

Naam werkgever: \_\_\_\_\_  
Dossiernummer: \_\_\_\_\_  
Volgnummer werknemer  
(facultatief): \_\_\_\_\_  
Afdeling: \_\_\_\_\_**Gelieve wijzigingen zo snel mogelijk mee te delen aan uw dossierbeheerder****Dit document ontslaat u niet van de verplichting een Dimona te doen**

De bedoeling van deze fiche is ons inlichtingen te verstrekken over de tewerkstelling van uw extra's.

Ter herinnering, onder 'gelegenhedswerknemer' of 'extra' verstaan we de werknemer die, om het hoofd te bieden aan een uitzonderlijke toename van het arbeidsvolume of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te garanderen, gedurende maximaal 2 opeenvolgende dagen tewerkgesteld wordt door dezelfde werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk.

- **DIMONA**

De Dimona's voor gelegenhedswerknemers mogen **ofwel per uur, ofwel per dag** verricht worden. De keuze tussen deze twee Dimona's moet niet voor een volledig jaar worden gemaakt. Het is mogelijk om (per dag of per uur) van het ene type naar het andere type Dimona over te gaan. Merk op dat het interessanter is om een Dimona per uur te verrichten wanneer maximaal 6 uur per dag wordt gewerkt.

De Dimona wordt door de RSZ als laattijdig beschouwd van zodra ze wordt verstuurd één minuut na aanvang van de prestatie. Het is dus zeer belangrijk de Dimona te verrichten **voor aanvang van de prestaties** door de gelegenhedswerknemer.

Ter herinnering, voor deze werknemers doet het Sociaal Secretariaat geen aangifte. U moet zelf de DIMONA uit voeren, rechtstreeks op de portaal-site van de sociale zekerheid (<http://www.socialsecurity.be>).

- **CONTINGENT**

De werkgever van de horecasector kan gedurende **maximum 200 kalenderdagen per jaar** een beroep doen op gelegenhedswerk. De werknemer mag maximum 50 kalenderdagen per jaar werken onder dit statuut. Het contingent werkgever (200 dagen) kan worden geraadpleegd op de portaal-site van de RSZ ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be), tab Onderneming, DIMONA en personeelsbestand, beveiligde zone personeelsbestand). Alleen de werknemer kan zijn eigen contingent (50 dagen) raadplegen op de website van de RSZ ([www.socialsecurity.be](http://www.socialsecurity.be), tab Burger, beveiligde zone Horeca@work – 50days).

Voor meer informatie over gelegenhedswerk verwijzen we naar onze sectorale informatie.

- **REGISTER VOOR WERKTIJDREGELING**

De werkgever die voor een Dimona per dag kiest, moet een register voor werktijdregeling bijhouden. Daarin moet hij het begin- en einduur van de prestaties noteren.

Dat register wordt niet door ons afgeleverd, maar door het Sociaal en Waarborgfonds Horeca (Anspachlaan 111 bus 4, 1000 Brussel; <http://www.horecanet.be>).

## Persoonlijke gegevens

Volledige naam: \_\_\_\_\_

Voornaam: \_\_\_\_\_ Eerste letter 2e voornaam: \_\_\_\_\_

Geboren op:   -   -     in: \_\_\_\_\_

Geboorteland indien buitenland: \_\_\_\_\_ Geslacht: M - V

Straat: \_\_\_\_\_ nr.: \_\_\_\_\_ bus: \_\_\_\_\_

Postcode in België:     Gemeente: \_\_\_\_\_

Postcode in buitenland: \_\_\_\_\_ Gemeente: \_\_\_\_\_

Land van de woonplaats indien gedomicilieerd in het buitenland: \_\_\_\_\_

(\*) Schrappen wat niet past.

INSZ:

Nr. vestigingseenheid  -    -     -

(Nr. toegekend door de Kruispuntbank van Ondernemingen, plaats waar de werknemer normaal wordt tewerkgesteld)

Nationaliteit<sup>1</sup>: \_\_\_\_\_

Burgerlijke staat: \_\_\_\_\_ sinds: \_\_\_\_\_

Indien gehuwd of wettelijk samenwonend: naam en voornaam van de echtgeno(o)t(e) / wettelijk samenwonende:

\_\_\_\_\_ Geboortedatum:   -   -

Taal: Nederlands / Frans / Duits / Engels (\*)

Datum in dienst:   -   -     Datum uit dienst:   -   -

Bankrekeningnummer op naam van: Dhr en mevr. / eigen naam (\*):

IBAN

BIC

## Gezinslasten<sup>2</sup> en diverse fiscale gegevens

Rijksinwoner  Niet-inwoner

Aantal niet-mindervalide kinderen ten laste:

Aantal mindervalide kinderen ten laste:

Andere niet-mindervalide personen ten laste (ascendenten, verwanten zijlijn):  ; Leeftijd \_\_\_\_\_

Andere mindervalide personen ten laste:  ; Leeftijd \_\_\_\_\_

Mindervalide werknemer (ten minste 66%): ja / nee (\*)

Echtgeno(o)t(e)/wettelijk samenwonende met inkomen: ja / nee (\*) (indien ja, laag inkomen: ja / nee (\*)

Mindervalide echtgeno(o)t(e)/wettelijk samenwonende: ja / nee (\*)

Franse grensarbeider: ja / nee (\*)

Niet-hertrouwde weduwe/weduwnaar, ongehuwde vader of moeder met kind(eren) ten laste: ja / nee (\*)

## Studieniveau

Hoogste diploma (voor sociale balans): \_\_\_\_\_

Universitair  Hoger niet-universitair  Hoger secundair  Lager secundair  Lager

## Functie en loon

Uitgeoefende functie: \_\_\_\_\_

Loonschaalcategorie: \_\_\_\_\_ (zie beroepsclassificatie van het paritair comité)

Brutobasisloon: \_\_\_\_\_ per uur / maand / week / dag / op foaien / op commissie (\*) op datum van:

<sup>1</sup> Indien buitenlandse nationaliteit: de werkgever moet de wetgeving inzake het recht om in België te verblijven en te werken naleven. Voor meer info: legal@partena.be.

<sup>2</sup> Wanneer beide echtgenoten / wettelijk samenwonenden beroepsinkomsten verkrijgen, moet de werkgever in het bezit zijn van de verklaring – bedrijfsvoorheffing – toekenning van de vermindering wegens gezinslasten.

(\*) Schrapen wat niet past.

Andere voordelen (premies, maaltijden, ...): \_\_\_\_\_

## Diverse kosten

---

### Vervoerskosten per maand / week / dag (\*)

- Openbaar vervoermiddel: € \_\_\_\_\_ voor \_\_\_\_\_ km (afstand woonplaats-werkplaats)  
trein  \_\_\_\_\_ tram  \_\_\_\_\_ bus  \_\_\_\_\_
- Privévervoermiddel: € \_\_\_\_\_ voor \_\_\_\_\_ km (afstand woonplaats-werkplaats)
- Gemeenschappelijk vervoer georganiseerd door de werkgever: € \_\_\_\_\_ voor \_\_\_\_\_ km (afstand woonplaats-werkplaats)
- Fietsvergoeding/speed pedelec: € \_\_\_\_\_ / km voor \_\_\_\_\_ km (vermeld elke maand het aantal werkelijk afgelegde km per fiets/speed pedelec op de prestatiestaat)

*De werkgever vertrouwt de gegevens op dit document toe aan het Sociaal Secretariaat Partena met het oog op de toepassing van de sociale en fiscale wetten. De werknemer kan vragen dat deze gegevens aan hem meegedeeld worden en deze laten corrigeren door zich te richten tot zijn werkgever (Europese Verordening 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG). De werkgever is verplicht om elke wijziging in de gegevens op deze individuele fiche schriftelijk te melden aan het Sociaal Secretariaat.*

Gelezen en goedgekeurd op:

Gelezen en goedgekeurd op:

Handtekening van de werknemer

Handtekening van de werkgever of zijn afgevaardigde

(\*) Schrappen wat niet past.