedere plaats waar gelegenheidswerknemers worden tewerkgesteld en dit ongeacht de duur van de tewerkstelling. Eenzelfde horecawerkgever kan derhalve over meerdere registers voor werktijdregeling beschikken indien hij op hetzelfde tijdstip op meerdere plaatsen gelegenheidswerknemers tewerkstelt.

5.6.2. Hoe gebruikt u het register ?

Elke keer wanneer u voor een extra het beginuur en het 'dagblok' of 'dagforfait' aangeeft, moet u dit register invullen. Bij ontvangst vult u op de kaft de gegevens van uw onderneming in.

DEEL A (roze identificatieformulieren) bestaat uit 1 vast roze formulier en 2 witte doorslagen

Bij de eerste tewerkstelling wordt een roze formulier ingevuld met alle gegevens van de werknemer. Belangrijk hierbij is dat het rijksregisternummer wordt vermeld Het identificatieformulier wordt zowel door werknemer als werkgever ondertekend.

De eerste doorslag van het identificatieformulier wordt onmiddellijk doorgestuurd naar Waarborg en Sociaal Fonds Horeca (Anspachlaan, 111 Bus 4, 1000 BRUSSEL)

DEEL B (gele werktijdregelingsformulieren) bestaat uit 1 vast geel formulier en 2 witte doorslagen

Bij iedere tewerkstelling in de loop van de kalendermaand, vermeldt de werkgever de naam van de werknemer en het nummer van zijn identificatieformulier. Volgens de dag van de maand waarop hij tewerkgesteld werd, vermeldt men achter

A : Begin van de arbeidsperiode, d.w.z. aanvangsuur;

B : Einde van de arbeidsperiode, d.w.z. het uur dat hij de onderneming verlaat;

C : Tijdstip en duur van de rusttijden in de loop van de dag.

De eerste doorslag van het aanwezigheidsformulier wordt de maand volgend op de maand van tewerkstelling opgestuurd naar het Waarborg en Sociaal Fonds Horeca.

U dient het register te bewaren gedurende de ganse periode die aanvangt op de datum van de inschrijving van de laatste vermelding en die eindigt vijf jaar na het einde van de maand die volgt op het kwartaal waarin de inschrijving is verricht.

- Hebt u al uw register, zeer goed, hou het zeker goed bij en vul het consequent in, het zal u geen windeieren leggen bij een controle.
- Hoe vraagt u het register aan?
 - telefonisch op het nummer 02/513.61.21 5 (Fonds Horeca)
 - of via het contactformulier op www.horecanet.be met vermelding van
 - het RSZ nummer van uw onderneming
 - het leveringsadres

6. Cijfervoorbeelden

6.1. Voorbeeld 1:

Jan, verdient € 11,2444 bruto^① per uur als arbeider en zal gedurende 4 uren tewerkgesteld worden op vrijdagavond. Alle nodige formaliteiten (Dimona, overeenkomsten,...) werden correct en tijdig voldaan.

	Student met solidariteitsbijdragen	Uurforfait	Dagforfait	Traditionele extra	Flexi-job
Totale loonkost	€ 47,42	€ 60,12	€ 67,69	€ 67,32	€ 56,22
Fonds horeca 12%		€ 3,95	€ 5,93	€ 5,83	
RSZ WERKGEVER	€ 2,44	€ 11,19	€ 16,79	€ 16,52	€ 11,24
Basis RSZ	€ 44,98	€ 32,92	€ 49,38	€ 48,58	€ 44,98
Bruto uurloon prestaties	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98
Toeslag zon- en feestdag ^①	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totaal brutoloon	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98
RSZ WERKNEMER	-€ 1,22	€ 0,00	€ 0,00	-€ 6,35	€ 0,00
Voorheffing	€ 0,00	€ 14,98	€ 14,98	€ 0,00	€ 0,00
NETTO werknemer	€ 43,76	€ 30,00	€ 30,00	€ 38,63	€ 44,98
① inclusief flexi-vakantiegeld					

6.2. Cijfervoorbeeld 2 :

Jan, verdient € 11,2444 bruto^① per uur als arbeider en zal gedurende 4 uren tewerkgesteld worden op zondag. Alle nodige formaliteiten (Dimona, overeenkomsten,...) werden correct en tijdig voldaan

	Student met solidariteitsbijdragen	Uurforfait	Dagforfait	Traditionele extra	Flexi-job
Totale loonkost	€ 55,85	€ 68,12	€ 75,69	€ 79,30	€ 66,99
Fonds horeca 12%		€ 3,95	€ 5,93	€ 6,87	
RSZ WERKGEVER	€ 2,87	€ 11,19	€ 16,79	€ 19,45	€ 13,40
Basis RSZ	€ 52,98	€ 32,92	€ 49,38	€ 57,22	€ 53,59
Bruto uurloon prestaties	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98	€ 44,98
Toeslag zon- en feestdag ^①	€ 8,00	€ 8,00	€ 8,00	€ 8,00	€ 8,61
Totaal brutoloon	€ 52,98	€ 52,98	€ 52,98	€ 52,98	€ 53,59
RSZ WERKNEMER	-€ 1,44	€ 0,00	€ 0,00	-€ 7,48	€ 0,00
Voorheffing	€ 0,00	€ 17,65	€ 17,65	€ 0,00	€ 0,00
NETTO werknemer	€ 51,54	€ 35,33	€ 35,33	€ 45,50	€ 53,59
① inclusief flexi-vakantiegeld					

6.3. Cijfervoorbeeld 3 :

Jan, verdient € 11,2444 bruto^① per uur als arbeider en zal gedurende 6 uren tewerkgesteld worden op zondag. Alle nodige formaliteiten (Dimona, overeenkomsten,...) werden correct en tijdig voldaan.

	Student met solidariteitsbijdragen	Uurforfait	Dagforfait	Traditionele extra	Flexi-job
Totale loonkost	€ 83,78	€ 102,18	€ 102,18	€ 118,95	€ 100,48
Fonds horeca 12%		€ 5,93	€ 5,93	€ 10,30	
RSZ WERKGEVER	€ 4,31	€ 16,79	€ 16,79	€ 29,18	€ 20,10
Basis RSZ	€ 79,47	€ 49,38	€ 49,38	€ 85,82	€ 80,39
Bruto uurloon prestaties	€ 67,47	€ 67,47	€ 67,47	€ 67,47	€ 67,47
Toeslag zon- en feestdag ^①	€ 12,00	€ 12,00	€ 12,00	€ 12,00	€ 12,92
Totaal brutoloon	€ 79,47	€ 79,47	€ 79,47	€ 79,47	€ 80,39
RSZ WERKNEMER	-€ 2,15	€ 0,00	€ 0,00	-€ 11,22	€ 0,00
Voorheffing	€ 0,00	€ 26,47	€ 26,47	€ 0,00	€ 0,00
NETTO werknemer	€ 77,31	€ 53,00	€ 53,00	€ 68,25	€ 80,39
① inclusief flexi-vakantiegeld					

7. Schematisch overzicht verschillende statuten

	Student met solidariteitsbijdragen ⁽¹⁾	Flexijob ⁽¹⁾	Uur- of dagforfait ⁽¹⁾ extra	Traditionele extra ⁽¹⁾	
Voorwaarden	Hoedanigheid van student is vereist	Minstens 4/5e prestaties in kwartaal- 3 bij andere Geen openstaand contingent student	Geen openstaand contingent student		
Contingent/jaar					
Werknemer	50 dagen	n.v.t.	50 dagen	n.v.t.	
Werkgevers	n.v.t.	n.v.t.	200 dagen		
Hoe controleren ?	www.studentatwork.be antwoord dimona-aangifte	antwoord dimona-aangifte	Horeca@work antwoord dimona-aangifte		
Overeenkomsten					
Type	studentenovereenkomst	RAAMovereenkomst	NIET vereist* wel indien student -> schriftelijk	NIET vereist* wel indien student -> schriftelijk	
Wijze opmaak	schriftelijk	schriftelijk			
		Flexijob-arbeidsovereenkomst			
Duur contract	bepaalde duur	bepaalde duur	max 2 opeenvolgende dagen	max 2 opeenvolgende dagen	
		Mondeling	schriftelijk	Uurforfait	Dagforfait
Dimona	voor aanvang overeenkomst	per dag	per kwartaal ⁽²⁾	per dag	per dag
Datum in dienst	ja	ja	1e kalenderdag indienst binnen kwartaal	ja	ja
Datum uit dienst	ja	= datum indienst	laatste kalenderdag indienst binnen kwartaal	= datum indienst	= datum indienst
Beginuur opgeven	n.v.t.	ja	n.v.t.	ja	ja
Einduur opgeven	n.v.t.	ja	n.v.t.	ja	n.v.t.
Tijdstip dimona	voor aanvang prestaties	voor aanvang prestaties	voor aanvang prestaties	voor aanvang prestaties	voor aanvang prestaties
extra gegevens	plaats van tewerkstelling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
RSZ bijdragen					
Basis RSZ WG	werkelijke lonen	werkelijke lonen	7,62 €/uur ⁽³⁾ (max 45,75€)	45,75 € per dag	werkelijke lonen
% RSZ WG	5,42%	25%	normale	normale	normale
% RSZ WN	2,71%	0%	13,07%	13,07%	13,07%
Belastingen	onderworpen aan voorheffing ⁽⁴⁾	vrijgesteld van voorheffing	33,31%	33,31%	onderworpen aan voorheffing
Administratieve formaliteiten					
Registratiesysteem					
Wat	n.v.t.	n.v.t.	Juiste begin en einde van arbeidsprestaties	n.v.t.	Begin- en einduur
Hoe			Via geregistreerde kassasysteem (GSK)		Register voor werktijdregeling
			Dagelijkse aanwezigheidsregistratie		via dagdimona
Bijhouden sociale documenten					
Welke	studentenovereenkomst	raam- en flexijob-arbeidsovereenkomst			
Waar	plaats van tewerkstelling	plaats van tewerkstelling			
⁽¹⁾ indien aan alle voorwaarden voldaan is					
⁽²⁾ ten vroegste 1e van de maand voorafgaand aan kwartaal					
⁽³⁾ per begonnen uur					
⁽⁴⁾ er is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd als volgende voorwaarden samen vervuld zijn:					
✓ de bezoldigingen betaald of toegekend aan studenten van wie de tewerkstelling, in het kader van een schriftelijke arbeidsovereenkomst, per kalenderjaar geen 50 arbeidsdagen overschrijdt;					
✓ op het loon zijn geen socialezekerheidsbijdragen (uitgezonderd de solidariteitsbijdrage) verschuldigd.					