

# VERENIGINGSWERK

Toen op 23 april het Grondwettelijk Hof de wettelijke regeling rond het verenigingswerk vernietigde, sloeg dit bij de sportsector in als een bom. Het stelsel werd voor meer dan 70% gebruikt door de sportclubs.

Op 24 december 2020 kwam er dan toch een nieuwe wet betreffende het verenigingswerk. De wet zorgt ervoor dat het principe van verenigingswerk behouden blijft, maar het is toch een serieuze stap achteruit ten opzichte van de oude wet.

De wet werd ingevoerd voor één jaar vanaf 1/1/2021 en heeft enkel betrekking op de sportsector.

## WAT IS VERENIGINGSWERK?

Verenigingswerk bestaat uit betaalde activiteiten of diensten die een natuurlijk persoon met een professionele bezigheid of ex-professionele bezigheid gedurende het jaar 2021 in zijn of haar vrije tijd voor vzw's, feitelijke verenigingen of openbare besturen actief in de sportsector levert.

## DE VERENIGINGSWERKER...

Een verenigingswerker moet minstens 18 jaar oud zijn op het moment van de uitvoering van het verenigingswerk.

Verenigingswerk mag uitgevoerd worden door werknemers, ambtenaren, onderwijzend personeel en gepensioneerden.

De vorige wetgeving legde nog een voorwaarde op rond tewerkstelling. Men moest minstens 4/5<sup>e</sup> werken alvorens het statuut van verenigingswerker te kunnen aannemen. Deze voorwaarde werd aangepast. Men gaat nu kijken naar de drie voorgaande kwartalen. Als men daarin een vorm van tewerkstelling heeft opgebouwd, hoe gering ook, dan kan men toegang krijgen tot het statuut van verenigingswerker.

## TOEGELATEN ACTIVITEITEN

Als verenigingswerker mag je niet zomaar elke activiteit uitvoeren. Men heeft binnen de wet een lijst opgesteld van toegestane activiteiten. Echter werd deze lijst door de wet sterk ingekort. Kijk zeker na of de activiteiten die je wil uitvoeren voorkomen in de lijst.

Daarnaast mag men maximaal 50 uren per maand aan verenigingswerk doen. Voordelig is dat dit per trimester wordt beoordeeld.

Werk je bijvoorbeeld in januari 60 uren, in februari 20 uren en in maart 50 uren dan komt dit op een totaal van 130 uren op 3 maanden. Dat wordt bekeken als 43,3 uren per maand.

## OVEREENKOMST INZAKE VERENIGINGSWERK

Uiterlijk op het ogenblik van de effectieve aanvang van het verenigingswerk sluiten de verenigingswerker en de vereniging een schriftelijke overeenkomst. Zo niet kan de persoon die de activiteit verricht niet worden beschouwd als verenigingswerker.

In de overeenkomst moeten enkele verplichte vermeldingen opgenomen worden, deze staan reeds opgenomen in het door het Koninklijk Besluit vastgestelde model.

Verder kunnen we jullie nog vertellen dat het niet langer mogelijk is om meer dan drie opeenvolgende overeenkomsten per jaar af te sluiten bij dezelfde organisatie. Er is geen beperking wanneer het om overeenkomsten bij verschillende organisaties gaat.

## WERKROOSTER EN PAUZE

Een nieuwe verplichting binnen dit statuut is het werkrooster. Zo kan men kiezen tussen een vast werkrooster en een variabel werkrooster. Aan de hand van een vast werkrooster werk je op vaste dagen en op vaste tijdstippen, die vooraf werden besproken en vastgelegd.

Een variabel werkrooster bepaalt vooraf hoeveel uren men in een bepaalde week dient te presteren. De exacte momenten zijn echter nog niet bekend, deze moeten wel minstens vijf dagen op voorhand kenbaar gemaakt worden. Lichte wijzigingen in het werkrooster zijn in onderling akkoord mogelijk, maar moeten wel en alle tijden schriftelijk bevestigd worden.

Verder worden er verplichte pauzes opgelegd door de wet. Zo moet de verenigingswerker 15 minuten pauze nemen na zes uur verenigingswerk, dient men 11 uur pauze te nemen nadat men twee opeenvolgende dagen heeft gewerkt en moet men een verplichte pauze van 24 uur nemen nadat men zes opeenvolgende dagen heeft gewerkt.

## VERGOEDING

De kritiek van het Grondwettelijk Hof was vooral gericht op de vergoeding die de verenigingswerker kreeg en op de sociale en fiscale behandeling van deze vergoeding. De nieuwe wet biedt hiervoor een oplossing.

De partijen zijn vrij om de hoogte van de vergoeding vast te stellen, maar deze vergoeding mag niet hoger zijn dan 532,50 euro per maand, en niet hoger zijn dan 6 390 euro per jaar. Dit bedrag dekt zowel de vergoeding voor de verrichte prestaties als de onkosten- of reisonkostenvergoeding.

Verder werden ook volgende bepalingen vastgelegd:

- De vergoeding bedraagt minimaal 5,10 euro per uur;
- De organisatie moet een solidariteitsbijdrage van 10% op de vergoeding betalen
- en de verenigingswerker moet een belasting van 10% op de vergoeding betalen.

Opgelet hierbij! In de overeenkomst dient steeds de bruto-vergoeding opgenomen te worden.

We geven jullie eventjes een voorbeeld.

Indien een verenigingswerker in het verleden 5 000 euro verdiende en jouw organisatie wil dit in de toekomst zo houden, dan zal in de overeenkomst een brutobedrag dienen opgenomen te worden dat 22,225% hoger is dan het voorziene nettobedrag van 5 000,00 euro.

## SCHORSING VAN DE OVEREENKOMST

In sommige gevallen wordt de uitvoering van de overeenkomst inzake verenigingswerk geschorst. Tijdens de periode van schorsing van de overeenkomst kan de verenigingswerker geen aanspraak maken op enige vergoeding.

## EINDE VAN DE OVEREENKOMST

De overeenkomst kan een einde nemen door de afloop van de overeengekomen duur, het overlijden van de verenigingswerker of het stopzetten van de activiteiten van de organisatie, door overmacht of door de wil van de partijen.

In dit laatste geval, wil van de partijen, dient men met enkele zaken rekening te houden. Volgens de nieuwe wet wordt er in dit geval aan een overeenkomst inzake verenigingswerk een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding verbonden.

De opzeggingstermijn wordt als volgt vastgesteld:

- indien de overeenkomst is gesloten voor een duur van minder dan 6 maanden dan zal de opzeggingstermijn minstens 7 kalenderdagen zijn.

- indien de overeenkomst is gesloten voor een duur van 6 maanden tot één jaar, dan spreken we over een opzeggingstermijn van ten minste 14 kalenderdagen.  
Wanneer de overeenkomst wordt beëindigd zonder dwingende reden en zonder opzeggingstermijn, dan dient een opzeggingsvergoeding te worden betaald.

#### [INFO](#)

Meer info over de nieuwe wetgeving kan je terugvinden op de website [www.verenigingwerk.be](http://www.verenigingwerk.be) en via de website van het Dynamo Project. Bij deze laatste is het ook mogelijk om via maatbegeleiding ondersteuning te krijgen bij het in regel stellen van alle administratieve verplichtingen.