

1. Inleiding

In 2021 was er een tijdelijke regeling voor het verenigingswerk. Met ingang van 01.01.2022 werd de tijdelijke regeling vervangen door een systeem dat het mogelijk maakt om werknemers aan te werven om activiteiten uit te voeren die voorheen in het verenigingswerk kaderden. Voor deze nieuwe vorm van verenigingswerk werd artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 (RSZ-uitvoeringsbesluit) aangepast via de wet van 17 maart 2022 (BS 31.03.2022).

Met deze nieuwe regeling van verenigingswerk worden zowel de socio-culturele sector als de sportsector beoogd. Een volledig overzicht van de werkgevers en bijhorende toegelaten activiteiten staan uiteengezet op www.verenigingswerk.be.

2. Sociale luik

2.1 Maximum aantal uren

Bij de vroegere regeling was er sprake van maximum 25 dagen/jaar. Het quotum wordt vanaf 01.01.2022 in uren berekend, waarbij volgende grenzen van toepassing zijn:

- Voor de sportsector: maximum 450 uren/jaar en ook begrensd tot 150 uren/kwartaal (m.u.v. het 3^{de} kwartaal, waar het plafond ligt op 285 uren);
- Voor alle andere activiteiten: maximum 300 uren/jaar en ook begrensd tot 100 uren/kwartaal (m.u.v. het 3^{de} kwartaal, waar het plafond ligt op 190 uren)

Op het loon dat in dit kader wordt betaald, moeten geen socialezekerheidsbijdragen (RSZ) betaald worden.

Indien een van bovenstaande grenzen overschreden worden, valt het volledige voordeel weg en zijn alle vergoedingen onderworpen aan de gewone sociale zekerheid.

De RSZ voorziet een nieuw digitale toepassing "artikel17@work" (<https://verenigingswerk.socialsecurity.be>) om het contingent te kunnen raadplegen. Zowel de vereniging als de verenigingswerker kunnen via deze applicatie het aantal uren raadplegen.

2.2 Cumul met studentarbeid

Een student kan ook verenigingswerk uitoefenen en binnen bepaalde grenzen mag dit gecumuleerd worden met gewone studentarbeid. Voor studenten geldt een plafond van 190 uren/jaar (ongeacht de activiteit) in het kader van artikel 17 dat gecumuleerd mag worden met studentarbeid (475 uren/jaar). Daarbij blijven ook de al vermelde kwartaalplafonds van het verenigingswerk van toepassing.

Een overschrijding van het quotum van 190 uren i.k.v. verenigingswerk is mogelijk, maar dan worden de uren boven deze grens in mindering gebracht van het studentencontingent.

2.3 Eerdere tewerkstelling bij werkgever

Artikel 17 kan niet toegepast worden wanneer de werkgever en de betrokken verenigingswerker in het jaar voorafgaand aan het verenigingswerk verbonden waren met een arbeidsovereenkomst, een statutaire aanstelling, een aanwervingsovereenkomst (bijvoorbeeld als zelfstandige) of een overeenkomst via uitzendarbeid.

Verenigingswerk is wel mogelijk wanneer de werkgever en de verenigingswerker verbonden waren met een studentenovereenkomst of een arbeidsovereenkomst die beëindigd is omwille van pensionering.

Hiermee wil men vermijden dat een reguliere tewerkstelling zou omgevormd worden naar verenigingswerk.

2.4 Dimona

Er moet geen DmfA-aangifte gebeuren omdat de prestaties binnen de gestelde grenzen vrijgesteld zijn van RSZ. De prestaties moeten echter wel aangegeven worden via een Dimona in uren.

Met ingang van 07.04.2022 is deze aangifte Dimona type S17 (sport), O17 (overige sectoren) of T17 (televisie) mogelijk.

Ook de prestaties die voor 07.04.2022 in dit kader werden uitgeoefend, dienen retroactief aangegeven te worden via deze Dimona.

3. Fiscale luik

3.1 Divers inkomen

Op fiscaal vlak worden de vergoedingen bekomen uit verenigingswerk (artikel 17) als divers inkomen gekwalificeerd. Dit betekent dat deze inkomsten belastbaar zijn tegen een tarief van 20%. Op de bruto inkomsten mag een forfaitaire kostenaf trek van 50% toegepast worden, waardoor dit uiteindelijk resulteert in een **belastingtarief van 10%**.

Verder gelden hier volgende richtlijnen:

- Gepresteerde uren: hier gelden dezelfde grenzen zoals op sociaal vlak (zie eerder hierboven). Bij overschrijding zal de fiscus alle vergoedingen voor verenigingsactiviteiten als beroepsinkomsten behandelen en bijgevolg belastingen aan het progressief tarief (ook als die bij andere werkgevers werden gepresteerd). De RSZ zal de fiscus moeten informeren wanneer een belastingplichtige een kwartaal- of jaargrens overschrijdt;
- Van zodra de student de jaargrens van 190 uur/jaar overschrijdt, zal de fiscus de genoten inkomsten in het kader van verenigingswerk als beroepsinkomsten kwalificeren. De fiscus zal de vergoedingen uit verenigingswerk verkregen door een student ook mee in aanmerking nemen bij de berekening van de netto-bestaansmiddelen (i.k.v. fiscaal ten laste vallen);
- Het bruto inkomen uit verenigingswerk per jaar mag niet meer bedragen dan € 3.830,00 (niet geïndexeerd bedrag). Dit komt voor inkomstenjaar 2022 neer op € 6.540,00 bruto. Er is geen sprake meer van een maximum op maandbasis. Indien deze grens overschreden wordt, worden alle inkomsten uit verenigingswerk beschouwd als beroepsinkomsten.

Wanneer de fiscus de inkomsten voor een bepaald jaar omwille van de overschrijding van het maximumbedrag als beroepsinkomsten belast, zal dat ook het geval zijn voor het daaropvolgend jaar. Om na te gaan hoe dit voor een bepaald inkomstenjaar bekeken moet worden, moet er dus ook gekeken worden naar de inkomsten van het verenigingswerk tijdens het jaar voordien.

3.2 Vergoedingen

Er moet rekening gehouden worden met alle inkomsten die worden toegekend voor de prestaties die kaderen in het verenigingswerk. Hieronder vallen ook enkele algemene vergoedingen zoals o.m.:

- vergoedingen voor de woon- werkverplaatsingen;
- de tussenkomst van de werkgever in de maaltijdcheques;
- een vervangingsinkomen in het kader van verenigingsactiviteiten, bijvoorbeeld bij een arbeidsongeval.

De enige uitzondering op dit principe zijn de onkostenvergoedingen. Deze worden niet meegerekend.

3.3 Jaarlijkse fiche

Elke werkgever zal op het einde van elk jaar voor elke verenigingswerker een specifiek document/fiche moeten opstellen met een aantal inlichtingen: de identiteit van de verkrijger, het rijksregisternummer, een omschrijving van de geleverde prestaties, het aantal gepresteerde uren/kwartaal, het bedrag van de vergoedingen.

Deze details moeten nog uitgewerkt worden in een KB.

4. Arbeidsrechtelijke luik

Vanaf 01.01.2022 worden verenigingswerkers beschouwd als werknemers. Hierdoor is het arbeidsrecht (op enkele uitzonderingen na) ook voor deze werknemers van toepassing.

De werkgever/vereniging moet zich bij **RSZ** inschrijven als werkgever. Ook als de vereniging geen vast personeel tewerkstelt dat volledig onderworpen is, zal de werkgever toch een **identificatienummer** worden toegekend. De toepassing WIDE werd hieraan aangepast. Ook het afsluiten van een **arbeidsongevallenverzekering** is verplicht.

Er moet tussen beide partijen ook een **arbeidsovereenkomst** worden opgesteld. Hierdoor zijn de bepalingen inzake arbeidsduur, rusttijden, ... ook voor verenigingswerkers van toepassing. Inzake arbeidsduur zijn de 1/3^e norm en de minimumprestaties van 3 uren niet van toepassing aangezien verenigingswerk hiervoor wordt uitgesloten op basis van de algemene wetgeving.

Hieronder worden de **richtlijnen** voor verenigingswerkers uiteengezet die **afwijken** van de algemene bepalingen inzake de tewerkstelling van een werknemer. Voor de topics die hieronder niet behandeld worden, blijven de algemene bepalingen van toepassing (WAO, sectorbepalingen, minimumlonen, ...).

1. Er gelden kortere opzeggingstermijnen: De opzeggingstermijnen moeten verplicht opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst. Deze bedragen:
 - 14 dagen: voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en de werknemer heeft minder dan 6 maanden anciënniteit; alsook voor een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minder dan 6 maanden.
 - 1 maand: voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en de werknemer heeft minstens 6 maanden anciënniteit; alsook voor een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van minstens 6 maanden.

Een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) kan nog afwijken van deze termijnen;

2. Verenigingswerkers ontvangen geen gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval (tenzij opgenomen in een algemeen verbindend verklaarde cao).

Bij een arbeidsongeval of beroepsziekte maken zij wel aanspraak op gewaarborgd loon;

3. De wettelijke bepalingen rond het verplicht recht op opleiding is niet van toepassing;
4. Verenigingswerkers zijn uitgesloten van het recht op loontoeslagen voor avond-, nacht- en zondagsarbeid;
5. Werkgevers moeten geen sociale documenten bijhouden voor verenigingswerkers. Er moeten geen loonbrieven en individuele rekeningen bewaard/opgemaakt worden.

Er moet wel een arbeidsreglement opgemaakt worden;

6. Een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze of iemand in SWT mag zijn verenigingswerk blijven uitoefenen en cumuleren met werkloosheidsuitkeringen op voorwaarde dat hij dit schriftelijk aangeeft bij de RVA en het verenigingswerk al uitvoerde vóór hij werkloos werd;
7. Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen kunnen ook gecumuleerd worden met verenigingswerk op voorwaarde dat hij het verenigingswerk al uitvoerde vóór aanvang van de arbeidsongeschiktheid.