



INFORMATIE

2003.04
03.07.2003
Rev.: 08.05.2006

PIEKDAGEN in de HORECA

Auteur : Nadia Le Bruyn - [✉ nadia.le.bruyn@salar.be](mailto:nadia.le.bruyn@salar.be)

De redactie en uitgever streven naar optimale betrouwbaarheid en volledigheid van de verstrekte informatie, waarvoor ze echter niet aansprakelijk kunnen gesteld worden.

Vanaf 01.07.2003 trad in PC 302.00 een nieuwe regeling in werking omtrent de tewerkstelling van extra werknemers op piekdagen. Hierbij wordt voorzien in een aanzienlijke RSZ-vermindering. Door deze nieuwe maatregel tracht men het zwartwerk in de horecasector terug te dringen.

Extra of gelegenhedswerknemer

Voor de definitie van de extra of gelegenhedswerknemer in het kader van de piekdagen verwijst men naar het bestaande systeem in de horeca-sector.

Een gelegenhedswerknemer is een werknemer die, gedurende maximaal 2 opeenvolgende dagen verbonden is met dezelfde werkgever, door een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of door een arbeidsovereenkomst voor een duidelijk omschreven werk.

Het moet ook om een occasionele tewerkstelling gaan, dit betekent dat zij niet op regelmatige basis bij de werkgever mogen tewerkgesteld zijn.

Vb. Een werknemer die elke zondag tewerkgesteld wordt of om de 14 dagen op zaterdag komt werken, kan in principe niet als extra worden beschouwd, omdat er een regelmaat in de tewerkstelling voorkomt.

Iedereen komt in aanmerking om als extra te werken. Er moet uiteraard wel rekening gehouden worden met de specifieke reglementeringen die van toepassing zijn.

Vb. Voorafgaandelijke aangifte van tewerkstelling bij gepensioneerden, maximaal 1 op 2 zondagen voor de minderjarigen, contactname Dienst Vreemdelingen bij de tewerkstelling van niet-EG-onderdanen,...

Administratieve formaliteiten

Voor deze specifieke categorie van werknemers moet er geen geschreven arbeidsovereenkomst opgemaakt worden. Tot 01.07.2006 volstaat het dat de werkgever hen opneemt in het aanwezigheidsregister (boek extra's). Let wel: dit dient te gebeuren vóór de aanvang van de arbeidsdag.

In principe dient er bij een deeltijdse tewerkstelling (onvolledige dagen) wel een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid te worden opgemaakt.

Vanaf 01.07.2006 zullen werkgevers hun gelegenhedswerknemers - voorafgaandelijk aan de tewerkstelling - elektronisch moeten doorgeven aan de RSZ.

→ Meer informatie hieromtrent vindt u in onze info-nota omtrent DIMONA-aangifte voor gelegenhedspersoneel.

Piekdagen

Een piekdag is de dag die - door de werkgever - wordt beschouwd als een dag van uitzonderlijke activiteit waarvoor hij een beroep dient te doen op bijkomend personeel.

Er werd niet voorzien in een standaard aanduiding in het aanwezigheidsregister, noch in een nieuw model ervan. De werkgever moet dus – voor de aanvang van tewerkstelling - op een duidelijke manier vermelden dat een bepaalde dag een piekdag is. Dit kan door deze dag te omcirkelen of door een aanduiding met “piekdag” of “PD” en een aanduiding bij de werknemer.

Er is een beperking voorzien voor een tewerkstelling gedurende 45 piekdagen op jaarbasis (kalenderjaar). In 2003 werden er 25 piekdagen voorzien, omwille van de ingangsdatum per 01.07.2003.

De werkgever heeft dus een vrije keuze in de bepaling van de piekdagen (45 zondagen of een aaneengesloten periode in de schoolvakanties of 45 losse dagen,....)

Immers, ook vanuit werknemerszijde is er een beperking tot tewerkstelling in dit systeem gedurende 45 dagen (25 dagen in 2003).

De werknemer kan wel in het vroegere systeem van extra tewerkgesteld worden, maar dus met toepassing van de gewone RSZ-bijdragen.

De werknemer kan zijn piekdagen bij 1 of verscheidene werkgevers benutten.

Vanaf het ogenblik dat de werkgever een elektronische aangifte doet van de DIMONA-melding voor zijn gelegenheidspersoneel (vrijwillige toetreding voor 01.07.2006 of verplicht toe te passen vanaf 01.07.2006), zou de grens van 45 piekdagen op werkgeversniveau wegvallen. Op het niveau van de werknemer blijft de bovengrens bestaan: een bepaalde werknemer kan dus maximaal op 45 dagen per jaar bij een of meerdere werkgevers uit de horeca als piekextra worden tewerkgesteld.

→ Bovenstaande informatie omtrent de piekdagen in de horeca werd ons (in afwachting van het nog te verschijnen KB) officieus bevestigd vanuit de RSZ.

Bijkomende voorwaarde: geen tewerkstelling in horeca-sector

De piekextra mag in de loop van het kwartaal en het voorgaande kwartaal geen arbeidsprestaties geleverd hebben bij gelijk welke werkgever in de horecasector. Met andere woorden: de vaste horeca-werknemers komen niet in aanmerking voor deze regeling.

Deze regel geldt niet voor prestaties als extra/gelegenheidswerknemer of als student.

Verklaring vanuit werkgever naar de RSZ

Omwille van de Europese reglementering zal de RSZ, naar aanleiding van de aangifte van de 1^e piekdag, de werkgever vragen om een verklaring te ondertekenen dat hij/zij bepaalde grenzen niet zal overschrijden.

Verschuldigde bijdragen

Indien de werkgever aan alle voorwaarden voldoet, worden de werkgevers- en werknemersbijdragen voor de gelegenheidsarbeiders op piekdagen, berekend op een forfaitair dagloon ten belope van € 21,00. Dit bedrag zal elk jaar op 1 januari geactualiseerd worden, door de Minister van Sociale Zaken.

Bijgevolg is de werkgeversbijdrage slechts vastgesteld op € 5,00, ongeacht hoe hoog het effectief uitbetaalde loon ook is of hoe lang de werknemer heeft gepresteerd op die piekdag (uiteraard binnen de wettelijke grenzen).

De werknemersbijdrage wordt eveneens vastgesteld op basis van de huidige € 21,00 en bedraagt aldus thans € 2,74 en dit ongeacht het effectief uitbetaalde loon.

De bijdragen zijn gebaseerd op de volgende takken van de sociale zekerheid:

- ziekte en invaliditeit;
- werkloosheid;
- rust- en overlevingspensioen;
- kinderbijslag.

Bijgevolg bouwt een werknemer tijdens deze piekdagen geen vakantierechten op.

Sancties

De werkgever die heeft nagelaten om werknemers in te schrijven in het aanwezigheidsregister of in de elektronische opvolger ervan, verliest in het kwartaal waarin de nalatigheid werd vastgesteld en voor het resterend gedeelte van het kalenderjaar de mogelijkheid om een beroep te doen op dit systeem.

Uiteraard worden bijgevolg de gewone werkgevers- en werknemersbijdragen berekend op het werkelijke loon, zonder enige mogelijkheid tot verhaal van de werknemersbijdragen op de werknemer.

Bovendien kunnen hieruit ook andere sancties volgen: niet-aangegeven werk (waarvoor geen DIMONA-aangifte werd uitgevoerd) is in principe zwartwerk dat aldus moet worden geregulariseerd en dat zal worden bestraft met strafrechtelijke of administratieve sancties, m.n.:

- strafrechtelijk: een gevangenisstraf van 8 dagen tot 1 jaar en/of een geldboete van € 2.500,00 tot € 12.500,00. Deze sanctie kan op het dubbel van het maximum worden gebracht bij herhaling;
- administratief: geldboete van € 1.875,00 tot € 6.250,00.

Besluit: 2 soorten extra's

Door de invoering van het voordelige systeem van extra's tijdens de piekdagen, wordt het vroegere systeem niet afgeschaft.

De regeling omtrent piekdagen werd in eerste instantie voor beperkte duur ingevoerd. Het oorspronkelijke KB dd. 17.03.2003 dat buiten werking trad op 01.01.2005 werd met terugwerkende kracht verlengd (door het KB dd. 17.11.2005) tot 31.07.2005. Momenteel ontbreken de nodige KB's die voorzien in een verdere verlenging vanaf 01.08.2005, doch er wordt terzake een gedoogbeleid gehanteerd.

Extra "vroegere" systeem: worden ingeschreven in het aanwezigheidsregister met vrijstelling van de verplichting om een schriftelijke arbeidsovereenkomst op te stellen voor de voltijdsen. In dit systeem is er geen financieel voordeel. Er is een maximum van 2 opeenvolgende dagen

Extra "nieuwe" systeem tijdens de piekdagen: worden eveneens ingeschreven in het aanwezigheidsregister waarbij werkgever aanduidt per piekdag én per werknemer welke werknemer onder toepassing van die bepaalde piekdag valt. Hierbij worden de RSZ-bijdragen berekend op een forfaitair loon, wat voordelig is voor werkgever en werknemer.

DIMONA-aangifte voor gelegenhedspersoneel

Vanaf 01.07.2006 dienen werkgevers uit de horeca-, tuinbouw- en landbouwsector de indienstneming van hun gelegenhedswerknemers onmiddellijk elektronisch te melden aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Deze verplichting werd voorzien door het KB van 14.10.2005.

Oorspronkelijk werd de inwerkingtreding van deze maatregel voorzien op 01.01.2006, maar dit werd uitgesteld met 6 maanden.

Meer uitleg hieromtrent vindt u in onze info-nota omtrent dimona-aangifte voor gelegenhedspersoneel, die te vinden is op onze website www.salar.be.

VERKLARING van werknemer
i.v.m. de reeds verrichte arbeid als extra op piekdagen in de HORECA

OPGELET: DEZE VERKLARING WORDT VERVANGEN DOOR HET
GELEGENHEIDSFORMULIER, AF TE LEVEREN DOOR HET SOCIAAL FONDS
VANAF 01/07/2006

Ondergetekende werknemer,

wordt als extra tewerkgesteld bij werkgever

op de volgende dagen (maximum 2 opeenvolgende dagen)

___/___/_____
___/___/_____

Als extra in de toepassing van deze verklaring wordt beschouwd:
de werknemer die occasioneel en gedurende maximaal 2 opeenvolgende arbeidsdagen presteert bij een werkgever in de horecasector en waarbij noch van werkgeverszijde de grens van 45 piekdagen/jaar (25 voor 2003), noch aan werknemerszijde de grens van 45 arbeidsdagen/jaar (25 voor 2003) wordt overschreden. RSZ-bijdragen worden in dit kader aldus berekend op een forfaitair dagloon t.b.v. € 21,00 (bedrag in 2003 – wordt jaarlijks aangepast).

Ondergetekende werknemer verklaart hierbij het volgende (aanduiden en vervolledigen wat van toepassing is):

- o Ik heb in het jaar _____ reeds ___ arbeidsdagen (de dag of maximum 2 opeenvolgende arbeidsdagen van de huidige prestatie niet meetellen), gepresteerd volgens de definitie hierboven beschreven (dus met betaling van bijdragen op een forfaitair loon).
- o Ik heb in het huidige en het voorgaande kwartaal nog geen prestaties geleverd voor een horeca-werkgever, prestaties als extra of als student uitgezonderd.

Ondergetekende werknemer weet en aanvaardt dat een valse verklaring desgevallend kan leiden tot een eis tot schadevergoeding vanwege de werkgever.

Aldus opgemaakt te _____, op ___/___/_____

Handtekening voor gelezen en goedgekeurd.