

ITAA-ZINE

Nummer 5 | Juni 2023

Maandelijkse uitgave – Afgiftekantoor Gent X – P409030

Student@work: enkele hete hangijzers toegelicht

Niet (langer) alleen tijdens de zomervakantie, maar het ganse jaar door gaan studenten aan het werk. Voor werkgevers is het inzetten van studenten in hun onderneming een voordelige manier om eventuele werknemerstekorten op te vangen. Bovendien zijn studenten ook 'goedkope' arbeidskrachten voor een werkgever. Het loon van studenten is, onder bepaalde voorwaarden, immers vrijgesteld van de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Daarnaast kan een studentenjob ook de brug vormen naar een vaste tewerkstelling en de werkgever een voordeel opleveren in de alomtegenwoordige en steeds groter wordende *war for talent*.



Verslag van de algemene vergadering
van 22 april 2023..... **3**

Student@work:
enkele hete hangijzers toegelicht..... **11**

Btw: Gemeubeld logies – hotels en motels
– gastenverblijven, gîtes, vakantiehuizen,
seizoensverhuur – studentenkamers: btw-plicht
en belastingheffing of toch niet?..... **20**

ITAA-zine
Maandelijks tijdschrift van het ITAA
(verschijnt niet in januari en juli)
nr. 5/2023

ADMINISTRATIE EN REDACTIE
ITAA, Emile Jacqmainlaan 135/2,
B-1000 Brussel
Tel.: +32 2 240 00 00
E-mail: info@itaa.be

COÖRDINATIE
Stéphane De Bremaeker (NL) –
stephane.debremaeker@itaa.be
Gaëtan Hanot (FR) – gaetan.hanot@itaa.be

REDACTIECOMITÉ
Stéphane De Bremaeker, Johan De Coster,
Vincent Delvaux (ondervoorzitter),
Chantal Demoor, Liesbet Dhaene,
Carine Govaert, Gaëtan Hanot,
Nathalie Lambot, François Lezaack,
Bart Van Coile (voorzitter)

AFBEELDINGEN
iStockphoto, Triptyque

VERTALINGEN
Azimut Translations, IGTV

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER
B. Van Coile, Emile Jacqmainlaan 135/2,
B-1000 Brussel

MEDEDELING VOOR DE LEZERS
De auteurs, het redactiecomité en de uitgever
streven naar betrouwbaarheid van de
gepubliceerde informatie, waarvoor ze echter
niet aansprakelijk kunnen worden gesteld.
De opinieartikelen vertegenwoordigen de
inzichten en de mening van de auteurs en dus
niet noodzakelijk die van het Instituut of van
het redactiecomité.

Het Instituut van de Belastingadviseurs en
Accountants (IBA) is opgericht bij wet van
17 maart 2019. Het IBA gaat door het leven
als het ITAA, en is het resultaat van een fusie
tussen het IAB en het BIBF. Het ITAA wordt
bestuurd door een Raad en een Uitvoerend
comité. Voor meer informatie: www.itaa.be.

UITGEVER
Wolters Kluwer België
Motstraat 30, B-2800 Mechelen





Verslag van de algemene vergadering van 22 april 2023

Op 22 april 2023 openen Bart Van Coile en Frédéric Delrue de vierde algemene vergadering van het Instituut te SQUARE, Kunstberg, 1000 Brussel. Net als vorige jaren organiseert het Instituut deze vierde editie onder een hybride vorm. De deelnemende leden kunnen kiezen of ze de vergadering ter plaatse of op afstand bijwonen. De stemprocedure is zo georganiseerd dat zowel de deelnemers ter plaatse als die op afstand tegelijk kunnen stemmen, weliswaar met een kleine vertraging door de livestreaming. Om die vertraging te overbruggen wordt tussendoor telkens extra informatie gegeven. Vragen worden via het stemtoestel of de chatfunctie gesteld en verschijnen vervolgens op het scherm. Vooraf werd toelichting gegeven over de stemprocedure en de werkwijze om vragen te stellen, zowel voor deelname op afstand als deelname ter plaatse¹.

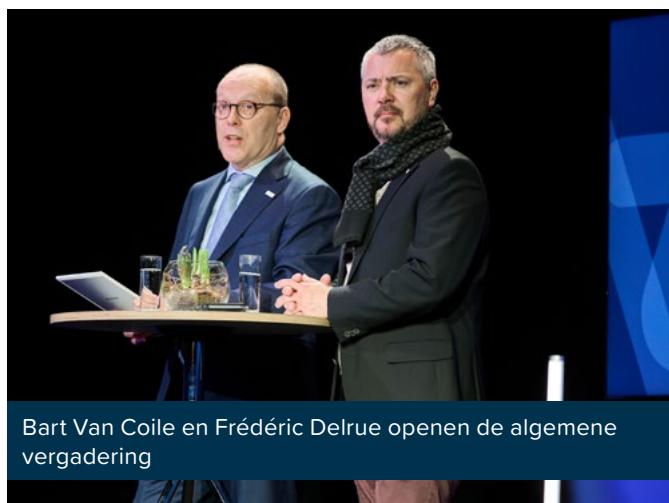
Sprekers

Naast de voorzitter en de ondervoorzitter komen de leden van het uitvoerend comité en enkele Raadsleden aan het woord. Zij spreken de deelnemers toe in vooraf opgenomen video's:

- Veerle Sleeuwagen
- Vincent Delvaux
- Patrick Deleu
- Hein Vandelanotte

- Angelo Terranova
- Géraldine Horgnies
- Gonda Schelfhaut
- Marc Van Thournout
- Mirjam Vermaut

De jaarrekening 2022, de begroting 2023 en de ledenbijdragen 2023 worden live voorgesteld door Jean-Luc Killesse (penningmeester) en Johan De Coster (lid van het uitvoerend comité).



Bart Van Coile en Frédéric Delrue openen de algemene vergadering



Jean-Luc Killesse (penningmeester) en Johan De Coster (Raadslid) stellen de jaarrekening voor

¹ *Geldigheid van de algemene vergadering:* De leden en stagiairs werden met bijbehorende documenten opgeroepen conform artikel 33 van het koninklijk besluit van 11 september 2020 tot vaststelling van de nadere regels van het openbaar register van het Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants en, de toekenning van de hoedanigheid aan de personen van derde landen en aan de rechtspersonen, de regels inzake de werking van het Instituut en de voorwaarden inzake beroepsverzekering.

In totaal hebben 2.359 leden, stagiairs en ereleden deelgenomen aan de algemene vergadering, van wie 1.963 op afstand en 396 ter plaatse. Er werden 308 geldige volmachten ontvangen.

De stagiairs hebben enkel een consultatieve stem, tenzij ze een volmacht hebben; de ereleden mogen louter deelnemen.

Conform artikel 33, 9° van het koninklijk besluit van 11 september 2020 werden de volmachten overgemaakt aan de secretaris van het Instituut. De geldige volmachten werden vooraf gevalideerd door Jules Callebaut (gerechtsdeurwaarder).



De leden hebben hun stem uitgebracht

Aanstelling van de stemopnemers en voorstelling van de gerechtsdeurwaarder

De heer Bruno Djurik (FR) en de heer Filip Bellemans (NL) zijn voorafgaand aan deze algemene vergadering aangesteld als stemopnemer en zijn aanwezig in de zaal. Jules Callebaut (gerechtsdeurwaarder) is ook aanwezig. Alle drie zien ze toe op het correcte verloop van de stemming tijdens deze algemene vergadering.

Voorafgaand aan elke stemronde, zowel bij het klassieke verloop van de algemene vergadering als bij de verkiezing, wordt de stemprocedure telkens toegelicht.

De stemrondes tijdens het klassieke luik worden ingeleid door de voorzitter en ondervoorzitter. De verkiezingsrondes worden ingeleid door Liesbet Dhaene (algemeen directeur van het ITAA) om zodoende de neutraliteit van de algemene vergadering te garanderen.

Activiteitenverslag

Bart Van Coile en Frédéric Delrue lichten de organisatie van het Instituut toe. Eerst beginnen de voorzitter en ondervoorzitter met een overzicht van de algemene diensten, de zogenaamde cluster van de voorzitter en ondervoorzitter. Later brengen de clusterverantwoordelijke Raadsleden verslag uit van hun respectieve cluster.

Volgende topics worden besproken:

- **ITAA-Congres:** het ITAA heeft op 9 en 10 november een bijzonder succesvol event georganiseerd in het kader van de internationale dag van de accountant. De opkomst tijdens deze eerste editie was groot.
- **ITAA-barometer:** de resultaten ervan werden breed bekendgemaakt tijdens het ITAA-Congres en in de pers.
- **ITAA-Roadshow:** in de periode april-juni 2022 zijn de Raadsleden van het ITAA in elke provincie langsgegaan. Daarbij was het de bedoeling om enerzijds informatie te delen en anderzijds naar de leden te luisteren.
- **ITAA-mandaat:** kort voor de algemene vergadering werd het ITAA-mandaat gelanceerd. Met dit platform kunnen de ITAA-beroepsbeoefenaars alle mandaten van hun cliënten beheren, inclusief die bij de fiscale administraties (federaal en gewestelijk).
- **Engagementsverklaring:** na een lange onderhandeling kwam een akkoord tot stand na een enquête van het ITAA waarop de leden massaal gereageerd hebben. De voorzitter waarschuwt echter dat het Instituut waakzaam moet blijven en erop moet toezien dat de engagementen effectief worden nageleefd. Diezelfde waakzaamheid werd alvast aan de dag gelegd toen FOD Financiën enkele weken voor de algemene vergadering een verwarrend bericht de wereld instuurde. Pas op maandag 24 april 2023 – na de algemene vergadering – zijn de onderhandelingen over de term ‘complexe aangifte’ gestart. Het akkoord kan dus pas volledig zijn als alle partijen hun engagementen zijn nagekomen.
- **Verkoop van het gebouw in Legrandlaan 45, 1050 Brussel:** er wordt nog gezocht naar een ander gebouw, maar de Brusselse markt beantwoordt momenteel niet aan de behoeften van het Instituut. De huur van het huidige gebouw in E. Jacqmainlaan 135, 1000 Brussel wordt verlengd tot 31 december 2024.
- **Gentlemen’s agreement:** tussen het ITAA en de beroepsverenigingen vindt momenteel overleg plaats om elkaars rol te versterken, o.a. in de organisatie van opleidingen, examens en begeleiding van stagiairs.
- **SOS ITAA:** het ITAA zet zich in voor accountants in nood. De Raad heeft bovendien beslist een fonds ter beschikking te stellen aan vzw Accountants in nood. Die inzet is vooral nodig gebleken tijdens de coronapandemie en de watersnood in juli 2021. Verder helpt het ITAA leden – of hun familieleden – in gevallen van overmacht.
- **Collectieve verzekeringspremie:** onder druk van de verzekeringsmaatschappijen moest het ITAA na 3 jaar de premies en bijbehorende voorwaarden herzien.

De nieuwe voorwaarden garanderen een continue dekking aan wie heeft ingetekend op het collectieve ledenaanbod.

- **Hervorming mondeling deel van het bekwaamheidsexamen:** na feedback door stagiairs en de leden werd de organisatie van het mondelinge deel van het bekwaamheidsexamen hervormd. Voortaan wordt het een echt “maturiteitsexamen” in plaats van een “kennisexamen”.
- **Procedures in kader van AWW, DAC6, wet diverse bepalingen, klokkenluiderswetgeving:** als het gaat om wetgevingscreatie of omzettingen van Europese richtlijnen blijven we ons steeds inzetten om de belangen van de leden te behartigen. Soms worden we gehoord, soms niet. Inmiddels heeft het Instituut drie procedures lopen bij het Grondwettelijk Hof.
- **Optimalisatie van de neerlegging van statuten en oprichtingsaktes in samenwerking met FedNOT en de Minister van Justitie:** ITAA-leden zullen publicaties wel-dra rechtstreeks kunnen regelen via het ITAA-portaal.

Vier clusters aan het woord

In vooraf opgenomen video's becommentariëren Bart Van Coile en/of Frédéric Delrue samen met de respectieve clusterverantwoordelijken de belangrijkste verwezenlijkingen per cluster.

Cluster Deontologie en tuchtzaken

 **Veerle Sleeuwagen** en  **Vincent Delvaux**

- De telefooncentrale binnen het ITAA is aangepast, waardoor de medewerkers van de cluster sneller bereikbaar zijn.
- De cluster Deontologie en tuchtzaken zorgt voor verschillende berichten en publicaties, onder meer via de ITAA-website.
- Er werden tal van seminars gegeven rond deontologie en beroepsgeheim.
- SOS ITAA: dit systeem helpt ITAA-leden die door overmacht of overlijden niet in staat zijn om hun opdrachten uit te voeren.
- Creatie en update van modelopdrachtbrieven. Die zijn beschikbaar via BeExcellent.
- Er werd binnen de tuchtzaken een merkbare evolutie waargenomen: zaken hebben vooral betrekking op retentie, niet-samenwerking met het Instituut, waardigheid en ontbreken van een opdrachtbrief. Vincent Delvaux overloopt de statistieken, die in detail worden besproken in het jaarverslag van het Instituut.
- Het ITAA heeft inmiddels een ontwerp van het KB Deontologie ontvangen. Nu start het overleg met FOD Economie.
- Veerle Sleeuwagen overloopt een aantal dossiers met betrekking tot de bescherming van de titels en het monopolie van het beroep. Er werd het hele jaar lang veel

overleg gepleegd met derden, o.a. met FOD Economie, de parketten, de CFI en de rechtskundige assessoren. Dit overleg gebeurt voornamelijk in het kader van de bescherming van het beroep, omdat deze instanties over meer bevoegdheden beschikken dan het ITAA.

- Veerle Sleeuwagen en Vincent Delvaux danken ook in het bijzonder de personeelsleden en de raadsleden van het ITAA.

Cluster Kenniscentrum

 **Patrick Deleu**

Deze cluster behelst verschillende domeinen, gaande van fiscaliteit of accountancy tot hulp aan de leden via de servicedesk of opleidingen, bijv. voor eStox of BeExcellent. Tot slot volgt de cluster de taken en opdrachten binnen de internationale organisaties op. Er wordt dieper ingegaan op een selectie opdrachten van de cluster:

- Ledenseminars, voorbereidende vormingen op de kwaliteitstoetsing, workshops BeExcellent, ontbindingen en omzettingen van vennootschappen. Zowel het opleidingsaanbod van de cel Opleidingen als de opleidingsuren stegen in 2022 met meer dan 50%. Met resultaat: 2.300 leden hebben in 2022 een ITAA-opleiding gevolgd.
- Covid-19 heeft ons ertoe genoopt de opleidingsformule voor de gerechtsdeskundigen te herzien. Het wordt voortaan een hybride opleiding met één opleidingsessie ter plaatse. Bovendien is er de nodige flexibiliteit voorzien voor de examens. Tot slot heeft de cluster werk gemaakt van een permanent vormingsprogramma voor de gerechtsdeskundigen.
- Het ITAA heeft naar aanleiding van de modernisering van de ESG-richtlijn en de bijbehorende duurzaamheidsrapportering een werkgroep opgericht. Die werkgroep bestaat uit ITAA-leden en academici. De werkgroep heeft als opdracht de evolutie in dit gebied op te volgen, modellen beschikbaar te stellen via BeExcellent en leden te sensibiliseren en informeren over de ontwikkelingen in dit gebied.

Cluster Beroep & Kwaliteit

 **Angelo Terranova** en  **Hein Vandelanotte**

De cluster omvat verschillende aspecten uit de klantreis van onze leden, te beginnen met het openbaar register, de permanente vorming, AWW-controles en de toekomstige kwaliteitstoetsing voor de (fiscaal) accountants. Niet alleen vormen ze een belangrijk onderdeel in het leven van onze leden, stuk voor stuk zijn het wettelijke verplichtingen van de leden of wettelijke opdrachten van het Instituut.

Angelo Terranova gaat dieper in op het belang van de permanente vorming, meer bepaald op de registratie en validatie van de vormingsuren in het platform dat het ITAA ontwikkeld heeft en dat beschikbaar is via het ITAA-portaal.

Op het vlak van kwaliteitstoetsing en antiwitwascontrole stelt Hein Vandelanotte dat die – na twee covidjaren – zijn opgevoerd. In 2022 werd een nieuwe tool ingevoerd die tijdens de kwaliteitstoetsing rekening houdt met de vooraf ingevulde vragenlijsten. Hein overloopt de statistieken en benadrukt daarbij dat heel weinig leden worden doorverwezen naar de rechtskundig assessor. De cijfers zijn uitgebreid beschreven in het jaarverslag van het ITAA.

Er wordt tot slot toelichting gegeven over de antiwitwaswetgeving en de ontwikkelingen van de kwaliteitstoetsing. In 2022 is verder gewerkt aan de invulling van de kwaliteitstoetsing voor de (fiscaal) accountants.

Cluster Toegang & Promotie

 **Gonda Schelfhaut** en  **Géraldine Horgnies**

Onderstaande thema's kwamen aan bod:

- Ontwikkeling rond het Stagedagboek;
- De examenstatistieken;
- De organisatie door middel van partnerships met het ITAA van gespecialiseerde opleidingen via de universiteiten en hogescholen.

Géraldine Horgnies overloopt de statistieken met betrekking tot de verschillende examens, per type stagiair. In het

jaarverslag van het ITAA wordt dieper ingegaan op deze cijfers.

Tot slot wordt de aandacht gevestigd op realisaties van de cellen Promotie en Members in Business.

Cel IT

 **Marc Van Thournout**

De cel IT werkt voor de verschillende clusters, maar ook voor de leden. De verschillende activiteiten van de cel zijn:

- Toegang tot het ITAA-portaal gebeurt voortaan ook via itsme of eID;
- Via de website kan een kandidaat-stagiair zich inschrijven voor het toelatingsexamen;
- Het openbaar register op de website is verbonden met de Kruispuntbank van Ondernemingen (KBO);
- IT-ontwikkelingen creëren in toepassingen die betrekking hebben op het parcours van de stagiairs;
- Verbeteringen op bestaande ITAA-tools;
- Servicedesктоepping;
- Tools voor ITAA-medewerkers met het oog op hybride werken;
- Herwerking van de structuur van de ITAA-website en betrekking van BeExcellent;
- Werking rond hybride events.



Onder grote belangstelling van de leden

Verdere ontwikkelingen op bestaande tools:

- eStox;
- Ontwikkeling van het ITAA-portaal;
- E-invoicingplatform, Billtobox – creatie van charter voor softwareontwikkelaars.

Nieuw in 2023

- Mandatenbeheer, het resultaat van een nauwe samenwerking met verschillende overheidsinstellingen (FOD Financiën en gewestelijke belastingadministraties...).

Voorstelling van de jaarrekening 2022

Johan De Coster (lid van het uitvoerend comité en van de Raad van het ITAA) en Jean-Luc Killesse (penningmeester van de Raad) brengen verslag uit over de financiële toestand van het ITAA per 31 december 2022 en becommentariëren de aan de leden voorgestelde financiële staten. Daarbij analyseren ze de afwijkingen met de begroting 2022.

Verslag van de commissarissen

De commissarissen, Mohamed Meyahed en Isabelle Montmorency, brengen verslag uit over de rekeningen van het Instituut. Als conclusie van het verslag van commissaris – een mandaat dat ze in alle vrijheid en onafhankelijkheid uitoefenen in samenwerking met de Raad en de diensten van het Instituut – bevestigen beiden dat de jaarrekening, die op 31 december 2022 een balanstotaal van 12.855.117 euro en een overschot van 3.826.737 euro vertoonde, exact is. De jaarrekening geeft een getrouw beeld van de financiële toestand en het vermogen van het Instituut van de Belastingadviseurs en de Accountants en leeft de wettelijke Belgische boekhoudkundige regels na.

Voorstelling van de begroting 2023 en vaststelling van de ledenbijdragen

Jean-Luc Killesse (penningmeester van de Raad) en Johan De Coster (lid van het uitvoerend comité en van de Raad van het ITAA) stellen de begroting 2023 voor. Ze stellen die begroting voor in een vorm die de verschillende clusters van het Instituut in de kijker zet. Ze geven eerst een overzicht van de middelen die zijn begroot en lichten vervolgens toe hoe het Instituut deze wil aanwenden.

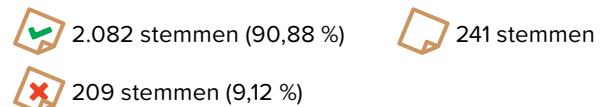
Bepaling van de procedurekosten, administratieve en forfaitaire kosten

Mirjam Vermaut, lid van het uitvoerend comité en van de Raad van het ITAA, licht in een vooraf opgenomen video het voorstel over de vaststelling en goedkeuring van de bedragen van de procedure- en administratiekosten toe. Deze kosten houden verband met bijkomende onderzoeken (waaronder de oproepingen en de procedurekosten, naar evenredigheid van de tuchtsancties en het aantal tenlasteleggingen dat werd vastgesteld door de Tuchtcommissie en de Commissie van beroep).

Overzicht beslissingen en goedkeuringen

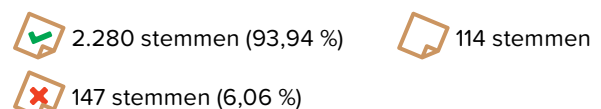
Goedkeuring activiteitenverslag van de commissie kwaliteitstoetsing

Er werden 2.532 stemmen uitgebracht.



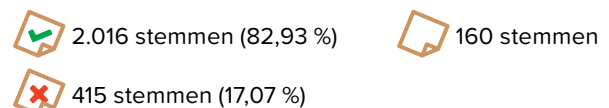
Goedkeuring activiteitenverslag van de stagecommissie

Er werden 2.541 stemmen uitgebracht.



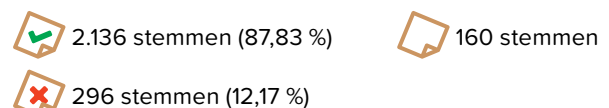
Goedkeuring van de jaarrekening 2022

Er zijn 2.591 stemmen uitgebracht.



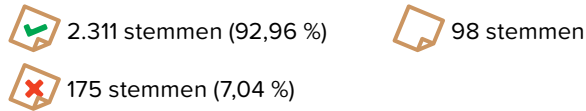
Kwijting aan de penningmeester en de Raadsleden

Er zijn 2.582 stemmen uitgebracht.



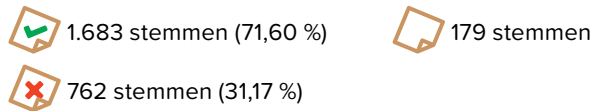
Kwijting aan de commissarissen

Er zijn 2.584 stemmen uitgebracht.



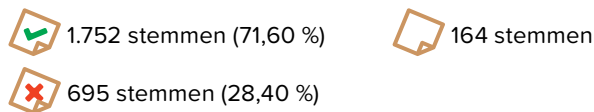
Goedkeuring van de begroting 2023 en van de ledenbijdragen 2023

Er zijn 2.624 stemmen uitgebracht.



Goedkeuring van de procedurekosten, administratieve en forfaitaire kosten

Er zijn 2.611 stemmen uitgebracht.



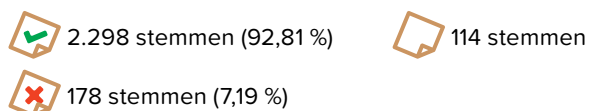
Verkiezing

Voorafgaand aan de verkiezing wenst de voorzitter eerst alle Raadsleden uit het vorige mandaat te danken voor de samenwerking tijdens de afgelopen 4 jaar. Hij dankt bovendien het personeel van het Instituut voor hun inzet ten dienste van het beroep.







Aangezien zowel Bart Van Coile als Frédéric Delrue kandidaat zijn voor verschillende functies en om de neutraliteit tijdens de verkiezing maximaal te bewaren, leidt Liesbet Dhaene (algemeen directeur van het Instituut) de verschillende verkiezingsrondes.

Intrekking van kandidaturen





Voorafgaand aan de verkiezingen neemt de algemene vergadering akte van de intrekking van een aantal kandidaturen. De kandidatenlijsten zijn definitief vastgelegd, waardoor we de lijst niet hebben kunnen aanpassen. De algemene vergadering moet daarom akkoord gaan dat uitgebrachte stemmen op kandidaten die zich hebben teruggetrokken, zonder gevolg zijn.



Verkiezing van de voorzitter van het ITAA voor het mandaat 2023-2026

 Bart Van Coile	830
 Vincent Delvaux	773
 Caroline Meys	490
 Jean-Pierre Riquet	289
 Frédéric Delrue	198
 Daniël Maes	47


















Verkiezing van de ondervoorzitter van het ITAA voor het mandaat 2023-2026*

 Vincent Delvaux	935
 Morgane Depriez	765
 Frédéric Delrue	701
 Jean-Pierre Riquet	227

* Omdat de voorzitter Nederlandstalig is, zijn alleen de Franstalige kandidaten verkiesbaar

Verkiezing van de Raadsleden van het ITAA voor het mandaat 2023-2026

1. Fiscaal accountant (6 plaatsen)

 Caroline Meys*	406
 Chantal Jadot*	405
 Frédéric Delrue*	402
 Marc Van Thournout*	334
 Géraldine Horgnies	330
 Angelo Terranova	318
 Christine Nuttin	294
 Yves Van Weehaeghe*	262
 Patrick Deleu*	258
 Benny Peeters	219
 Vincent Hesbois	217
 Veerle Van Eylen	204
 John Vanneste	196
 Veerle Sleeuwagen	176
 Miranda Smets	168
 Ghislain Ombelts	154
 Lydie Levrau	122

* Verkozen als Raadslid



Eerste verkiezingen per beroepscategorie

2. Gecertificeerd accountant (8 plaatsen)

Hein Vandelanotte*	553
Morgane Depriez*	501
Johan De Coster*	457
Carine De Vos*	415
Nathalie Procureur*	412
Thomas Van der Zee*	351
Virginie Silia*	334
Didier Bouckaert*	331
Rudi Leys	323
Sindy Maenhout	303
Yves Drapier	264
Michael De Nul	243
Maurizio D'Auria	239
Daniël Maes	205
Wim Marissen	135
Micheline Claes**	97
Vincent Delvaux***	83
Bernard Denys**	81

* Verkozen als Raadslid.

** Deze kandidaten hebben zich teruggetrokken. Er wordt geen rekening gehouden met deze stemmen.

*** Vincent Delvaux is als ondervoorzitter van het ITAA niet verkiesbaar voor dit mandaat.

3. Gecertificeerd belastingadviseur (2 plaatsen)

Philippe Vanclooster*	151
Stéphanie Lorfèvre*	141
Rolf Declerck	57
Jean-Pierre Riquet	26

* Verkozen als Raadslid

Verkiezing van de commissarissen van het ITAA voor het mandaat 2023-2024

1. Nederlandstalig

Johan Van Haeverbeke	1.215
Christophe Meesters	947

Johan Van Haeverbeke is benoemd tot commissaris, Christophe Meesters is plaatsvervangend commissaris.

2. Franstalig

Omdat slechts één persoon zich kandidaat heeft gesteld voor de functie van commissaris, heeft geen stemming plaatsgevonden.

Jean-Luc Killesse is door de algemene vergadering benoemd tot commissaris.

Omdat slechts één persoon zich kandidaat heeft gesteld voor de functie van plaatsvervangend-commissaris, heeft geen stemming plaatsgevonden.

Benoît Bruyr is door de algemene vergadering benoemd tot plaatsvervangend commissaris.

Samenstelling van de Raad:

De verkiezing wordt afgesloten met een overzicht van de nieuwe samenstelling van de Raad.



De voltallige nieuwe Raad



Bart Van Coile
VOORZITTER



Vincent Delvaux
ONDERVOORZITTER



GECERTIFICEERDE
ACCOUNTANTS

Johan De Coster
Carine De Vos
Hein Vandelanotte
Thomas Van der Zee
Didier Bouckaert
Morgane Depriez
Nathalie Procureur
Virginie Silia



FISCAAL ACCOUNTANTS

Patrick Deleu
Caroline Meys
Yves Van Weehaeghe
Frédéric Delrue
Chantal Jadot
Marc Van Thournout



GECERTIFICEERDE
BELASTINGADVISEURS

Philippe Vanclooster
Stéphanie Lorfèvre

Het woord wordt vervolgens gegeven aan de nieuwe voorzitter en ondervoorzitter, die de deelnemers bedanken voor hun stem en hun vertrouwen in de nieuwe ploeg.

 **ITAA, Cel Communicatie**



Vincent Delvaux (ondervoorzitter) en Bart Van Coile (voorzitter)



Student@work: enkele hete hangijzers toegelicht

Niet (langer) alleen tijdens de zomervakantie, maar het ganse jaar door gaan studenten aan het werk. Voor werkgevers is het inzetten van studenten in hun onderneming een voordelige manier om eventuele werknemerstekorten op te vangen. Bovendien zijn studenten ook ‘goedkope’ arbeidskrachten voor een werkgever. Het loon van studenten is, onder bepaalde voorwaarden, immers vrijgesteld van de gewone sociale zekerheidsbijdragen. Daarnaast kan een studentenjob ook de brug vormen naar een vaste tewerkstelling en de werkgever een voordeel opleveren in de alomtegenwoordige en steeds groter wordende war for talent. In dit artikel worden enkele hete hangijzers inzake studentenarbeid anno 2023 nader toegelicht.

1. Wie is “student”?

1.1. Geen wettelijke definitie

De tewerkstelling van studenten die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, wordt geregeld in artikel 120 e.v. van titel VII van de Arbeidsovereenkomstenwet¹.

Wie er als “student” moet worden beschouwd en dus geldig een arbeidsovereenkomst voor studenten kan afsluiten, wordt evenwel niet gedefinieerd. Bijgevolg moet het begrip student ruim geïnterpreteerd worden en komt iedereen die het **hoofdstatuut van student** heeft in aanmerking om een studentenovereenkomst af te sluiten. Meer uitgebreid gesteld komen zowel in aanmerking de studenten in het middelbaar, als die in het hoger of universitair onderwijs, de studenten die ambachtelijk, technisch of artistiek onderwijs volgen of zij die examens voorbereiden voor de Examencommissie secundair onderwijs en zij die hun studies niet op definitieve wijze hebben stopgezet – voor zover zij door het koninklijk besluit van 14 juli 1995 niet worden uitgesloten uit

het toepassingsgebied van Titel VII van de Arbeidsovereenkomstenwet.²

Er dient in elk concreet geval telkens te worden nagegaan wat het hoofdstatuut is van de betrokken persoon en of de betrokkene wel degelijk een arbeidsovereenkomst voor studenten of studentenovereenkomst kan afsluiten. De ratio van de wetgever is om enkel de “studenten-werknemers” te viseren, zijnde de personen voor wie het studeren de primaire doelstelling is, waaraan het verrichten van arbeid duidelijk ondergeschikt is. Deze beoordeling betreft dan ook een feitenkwestie die geval per geval moet worden afgetoetst. Een werkgever moet zich ervan vergewissen dat de persoon die hij als student wil tewerkstellen, ook effectief het hoofdstatuut heeft van student.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) kan dit in vraag stellen. Voor een werkgever is het dan ook van belang om de nodige stavingsstukken betreffende het studentenstatuut van de betrokkene voorhanden te hebben om – in geval van discussie met de RSZ – te kunnen aantonen dat het wel degelijk om een student gaat.

De werkgever kan met alle middelen van recht het bewijs leveren dat de betrokkene effectief het statuut van student heeft. Blijkens de administratieve instructies van de RSZ wordt een verklaring op eer van de student of (een kopie van) een studentenkaart niet als voldoende bewijs aanvaard ter staving van het studentenstatuut. Wordt wel aanvaard: een bewijs of attest van inschrijving aan een (hoge-)school of universiteit voor het lopende school- of academiejaar.

1.2. Wie mag een studentenovereenkomst aangaan?

Net zoals de Arbeidsovereenkomstenwet het begrip student niet definieert, legt de Arbeidsovereenkomstenwet ook **geen maximumleeftijd** op om als student tewerkgesteld te kunnen worden en een arbeidsovereenkomst voor studenten te kunnen afsluiten.

De Arbeidsovereenkomstenwet legt daarentegen **wel een minimumleeftijd** op om geldig een studentenovereenkomst te sluiten. Meer bepaald kunnen minderjarigen van 15 jaar en meer een studentenovereenkomst sluiten op

¹ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, BS 30 augustus 1978 (hier: Arbeidsovereenkomstenwet).

² Koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten, BS 8 augustus 1995.



IStockphoto.com/Anchty

voorwaarde dat ze niet meer onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht (d.w.z. de eerste twee leerjaren van het secundair onderwijs hebben gevolgd). De voltijdse leerplicht vervalt sowieso vanaf de leeftijd van 16 jaar en vanaf dan kan er in principe steeds een studentenovereenkomst gesloten worden.

Een student die enkel deeltijds onderwijs of een deeltijdse vorming volgt, kan een studentenovereenkomst afsluiten als³:

- hij niet wordt tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst, een deeltijdse stageovereenkomst, een leerovereenkomst; en

- hij enkel werkt tijdens de schoolvakanties.

Sinds 1 juli 2017 blijven ook onderworpen aan de bepalingen inzake studentenarbeid – enkel wanneer zij geen onderwijs of opleiding moeten volgen of niet aanwezig moeten zijn op de werkplek en uitsluitend voor prestaties bij een andere werkgever dan diegene waarbij zij hun praktische opleiding volgen op de werkplek – de studenten die aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoen⁴:

- zij volgen een systeem van alternerend leren en werken dat bestaat uit, enerzijds, een theoretische vorming in een onderwijsinstelling of opleidingscentrum ingericht,

gesubsidieerd of erkend door de bevoegde overheid en, anderzijds, een praktische opleiding op de werkplek;

- zij genieten geen werkloosheidsuitkering, noch een inschakelingsuitkering.

1.3. Uitsluitingen

Gezien enkel personen met het hoofdstatuut van student op geldige wijze een studentenovereenkomst kunnen afsluiten, zullen personen waarvoor het studeren slechts een bijkomstige activiteit is, zoals werknemers of werklozen/werkzoekenden die een opleiding volgen of nog bijstudereren,

3 Art. 1, 2°, tweede lid KB 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten.

4 Art. 1, 2°, derde lid KB 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten.

niet onder de toepassing van de studentenarbeid kunnen vallen. Zij zullen immers geenszins het hoofdstatuut van student kunnen verkrijgen.

Naast de personen die niet-geldig een studentenovereenkomst kunnen afsluiten omdat zij niet het hoofdstatuut van student hebben, worden nog een aantal categorieën van studenten uitgesloten van de mogelijkheid om een studentenovereenkomst af te sluiten. De ratio hiervan is het voorkomen van oneerlijke concurrentie tegenover de gewone werknemers. Deze uitsluitingen worden expliciet opgenomen in het 'koninklijk besluit van 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën van studenten uit het toepassingsgebied van titel VII van de wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten'. Het gaat om⁵:

- studenten die al twaalf maanden ononderbroken in dienst zijn bij dezelfde werkgever;
- studenten die ingeschreven zijn in een avondschool of die onderwijs met een beperkt leerplan volgen (behoudens enkele bijzondere gevallen);
- studenten die als stage onbezoldigde arbeid verrichten die deel uitmaakt van hun studieprogramma.

Werkgevers die deze studenten willen tewerkstellen moeten dit doen op grond van een gewone arbeidsovereenkomst voor, naargelang het geval, arbeider, bediende, handelsvertegenwoordiger of dienstbode.

2. De arbeidsovereenkomst voor studenten

2.1. Vorm

De arbeidsovereenkomst voor studenten moet **verplicht schriftelijk** worden opgemaakt en dit uiterlijk op

het tijdstip waarop de student in dienst treedt.⁶

De Arbeidsovereenkomstenwet voorziet verschillende sancties indien er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst werd opgesteld. Het is dus van belang de aanvang van de prestaties goed op te volgen en ervoor te zorgen dat elke student uiterlijk op de eerste dag én vóór aanvang van de werkzaamheden een arbeidsovereenkomst heeft ondertekend.

2.2. Inhoud

De Arbeidsovereenkomstenwet vermeldt uitdrukkelijk welke bepalingen er in de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor studenten moeten staan. Dat is **minimaal**⁷:

- (i) de identiteit, de geboortedatum, de woonplaats en eventueel de verblijfplaats van de partijen;
- (ii) de datum van het begin en het einde van de uitvoering van de overeenkomst;
- (iii) de plaats van de uitvoering van de overeenkomst;
- (iv) een beknopte beschrijving van de uit te oefenen functie of functies;
- (v) de arbeidsduur per dag en per week;
- (vi) de toepasselijkheid van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;
- (vii) het overeengekomen loon of de wijze en de basis van berekening van het loon;
- (viii) het tijdstip waarop het loon wordt uitbetaald;
- (ix) de plaats van huisvesting wanneer de werkgever de student zal huisvesten;
- (x) het bevoegde paritair comité.

Verder zijn er een aantal bepalingen die enkel in de studentenovereenkomst moeten worden opgenomen

voor zover zij niet in het arbeidsreglement van de werkgever opgenomen zijn. Is dat wel het geval, dan volstaat het om in de studentenovereenkomst te verwijzen naar de bepalingen van het arbeidsreglement. Het betreft volgende gegevens⁸:

- (i) de aanvang en het einde van de gewone werkdag, het tijdstip en de duur van de rusttijden, de dagen van onregelmatige onderbreking van de arbeid;
- (ii) de plaats waar en de manier waarop de verantwoordelijke persoon voor eerste hulp te bereiken is;
- (iii) de plaats waar de EHBO-doos zich bevindt;
- (iv) indien van toepassing, de namen en de contactmogelijkheden van de werknemersvertegenwoordigers in de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging;
- (v) het adres en het telefoonnummer van de bedrijfs- of interbedrijfsgezondheidsdienst;
- (vi) het adres en het telefoonnummer van de bevoegde sociale inspectiediensten.

2.3. Automatisch proefbeding

Hoewel het proefbeding sinds de harmonisering van de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden met ingang van 1 januari 2014 voor de meeste werknemers werd afgeschaft, is dit voor studenten wel nog steeds van toepassing (net als voor uitzendkrachten). Zo bepaalt artikel 127 van de Arbeidsovereenkomstenwet dat **de eerste drie werkdagen als proeftijd** worden beschouwd.

Ter verduidelijking: het gaat hierbij om de eerste drie effectieve werkdagen. Indien een student dus alleen op zaterdag werkt, moeten de eerste drie

5 Art. 1 KB 14 juli 1995 waarbij sommige categorieën studenten uit het toepassingsgebied van Titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden gesloten.

6 Art. 123 Arbeidsovereenkomstenwet.

7 Art. 124, 1°-11° Arbeidsovereenkomstenwet.

8 Art. 124, 12°-19° Arbeidsovereenkomstenwet.

zaterdagen als proeftijd in aanmerking worden genomen.

Merk op dat het proefbeding niet uitdrukkelijk opgenomen dient te worden in de studentenovereenkomst. Het is automatisch van toepassing op de tewerkstelling van een student, zelfs indien dit niet expliciet in de studentenovereenkomst wordt voorzien.

Het proefbeding kan daarbij wel slechts eenmalig toepassing vinden indien een student via opeenvolgende studentenovereenkomsten in dezelfde functie wordt tewerkgesteld.⁹

Ongeacht of het proefbeding schriftelijk is bedongen in de overeenkomst, of niet, kunnen zowel de werkgever als de student tot het verstrijken van de proeftijd – dewelke overigens niet verlengd kan worden wegens schorsing zoals ziekte – de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding.

3. Sancties bij inbreuken op de studentenovereenkomst

Als werkgever is het van belang om bij elke tewerkstelling van een student een schriftelijke arbeidsovereenkomst op te maken en na te gaan of alle verplichte vermeldingen in de overeenkomst zijn opgenomen. Is er geen geschrift overeenkomstig de wettelijke voorschriften opgemaakt, zijn niet alle verplichte vermeldingen opgenomen of werden de gegevens niet overgemaakt in het kader van de Dimona-aangifte, dan kan een student de overeenkomst op elk ogenblik beëindigen, zonder een opzeggingstermijn te moeten respecteren of zonder enige verbrekingsvergoeding te moeten betalen.

Is er geen schriftelijke overeenkomst opgesteld of ontbreken in het opgestelde geschrift de vermeldingen inzake de begin- en einddatum van de overeenkomst, het werkrooster of de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster in het arbeidsreglement, dan moet de werkgever de normale opzeggingstermijnen naleven als hij de overeenkomst wil beëindigen. De verkorte opzeggingstermijn voorzien voor studentenovereenkomsten kan niet worden gebruikt.

Voorbeeld

Een werkgever en een student komen mondeling overeen om gedurende zes maanden administratieve taken uit te voeren, maar formaliseren dit niet in een schriftelijke overeenkomst. De werkgever dient dan in principe een opzeggingstermijn van vijf weken na te leven als hij de overeenkomst wil beëindigen (opgebouwde anciënniteit tussen de 5 en 6 maanden). Doet hij dit niet, dan kan de student een vergoeding claimen gelijk aan 5 weken loon.

De voorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zijn echter niet van toepassing als de werkgever kan aantonen dat het ontbreken van het uurrooster of de verwijzing naar het toepasselijke werkrooster in het arbeidsreglement, geen schade berokkent aan de student.

Bovenop de burgerlijke sancties kunnen ook correctionele of administratieve sancties worden opgelegd aan een werkgever. Zo riskeert de werkgever een strafrechtelijke of administratieve geldboete niveau 2 van het Sociaal Strafwetboek als er geen, of slechts een onvolledige, schriftelijke overeenkomst is.¹⁰ Verricht de werkgever geen Dimona-aangifte, dan betreft het een sanctie niveau 4 van het Sociaal Strafwetboek.¹¹

4. Einde van de studentenovereenkomst

Aangezien een studentenovereenkomst slechts gesloten kan worden voor een bepaalde duur (maximum twaalf maanden), eindigt de overeenkomst automatisch op de voorziene einddatum, zonder dat er een opzegging of vergoeding van toepassing is.

Onafgezien van een onmiddellijke beëindiging tijdens de proefperiode, heeft elk van de partijen evenwel ook het recht om de overeenkomst na afloop van de proefperiode en vóór de einddatum op te zeggen of te verbreken. De opzeggingstermijnen om een studentenovereenkomst te beëindigen zijn evenwel korter dan de opzeggingstermijnen die gelden voor de beëindiging van een gewone arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Ze variëren naargelang de duur van de overeenkomst maximum één maand of meer dan één maand bedraagt. De opzeggingstermijnen kunnen schematisch als volgt worden weergegeven:

Duur van de overeenkomst	Opzeggingstermijn te respecteren door ...	
	Werkgever	Student
Maximum 1 maand	3 dagen	1 dag
Minimum 1 maand	7 dagen	3 dagen

De opzegging vergt dezelfde formaliteiten als bij een gewone arbeidsovereenkomst en neemt ook steeds een aanvang op de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn ter kennis werd gegeven.

Daarnaast voorziet de Arbeidsovereenkomstenwet ook uitdrukkelijk in de mogelijkheid om de studentenovereenkomst te verbreken in

9 Art. 127, tweede lid Arbeidsovereenkomstenwet.

10 Niveau 2: een administratieve geldboete van 200 tot 2.000 euro, hetzij een strafrechtelijke geldboete van 400 tot 4.000 euro. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

11 Niveau 4: een administratieve geldboete van 2.400 tot 24.000 euro, hetzij een strafrechtelijke geldboete van 4.800 tot 48.000 euro en/of een gevangenisstraf van 6 maanden tot 3 jaar. De geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.



geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval van de student:¹² indien de ongeschiktheid van een student ten gevolge van ziekte of ongeval langer duurt dan zeven dagen, kan de werkgever een einde maken aan de overeenkomst mits betaling van een vergoeding gelijk aan het loon overeenkomend hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het nog te lopen gedeelte van die termijn.

5. Het loon van een student

5.1. Principe

Hoeveel loon een student minimaal moet ontvangen, hangt af van het paritair comité waartoe de onderneming behoort.¹³ De minimumlonen worden op sectoraal niveau bepaald en vaak worden er **aparte minimumlonen voorzien voor studenten**.

Werden er op sectorniveau geen afzonderlijke minimumlonen voor studenten overeengekomen, dan heeft een student recht op hetzelfde (minimum-)loon als de andere werknemers in de onderneming die eenzelfde functie uitoefenen. De loonbarema's die gelden binnen de onderneming – dit kunnen de barema's zijn op sectoraal niveau of gunstiger barema's op ondernemingsniveau – zijn dus eveneens van toepassing op de studenten.

Hetzelfde 'loon' moet ruim geïnterpreteerd worden. Dit betekent dat studenten naast het brutoloon ook recht hebben op maaltijdcheques, ecocheques, eindejaarspremie, kostenvergoeding, etc. Dit voor zover de studenten voldoen aan de voorwaarden daartoe. Zo bepalen de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten bijvoorbeeld vaak dat de toekenning

¹² Art. 129 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹³ Voor meer info, zie VANDERSTEENE, G. en VERHAEGEN, E., "Welk deksel past op mijn potje? Het bepalen van het bevoegde paritair (sub)comité", SOCWEG 2022, afl. 12, 11-16.

van een eindejaarspremie afhankelijk is van een minimumanciënniteit in de onderneming. In de praktijk komt het dan ook vrij vaak voor dat studenten van dergelijke voordelen worden uitgesloten omdat ze niet voldoen aan de anciënniteitsvoorwaarden om het recht op het voordeel te openen.

Studenten uitsluiten van het verkrijgen van bepaalde extralegale voordelen, louter omwille van het feit dat ze student zijn, mag niet.

5.2. Gemiddeld gewaarborgd maandelijks minimuminkomen

Als er binnen de sector geen minimumlonen zijn, wordt het loon van een student bepaald op basis van het gewaarborgd gemiddelde minimummaandinkomen (GGMM), op voorwaarde dat de student voor minstens één maand aangeworven wordt.

Studenten die langer dan één maand in dienst zijn, hebben te allen tijde recht op het GGMM, aangezien dit geldt als absolute ondergrens voor werknemers van 18 jaar en ouder. Het dient dus ook gerespecteerd te worden, zelfs als er binnen de onderneming barema's met een lager loon van toepassing zouden zijn.

Sinds 1 december 2022 bedraagt het GGMM 1.954,99 euro bruto.¹⁴ Voor studenten jonger dan 21 jaar wordt het GGMM berekend op basis van een percentage afhankelijk van de leeftijd van de student.¹⁵

Sinds 1 december 2022 zijn volgende percentages van toepassing:

- 16 jaar: 67% ofwel 1.309,84 euro;
- 17 jaar: 73% ofwel 1.427,14 euro;

- 18 jaar: 79% ofwel 1.544,44 euro;
- 19 jaar: 85% ofwel 1.661,74 euro; en
- 20 jaar: 90% ofwel 1.759,43 euro.

In het kader van het interprofessioneel akkoord 2021-2022 zijn de sociale partners overeengekomen om het GGMM over een periode van vijf jaar op verschillende tijdstippen te verhogen. Een eerste verhoging met 76,28 euro bruto/maand vond plaats in april 2022. Er volgen nog twee verhogingen: op 1 april 2024 en 1 april 2026 zal het GGMM telkens verhoogd worden met 35 euro bruto. Het minimumloon wordt zo verhoogd met ongeveer 9% op vijf jaar tijd, los van de indexaties.

6. Overige formaliteiten bij de tewerkstelling van studenten

6.1. Dimona-aangifte

Een belangrijke formaliteit bij het tewerkstellen van studenten is de onmiddellijke aangifte van tewerkstelling of zogenaamde 'Dimona-aangifte'. Die aangifte moet worden uitgevoerd uiterlijk op het moment dat de student in dienst treedt.

De Dimona-aangifte is niet alleen van belang om van een legale tewerkstelling te kunnen spreken, een werkgever zal slechts de verminderde socialezekerheidsbijdragen ('solidariteitsbijdragen') kunnen genieten als hij ook een tijdige **Dimona-aangifte voor studenten (type 'STU')** heeft verricht.

In het bijzonder moet de Dimona-aangifte voor studenten¹⁶:

- worden opgesteld op basis van de ondertekende studentenovereenkomst. Dus geen Dimona zonder schriftelijke overeenkomst;

- voor ieder kwartaal van tewerkstelling het aantal 'geplande uren' vermelden, zijnde het aantal uren waarop een student bij een werkgever zal werken (zie de studentenovereenkomst);
- de volledige periode van de overeenkomst omvatten. Dit betekent dat er evenveel Dimona's zullen zijn als er kwartalen zijn die gedekt worden door de overeenkomst, met uitzondering van de kwartalen waarin geen enkel uur zal worden gepresteerd. Het is dus niet mogelijk om een tewerkstelling met 0 uren aan te geven.

Na ondertekening van de studentenovereenkomst kan een werkgever het aantal overeengekomen uren reserveren via de Dimona-aangifte.

Uren reserveren is mogelijk voor een volledig jaar, doch zal in dat geval wel in meerdere keren moeten gebeuren. Dimona-aangiften voor studenten zijn immers beperkt tot één kwartaal. Bijgevolg zal er voor elk kwartaal een aangifte moeten gebeuren.

Door deze uren als werkgever reeds te reserveren, bent u zeker dat de betrokken student door u tewerkgesteld kan worden onder het (para)fiscaal gunstregime tijdens het lopende kalenderjaar. Het spreekt voor zich dat een werkgever enkel de uren kan reserveren overeenkomstig hetgeen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst met de student is overeengekomen. Uren reserveren zonder toestemming van de betrokken student, kan uiteraard niet.

6.2. Meedelen van het arbeidsreglement

De werkgever moet aan iedere student het arbeidsreglement van

¹⁴ De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 van 2 mei 1988 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen bepaalt de absolute ondergrens van het loon voor een voltijdse tewerkstelling van een werknemer van 18 jaar of ouder met een arbeidsovereenkomst met uitzondering van werknemers van 18, 19 en 20 jaar die werken op grond van een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten.

¹⁵ De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 50 van 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar bepaalt de absolute ondergrens voor jongeren onder de 18 jaar met een arbeidsovereenkomst, inclusief een studentencontract, en voor werknemers van 18, 19 en 20 jaar met een studentencontract.

¹⁶ Overeenkomstig de administratieve instructies van de RSZ.



iStockphoto.com/Suzi Media Production

de onderneming overhandigen en een ontvangst bewijs door de student laten ondertekenen bij de indiensttreding.

6.3. Afsluiten van een arbeidsongevallenverzekering

Iedere werkgever is verplicht zijn werknemers, ongeacht hun statuut, te verzekeren tegen arbeidsongevallen. Stelt een werkgever voor het eerst een student te werk, dan doet hij er goed aan om bij zijn verzekeraar na te gaan of studenten ook gedekt zijn door de arbeidsongevallenverzekering.

Stelt een werkgever geen vaste werknemers te werk en wil hij een beroep doen op studenten, dan moet er sowieso een arbeidsongevallenverzekering worden afgesloten.

6.4. Voorafgaande raadpleging van de preventieadviseur en risicoanalyse

Net zoals de gewone werknemers, moeten ook de studenten onderworpen worden aan het algemeen medisch toezicht indien zij een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid of een activiteit met een welbepaald risico uitoefenen. Daarnaast geldt er ook een bijzonder medisch toezicht voor welbepaalde jongeren.¹⁷

Daarnaast moet de werkgever ook een specifieke analyse uitvoeren van de risico's waaraan de jongeren bij hun arbeid kunnen worden blootgesteld. Dit teneinde na te gaan of er activiteiten zijn die een groter risico inhouden voor jongeren dan voor de andere werknemers.¹⁸ Die risicoanalyse wordt uitgevoerd met het oog op het beoordelen van alle risico's voor

de veiligheid, de lichamelijke en geestelijke gezondheid of de ontwikkeling van de tewerkgestelde studenten, ten gevolge van een gebrek aan ervaring, doordat zij zich van het gevaar niet bewust zijn of doordat hun lichamelijke en geestelijke ontwikkeling nog niet is voltooid.

7. Socialezekerheids- en fiscale bijdragen

7.1. Studentencontingent

Per kalenderjaar beschikt een student over een contingent van 475 uren. **In het kader van het federaal begrotingsakkoord voor 2023-2024 werd het contingent voor 2023 en 2024 verhoogd tot 600 uur.**¹⁹ Dit contingent is belangrijk voor zowel de student als de werkgever die een student tewerkstelt. Immers enkel voor deze 600 uren zal het brutoloon vrijgesteld zijn van de gewone

17 Artikel X.3-12 Welzijnscode.

18 Artikel X.3-3 Welzijnscode.

19 Voorlopig betreft dit een tijdelijke maatregel voor 2023 en 2024. In 2024 zal deze maatregel evenwel worden geëvalueerd.

socialezekerheidsbijdragen en zal een solidariteitsbijdrage van toepassing zijn.

De beschikbare uren kunnen door een student vrij gespreid worden over het kalenderjaar en zijn niet gebonden aan enig seizoen. Het komt aan de student toe om te beslissen wanneer hij wil werken en wanneer niet.

Voor wat het Dimona-contingent betreft, worden enkel de effectief gepresteerde uren meegeteld en in mindering gebracht. De uren voor feestdagen, betaalde ziekte dagen en andere uren waarvoor de werkgever een loon betaalt, maar die geen werkelijk gepresteerde arbeidsuren zijn, moeten niet aangegeven worden en zullen dan ook geen invloed hebben op het contingent.

7.2. Vrijstelling van de gewone socialezekerheidsbijdragen

Aangezien studenten niet anders zijn dan gewone werknemers, is het loon dat zij ontvangen voor hun geleverde prestaties in beginsel onderworpen aan de normale socialezekerheidsbijdragen. Nochtans is één van de belangrijkste redenen waarom werkgevers vaak een beroep doen op studenten gelegen in het feit dat het loon voor studenten vrijgesteld is van de normale bijdrageplicht aan de sociale zekerheid en zij bijgevolg goedkopere arbeidskrachten zijn dan de gewone werknemers. De vrijstelling van de gewone socialezekerheidsbijdragen geldt evenwel enkel indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden is voldaan, met name dat:

- de student het quotum van 600 uren per kalenderjaar niet overschrijdt bij één of meerdere werkgevers;
- hij is aangeworven met een geldige, schriftelijke arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor studenten;
- hij werkt buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling; en



- hij geldig is aangegeven aan de RSZ (Dimona STU-aangifte; per kwartaal) en dit ten laatste op de dag waarop de student het werk aanvat.

Is aan deze voorwaarden voldaan, dan zijn zowel de student als de werkgever enkel gehouden tot het betalen van **een solidariteitsbijdrage** op het loon. Deze bijdrage ligt een stuk lager dan de normale socialezekerheidsbijdragen die een werkgever en werknemer verschuldigd zijn op het loon.

De solidariteitsbijdrage bedraagt 8,14%, samengesteld als volgt:

- **5,43%** te betalen door de **werkgever** op het loon van de student (inclusief 0,01% voor het Asbestfonds); en
- **2,71%** in te houden op het loon van de student en die aldus ten laste is van de **student**.

Deze beperkte bijdrage aan de sociale zekerheid maakt dat de tewerkstelling van studenten zowel voor de

studenten zelf als voor een werkgever financieel interessant is. Anderzijds betekent deze beperkte bijdrage ook dat de student voor de eerste 600 uren geen rechten opbouwt voor vakantie en vakantiegeld.

Zodra een student meer dan 600 uren (met name dus vanaf het 601^{ste} uur) tijdens een kalenderjaar heeft gewerkt bij één of meerdere werkgevers, zal het loon voor de uren die dit contingent overschrijden wel onderworpen zijn aan de gewone socialezekerheidsbijdragen. Een student zal op zijn brutoloon dan de gebruikelijke persoonlijke socialezekerheidsbijdragen ten belope van 13,07% moeten betalen.

Ook voor de werkgever heeft de overschrijding van het contingent gevolgen op het vlak van de socialezekerheidsbijdragen. In plaats van slechts 5,43% patronale socialezekerheidsbijdragen te moeten betalen op het brutoloon van de student, zal de werkgever

de gewone patronale bijdragen verschuldigd zijn, met name +/- 27% voor de bedienden en +/- 32% voor de arbeiders.²⁰

Werkgevers dienen dus de nodige voorzichtigheid aan de dag te leggen alvorens een student aan te werven en zij dienen zich ervan te vergewissen dat de student de grens van 600 uren niet overschreden heeft naar aanleiding van werkzaamheden bij andere werkgevers. **Om zeker te zijn van het beschikbaar aantal uren van een kandidaat-student kan de werkgever aan de student vragen om een attest voor te leggen van de online tool Student@work (www.studentatwork.be).**

Het attest vermeldt het aantal resterende uren.

Daarnaast bevat het attest ook een toegangscode waarmee een werkgever gedurende drie maanden lang kan inloggen op de applicatie om de resterende uren van de student na te gaan.

Bij het inloggen ziet de werkgever alleen het aantal resterende uren. Detailgegevens, zoals de jobs die een student in het verleden al heeft uitgevoerd of die hij in de toekomst nog wil doen en waarvoor al uren zijn gereserveerd, blijven voor de werkgever verborgen.

Tewerkstelling als student met toepassing van de solidariteitsbijdrage is mogelijk tot 30 september van het jaar waarin de student in juni zijn studies heeft beëindigd en zijn diploma heeft behaald.

Dit is uiteraard slechts mogelijk voor zover de tewerkstelling effectief de kenmerken heeft van studentenarbeid. Er mag geen sprake zijn van 'verdoken studentenarbeid' of een 'verdoken proefperiode'. Met andere woorden, de RSZ aanvaardt niet dat een werkgever een persoon tot 30 september als student tewerkstelt met toepassing van de solidariteitsbijdragen, om de

betrokkene na afloop onmiddellijk aan te werven en te werk te stellen als gewone werknemer, in dezelfde functie. Indien de RSZ dit misbruik vaststelt, dan zullen alsnog de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

Onmiddellijke indiensttreding als werknemer volgend op de studentenjob bij dezelfde werkgever zal geen problemen opleveren indien er een duidelijk verschil is tussen de studentenjob en de job als gewone werknemer.

7.3. Bedrijfsvoorheffing

De inkomsten van de student zijn in principe belastbaar, zoals bij elke andere werknemer. De werkgever is dus in principe verplicht om bedrijfsvoorheffing in te houden op het uitbetaalde loon voor studentarbeid, overeenkomstig de principes zoals die ook gelden voor gewone werknemers. Deze verplichting vervalt echter voor de eerste 600 uren per kalenderjaar die in het kader van een studentenovereenkomst worden gepresteerd. **Of anders gezegd, de vrijstelling tot inhouding van de bedrijfsvoorheffing door de werkgever op het loon van de student geldt enkel voor zover op de gepresteerde uren ook de solidariteitsbijdragen verschuldigd zijn.**

Heeft de werkgever toch de bedrijfsvoorheffing ingehouden, dan zal de student dit eventueel (volledig of gedeeltelijk) kunnen terugkrijgen via zijn belastingaangifte.

8. Conclusie

Een beroep doen op studentenarbeid heeft heel wat voordelen, zowel voor de werkgever als voor de student. De voornaamste reden is de vrijstelling van de gewone socialezekerheidsbijdragen, zodat het voor werkgevers een voordelige manier is om extra

arbeidskrachten in te zetten en het voor studenten interessant is om bij te verdienen zonder een groot deel van de inkomsten te moeten afgeven aan de Staat. Er is immers slechts een beperkte solidariteitsbijdrage verschuldigd op het brutoloon van de student en de studenten dienen, onder bepaalde voorwaarden, ook geen belastingen te betalen op hun inkomsten.

Om dit gunstregime te genieten, moet er een geldige schriftelijke studentenovereenkomst worden opgesteld en moet er een Dimona type 'STU' worden uitgevoerd voor de aanvang van de prestaties. Komt de werkgever hieraan tegemoet, dan kan gedurende 600 uur per kalenderjaar het (para-)fiscaal gunstregime worden toegepast.

Door studenten in te schakelen, kunnen werkgevers bovendien aan *employer branding* doen en zich zo profileren onder de studenten. Hetgeen later een voordeel kan opleveren in de voortdurende *war for talent*. Studenten krijgen immers zo reeds kennis van het werkklimaat bij een bepaalde werkgever. Gaat een student daarentegen aan het werk bij een onderneming die niet noodzakelijk te maken heeft met zijn opleiding, dan maakt de student sowieso kennis met de bedrijfswereld en doet hij of zij praktische werkervaring op.

Voor alle partijen is dit dus een win-winsituatie, met als belangrijke kanttekening dat zowel de werkgever als de student erover moeten waken dat alle voorwaarden nageleefd worden. Zo niet, dragen niet alleen werkgever en student de (financiële) gevolgen, maar mogelijks ook de ouders van de student als zoon- of dochterlief te veel bijverdient.

 **Gaël Vandersteene**
Legal Consultant

 **Ebe Verhaegen**
Director HR Legal

²⁰ Dit zijn de basisbijdragen voor de sociale zekerheid. Naargelang de sector kunnen er ook nog bijdragen verschuldigd zijn aan het Fonds voor Bestaanszekerheid. Bijgevolg kan het percentage aan patronale socialezekerheidsbijdragen nog toenemen.



Btw: Gemeubeld logies – hotels en motels – gastenverblijven, gîtes, vakantiehuisen, seizoensverhuur – studentenkamers: btw-plicht en belastingheffing of toch niet?

Circulaire 2022/C/119 van 21 december 2022 bespreekt de btw-regeling voor gemeubeld logies, naar aanleiding van de wijziging op 1 juli 2022 van artikel 44, §3, 2°, van het Btw-Wetboek. Sinds die datum gelden er nieuwe criteria voor de btw-problematiek van het gemeubeld logies. Wat de btw betreft, moeten we echter een onderscheid maken tussen enerzijds inrichtingen van de eerste categorie, namelijk hotels en motels, en anderzijds inrichtingen van de tweede categorie, namelijk inrichtingen met een soortgelijke functie (gastenverblijven, gîtes, vakantiehuisen, seizoensverhuur, studentenkamers enz.).

1. Probleemstelling

De eerste reden voor het onderscheid tussen de inrichtingen van de eerste categorie en deze van de tweede categorie heeft betrekking op de **btw-plicht**. Zo zijn er voor de inrichtingen van de eerste categorie (hotels en motels) geen specifieke problemen met betrekking tot de btw-plicht en volgen ze de gebruikelijke regels. Voor de inrichtingen van de tweede categorie moeten de criteria inzake btw-plicht echter genuanceerd worden, bijvoorbeeld in functie van het bestaan van een economische activiteit die voortvloeit uit niet-occasionele prestaties.

De **verblijfsduur** – kort of lang – is op dezelfde manier van toepassing op de inrichtingen van de eerste en de tweede categorie.

Maar een tweede reden om de inrichtingen naar categorie op te splitsen is de bepaling van de belastingheffing zelf. Voor de inrichtingen van de tweede categorie (gastenverblijven, gîtes, vakantiehuisen, seizoensverhuur enz.) gelden er **drie extra criteria**:

- 1) het fysieke onthaal van de gasten;
- 2) de terbeschikkingstelling van huishoudlinnen; en
- 3) het dagelijks verschaffen van ontbijt.

Deze drie criteria zijn niet van toepassing op de inrichtingen van de eerste categorie (hotels en motels).

2. Wetgeving op 1 juli 2022 – Artikel 44, §3, 2°, a), 3^e streepje van het Btw-Wetboek

Sinds 1 juli 2022 voorziet artikel 44, §3, 2°, a), 3^e streepje van het W.Btw in een *belastingheffing* voor:

- enerzijds: het verstrekken in hotels en motels (eerste categorie) van gemeubeld logies voor een duur van minder dan drie maanden (korte verhuur);
- en anderzijds: het verstrekken in inrichtingen met een soortgelijke functie (tweede categorie) waar gewoonlijk (niet-occasionele activiteit die tot belastingheffing leidt) onderdak wordt verleend aan betalende gasten voor een duur van minder dan drie maanden (korte verhuur) *tenzij* deze inrichtingen (tweede categorie) **geen enkele** van de volgende samenhangende diensten verlenen:
 - het fysieke onthaal van de gasten,
 - de terbeschikkingstelling van huishoudlinnen, en
 - wanneer het gemeubeld logies wordt verstrekt voor een periode van meer dan een week: de vervanging van dit huishoudlinnen minstens eenmaal per week,
 - het dagelijks verschaffen van ontbijt door de uitbater van het logies of door een derde voor zijn rekening.

Het gaat hier om de omzetting van artikel 135, §2, eerste lid, a), van richtlijn 2006/112/EG.



iStockphoto.com/NiklasEmmott

3. Belastingheffing of vrijstelling

a. Twee categorieën van inrichtingen

Wat de criteria voor de effectieve belastingheffing of btw-vrijstelling betreft moet er een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds de hotels en motels (eerste categorie) en anderzijds de inrichtingen met een soortgelijke functie (tweede categorie). Er zijn nog slechts twee punten gemeenschappelijk voor beide categorieën inrichtingen:

- de aard van de prestaties (het verstrekken van gemeubeld logies);
- de duur van minder dan drie maanden (korte verhuur).

b. Verstrekken van gemeubeld logies

Over deze prestatie zijn geen bijzondere opmerkingen te maken. Het gaat om de ontvangst van gasten in logies, met alle meubilair en voorzieningen die het verblijf mogelijk maken (beddengoed enz.).

c. Duur van minder dan drie maanden – belastingheffing

Het is de contractueel vastgelegde duur die in aanmerking wordt genomen.

Een duur van *minder dan drie maanden* (korte verhuur) is een van de criteria voor de belastingheffing op hotels

en motels (eerste categorie) en op inrichtingen met een soortgelijke functie (tweede categorie).

Bij een duur van drie maanden of meer is er hoe dan ook vrijstelling van de btw.

d. Duur van drie maanden of meer – vrijstelling

Wanneer de verblijfsduur gelijk is aan of langer is dan drie maanden, is er automatisch een vrijstelling van btw van toepassing, en dit voor beide types inrichtingen (eerste en tweede categorie).

e. Hotels en motels – btw-plicht

De btw-plicht van de inrichtingen van eerste categorie beantwoordt aan de globale overwegingen, die van toepassing zijn op alle btw-plichtigen. Rendez-vous-huizen behoren daar ook toe.

f. Inrichtingen met een soortgelijke functie – btw-plicht

Behoren tot deze tweede categorie: particulieren, eigenaars van een vakantiewoning aan zee, van een appartement in de stad, van een chalet in de Ardennen, van een huisje in een vakantiepark, enz.

Zijn deze verhuurders automatisch onderworpen aan de btw-plicht? Neen.

Ze zijn enkel btw-plichtig wanneer de terbeschikkingstelling van het gemeubeld logies deel uitmaakt van een economische activiteit. Zo niet, blijven verhuurders niet-btw-plichtig, wat op zich de inning van btw uitsluit.

De btw-plicht vereist dat de activiteit **gewoonlijk** wordt uitgeoefend, met of zonder winstoogmerk, als hoofd- of als nevenactiviteit. Dit wordt beoordeeld op basis van de uitbatingvoorwaarden, de periode van de activiteit, de omvang van het klantenbestand, het bedrag van de inkomsten, de reclame-inspanningen, enz.

Noch de hoedanigheid van de verhuurder (andere zelfstandige activiteit, zonder beroep, gepensioneerd, enz.), noch het aantal ter beschikking gestelde kamers zijn hier relevante criteria.

De btw-plicht is een feit wanneer de betrokkene vermeld staat in een toeristische gids.

De kwalificatie van de inkomsten voor de personenbelasting is niet relevant.

g. Inrichtingen met een soortgelijke functie – bepaling van de duur van minder dan drie maanden

Er is enkel btw verschuldigd voor verblijven van minder dan drie maanden (korte verhuur) wanneer ook aan alle andere voorwaarden is voldaan: gewoonlijke activiteit, verstrekking van minstens **één** van de samenhangende diensten.

Het is de contractuele duur die in aanmerking moet worden genomen.

Die duur berust op een representatieve en correcte weergave van de realiteit.

De administratie stelt de hiernavolgende **niet verplichte** evaluatiemethoden voor.

Bij een eerste methode wordt er gekeken naar het financieel aandeel van de korte verblijven in de omzet. De jaaromzet van de verblijven van minder dan drie maanden (korte verhuur) moet meer dan 50% bedragen van de totale jaaromzet van alle verblijven opdat het gewoonlijke karakter aangetoond is.

Maar de toepassing van dit financieel aandeel kan ongelijkheden inhouden, zoals duidelijke prijsverschillen tussen hoog- en laagseizoen, eenzelfde gebouw dat voor minder dan drie maanden aan vakantiegangers wordt verhuurd (korte verhuur), maar dat voor het grootste deel van de tijd voor drie maanden of langer aan getachteerde

werknemers wordt verhuurd, enkel verhuur in de zomerperiode en privéwoning in andere seizoenen, enz.

Daarom stelt de administratie een tweede methode voor, namelijk het fysiek aandeel van de verkorte verhuur. Daarbij wordt op jaarbasis het totaal aantal overnachtingen van de verblijven van minder dan drie maanden (korte verhuur) vergeleken met het totaal aantal overnachtingen van de verblijven van drie maanden of meer (lange verhuur). Het gewoonlijke karakter is bevestigd wanneer het aantal overnachtingen van de korte verhuur die van de lange verhuur overtreft.

h. Studentenkamers – vrijstelling – duur

Drie maanden (lange verhuur) vormt in de overgrote meerderheid van de gevallen de minimumduur voor huurovereenkomsten met studenten (uitwisselingsprogramma's van het type Erasmus, stages, voorlopige oplossingen in afwachting van een langer huurcontract), terwijl de gebruikelijke norm voor dergelijke contracten vaak zes of twaalf maanden bedraagt. In dat geval bedraagt de duur drie maanden en meer (lange verhuur). De btw-vrijstelling is van toepassing.

De terbeschikkingstelling van een studentenkamer voor een korte periode, door een btw-plichtige die gewoonlijk onderdak verschafft aan studenten in het kader van langere huurcontracten (drie, zes, tien of twaalf maanden), blijft vrijgesteld van btw.

Deze vrijstelling geldt ook wanneer de studenten hun studies, en dus ook de huur van hun kamer, voortijdig stopzetten.

i. Inrichtingen met een soortgelijke functie – minimaal één van de samenhangende diensten

Voor inrichtingen met een soortgelijke functie (tweede categorie) is het verstrekken van gemeubeld logies onderworpen aan de btw wanneer aan de volgende drie *cumulatieve* voorwaarden is voldaan:

- 1) **gewoonlijke** verstrekking van logies (economische activiteit die tot belastingheffing leidt),
- 2) **en**, voor een **duur van minder dan drie maanden** (korte verhuur),
- 3) **en**, met de effectieve verstrekking, door de verhuurder of door een derde voor zijn rekening, van **één van de volgende samenhangende diensten**:
 - het **fysieke onthaal** van de gasten (elektronische receptie volstaat niet);
 - de terbeschikkingstelling van **huishoudlinnen** en wanneer het gemeubeld logies **langer dan een week** wordt verhuurd: de **vervanging** ervan minstens

- eenmaal per week (beschikbaarheid van een wasmachine volstaat niet);
- het **dagelijks** verschaffen van **ontbijt**.

Wanneer een van de drie bovenvermelde voorwaarden niet vervuld is (namelijk (1) gewoonlijk karakter, (2) korte verhuur of (3) minimum **één** van de samenhangende diensten: fysiek onthaal, terbeschikkingstelling van huishoudlinnen, dagelijkse verschaffing van ontbijt), is belastingheffing hoe dan ook uitgesloten. Dan moet automatisch de btw-vrijstelling worden toegepast.

De derde voorwaarde (3) (minimaal **één** van de samenhangende diensten) geldt enkel voor de inrichtingen met een soortgelijke functie (tweede categorie). Ze is dus absoluut *niet* van toepassing op hotels en motels (eerste categorie).

Opgelet: schoonmaak is *niet* een van de samenhangende diensten die vereist is voor de toepassing van de btw.

4. Uitsluiting van de vrijstellingsregeling

Uitbaters van gemeubeld logies worden uitgesloten van de vrijstellingsregeling voor kleine ondernemingen (artikel 56bis, §3, 6° van het Btw-Wetboek).

Ze kunnen echter aanspraak maken op de regeling van de deeleconomie (zie punt 5).

5. Btw-regeling van de deeleconomie

Wanneer aan de volgende voorwaarden is voldaan (artikel 50, §3 van het Btw-Wetboek) kunnen personen die gemeubeld logies verstrekken de regeling van de deeleconomie toepassen:







- het gemeubeld logies bevindt zich in België;
- de verhuurder is een natuurlijke persoon en hij verstrekt gemeubeld logies dat volledig los staat van een mogelijke andere economische activiteit van de verhuurder;
- de klanten zijn uitsluitend natuurlijke personen die voor privédoeleinden handelen;
- de overeenkomsten worden uitsluitend via een erkend elektronisch platform gesloten;
- de betalingen aan de verhuurder verlopen enkel via een erkend elektronisch platform;
- de omzet van de verhuurder, met alle bedragen die het erkend elektronisch platform heeft ingehouden, ligt niet hoger dan het geïndexeerde jaarlijkse bedrag (overeenkomstig artikel 178, §1 en §3, lid 1, 2° van het WIB 1992, namelijk 6.540 euro in 2022).

Samengevat wordt de btw-regeling van de deeleconomie gekenmerkt door de niet-identificatie voor de btw, het niet indienen van periodieke aangiften, de niet-afrekbaarheid van voorbelasting en het verbod om enige btw in rekening te brengen bij klanten.

 **Yvon Colson**
Externe medewerker



Samenvattende tabel – belastingheffing – vrijstelling

Wanneer is het verstrekken van gemeubeld logies belast of vrijgesteld?					
Hotels, motels		Inrichtingen met een soortgelijke functie			
Verblijfsduur		Verblijfsduur			
< 3 maanden	≥ 3 maanden	< 3 maanden		≥ 3 maanden	
		'Gewoonlijke' verblijfsduur in de inrichting			
		< 3 maanden		≥ 3 maanden	
		Samenhangende diensten? (fysiek onthaal van de gasten, huishoudlinnen, dagelijks ontbijt)			
		Minstens 1 dienst	Geen dienst		
 Belast	 Vrijgesteld	 Belast	 Vrijgesteld	 Vrijgesteld	 Vrijgesteld

Nieuwe ITAA-Lex 2023 binnenkort beschikbaar



Bestel uw exemplaar vanaf 17 augustus op wkbe.be/itaa-nl

De ITAA-Lex is dé codex van de accountant en belastingadviseur. Een goudmijn aan pertinente informatie voor uw beroepsuitoefening.

- ✓ Hét essentiële hulpmiddel voor elke accountant en belastingadviseur
- ✓ Bevat alle wijzigingen in de fiscale en aanverwante wetgeving
- ✓ Twee volumes met ruim 3000 pagina's relevante wetten voor uw beroep

ITAA-lid? U ontvangt midden augustus uw kortingscode via e-mail.

Student? Bestel dan via → wkbe.be/ITAA-student*

Docent? Bestel dan uw docentenexemplaar via → wkbe.be/docentenexemplaar

* Studentenprijs enkel geldig voor studenten in het bezit van een studentenkaart van een erkende Belgische onderwijsinstelling, academiejaar 2023-2024. Wolters Kluwer behoudt zich het recht om dit te controleren.