

# AGENTSCHAP UITBETALING GROEIPAKKET

Beslissing Geschillencommissie nr. 2023/065 van 2 juni 2023

## INLEIDENDE SAMENVATTING

### Student – Tewerkstelling – Laattijdige Dimona-aangifte

Verwerende partij kende voor de jongere ... het Groeipakket toe tijdens het academiejaar 2021-2022 op basis van zijn studies Graduaat Orthopedagogische Begeleiding aan de ..... hogeschool.

Uit raadpleging van de DmfA-databank blijken er voor ..... in het kalenderjaar 2022 volgende tewerkstellingen:

- 1<sup>e</sup> kwartaal 2022: tewerkstelling met verminderde sociale bijdragen voor studenten van 32 uren;
- 2<sup>e</sup> kwartaal 2022: tewerkstelling met verminderde sociale bijdragen voor studenten van 40 uren en een voltijdse tewerkstelling (40 uren per week) van 5 mei 2022 tot 30 juni 2022 van 41 dagen waarvoor de verminderde sociale bijdragen voor studenten niet werd toegepast;
- 3<sup>e</sup> kwartaal 2022: tewerkstelling met verminderde sociale bijdragen voor studenten van 176 uren;
- 4<sup>e</sup> kwartaal 2022: geen tewerkstellingen.

Gelet op de voltijdse tewerkstelling van 5 mei 2022 tot 30 juni 2022 aan een tewerkstellingsregime van 40 uren per week, is verwerende partij bij betwiste beslissing d.d. 18 november 2022 overgegaan tot terugvordering van het Groeipakket voor de maanden mei en juni 2022 daar de bij artikel 29, § 1, 1<sup>e</sup> lid, 2<sup>o</sup> BVR Rechtgevend kind bepaalde 80-urennorm was overschreden.

Verzoekers gaan hiermee niet akkoord en argumenteren in hun verzoek d.d. 23 maart 2023 dat:

*“- Het is duidelijk ten onrechte, zie de mails van mevrouw ....., waarbij erkend wordt dat ..... als jobstudent bij ..... heeft gewerkt in mei-juni 2022 en het sociaal secretariaat zou de correcties aanbrengeen.*

*- Hoe kunnen wij als ouders verantwoordelijk gesteld worden en de financiële consequenties moeten dragen van een werkgever en/of sociaal secretariaat die een verkeerde code gebruiken in Dimona?*

*- In de mail van 17 3 2023 wordt als argument gegeven dat de Dimona aangifte ten laatste had moeten gebeuren op 5 5 2022, maar de eerste brief aan ons, als ouders, is pas gestuurd op 18 11 2022, dus 6 maanden later.”*

Verzoekers leggen onder meer de desbetreffende studentenovereenkomst en de loonfiches van mei en juni 2022 betreffende deze tewerkstelling voor.

Uit de loonfiches blijkt dat ..... tijdens de maand mei 2022 in totaal 136 uren en tijdens de maand juni 2022 in totaal 168 uren, en derhalve tijdens beide maanden meer dan 80 uren, effectief heeft gewerkt. De voorgelegde studentenovereenkomst, ondertekend door de jongere en de werkgever, ....., op 4 mei 2023, derhalve daags voor de aanvang van de tewerkstelling, laat er geen twijfel over bestaan dat de tewerkstelling wel degelijk kaderde in een studentenovereenkomst waarbij ook uitdrukkelijk werd bepaald (artikel 16) dat:

*“De student verklaart op zijn erewoord dat hij niet meer dan 475 uren heeft gewerkt tijdens periodes waarin de aanwezigheid op school niet verplicht is tijdens het kalenderjaar.”*

Dit gegeven wordt door verwerende partij ook niet betwist.

Er lijkt derhalve inderdaad een laattijdige aangifte van de werkgever of diens sociaal secretariaat aan de basis te liggen van het feit dat de verminderde bijdragen voor studenten niet werd toegepast op de tewerkstelling van ..... van 5 juni tot 30 juni 2022.

Er kan in dit verband worden verwezen naar de volgende administratieve instructies van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid betreffende de tewerkstelling van studenten en de verminderde sociale bijdrage voor studenten ([Administratieve instructies RSZ - 2019/1 > De personen \(socialsecurity.be\)](#)): (...)

Opdat de verminderde sociale bijdragen voor studenten of ‘solidariteitsbijdragen’ van toepassing zouden kunnen zijn, dient bijgevolg de tewerkstelling vóór aanvang ervan als dusdanig door de werkgever te worden aangegeven in de Dimona-aangifte, waarna eventueel nog enkel een wijziging van het aantal uren in aanmerking kan worden genomen.

In casu blijkt dat het sociaal secretariaat van de werkgever nog op 25 november 2022 heeft geprobeerd de Dimona-aangifte te wijzigen naar een correcte Dimona ‘STU’ maar dat dit dan ook niet heeft geleid tot een aanpassing van DmfA-gegevens.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft dienaangaande nog uitdrukkelijk ten aanzien van het Kringteam van Opgroeien (n.a.l.v. een vraag van verwerende partij d.d. 9 februari 2023 aangaande de discrepantie tussen de Dimona-aangifte ‘STU’ en de DmfA-gegevens) bevestigd dat:

*“De DMFA is correct. Betrokkene dient als gewone werkgever te worden aangegeven aangezien de Dimona-aangifte laattijdig gebeurde, nl. op 25 november 2022 i.p.v. ten laatste op 05/05/2022. Bijgevolg zijn er gewone sociale bijdragen verschuldigd.”*

Gezien blijkens de DmfA er voor de tewerkstelling voor de maanden mei en juni 2022 gewone sociale bijdragen i.p.v. de ‘solidariteitsbijdragen’ voor studenten verschuldigd blijken, en na navraag vanwege verwerende partij blijkt dat dit gegeven niet kan worden gewijzigd, stelt de Geschillencommissie in eerste instantie vast dat verwerende partij in toepassing van de voormelde regelgeving correct heeft gehandeld.

Uit de door verzoekers voorgelegde studentenovereenkomst afgesloten op 4 mei 2022, blijkt overduidelijk dat zowel de jongere ... als de werkgever een tewerkstelling als student met toepassing van de ‘solidariteitsbijdragen’ beoogden (cf. artikel 16 van de overeenkomst) zodat derhalve niet kan worden gesteld dat werd geopteerd voor een tewerkstelling met gewone sociale bijdragen.

De Geschillencommissie stelt op basis van de voorgelegde stukken in casu vast dat het verlies van het Groeipakket voor de maanden mei en juni 2022 louter het gevolg is van een menselijke fout (laattijdige Dimona-aangifte door het sociaal secretariaat van de werkgever) buiten en tegen de wil van de jongere ....., die dan ook niet onder zijn noch onder de verzoekers hun verantwoordelijkheid valt.

---

<sup>1</sup> Van toepassing van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2022.

////////////////////////////////////

De Geschillencommissie besluit dan ook op basis van alle voorliggende stukken en elementen dat de fout die buiten de verantwoordelijkheid van verzoekers en hun zoon valt, niet mag leiden tot het verlies van het Groeipakket voor de kwestieuze maanden mei en juni 2022.



## Opgroeien

Geschillencommissie Groeipakket

Hallepoortlaan 27

1060 BRUSSEL

**opgroeien.be**

**groeipakket.be/geschillencommissie**

## OPGROEIEN REGIE GESCHILLENCOMMISSIE GROEIPAKKET

**BESLISSING**

**NR. 2023/065**

**2 juni 2023**

REPERTORIUMNR. GC/23/A0128

INZAKE : De heer ..... en mevrouw .....,  
wonende te .....

- Verzoekers -

TEGEN :

..... uitbetalingsactor, met maatschappelijke zetel te .....  
.....;

- Verwerende partij -

### 1. Over het procedureverloop:

Gelet op het verzoek dat door verzoekers bij de Geschillencommissie<sup>1</sup> werd ingediend per e-mail d.d. 23 maart 2023, gericht tegen de beslissing van verwerende partij d.d. 18 november 2022, bevestigd bij beslissing d.d. 22 maart 2023;

Gelet op de beslissing van de Geschillencommissie d.d. 7 april 2023 waarbij aan verzoekers de ontvankelijkheid van het verzoek werd meegedeeld;

Gelet op het feit dat beide partijen behoorlijk in kennis werden gesteld dat zij hun belangen op de zitting van 2 juni 2023 kunnen komen verdedigen of zich daarbij door een raadsman of een gemachtigde kunnen laten vertegenwoordigen;

Gelet op het feit dat noch verzoekers noch verwerende partij op de zitting van 2 juni 2023 zijn verschenen of zich hebben laten vertegenwoordigen;

Er werden geen leden van de Geschillencommissie gewraakt.

### 2. Over de feiten van de zaak:

Verwerende partij betaalt vanaf 1 januari 2019 tot heden het Groeipakket voor .....  
..... (° .....) aan mevrouw .....

Het Groeipakket werd tijdens het academiejaar 2021-2022 steeds verder toegekend op grond van de studies van .....

Nadat bleek dat deze van 5 mei 2022 tot 30 juni 2022 voltijds (40 uren per week) was tewerkgesteld waarbij gewone sociale bijdragen waren verschuldigd, is verwerende partij bij beslissing d.d. 18 november 2022 overgegaan tot terugvordering van het Groeipakket voor de maanden mei en juni 2022 ten bedrage van in totaal € 419,10 daar de 80-urennorm zou zijn overschreden.

Verzoekers gaan hiermee niet akkoord vermits ..... van 5 mei 2022 tot 30 juni 2022 was tewerkgesteld in het kader van een studentenovereenkomst en zij niet verantwoordelijk kunnen worden gesteld voor de foutieve aangifte van deze tewerkstelling.

### 3. Standpunt van verzoekers:

In het verzoek d.d. 23 maart 2023 hebben verzoekers hun grieven als volgt geformuleerd:

*“Van de groeipakketcoach ..... hebben we gisteren de mail ontvangen dat er afhoudingen zouden gebeuren op het groeipakket van ..... voor de periode mei en juni 2022. Wij als*

---

<sup>1</sup> Bij de bepalingen van artikel 104, 1<sup>e</sup> lid van het Decreet van 27 april 2018 (tot regeling van de toelagen in het kader van het gezinsbeleid) werd er bij Kind en Gezin (Opgroeien Regie) een geschillencommissie ingericht. In toepassing van het 2<sup>e</sup> lid van voormeld artikel kan er tegen de beslissing van de uitbetalingsactor over de toelagen in het kader van het gezinsbeleid of tegen het uitblijven ervan na afloop van de termijn waarin hij op basis van dit decreet een beslissing moet nemen (met uitzondering van de in het 3<sup>e</sup> lid bepaalde uitzonderingen), alleen beroep worden ingesteld bij deze geschillencommissie.

ouders zijn hiermee niet akkoord daar ..... in die periode gewerkt heeft als jobstudent bij ..... en de werkgever of het sociaal secretariaat een foute code in Dimona zouden ingegeven hebben, waar wij als ouders geen controle over hebben. De groeipakketcoach suggereert om de geschillencommissie te contacteren, als we niet akkoord zijn en dat zijn we niet. Het valt trouwens op dat het al de derde groeipakketcoach is waarmee we contact hebben hierover in die paar maanden: ....., ..... en nu ..... Hieronder de argumentatie waarom we niet akkoord zijn, met bewijsstukken in bijlagen.

Met verbazing stellen we vast dat wij als ouders van ..... ten onrechte het groeipakket ontvangen zouden hebben tijdens de maanden mei en juni 2022, toen hij als jobstudent werkte bij ..... De eerste keer is ons dat gemeld in de brief van 18 11 2022, zie bijlage 1. We hebben toen direct actie ondernomen en per mail op 23 11 2022 alle documenten gestuurd om te bewijzen dat onze zoon tijdens die periode wel degelijk een contract had als jobstudent bij ....., zie de volgende 4 bijlagen.

Op 24 11 2023 stuurt mevrouw ....., de groeipakketcoach, een mail aan ons terug dat zij die documenten ontvangen heeft en contact zou nemen met het sociaal secretariaat van ..... voor correctie.

Op diezelfde dag, dus 24 11 2023 zie bijlage 6, mailt mevrouw ..... aan het sociaal secretariaat '.....' met de vraag om de code recht te zetten, daar het bewijs geleverd is dat ..... tewerkgesteld was bij ..... als jobstudent.

Op 29 11 2022 vraag ik per mail aan mevrouw ..... of het sociaal secretariaat al de correctie heeft doorgevoerd. Waarop mevrouw ....., een nieuwe groeipakketcoach blijikbaar, op 30 11 2022 bevestigt dat het sociaal secretariaat de nodige aanpassingen heeft gedaan, zie bijlage 7.

Op 17 3 2023 krijgen we nu per mail van .... (familienaam wordt niet vermeld, maar ik neem aan dat het dezelfde groeipakketcoach betreft) dat onze klacht is afgewezen en dat er toch sociale bijdragen zullen worden afgehouden, omdat de Dimona- aangifte ten laatste op 5 5 2022 had moeten gebeuren, waarop wij reageren dat we niet akkoord zijn, zie bijlage 8.

Daarop krijgen we dan het antwoord dat het voorgelegd wordt aan de expertisecel, die een dag later de klacht niet aanvaardt en suggereert de geschillencommissie te contacteren, zie bijlage 9.

Als ouders zijn we niet akkoord met deze afhouding om 3 redenen:

- Het is duidelijk ten onrechte, zie de mails van mevrouw ....., waarbij erkend wordt dat ..... als jobstudent bij ..... heeft gewerkt in mei-juni 2022 en het sociaal secretariaat zou de correcties aanbrenge.
- Hoe kunnen wij als ouders verantwoordelijk gesteld worden en de financiële consequenties moeten dragen van een werkgever en/of sociaal secretariaat die een verkeerde code gebruiken in Dimona?
- In de mail van 17 3 2023 wordt als argument gegeven dat de Dimona aangifte ten laatste had moeten gebeuren op 5 5 2022, maar de eerste brief aan ons, als ouders, is pas gestuurd op 18 11 2022, dus 6 maanden later.

Kunt u me laten weten of deze mail voldoende is als klacht dat we niet eens zijn met deze beslissing om 419,10 € in te houden van het groeipakket? Indien er nog meer documenten nodig zijn m.b.t. tewerkstelling als jobstudent, laat maar weten welke. Maar wat het werk als jobstudent betreft, wordt eigenlijk niet betwist noch door mevrouw ..... noch door het sociaal secretariaat."

#### 4. Standpunt verwerende partij:

- Bij beslissing d.d. 18 november 2022 heeft verwerende partij aan mevrouw .....  
..... meegedeeld wat volgt:

*“..... heeft belangrijk nieuws voor jou. Bedankt om deze brief aandachtig te lezen.*

#### ***Je kreeg ten onrechte € 419,10 uitbetaald om volgende reden:***

*Het recht op Groeipakket voor kinderen ouder dan 18 jaar is gekoppeld aan bepaalde voorwaarden. Zo mag de jongere niet meer dan 80 uren per maand werken. Volgens onze gegevens heeft .....  
..... in mei en juni 2022 meer dan 80 uren per maand gewerkt. Dat betekent dat je voor mei en juni 2022 onterecht Groeipakket kreeg (art. 8, §2, Decreet Groeipakket en art. 14, 29 en 41, BVR rechtgevend kind). We baseren onze beslissing op gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Als ..... toch minder dan 80 uren gewerkt heeft, bezorg ons dan de bewijsstukken (bv. een werkgeversattest).*

*Op de keerzijde van deze brief vind je een **gedetailleerde berekening** van dit bedrag.*

*Omdat onterecht betaalde bedragen Groeipakket pas verjaren na 3 jaar, kan dit gebeuren tot 3 jaar na datum van de betaling.*

*..... moet je € 419,10 terugvorderen.*

*(...)”*

- Bij e-mail d.d. 22 maart 2023 heeft verwerende partij aan de heer .....  
meegedeeld wat volgt:

*“Na voorlegging van uw dossier kwamen we tot de conclusie dat het debet terecht werd opgemaakt vermits we rekening dienen te houden met de DMFA gegevens die we doorkrijgen.*

*U kunt eventueel zelf contact opnemen met het RSZ, maar vermoedelijk zal u daar dezelfde reactie ontvangen. ‘RSZ meldde dat ..... als gewone werknemer dient te worden aangegeven aangezien de Dimona-aangifte laattijdig gebeurde, nl. op 25/11/2022 i.p.v. ten laatste op 5/05/2022. Bijgevolg zijn er gewone sociale bijdragen verschuldigd.’*

*Daarom raden we u aan om een klacht in te dienen bij de Klachten- en bemiddelingsdienst van het Agentschap Uitbetaling Groeipakket of een beroep in te dienen bij de Geschillencommissie.*

*De contactgegevens hiervan vindt u terug in de brief in bijlage.*

*Voorlopig starten we de inhoudingen opnieuw aan 10%. Wanneer er een beslissing wordt genomen in uw voordeel, zal dit reeds ingehouden bedrag opnieuw worden uitbetaald.”*

- Bij e-mail d.d. 26 april 2023 heeft verwerende partij aan de Geschillencommissie haar standpunt weergegeven als volgt:

## **“Relaas**

..... betaalde de toelagen van het Groeipakket ten behoeve van ..... in de hoedanigheid van student. Dit statuut brengt bepaalde beperkingen met zich mee op het vlak van toegelaten activiteiten en sociale uitkeringen. Met onze brief van 9 juli 2021 werd de begunstigde ..... hierop gewezen. Op bladzijde 6 van het infobundel wordt gevraagd ons onmiddellijk te contacteren in geval van een tewerkstelling voor meer dan 80 uur per maand als interim, met een vast contract, of als student met volledige sociale bijdragen.

Vervolgens ontvingen wij een geldige schoolinschrijving voor 60 studiepunten zodat wij op die basis recht konden geven voor het schooljaar 2021-2022.

In het fluxenoverzicht in het gpa-dossiervinden we voor ..... een inschrijving personeelsregister (Dimona) gedateerd op 5 mei 2022 in de hoedanigheid van student (aard werknemer = STU). Het GPA-scherm geeft niet weer wanneer deze flux aangemaakt is, hetgene in de context van dit dossier belangrijk kan zijn. Een RIP-bericht (Dimona) heeft een indicatief karakter. Een RIP aangaande een nieuwe activiteit in de hoedanigheid van student triggert daarom geen preventieve acties aangezien zij normaal gezien geen beletsel vormt. De validatie van het recht gebeurt nadien aan de hand van de ontvangen DMFA-fluxen.

De Groeipakketapplicatie (GPA) genereert de nodige taken m.b.t. de ontvangen prestatiegegevens met DMFA's in het tweede kwartaal volgend op het kwartaal waarin de prestaties werden geleverd. In casu heeft de GPA na de verwerking van de DMFA het statuut van ..... op beletsel gezet en op 13 november 2022 een regularisatietaak aangemaakt voor de dossierbeheerder om een terugvordering op te maken.

De DMFA over het tweede kwartaal 2022 dd. 8 augustus 2022 geeft immers een tewerkstelling van 5 mei 2022 tot en met 30 juni 2022 met 41 dagen onder prestatiecode 1 (tewerkstelling met RSZ-bijdragen) en werknemerskengetal 15 (gewone handarbeiders). Het wekelijkse arbeidsvolume is 40/40 t.o.v. de referentiepersoon, dus dient te worden geconcludeerd dat zowel voor mei als voor juni meer dan 80 uren werden gepresteerd.

Gevolgvend aan deze nieuwe informatie maakte ..... op 18 november een terugvordering op voor de onterecht betaalde bedragen. Deze beslissing werd meegedeeld per brief.

Aangezien de begunstigden het oneens was met onze beslissing, omdat het volgens hun gegevens om een studentenjob ging, nam ..... contact op met het sociaal secretariaat van de werkgever ..... Zij bevestigden ons vervolgens dat de nodige aanpassing voor de DMFA was doorgegeven. De DMFA werd evenwel niet geannuleerd.

Indien de gegevens aangeleverd door de gezinnen strijdig zijn met die uit de fluxen dient dit te worden voorgelegd aan de authentieke bron via KRING. Wij ontvingen op onze vraag van KRING het volgende antwoord: ““De DMFA is correct. Betrokkene dient als gewone werknemer te worden aangegeven aangezien de Dimona-aangifte laattijdig gebeurde, nl. op 25/11/2022 i.p.v. ten laatste op 05/05/2022. Bijgevolg zijn er gewone sociale bijdragen verschuldigd.”

## **Regelgevende bepalingen**

### **Groeipakketdecreet van 27 april 2018**



- Artikel 8,  
 §2. Het kind, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, geeft recht op gezinsbijslagen:  
 1° tot en met de maand waarin het 18 jaar wordt;  
 2° tot en met de maand waarin het 21 jaar wordt als het een specifieke ondersteuningsbehoefte heeft als vermeld in artikel 16;  
 3° tot en met de maand waarin het kind 25 jaar wordt als het leerling, student, stagiair of schoolverlater is, overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden en met behoud van de toepassing van punt 1° en 2°;  
 4° zonder leeftijdsbeperking voor de toepassing van boek 5, deel 2, als het ten minste 21 jaar oud was op 1 juli 1987 en behoort tot een van de categorieën, vermeld in artikel 63, eerste lid, 2°, van de samengevoegde wetten van 19 december 1939 betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders, zoals dat gold vóór de wijziging door de wet van 29 december 1990.

De gezinsbijslag wordt in de gevallen, vermeld in het eerste lid, 2°, 3° en 4°, toegekend overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden.

De Vlaamse Regering kan bepaalde categorieën van kinderen die vóór 1 januari 2019 recht hadden op kinderbijslag of toeslagen op basis van de kinderbijslagreglementering, en die uitgesloten worden van dat recht door de toepassing van het eerste lid, recht geven op gezinsbijslagen.

#### **BVR Rechtgevend Kind van 5 oktober 2018**

- Artikel 29  
 §1. De winstgevende activiteit van het kind dat onderwijs volgt of een vorming doorloopt, leidt tot de schorsing van de gezinsbijslagen, tenzij die activiteit:
  - gedurende maximaal 475 uur, waarvoor een verminderde sociale bijdrage verschuldigd is, uitgeoefend wordt in het kader van een arbeidsovereenkomst voor studenten als vermeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
  - in een maand niet meer dan tachtig uren uitgeoefend wordt in het kader van elke tewerkstelling, die geen tewerkstelling is als vermeld in punt 1°;
  - uitgeoefend wordt door een kind als zelfstandige en daarbij geen bijdragen verschuldigd is als een zelfstandige in hoofdberoep.

Als het kind dat onderwijs volgt of een vorming doorloopt, een sociale uitkering ontvangt op basis van een Belgische of buitenlandse regeling over ziekte, invaliditeit, arbeidsongevallen, beroepsziekten, werkloosheid of loopbaanonderbreking als vermeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden de gezinsbijslagen geschorst voor de maand waarop de uitkering betrekking heeft. Als het een sociale uitkering ontvangt die voortvloeit uit een tewerkstelling tijdens een systeem van alternerend leren of een bezoldigde stageovereenkomst, worden de maandelijkse gezinsbijslagen niet geschorst.

#### **Administratieve onderrichtingen**

- VUTG Toelichtingsnota 14, bijlage 1 dd. 25/2/2021
- VUTG Mededeling A/35 van 4 april 2022 betreffende de inkomstengegevens aangeleverd door de gezinnen.

#### **Conclusie**

*Wat betreft de controle op de aangiften van werknemersprestaties is de RSZ de authentieke bron. Wij dienen als uitbetalingsactor hun beslissing te volgen.*

*In casu heeft de RSZ beslist dat er volledige sociale bijdragen verschuldigd zijn, ondanks dat het zou gaan om een studentenovereenkomst. Deze activiteit, uitgeoefend voor meer dan 80 uur per maand, was bijgevolg een beletsel voor het recht op de toelagen van het Groeipakket.*

*Of er een fout is gemaakt, en zo ja door wie, is niet door ons te beoordelen. .... heeft geprobeerd in deze kwestie te bemiddelen, doch dit heeft niet het verwachte resultaat opgeleverd.*

*Wij kunnen dan ook niet anders dan onze beslissing van 18 november 2022 om de toelagen Groeipakket voor ..... voor de maanden mei en juni 2022 terug te eisen te handhaven.*

*Wij vragen dan ook aan de Geschillencommissie om het verzoek ongegrond te verklaren.”*

## **5. Beoordeling in rechte:**

### **5.1. Toepasselijke bepalingen betreffende het Groeipakket**

De bepalingen van artikel 8, § 2 Groeipakketdecreet stellen dat (markering toegevoegd door de Geschillencommissie):

*“Het kind, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, geeft recht op gezinsbijslagen:*

*1° tot en met de maand waarin het 18 jaar wordt;*

*2° tot en met de maand waarin het 21 jaar wordt als het een specifieke ondersteuningsbehoefte heeft als vermeld in artikel 16;*

***3° tot en met de maand waarin het kind 25 jaar wordt als het leerling, student, stagiair of schoolverlater is, overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden en met behoud van de toepassing van punt 1° en 2°;***

*4° zonder leeftijdsbeperking voor de toepassing van boek 5, deel 2, als het ten minste 21 jaar oud was op 1 juli 1987 en behoort tot een van de categorieën, vermeld in artikel 63, eerste lid, 2°, van de samengeordende wetten van 19 december 1939 betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders, zoals dat gold vóór de wijziging door de wet van 29 december 1990.*

***De gezinsbijslag wordt in de gevallen, vermeld in het eerste lid, 2°, 3° en 4°, toegekend overeenkomstig de door de Vlaamse Regering bepaalde voorwaarden.***

*De Vlaamse Regering kan bepaalde categorieën van kinderen die vóór 1 januari 2019 recht hadden op kinderbijslag of toeslagen op basis van de kinderbijslagreglementering, en die uitgesloten worden van dat recht door de toepassing van het eerste lid, recht geven op gezinsbijslagen.”*

Artikel 29 van het Besluit van de Vlaamse Regering d.d. 5 oktober 2018 tot vaststelling van de diverse hoedanigheden van het rechtgevend kind en betreffende de vrijstellingen van de toekenningsvoorwaarden voor de gezinsbijslagen, de startbedragen geboorte en adoptie en de universele participatietoelagen (verder BVR Rechtgevend kind genoemd), in uitvoering van de bepalingen van artikel 8, § 2, eerste lid, 3° en tweede lid Groeipakketdecreet betreffende de

winstgevende activiteit uitgevoerd door een kind dat onderwijs volgt, luidt als volgt (markering toegevoegd door de Geschillencommissie)<sup>2</sup>:

*§1. De winstgevende activiteit van het kind dat onderwijs volgt of een vorming doorloopt, leidt tot de schorsing van de gezinsbijslagen, tenzij die activiteit:*

- 1. gedurende **maximaal 475 uur, waarvoor een verminderde sociale bijdrage verschuldigd is**, uitgeoefend wordt in het kader van een arbeidsovereenkomst voor studenten als vermeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;*
- 2. in een maand **niet meer dan tachtig uren** uitgeoefend wordt in het kader van elke tewerkstelling, **die geen tewerkstelling is als vermeld in punt 1**;*
- 3. uitgeoefend wordt door een kind als zelfstandige en daarbij geen bijdragen verschuldigd is als een zelfstandige in hoofdberoep.*

*Als het kind dat onderwijs volgt of een vorming doorloopt, een sociale uitkering ontvangt op basis van een Belgische of buitenlandse regeling over ziekte, invaliditeit, werkloosheid of loopbaanonderbreking als vermeld in hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, worden de gezinsbijslagen geschorst voor de maand waarop de uitkering betrekking heeft. Als het een sociale uitkering ontvangt die voortvloeit uit een tewerkstelling tijdens een systeem van alternerend leren of een bezoldigde stageovereenkomst, worden de maandelijkse gezinsbijslagen niet geschorst.*

**Het jaarlijkse quotum van 475 uur, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt voor de jaren 2023 en 2024 op 600 uur gebracht.**

*§2. De tewerkstelling die het kind dat een systeem van alternerend leren en werken volgt, uitoefent in het kader van de praktische opleiding op de werkplek, of die het kind uitoefent tijdens een bezoldigde stageovereenkomst, worden niet beschouwd als een winstgevende activiteit. Met betrekking tot de voorwaarden gesteld in het eerste lid van de eerste paragraaf van dit artikel, moeten de voorwaarden uit artikel 1, 2°, derde zin van het Koninklijk Besluit van 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, vervuld worden in hoofde van de leerling die een systeem van alternerend leren en werken volgt.*

De Bisnota aan de leden van de Vlaamse Regering d.d. 13 juli 2018 (princiële goedkeuring) verstrekt m.b.t. de student (zowel hoger als niet-hoger onderwijs) de volgende duiding (markering toegevoegd door de Geschillencommissie:

*“Afdeling 3. Gemeenschappelijke bepalingen voor afdeling 1 en 2*

*Artikel 29*

*Dit artikel bepaalt onder welke voorwaarden een winstgevende activiteit kan worden uitgeoefend door een kind dat niet-hoger en/of hoger onderwijs volgt.*

---

<sup>2</sup> Huidige versie met inbegrip van de bij artikel 2 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 27 januari 2023 (tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 5 oktober 2018 tot vaststelling van de diverse hoedanigheden van het rechtgevend kind en betreffende de vrijstellingen van de toekenningsvoorwaarden voor de gezinsbijslagen, de startbedragen geboorte en adoptie en de universele participatietoelagen, wat betreft de verhoging van de toegelaten uren studententarbeid voor 2023 en 2024) aangebrachte wijzigingen ten opzichte van de oorspronkelijke bepalingen: het huidige artikel 29, § 1, 3<sup>e</sup> lid werd toegevoegd en in de oorspronkelijke bepalingen werd de zinsnede ‘arbeidsongevallen, beroepsziekten’ in artikel 29, § 1, 2<sup>e</sup> lid opgeheven. Beide wijzigingen hebben uitwerking op 1 januari 2023.

**Een van de voornaamste knelpunten in de huidige toepassing is het feit dat er onvoldoende afstemming is met de regelgeving inzake studentenarbeid. De verschillende toepassing waarbij voor het jobstudentenstatuut er een tewerkstelling van 475 uur per jaar wordt aanvaard, die soms tot problemen leidde voor de toepassing van de 240-uurnorm per kwartaal, wordt opgeheven. Zo kunnen ouders niet langer geconfronteerd worden met terugvordering wanneer hun kinderen wel in orde waren voor de RSZ – regelgeving, maar niet voor de kinderbijslagregelgeving, wat tot veel onbegrip leidt.**

*Er wordt evenwel geen onbeperkte arbeid toegelaten naast deze jobstudentenarbeid, scholieren en studenten moeten immers voldoende tijd aan hun studie kunnen besteden. De huidige 240uurnorm per kwartaal, wordt hervormd tot en 80-uur norm per maand. Dit komt tegemoet aan de huidige problematiek die vele ouders bij het afstuderen van hun kinderen ondervinden. Zo zal een afgestudeerd kind, dat in augustus bv. een vakantiejob doet, en vanaf september voltijds begint te werken, zijn recht op kinderbijslag verliezen voor het volledige kwartaal, dus van juli t.e.m. september. Dit betekent dus een terugvordering, ook voor de maand juli. Deze administratieve overlast voor ouders wordt weggewerkt en de situatie (en eventuele terugvordering) wordt maand per maand bekeken.*

*Daarnaast ondermijnen we ook het vrij initiatief niet en kunnen student-zelfstandigen, maar ook studenten die een bijberoep als zelfstandige hebben, toch nog recht hebben op gezinsbijslagen. Enkel de kinderen die zelfstandige in hoofdberoep zijn worden uitgesloten van de toepassing van de gezinsbijslagen.*

*(...)”*

## **5.2. Administratieve richtlijnen**

Bij de Bijlage 1 d.d. 25 februari 2021 bij de Toelichtingsnota nr. 14 (d.d. 25 september 2019 betreffende ‘Kinderen + 18 jaar – Studenten en schoolverlaters’) van het Agentschap Uitbetaling Groeipakket (VUTG) worden dienaangaande volgende relevante richtlijnen gegeven:

### *“1. Inleiding*

*Er bestaat een onvoorwaardelijk recht op het Groeipakket tot en met de maand waarin het kind 18 jaar wordt of tot en met de maand waarin het kind 21 jaar wordt indien erkend als kind met een specifieke ondersteuningsbehoefte.*

*Vanaf de leeftijd van 18 jaar (of 21 jaar) is het recht verbonden aan een aantal voorwaarden:*

- *Niet-hoger onderwijs: inschrijving van minstens 17 lessen en de verplichting de lessen te volgen.*
- *Hoger Onderwijs: inschrijving van minstens 27 studiepunten of minder dan 24 studiepunten in een diplomajaar.*
- *Erkend onderwijs in het buitenland*
- *Schoolverlater: nog 12 maanden recht als voldaan aan de algemene voorwaarden hieronder*

*Gemeenschappelijke voorwaarden die geen beletsel vormen voor de uitbetaling:*

- *Maximaal 475 uren per kalenderjaar werken als student (een arbeidsovereenkomst voor studenten zoals vermeld in titel VII van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)*

- Daarnaast nog maximaal 80 uren per maand werken als werknemer<sup>3</sup>
- Werken als zelfstandige waarbij geen bijdragen verschuldigd zijn als zelfstandige in hoofdberoep.

Het ontvangen van een sociale uitkering<sup>4</sup> die voortvloeit uit een regeling over ziekte, invaliditeit, arbeidsongevallen, beroepsziekten, werkloosheid of loopbaanonderbreking zijn een beletsel voor het toekennen van de gezinsbijslag voor de maand(en) waarop de uitkering betrekking heeft<sup>5</sup>.

Bijzonderheden:

- Tewerkstellingen in het kader van een opleiding alternerend leren en werken of een bezoldigde stageovereenkomst<sup>6</sup> tellen niet mee voor de bepaling van de 80-urennorm. Sociale uitkeringen die hieruit voortvloeien vormen ook geen beletsel gedurende de periode waarin de jongere de hoedanigheid van student heeft<sup>7</sup>
- Tewerkstelling in het kader van Individuele Beroepsopleiding (IBO) tellen niet mee voor de bepaling van de 80-urennorm<sup>8</sup>.  
Ontvangt de jongere louter een IBO-premie dan is dit geen beletsel voor de gezinsbijslag. Indien de jongere daarnaast nog een sociale uitkering (inschakelingsuitkering of werkloosheidsuitkering) ontvangt, vormt dit wel een beletsel.
- Voor de schoolverlater is het ontvangen van een inkomensvervangende tegemoetkoming<sup>9</sup> een beletsel (leefloon en integratietegemoetkoming daarentegen niet).

Er wordt geen rekening gehouden met inkomsten<sup>10</sup>.

## 2. Winstgevende activiteit

Binnen het Groeipakket wordt er voor de vaststelling of een tewerkstelling een beletsel vormt voor de student of de schoolverlater getoetst of de tewerkstelling voldoet aan de 80-urennorm. Dit betekent dat de student/schoolverlater per maand niet meer dan 80 uren per maand **effectieve prestaties levert**.

Er wordt geen rekening gehouden met ontvangen vergoedingen en inkomsten.

Tewerkstellingen waarvoor geen DMFA-gegevens worden ontvangen, worden niet in rekenschap genomen en worden beschouwd als een toegelaten activiteit.

<sup>3</sup> "Combinatie met tewerkstelling student (verminderde bijdrage) mogelijk."

<sup>4</sup> "Ook een sociale uitkering die voortvloeit vanuit een toegelaten activiteit als student vormt een beletsel. Hierop is enkel een uitzondering voorzien voor jongeren die een regeling van alternerend leren en werken volgen of een bezoldigde stageovereenkomst."

<sup>5</sup> "Voor kinderen met een specifieke ondersteuningsbehoefte is dit enkel een beletsel voor de zorgtoeslag."

<sup>6</sup> "Alle stages die kaderen in het volgen van een opleiding en noodzakelijk zijn voor het behalen van een diploma zijn toegelaten."

<sup>7</sup> "Tijdens de 12 maanden schoolverlater vormt de uitkering die voortvloeit uit een toegelaten activiteit binnen het stelsel van alternerend leren en werken een beletsel."

<sup>8</sup> "Hetzelfde principe geldt ook voor beroepsinstapstage, beroepsinlevingsstage en beroepsinlevingsovereenkomst."

<sup>9</sup> "Voor studenten is het ontvangen van een IVT geen beletsel, behalve voor de zieke student onder artikel 20, §4 van het BVR Rechtgevend kind."

<sup>10</sup> "Uitzondering: de jongere die een stage doorloopt om in een openbaar ambt te kunnen worden benoemd, mag bij het uitvoeren van die stage geen vergoeding of loon krijgen."

Hieronder volgt een overzicht van enkele specifieke tewerkstellingen en de beoordeling voor het vaststellen van het recht:

- Gelegenheidswerker

Studenten kunnen in bepaalde sectoren, waaronder horeca, 50 dagen<sup>11</sup> werken als gelegenheidswerker. Voor deze tewerkstellingen wordt er ook een bepaalde formule van verminderde sociale bijdrage gehanteerd.

Vooraleer de jongere zich kan beroepen op dergelijke tewerkstelling dient hij eerst de 475-uren die worden toegekend aan studenten op te gebruiken.

Bijgevolg worden de tewerkstellingen als gelegenheidswerker getoetst aan de 80-urennorm op basis van de DmfA.

- Flexijobs

Aangezien er binnen het Groeipakket geen rekening wordt gehouden met inkomsten, wordt er enkel getoetst of de jongere bij het uitoefenen van een flexijobs voldoet aan de 80-urennorm op basis van de DmFa.

- Onthaalouders

Onthaalouders krijgen vaak geen statuut maar een onkostenvergoeding. Er wordt binnen het Groeipakket geen rekening gehouden met deze onkostenvergoeding, enkel met het aantal gepresteerde uren op basis van de DmFa.

Indien de jongere onthaalouder is binnen een statuut als zelfstandige dan vormt dit enkel een beletsel indien die een zelfstandige activiteit is in hoofdberoep.

- Atleet

Aangezien er binnen het Groeipakket geen rekening wordt gehouden met inkomsten, wordt er enkel getoetst of de jongere bij het uitoefenen van een activiteit als atleet voldoet aan de 80-urennorm op basis van de DmFa.

- Code A17 – Socio-culturele sector en sportmanifestaties

Aangezien er voor deze tewerkstellingen geen DMFA wordt gegenereerd, vormt deze tewerkstelling geen beletsel.

- Tewerkstelling Onderwijs

Bij tewerkstellingen in het onderwijs, bijvoorbeeld als schoolverlater, wordt er steeds een arbeidscontract afgeleverd dat loopt van het begin van het schooljaar tot het einde van het schooljaar. Tijdens de zomervakantie is er geen arbeidscontract, maar wordt er wel een gelijkgesteld loon uitbetaald, er zijn geen gepresteerde uren in deze periode.

Aangezien er voor de maanden tijdens de schoolvakantie geen gepresteerde uren zijn, is er geen beletsel voor het recht op gezinsbijslag.

- Tewerkstelling als gemeenteraadslid

---

<sup>11</sup> "Een uur tewerkstelling wordt gecodeerd als een dag."

*Aangezien er binnen het Groeipakket geen rekening wordt gehouden met inkomsten, worden de effectief gepresteerde uren getoetst aan de 80-urennorm.*

*Dossiers waarin er specifieke winstgevende activiteiten voorkomen en het niet duidelijk is of deze tewerkstelling mogelijk een beletsel vormt, worden voorgelegd aan [advies@vutg.be](mailto:advies@vutg.be)*

*(...)*

### *3. Tewerkstelling als werknemer*

*Op het einde van elke maand zal GPA op basis van de RIP controleren of er een niet-toegelaten activiteit van meer dan 10 dagen heeft plaatsgevonden in die maand.*

- RIP geeft een toegelaten activiteit aan over de betrokken maand: er wordt geen actie ondernomen.*
- RIP geeft een niet-toegelaten activiteit aan over de betrokken maand maar deze duurde minder dan 10 dagen: er wordt geen actie ondernomen.*
- RIP geeft een niet-toegelaten activiteit aan over de betrokken maand die minstens 10 dagen duurde: de betaling wordt in beletsel gezet. Op dat moment wordt een motiveringsbrief verstuurd naar de begunstigden met de reden van het beletsel. De begunstigden kunnen naar aanleiding van de ontvangst van deze motiveringsbrief aantonen dat het gaat om een toegelaten activiteit<sup>12</sup>. De betalingen kunnen dan hervat worden.*

*Bij ontvangst van de DmFa zal GPA een nieuwe controle uitvoeren op basis van de ontvangen gegevens.*

*Voor wat betreft het aantal gewerkte uren per maand, zal GPA de uren per kwartaal verdelen over de betrokken maanden volgens het aantal gewerkte dagen per maand.*

*De beslissing om de betalingen in beletsel te zetten op basis van de controle van de DmFa dient aan de begunstigden te worden gemotiveerd. De motivering dient niet opnieuw te gebeuren indien de betalingen reeds in beletsel waren gezet op basis van de ontvangen RIP.*

*De begunstigden kunnen aan de hand van bewijsstukken aantonen dat er voor 1 of meerdere maanden van het betrokken kwartaal toch recht is op gezinsbijslagen, bijvoorbeeld omdat het aantal gepresteerde uren voor 1 of meerdere maanden onder de 80-urennorm ligt.”*

### **5.3. Toepassing in casu:**

Verwerende partij kende voor de jongere ..... (° ..... ) het Groeipakket toe tijdens het academiejaar 2021-2022 op basis van zijn studies Graduaat Orthopedagogische Begeleiding aan de ..... hogeschool.

Uit raadpleging van de Dmfa-databank blijken er voor ..... in het kalenderjaar 2022 volgende tewerkstellingen:

- 1<sup>e</sup> kwartaal 2022: tewerkstelling met verminderde sociale bijdragen voor studenten van 32 uren;

---

<sup>12</sup> “Het feit dat het gaat om een toegelaten activiteit dient aan de hand van bewijsstukken te worden aangetoond.”

- 2<sup>e</sup> kwartaal 2022: tewerkstelling met verminderde sociale bijdragen voor studenten van 40 uren en een voltijdse tewerkstelling (40 uren per week) van 5 mei 2022 tot 30 juni 2022 van 41 dagen waarvoor de verminderde sociale bijdragen voor studenten niet werd toegepast;
- 3<sup>e</sup> kwartaal 2022: tewerkstelling met verminderde sociale bijdragen voor studenten van 176 uren;
- 4<sup>e</sup> kwartaal 2022: geen tewerkstellingen.

Gelet op de voltijdse tewerkstelling van 5 mei 2022 tot 30 juni 2022 aan een tewerkstellingsregime van 40 uren per week, is verwerende partij bij betwiste beslissing d.d. 18 november 2022 overgegaan tot terugvordering van het Groeipakket voor ..... voor de maanden mei en juni 2022 daar de bij artikel 29, § 1, 1<sup>e</sup> lid, 2<sup>o</sup> BVR Rechtgevend kind bepaalde 80-urennorm was overschreden.

Verzoekers gaan hiermee niet akkoord en argumenteren in hun verzoek d.d. 23 maart 2023 dat:

*“- Het is duidelijk ten onrechte, zie de mails van mevrouw ....., waarbij erkend wordt dat ..... als jobstudent bij ..... heeft gewerkt in mei-juni 2022 en het sociaal secretariaat zou de correcties aanbrengeen.*

*- Hoe kunnen wij als ouders verantwoordelijk gesteld worden en de financiële consequenties moeten dragen van een werkgever en/of sociaal secretariaat die een verkeerde code gebruiken in Dimona?*

*- In de mail van 17 3 2023 wordt als argument gegeven dat de Dimona aangifte ten laatste had moeten gebeuren op 5 5 2022, maar de eerste brief aan ons, als ouders, is pas gestuurd op 18 11 2022, dus 6 maanden later.”*

Verzoekers leggen onder meer de desbetreffende studentenovereenkomst en de loonfiches van mei en juni 2022 betreffende deze tewerkstelling voor.

Uit de loonfiches blijkt dat ..... tijdens de maand mei 2022 in totaal 136 uren en tijdens de maand juni 2022 in totaal 168 uren, en derhalve tijdens beide maanden meer dan 80 uren, effectief heeft gewerkt.

De voorgelegde studentenovereenkomst, ondertekend door de jongere en de werkgever, ....., op 4 mei 2023, derhalve daags voor de aanvang van de tewerkstelling, laat er geen twijfel over bestaan dat de tewerkstelling wel degelijk kaderde in een studentenovereenkomst waarbij ook uitdrukkelijk werd bepaald (artikel 16) dat:

*“De student verklaart op zijn erewoord dat hij niet meer dan 475 uren heeft gewerkt tijdens periodes waarin de aanwezigheid op school niet verplicht is tijdens het kalenderjaar.”*

Dit gegeven wordt door verwerende partij ook niet betwist.

Er lijkt derhalve inderdaad een laattijdige aangifte van de werkgever of diens sociaal secretariaat aan de basis te liggen van het feit dat de verminderde bijdragen voor studenten niet werd toegepast op de tewerkstelling van ..... van 5 juni tot 30 juni 2022.

Er kan in dit verband worden verwezen naar de volgende administratieve instructies van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid betreffende de tewerkstelling van studenten en de verminderde



sociale bijdrage voor studenten ([Administratieve instructies RSZ - 2019/1 > De personen \(socialsecurity.be\)](#))<sup>13</sup>:

*“Kunnen als student worden beschouwd de jongeren van 15 jaar of ouder die niet meer aan de voltijdse leerplicht onderworpen zijn.*

*Iedere bezoldigde overeenkomst als student is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen, behalve*

- *indien de student werkt op basis van een studentenovereenkomst zoals bedoeld bij Titel VII van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978*
- *voor maximum 475 uren bij één of meerdere werkgevers (= het contingent)*
- *buiten de periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling. Onder periodes van verplichte aanwezigheid in de onderwijsinstelling wordt verstaan: de momenten waarop de student geacht wordt de lessen of activiteiten te volgen aan de onderwijsinstelling waaraan hij verbonden is.*

*Hij en zijn werkgever zijn dan geen gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd, maar enkel een 'solidariteitsbijdrage'.*

### **De studentenovereenkomst**

*Wanneer een werkgever met een student een studentenovereenkomst kan afsluiten, dan moet hij dat ook doen. Het is dus geen vrije keuze, ook al kiezen de student en de werkgever er voor om de tewerkstelling gewoon aan te geven en het systeem met de solidariteitsbijdragen voor studenten niet toe te passen.*

*(...)*

*Op basis van een ondertekende studentenovereenkomst geeft de werkgever via Dimona het aantal uren aan waarop hij de student zal tewerkstellen (= geplande uren ).*

### **Einde studies**

*Voor een student die in juni zijn studies beëindigt en zijn diploma behaalt, aanvaardt de RSZ dat hij nog tot 30 september van dat jaar kan werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage. Dit geldt echter alleen als het gaat om een tewerkstelling die sociaal gezien de kenmerken van studentenwerk heeft. Er wordt dus zeker niet aanvaard dat men voor iemand de solidariteitsbijdrage toepast, wanneer het in feite gaat om een verdoken proefperiode van een gewone arbeidsovereenkomst.*

### **Contingent van 475 uren**

*De uren worden geteld per kalenderjaar en kunnen vrij gespreid worden over het kalenderjaar. Dit houdt in dat de teller bij het begin van ieder nieuw kalenderjaar op 475 resterende uren wordt gezet. Op basis van de in Dimona aangegeven uren wordt het aantal resterende uren aangepast. Enkel de uren die effectief gepresteerd worden, moeten worden meegeteld. De uren voor feestdagen, betaalde ziekteperioden en andere uren waarvoor de werkgever een loon betaalt, maar die geen werkelijk gepresteerd arbeidsuren zijn, moeten niet aangegeven worden.*

**Opgelet:** *de solidariteitsbijdrage is wel verschuldigd op het loon voor deze uren.*

*De solidariteitsbijdrage is enkel van toepassing op de eerste 475 uren die in Dimona worden aangegeven met werknemerstype 'STU'. Het is dus het aantal meegedeelde uren op het moment dat de Dimona wordt uitgevoerd (of het moment waarop op basis van de ingediende kwartaalaangifte*

---

<sup>13</sup> Van toepassing van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2022.

het contingent wordt aangepast) dat bepalend is voor de berekening van het contingent en niet de datum van tewerkstelling zelf.

Vanaf 1 juli 2016 kan er **gekozen** worden of de solidariteitsbijdrage wordt toegepast of niet. Aangezien dit zowel gevolgen heeft voor de student als voor de werkgever wordt deze keuze best op voorhand besproken en eventueel vastgelegd in de overeenkomst. Het 'type werknemer' dat in Dimona wordt aangegeven bepaalt of het gaat om de solidariteitsbijdrage (STU) of niet (EXT - OTH).

**Opgelet:** De onderwerping aan de gewone bijdragen heeft geen invloed op de arbeidsovereenkomst die werd afgesloten. De student blijft met andere woorden werken met een studentenovereenkomst. Hij moet enkel als dusdanig (STU) worden aangegeven in Dimona als ook de solidariteitsbijdrage voor studenten wordt toegepast.

### **Overschrijden van het contingent**

Als het contingent wordt overschreden, zijn er socialezekerheidsbijdragen verschuldigd vanaf het 476ste uur.

### **De toepassing student@work**

De student kan het aantal resterende uren (= het aantal uren waarop hij nog kan werken tegen solidariteitsbijdragen) consulteren via de webapplicatie student@work die beschikbaar is op de website www.studentatwork.be. De student kan er ook een attest met het aantal resterende uren afdrukken of verzenden via elektronische post. Dit attest bevat ook een toegangscode waarmee de werkgever zelf het studentencontingent kan raadplegen via de webapplicatie student@work die beschikbaar is op de beveiligde omgeving van de portaal-site van de sociale zekerheid. Deze toegangscode blijft geldig in de maand waarin het attest werd aangemaakt en de twee daaropvolgende maanden.

### **Combinatie met andere tewerkstellingen**

- in de socioculturele sector en bij sportmanifestaties: het studentencontingent van 475 uren mag gecumuleerd worden met een tewerkstelling van 25 dagen in de socioculturele sector. De dagen van tewerkstelling in de socioculturele sector moeten wél voorafgaand aan de tewerkstelling worden aangegeven in Dimona (type werknemer 'A17').
- als gelegenheidswerknemer in de horeca: een student kan 475 uren werken met toepassing van de solidariteitsbijdrage voor studenten én 50 dagen als gelegenheidswerknemer horeca) . Voor de gewerkte uren als student - in de horeca of in een andere sector - wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon of op het dagforfait met fooien betaalden (enkel handarbeiders), niet op het forfait horeca gelegenheidsarbeid. Voor de de gewerkte dagen als gelegenheidswerknemer in de horeca worden de gewone bijdragepercentages berekend op een lager uur- of dagforfait . Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden en voor de dagen als gelegenheidswerknemer 'EXT'.
- als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw: een student kan bovenop zijn 475 uren studentenarbeid nog 65 dagen werken als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw en eventueel nog 35 dagen als gelegenheidsarbeider in de witloofteelt of de champignonteelt). De uren onder solidariteitsbijdrage hebben geen invloed op het contingent gelegenheidsarbeid, maar de voordelen verbonden aan de twee statuten mogen niet gecombineerd worden. Voor de gewerkte dagen als student (in de land- of tuinbouw of in een andere sector) wordt de solidariteitsbijdrage berekend op het reële loon en niet op het forfait gelegenheidsarbeid land- en tuinbouw. De student kan ook als gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw werken voor maximaal 65 dagen, eventueel met 35 bijkomende

*dagen in de witloofteelt, met de gewone bijdragepercentages berekend op het respectievelijke dagforfait land- of tuinbouw. Voor de uren als student moet in Dimona als type werknemer 'STU' gebruikt worden, voor de dagen in de land- en tuinbouw 'EXT'."*

Aangaande de desbetreffende Dimona-aangifte worden nog volgende instructies gegeven:  
([Administratieve instructies RSZ - 2019/1 > De verplichtingen \(socialsecurity.be\)](#))

#### ***"Dimona 'STU'***

*Om het systeem van solidariteitsbijdragen te kunnen toepassen, moeten voorafgaandelijk 'uren' worden gemeld via een Dimona van het type 'STU'. Als er dus gekozen wordt voor een aangifte onder solidariteitsbijdrage moet de Dimona:*

- *worden opgesteld op basis van de ondertekende studentenovereenkomst. De Dimona mag dus niet worden uitgevoerd als er geen enkele overeenkomst werd afgesloten.*
- *voor ieder kwartaal van tewerkstelling het aantal 'geplande uren' vermelden (= het aantal uren waarop een student bij een werkgever zal werken, zoals voorzien in de studentenovereenkomst).*
- *de volledige periode van de overeenkomst omvatten. Dit betekent dat er evenveel Dimona's zullen zijn als kwartalen gedekt door een 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.*

*Op de aangifte wordt ieder begonnen uur aangegeven als een volledig uur, zowel op Dimona als op DmfA. Indien het aantal aangegeven uren op Dimona en DmfA door deze afronding zou verschillen omdat er meerdere Dimona's zijn voor hetzelfde kwartaal, mag de werkgever de uren al aanpassen op zijn laatste Dimona.*

*Voor studenten die werken in de bouwsector houdt de kwartaalaangifte in dat de C3.2 kaartnummers ieder kwartaal zullen meegedeeld worden.*

*Opgelet:*

- *Enkel de uren die in Dimona werden aanvaard garanderen dat de werkgever een DmfA-aangifte kan doen met toepassing van de solidariteitsbijdrage.*
- *Zonder een voorafgaandelijke Dimona 'STU' zal een DmfA-aangifte onder solidariteitsbijdrage nooit aanvaard worden, ook al is het contingent van de student niet opgebruikt.*
- *Het is niet mogelijk om de begindatum van de Dimona-In te wijzigen. Indien nodig moet de Dimona geannuleerd worden en moet er **tijdig** een nieuwe Dimona worden ingevoerd.*
- *Als de Dimona laattijdig werd ingediend, kan de solidariteitsbijdrage niet worden toegepast voor alle uren die in de Dimona aangifte van die periode werden opgenomen.*
- *Een wijziging van het aantal uren wanneer de Dimona tijdig werd ingediend, wordt niet als een laattijdige Dimona beschouwd."*

Opdat de verminderde sociale bijdragen voor studenten of 'solidariteitsbijdragen' van toepassing zouden kunnen zijn, dient bijgevolg de tewerkstelling vóór aanvang ervan als dusdanig door de werkgever te worden aangegeven in de Dimona-aangifte, waarna eventueel nog enkel een wijziging van het aantal uren in aanmerking kan worden genomen.

In casu blijkt dat het sociaal secretariaat van de werkgever nog op 25 november 2022 heeft geprobeerd de Dimona-aangifte te wijzigen naar een correcte Dimona 'STU' maar dat dit dan ook niet heeft geleid tot een aanpassing van DmfA-gegevens.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid heeft dienaangaande nog uitdrukkelijk ten aanzien van het Kring-team van Opgroeien (n.a.l.v. een vraag van verwerende partij d.d. 9 februari 2023 aangaande de discrepantie tussen de Dimona-aangifte 'STU' en de DmfA-gegevens) bevestigd dat:

*“De DMFA is correct. Betrokkene dient als gewone werkgever te worden aangegeven aangezien de Dimona-aangifte laattijdig gebeurde, nl. op 25 november 2022 i.p.v. ten laatste op 05/05/2022.*

*Bijgevolg zijn er gewone sociale bijdragen verschuldigd.”*

Gezien blijkens de DmfA er voor de tewerkstelling van ..... voor de maanden mei en juni 2022 gewone sociale bijdragen i.p.v. de 'solidariteitsbijdragen' voor studenten verschuldigd blijken, en na navraag vanwege verwerende partij blijkt dat dit gegeven niet kan worden gewijzigd, stelt de Geschillencommissie in eerste instantie vast dat verwerende partij in toepassing van de voormelde regelgeving correct heeft gehandeld.

Uit de door verzoekers voorgelegde studentenovereenkomst afgesloten op 4 mei 2022, blijkt overduidelijk dat zowel de jongere ..... als de werkgever een tewerkstelling als student met toepassing van de 'solidariteitsbijdragen' beoogden (cf. artikel 16 van de overeenkomst) zodat derhalve niet kan worden gesteld dat werd geopteerd voor een tewerkstelling met gewone sociale bijdragen.

De Geschillencommissie stelt op basis van de voorgelegde stukken in casu vast dat het verlies van het Groeipakket voor de maanden mei en juni 2022 louter het gevolg is van een menselijke fout (laattijdige Dimona-aangifte door het sociaal secretariaat van de werkgever) buiten en tegen de wil van de jongere ....., die dan ook niet onder zijn noch onder de verzoekers hun verantwoordelijkheid valt.

De Geschillencommissie besluit dan ook op basis van alle voorliggende stukken en elementen dat de fout die buiten de verantwoordelijkheid van verzoekers en hun zoon valt, niet mag leiden tot het verlies van het Groeipakket voor de kwestieuze maanden mei en juni 2022.

## **6. Beslissing:**

Gelet op het Decreet van 27 juli 2018 tot regeling van de toelagen in het kader van het gezinsbeleid (BS 31 juli 2018), artikelen 104-114;

Gelet op het Besluit van 29 juni 2018 van de Vlaamse Regering betreffende de oprichting van een commissie van beroep tegen de beslissing van de uitbetalingsactor over de toelagen in het kader van het gezinsbeleid of tegen het uitblijven ervan;

Na beraadslaging en om al de voormelde elementen, oordeelt de Geschillencommissie dat de vordering van verzoekers ontvankelijk en **gegrond** is in de mate dat de jongere .....

voor de maanden mei en juni 2022 als zijnde gerechtigd op Groeipakket dient te worden beschouwd.

De Geschillencommissie stelt verder voor recht dat verwerende partij dan ook gehouden is de beslissing d.d. 18 november 2022 tot terugvordering van het Groeipakket voor de maanden mei en juni 2022 ten bedrage van in totaal € 419,10 te annuleren en de eventueel reeds ingehouden bedragen op verder verschuldigd Groeipakket aan mevrouw ..... te betalen.

Aldus uitgesproken te Brussel op **2 juni 2023**;

De commissie was samengesteld uit:

De heer Herman Verlinden, voorzitter;

De heer Ignace Lambert (Opgroeien regie) en mevrouw Anja Hellemans (FONS/VUTG), leden.

Opgemaakt in drie originele exemplaren, waaronder één exemplaar voor elke partij.

Er kan beroep tegen deze beslissing worden ingesteld bij de griffie van de Arbeidsrechtbank te .....

De partijen beschikken hiervoor over een termijn van drie maanden te rekenen vanaf de kennisgeving van deze beslissing (art. 115, § 1, eerste lid van het Decreet van 27 april 2018 en art. 22, derde lid van het Besluit van de Vlaamse Regering van 29 juni 2018).

De voorzitter

De secretaris

H. Verlinden

M. Serlippens