

## Tewerkstelling van occasionele medewerkers

### Studentencontract versus 25-dagen regel

Occasionele medewerkers, zoals monitoren op sportkampen, worden door sportfederaties vaak in dienst genomen onder hetzij een studentencontract hetzij het systeem van de 25-dagenregel. Beide tewerkstellingsvormen kunnen interessant zijn voor de sportfederatie als werkgever. Maar wanneer maak je nu best gebruik van een studentencontract en wanneer van de 25-dagenregel? We zetten voorwaarden en gevolgen van beide systemen op een rij.

### Studentenarbeid

#### Voor wie?

Een sportfederatie kan een studentencontract afsluiten met elke persoon die regelmatig is ingeschreven in een onderwijsinstelling en een volledig leerplan volgt. Een student die net afgestudeerd is, kan in de zomer erna ook nog steeds onder een studentencontract werken.

#### Formaliteiten?

Studentenarbeid moet altijd vastgelegd worden in een schriftelijke arbeidsovereenkomst, uiterlijk op de dag dat de student start. Die arbeidsovereenkomst is altijd van bepaalde duur en kan maximum voor 6 maanden afgesloten worden. Als werkgever moet je een DIMONA-aangifte doen en moet je de arbeidsovereenkomst als sociaal document nog 5 jaar na afloop bewaren.

#### Proefperiode?

De werkgever kan een proefperiode inlassen, die minimum 7 en maximum 14 dagen kan bedragen, ongeacht of de student een arbeider of bediende is.

#### Opzeggingstermijnen?

Tijdens de proefperiode is er tijdens de eerste 7 dagen geen mogelijkheid tot eenzijdige vroegtijdige beëindiging van de studentenovereenkomst. Gebeurt het toch, dan moet een opzeggingsvergoeding betaald worden die gelijk is aan het

loon van de resterende dagen van de minimale proefperiode.

Vanaf de achtste tot de veertiende dag van de proefperiode kan een eenzijdige vroegtijdige beëindiging zonder opzegtermijn of -vergoeding.

Na de proefperiode zien de opzegtermijnen er als volgt uit:

	werkgever	student
contract minder of gelijk aan 1 maand	3 dagen	1 dag
contract langer dan 1 maand	7 dagen	3 dagen

De opzeg moet altijd schriftelijk gebeuren en voor de werkgever moet dat zelfs aangetekend. De opzegtermijn begint te lopen vanaf de maandag volgend op de week waarin de opzeg werd gegeven.

#### RSZ?

Als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan, is het grote voordeel van een studentencontract dat er slechts een solidariteitsbijdrage moet betaald worden in plaats van de gebruikelijke RSZ-tarieven. Als een student tijdens de maanden juli, augustus en september maximum 23 dagen werkt, geldt een solidariteitsbijdrage van 5,01% voor de werkgever en

van 2,5% voor de student. Werkt de student buiten de zomermaanden maximum 23 dagen, dan bestaat de solidariteitsbijdrage uit 8,01% voor de werkgever en 4,5% voor de student. Beide periodes (zomer en schooljaar) zijn bovendien sinds enige tijd cumuleerbaar.

Het maximum van 23 dagen geldt echter zowel voor voltijdse als deeltijdse arbeid en omvat zowel de effectief gewerkte dagen als de betaalde afwezigheidsdagen zoals feestdagen.

#### Belastingen?

Op het loon van de tewerkstelling als jobstudent wordt geen bedrijfsvoorheffing afgehouden. Voor 2011 bedraagt de belastingvrije som 6.830 euro (8.690,11 euro bruto). De student moet wel een aangifte personenbelasting doen en de werkgever vult een fiche 281.10 in.

De student blijft ten laste van zijn ouders als hij op januari van het

### De 25-dagenregel is volledig vrijgesteld van RSZ, zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

volgende jaar bij hen gedomicileerd is en niet meer dan 2.890 euro netto heeft verdiend (4.170 euro voor kind van alleenstaande en 5.290 euro voor gehandicapt kind alleenstaande).

Flickr: Evil Erin

### Kinderbijslag?

Tot 31 augustus van het jaar waarin de student 18 jaar wordt, behouden zijn ouders onvoorwaardelijk hun recht op kinderbijslag, ongeacht het aantal gepresteerde uren of de hoogte van het inkomen als jobstudent. Voor studenten tussen 18 en 25 jaar is er enkel een behoud van recht op kinderbijslag onder bepaalde voorwaarden.

### Ziekteverzekering en arbeidsongevallen?

Als de student ten laste van zijn ouders blijft, is hij via hun verzekering gedekt voor kosten voor gezondheidszorg.

Wel moet de werkgever voor al de jobstudenten een arbeidsongevalverzekering afsluiten.

### Jaarlijkse vakantie?

Als de student arbeid verricht onder alle voorwaarden om van de gunstige solidariteitsbijdrage te genieten, dan bouwt de student geen vakantierechten op.

### 25-dagenregel

#### Voor wie?

De zogenaamde 25-dagenregel geldt voor occasioneel werk in de socio-culturele sector waarbij een persoon niet meer dan 25 arbeidsdagen per kalenderjaar wordt tewerkgesteld. Om een beroep te kunnen doen op die 25-dagenregel moet de werkgever erkend zijn door een bevoegde overheid. Sportfederaties en sportclubs komen als werkgever in aanmerking voor die regeling voor de invulling van functies zoals animator en monitor voor sportinitiaties en sportkampen. De werkgever kan de 25-dagenregeling echter enkel toepassen voor personen die presteren buiten hun werk- of schooluren of tijdens de schoolvakanties. Ook werklozen, gepensioneerden en zelfstandigen kunnen werken onder de 25-dagenregel.

### Formaliteiten?

De werkgever moet een arbeidsovereenkomst of dagcontract afsluiten met de werknemer, waarin verwezen wordt naar de regelgeving rond de 25-dagenregel. Er moet geen DIMONA-aangifte gedaan worden, maar wel een voorafgaande digitale aangifte bij de FOD Sociale Zekerheid, dienst Sociale Inspectie. Daarbij moet elke dag individueel aangegeven worden. Via de portaal-site waarop die aangifte moet gebeuren, kan de werkgever ook per werknemer nagaan hoeveel dagen hij onder de 25-dagenregel al gepresteerd heeft (ook bij andere werkgevers).

### RSZ en belastingen?

Het grote voordeel van de 25-dagenregel is de volledige vrijstelling van RSZ, zowel voor de werkgever als voor de werknemer. Dat betekent wel dat er geen sociale rechten worden opgebouwd door de werknemer (geen vakantie- noch pensioenrecht).

Er geldt geen vrijstelling van bedrijfsvoorheffing. De werkgever moet dus een fiche 281.10 bezorgen en zijn sociaal secretariaat op de hoogte brengen van de toepassing van de 25-dagenregeling voor een correcte loonadministratie.

### Arbeidsrecht?

De arbeidswetgeving is van toepassing op de werknemer die onder de 25-dagenregeling wordt tewerkgesteld. Hij ontvangt een loon dat vergelijkbaar is met dat van andere werknemers in een gelijkaardige functie.

Wel belangrijk voor de sportsector, is dat de 1/3-regel en de 3-uren regel inzake arbeidsduur niet van toepassing zijn. Dat maakt de 2-dagenregel uiteraard interessant voor bijvoorbeeld het geven van lessen van minder dan 3u.

### Cumul tussen beide systemen

Als een sportfederatie een beroep doet op studenten, kan zij, na afweging van zowel haar belangen als die van de student en mits de vooropgestelde voorwaarden wor-

### De zeer korte opzeggingstermijnen bij studentenarbeid vergroten de felibiliteit van het statuut.

den vervuld, kiezen voor een tewerkstelling onder één van beide systemen. Indien noodzakelijk, kan een student door een sportfederatie ook cumulatief onder studentencontract en onder de 25-dagenregel worden ingeschakeld. Als een student bijvoorbeeld de limiet van 23 dagen onder een studentencontract heeft bereikt, kan hij immers nog eens 25 dagen tewerkgesteld worden onder het gunstige regime van de 25-dagenregel. Dat laatste systeem kan bovendien ook gecumuleerd worden met vrijwilligerswerk in eenzelfde functie van bijvoorbeeld monitor, doch enkel in opeenvolgende volgorde. Met andere woorden, de tewerkstelling als monitor moet eerst beëindigd zijn, vooraleer eenzelfde persoon die functie vervolgens als vrijwilliger opnieuw kan uitoefenen.

### Meer weten?

Meer info over de beide systemen en over andere tewerkstellingsvormen voor de sportsector vind je ook in de brochure "Je sportclub en tewerkstelling" van het Dynamo Project [www.dynamoproject.be](http://www.dynamoproject.be)

Wil je meer info over de digitale aangifte van een pres-tatie onder de 25-dagenregel? Surf dan naar [www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be).