

RIJKSDIENST VOOR SOCIALE ZEKERHEID VAN DE
PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN



ADMINISTRATIEVE INSTRUCTIES RSZPPO

RSZPPO
Kwartaal:2012-04

8. Richtlijnen voor het invullen van de multifunctione aangifte voor

de provinciale en plaatselijke
overheidsdiensten (dmfappl)

Inhoudstafel

8.1. Algemene principes van de DmfAPPL.....	8
8.1.1. Inleiding.....	9
8.1.2. Concept van de DmfAPPL.....	10
8.1.3. Aangifte met een internetapplicatie of via gestructureerde berichten.....	11
8.2. De werkgever.....	12
8.3. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen.....	13
8.3.1. Inleiding.....	14
8.3.2. De werknemerslijn.....	15
8.3.2.1. De werkgeverscategorie.....	16
8.3.2.2. Het werknemerskengetal.....	17
8.3.2.3. Het werknemerskengetal bijdragen.....	20
8.3.2.4. Begin- en einddatum van het kwartaal.....	22
8.3.2.5. De notie grensarbeider.....	23
8.3.2.6. Identificatienummer van de lokale eenheid.....	24
8.3.3. De tewerkstellingslijn.....	25
8.3.3.1. Begindatum en einddatum van de tewerkstellingslijn.....	26
8.3.3.2. Vier belangrijke opmerkingen.....	27
8.3.3.3. Aantal dagen per week van de arbeidsregeling (arbeidsstelsel).....	29
8.3.3.4. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon.....	31
8.3.3.5. Type arbeidsovereenkomst.....	32
8.3.3.6. Maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd.....	33
8.3.3.7. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer.....	40
8.3.3.8. Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid.....	41
8.3.3.9. Statuut.....	42
8.3.3.10. Notie gepensioneerd.....	43
8.3.3.11. Type leerling.....	44
8.3.3.12. Wijze van bezoldiging.....	45
8.3.3.13. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs).....	46
8.3.3.14. NACE-code.....	47
8.3.3.15. De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst.....	49
8.3.3.16. Praktische voorbeelden met betrekking tot het arbeidsstelsel, het aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon, het type arbeidsovereenkomst, de herorganisatie van de arbeidstijd en het statuut van de werknemer.....	50
8.4. De aangifte van de loongegevens.....	53
8.4.1. Inleiding.....	54
8.4.2. Lijnnummer bezoldiging.....	55
8.4.3. Bezoldigingscode.....	56
8.4.3.1. Het basisloon.....	57
8.4.3.2. Het aangepast loon bij ziekte of ongeval.....	59
8.4.3.3. De vergoedingen voor beroepsziekten van de publieke sector.....	60
8.4.3.4. De vergoedingen bij beëindiging van de dienstbetrekking.....	61
8.4.3.5. De bijkomende vergoedingen.....	62
8.4.3.6. De vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is.....	67
8.4.3.7. Vakantiegeld.....	68
8.4.3.8. Overzichtstabel.....	69
8.4.3.9. De pensioenbijdragen op het loon van de vastbenoemden.....	74
8.4.4. Betalingsfrequentie van de premie.....	76
8.4.5. Bezoldiging.....	77
8.5. De aangifte van de prestatiegegevens.....	78
8.5.1. Inleiding.....	79

8.5.2. Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers.....	80
8.5.2.1. De aangifte van prestaties in uren en dagen.....	81
8.5.2.2. De berekening van het aantal dagen.....	82
8.5.2.3. De aangifte van inhaalrust.....	85
8.5.2.4. Verantwoording prestaties.....	87
8.5.2.5. De prestatiecodes voor het statutair personeel.....	90
8.5.3. Codering van de arbeidstijdgegevens.....	91
8.5.3.1. Codering van de arbeidstijdgegevens.....	92
8.5.3.2. Gewone codes.....	93
8.5.3.3. Indicatieve codes.....	98
8.5.3.4. Overzichtstabel.....	100
8.6. De aangifte van de ter beschikking gestelde bedrijfsvoertuigen....	101
8.7. De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon.....	102
8.7.1. Inleiding.....	103
8.7.2. De bijdragen op de extralegale pensioenen.....	104
8.7.3. De bijdrage verschuldigd op het dubbel vakantiegeld.....	105
8.7.4. De solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig.....	106
8.8. De bijdrageverminderingen.....	107
8.8.1. Algemeen.....	108
8.8.2. Tabel met codes.....	109
8.9. Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is.....	115
8.10. Bijdragen ontslagen statutaire werknemers.....	116
8.11. De bijdragen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT).....	117
8.12. Inlichtingen over de tewerkstelling.....	119
8.12.1. Inleiding.....	120
8.12.2. Maatregelen non-profit.....	121
8.12.3. Ziekteperiode vastbenoemd personeelslid.....	122
8.12.4. Ter beschikking gestelde personeelsleden.....	123
8.12.5. De vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.....	124
8.12.6. De vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling contractanten.....	126
8.13. De gegevens met betrekking tot de berekening van de pensioenen in het stelsel van de overheidssector (het project Capelo).....	127
8.13.1. Aangifte van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.....	128
8.13.1.1. Algemene principes.....	129
8.13.1.2. Begin- en einddata van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.....	132
8.13.1.3. Types van instellingen van de overheidssector.....	134
8.13.1.4. Personeelscategorieën van de overheidssector.....	135
8.13.1.5. Graad- of functiebenaming.....	137
8.13.1.6. Taalrol.....	138
8.13.1.7. Aard van de dienst.....	139
8.13.1.8. Aard van de functie.....	140
8.13.1.9. Reden voor het einde van de statutaire relatie.....	142
8.13.2. De baremieke wedde.....	144
8.13.2.1. Algemene principes.....	145
8.13.2.2. Begin- en einddata van de lijn van de baremieke wedde.....	147
8.13.2.3. Datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit.....	150

8.13.2.4. Referentie van de weddeschaal.....	152
8.13.2.5. Bedrag van de baremieke wedde.....	153
8.13.2.6. Aantal uren per week.....	154
8.13.2.7. Aantal uren per week - volledige baremieke wedde.....	156
8.13.3. Weddebijslagen.....	157
8.13.3.1. Algemene principes.....	158
8.13.3.2. Begin- en einddata van de weddebijslaglijn.....	159
8.13.3.3. Referentie van de weddebijslag.....	161
8.13.3.4. Basisbedrag van de weddebijslag.....	162
8.13.3.5. Percentage van de weddebijslag.....	163
8.13.3.6. Aantal uren of prestaties.....	164
8.13.3.7. Bedrag van de weddebijslag.....	165
8.14. De wijzigende socialezekerheidsaangifte.....	166
8.14.1. Algemeen.....	167
8.14.2. Verjaarde kwartalen.....	168
8.14.3. Niet verjaarde kwartalen.....	169
8.15. Bijkomende informatie over DmfAPPL.....	170

8.1. Algemene principes van de DmfAPPL

8.1.1. Inleiding

Zoals de naam het zegt, gaat het om een multifunctionele aangifte. Dat wil zeggen dat de aangifte niet louter dient om op een correcte manier de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen te berekenen. De in de aangifte vermelde gegevens worden eveneens gebruikt door de verschillende instellingen die belast zijn met het verstrekken van vergoedingen en uitkeringen in het kader van de sociale zekerheid (ziekteverzekering, werkloosheid, pensioenen, beroepsziekten en kinderbijlagen).

Om voor deze veelheid van doelstellingen te kunnen dienen, werden alle loon- en arbeidstijdgegevens die de verschillende gebruikers van de DmfAPPL nodig hebben geanalyseerd. Nadien werden zij functioneel in een aantal codes ondergebracht vanuit het basisprincipe dat gegevens die door alle gebruikers op dezelfde manier behandeld worden, onder één code werden geplaatst. Daardoor blijft het aantal codes relatief beperkt.



Het is van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de onderstaande richtlijnen volgt. Het onderbrengen van loon- of arbeidsprestaties onder verkeerde codes, ook al is dat in een aantal gevallen neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, kan ernstige gevolgen hebben voor de sociale rechten van de werknemers.

8.1.2. Concept van de DmfAPPL

Het concept van de driemaandelijke DmfAPPL vertrekt van het principe dat alle gegevens vermeld worden op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijdrageverminderingen) op dat niveau gebeurt.

De aangifte moet steeds elektronisch gebeuren.

De DmfAPPL is als volgt gestructureerd

- Eén aangifte per bestuur (= RSZPPO-aansluitingsnummer/KBO-nummer) waarop **alle** werknemers worden vermeld.
- Een groepering van alle gegevens per werknemer, die slechts éénmaal geïdentificeerd wordt.
- Per werknemer is er tenminste één **werknemerslijn**. Dit is het niveau waarop de bijdragen voor die werknemer worden berekend en waarop een aantal gegevens moeten worden vermeld die voor het ganse kwartaal gelden. Slechts in de vrij uitzonderlijke gevallen dat er tijdens het kwartaal voor de werknemer verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moet u meerdere werknemerslijnen gebruiken (bv. een contractueel personeelslid wordt in de loop van het kwartaal vastbenoemd, een gesubsidieerde contractueel is bij hetzelfde bestuur ook nog als vrijwillig brandweerman werkzaam).
- Per werknemerslijn zijn er eventueel meerdere **tewerkstellingslijnen**. Dit is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens opgevraagd worden (bv. een werknemer stapt over van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, een deeltijdse werknemer die 80% werkt stapt over naar een 50%-regeling).



VOORBEELD:

Een werknemer werkt bij een bestuur als gesubsidieerde contractueel tot 30 april. Vanaf 1 mei neemt hetzelfde bestuur hem deeltijds in dienst als contractuele bediende. Op 1 juni wordt deze arbeidsovereenkomst gewijzigd in een overeenkomst voor voltijdse prestaties.

In de **DmfAPPL** wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

Hij wordt éénmaal geïdentificeerd als persoon.

Er worden twee werknemerslijnen aangemaakt: één voor zijn prestaties als gesubsidieerde contractueel en één voor de prestaties als contractuele bediende (de bijdragen zijn immers verschillend).

De loon- en prestatiegegevens voor de periode als gesubsidieerde contractueel (april) worden aangegeven op één tewerkstellingslijn. De voor deze periode verschuldigde bijdragen (tegen verminderd bijdragepercentage) worden berekend voor deze lonen.

De loon- en prestatiegegevens voor de periode als bediende (mei-juni) worden opgesplitst in twee tewerkstellingslijnen. De voor deze periode verschuldigde bijdragen worden berekend voor het totaal van de periode (de bijdragen zijn immers hetzelfde voor de voltijdse en de deeltijdse prestaties als contractueel bediende).



Zoals uit het voorbeeld blijkt, is het principe van de aangifte gebaseerd op het gebruik van **werknemerslijnen** en binnen die werknemerslijnen van **tewerkstellingslijnen**.

De principes die het gebruik daarvan beheersen worden hierna uitvoerig uitgelegd.

8.1.3. Aangifte met een internetapplicatie of via gestructureerde berichten

Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen.

Kleinere besturen kunnen de aangifte doen met een interactieve webtoepassing op de portaalsite (https://www.socialsecurity.be/site_nl/home_default.htm) . Deze toepassing heeft een on-line help die de werkgever kan raadplegen bij het invullen van de aangifte.

Besturen die veel personeel tewerkstellen of rekencentra die een groot aantal aangiften moeten doen, kunnen de aangifte doen via gestructureerde berichten (batch of file transfer met MQSeries, FTP, Isabel,...). Voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium (https://www.socialsecurity.be/site_nl/home_default.htm) .

De verzenders zijn verplicht om de gestructureerde berichten, ongeacht hun vorm, te voorzien van een digitale handtekening. Deze handtekening neemt de vorm aan van een digitaal certificaat dat kan worden aangevraagd bij zowel Belgacom als GlobalSign.

8.2. De werkgever

In het werkgeversrepertorium zijn de identificatiegegevens van de Kruispuntbank van de Ondernemingen opgenomen. Een uniek identificatienummer wordt aan elk lokaal en provinciaal bestuur toegekend ingevolge de wet van 16-1-2003 tot oprichting van een Kruispuntbank van de Ondernemingen (KBO), tot modernisering van het handelsregister en tot oprichting van erkende ondernemingsloketten.

Het werkgeversrepertorium van uw bestuur kan geraadpleegd worden op de portaalsite van de sociale zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/empdir/index.htm) . De consultatie is beschikbaar in twee vormen: een beperkte consultatie die voor iedereen toegankelijk is, en een volledige consultatie die enkel toegankelijk is voor de gebruikers die een beveiligde toegang tot de portaalsite hebben.

Het uniek ondernemingsnummer wordt gebruikt voor de identificatie van de driemaandelijke socialezekerheidsaangifte.

8.3. De werknemerslijn en de tewerkstellingslijnen

8.3.1. Inleiding

Iedere werknemer wordt op de driemaandelijke aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd (in principe bevinden alle personen die u via Dimona gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister). Ook de personeelsleden die tijdens een kwartaal geen prestaties leverden en geen bezoldigingen ontvingen (bijvoorbeeld vrijwillige brandweerlieden die geen oproep kregen), moeten op de DmfAPPL vermeld worden. **Indien u de aangifte indient via de interactieve toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid, worden al deze personen geïdentificeerd, u moet hen dus niet telkens opnieuw identificeren.** Enkel de monitoren waarvoor geen Dimona-aangifte verricht wordt en die niet opgenomen zijn in het personeelsregister, moeten toch op de DmfAPPL vermeld worden.

De identificatie van een werknemer gebeurt uitsluitend op basis van zijn Identificatienummer voor de sociale zekerheid (INSZ). Het laatst gekende INSZ wordt beschouwd als het unieke, centrale gegeven voor de identificatie van de werknemer.

Per werknemer moet minstens één "**werknemerslijn**" worden gebruikt.
Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden.

Slechts indien er voor de werknemer tijdens het kwartaal verschillende bijdragepercentages van toepassing zijn, moeten meerdere werknemerslijnen worden gebruikt.

Per werknemerslijn moeten steeds één of meerdere "**tewerkstellingslijnen**" worden gebruikt.
De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden opgevraagd.

8.3.2. De werknemerslijn

Zoals gezegd is er per werknemer minstens één werknemerslijn.

In het geval dat de werknemer in de loop van het kwartaal van werknemerskengetal verandert of meerdere werknemerskengetallen heeft (d.w.z. wanneer de bijdragepercentages verschillen), moet u meer dan één werknemerslijn maken. In dat geval moeten de gevraagde gegevens per werknemerslijn vermeld worden.

In essentie is de werknemerslijn het niveau waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden. Dit betekent dat, zelfs als de loon- en arbeidstijdgegevens tijdens het kwartaal verder opgesplitst moeten worden, de bijdragen worden berekend op het totaal van de lonen dat op een werknemerslijn betrekking heeft.

De onderstaande gegevens moet u slechts eenmaal per werknemerslijn vermelden, ook als er voor die werknemerslijn verschillende tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt.

8.3.2.1. De werkgeverscategorie

De werkgeverscategorie duidt aan welke vakantieregeling de werkgever toepast op zijn contractuele werknemers en bij welk pensioenstelsel hij aangesloten is voor zijn vastbenoemde personeelsleden.

De werkgeverscategorie bepaalt mede aan welke bijdragepercentages de loonelementen onderworpen zijn. Er gelden hogere socialezekerheidsbijdragen voor de contractuele werknemers die de vakantieregeling van de privésector genieten. Aan de RSZPPO zijn pensioenbijdragen verschuldigd voor de vastbenoemden die aangesloten zijn bij het gesolidariseerde pensioenfonds van de RSZPPO.

De lijst met de werkgeverscategoriecodes van de RSZPPO vindt u in bijlage 29 van het glossarium. In de DmfAPPL kunnen de volgende 9 werkgeverscategorieën worden opgegeven:

Werkgeverscategorie	Omschrijving
951	Contractuelen – vakantieregeling privésector
952	Contractuelen – vakantieregeling openbare sector
958	Bijzondere categorieën
959	Werknemers die niet meer in dienst zijn
971	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex gemeenschappelijk pensioenfonds
972	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-stelsel van de Nieuwe aangeslotenen + aangeslotenen na 31-12-2011 met hoog percentage
973	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – lokale politie
974	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – aangeslotenen na 31-12-2011 met laag percentage
975	Vastbenoemden – eigen pensioenstelsel – eigen pensioenstelsel en voorzorgsinstelling
976	Vastbenoemden – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-voorzorgsinstelling met specifieke bijdragevoet

Voor de contractuele werknemers moeten de waarden 951 en 952 gebruikt worden.

Voor de vastbenoemden moeten de waarden 971 tot 976 gebruikt worden.

De waarde 958 ("bijzondere categorieën") moet worden opgegeven voor de studenten, de monitoren, de bedienaars van de eredienst en de afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad, de lokale mandatarissen, de artiesten en de onthaalouders.

De waarde 959 mag enkel gebruikt worden voor de "werknemers die niet meer in dienst zijn" en voor de solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig. Voor deze werknemers kunnen enkel nog bepaalde bijzondere bijdragen verschuldigd zijn (zie 8.7.1.).

8.3.2.2. Het werknemerskengetal

Het werknemerskengetal identificeert het type werknemer en bepaalt – samen met de werkgeverscategorie – de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen. Er zijn verschillende werknemerskengetallen voor contractuele bedienden, contractuele arbeiders, gesubsidieerde contractuelen, vastbenoemden, vrijwillige brandweerlieden.

De volledige lijst van de werknemerskengetallen van de DmfAPPL vindt u in de hierna volgende tabel. Er is geen werknemerskengetal voor de stagiairs met een individuele beroepsopleiding in de onderneming en voor de vrijwilligers. De eerste groep moet wel een Dimona-aangifte verrichten, maar niet vermeld worden op de DmfAPPL. Voor de vrijwilligers moet u geen Dimona-aangifte en evenmin een DmfAPPL verrichten.

Gewone bijdragen

Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Contractuele handarbeiders	101
Contractuele handarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10-4-1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	102
Contractuele handarbeiders – syndicaal gedetacheerden	103
Contractuele handarbeiders – mindervaliden in een beschutte werkplaats	104
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming - socialezekerheidsregeling contractuelen - handarbeiders	109
Handarbeiders-geco's – CONTINGENT	111
Handarbeiders-geco's – PROJECTEN	112
Handarbeiders-geco's – openbare besturen	113
Handarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8-7-1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22-12-1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	121
Handarbeiders – aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tot vierde kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28-11-1969	131
Handarbeiders - jongeren tot 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28-11-1969	133
Contractuele hoofdarbeiders	201
Contractuele hoofdarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10-4-1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	202
Contractuele hoofdarbeiders – syndicaal gedetacheerden	203
Contractuele hoofdarbeiders – mindervaliden in een beschutte werkplaats	204

Stagiairs met het oog op een vaste benoeming – socialezekerheidsregeling contractuelen – hoofdarbeiders	209
Hoofdarbeiders-geco's – CONTINGENT	211
Hoofdarbeiders-geco's – PROJECTEN	212
Hoofdarbeiders-geco's – openbare besturen	213
Hoofdarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8-7-1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22-12-1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	221
Hoofdarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tot en met 4e kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28-11-1969	231
Hoofdarbeiders – jongeren tot 4e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28-11-1969	233
Contractuele geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist - art. 15bis van het KB van 28-11-1969	251
Contractuele geneesheren vrijgesteld van bijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969	252
Vastbenoemden (inclusief de geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en recht op een overheidspensioen)	601
Vastbenoemden – syndicaal gedetacheerden	603
Vastbenoemden – mindervaliden in een beschutte werkplaats	604
Stagiairs met het oog op een vaste benoeming - socialezekerheidsregeling vastbenoemden	609
Vastbenoemde geneesheren onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en geen recht op een overheidspensioen	642
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969 en recht op een overheidspensioen	651
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27-6-1969 en geen recht op een overheidspensioen	652
Monitoren en socio-culturele animatoren vrijgesteld op grond van art. 17 van het KB van 28-11-1969	702
Bedienaars eredienst of afgevaardigde Vrijzinnige Raad - art. 13 van het KB van 28-11-1969	711
Niet beschermde lokale mandatarissen - artikel 19, § 4 van de nieuwe gemeentewet	721
Beschermde lokale mandatarissen	722
Vrijwillige brandweerlieden – handarbeiders	731
Vrijwillige brandweerlieden – hoofdarbeiders	732
Kunstenaars	741

Onthaalouders	761
Bijzondere bijdrage voor studenten	
Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Studenten vrijgesteld op grond van art. 17bis van het KB van 28-11-1969	701
Bijzondere bijdrage voor werklozen met bedrijfstoelage	
Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Werklozen met bedrijfstoelage	771
Bijzondere bijdrage ontslagen statutaire werknemers	
Omschrijving codes in de DmfAPPL	Werknemerskengetal in de DmfAPPL
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Stelsel van de ZIV-uitkering	671
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Werkloosheidsstelsel	672

8.3.2.3. Het werknemerskengetal bijdragen

In de DmfAPPL wordt er een onderscheid gemaakt tussen een werknemerskengetal en een werknemerskengetal bijdragen. Terwijl een **werknemerskengetal** verwijst naar een categorie van werknemers, dient een **werknemerskengetal bijdragen** om de categorie van bijdragen van een werknemer te berekenen.

De verschuldigde bijdragen van een werknemer worden berekend op basis van:

- de werkgeverscategorie;
- het werknemerskengetal;
- de eventuele bijdrageverminderingen (zie verder).

De combinatie van een werkgeverscategorie en een werknemerskengetal genereert één of meerdere **werknemerskengetal bijdragen**. Aan elk van deze werknemerskengetal bijdragen is een vast bijdragepercentage verbonden.

Alle **bezoldigingen** waarop een zelfde bijdrage verschuldigd is met hetzelfde bijdragepercentage, worden aan hetzelfde werknemerskengetal bijdragen toegewezen. Op basis van alle werknemerskengetal bijdragen waaraan de bezoldigingen gekoppeld zijn, worden de verschuldigde bijdragen van een werknemer in een kwartaal berekend.

Alle werknemerskengetal bijdragen zijn in de gestructureerde bijlage 28 vermeld. Ze worden in zeven categorieën onderscheiden:

- Gewone socialezekerheidsbijdragen (gekoppeld aan een werknemerskengetal)
 - 101, 102, 103, 104, 109, 111, 112, 113, 121, 131 en 133 = de contractuele handarbeiders;
 - 201, 202, 203, 204, 209, 211, 212, 213, 221, 231, 233, 251 en 252 = de contractuele hoofdarbeiders;
 - 601, 603, 604, 609, 642, 651 en 652 = de vastbenoemden;
 - 702, 711, 721, 722, 731, 732, 741 en 761 = de bijzondere categorieën;
 - 701 = de studenten;
 - 771 = de werklozen in het stelsel van werklozen met bedrijfstoelage (SWT);
 - 671 en 672 = de ontslagen statutaire werknemers.
- Pensioenbijdragen voor vastbenoemden
 - 301 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-gemeenschappelijk pensioenstelsel;
 - 302 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-stelsel van de Nieuwe aangeslotenen + aangeslotenen na 31-12-2011 met hoog percentage;
 - 303 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – lokale politie;
 - 304 = basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – aangeslotenen na 31-12-2011 met laag percentage;
 - 306 – basispensioenbijdrage – gesolidariseerd pensioenfonds – ex-voorzorgsinstelling met specifieke bijdragevoet.
- Supplementaire en bijzondere bijdragen op het aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen loon
 - 842 = bijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten;
 - 843 = bijdrage aanvullend pensioenstelsel contractanten – bijzondere stelsels;
 - 845 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de RSZPPO;
 - 846 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst van de politie;
 - 847 = bijdrage voor de Gemeenschappelijke Sociale Dienst – Vlaanderen;
 - 855 = werkloosheidsbijdrage van 1,69%;
 - 856 = bijzondere bijdrage voor de sociale zekerheid;
 - 857 = werkloosheidsbijdrage van 1,60%
- Supplementaire en bijzondere bijdragen op bepaalde vergoedingen
 - 861 = solidariteitsbijdrage op de winstparticipaties;
 - 862 = solidariteitsbijdrage op de voordelen wegens terbeschikkingstelling van bedrijfsvoertuig;
 - 864 = bijzondere bijdrage op de rechtstreekse storting van een buitenwettelijk pensioen aan ex-werknemers;
 - 865 = bijzondere bijdrage op de storting van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen in het kader van een ondernemingsplan;

- 867 = bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50% op stortingen voor een buitenwettelijk pensioen die 30.000 euro (niet geïndexeerd) overschrijden;
- 870 = bijdrage op het dubbel vakantiegeld met uitzondering van de lokale mandatarissen en het contractueel politiepersoneel;
- 871 = bijdrage op het dubbel vakantiegeld van de lokale mandatarissen en het contractueel politiepersoneel;
- 889 = solidariteitsbijdrage op door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes.
- Terugbetaalde bijdragen voor de syndicaal gedetacheerden
 - 894 = pensioenbijdragen voor vastbenoemden;
 - 896 = werkloosheidsbijdrage van 1,69%;
 - 897 = gewone socialezekerheidsbijdragen.
- Bijdragen voor beroepsziekten
 - 898 = bijdragen op de vergoedingen voor periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een erkende beroepsziekte.
- Bijdragen voor een werkloze in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
 - 872 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT van de non-profitsector – aanvang na 1-4-2012;
 - 873 = bijzondere werkgeversbijdrage SWT – aanvang na 1-4-2012;
 - 874 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering – aanvang na 1-4-2012;
 - 879 = bijzondere werkgeversbijdrage SWT tijdens periode van erkenning als onderneming in herstructurering – aanvang vóór 1-4-2010;
 - 880 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT van de non-profitsector – aanvang vóór 1-4-2012;
 - 881 = bijzondere werkgeversbijdrage SWT – aanvang vóór 1-4-2012;
 - 882 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT tijdens een periode van erkenning als onderneming in moeilijkheden;
 - 884 = verminderde bijzondere werkgeversbijdrage SWT tijdens een periode van erkenning als onderneming in herstructurering – aanvang vóór 1-4-2012;
 - 886 = persoonlijke inhouding SWT.
- Vrijstelling van bijdragen
 - 899 = vergoedingen die volledig vrijgesteld zijn van bijdragen.



Voorbeelden

De baremieke wedde van een vastbenoemde werknemer (werknemerskengetal 601), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het gesolidariseerd pensioenfonds (ex-pool één), is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 601 (socialezekerheidsbijdragen = 19,02%) en het werknemerskengetal bijdragen 301 (pensioenbijdragen = 32,50%).

De wedde van een contractuele hoofdarbeider (werknemerskengetal 201), tewerkgesteld bij een werkgever, aangesloten bij het vakantieregime van de private sector en met meer dan 10 werknemers, is gekoppeld aan het werknemerskengetal bijdragen 201 (socialezekerheidsbijdragen = 42,33%) en het werknemerskengetal bijdragen 855 (werkloosheidsbijdrage van 1,69%).

8.3.2.4. Begin- en einddatum van het kwartaal

De begindatum en de einddatum van het kwartaal hebben steeds betrekking op **het volledige kwartaal**, en mogen niet verward worden met de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn (zie 8.3.3.1.).

Dit betekent dat, ook als de werknemer in de loop van het kwartaal in dienst treedt, als begindatum de eerste dag van het kwartaal wordt opgegeven, **en niet de datum waarop de werknemer in dienst trad.**

De begin- en einddatum valt steeds samen met de eerste dag (01/01, 01/04, 01/07, 01/10) of de laatste dag (31/03, 30/06, 30/09, 31/12) van het burgerlijk kwartaal.

8.3.2.5. De notie grensarbeider

Deze zone alleen invullen indien de werknemer het fiscale statuut heeft van **grensarbeider**.

Enkel de arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, kunnen de hoedanigheid hebben van "grensarbeider". Alleen zij kunnen nog vrijgesteld worden van de bedrijfsvoorheffing op hun vakantiegeld in België en hun belastingen betalen in het land waar zij wonen. Voor arbeiders die in de Franse grensstreek wonen, moet bijgevolg de zone "grensarbeider" van de werknemerslijn worden ingevuld, voor zover zij beantwoorden aan de voorwaarden vereist door de FOD Financiën. De vermelding moet niet meer vermeld worden indien de werknemer niet langer het statuut van grensarbeider heeft (bijvoorbeeld indien de werknemer verhuist uit de grensstreek).

8.3.2.6. Identificatienummer van de lokale eenheid

In het veld "identificatienummer van de lokale eenheid" moet het nummer van een vestigingseenheid aangeduid worden. Een vestigingseenheid is een functionele entiteit die gesitueerd is op een welbepaalde locatie en die identificeerbaar is met een postadres (zie 2.1.3.). Het vestigingseenheidsnummer moet in de DmfAPPL vermeld worden voor alle personeelsleden met uitzondering van het personeel van de onderwijsinstellingen en de voltijds gedetacheerde personeelsleden. Ook indien de werkgever slechts één vestiging heeft, moet het identificatienummer van de lokale eenheid aangeduid worden.

Indien de werknemer tewerkgesteld is op één permanente plaats van tewerkstelling, dan wordt het nummer van de vestigingseenheid van deze locatie vermeld.

Indien de werknemer in de loop van het kwartaal wijzigt van permanente plaats van tewerkstelling, dan wordt het nummer van de vestigingseenheid opgegeven dat verbonden is met de plaats waar de werknemer op de laatste dag van het kwartaal tewerkgesteld is. Bijvoorbeeld: een werknemer die gedurende enkele jaren in het cultureel centrum werkt en in de loop van het kwartaal overgeplaatst wordt naar de bibliotheek, wordt aangegeven met het vestigingseenheidsnummer van de bibliotheek.

Indien de werknemer tijdens het kwartaal tewerkgesteld is op verschillende plaatsen van tewerkstelling, dan wordt het nummer van de vestigingseenheid vermeld waar hij het vaakst aanwezig is. Bijvoorbeeld: een werknemer die elke week gedurende twee dagen werkt in het cultureel centrum en gedurende drie dagen in de bibliotheek, wordt aangegeven met het vestigingseenheidsnummer van de bibliotheek.

De vestigingseenheid voor een onthaalouder is de dienst voor opvanggezinnen waarvan hij afhangt of van waaruit het werk georganiseerd is. De privé-adressen van thuiswerkende onthaalouders hebben geen vestigingseenheidsnummer.

8.3.3. De tewerkstellingslijn



De tewerkstellingslijn is binnen de DmfAPPL een belangrijk concept, omdat op dit niveau de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemer door de verschillende instellingen die deze gegevens gebruiken, gekend moeten zijn.

Het is dan ook van het grootste belang om de hieronder uitgelegde splitsingsregels strikt na te leven.

Niet of niet correct opsplitsen van de gegevens is weliswaar neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, maar kan belangrijke gevolgen hebben voor de correcte berekening van de sociale prestaties van de werknemer.

Opmerking: In de meeste gevallen zullen tewerkstellingslijnen mekaar in de tijd opvolgen. Dat hoeft echter niet noodzakelijk het geval te zijn. Het is eveneens mogelijk dat een werknemer zich bij eenzelfde werkgever op hetzelfde moment in twee "tewerkstellingen" bevindt (bv. een werknemer begint te werken met een deeltijdse arbeidsovereenkomst voor 15 uren per week en gedurende een bepaalde periode krijgt hij bijkomend een overeenkomst voor 10 uren per week).

Volgende gegevens moet u vermelden voor iedere tewerkstellingslijn. Van zodra één van de onderstaande gegevens verandert, moet er een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen.

8.3.3.1. Begindatum en einddatum van de tewerkstellingslijn

De begindatum van de tewerkstellingslijn is de begindatum van de periode waarop de gegevens die op dit niveau worden meegedeeld, betrekking hebben. Wanneer er geen verandering in de tewerkstelling was, is dit een datum die vóór het begin van het lopende kwartaal gesitueerd is. Indien er geen nieuwe tewerkstelling begonnen is sedert de indiensttreding van de werknemer, is de begindatum van de tewerkstellingslijn gelijk aan de datum van indiensttreding.

Deze datums mag u niet verwarren met de begin- en einddatum die gevraagd worden op het niveau van de werknemerslijn, en die steeds op het lopende kwartaal betrekking hebben.



Voor iedere tewerkstellingslijn moet u elk kwartaal uitdrukkelijk de **begindatum** vermelden. Indien tijdens of op de laatste dag van het kwartaal een tewerkstelling eindigt (bv. een voltijdse werknemer wordt deeltijds), moet u tevens de **einddatum** van die tewerkstellingslijn meedelen.

Voor de stadsgidsen, hostesses, modellen... tewerkgesteld met korte contracten, moet er in de kwartaalaangifte voor elk contract een nieuwe tewerkstellingslijn aangemaakt worden. Als begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn worden de reële datum van indienst- en uitdiensttreding vermeld.

8.3.3.2. Vier belangrijke opmerkingen

Verbrekingsvergoeding

De loon- en prestatiegegevens die betrekking hebben op een vergoeding die wordt betaald wegens de onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst of wegens de eenzijdige beëindiging van de statutaire aanstelling moeten **steeds** vermeld worden op aparte tewerkstellingslijnen (dus gescheiden van de gegevens die betrekking hebben op de periode waarin de overeenkomst werd uitgevoerd).

De aangifte van de verbrekingsvergoedingen dient in voorkomend geval opgesplitst te worden: het gedeelte dat betrekking heeft op het kwartaal waarin de overeenkomst verbroken wordt, het gedeelte dat betrekking heeft op de resterende kwartalen van het lopende kalenderjaar en het gedeelte dat betrekking heeft op elk van de volgende kalenderjaren, dienen elk op onderscheiden tewerkstellingslijnen vermeld te worden.

De begin- en einddatum van die tewerkstellingslijnen zijn de begin- en einddatum van de door de verbrekingsvergoeding gedekte periodes.



Een voorbeeld:

Een bediende wordt ontslagen op 31-8-2005 en heeft recht op een verbrekingsvergoeding van 18 maanden. In dat geval vermeldt u de loon- en prestatiegegevens voor hem op de aangifte van het derde kwartaal van 2005 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- **Lijn 1:** de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1-7-2005 tot 31-8-2005 (aangenomen dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- **Lijn 2:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-9-2005 tot 30-9-2005.
- **Lijn 3:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-10-2005 tot 31-12-2005.
- **Lijn 4:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-1-2006 tot 31-12-2006.
- **Lijn 5:** de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1-1-2007 tot 28-2-2007 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).

Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt, en de werkgever moet ingevolge de wetgeving op de feestdagen¹ (#note) het loon betalen voor een feestdag die na de einddatum van de arbeidsovereenkomst valt, wordt die dag aangegeven met prestatiecode 1 (zie 8.5.3.2.) **op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt**, en dit ongeacht of die feestdag in hetzelfde, dan wel in het daaropvolgende kwartaal valt.

(¹ Enkel de provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de wet van 4-1-1974.)

De feestdag wordt met andere woorden aangegeven alsof hij binnen de normale periode van tewerkstelling viel, **zonder dat de einddatum van de tewerkstellingslijn verandert**.

Opeenvolgende contracten

Indien een werknemer achter elkaar met verschillende arbeidsovereenkomsten wordt tewerkgesteld, moet er steeds een nieuwe tewerkstellingslijn gebruikt worden, en moeten de loon- en prestatiegegevens per lijn opgesplitst worden.

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar opvolgen **zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden**, dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag **uitsluitend** indien

de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat voor de verschillende contracten het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.



Voorbeeld:

Een werknemer werkt met drie opeenvolgende contracten van één maand. De eerste maand is hij aan de slag in een regeling 19/38 uur per week, nadien in een regeling 18,5/37 uur en tot slot opnieuw in een regeling 19/38 per week.

In dat geval moet u drie tewerkstellingslijnen gebruiken, één voor de loon- en prestatiegegevens van de eerste maand, één voor de gegevens van de tweede maand en één voor de gegevens van de laatste maand.

De afwezigheden van de statutaire personeelsleden

De instelling die het pensioen voor de overheidssector moet berekenen, moet in staat zijn om alle afwezigheden tijdens de loopbaan van een vastbenoemd personeelslid te identificeren.

Voor de statutaire personeelsleden zijn wettelijk verschillende vormen van afwezigheid mogelijk die niet van toepassing zijn voor de contractuele werknemers, maar die alle een weerslag kunnen hebben op de berekening van het pensioen van de vastbenoemde personeelsleden.

Een aantal codes in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" kunnen enkel gebruikt worden voor de aanduiding van de afwezigheid van de statutaire personeelsleden, en laten – gecombineerd met de begin- en einddatum van de tewerkstelling waarop zij betrekking hebben en met de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren per week van het personeelslid – toe om nauwkeurig de aard van de afwezigheid, de periode waarop die een weerslag heeft en het belang ervan (het volume van de afwezigheid in het werkrooster) te bepalen.

Voor een beperkt aantal volledige afwezigheden komt het echter ook voor dat een afwezigheid geen welomlijnde periode is, maar wordt opgenomen in dagen of delen van dagen gespreid over een bepaalde tijdspanne. Om dergelijke situaties te kunnen identificeren zonder dat het aantal tewerkstellingslijnen moet worden vermeerderd, mogen voor die specifieke afwezigheden de gespreide dagen ook worden bijeengebracht onder één enkele prestatiecode op de prestatielijn.

Enkel de provinciale en lokale besturen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen, vallen onder toepassing van de wet van 4-1-1974.

8.3.3.3. Aantal dagen per week van de arbeidsregeling (arbeidsstelsel)

Hier vermeldt u een cijfer dat overeenstemt met het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (**ongeacht het aantal uren per dag**).

Er is een essentieel verschil tussen de manier waarop dit cijfer bepaald wordt voor vaste en voor variabele arbeidsregelingen. Een vaste arbeidsregeling is een regime dat iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Bij een variabele arbeidsregeling wordt gebruik gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.



Voorbeeld 1:

Uw werknemer wordt geacht elke week vijf dagen te werken, van maandag tot en met vrijdag.

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.



Voorbeeld 2:

Uw werknemer komt elke week vier dagen werken (het maakt daarbij niet uit of dit al dan niet elke week dezelfde dagen zijn).

In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Maar:



Voorbeeld 3:

Uw werknemer werkt in een stelsel dat gezien wordt over een periode van twee weken. De ene week werkt hij zes dagen, terwijl hij de volgende week slechts vier dagen moet werken.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.



Voorbeeld 4:

Uw werknemer werkt in een shift-stelsel dat loopt over een periode van vier weken - de eerste drie weken werkt hij zes dagen, de vierde week werkt hij slechts op twee dagen.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.



Voorbeeld 5:

Uw deeltijdse werknemer werkt de ene week twee en de andere week drie volledige dagen.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Eens vastgesteld is volgens welke arbeidsregeling uw werknemer tewerkgesteld is, moet het reële aantal dagen van de arbeidsregeling worden aangegeven. De volgende regels moeten worden toegepast om het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel te bepalen.

Uw werknemer werkt volgens een vaste arbeidsregeling (een vast aantal dagen per week):

In dat geval geeft u het aantal dagen aan waarop de werknemer per week geacht wordt te werken. Het heeft daarbij geen belang hoeveel uren uw werknemer op een bepaalde dag werkt, als het maar elke week gaat om een gelijk aantal dagen.

Het aantal dagen per week is derhalve steeds een geheel getal (1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7).

Uw werknemer werkt volgens een variabele arbeidsregeling (een niet vast aantal dagen per week):

In dat geval vermeldt u het gemiddeld aantal dagen per week dat hij geacht wordt te werken.

Gaat het om een werknemer die in een variabele regeling met een cyclus werkt, wordt het gemiddeld aantal dagen vastgesteld door rekening te houden met de te werken dagen tijdens het geheel van de arbeidscyclus. In de regel geeft dit een getal met twee decimalen als resultaat.



Voorbeeld:

Een werknemer is tewerkgesteld in een cyclus waarin hij drie achtereenvolgende weken vijf dagen werkt en de vierde week slechts vier dagen. Het gemiddeld aantal dagen per week in deze arbeidscyclus bedraagt 4,75, nl. $(5+5+5+4)$ gedeeld door 4.

Indien het gaat om werknemers die in een variabele regeling zonder cyclus werken (=geen vooraf vaststaand aantal dagen per week, en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal dagen waarmee de werknemer aangegeven wordt, te delen door het aantal weken van het kwartaal. In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer ieder kwartaal (lichtjes) verschillend zal zijn. Dit betekent dus ook dat er ieder kwartaal een nieuwe tewerkstellingslijn zal beginnen (zie de uitleg over de begin- en einddatum van de tewerkstellingslijn). In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld een brandweerman die gedurende een kwartaal niet opgeroepen wordt en geen andere prestaties levert, is het berekende aantal dagen per week van het arbeidsstelsel gelijk aan '0'.

Opgelet: werknemers die in voltijdse loopbaanonderbreking zijn, geeft u aan met een arbeidsstelsel '0'. Hoe de arbeidsregeling bepalen bij arbeidsovereenkomsten van korte duur?

De arbeidsregeling die u in de aangifte moet vermelden, stemt steeds overeen met het (gemiddeld) aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken. Ze geeft op die manier een "gewicht" aan het aantal aangegeven dagen. De bovenstaande regels stellen u in staat de arbeidsregeling te bepalen wanneer de werknemer ten minste een week/een cyclus in dienst blijft. Indien het evenwel gaat om een werknemer die minder lang in dienst is (bv. een contract voor twee dagen), moet u als arbeidsregeling vermelden: het aantal dagen per week dat hij had moeten werken indien hij voor een langere periode in dienst zou genomen zijn. Zie 8.3.3.16. voor een aantal praktische voorbeelden.

8.3.3.4. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon

Onder "maatpersoon" wordt verstaan de persoon die voltijds is tewerkgesteld in hetzelfde bestuur, of, bij gebrek daaraan, bij een ander lokaal bestuur, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer. Hij wordt normaal geacht een zelfde aantal dagen arbeid te verrichten als de werknemer.

Onder "gemiddeld aantal uren per week" van de werknemer en van de maatpersoon wordt verstaan de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur.

1. **Normaal** betekent de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde uren of met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite gaat het om de arbeidsduur die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst of de aanstellingsakte en de eventuele aanpassingen in het kader van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd (bijv. loopbaanonderbreking).
2. **Gemiddeld** betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens een zelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.

Het normale gemiddelde aantal uren per week van een voltijdse werknemer is bij de lokale en provinciale besturen in de regel vastgelegd op 38 uren, maar kan van bestuur tot bestuur, en van werknemer tot werknemer variëren.

Voor een werknemer met onregelmatige of onbepaalde prestaties (bijvoorbeeld vrijwillige brandweerlieden) is het "gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon" gelijk aan het aantal uren dat bij uw bestuur gebruikelijk is voor een voltijdse werknemer. Het "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" is gelijk aan het aantal uren dat in het kwartaal werd gepresteerd gedeeld door dertien.

Bij gedeeltelijke loopbaanonderbreking moet op de aangifte het reële aantal uren vermeld worden. Indien een ambtenaar overgaat naar een vrijwillige vierdag enweek of een halftijdse vervroegde uittreding, verandert het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon niet, maar wordt het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer verminderd. Het aantal dagen per week van de arbeidsregeling blijft "vijf" als de werknemer in halftijdse vervroegde uittreding vijf halve dagen werkt in een vaste regeling, en "twee en een half" als hij zijn prestaties levert in een variabele cyclus van twee weken.

Bij volledige loopbaanonderbreking van een werknemer moet u zowel in de zone "aantal dagen per week van de arbeidsregeling" als in de zone "gemiddeld aantal uren per week van de werknemer" de waarde nul vermelden.

Voor de personeelsleden die binnen het toepassingsgebied van Capelo vallen, is de tewerkstellingsbreuk (= de verhouding tussen het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon) uiterst belangrijk. De duur van de perioden waarin de werknemer van de overheidssector een functie met onvolledige prestaties uitoefende, wordt immers proportioneel herleid tot het werkrooster dat zijn prestaties vormen ten opzichte van een volledig werkrooster.

De onvolledige prestaties kunnen voortvloeien uit een vermindering van het basiswerkrooster omdat de werknemer een vorm van verlof of afwezigheid verkregen heeft. In zo'n geval wordt aan de hand van het verminderde werkrooster van de werknemer de duur bepaald van de prestaties die in aanmerking komen voor zijn pensioen. Zo wordt een periode van 12 maanden waarin men halftijds werkt, bij de berekening van het overheidspensioen slechts voor 6 maanden in aanmerking genomen.

Voor wat betreft het in aanmerking nemen van de duur van zijn afwezigheid hangt alles af van de aard van die afwezigheid.

Dezelfde redenering wordt ook toegepast wanneer de werknemer zijn prestaties onderbreekt met een vorm van volledig verlof of volledige afwezigheid, dit wil zeggen wanneer hij in zijn tewerkstelling geen enkele prestatie meer uitoefent.

8.3.3.5. Type arbeidsovereenkomst

Hier moet men aangeven of het gaat om een **voltijdse** of **deeltijdse** tewerkstelling.

Het betreft de arbeidsrechtelijke kwalificatie. Zo zal een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdelijk minder dan de contractueel voorziene duur werkt (gedeeltelijke werkhervatting na ziekte, vrijwillige vierdagenweek of halftijdse vervroegde uitdiensttreding, gedeeltelijke of volledige loopbaanonderbreking) aangeduid worden met de notie voltijds.

Worden beschouwd als **voltijds**:

1. de werknemer wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale voltijdse arbeidsduur die in het bestuur geldt krachtens om het even welke arbeidsrechtelijke mogelijkheid om de arbeidsduur vast te stellen (wet, statuut, individuele overeenkomst,...);
2. de werknemer tewerkgesteld in een arbeidsregeling in toepassing van het Koninklijk Besluit nr. 179 van 30-12-1982 betreffende de experimenten voor aanpassing van de arbeidstijd in de ondernemingen met het oog op een herverdeling van de beschikbare arbeid en die recht heeft op een loon dat overeenstemt met het loon van de maatpersoon (zgn. experimenten Hansenne);
3. de leerkracht tewerkgesteld in een onderwijsinstelling, opgericht of gesubsidieerd door een Gemeenschap of door een orgaan waaraan de Gemeenschap haar bevoegdheden als inrichtende macht heeft opgedragen, krachtens een arbeidsregeling die normaal gemiddeld per week een aantal uren omvat dat gelijk is aan dat van een volledig lesrooster.

Wie niet tot één van deze categorieën behoort, wordt beschouwd als een **deeltijdse** werknemer.



De begrippen voltijds en deeltijds moeten worden beoordeeld per tewerkstellingslijn.

Een werknemer die tegelijkertijd twee deeltijdse arbeidsovereenkomsten heeft (bv. een deeltijdse voor onbepaalde tijd en gedurende een bepaalde periode een deeltijdse als vervanger van een loopbaanonderbreking), ook als die samen een voltijdse betrekking uitmaken, wordt dus op de twee tewerkstellingslijnen als deeltijds aangegeven. Voor dergelijke werknemers moet u dan ook per tewerkstellingslijn de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer en van de maatpersoon opgeven.

Door het samentellen van die normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de (deeltijdse) werknemer in vergelijking met de maatpersoon, kan in dergelijke gevallen worden uitgemaakt dat het in feite gaat om een voltijdse werknemer.

8.3.3.6. Maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

a) Codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor contractuele en vastbenoemde personeelsleden

3 = volledige onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, moeten worden aangeduid met deze code;

4 = gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan; enkel de systemen waarbij een tussenkomst van de RVA wordt voorzien, moeten worden aangeduid met deze code;

Onder de code 3 of 4 valt ook de toepassing van een systeem van onderbreking van de loopbaan waarbij in principe een tussenkomst RVA voorzien is, maar de werknemer geen recht heeft op deze tussenkomst voortvloeiend uit de feitelijke omstandigheden (bijvoorbeeld cumulaties). Ook de voortzetting van een systeem van loopbaanonderbreking waarvoor initieel wel een tussenkomst voor voorzien is, maar niet voor de volledige periode van onderbreking, moet met de codes 3 of 4 aangeduid worden.

7 = vermindering van de prestaties ingevolge een maatregel tot herverdeling van de arbeid in de openbare sector overeenkomstig de wet van 10-4-1995. Het betreft wettelijke systemen, waarbij **individuele** werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig **loonverlies**. Bij een halftijdse vervroegde uittrekking en de vrijwillige vierdagenweek is voorzien dat de werknemers een bedrag ontvangen om het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk te compenseren**. Dit bedrag moet worden vermeld als een apart loonelement (met bezoldigingscodes 851 en 452).

De code 7 moet ook gebruikt worden als de kenmerken van die afwezigheid overeenkomen met die van de code 501 (= afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, bezoldigd met een andere wedde dan de activiteitswedde).

De afwezigheidsdagen voor **andere** vormen van loopbaanonderbreking dan deze waarvoor de RVA een tussenkomst voorziet (code 3 of 4), of deze overeenkomstig de wet van 10-4-1995 (code 7), worden aangeduid met de prestatiecode 30.

b) Code "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor contractuele personeelsleden

De code 5 wordt gebruikt voor aangepaste arbeid met loonverlies, d.w.z. wanneer de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert waarvoor hij een verminderd loon ontvangt ten opzichte van het loon dat hij normaal zou moeten ontvangen (bv. bij werkhervatting na een ziekte met toestemming van de adviserende geneesheer). Dit geldt zowel voor een vermindering van het uurloon als voor een vermindering van het aantal te presteren dagen (uren) of een combinatie van beide (zie ook 8.3.3.7.).

c) Codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" voor vastbenoemde personeelsleden

Veertien codes zijn strikt voorbehouden voor de **vastbenoemde personeelsleden** die onderworpen zijn aan één van de pensioensstelsels van de overheidssector, dit wil zeggen aan vastbenoemden en zij die daarmee gelijkgesteld zijn.

Zij mogen **in geen geval** gebruikt worden voor personeelsleden die onderworpen zijn aan het privé-stelsel inzake pensioenen (bijvoorbeeld **contractuelen en tijdelijke leerkrachten in het onderwijs**).

De onderscheiden maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd dekken alle vormen van afwezigheid die zich kunnen voordoen bij een statutair personeelslid en die verschillen van het verlof met behoud van activiteitswedde (zoals het jaarlijks verlof, ziekteverlof...). Het verlof met behoud van activiteitswedde heeft geen enkele weerslag op het pensioen, en moet niet met een specifieke code aangegeven worden in de DmfAPPL.

De afwezigheden zijn niet geclassificeerd op basis van hun officiële benaming, maar er werd allereerst gekeken naar de kenmerken van de verschillende vormen van afwezigheid en hun weerslag op de toekenning en de berekening van het overheidspensioen. Het betreft voornamelijk de wet van 10-1-1974 tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Schatkist en het Koninklijk Besluit nr. 442 van 14-8-1986 betreffende de weerslag van sommige administratieve toestanden op de pensioenen van de personeelsleden van de overheidssector.

Deze werkwijze laat toe om alle afwezigheden met dezelfde kenmerken en dezelfde weerslag op het pensioen bijeen te brengen onder een gemeenschappelijke maatregel, met een algemene omschrijving, en dat ongeacht het statuut of type van de overheidsinstelling waarbinnen de afwezigheden voorkomen.

De verschillende afwezigheden werden voorzien omdat zij het overheidspensioen mogelijks kunnen beïnvloeden. De invloed laat zich vooral voelen op de bepaling van de duur van de diensten en perioden die in aanmerking genomen worden voor de berekening van het rustpensioen, hoewel ook het tantième en de referentiewedde kunnen worden beïnvloed.

De duur van die diensten en perioden aanneembaar voor de berekening van het pensioen wordt vastgesteld rekening houdend met de verhouding tussen het werkelijk aantal uren dat het personeelslid gepresteerd heeft en een voltijds werkrooster: zo tellen 12 maanden halftijdse arbeidsprestaties slechts voor 6 maanden. Dit noemt men de verminderde duur. Het is dus uiterst belangrijk om op elk ogenblik het effectieve werkrooster van het personeelslid te kennen. In geval van een afwezigheid moet dit werkrooster overeenkomen met de prestaties die de vastbenoemde blijft leveren.

Dit houdt in dat bij een volledige afwezigheid, het aantal uren per week van de werknemer gelijk zal zijn aan nul, zelfs indien de werknemer gedurende zijn afwezigheid een vorm van wedde ontvangt.

In het geval van een deeltijdse afwezigheid zal het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer gelijk zijn aan het aantal uren per week dat de werknemer aanwezig is.

501 = afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit of met actieve dienst, bezoldigd met een andere wedde dan de activiteitswedde. Het gaat om verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit met toekenning van een deel van de wedde voor de niet-geleverde prestaties en die **verschillen** van de vrijwillige vierdagenweek, de halftijdse vervroegde uitdiensttreding (code 7) of het verlof voorafgaand aan het pensioen (code 503).



Voorbeeld: In het verleden kon het onderwijzend personeel vanaf de leeftijd van vijftig jaar genieten van een bijzonder verlof voor verminderde prestaties. Dit verlof werd gelijkgesteld met dienstactiviteit. Degene die een dergelijk verlof opnam, ontving naast zijn activiteitswedde, één vierde van zijn wedde voor de niet-geleverde prestaties.

502 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het betreft een onbezoldigd verlof, gelijkgesteld met dienstactiviteit, **ander dan** de loopbaanonderbreking (code 3 of 4), het ouderschapsverlof (code 504) of de afwezigheid met het oog op de uitoefening van een beroepsactiviteit (code 505).

Voorbeeld: het verlof voor verminderde prestaties om sociale of familiale redenen of het verlof om dwingende redenen van familiaal belang.

503 = afwezigheid (volledig of deeltijds) gelijkgesteld met dienstactiviteit, voorafgaand aan het pensioen en met wachtwedde. Het gaat om elke afwezigheid waarbij een ambtenaar in een administratieve stand, andere dan terbeschikkingstelling werd geplaatst (code 509), die hem in staat stelt om, met behoud van een bezoldiging of wachtgeld, zijn beroepsactiviteiten definitief te verminderen of te beëindigen tijdens de periode die aan zijn opruststelling onmiddellijk voorafgaat.

Het gaat hier niet om de halftijdse vervroegde uittreding (code 7).

Het gaat hier wel om de vrijwillige opschorting van prestaties voor de vastbenoemde personeelsleden van de openbare brandweer en de lokale politie vanaf de leeftijd van 55 jaar.

504 = ouderschapsverlof. Dit ouderschapsverlof mag niet verward worden met het ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking met een vergoeding van de RVA.

Het hier bedoelde ouderschapsverlof is een onbezoldigd verlof gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een lokaal bestuur kan dit verlof bijvoorbeeld toekennen naar analogie met het verlof voorzien in artikel 34 van het Koninklijk Besluit van 19-11-1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

505 = onbezoldigde afwezigheid gelijkgesteld met dienstactiviteit met het oog op het uitoefenen van een beroepsactiviteit (stage, interim in het onderwijs, stage, mandaat...). Onder deze algemene maatregel valt elk onbezoldigd verlof en vrijstelling van dienst verleend aan een personeelslid om hem toe te laten een beroepsactiviteit of mandaat uit te oefenen (ander dan de mandaten om een management- of staffunctie uit te oefenen = code 513) en waarin hij in een administratieve stand van dienstactiviteit is. Tijdens die periode ontvangt de werknemer een bezoldiging uit hoofde van de beroepsactiviteit of het mandaat dat hij elders uitoefent.



Voorbeeld: het verlof voor opdracht van algemeen belang.

506 = verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden. Het betreft elke vorm van verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, al dan niet bezoldigd, ongeacht de administratieve toestand van de werknemer.

507 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met behoud van het recht op weddenverhoging. Het betreft de perioden van terbeschikkingstelling met wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging behoudt (ook al wordt die verhoging hem pas betaald op het openblik dat hij opnieuw in dienstactiviteit is).



Voorbeeld: disponibiliteit wegens ziekte.

508 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde en met verlies van het recht op weddenverhoging. Het betreft de perioden van terbeschikkingstelling met toekenning van een wachtwedde, waarin de ambtenaar zijn recht op weddenverhoging verliest.



Voorbeeld: de terbeschikkingstelling wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst tot 2002.

509 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) met wachtwedde, voorafgaand aan het pensioen. De afwezigheid bestaat meer bepaald in het onderwijs onder de benaming "terbeschikkingstelling voor persoonlijke aangelegenheden voorafgaand aan het rustpensioen". Niet te verwarren met het gelijkaardig verlof, dat moet aangegeven worden door middel van de code 503.

510 = onbezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in administratieve toestand van non-activiteit, of terbeschikkingstelling zonder wachtwedde. Het betreft elke onbezoldigde "afwezigheid" die wordt gelijkgesteld met de administratieve stand non-activiteit, of elke andere vorm van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde, andere dan de terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde in het onderwijs (code 531).

Deze afwezigheden worden nooit in rekening gebracht voor het overheidspensioen.



Voorbeeld: afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden.

511 = bezoldigde afwezigheid (volledig of deeltijds) in de administratieve stand van non-activiteit. Alhoewel deze afwezigheden betaald zijn, worden zij nooit in rekening gebracht voor het overheidspensioen.

512 = verlof zonder wedde in de administratieve stand non-activiteit. Het betreft uitsluitend het "verlof" zonder wedde dat gelijkgesteld wordt met de administratieve toestand non-activiteit. Op dit ogenblik is dit "verlof" toegelaten voor de pensioenberekening, ten belope van ten hoogste één maand per kalenderjaar.



Voorbeeld: het verlof voor persoonlijke aangelegenheden, het (onbezoldigd) verlof zonder wedde.

513 = verlof zonder wedde in de administratieve stand non-activiteit. Het betreft de werknemers die, in het kader van een mandaat, een management- of staffunctie uitoefenen bij de federale overheidsdiensten, de instellingen van openbaar nut, de wetenschappelijke instellingen van de staat, de PDOS of in een gefedereerde entiteit.

Dit verlof mag niet verward worden met de afwezigheid, aangegeven met de code 505.

531 = terbeschikkingstelling (volledig of deeltijds) wegens ontstentenis van betrekking zonder wachtwedde (onderwijs). Het betreft alleen de leden van het onderwijzend personeel zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 16-6-1970 betreffende de bonificaties wegens diploma's inzake pensioenen van leden van het onderwijs.

Die personen kunnen maximaal vijf jaren terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking laten meetellen voor hun pensioenberekening.

599 = gelijktijdige afwezigheden die aanleiding geven tot een combinatie van maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd voor een vastbenoemd personeelslid van de overheidssector. Strikt genomen gaat het niet over een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd, maar is het een indicatie dat twee maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd tegelijkertijd van toepassing zijn. Deze code zal dus gebruikt worden in het geval de vastbenoemde ambtenaar tegelijkertijd gedurende een bepaalde periode van twee maatregelen tot reorganisatie, zoals hierboven vermeld, gebruik maakt.



Voorbeeld: Loopbaanonderbreking en disponibiliteit wegens ziekte.

Opmerking: In geval van **volledige bezoldigde afwezigheid** heeft de aanduiding van de afwezigheid met één van de codes "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" 501, 503, 507, 508 of 509 **een weerslag op de aangifte van prestaties en wedden**.

Voorbeelden van deze volledige bezoldigde afwezigheid zijn:

- een ambtenaar die in disponibiliteit wegens ziekte gesteld werd en gedurende die periode een wachtwedde, gelijk aan 60 % van zijn wedde, ontvangt en die zijn recht op weddenverhoging behoudt (= code 507);
- een vastbenoemde brandweerman die geen beroepsactiviteiten meer verricht in de periode, onmiddellijk voorafgaand aan het pensioen, en die een wachtwedde ontvangt die gelijk is 80 % van zijn laatste activiteitswedde (= code 503).

Aangezien het vastbenoemd personeelslid op dat ogenblik volledig afwezig was, is het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= de teller van de tewerkstellingsbreuk) gelijk aan nul. Op het niveau van de prestatielijn worden er geen uren en dagen meer aangegeven en op het niveau van de bezoldigingslijn mag de wachtwedde niet aangegeven worden met de looncode 101. De wedde, verbonden met deze afwezigheid, moet aangegeven worden met de looncode 170.

De hierboven vermelde aangifte van prestaties en wedden geldt voor elke maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd die overeenkomt met een volledige afwezigheid van de ambtenaar die van zijn werkgever een andere wedde dan zijn activiteitswedde ontvangt.

d) Gelijktijdige toepassing van twee codes "reorganisatie van de arbeidstijd " voor een contractuele werknemer

Indien voor een werknemer twee afwezigheden, aangeduid met een code reorganisatie van de arbeidstijd, gelijktijdig van toepassing zijn, moet er chronologisch gewerkt worden. Voor iedere wijziging in de situatie wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen. Op die nieuwe lijn wordt alleen de "nieuwe" toestand weergegeven.



Voorbeeld:

Een voltijdse contractuele werknemer werkt in een systeem van de vrijwillige vierdagenweek. Hij wordt ziek en na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, mag hij het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de adviserende geneesheer. Tot het moment van de werkhervatting worden zijn prestaties (en de periode van volledige arbeidsongeschiktheid) aangegeven op een tewerkstellingslijn met in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 7).

Vanaf het moment dat hij het werk hervat, wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen, waarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" alleen de aanduiding "aangepaste arbeid" (code 5) vermeld wordt. Wanneer hij nadien het werk volledig hervat wordt opnieuw een tewerkstellingslijn begonnen met daarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 7).

e) Gelijktijdige toepassing van twee codes "reorganisatie van de arbeidstijd" voor een vastbenoemd personeelslid

Het kan gebeuren dat een vastbenoemd personeelslid gedurende een bepaalde periode afwezig is op basis van twee afwezigheden tegelijkertijd.

Voorbeeld: Een vastbenoemde, voltijds tewerkgestelde, ambtenaar is in 1/5e loopbaanonderbreking van 1-1-2012 tot 31-12-2012. Van 16-4-2012 tot 5-5-2012 wordt hij in disponibiliteit wegens ziekte geplaatst. De disponibiliteit beëindigt de loopbaanonderbreking niet. De ambtenaar is dus voor 1/5e van zijn tijd in loopbaan onderbreking en voor 4/5e in disponibiliteit.

In de praktijk vertaalt zich dat door een combinatie van twee maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd (codes 4 en 507 in het voorbeeld) tussen 16-4-2012 en 5-5-2012. Het is echter niet mogelijk om voor éénzelfde tewerkstellingslijn terzelfdertijd twee maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd te hebben. Op dit niveau is het enkel toegestaan om opeenvolgende maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Om het overheidspensioen te berekenen moet voor een lopende tewerkstellingslijn echter ook de afwezigheidsverhouding per reorganisatiemaatregel gekend zijn.

Hoe dienen gelijktijdig maatregelen tot reorganisatie aangegeven te worden?

Vanaf het tweede kwartaal van 2012 is het voor vastbenoemden mogelijk om voor dezelfde tewerkstellingslijn gelijktijdig twee maatregelen tot reorganisatie aan te geven. Dit gebeurt in twee stappen:

1. Op de tewerkstellingslijn wordt aangeduid dat er een combinatie van maatregelen tot reorganisatie is met de code 599.
2. Wanneer de code 599 gebruikt wordt, dan is het noodzakelijk meer details weer te geven over deze combinatie van maatregelen tot reorganisatie. Een lijn "gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd - informatie" wordt toegevoegd onder de tewerkstellingslijn waarin meer details over de combinatie van de verschillende maatregelen opgegeven worden:
 - de code van elk van de maatregelen tot reorganisatie;
 - het percentage afwezigheid van elke maatregel ten opzichte van de totale afwezigheid. De som van het totaal van de afwezigheden moet steeds 100% zijn.

Voorbeeld:

1. Tewerkstellingslijn (TWlijn)

nummer TWlijn	begin- datum	eind- datum	type contract	MRA-code	gemiddeld aantal uren werknemer	gemiddeld aantal uren maatman

1	1-1-2012	15-4-2012	0	4	30,40	38,00
2	16-4-2012	5-5-2012	0	599	0	38,00
3	6-5-2012	-	0	4	30,40	38,00

De code 599 op de tewerkstellingslijn twee duidt enkel aan dat er tijdens deze periode voor deze werknemer twee verschillende afwezigheidsmaatregelen van toepassing zijn. Het geeft geen enkele andere informatie. Het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer moet voor deze tewerkstellingslijn steeds nul zijn. Als er twee afwezigheden gelijktijdig van toepassing zijn, dan is de werknemer steeds volledig afwezig voor deze tewerkstelling.

2. Lijn "gelijktijdige maatregelen tot reorganisatie van de arbeidstijd – informatie"

Via de lijn "gelijktijdige maatregelen..." die gekoppeld is aan de tewerkstellingslijn twee, wordt de code maatregel tot reorganisatie en het percentage van elke afwezigheid opgegeven.

In het hierboven vermeld voorbeeld is het voltijds tewerkgestelde vastbenoemde personeelslid afwezig ten belope van 1/5e van zijn tijd (20%) voor de gedeeltelijke loopbaanonderbreking en ten belope van 4/5e van zijn tijd (80%) voor de disponibiliteit wegens ziekte.

lijnen "gelijktijdige maatregelen..." tweede tewerkstellingslijn	maatregel reorganisatie arbeidstijd	percentage van de afwezigheid
1	4	20,00
2	507	80,00

Indien het vastbenoemd personeelslid slechts deeltijds tewerkgesteld zou zijn en gemiddeld 30,40 uur per week zou werken, en indien hij beslist om twee dagen loopbaanonderbreking te nemen, dan wordt dit aangegeven met de MRA-code 4.

Indien hij tijdens de periode van loopbaanonderbreking ziek wordt en in disponibiliteit wegens ziekte geplaatst wordt, dan wordt dit op de tewerkstellingslijn aangegeven met een MRA-code 599 en op de lijn "gelijktijdige maatregelen..." met

- een MRA-code 4 en een afwezigheidspercentage van 50%;
- een MRA-code 507 en een afwezigheidspercentage van 50%.

lijnen "gelijktijdige maatregelen..." tweede tewerkstellingslijn	maatregel reorganisatie arbeidstijd	percentage van de afwezigheid
1	4	50,00
2	507	50,00

Bemerkingen:

- Op de lijn "gelijktijdige maatregelen..." kan de MRA-code 599 niet vermeld worden.
- Er moeten twee lijnen "gelijktijdige maatregelen..." opgegeven worden.
- Het percentage drukt de verhouding uit tussen de verschillende maatregelen tot reorganisatie ten opzichte van de totale afwezigheid.
- Het percentage wordt uitgedrukt tot op twee decimalen.

Het totaal van de percentages moet steeds gelijk zijn aan 100%. Desnoods rondt men de percentages af zodat men op 100% uitkomt.

f) Een bijzondere en een algemene maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd

Het is mogelijk dat eenzelfde afwezigheid beantwoordt aan de omschrijving van twee verschillende maatregelen: een algemene maatregel, met kenmerken die gemeenschappelijk zijn voor een reeks afwezigheden van hetzelfde type, en een bijzondere maatregel die de precieze benaming van de afwezigheid in kwestie vermeldt. In een dergelijke situatie heeft de bijzondere maatregel voorrang op de algemene maatregel.



Voorbeeld:

De maatregel "verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid" (code 506) is ook een "onbezoldigde afwezigheid (voltijds of deeltijds) in administratieve toestand non-activiteit..." (code 510). Toch wordt zij niet op dezelfde manier behandeld bij de berekening van de duur van perioden van diensten met onvolledige prestaties. De "verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden" moeten dus worden aangegeven door middel van de bijzondere maatregel beschreven onder code 506.

8.3.3.7. Werkhervatting na arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserende geneesheer

In bepaalde gevallen gebeurt het dat een werknemer, na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, in afwachting van een volledig herstel, bij dezelfde werkgever het werk gedeeltelijk herneemt met toestemming van de adviserende geneesheer (progressieve tewerkstelling). Wat betreft het loon, zijn er twee mogelijkheden: ofwel krijgt hij zijn normale (uur)loon, ofwel heeft hij slechts recht op een gedeelte van zijn vroegere (uur)loon als gevolg van een lagere rendabiliteit.

Voor de aangifte van een werknemer tijdens een dergelijke periode van werkherhervatting gelden volgende regels:

- De gegevens m.b.t. de periode van werkherhervatting geeft men steeds aan op een aparte tewerkstellingslijn.
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de werkherhervatting arbeidsrechtelijk voltijds werd tewerkgesteld.
- In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht.
- Tijdens de periode van werkherhervatting moet men voor alle werknemers per prestatiecode de uren en dagen aangeven, alsook het gemiddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon (in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn beide uiteraard aan elkaar gelijk bv. 38/38).



Voorbeeld:

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdagenweekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10-1-2005. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15-8-2005. Van 16-8-2005 tot 15-9-2005 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16-9-2005 hervat hij het werk volledig.

Aangifte eerste kwartaal 2005:

Eén tewerkstellingslijn; het loon en de dagen die overeenstemmen met de gewerkte periode en met het gewaarborgd loon, worden aangegeven, plus een aantal dagen en uren met de indicatieve code ziekte.

Aangifte tweede kwartaal 2005:

Eén tewerkstellingslijn; het volledige kwartaal (65 dagen en 494 uren) wordt aangegeven met de indicatieve code voor ziekte.

Aangifte derde kwartaal 2005:

Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:

- TW 1: betreft de periode van 1-7-tot 15-8. Op deze lijn worden de dagen en uren met de indicatieve code ziekte aangegeven (32 dagen en 243,2 uren).
- TW2: is de periode van werkherhervatting van 16-8-tot 15-9. In het veld " maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding " aangepaste arbeid met loonverlies" vermeld. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone " type arbeidsovereenkomst" duidt men nog steeds "voltijds" aan. Ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5").
Op de prestatielijn geeft men voor de prestatiecode werkelijke prestaties en voor de indicatieve code ziekte de volgende dagen en uren aan:
 - Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen); gewerkte uren: 45,6.
 - Code ziekte: 11 dagen (= de 5 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekte-uren: 83,6.
- TW3: betreft de periode van 16-9 tot 30-9. Hierop worden de 11 gewerkte dagen, 83,6 uren en het loon ervoor aangegeven.

8.3.3.8. Maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid

Uitsluitend de volgende werknemers zijn hier bedoeld (zie bijlage 36 van het glossarium):

2 = werknemer aangeworven in het kader van de volgende maatregelen ter activering van de werkloosheidsuitkeringen, het leefloon of de financiële maatschappelijke hulp. De code mag enkel worden gebruikt voor:

- een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;
- een tewerkstelling in het kader van de sociale inschakelingseconomie (SINE);

3 = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die gekozen heeft voor halftijdse vervroegde uittreding of vrijwillige vierdagenweek (herverdeling van arbeid in de openbare sector);

5 = werknemer aangeworven in het kader van een PRIME-project;

10 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

11 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

12 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

13 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

14 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

15 = mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

16 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type één (bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24-12-1999);

17 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type twee (bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24-12-1999);

18 = werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst type drie (bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24-12-1999);

21 = werknemer aangeworven in het kader van het Koninklijk Besluit nr. 25 (Interdepartementaal Begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid).

Deze aanduiding moet u steeds vermelden, ongeacht of deze werknemers al dan niet voor één of andere bijdragevermindering in aanmerking komen.

In het geval dat een werknemer voor dezelfde tewerkstellingslijn onder twee codes zou vallen (bv. een startbaanovereenkomst en een vrijwillige vierdagenweek), heeft de code voor de startbaanovereenkomst voorrang. In dat geval vermeldt u in deze zone dus alleen die code (10 tot 18).

8.3.3.9. Statuut

Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de genoemde categorieën (zie bijlage 21 van het glossarium) behoort:

B = vrijwillige brandweerlieden;

C = conciërges. Het betreft de huisbewaarder of toezichthouder in een gebouw waarin hij/zij inwonend is.

E = personeel van de onderwijsinstellingen (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief en technisch personeel) dat aangegeven is in Dimona. Het zijn de personeelsleden die van het lokaal bestuur niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen, met uitzondering van deze die onder de code O vermeld worden.

LP = werknemer met gelimiteerde prestaties. Het zijn de werknemers die verbonden zijn met de werkgever met een contract van korte duur (minder dan een week) en voor een tewerkstelling die per dag niet de gewoonlijke dagduur bereikt. Het betreft hier bijvoorbeeld extra's in de cafetaria van een zwembad, (niet vrijgestelde) monitoren in de socioculturele sector, ... die voor slechts enkele uren worden aangeworven.

M = geneesheren;

O = personeel van de onderwijsinstellingen (= niet enkel het onderwijzend personeel, maar ook het administratief en technisch personeel) dat niet aangegeven is in Dimona (maar wel aangegeven is in Dimona bij de RSZ). Het zijn de personeelsleden van de onderwijsinstellingen die van het lokaal bestuur:

- uitsluitend niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen zonder bijkomende prestaties te verrichten en/of
- uitsluitend niet-gesubsidieerde vergoedingen ontvangen voor middagtoezicht en busbegeleiding die als bijkomende prestatie worden verricht.

P = politiepersoneel;

PC = burgerpersoneel van de politie;

S = seizoenarbeider. Het zijn de werknemers die periodes van arbeid verrichten waarvan de duur beperkt is, hetzij wegens de seizoengebonden aard van het werk, hetzij omdat de besturen die hen in dienst nemen, op bepaalde tijden van het jaar ertoe genooddaakt zijn hulppersoneel aan te werven.

SP = beroepsbrandweerlieden;

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24-7-1987 (=arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld). Deze werknemers zijn aangeworven "met een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid" om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer of om te beantwoorden aan een tijdelijke toename van het werk, of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te verzekeren. Deze overeenkomst moet onderscheiden worden van een gewoon contract van bepaalde duur dat niet aan de specifieke voorwaarden van een arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid moet voldoen. Derhalve moet de code T ook niet ingevuld worden voor een vervangingsovereenkomst afgesloten in toepassing van artikel 11ter van de wet van 3-7-1978 op de arbeidsovereenkomsten.

V = verzorgend, verplegend en paramedisch personeel dat niet behoort tot de federale gezondheidssectoren. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

VF = verzorgend, verplegend en paramedisch personeel dat behoort tot de federale gezondheidssectoren. Het gaat om het verplegend en verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, verzorg(st)ers), en het paramedisch personeel.

WF = personeel dat behoort tot de federale gezondheidssectoren en dat geen verplegend, verzorgend en paramedisch personeel is.

8.3.3.10. Notie gepensioneerd

Uitsluitend te vermelden voor personen die met wettelijk pensioen zijn. Het betreft de personen die recht hebben op een wettelijk rustpensioen of op een wettelijk overlevingspensioen.

8.3.3.11. Type leerling

Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de categorieën behoort.

3 = leerling in opleiding tot ondernemingshoofd;

4 = leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten;

5 = stagiair met een beroepsinlevingsovereenkomst.

De codes 3, 4 en 5 mogen enkel gebruikt worden bij de werknemerskengetallen 133 en 233 (tot en met het vierde kwartaal van het jaar waarin de jongere achttien jaar wordt) en de werknemerskengetallen 101 en 201 (vanaf het eerste kwartaal van het jaar waarin de jongere negentien jaar wordt).

8.3.3.12. Wijze van bezoldiging

Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:

- een stukloon ontvangen of die per taak (= prestatie) worden betaald;
- geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald;
- betaald worden via het systeem van dienstencheques.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die per taak of met een stukloon worden betaald.

Dit betekent dat, indien een werknemer overstapt van een betaling per stuk naar een betaling op commissie, er een nieuwe tewerkstellingslijn moet worden gemaakt, maar indien iemand van een betaling per stuk overstapt naar een betaling per taak, er geen nieuwe tewerkstellingslijn begint.

Onder het begrip "commissieloon" valt elke vorm van bezoldiging waarbij het loon van de werknemer geheel of gedeeltelijk vastgesteld wordt in functie van de door hem gerealiseerde omzet (verkochte producten, geleverde diensten,...).

Het is voor de correcte toekenning van werkloosheidsuitkeringen en van uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering, zeer belangrijk dat voor **alle werknemers** die op deze manier worden bezoldigd, dit gegeven op de kwartaalaangifte wordt vermeld (huisarbeiders die een stuk- of taakloon ontvangen, artiesten met een overeenkomst voor een bepaald werk met een taakloon -doorgaans 'per cachet' genoemd,...).

Al de werknemers tewerkgesteld via dienstencheques moeten met de code 'dienstencheques' aangeduid worden. Deze code mag niet worden opgegeven voor volgende werknemers die niet in het systeem van de dienstencheques kunnen worden tewerkgesteld:

- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers waarvan de tewerkstelling gefinancierd wordt met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profitsector;
- de werknemers tewerkgesteld in het kader van artikel 60, §7 van de OCMW-wet van 8 juli 1976.

8.3.3.13. Betaling in tienden of twaalfden (in het onderwijs)

In deze zone moet u aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalfden betaald wordt. Deze zone wordt enkel ingevuld voor het onderwijzend personeel en wordt **niet** gebruikt voor het administratief personeel van een onderwijsinstelling.

8.3.3.14. NACE-code

De NACE-code duidt aan tot welke sector de werknemer behoort voor de prestaties die op de tewerkstellingslijn worden aangegeven. De NACE-code is één van de criteria op basis waarvan de forfaitaire bijdragevermindering voor de Sociale Maribel wordt berekend.

Om de sector met de bijhorende code te kiezen, bepaalt men de hoofdactiviteit van de dienst of afdeling binnen de werkgever waarvoor de prestaties geleverd worden. De gestructureerde **bijlage 31** bevat een lijst van alle NACE-codes die kunnen gebruikt worden door een lokaal of provinciaal bestuur. In de lijst wordt ook aangeduid of een welbepaalde NACE-code recht geeft op een bijdragevermindering voor de Sociale Maribel.

Indien de werknemer voor de geleverde prestaties behorende bij de tewerkstellingslijn simultaan actief is binnen verschillende diensten waar er verschillende NACE-codes bij horen, dan dient men de code van de belangrijkste activiteit in te vullen. Dit bepaalt men door de activiteit van die dienst te kiezen waar de werknemer het meeste aantal uren presteert.

Indien de werknemer gedurende het kwartaal van dienst verandert, dan neemt men de activiteit van de dienst op de laatste dag van het kwartaal of de laatste werkdag van de werknemer.

Indien het niet mogelijk is bij de werkgever verschillende diensten te onderscheiden of als de dienst algemene beleidsactiviteiten verricht die typisch zijn voor het lokale bestuur, dan kiest men de sector van de hoofdactiviteit van de werkgever. In een aantal gevallen echter moeten bepaalde diensten een afzonderlijke code krijgen die meer gedetailleerde informatie verschaft over de specifieke activiteit van de dienst waar de prestaties geleverd worden en zodoende afwijkt van de algemene hoofdactiviteit van de werkgever. Hieronder vindt u de diensten die afzonderlijk geplaatst moeten worden. Diensten waarvoor er geen afzonderlijke code en omschrijving beschikbaar zijn, worden onder de algemene code gezet.

Gemeentebesturen/Provinciebesturen

Diensten of onderdelen van de lokale besturen die gericht zijn op welzijn (bv. kinderopvang, straathoekwerk, beschutte werkplaatsen...), gezondheid (ziekenhuizen, ziekenvervoer...), onderwijs (gemeentelijk en provinciaal onderwijs...), cultuur (cultuurfunktionaris, bibliotheken, musea, archieven, culturele centra...), sport (sportfunktionaris, zwembad, sporthal...), milieu (containerpark, boswachter, straatreiniging...), toerisme of recreatie (kampeerterreinen, jeugdherbergen, vakantiedorpen, toeristische diensten...), industrie (havenbedrijf, elektriciteitsbedrijf, slachthuis...), openbare veiligheid (brandweer), kredietverstrekking (pandjeshuis) worden onder een meer gedetailleerde code geplaatst die afwijkt van de algemene code voor gemeentebesturen of provinciebesturen.

De overige diensten zoals de administratieve diensten (dienst bevolking, dienst milieu, personeelsdienst...) en de ondersteunende diensten (groendienst, technische dienst...) bij gemeenten of provincies krijgen de algemene code die de hoofdactiviteit van de werkgever weergeeft (84.113 voor provincies en 84.114 voor gemeenten).

OCMW's

De diensten die gericht zijn op gezondheid (OCMW-ziekenhuizen, OCMW-thuisverpleging) en maatschappelijke dienstverlening (OCMW-rusthuizen, OCMW-kinderopvang, thuis en bejaardenzorg, gehandicaptenvoorzieningen...) worden onder een eigen code gezet.

De overige algemene diensten van OCMW's en de algemene 'bijstandsdiensten' worden geplaatst onder de algemene code voor OCMW (84.115).

Intercommunales

Voor intercommunales moet de code genomen worden die aansluit bij de hoofdactiviteit van de intercommunale.

Indien de intercommunale actief is binnen verschillende sectoren waar er meerdere codes bij horen, dan kiest men de code die best aansluit bij de dienst waar de prestaties geleverd worden.

Politiezones

Alle leden van de lokale politie worden onder de code 84.242 ("lokale politie") geplaatst.



Voorbeelden

Een werknemer levert prestaties als zwemredder in een gemeentelijk zwembad. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze van een zwembad (93.110 exploitatie van sportaccommodaties).

Een werknemer levert prestaties in een provinciaal centrum dat zich bezig houdt met natuurwetenschappelijk onderzoek. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor onderzoeksactiviteiten (72.190 overig speur- en ontwikkelingswerk op natuurwetenschappelijk gebied).

Een werknemer werkt als verpleegkundige bij de thuiszorgdienst van een OCMW. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor maatschappelijke dienstverlening (88.999 andere vormen van maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting).

Een werknemer werkt als informaticus bij een intercommunale voor elektriciteitsdistributie. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor elektriciteitsdistributie (35.130 distributie van en handel in elektriciteit).

Een werknemer werkt in een cafetaria van een OCMW-ziekenhuis. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor een algemeen ziekenhuis (86.101 algemene ziekenhuizen m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen).

8.3.3.15. De aangifte in te vullen voor de onthaalouders niet verbonden met een arbeidsovereenkomst

De wet legt aan de erkende dienst waar de onthaalouder bij aangesloten is, dezelfde verplichtingen op als aan een gewone werkgever. Dit betekent dat de plaatselijke besturen die een erkende opvangdienst organiseren, de onthaalouders moeten vermelden op de aangifte en de verschuldigde bijdragen moeten betalen.

Op het niveau van de werknemerslijn duidt het bestuur de werkgeverscategorie 958 en het werknemerskengetal 761 voor 'onthaalouder' aan evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet het 'gemiddeld aantal uren per week' opgegeven worden. De maatpersoon wordt steeds verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uitgegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert.

Om de prestaties aan te kunnen geven wordt gebruik gemaakt van een aantal specifieke prestatiecodes. Voor de berekening van de prestaties en van de vermindering kan gebruik gemaakt worden van een Excel-rekenblad dat ter beschikking gesteld wordt via de website van de RSZPPO (<http://www.rszppo.fgov.be/>) .

8.3.3.16. Praktische voorbeelden met betrekking tot het arbeidsstelsel, het aantal uren per week van de werknemer en de maatpersoon, het type arbeidsovereenkomst, de herorganisatie van de arbeidstijd en het statuut van de werknemer

In een bestuur wordt normaal gewerkt in een vijfdagenweek (38 uren per week) waarbij elke dag een gelijk aantal uren gepresteerd wordt. (7.36u decimaal uitgedrukt als 7,60).

De aanduiding statuut en maatregelen tot herorganisatie van de arbeidstijd worden in de voorbeelden alleen opgenomen als zij in het besproken geval ingevuld moeten worden.

Voorbeelden van vaste tewerkstellingen

A. Een werknemer wordt er voltijds tewerkgesteld in overeenstemming met de gebruikelijke tewerkstellingssituatie

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds.

B. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 3 dagen/week aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

C. Een werknemer wordt er deeltijds tewerkgesteld op basis van 5 dagen/week aan 4u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 20 (4 x 5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

D. Een werknemer wordt er tewerkgesteld op basis van 3 dagen in week 1 en 2 dagen in week 2 (met een steeds weerkerende cyclus) aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 2,5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 19 (7,6 x 2,5)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

Voorbeelden van tewerkstellingen van korte duur

E. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38

- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds.

F. Een seizoenarbeider wordt er tewerkgesteld met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen aan 7.36u/dag

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: S.

G. Een werknemer wordt er tewerkgesteld met een deeltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur, 2 dagen waarvan 1 dag 4 uur en de andere dag 6 uur

Wijze van aangifte:

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij per week 25 uur zou werken verdeeld over vijf dagen:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): $25 \{[(4 + 6) : 2] \times 5\}$
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

Ervan uitgaande dat indien hij langer in dienst zou blijven, hij per week 20 uur zou werken verdeeld over vier dagen:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 4
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): $20 \{[(4 + 6) : 2] \times 4\}$
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: deeltijds.

H. Een werknemer wordt er tewerkgesteld (bv. als animator van een sportdag) met een voltijdse arbeidsovereenkomst van korte duur (4 uur)

Wijze van aangifte:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 5
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 38
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- statuut: LP.

Voorbeelden van werknemers in loopbaanonderbreking

I. Een voltijdse werknemer is gedurende een bepaalde periode in voltijdse loopbaanonderbreking

Wijze van aangifte:

Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn gestart met volgende karakteristieken:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 0
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 3.

J. Een voltijdse werknemer is gedurende een bepaalde periode in deeltijdse loopbaanonderbreking (3 dagen werken en 2 dagen loopbaanonderbreking per week)

Wijze van aangifte:

Er wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen met volgende karakteristieken:

- aantal dagen/week v/h arbeidsstelsel: 3
- gemiddeld aantal uren/week v/d werknemer (Q): 22,8 (7,60 x 3)
- gemiddeld aantal uren/week v/d maatpersoon (S): 38
- type arbeidsovereenkomst: voltijds
- maatregel tot reorganisatie v/d arbeidstijd: 4.

8.4. De aangifte van de loongegevens

8.4.1. Inleiding

Als algemeen principe geldt dat de loongegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per **tewerkstellingslijn**.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de lonen per code. Met andere woorden, indien een werknemer verschillende loonelementen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd op kwartaalbasis op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

8.4.2. Lijnnummer bezoldiging

Het lijnnummer bezoldiging is het volgnummer van de bezoldigingen binnen een tewerkstellingslijn. Dit nummer begint op 1 en wordt met één eenheid verhoogd bij elke nieuwe bezoldiging. Het volgnummer wordt opnieuw op 1 gezet voor elke nieuwe tewerkstellingslijn.

8.4.3. Bezoldigingscode

De bezoldigingscode specificeert om welk soort voordeel het gaat. De RSZPPO handhaaft het principe dat er voor elke looncomponent een specifieke loon- of bezoldigingscode bestaat, maar u dient er wel op te letten dat de loongegevens per bezoldigingscode geglobaliseerd worden op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Voor de belangrijkste bezoldigingscodes vindt u hieronder een uiteenzetting. De volledige en gedetailleerde bespreking van het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en van het loonbegrip waarop pensioenbijdragen voor de vastbenoemden verschuldigd zijn, vindt u in "4. Het loonbegrip".

8.4.3.1. Het basisloon

Het **normaal loon** wordt aangegeven met de bezoldigingscode 101. Op het normaal loon of het basisloon zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen zijn socialezekerheidsbijdragen verschuldigd. Het omvat:

- het loon voor normale, werkelijke arbeid voor de contractuele werknemers;
- de baremieke wedde voor de vastbenoemden;
- de fooien en bedieningsgelden voor de werknemers die met fooien en bedieningsgelden worden bezoldigd;
- het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week voor arbeiders, gewaarborgd maandloon voor bedienden en de verdere uitbetaling van de wedde voor de vastbenoemden). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een erkende beroepsziekte in de openbare regeling;
- de vergoeding ten belope van 90% ten gevolge van een arbeidsongeval;
- het enkelvoudig vakantiegeld;
- het loon voor afwezigheden met behoud van loon;
- de vergoeding ingevolge disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid;
- de voordelen in natura toegekend aan conciërges die uitsluitend betaald worden met voordelen in natura;
- de vergoeding voor bijkomende prestaties, andere dan het KB nr. 418, toegekend aan het vastbenoemd onderwijzend personeel; bedoeld zijn de bijkomende of aanvullende lessen die gegeven worden aan de leerlingen van een andere klas of een gemengde klas (= niet aan de eigen klas);
- het barema, de gewaarborgde wedde, het gewaarborgd aandeel in de pool of de horararia die toegekend worden aan de geneesheren.

Wat betreft het gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat, bij hervat na een werkhervatting in geval van een ziekte of ongeval van gemeen recht, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de tewerkstelling na de werkhervatting ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij hervat na een werkhervatting **steeds** opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

De baremieke wedde van een vastbenoemd personeelslid dat voor een langere periode gedetacheerd is naar een land waarmee België niet verbonden is door een socialezekerheidsverdrag, wordt aangegeven met de looncode 110. Als de tewerkstellingsduur niet van korte duur is, valt hij niet meer onder de Belgische wetgeving en is de RSZPPO niet meer bevoegd om socialezekerheidsbijdragen te innen. Indien het bestuur aangesloten is bij pool 1 of pool 2, dan is de baremieke wedde van deze vastbenoemde enkel onderworpen aan pensioenbijdragen, niet aan socialezekerheidsbijdragen.

Het loon van een vastbenoemd personeelslid dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen en dat niet in aanmerking genomen wordt voor het overheidspensioen, wordt aangegeven met de looncode 120. Met deze code moet bijvoorbeeld het loon aangegeven worden dat uitbetaald wordt aan een vastbenoemd personeelslid dat in het kader van een tuchtprocedure in de stand van non-activiteit geplaatst wordt en waarvan de afwezigheid met de code 511 in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" (zie 8.3.3.6.) aangeduid wordt.

Het loon, uitbetaald aan een vastbenoemd personeelslid, dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen en dat in aanmerking genomen wordt voor het overheidspensioen, wordt aangegeven met de looncode 170. Deze code moet verplicht gebruikt worden bij een bezoldigde volledige afwezigheid waarvoor één van de codes 501, 503, 507, 508 of 509 in het kader van Capelo in de zone "maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd" (zie 8.3.3.6.) aangeduid wordt.

De geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een contractuele werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel wordt aangegeven met de looncode 150. Met deze code moeten worden aangegeven:

- de werkuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van het activaplan (inclusief activa-start en activa preventie- en veiligheidsbeleid);

- de integratieuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van een doorstromingsprogramma;
- de herinschakelingsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW in het kader van de sociale inschakelingseconomie;
- de ervaringsuitkering van de RVA of de financiële tussenkomst van het OCMW voor de opleiders van een onderwijsinstelling die in dienst genomen werden na een ontslag ingevolge herstructurering in de privésector.

De geactiveerde uitkering is loon dat onderworpen is aan socialezekerheidsbijdragen.

8.4.3.2. Het aangepast loon bij ziekte of ongeval

Het **aangepast loon bij ziekte en ongeval** is niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen.

Met de bezoldigingscode 212 wordt de vergoeding voor ziekte en ongeval aangegeven voor de periode van zeven dagen volgend op het gewaarborgd weekloon. Het betreft de vergoeding overeenstemmend met 60% van het gedeelte van het normaal loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkering van ziekte- en invaliditeitsberekening, niet overschrijdt. De bezoldigingscode 212 wordt gebruikt voor alle contractuele handarbeiders en voor de contractuele hoofdarbeiders die aangeworven zijn op proef of voor een periode van minder dan 3 maanden.

Met de bezoldigingscode 213 wordt de aanvulling voor de tweede, derde of vierde week arbeidsongeschiktheid aangegeven.

Met de looncode 215 worden alle andere aanvullingen voor ziekte of ongeval aangegeven. Het betreft onder andere:

- het voorschot op de uitkeringen van de arbeidsongevallenverzekeraar dat een werkgever in de arbeidsongevallenregeling van de privésector uitkeert aan een werknemer die getroffen wordt door een arbeidsongeval;
- de aanvullende vergoeding bovenop de dagelijkse vergoeding van 90% van het gemiddeld dagbedrag dat een werkgever in het kader van de arbeidsongevallenregeling (van de privé-sector of van de publieke sector) uitbetaalt
- de aanvullende vergoeding bovenop de dagelijkse vergoeding van 90% van het gemiddeld dagbedrag dat een werkgever in het kader van de beroepsziektenregeling van de publieke sector uitbetaalt.

8.4.3.3. De vergoedingen voor beroepsziekten van de publieke sector

De looncode 140 wordt – zowel voor de contractuelen als voor de vastbenoemden - gebruikt voor de vergoeding tijdens de periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens een erkende beroepsziekte. De volledige vergoeding (90% van het loon) moet met deze code aangegeven worden, en is alleen onderworpen aan persoonlijke socialezekerheidsbijdragen.

8.4.3.4. De vergoedingen bij beëindiging van de dienstbetrekking

De vergoedingen die aan de werknemer betaald worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, worden aangegeven met de codes 130 en 131 voor een contractueel personeelslid en met de code 132 voor een vastbenoemd personeelslid.

Met de bezoldigingscode 130 worden de vergoedingen aangeduid die uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat **uitsluitend** om de vergoedingen, die toegekend worden aan contractuele personeelsleden en waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn ingevolge artikel 19, § 2 van het Koninklijk Besluit van 28-11-1969:

- vergoedingen wegens onrechtmatige eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever;
- vergoedingen betaald aan de werknemer in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer een einde wordt gesteld aan de dienstbetrekking;
- vergoedingen wegens niet herplaatsing, betaald aan de afgevaardigden of kandidaten bij comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of aan syndicale afgevaardigden.

Het gaat hier dus niet om het loon voor de opzeggingsperiode, maar om de vergoedingen die de werkgever moet betalen omdat er geen of een te korte opzeg gerespecteerd is.

Met de bezoldigingscode 132 worden de vergoedingen aangegeven die uitgedrukt worden in arbeidstijd en die toegekend worden aan een vastbenoemd personeelslid. Het betreft de verbrekingsvergoeding, uitbetaald naar aanleiding van een ambtshalve en zonder opzegging beëindiging van de betrekking als vastbenoemd ambtenaar door de werkgever.

Het is uitsluitend voor de met de looncodes 130 en 132 te vermelden loongegevens dat de begin- en einddatum van de erdoor gedekte periode moeten worden vermeld (zie 8.3.3.2.). Voor de toepassing van de sociale zekerheid worden deze vergoedingen immers geacht een periode te dekken die aanvangt de dag na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Met de bezoldigingscode 131 worden de vergoedingen aangegeven die toegekend worden aan de contractuele personeelsleden en die NIET uitgedrukt worden in arbeidstijd. Het gaat hier om bedragen:

- betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld afscheidspremies);
- waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn;
- die niet door de bezoldigingscode 130 beoogd worden.

De berekeningswijze speelt daarbij geen rol. Dit betekent dat ook afscheidspremies berekend in de vorm van een loon voor een aantal maanden onder deze code vallen.

8.4.3.5. De bijkomende vergoedingen

Voor elke bijkomende vergoeding bestaat er in principe één looncode. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bijkomende vergoedingen van algemene aard en bijkomende vergoedingen die specifiek zijn voor bepaalde personeelscategorieën.

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen **van algemene aard** kunnen worden toegekend aan alle personeelsleden. Zij worden aangegeven met de looncodes 401 tot 499 en met de looncodes 801 tot 899.

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen **specifiek voor bepaalde personeelscategorieën** worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 en met de bezoldigingscodes 901 tot 999. Deze looncodes dienen gebruikt te worden voor premies, toelagen en vergoedingen die enkel toegekend worden aan specifieke personeelscategorieën (brandweerpersoneel, politiepersoneel, personeel van de onderwijsinstellingen, verplegend personeel...). Voor deze specifieke personeelscategorieën moet ook de zone "statuut" (zie 8.3.3.9.) vermeld worden.

De bijkomende vergoedingen die **onderworpen** zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten steeds aangegeven worden met de bezoldigingscodes 801 tot 999.

De bijkomende vergoedingen die **vrijgesteld** zijn van socialezekerheidsbijdragen, dienen steeds aangegeven te worden met de bezoldigingscodes 401 tot 599.

Voor de vastbenoemde personeelsleden blijft het onderscheid tussen de codes voor bijkomende vergoedingen naargelang ze wel of niet voldoen aan artikel 30, § 2, 4° van het KB van 28-11-1969, behouden. De bijkomende vergoedingen die niet voldoen aan artikel 30 en derhalve onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, moeten zoals de vergoedingen van de contractuele personeelsleden met de looncodes 801 tot 999 aangegeven worden.

Elke looncode heeft een éénduidige betekenis in functie van de al of niet onderwerping aan socialezekerheidsbijdragen. Het nummer van de looncode bevat geen aanduiding over het al of niet verschuldigd zijn van pensioenbijdragen op de vergoeding.

De bijkomende vergoedingen van algemene aard

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen **van algemene aard** worden aangegeven met de looncodes 401 tot 499 en de looncodes 801 tot 899.

De **voordelen in natura** of in de vorm van cheques moeten in de DmfAPPL aangegeven worden met de looncodes 804 of 806 indien de voordelen onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen. Indien zij vrijgesteld zijn van bijdragen, dient de looncode 404 of 406 gebruikt te worden.

De looncodes 404 en 804 worden gebruikt indien de voordelen toegekend worden in functie van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal. De looncodes 406 en 806 worden gebruikt indien de voordelen worden toegekend onafhankelijk van het aantal gewerkte dagen in het kwartaal (sport- en cultuurcheques, ecocheques...).

De voordelen in natura (woonst, verlichting, verwarming...) van **conciërges** die naast hun voordeel in natura ook een wedde ontvangen, worden met de looncode 404 of 804 aangegeven.

De geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques naar aanleiding van het Sinterklaasfeest, Kerstmis of Nieuwjaar, bij een eervolle onderscheiding... worden aangegeven met de looncode 403.

De **andere toelagen, premies** of vergoedingen worden met de looncodes 433, 434, 833 en 834 aangegeven.

Indien zij toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal, moeten de looncodes 433 (vrijgesteld) en 833 (onderworpen) gebruikt worden.

Indien zij rechtstreeks verband houden met de tijdens het kwartaal geleverde prestaties, moeten de looncode 434 (vrijgesteld) en de looncode 834 (onderworpen) gebruikt worden.

Met de codes 433, 434, 833 en 834 worden de volgende toelagen, premies of vergoedingen aangegeven:

- vergoedingen voor lasten die niet kunnen beschouwd worden als normaal en onafscheidelijk met het ambt verbonden;
- weddensupplementen voor de vastbenoemde conciërges die geen baremische wedde ontvangen en betaald worden met voordelen in natura;
- aanvullingen op het wettelijk vakantiegeld;
- terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten;
- het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen;
- geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen;
- gratificaties, vergoedingen en premies van alle aard;
- voordelen van alle aard;
- inhaalbonificatie, sectorieel supplement of gelijkaardige jaarlijkse premie;
- vergoeding voor de voorbereiding van de organisatie van en het toezicht op de verkiezingen;
- vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk;
- vergoeding voor onregelmatig of onverwacht werk;
- productiviteitspremie;
- gegarandeerde minimale salarisverhoging voor een personeelslid dat bevorderd wordt naar een graad van een hoger niveau;
- 74,37 euro per jaar toegekend aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp;
- herstructureringspremie voor het verzorgend en verplegend en paramedisch personeel (29,35 euro/maand);
- vergoeding voor de avondprestaties van het verplegend en verzorgend personeel (attractiviteitsplan);
- vergoeding aan de verpleegkundigen die houder zijn van een bijzondere beroepsbekwaamheid of een bijzondere beroepstitel (attractiviteitsplan);
- andere specifieke vergoedingen voor verplegend en verzorgend personeel;
- andere specifieke vergoedingen voor geneesheren.

De kosten eigen aan de werkgever worden aangegeven met de looncode 441. De kosten hebben betrekking op zowel de terugbetaling door de werkgever van werkkledij, uitrusting en vervoer (voor dienstverplaatsingen) of als het ter beschikking stellen van werkkledij, uitrusting of vervoer, en zijn vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Met de bezoldigingscode 441 worden alle **vergoedingen voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfskosten** aangegeven.

De **haard- en standplaatstoelage** van de contractuele werknemers is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 821. Voor de vastbenoemde werknemers is de toelage vrijgesteld van bijdragen en dient de looncode 421 gebruikt te worden.

De **vergoedingen voor nacht-, zaterdag- en zondagprestaties** die enkel onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen en die niet onderworpen zijn aan de pensioenbijdragen voor vastbenoemden, worden aangegeven met de looncodes 435 en 436 (vrijgesteld) en de looncodes 835 en 836 (onderworpen). Met deze codes worden onder andere aangegeven:

- de vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen toegekend aan andere personeelsleden dan deze van de openbare brandweerdiensten (omzendbrief B.A. 94/09 van 13-7-1994 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap);
- de nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van de lokale politie (oud statuut) en de openbare brandweerdiensten (KB van 20-6-1994);
- de toeslag voor nachtprestaties die in het kader van het attractiviteitsplan toegekend wordt aan
 - het verplegend en verzorgend personeel voor de prestaties vóór 20 uur of na 6 uur;
 - het ander personeel dan het verplegend en verzorgend personeel.

Aan bepaalde categorieën van **werknemers** die een bijzondere **ontslagbescherming** genieten, zoals een zwangere werkneemster of een werkneemster in loopbaanonderbreking, is de werkgever een wettelijke **vergoeding als aanvulling op de verbrekingsvergoeding** verschuldigd, als hij zijn wettelijke, contractuele of statutaire verplichtingen niet nakomt. Deze vergoeding is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 440.

Worden daarentegen onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en niet aangegeven met de looncode 440 de vergoedingen voor

- de onregelmatige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever;
- de éézijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor personeelsafgevaardigden;
- de éézijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor syndicaal afgevaardigden;
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijke akkoord.

Het **bedrag** van maximum 135 euro per jaar dat aan een werknemer toegekend wordt wegens de **aansluiting bij een vakorganisatie**, is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 443. Voor de vergoeding die toegekend wordt voor de voorbereiding en het toezicht van de verkiezingen, wordt ook de looncode 443 gebruikt.

De **weddensupplementen en premies** die toegekend worden in het kader van de wet van 10-4-1995 betreffende de **hervdeling van de arbeid in de openbare sector**, dienen met de looncodes 452 (vrijgesteld) en 851 (onderworpen) aangegeven te worden. U vermeldt de bedragen die worden toegekend aan werknemers die hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.

De rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens een beroepsziekte of een arbeidsongeval is volledig vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen. Voor de in dienst zijnde personeelsleden wordt de rente aangegeven met de looncode 490. De personeelsleden die na hun uitdiensttreding de rente blijven ontvangen van hun vroegere werkgever, moeten niet vermeld worden in de DmfAPPL.

De bijkomende vergoedingen specifiek voor bepaalde personeelscategorieën

De bijkomende vergoedingen worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 indien ze vrijgesteld zijn, en met de looncodes 901 tot 999 indien ze onderworpen zijn.

Voor het **personeel van de onderwijsinstellingen** worden de vergoedingen voor het toezicht in het kleuter- en lager onderwijs of voor de begeleiding van leerlingenvervoer die bij wijze van bijkomende prestaties verricht worden en die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen, aangegeven met de looncode 501.

De vergoedingen voor met de functie verbonden aanvullende of bijkomende werkzaamheden die een vastbenoemd personeelslid van het kleuter- en lager onderwijs dat zijn wedde ontvangt van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, verricht, worden uitgesloten voor de berekening van het overheidspensioen. Zij moeten apart aangegeven worden met de looncodes 502 (vrijgesteld) en 902 (onderworpen). Het betreft de vergoedingen voor:

- het toezicht en bewaking buiten de lesuren en buiten het kleuter- en lager onderwijs;
- het bijhouden van de schoolbibliotheek;
- de bijkomende of aanvullende lessen, gegeven door een lid van het onderwijzend personeel aan leerlingen van zijn klas;
- de leiding over bovenvermelde activiteiten en over alle bijkomende en aanvullende lessen.

De aanvullingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (anciënniteitsvergoeding, diplomavergoeding...) worden vermeld met de looncodes 506 (vrijgesteld) en 906 (onderworpen).

Voor het **verplegend en verzorgend personeel en paramedisch personeel** moeten de weddensupplementen voor buitengewone prestaties zoals bepaald in de omzendbrief van het Ministerie van Volksgezondheid en van het Gezin van 3-11-1972 aangegeven worden met de looncode 510 (vrijgesteld) of de looncode 910 (onderworpen). Onder buitengewone prestaties wordt verstaan: 1) nachtdienst; 2) werk op zon- en feestdagen; 3) wisselende uren of onderbroken diensten.

De vergoedingen voor de nachtdienst worden aangegeven met de looncodes 512 en 912. Met deze codes worden ook aangegeven:

- de uurvergoeding van 2,05 euro (geïndexeerd bedrag vanaf 1-6-2011= 3,17 euro per uur), zoals bepaald in de Omzendbrief van 17-4-1989 van de Minister van Volksgezondheid en Leefmilieu

- de toeslag voor nachtprestaties die in het kader van het attractiviteitsplan toegekend wordt voor de prestaties tussen 20 uur en 6 uur.

De weddensupplementen voor prestaties tijdens het weekend of de feestdagen worden aangegeven met de looncode 916. Het betreft onder andere het supplement van 1,021 euro/uur dat toegekend wordt op basis van de omzendbrief van het RIZIV van 17-7-1992. Het geïndexeerd bedrag van dit weddensupplement is sinds 1-6-2011 gelijk aan 1,56 euro/uur.

Voor de attractiviteitspremie, toegekend door de instellingen van de publieke sector die behoren tot de federale gezondheidssectoren, wordt de looncode 917 gebruikt. Voor zowel het verplegend en verzorgend personeel, het gelijkgesteld personeel als voor het administratief personeel moet deze code vermeld worden.

Voor de **geneesheren** moet het variabel aandeel in de pool aangegeven worden met de looncodes 524 en 924.

Voor de **vrijwillige brandweer** worden de vergoedingen voor (regelmatige) prestaties die in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 euro bereikt werd, in de DmfAPPL aangegeven met de looncode 542 indien het grensbedrag niet overschreden is. Indien de vergoedingen het grensbedrag overschrijden, moet de looncode 942 gebruikt worden. Uw bestuur moet dus zelf bepalen of het grensbedrag inzake regelmatige prestaties overschreden is.

Het vakantiegeld voor de vrijwillige brandweer moet aangegeven worden met de looncodes 312, 314, 349 en 350.

De vergoeding voor prestaties in het kader van de dienst 100 is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en wordt aangegeven met de looncode 940.

Voor het **politiepersoneel dat koos voor het nieuw statuut**, moeten de looncodes 570, 961, 962, 970, 971, 974, 975 en 976 gebruikt worden.

De “diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in het KB van 30-3-2001” die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, worden aangegeven met de looncode 970, en omvatten onder andere:

- de toelage voor bereikbaar en terugroepbaar personeel;
- de toelage voor een ononderbroken dienst van meer dan 24 uur;
- de functietoelage;
- de toelage voor de opleider;
- de forfaitaire toelage voor bepaalde personeelsleden, die belast zijn met de uitvoering van bepaalde opdrachten in het raam van de uitvoering van het federale integratiebeleid;
- de toelage voor de mentor;
- de toelage “Brussels Hoofdstedelijk Gewest”;
- de toelage voor gelegenheidsluchtvaartprestaties;
- de toelage voor onderwijsopdrachten;
- de selectietoelage;
- de toelage aan de personeelsleden van het operationeel kader, en van het administratief en logistiek kader van de federale politie en van de korpsen van de lokale politie, belast met informaticataken in 2001.

De “diverse toelagen en vergoedingen andere dan deze bepaald in het KB van 30-3-2001” die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, worden aangegeven met de looncode 971.

De “diverse toelagen en vergoedingen die NIET onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen”, worden aangegeven met de looncode 570, en omvatten onder andere:

- de vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten;
- de vergoeding voor telefoon;
- de vergoeding voor onderhoud van politiehond;
- de vergoeding voor vaste dienst bij Shape;
- de vergoeding voor verplaatsing in het raam van de binnenvaart;
- de vergoeding voor begrafeniskosten.

Met de looncode 974 wordt de toelage aan de bijzondere rekenplichtige aangegeven. Ook voor de toelage, toegekend aan een gewestelijk ontvanger die als bijzondere rekenplichtige overgaat naar het administratief en logistiek kader van de lokale politie, moet deze code gebruikt worden.

Bijkomende vergoedingen toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal

Voor de **bijkomende vergoedingen** die **toegekend** worden **onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal**, en die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen, dienen speciale regels in acht genomen te worden. Het betreft de volgende vergoedingen:

- eindejaarspremie (looncode 817);
- voordelen in natura of in de vorm van cheques (looncode 806);
- andere toelagen en premies zoals anciënniteits- of getrouwheidspremie (looncode 833);
- aanvullingen van het personeel van de onderwijsinstellingen die geen verband houden met bijkomende prestaties (looncode 906);
- attractiviteitspremie (looncode 917);
- weddensupplementen toegekend aan officieren die deelnemen aan de permanentie van politie- en brandweerkorps (looncode 951);
- jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst (looncode 957).

Het betreft premies, vergoedingen en toelagen waarvan de berekeningsbasis meer dan één kwartaal bedraagt, of éénmalige premies en vergoedingen die aan een werknemer toegekend worden. Ze worden in het algemeen aangegeven in het kwartaal waarin zij worden uitbetaald.

Indien het gaat om premies betaald met een periodiciteit van zes maanden of meer, én die meer bedragen dan 20% van de andere lonen van de referteperiode, worden ze gelijkmatig verdeeld over de verschillende kwartalen van de referteperiode.

Indien zij worden uitbetaald in een kwartaal dat de werknemer reeds uit dienst was, moeten ze vermeld worden op de aangifte van het laatste kwartaal waarin de werknemer in dienst was.

Voor al de onder deze codes vermelde voordelen moet ook de periodiciteit van de betaling worden vermeld (zie 8.4.4.).

In afwijking van de algemene regel worden deze bedragen slechts getotaliseerd voor zover het gaat om voordelen die met dezelfde periodiciteit worden betaald. Indien in de loop van het kwartaal verschillende premies met een verschillende periodiciteit worden betaald, moet men de bedragen opsplitsen.

Geen enkele instelling die van de in de DmfAPPL vermelde gegevens gebruik maakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Er is dan ook geen bezwaar tegen om, indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moeten worden gebruikt, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.

8.4.3.6. De vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is

Het **voordeel** betreffende het **persoonlijk en individueel gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever** wordt aangegeven met de looncode 770.

Op dit voordeel zijn er geen socialezekerheidsbijdragen verschuldigd.

Per werknemer stelt u ieder kwartaal het voordeel vast door het een CO2-percentage toe te passen op zes zevenden van de cataloguswaarde van het kosteloos ter beschikking gestelde voertuig. Onder cataloguswaarde wordt verstaan de gefactureerde waarde, inclusief opties en belasting over toegevoegde waarde, zonder rekening te houden met enige korting, vermindering, rabat of ristorno.

De basis-CO2-coëfficiënt bedraagt 5,5 % voor een CO2-uitstoot van

- 95 g/km voor de dieselveertuigen **met een dieselmotor**;
- en 115 g/km voor benzinevoertuigen **met een LPG- of benzinemotor**.

Wanneer de uitstoot hoger ligt, dan wordt de coëfficiënt verhoogd met 0,1 % per CO2-gram, met een maximum percentage van 18%.

Wanneer de uitstoot lager ligt, dan wordt de coëfficiënt verminderd met 0,1% per CO2-gram met een minimum percentage van 4%.

Voertuigen waarvoor geen gegevens met betrekking tot de CO2-uitstoot voorhanden zijn bij de dienst voor inschrijving van de voertuigen, worden gelijkgesteld met een voertuig met een CO2-uitstoot van 205 g/km (benzine-, LPG- of aardgasmotor) of van 195 g/km (diesel).

Het belastbaar voordeel bedraagt minstens 1.200 euro per jaar (waarde 2012).

Wanneer een tussenkomst van een werknemer gevraagd wordt, dan wordt dit in mindering gebracht van het berekend voordeel.

Voor de praktische toepassing verwijzen wij naar de fiscale reglementering (<http://www.fiscus.fgov.be/>) .

~~Het gegeven wordt door bepaalde instellingen van sociale zekerheid die instaan voor de uitbetaling van sociale voordelen, gebruikt. Geen enkele instelling die van de in de DmfAPPL vermelde gegevens gebruik maakt, moet dit gegeven per tewerkstellingslijn kennen. Er is dan ook geen bezwaar tegen om, indien er voor de werknemer meerdere tewerkstellingslijnen gebruikt moeten worden, het totale bedrag van dit voordeel voor het ganse kwartaal aan één tewerkstellingslijn te koppelen.~~

De **winstparticipaties** die een intercommunale uitbetaalt aan haar personeelsleden, moet aangegeven worden met de bezoldigingscode 780.

De **stortingen van de werkgevers** voor de **vorming** van een **buitenwettelijk pensioen** ten bate van hun personeelsleden of hun rechthebbenden worden aangegeven met de bezoldigingscode 793. Het loon waarop de bijdrage voor de personeelsleden van een aantal Antwerpse besturen in het kader van de tweede pensioenpijler contractanten berekend wordt, wordt aangegeven met de bezoldigingscode 794 (loonschijf onder of gelijk aan het drempelbedrag) en de bezoldigingscode 795 (loonschijf boven het drempelbedrag).

Een **buitenwettelijk pensioen** dat **rechtstreeks** aan een personeelslid uitbetaald wordt bij de **oppensoenstelling**, wordt aangegeven met de bezoldigingscode 792.

De rechtstreekse storting van een extralegaal pensioen aan een ex-personeelslid dat niet meer in dienst is (of aan zijn nabestaande), wordt aangegeven in het blok "bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon".

De **door de werkgevers betaalde verkeersboetes** worden aangegeven met de bezoldigingscode 791.

8.4.3.7. Vakantiegeld

Voor het vakantiegeld worden de bezoldigingscodes 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 349 en 350 gebruikt.

De **code 311** (enkelvoudig vakantiegeld voor de vakantiedagen die op het einde van het vakantiejaar onmogelijk konden opgenomen worden), de **codes 313 en 317** (enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding) en de **codes 315 en 318** (enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling) kunnen enkel gebruikt worden voor:

- de contractuele werknemers waarvan de werkgever de **vakantieregeling** van de **privésector** toepast;
- de gesubsidieerde contractuelen;
- de werknemers, tewerkgesteld in het kader van artikel 60, § 7 van de OCMW-wet.

De **code 316** (dubbel vakantiegeld – politiepersoneel) wordt gebruikt voor het dubbel vakantiegeld en het dubbel vakantiegeld uitdiensttreding van het contractueel en vastbenoemd politiepersoneel.

De **code 319** (aanvullend vakantiegeld bij activiteitsaanvang of -hervatting) wordt gebruikt voor het normale loon dat op de aanvullende vakantiedagen uitbetaald wordt aan een werknemer die het werk aanvangt of hervat (zie 1.4.2.).

De **codes 349** (dubbel vakantiegeld uitdiensttreding – 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek) en **350** (dubbel vakantiegeld – 3e tot de 5e dag van de vierde vakantieweek) kunnen enkel gebruikt worden voor de contractuele werknemers van een bestuur dat gekozen heeft voor de vakantieregeling van de privésector.

8.4.3.8. Overzichtstabel

In de overzichtstabel zijn de omschrijvingen van de vergoedingen in verkorte vorm opgenomen. Een volledige lijst van alle looncodes en hun omschrijving die gebruikt kunnen worden in de RSZPPO-aangifte vindt u terug in bijlage 32 van het "glossarium" van de DmfAPPL.

Omschrijving	Looncode
Basisloon	
geïndexeerd basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101
loon dat toegekend wordt aan een vastbenoemd en naar het buitenland gedetacheerd personeelslid en dat in aanmerking komt voor een overheidspensioen	110
loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	120
geactiveerde uitkering die de RVA of het OCMW toekent aan een werknemer in het kader van een tewerkstellingsmaatregel	150
10% van het loon van de in startbaan tewerkgestelde werknemer dat besteed wordt aan opleiding	160
loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen - pensioenbijdragen	170
Beroepsziekten – publieke sector	
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140
Vergoedingen wegens éézijdige beëindiging van de dienstbetrekking	
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractuelen)	130
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – niet uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor contractuelen)	131
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd (enkel voor vastbenoemden)	132
Aangepast loon bij ziekte of ongeval	
ziekte of ongeval: 60% van normale loon – 2e week ziekte – contractuelen	212
ziekte of ongeval: aanvulling – 2e, 3e en 4e week ziekte – contractuelen	213
ziekte of ongeval: andere aanvulling of tijdelijke arbeidsongeschiktheid	215
Vakantiegeld	
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid voor de vakantiedagen die op het einde van het jaar onmogelijk konden opgenomen worden	311
(dubbel) vakantiegeld andere dan politiepersoneel	312

enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding (tijdelijken, geco's en artikel 60'ers in het Vlaamse en Brusselse Gewest - wet van 24-7-1987)	313
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	314
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling (tijdelijken, geco's en artikel 60'ers in het Vlaamse en Brusselse Gewest - wet van 24-7-1987)	315
dubbel vakantiegeld – politiepersoneel	316
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding (andere dan tijdelijken, geco's en artikel 60'ers in het Vlaamse en Brusselse Gewest - wet van 24-7-1987)	317
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling (andere dan tijdelijken, geco's en artikel 60'ers in het Vlaamse en Brusselse Gewest - wet van 24-7-1987)	318
aanvullend vakantiegeld bij activiteitsaanvraag of –hervatting	319
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3e tot 5e dag van de 4e week	349
(dubbel) vakantiegeld - 3e tot 5e dag van de 4e week	350
Bijkomende vergoedingen van algemene aard	
loon overuren – vrijgesteld	401
geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques - art. 19, § 2, 14° en 19° van KB 28-11-1969	403
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties – vrijgesteld	404
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties - vrijgesteld	406
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409
eindejaarspremie – vrijgesteld	417
haard- en standplaatstoelage – vrijgesteld	421
diplomavergoeding – vrijgesteld	422
vergoeding kennis 2e taal – vrijgesteld	423
toelage hogere functie – vrijgesteld	424
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – vrijgesteld	433
andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	434
vergoeding voor nachtprestaties – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	435
vergoeding voor prestaties tijdens weekend en feestdagen – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	436
wachtvergoeding – vrijgesteld	437
vergoedingen werknemer als werkgever zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt	440
vergoeding voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfkosten	441
verplaatsingskosten van en naar het werk	442

bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443
supplement socialezekerheidsvoordeel (bv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking, premie hospitalisatieverzekering)	444
premie – halftijdse vervroegde uittreding 452	452
vergoeding voor ceremoniemeesters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst – vrijgesteld	454
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490
loon overuren – onderworpen	801
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - onderworpen	804
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties – onderworpen	806
eindejaarspremie – onderworpen	817
haard- en standplaatstoelage – onderworpen	821
diplomavergoeding – onderworpen	822
vergoeding kennis 2e taal – onderworpen	823
toelage hogere functie – onderworpen	824
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – onderworpen	833
andere toelagen en premies – verband met prestaties – onderworpen	834
vergoeding voor nachtprestaties – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	835
vergoeding voor prestaties weekend en feestdagen – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen – geen pensioenbijdragen	836
wachtvergoeding – onderworpen	837
weddensupplement - 4dagenweek	851
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindeloopbaan	853
vergoeding voor ceremoniemeesters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst – onderworpen	854
weddensupplement 6.2. en 6.3. van het Sociaal Handvest in het Brussels H oofdstedelijk Gewest – onderworpe	855
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën	
onderwijzend personeel van de onderwijsinstellingen	
vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld – artikel 19, § 2, 9° van KB van 28.11.1969 (bijv. toezicht in het kleuter- en lager onderwijs)	501
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – vrijgesteld (bijv. toezicht, ander dan kleuter en lager onderwijs...)	502
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – vrijgesteld (bijv. anciënniteitstoelage, directievergoeding)	506
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – onderworpen (bijv. toezicht, ander dan in kleuter en lager onderwijs...)	902

aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – onderworpen (bijv. anciënniteitstoeslag, directievergoeding)	906
verplegend en verzorgend personeel	
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3-11-1972 – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	510
weddensupplement voor nachtprestaties – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	512
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3-11-1972 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	910
weddensupplement voor nachtprestaties – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	912
4%, 8% of 12% hoofdverplegers	914
weddensupplement voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	916
attractiviteitspremie (KB van 12-5-2006)	917
geneesheren	
variabel deel in de verdeling van de pool – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	524
variabel deel in de verdeling van de pool - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	924
vrijwillige brandweerlieden	
onregelmatige vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 euro te bepalen	541
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 euro te bepalen – geen overschrijding	542
vergoedingen voor prestaties in kader van dienst 100	940
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 euro te bepalen – overschrijding	942
politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer	
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	557
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44 en omzendbrief van 3-3-1995)	951
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	957
politiepersoneel (oud statuut)	
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556
specifieke toelagen en vergoedingen – vrijgesteld – ex-rijkswachters...	591
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters...	991
politiepersoneel (nieuw statuut)	
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen – vrijgesteld	570

weddenbijslag uitoefening van mandaat	961
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	962
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen zoals bepaald in het KB van 30-3-2001 – onderworpen	970
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen, andere dan deze bepaald in het KB van 30-3-2001 – onderworpen	971
toelage voor bijzondere rekenplichtige	974
toelage voor de secretaris	975
competentieontwikkelingstoelage	976
overgangstoelagen	992
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is	
voordeel individueel en persoonlijk gebruik van voertuig ter beschikking gesteld van werkgever	770
winstparticipaties	780
door de werkgever terugbetaalde verkeersboetes	791
rechtstreekse stortingen buitenwettelijk pensioen aan een personeelslid dat uit dienst treedt (ingevolge oppensioenstelling)	792
stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen in het kader van een ondernemingsplan	793
loonschijf onder of gelijk aan het drempelbedrag voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen contractanten – Antwerpen	794
loonschijf boven het drempelbedrag voor stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen – Antwerpen	795

8.4.3.9. De pensioenbijdragen op het loon van de vastbenoemden

Voor de vastbenoemden komen naast het basisloon een aantal weddensupplementen in aanmerking voor de berekening van het pensioen. Deze loonelementen zijn onderworpen aan pensioenbijdragen (zie 4.2.1.).

De pensioenbijdragen van een vastbenoemde worden berekend op basis van:

- de werkgeverscategorie en het werknemerskengetal bijdragen die corresponderen met het pensioenstelsel waarbij uw bestuur voor zijn vastbenoemden aangesloten is;
- het volledige loon.

Op de volgende looncodes worden er pensioenbijdragen berekend:

101	geïndexeerd basisloon
110	loon dat toegekend wordt aan een vastbenoemd en naar het buitenland gedetacheerd personeelslid en dat in aanmerking komt voor een overheidspensioen
140	erkende beroepsziekte - schadeloosstelling van tijdelijke aard
170	loon betaald aan een vastbenoemd personeelslid dat afwezig is in het kader van een maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd
454	vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium
510	weddensupplement voor buitengewone prestaties – verplegend en verzorgend personeel
512	weddensupplement voor nachtprestaties – verplegend en verzorgend personeel
557	jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst
851	weddensupplement vrijwillige vierdagenweek
853	premie eindeloopbaan – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel
854	vergoeding voor ceremoniemeesters, wachters, conservators, grafdelvers, brigadier-grafdelvers, dragers bij de begrafenisdienst, beambten bij het lijkenhuis en het mortuarium
855	weddensupplementen toegekend met toepassing van de punten 6.2. en 6.3. van het Sociaal Handvest van 28-4-1994 in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
910	weddensupplement voor bijkomende prestaties – verplegend en verzorgend personeel
912	weddensupplement voor nachtprestaties – verplegend en verzorgend personeel
914	4, 8 of 12% hoofdverplegers – verplegend en verzorgend personeel
916	weddensupplement voorweekend – verplegend en verzorgend personeel
957	jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst
961	weddenbijslag voor de uitoefening van een mandaat – politiepersoneel

976	competentieontwikkelingstoelage – politiepersoneel.
-----	--

8.4.4. Betalingsfrequentie van de premie

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal (zie 8.5.2.2.). Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben. De periodiciteit drukt u uit met een cijfer dat de maandelijkse betalingsfrequentie weergeeft.



Voorbeelden:

Iedere maand = "1"

Driemaandelijks = "3"

Halfjaarlijks = "6"

Jaarlijks = "12"

Om de twee jaar = "24".

Indien het gaat om eenmalige premies of om premies die met een onregelmatige periodiciteit worden uitbetaald, vermeldt men "0".

Het gaat hier om de **effectieve** uitbetaling van het voordeel. Zo moet een eindejaarspremie die in twaalf maandelijkse betalingen wordt uitbetaald, aangegeven worden met betalingsfrequentie "1". Indien ze in één keer aan het eind van het jaar wordt betaald, is de betalingsfrequentie "12".

Dit gegeven moet enkel ingevuld worden bij de bezoldigingscodes 806, 817, 833, 906, 917, 951, 957 en 976.

8.4.5. Bezoldiging

Zoals gezegd gebeurt er op het niveau van de **tewerkstellingslijn** een globalisatie van de lonen per code. M.a.w. indien een werknemer verschillende vergoedingen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd (zie evenwel de uitzondering bij verschillende periodiciteit besproken bij de codes voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal).

8.5. De aangifte van de prestatiegegevens

8.5.1. Inleiding

Als algemeen principe geldt dat de prestatiegegevens van het kwartaal opgesplitst moeten worden per **tewerkstellingslijn**.

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de prestaties per code. M.a.w., indien een werknemer verschillende soorten aan- of afwezigheden heeft die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd.

Eerst wordt de manier van aangeven van de prestaties besproken, vervolgens vindt u een bespreking van de verschillende prestatiecodes.

8.5.2. Manier van aangeven van de prestaties van de werknemers

8.5.2.1. De aangifte van prestaties in uren en dagen

De arbeidstijd wordt in dagen en in uren aangegeven.

De arbeidstijd van werknemers wordt in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond naar de dichtstbijzijnde halve eenheid. Evenwel gebeurt voor een prestatie van minder dan twee uur op kwartaalbasis de afronding van het aantal halve dagen steeds naar boven.

Voorbeeld 1: een voltijdse werknemer werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen, en neemt drie dagen “verlof zonder wedde”.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 2: een voltijdse werknemer heeft in de loop van een kwartaal van 65 dagen twee keer een hele en drie keer een halve dag verlof zonder wedde genomen.

In dat geval geeft u op het einde van het kwartaal 61,5 dagen normale werkelijke arbeid en 3,5 dagen verlof zonder wedde aan. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 3: een deeltijdse werknemer die elke dag 4 uur werkt, heeft tijdens een kwartaal van 65 dagen 3 dagen (3 keer 4 uur) verlof zonder wedde genomen.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

Voorbeeld 4: een deeltijdse werknemer die de ene week twee en de andere week drie volledige dagen werkt, heeft tijdens het kwartaal 1 hele en 3 halve dagen verlof zonder wedde genomen en de rest (28 volledige dagen en 3 halve dagen) gewoon gewerkt.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 29,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal uren verlof zonder wedde.

8.5.2.2. De berekening van het aantal dagen

Als een werknemer zich op eenzelfde dag in twee toestanden bevindt die onder een verschillende prestatiecode (zie verder voor de volledige lijst) moeten worden vermeld, dan geldt als regel dat u een zo juist mogelijk evenwicht tussen de verschillende codes moet vinden. Het niet naleven van deze handelwijze kan in bepaalde gevallen immers erge vertekeningen van de realiteit tot gevolg hebben, en dus rechtstreeks invloed hebben op de sociale rechten van de werknemers. Het nauwkeurigste resultaat verkrijgt u als u dit evenwicht op kwartaalbasis berekent.

Voor elke prestatiecode wordt het aantal gepresteerde dagen berekend op basis van halve dagen, en dit geschiedt in twee stappen.

In een eerste stap berekent u het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren) te delen door het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel en dat resultaat door twee te delen.

Voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vijf dagen is een halve dag dus 3 uur en 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5), voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vier dagen is een halve dag 4 uur en 45 minuten.

Als een werknemer zich op eenzelfde dag in twee toestanden bevindt die onder een verschillende prestatiecode (zie verder voor de volledige lijst) moeten worden vermeld, dan geldt als regel dat u een zo juist mogelijk evenwicht tussen de verschillende codes moet vinden. Het niet naleven van deze handelwijze kan in bepaalde gevallen immers erge vertekeningen van de realiteit tot gevolg hebben, en dus rechtstreeks invloed hebben op de sociale rechten van de werknemers. Het nauwkeurigste resultaat verkrijgt u als u dit evenwicht op kwartaalbasis berekent.

Voor elke prestatiecode wordt het aantal gepresteerde dagen berekend op basis van halve dagen, en dit geschiedt in twee stappen.

In een eerste stap berekent u het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer (= het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren) te delen door het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel en dat resultaat door twee te delen.

Voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vijf dagen is een halve dag dus 3 uur en 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5), voor een voltijdse werknemer in een regime van 38 uur per week verdeeld over vier dagen is een halve dag 4 uur en 45 minuten.

Voor een deeltijdse werknemer die 19 uur per week werkt verdeeld over 5 dagen is een halve dag 1 uur en 54 minuten. Indien deze deeltijdse werknemer zijn 19 uur presteert door de ene week twee en de andere week drie dagen van 7 uur 36 te werken, dan is voor hem een halve dag 3 uur en 48 minuten (de helft van 19 gedeeld door 2,5).

In een tweede stap berekent u het aantal halve dagen per prestatiecode door het totaal aantal uren per prestatiecode te delen door het normaal aantal uren dat met een halve dag overeenstemt.

De rest (= de onvolledige halve dagen) groepeerst u onder de code die tijdens het kwartaal het meest voorkomt. Het aantal onder die code vermelde dagen stemt dus overeen met het maximum aantal werkbare dagen van het kwartaal, verminderd met het totaal van de dagen die onder een andere prestatiecode worden vermeld.



Voorbeeld 1

Een voltijdse werknemer die werkt in een vijfdagenweekregeling (5 dagen van 7 uur 36 per week), komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende twee weken elke dag twee uren verlof zonder wedde neemt. Al de andere dagen werkt hij volledig.

Een halve dag stemt voor hem overeen met 3 uur 48 minuten (de helft van 38 gedeeld door 5).

Die twintig uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5,26 halve dagen (20 gedeeld door 3,8).

Hij wordt aangegeven met 62,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsstelsel "5".



Voorbeeld 2

Een deeltijdse werknemer (16 uur per week) werkt in een vierdagenweekregeling (3 dagen van 3 uur 30 en één dag van 5 uur 30). Hij komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende vijf weken telkens twee uur verlof zonder wedde neemt op de dag dat hij 5 uur 30 moet presteren.

Een halve dag stemt voor hem overeen met 2 uren (de helft van 16 gedeeld door 4)

Die tien uren verlof zonder wedde komen in zijn geval dus overeen met 5 halve dagen.

Hij wordt aangegeven met 49,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen verlof zonder wedde en met een arbeidsstelsel "4".

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde "prestaties" onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt.

Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juist evenwicht zoeken tussen de codes.



Voorbeeld 3

Een voltijdse arbeider die werkt in een vijfdagenweekregeling in een regime van 38 uur per week waarbij vier dagen 8 uur 30 en één dag (de vrijdag) 4 uur wordt gewerkt, neemt tijdens het kwartaal vijf vrijdagen verlof zonder wedde en werkt de andere dagen.

Alhoewel de werknemer vijf "volledige" dagen niet komt werken, heeft hij slechts 20 uren niet gepresteerd. Aangezien de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur 7 uur 36 minuten is, stemt twintig uren overeen met 5,26 halve dagen (zie hierboven). In dat geval geeft u 62,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde.

Vasthouden aan het principe dat iedere dag voor één dag telt zou in dergelijke gevallen immers een te groot verschil opleveren tussen de werknemer in het voorbeeld, en een werknemer die vijf keer een namiddag verlof zonder wedde neemt op een dag dat hij de andere halve dag werkt.

Voor een deeltijdse werknemer die 19 uur per week werkt verdeeld over 5 dagen, is een halve dag 1 uur en 54 minuten. Indien deze deeltijdse werknemer zijn 19 uur presteert door de ene

week twee en de andere week drie dagen van 7 uur 36 te werken, dan is voor hem een halve dag 3 uur en 48 minuten (de helft van 19 gedeeld door 2,5).

8.5.2.3. De aangifte van inhaalrust

Inhaalrust wordt aangegeven met dezelfde prestatiecode waarmee normale werkelijke arbeid wordt aangegeven (= code 1). Er is in de DmfAPPL geen specifieke code voor meerprestaties die niet betaald worden op het moment dat de inhaalrust ervoor wordt opgenomen, maar die indirect betaald worden door de techniek van het verhoogde uurloon.

Als algemeen principe voor de aangifte van meerprestaties en inhaalrust geldt het volgende.

Meerprestaties die gec recupereerd worden

Inhaalrust en het loon ervoor moet u aangeven op het moment dat de inhaalrust opgenomen wordt en niet op het moment dat de meerprestaties geleverd worden (als beide binnen één kwartaal vallen maakt dat voor de kwartaalaangifte uiteraard geen verschil uit).

Inhaalrust wordt aangegeven met code 1. Een dag waarop naast gewone prestaties, een aantal uren inhaalrust vallen, stelt geen bijzondere problemen, omdat beide “prestaties” onder code 1 vermeld worden.



Voorbeeld

Een voltijdse werknemer werkt normaal 38 uren per week in de vijf dagen week. Elke werkdag presteert hij ongeveer 8 uur in plaats van 7 uur 36 minuten, en neemt elke maand een inhaalrustdag. De maandelijkse compensatiedag wordt aangegeven met de code 1.



Voorbeeld

Een deeltijdse werknemer werkt normaal 19 uren per week. In de maand juni is er echter abnormaal veel werk en komt hij met zijn werkgever overeen dat hij vier weken van 25 uren zal werken (totaal 24 uren meerprestaties) en als compensatie in de maand juli gedurende twee weken slechts 7 uren zal werken. Hij wordt zowel voor juni (tweede kwartaal) als voor juli (derde kwartaal) aangegeven met 19 uren per week code 1. Het loon voor die 24 uren meerprestaties in juni wordt steeds vermeld op de aangifte van het derde kwartaal ongeacht wanneer het uitbetaald werd. Het spreekt voor zich dat de wetgeving deeltijdse arbeid gerespecteerd moet worden (o.a. bijhouden van het afwijkingsregister).

De dagen inhaalrust van een werknemer met een variabele arbeidsregeling en een vaste bezoldiging moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin de dagen worden opgenomen. Het betreft bijvoorbeeld een werknemer met een vastgestelde contractuele arbeidsduur van 13 uren per week die zijn prestaties levert op variabele basis en die drukke werkweken van 26 uren afwisselt met werkweken waarin geen prestaties geleverd worden. Op halfjaarlijkse basis of jaarbasis wordt het contractueel vastgesteld aantal uren (13) gerespecteerd. Deze werknemer wordt niet aangeduid in de zone verantwoording dagen (zie 8.5.2.4.) en wordt elk kwartaal aangegeven met het aantal uren per week vastgesteld in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op halfjaarbasis of jaarbasis zou werken.

Meerprestaties die niet gec recupereerd worden:

Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gec recupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. Indien de vergoedingen voor deze prestaties aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen zijn, verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op een dag dat er ook

gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen. De niet gerecupereerde meerprestaties moeten op het niveau van het aantal uren wel aangegeven worden. Indien de vergoedingen voor niet gerecupereerde meerprestaties (= overuren van statutairen) vrijgesteld zijn op basis van een reglement van vóór 2-8-1990, worden ze (in dagen en uren) aangegeven met de code 301.

8.5.2.4. Verantwoording prestaties

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsstelsel en het totaal aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden.

Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

Ofwel is er een fout gebeurd (bv. uw werknemer heeft 64 dagen gewerkt in de vijfdagenweekregeling, maar u hebt verkeerdelijk "54" dagen aangegeven in plaats van "64" of stelsel "3" in plaats van "5"). In dat geval moet u die fout verbeteren.

Ofwel is uw aangifte wel degelijk correct, maar oogt ze verkeerd.

Dit kan een aantal redenen hebben:

- De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen (zie 8.3.3.3.), bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.
- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsstelsel 4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie (zie 8.5.2.3.). Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsstelsel vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen. Er doen zich echter, weliswaar uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

De bedoeling van dit controleprogramma is u in staat te stellen uitdrukkelijk aan te duiden dat wat u aangeeft volgens u correct is (en het dus geen "schrijffout" is). Er is een facultatieve zone, die u alleen moet invullen indien er voor het betrokken kwartaal schijnbaar een tegenspraak is tussen het aantal aangegeven dagen en het aantal dagen dat normaliter verwacht zou worden in functie van het aangegeven arbeidsstelsel.

In deze zone kunt u één van de volgende codes gebruiken:

1. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
2. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
3. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
4. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsstelsel.
5. Deeltijdse werknemer die bovenop zijn contractueel voorziene prestaties tijdens het kwartaal een aantal niet te recupereren dagen presteerde.

6. Een combinatie van 3 en 5 of van 4 en 5.
7. Een werknemer die tijdens het kwartaal (of de periode van het kwartaal dat hij in dienst was), geen prestaties moest leveren.
Op het niveau van de tewerkstellingslijn wordt er geen blok met prestatiegegevens aangemaakt. De werknemers die betaald worden in dertigsten en geen prestaties leveren in een kwartaal dat ze uit dienst treden, worden met de code zeven aangeduid. Indien een werknemer bijvoorbeeld uit dienst treedt op 2 oktober, en de eerste twee dagen van oktober zijn een zaterdag en zondag, ontvangt hij voor deze dagen loon, maar er worden tijdens het kwartaal geen prestaties geleverd en dit wordt aangeduid met de waarde zeven.

In functie van de gebruikte code zullen bepaalde foutmeldingen niet gebeuren. Het zal duidelijk zijn dat het hier gaat om uitzonderlijke gevallen en dat deze zone dus niet ondoordacht gebruikt mag worden. Op het gebruik ervan zal dan ook strikt toegezien worden, en eventueel zal gevraagd worden nadere toelichtingen te verschaffen.

Zo is er een grondig verschil in de aangifte van werknemers die werken volgens een variabele arbeidsregeling maar in het ene geval een vast basisloon (A) krijgen en in het andere geval worden bezoldigd volgens hun prestaties (B en C).

A) Aangifte van een variabele arbeidsregeling (al dan niet met cyclus) met een vaste bezoldiging: de werknemer wordt elke maand betaald op basis van een arbeidsduur van bijvoorbeeld 19 uren per week ongeacht de gepresteerde uren.

We vestigen de aandacht op de situatie van werknemers die worden tewerkgesteld volgens een vastgestelde gemiddelde arbeidsduur maar hun prestaties leveren op variabele basis zodat deze van kwartaal tot kwartaal sterk kunnen verschillen. Het is mogelijk dat een werknemer gedurende een gans kwartaal geen prestaties levert maar - los van zijn werkelijke prestaties – elke maand hetzelfde loon ontvangt op basis van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (bijv. 19 uur).

De RSZPPO gaat ervan uit dat de werknemer in het kwartaal dat hij geen of minder prestaties levert, dagen recupereert die hij in een ander kwartaal extra presteerde. De werkgever geeft deze dagen inhaalrust en het eraan gekoppelde loon aan in het kwartaal dat zij worden opgenomen. De zone verantwoording dagen mag niet worden gebruikt. De werknemer wordt aangegeven met het aantal uren per week bepaald in zijn contract en met het aantal dagen per week dat hij gemiddeld op jaarbasis of halfjaarbasis zou werken. Lees ook het voorbeeld in 8.5.2.3. (meerprestaties die gerecupereerd worden).

B) Aangifte van een variabele regeling mét cyclus en met een variabele bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

In de zone verantwoording dagen moet soms wel een code worden vermeld. Een code wordt vermeld voor de werknemers die worden tewerkgesteld volgens een variabele arbeidsregeling met variabel loon, wanneer als gevolg van de cyclus het verschil tussen het aantal aan te geven dagen en het arbeidsstelsel te groot wordt. Bemerk dat het arbeidsstelsel tijdens de arbeidscyclus hetzelfde blijft daar het gelijk is aan het gemiddeld aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken tijdens het geheel van de cyclus. Voor de kwartalen waarin de werknemer te veel prestaties levert ten opzichte van het arbeidsstelsel, gebruikt u de code 1 of 3, als de werknemer er relatief te weinig heeft gepresteerd, 2 of 4. In geval van een tewerkstellingslijn waarbij gedurende het ganse kwartaal geen prestaties werden geleverd, gebruikt u de code 7. Lees ook 8.3.3.6.

C) Aangifte van een variabele regeling zonder cyclus én met een variabele bezoldiging: de werknemer wordt betaald per gepresteerd uur.

Aangezien elk kwartaal het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel opnieuw wordt berekend, mag u de codes 1 of 3 en 2 of 4 niet gebruiken. In het geval waarbij gedurende een kwartaal geen prestaties werden geleverd, bedraagt het arbeidsstelsel '0' en moet u de code 7 gebruiken. Lees ook 8.3.3.6.

8.5.2.5. De prestatiecodes voor het statutair personeel

Vier prestatiecodes kunnen uitsluitend gebruikt worden voor het personeel dat onderworpen is aan één van de pensioenstelsels van de overheidssector, met andere woorden de vastbenoemde of daarmee gelijkgestelde ambtenaren.

Deze prestatiecodes mogen in geen geval gebruikt worden voor het personeel dat onderworpen is aan het privé-stelsel inzake pensioenen (bijvoorbeeld contractuelen of tijdelijk personeel in het onderwijs).

De vier prestatiecodes betreffen vier verschillende categorieën van volledige afwezigheid die betrekking hebben op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd (bijvoorbeeld over een maand of een kwartaal). Deze welbepaalde afwezigheidsdagen mogen onder één prestatiecode aangegeven worden op de prestatielijn.

De prestatiecodes worden enkel gebruikt wanneer de dagen van afwezigheid **geen periode** bestrijken. Om interpretatieverschillen te vermijden wordt overeengekomen dat een periode een opeenvolging is van meer dan vijf achtereenvolgende kalenderdagen (weekendagen inbegrepen). Met andere woorden, wanneer een voltijdse afwezigheid waarvoor een prestatiecode werd voorzien, minder dan zes opeenvolgende kalenderdagen duurt, zonder onderbreking, dan kan deze afwezigheid in aantal dagen worden aangegeven via de overeenkomstige prestatiecode.

Indien de dagen van afwezigheid een periode bestrijken, dan wordt de afwezigheidsperiode aangeduid met de overeenstemmende code “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” op het niveau van de tewerkstellingslijn. Voor de betrokken periode wordt tevens de begin- en einddatum vermeld alsook het gemiddeld aantal uren per week dat het personeelslid effectief gewerkt heeft (in dit geval nul uur).

Er zijn dus slechts vier volledige afwezigheden van het statutair personeel die aangeduid worden OFWEL in de zone “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” OFWEL in het blok prestaties. Zij mogen echter in geen geval gelijktijdig in beide zones worden vermeld.

Indien het een periode – een afwezigheid langer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen – betreft, dient de zone “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” op het niveau van de tewerkstellingslijn gebruikt te worden.

Indien het een afwezigheid betreft die betrekking heeft op dagen of delen van dagen gespreid in de tijd, dan zijn er twee mogelijkheden:

- Ofwel duidt U de maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd aan en dient het aantal noodzakelijke tewerkstellingslijnen te worden gecreëerd.
- Ofwel duidt U de arbeidstijdgegevens aan en moeten de dagen onder één prestatiecode worden opgegeven.

Dezelfde afwezigheid mag nooit EN met een “maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd” EN met één van de vier prestatiecodes voor vastbenoemden worden aangegeven. Er dient een keuze gemaakt te worden.

8.5.3. Codering van de arbeidstijdgegevens

8.5.3.1. Codering van de arbeidstijdgegevens

Alle arbeidstijdgegevens worden voor de aangifte gegroepeerd in codes. Dat betekent dat u niet elke component uit de code apart moet aangeven, maar dat u deze componenten moet samenvoegen en aangeven onder de voorgeschreven code.

Hierbij wordt nogmaals herhaald dat het essentieel is dat de prestaties (net als de lonen die erop betrekking hebben) opgesplitst worden per **tewerkstellingslijn**.

Op die manier hebben alle sectoren van de sociale zekerheid voldoende gegevens om hun opdracht te vervullen. Enkel waar er zich in de loop van een kwartaal een sociaal risico voordoet, moeten bijkomende gegevens worden doorgestuurd, via de aangifte van een sociaal risico.

Verder is het belangrijk te weten dat een bepaalde dag of periode slechts één keer wordt aangegeven. U kan dus nooit een bepaalde dag onder meer dan één code plaatsen.

De lijst met de codes voor de arbeidstijdgegevens bevindt zich in de gestructureerde bijlage 8 van het glossarium.

De codes zijn in de DmfAPPL opgedeeld in “**gewone codes**” en “**indicatievecodes**”.

Voor de gewone codes is de werkgever de authentieke bron: enkel hij kan aanduiden om welk soort arbeidstijdgegeven het gaat.

Met de indicatieve codes duidt men bepaalde toestanden aan, waarvoor de werkgever wel de authentieke bron is voor het aantal dagen of uren afwezigheid, maar meestal niet voor de kwalificatie ervan. Zo kan een werkgever enkel aanduiden dat het gaat om een dag waarop er zich een situatie van tijdelijke werkloosheid heeft voorgedaan. Hij weet echter niet altijd zeker of die dag ook effectief zal worden vergoed. Het gebruik van indicatieve codes laat toe dat de verschillende instellingen van sociale zekerheid die bepaalde dag kunnen terugvinden in de aangifte. Ze zijn daarnaast ook van belang in het kader van de bijdrageverminderingen.

8.5.3.2. Gewone codes

CODE 1

- normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);
- meerprestaties zonder inhaalrust;
- inhaalrust (recuperatiedag betaald op het ogenblik dat hij opgenomen wordt);
- arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon;
- periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding;
- kort verzuim;
- dwingende reden met behoud van loon;
- afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid;
- gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;
- technische stoornis;
- sluiting ter bescherming van het leefmilieu;
- feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;
- bezoldigde afwezigheid wegens familiegebeurtenissen of wegens het vervullen van een staatsburgerlijke verplichting of een burgerlijke opdracht (artikel 30 van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en KB van 28-8-1963);
- wettelijke vakantiedagen;
- andere afwezigheid met behoud van normaal loon met socialezekerheidsbijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, opleidingsverlof, politiek verlof, verlof voorafgaand aan de pensionering van een vastbenoemd personeelslid...).

Deze code bevat alle prestaties waarvoor er een loon wordt betaald waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, en die niet apart moeten worden opgegeven. Elke prestatie waarvoor u een loon heeft betaald en die u niet onder een andere code kan plaatsten, wordt in deze code gegroepeerd.

Ook de periode waarin het gaat om de verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding wordt onder deze code aangegeven. De huidige regels inzake koppeling van die vergoeding aan periodes en dagen blijven daarbij behouden.

Concreet betekent dit dat deze dagen als volgt vermeld worden:

- op de eerste tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met de periode van tewerkstelling;
- op een tweede tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de verbrekingsvergoeding m.b.t. het kwartaal van de verbreking;
- op een volgende tewerkstellingslijn de dagen die overeenstemmen met het gedeelte van de vergoeding m.b.t. de overige kwartalen van het lopende kalenderjaar;
- enz. voor elk der latere kalenderjaren.

De aanduiding van de periode waarop de vergoeding betrekking heeft (d.w.z. de begin- en einddatum van iedere tewerkstellingslijn), gebeurt dus altijd op het moment waarop de vergoeding zelf wordt aangegeven.

In de DmfAPPL moeten de arbeidstijdgegevens voor een zaterdag of een zondag noch met de code 1, noch met een andere code vermeld worden. Zoals reeds gezegd wordt een feestdag die de werkgever moet betalen en die valt na het einde van de arbeidsovereenkomst, **steeds** vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zelfs als die feestdag in het daaropvolgende kwartaal valt.

Wat betreft de afwezigheden met gewaarborgd loon is het belangrijk te noteren dat bij herval na een werkhervatting in geval van een ziekte van gemeen recht of een ongeval dat geen arbeidsongeval is, er slechts opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd is indien de herneming ten minste veertien dagen duurt. Bij een arbeidsongeval en bij beroepsziekte daarentegen is er bij herval na een werkhervatting **steeds** opnieuw gewaarborgd loon verschuldigd.

De wettelijke vakantiedagen in de vakantieregeling van de privésector die een bediende niet heeft kunnen opnemen omwille van arbeidsongeschiktheid, **mogen niet onder deze code worden aangegeven**. U moet ze aangeven met de indicatieve code voor de arbeidsongeschiktheid.

De wettelijke vakantiedagen, gedekt door een enkelvoudig vertrekvakantiegeld in de vakantieregeling van de privébedienden (bezoldigingscode 315 of 318), worden bij de nieuwe werkgever in aanmerking genomen als arbeidsdagen en moeten aangegeven worden met de code 1.

CODE 2

- wettelijke vakantie voor arbeiders (enkel te gebruiken bij kunstenaars).

Met deze code vermeldt u de dagen wettelijke vakantie die een kunstenaar tijdens het kwartaal opnam. Het zijn de dagen gedekt door een vakantiecheque van de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie.

CODE 10

- gewaarborgd loon tweede week ziekte;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;
- functie van rechter sociale zaken (afwezigheid wegens het uitoefenen van de functie van rechter of raadsheer in sociale zaken in arbeidsgerechten en arbeidshoven of wegens het zetelen in commissies opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving – artikel 28, 3° van de wet van 3-7-1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

De dagen tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte die recht geven op schadeloosstelling zijn niet in deze code vervat, maar worden aangegeven onder een specifieke indicatieve code.

CODE 11

arbeidsongeschiktheid met aanvulling naar analogie met C.A.O. nr. 12bis/13bis.

Hier gaat het om:

- de dagen **na de tweede week ziekte** of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering van de ziekteverzekering;
 - de dagen **na de eerste week arbeidsongeval** waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering in het kader van de arbeidsongevallenregeling van de privésector.
- De zeven dagen die volgen op de eerste zeven dagen arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht worden niet vermeld onder deze code, maar onder de code 10. Het gaat dan namelijk over dagen 'arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week'.

CODE 13

sociale promotie (de dagen waarop wordt deelgenomen aan vervolmakingscursussen zoals bedoeld in artikel 1, 1° van de wet van 1-7-1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie; de dagen waarop wordt deelgenomen aan stages of studievergaderingen gewijd aan de arbeidersopvoeding of aan de syndicale vorming, ingericht door de representatieve werknemersorganisaties of door gespecialiseerde instellingen die door de bevoegde Minister erkend zijn).

CODE 14

- de aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of –hervatting (de dagen aanvullende vakantie waarop een aanvullend vakantiegeld uitbetaald wordt zoals bepaald in de artikelen 62bis tot 62 septies van het koninklijk besluit van 30-3-1967).

CODE 21

- de dagen staking (op voorwaarde dat deze staking gehouden wordt met het akkoord of de steun van één der interprofessionele syndicale organisaties, vertegenwoordigd in de Nationale ArbeidsRaad);
- lock-out.

Onder deze code plaatst u de dagen van staking waaraan de werknemer heeft deelgenomen en de dagen waarop de werknemer van het werk afwezig was ingevolge een lock-out.

Indien er sprake is van tijdelijke werkloosheid voor volledige dagen ingevolge een staking waaraan de werknemers niet hebben deelgenomen, worden die dagen aangegeven onder de indicatieve code voor tijdelijke werkloosheid.

CODE 22

- syndicale opdracht (als afgevaardigde in een syndicale afvaardiging, een nationaal of regionaal syndicaal comité of een nationaal syndicaal congres).

Onder deze code plaatst u de dagen van syndicale opdracht, waarvoor u geen loon heeft uitbetaald. Heeft u voor deze periode wel een loon betaald, dan plaatst u ze onder code 1.

CODE 23

- carensdag (eerste dag van een minder dan 14 dagen durende periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval waarvoor geen loon uitbetaald wordt (artikel 52, § 1, 2e lid wet van 3-7-1978) - enkel voor contractuele handarbeiders en voor contractuele hoofdarbeiders aangeworven op proef of voor minder dan 3 maanden).

Ook hier geldt dat het enkel gaat om dagen waarvoor u geen loon betaalt. Indien dat wel het geval is, plaatst u deze dag onder code 1.

CODE 24

- verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon.

Het gaat hier om afwezigheid op het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 30bis van de arbeidsovereenkomstenwet van 3-7-1978, wegens een niet voorziene gebeurtenis die losstaat van het werk.

De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en voor de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969).

CODE 25

- burgerplichten zonder behoud van loon;
- openbaar mandaat.

Ook hier gaat het uitsluitend om de dagen waarvoor u geen loon uitbetaalt.

CODE 26

- militieverplichtingen.

Het gaat hier om een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens militieverplichtingen.

CODE 30

- verlof zonder wedde;
- alle andere arbeidstijdgegevens waarvoor de werkgever geen loon of vergoeding betaalt, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden.

Deze code is een restcategorie. Zij groepeerde alle dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft en **waarvoor u geen loon heeft betaald** en die niet ten laste kunnen worden genomen van de sociale zekerheid.

U plaatst dus enkel dagen onder deze code indien ze niet onder een andere (gewone of indicatieve) code kunnen worden geplaatst.

De code 30 moet niet vermeld worden voor de werknemers in loopbaanonderbreking waarvoor de werknemer een vergoeding ontvangt van de RVA. Er worden geen prestaties vermeld voor de afwezigheden in het kader van:

- volledige loopbaanonderbreking;
- gedeeltelijke loopbaanonderbreking;
- loopbaanonderbreking of vermindering van prestaties voor het verstrekken van palliatieve zorgen;

- loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof;
- loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid.

De afwezigheidsdagen in het kader van de vrijwillige vierdagenweek en de vervroegde halftijdse uittreding worden evenmin aangeduid met een code 30.

Voor de werknemers in loopbaanonderbreking moet er wel een nieuwe tewerkstellingslijn gecreëerd worden (zie 8.3.3.6.). Hun afwezigheden komen tot uiting in het verminderd aantal uren in de zone “gemiddeld aantal uren per week van de werknemer”.

Gezien de gevolgen die het gebruik van de code 30 kan hebben op de rechten inzake sociale zekerheid, moet ze met omzichtigheid ingevuld worden. In geen geval mag ze gebruikt worden voor werknemers waarvan een voltijdse arbeidsovereenkomst omgezet werd in een deeltijdse arbeidsovereenkomst. In dat geval (zelfs al gaat het om een vrij korte periode) moet men een nieuwe tewerkstellingslijn beginnen, en de werknemer aangeven als een deeltijdse werknemer.

CODE 31 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit, eventueel opsplitsbaar.

Bedoeld worden hier voornamelijk het verlof wegens dringende redenen van familiaal belang, het gecontingenteerd verlof (naar analogie met de Vlaamse Gemeenschap) en de dagen staking na 6-3-1992.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 502 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 32 (enkel voor statutair personeel)

dagen van onbezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non activiteit of van terbeschikkingstelling zonder wachtwedde.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van verlof zonder wedde of de dagen van ongewettigde afwezigheid die geen periode vormen.

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 510 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 41 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non activiteit.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van non-activiteit waarvoor het personeelslid een andere bezoldiging geniet dan zijn activiteitswedde (= uitbetaald loon in het kader van een tuchtprocedure).

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 511 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 42 (enkel voor statutair personeel)

- dagen van volledige terbeschikkingstelling met wachtwedde en met het behoud van het recht op weddenverhoging.

Bedoeld worden hier voornamelijk de dagen van terbeschikkingstelling die gespreid zijn over een kwartaal zonder een periode te vormen (bijv. X dagen van terbeschikkingstelling wegens ziekte).

Indien de afwezigheidsduur een periode (meer dan vijf opeenvolgende kalenderdagen) vormt, dan moet de code 507 in de zone maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd gebruikt worden.

CODE 301

- alle arbeidstijdgegevens, gedekt door een vergoeding en vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, met uitzondering van deze die onder een andere code vermeld worden.

De waarde wordt gebruikt voor de prestaties gedekt door een vergoeding die nog niet vermeld wordt met een andere prestatiecode. Het betreft de prestaties die corresponderen met:

- de vergoedingen voor de vrijgestelde overuren van de vastbenoemden (looncode 401);
- de vrijgestelde bijkomende vergoedingen van het onderwijzend personeel (looncodes 501 en 502);
- de vrijgestelde vergoedingen van de vrijwillige brandweer (looncodes 541 en 542);
- de rente voor blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval (looncode 490).

De code 301 wordt niet vermeld voor de prestaties waarvan de vergoeding wordt aangegeven met een andere prestatiecode, en waarvan een supplement (met een ander onderwerpingregime) wordt uitgekeerd. Bijvoorbeeld: voor de nachtprestaties ontvangt het verplegend en verzorgend personeel een supplement van 0,81 euro per uur dat vrijgesteld is van socialezekerheidsbijdragen; de nachtprestaties zijn reeds vermeld met de prestatiecode 1 en worden geen tweede maal aangegeven met de code 301.

8.5.3.3. Indicatieve codes

Naast de hierboven besproken “gewone” codes, moet u eventueel ook een aantal gegevens met een indicatieve code meedelen.

Aan de hand van deze indicatieve codes weten de verschillende sectoren van sociale zekerheid welke informatie zij zullen ontvangen van de andere sectoren.

Het gebruik van deze codes vermijdt een onvolledige aangifte tijdens het kwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZPPO in staat stelt te zien met welke dagen/uren de werkgever rekening hield bij de berekening van de bijdrageverminderingen.

De aangifte met een indicatieve code gebeurt op dezelfde manier als de aangifte van de andere arbeidstijdgegevens (d.w.z. dus ook in uren en dagen).

De volgende indicatieve codes zijn voorzien:

Het gaat steeds om afwezigheden waarvoor de werkgever geen loon uitbetaalt.

Deze indicatieve codes worden slechts gebruikt voor afwezigheden die niet met een gewone code worden meegedeeld; ieder type van aan- of afwezigheid mag immers slechts met één code worden meegedeeld.

CODE 50 (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)

- de afwezigheidsdagen ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (met uitsluiting van de carensdag en de dagen vergoed met gewaarborgd loon);
- de afwezigheidsdagen in het kader van een toegelaten arbeidshervatting na een periode van volledige arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (artikelen 230 en 232 van het KB van 3-7-1996);
- profylactisch verlof = de dagen van arbeidsonderbreking die opgelegd worden ingevolge het contact met een persoon die aangetast is door een besmettelijke ziekte (artikel 239, § 1 van het Koninklijk Besluit van 3-7-1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14-7-1994).

CODE 51 (moederschapbescherming)

- moederschapsrust (artikel 39 van de arbeidswet van 16-3-1971):
 - de rustdagen voor het moederschap (het prenataal rustverlof ten vroegste vanaf de zesde week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum of vanaf de achtste week vóór deze datum wanneer de geboorte van een meerling verwacht wordt, en het postnataal rustverlof tot negen weken na de bevalling). Wanneer de bevalling na de voorziene datum plaatsheeft, wordt de duur van het prenataal rustverlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling, zonder dat de duur van het verlof na de bevalling verminderd wordt. Indien de werkneemster haar arbeidsprestaties effectief minder dan de voorziene zes of acht weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum gestaakt heeft, wordt het postnataal rustverlof verlengd met een overeenstemmende termijn.
 - het vaderschapsverlof (voor het resterende deel van de moederschapsrust) om de opvang van het kind te verzekeren bij het overlijden of de hospitalisatie van de moeder tijdens het bevallingsverlof.
- zwangere werkneemster of werkneemster die haar kind zoogt: de dagen van arbeidsonderbreking door een zwangere werkneemster of een werkneemster tijdens de lactatie, die hetzij haar nachtarbeid, hetzij ingevolge de blootstelling aan een risico haar normale arbeid niet kan voortzetten en voor wie het bovendien niet mogelijk is haar andere arbeid te laten verrichten die met haar toestand verenigbaar is. Voor de werkneemster die haar kind zoogt mag deze code evenwel slechts gebruikt worden tot vijf maanden na de bevalling (artikelen 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16-3-1971);
- borstvoedingspauzes: schorsing van de arbeidsprestaties van twee halve uren of één uur per volledige werkdag om borstvoeding te geven of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind (artikel 116bis van de gecoördineerde wet van 14-7-1994).

CODE 52 (geboorte- of adoptieverlof)

- al de door de ziekte- en invaliditeitsverzekering betaalde dagen voor de geboorte of adoptie van een kind, volgend op de drie door de werkgever betaalde dagen (artikel 30, § 2, en artikel 30ter, § 2, van de wet van 3-7-1978).

CODE 60 (arbeidsongeval)

- dagen van arbeidsongeval voor werknemers die ressorteren onder arbeidsongevallenregeling van de privésector, georganiseerd door de wet van 10-4-1971 op de arbeidsongevallen (enkel te gebruiken voor geneesheer in opleiding tot geneesheer-specialist, onthaalouder of kunstenaar of voor werknemers van een intercommunale zonder vastbenoemd personeel).

CODE 61 (beroepsziekte)

- dagen van beroepsziekte voor werknemers die ressorteren onder beroepsziektenregeling van de privésector, georganiseerd door de gecoördineerde wetten van 3-6-1970 betreffende schadeloosstelling voor beroepsziekten (enkel te gebruiken voor onthaalouder of kunstenaar).

CODE 70 (tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 en 72).

CODE 71 (economische werkloosheid)

- de dagen of daggedeelten waarop geen arbeidsprestaties worden verricht ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 51 van de wet van 3-7-1978).

CODE 72 (tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer)

- de dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weer (artikel 50 van de wet van 3-7-1978).

CODE 73 (jeugdvakantie en seniorvakantie)

- aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers (wet van 28-6-1971 – artikel 5);
- aanvullende vakantiedagen voor werknemers van meer dan vijftig jaar (wet van 23-12-2005 – art. 54-55).

CODE 74 (niet geleverde prestaties erkende onthaalouder)

- fictieve aantal uren die overeenstemmen met voorziene maar niet geleverde prestaties van een onthaalouder, wegens de afwezigheid om redenen buiten zijn/haar wil van kinderen die normaal opgevangen worden (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28-11-1969).

CODE 75 (verlof voor pleegzorg)

- (maximaal zes) afwezigheidsdagen (per jaar) voor pleegouders die van de RVA een dagvergoeding ontvangen voor het verstrekken van pleegzorg (artikel 30quater van de wet van 3-7-1978 en KB van 27-10-2008).

De afwezigheidsdagen ingevolge een geregementeerde onderbreking van de loopbaan worden niet opgegeven onder een indicatieve code, omdat dit gegeven tot uiting komt op de tewerkstellingslijn (zie 8.3.3.6.).

8.5.3.4. Overzichtstabel

Omschrijving	DmfAPPL
alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZPPO-bijdragen	1
wettelijke vakantie voor arbeiders	2
gewaarborgd loon tweede week, feestdagen en vervangingsdagen in periode van tijdelijke werkloosheid, functie van rechter in sociale zaken	10
arbeidsongeschiktheid met aanvulling	11
sociale promotie	13
aanvullende vakantiedagen bij activiteitsaanvang of -hervatting	14
dagen staking/lock-out	21
syndicale opdracht	22
carensdag	23
verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon	24
burgerplichten zonder behoud van loon, openbaar mandaat	25
Militieverplichtingen	26
arbeidstijdgegevens waarvoor werkgever geen loon of vergoeding uitbetaalt met uitzondering van deze onder andere code	30
arbeidstijdgegevens gedekt door een vergoeding met vrijstelling van bijdragen, tenzij vermeld onder een andere code	301
dagen van onbezoldigde afwezigheid, gelijkgesteld met dienstactiviteit	31
dagen van onbezoldigde afwezigheid in de stand van non-activiteit	32
dagen van bezoldigde volledige afwezigheid in de stand van non-activiteit	41
dagen van volledige ter beschikkingstelling met wachtwedde	42
ziekte (ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)	50
Moederschapsbescherming	51
vaderschapsverlof of adoptieverlof	52
arbeidsongeval	60
Beroepsziekte	61
tijdelijke werkloosheid andere dan de codes 71 of 72	70
economische werkloosheid	71
tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer	72
jeugdvakantie/seniorvakantie	73
niet geleverde prestaties van erkende onthaalouder ten gevolge van afwezigheid ingevolge omstandigheden buiten wil van de ouders	74
verlof voor pleegzorg	75

8.6. De aangifte van de ter beschikking gestelde bedrijfsvoertuigen

De solidariteitsbijdrage op het gebruik van een bedrijfsvoertuig voor persoonlijke doeleinden of voor woon-werkverkeer, wordt berekend als een maandelijks forfaitair bepaald bedrag per werknemer aan wie de werkgever rechtstreeks of onrechtstreeks een voertuig ter beschikking stelt.

In de DmfAPPL moeten de nummerplaten van al de betreffende voertuigen worden opgegeven.

Het bedrag van de solidariteitsbijdragen moet worden vermeld in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”.

8.7. De aangifte van de bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon

8.7.1. Inleiding

In principe worden alle bijdragen (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen) berekend op het niveau van de werknemer. Evenwel is dit niet het geval voor:

- de bijzondere bijdrage van 8,86 % op de storting van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen (werknemerskengetal bijdragen 864 en 865);
- de bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50%, verschuldigd op het deel van de storting voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen dat het bedrag van 30.000 euro per jaar overschrijdt (werknemerskengetal bijdragen 867);
- de bijdrage verschuldigd op het (dubbel) vakantiegeld van de werknemers die niet meer in dienst zijn (werknemerskengetal bijdragen 870 en 871);
- de solidariteitsbijdrage op een ter beschikking gesteld bedrijfsvoertuig (werknemerskengetal bijdragen 862).

De vergoedingen aan de werknemers die niet meer in dienst zijn, worden aangegeven in combinatie met de werkgeverscategorie 959 (werknemers die niet meer in dienst zijn). De RSZPPO vraagt om deze vergoedingen zo weinig mogelijk met een blok "bijdrage die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon" aan te geven. Deze vergoedingen kunnen immers ook aangegeven worden met een regulariserende aangifte in het laatste kwartaal dat de werknemer in dienst was, met een werkgeverscategorie tussen 951 en 958. De RSZPPO geeft de voorkeur aan deze laatste wijze van aangifte.

8.7.2. De bijdragen op de extralegale pensioenen

Op de storting die een werkgever doet om voor zijn werknemers een extralegaal pensioenvoordeel te financieren, en die hij als aanvulling bij het wettelijk pensioen doet aan zijn ex-werknemers, is een bijzondere werkgeversbijdrage van 8,86 % verschuldigd.

Indien dit gegeven niet voor iedere ex-werknemer apart kan vermeld worden, dient het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen vermeld te worden in het blok “bijdrage niet gebonden aan een natuurlijk persoon”, en wordt zo de bijdrage van 8,86 % berekend.

De vergoeding die een werkgever betaalt aan een verzekeringsmaatschappij of aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen, wordt vermeld met het werknemerskengetal bijdragen 865.

De vergoeding die een werkgever rechtstreeks betaalt aan een ex-werknemer die niet meer in dienst is, wordt vermeld met het werknemerskengetal bijdragen 864.

De bijzondere aanvullende bijdrage van 1,50% op de storting voor een buitenwettelijk pensioen die het drempelbedrag van 30.000 euro per jaar overschrijden, wordt met het werknemerskengetal bijdrage 867 vermeld, en wordt altijd aangegeven in het blok “bijdragen niet gebonden aan een natuurlijk persoon”. Deze bijdrage wordt niet berekend op het niveau van de werknemer.

8.7.3. De bijdrage verschuldigd op het dubbel vakantiegeld

Het bedrag van het wettelijk dubbel vakantiegeld voor de werknemers die niet meer in dienst zijn, moet globaal aangegeven worden met de werknemerskengetallen bijdragen 870 en 871.

Het totaal bedrag van het dubbel vakantiegeld m.b.t. het kwartaal moet vermeld worden, en daarop wordt de inhouding van 13,07 % berekend.

8.7.4. De solidariteitsbijdrage verschuldigd op een bedrijfsvoertuig

Deze solidariteitsbijdrage is verschuldigd voor alle werknemers die tijdens een maand rechtstreeks of onrechtstreeks over een voertuig konden beschikken. Het totaal verschuldigde bedrag wordt globaal per werkgever aangegeven, en is de som van de maandelijkse forfaitaire bijdragen die verschuldigd zijn voor al de werknemers, zowel deze die nog in dienst zijn als de werknemers die niet meer in dienst zijn. De solidariteitsbijdrage op een bedrijfsvoertuig wordt aangegeven met het werknemerskengetal bijdrage 862.

Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moet onder de looncode 770 (zie 8.4.3.6.) het voordeel aangegeven worden berekend volgens de fiscale principes. Het betreft immers een gegeven dat door bepaalde instellingen van sociale zekerheid die instaan voor de uitbetaling van sociale voordelen, gebruikt wordt.

8.8. De bijdrageverminderingen

8.8.1. Algemeen

In de DmfAPPL berekent de RSZPPO het juiste bedrag van de bijdragen op basis van de verminderingscode die u in de aangifte vermeldt. Op basis van gegevens van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Fonds voor Beroepsziekten of de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt de aangifte op haar juistheid gecontroleerd en wordt de vermindering van socialezekerheidsbijdragen toegekend.

De gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen, worden vermeld in één apart functioneel blok van het glossarium. Uitzondering op deze regel is de forfaitaire bijdragevermindering per kwartaal in het kader van de Sociale Maribel. Deze bijdragevermindering wordt automatisch berekend op basis van de NACE-code en wordt prioritair toegekend voorafgaand aan alle andere bijdrageverminderingen.

De meeste verminderingen worden berekend worden per tewerkstellingslijn. Dit betekent dus dat indien u voor een werknemer meerdere tewerkstellingslijnen moet gebruiken (bv. omdat hij in de loop van het kwartaal van arbeidsregime verandert) en die werknemer recht heeft op een bepaalde vermindering, u de verminderingscodes per tewerkstellingslijn apart op de aangifte moet vermelden. Er worden geen totalen per werknemer of voor alle werknemers samen vermeld.

8.8.2. Tabel met codes

In de DmfAPPL moet een code van 4 cijfers worden opgegeven voor het berekenen van de bijdragevermindering. De lijst van de codes vindt u in de gestructureerde bijlage 33.

Voor de volgende werknemers kan een verminderingscode gebruikt worden:

- werknemer met een werkbonus: code 0001
- werknemer met vermindering herstructurering: code 0601, 3601, 3611 of 3612
- werknemer met doelgroepvermindering langdurig werkzoekende
 - afgesloten vóór 1-1-2004
activaplan - preventie en veiligheidsbeleid: code 8100
sine: code 1142
 - afgesloten na 31-12-2003
activaplan jonger dan 45 jaar: code 3200, 3201, 3202 of 3203
activaplan minstens 45 jaar: code 3210 of 3211
doorstromingsprogramma: code 3220, 3221, 3230 of 3231
activaplan - preventie- en veiligheidsbeleid: code 8200 of 8210
sine: code 3240, 3241 of 3250
- werknemer met doelgroepvermindering jonge werknemer
 - startbaan vóór 1-1-2004: code 1201
 - startbaan na 1-1-2004: code 3410 of 3411
 - jongere tot 31/12 van jaar waarin men 18 wordt: code 3430
- werknemer met doelgroepvermindering mentors: code 3800
- kunstenaar: code 1531
- erkende onthaalouder: code 1521.

Uit de tabel hieronder kunt u afleiden:

- of in de DmfAPPL de vermindering berekend moet worden op het niveau van iedere **tewerkstellingslijn (TW)** afzonderlijk of globaal voor **alle prestaties van de werknemer (WN)**;
- of de aanvangsdatum van de vermindering moet worden meegedeeld;
- of het bedrag van de aangevraagde vermindering moet aangevraagd worden;
- welke code de RVA vermeldt op de werkkaart van de werknemer.

Omschrijving	DmfAPPL				RVA
	Code	Niveau	Datum	Bedrag	
Vermindering van de persoonlijk bijdragen in het kader van werkbonus	0001	WIN	-	verplicht	
Vermindering van de persoonlijk bijdragen in het kader van herstructurering	0601	WIN	X	verplicht	
Overgang - SINE afgesloten vóór 1-1-2004	1142	TW	-	optioneel	
Overgang startbaan afgesloten	1201	TW	X	optioneel	

vóór 1-1-2004					
Verminderi van de werkgevers voor erkende onthaaloud	1521	TW	-	optioneel	
Verminderi van de werkgevers voor artiesten	1531	TW	-	optioneel	
Langdurig werkzoeke jonger dan 45 jaar – 312 dagen in periode van 18 maanden of 156 dagen in periode van 9 maanden na sluiting van ondernemi	3200	TW	X	optioneel	C1, C20 C25 , C 36
Langdurig werkzoeke jonger dan 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden	3201	TW	X	optioneel	C3, C4 , C37
Langdurig werkzoeke jonger dan 45 jaar – 936 dagen in periode van 54 maanden	3202	TW	X	optioneel	C5, C6
Langdurig werkzoeke jonger dan 45 jaar – 1560 dagen in periode	3203	TW	X	optioneel	C7, C8

van 90 maanden					
Langdurig werkzoeke minstens 45 jaar -156 dagen in periode van 9 maanden	3210	TW	X	optioneel	D1, D19
Langdurig werkzoeke minstens 45 jaar -312 dagen in periode van 18 maanden of 468 dagen in periode van 27 maanden	3211	TW	X	optioneel	D3, D5, D6, D20
Doorstromi - jonger dan 25 jaar laaggescho en min. 9 maand uitkering of jonger dan 45 jaar en min. 12 maand uitkering	3220	TW	-	optioneel	
Doorstromi - jonger dan 45 jaar – min. 24 maand uitkering	3221	TW	-	optioneel	
Doorstromi - minstens 45 jaar – min. 12 maand uitkering	3230	TW	-	optioneel	
Doorstromi - minstens 45 jaar –	3231	TW	-	optioneel	

min. 24 maand uitkering					
SINE – jonger 45 jaar – 312 dagen in periode 18 maanden of 156 dagen in periode 9 maanden	3240	TW	-	optioneel	
SINE – jonger 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden of 312 dagen in periode 18 maanden	3241	TW	-	optioneel	
SINE – minstens 45 jaar – 156 dagen in periode 9 maanden	3250	TW	-	optioneel	
Jonge werknemer startbaan en laaggescho	3410	TW	X	optioneel	
Jonge werknemer startbaan en erg laaggescho of laaggescho en van buitenlands afkomst of laaggescho en mindervalid	3411	TW	X	optioneel	
Jonge werknemer tot 31/12 van het jaar	3430	TW	-	optioneel	

waarin jongere 18 jaar wordt					
Verminderi patronale bijdragen in het kader van herstructur – jonger dan 45 jaar	3601	TW	X	optioneel	
Verminderi patronale bijdragen in het kader van herstructur – minstens 45 jaar	3611	TW	X	optioneel	
Verminderi patronale bijdragen opleiders in het kader van herstructur	3612	TW	-	optioneel	
Mentors	3800	TW	-	optioneel	
Activaplan afgesloten vóór 1-1-2004 - tewerkstell langdurig werklozen – preventie en veiligheids – 100%	8100	TW	X	optioneel	A5, A6, B9, B10
Activaplan – langdurig werkzoeke – jonger dan 45 jaar – preventie- en veiligheids	8200	TW	X	optioneel	C9, C10, C21, C22
Activaplan – langdurig werkzoeke	8210	TW	X	optioneel	D7, D8

– minstens 45 jaar – preventie- en veiligheids					
---	--	--	--	--	--

De RVA-codes C24, C29 en C35 die vermeld worden op de werkkaart van jongeren minder dan 26 jaar, zijn niet opgenomen in de tabel. Deze jongeren ontvangen een werkuitkering, maar hebben geen recht op een doelgroepvermindering langdurig werkzoekende. De werkgever kan wel een doelgroepvermindering jonge werknemer aanvragen voor deze jongeren.

Voor de verminderingscodes 1201, 3410 en 3411 (startbaanovereenkomsten), 3220, 3221, 3230 en 3231 (doorstromingsprogramma's), 1142, 3240, 3241 en 3250 (SINE) zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (= codes 2, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 of 18).

8.9. Studenten voor wie de solidariteitsbijdrage verschuldigd is

In de DmfAPPL is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage van 8,13% en een bijdrage van 0,01% voor het Asbestfonds. Het gaat om de studenten die werken met een studentenovereenkomst en waarvan de tewerkstelling gedurende een kalenderjaar de 50 dagen niet overschrijdt. Voor deze studenten moet er geen tewerkstellingslijn met een bezoldigingslijn of een prestatielijn aangemaakt worden.

Een volledige bespreking van deze solidariteitsbijdrage en van de voorwaarden waaraan een student moet voldoen om geen gewone bijdragen te moeten betalen, kunt u terugvinden in de 3.3.2.

Naast de gegevens om deze personen als werknemer te identificeren, moet u voor hen alleen de volgende gegevens meedelen.

Loon

Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.

Bijdrage

Het bedrag van de bijdrage (= 8,14 %).

Aantal dagen

Het aantal dagen dat de student gewerkt heeft en de dagen waarvoor hij bezoldigd wordt zonder prestaties tijdens zijn studentenovereenkomst.



De begindatum en de einddatum van de arbeidsovereenkomst moet u niet meedelen. Aangezien echter ook voor studenten een Onmiddellijke aangifte van tewerkstelling moet gebeuren (Dimona), zijn deze datums gekend vanaf het moment dat de student in dienst treedt.

8.10. Bijdragen ontslagen statutaire werknemers

Deze bijdragen hebben tot doel de vastbenoemde personeelsleden die onder bepaalde voorwaarden ontslagen worden in de lokale sector, en die voor die tewerkstelling niet deelnamen aan de sociale zekerheid voor wat de werkloosheid en uitkeringen bij ziekte betreft, toch te laten deelnemen aan die stelsels (zie 3.2.4.).

Aangezien de wettelijke bepalingen voorzien dat er voor de risico's werkloosheid en ziekteverzekering andere referteperiodes gelden en andere bijdragen verschuldigd zijn, worden deze bijdragen aangegeven op twee verschillende werknemerslijnen.

Naast de gegevens om deze personen te identificeren, moet u voor hen de volgende gegevens meedelen:

- het **werknemerskengetal bijdrage** dat – op het niveau van de werknemerslijn – aanduidt voor welk regime van de sociale zekerheid de onderwerping wordt gevraagd:
 - 671 = ziekteverzekering;
 - 672 = werkloosheid;
- het **refertebrutoloon** van de werknemer tijdens de periode waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt. Dit wordt berekend op basis van de laatste activiteitswedde van de belanghebbende, zo nodig omgerekend op basis van een wedde die overeenstemt met een voltijdse betrekking.
- het **bedrag van de bijdrage** verschuldigd op het refertebrutoloon;
- het **aantal dagen** (in een stelsel van 6 dagen per week) waarvoor de onderwerping aan het stelsel van de sociale zekerheid gevraagd wordt;
- de **begin- en einddatum van de referteperiode** (apart voor beide risico's aangezien de referteperiodes verschillen).

8.11. De bijdragen in het kader van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De bijzondere werkgeversbijdrage en de persoonlijke inhouding voor het SWT worden berekend op basis van

- het werknemerskengetal 771 op het niveau van de werknemerslijn;
- de algemene gegevens met betrekking tot de werkloosheidsuitkering en de bedrijfstoeslag op het niveau "aanvullende vergoeding";
- de gegevens voor de berekening van de bijdragen op het niveau "aanvullende vergoeding – bijdrage".

Een bespreking van deze bijdragen kunt U terugvinden in 5.5.15.

Op het niveau "aanvullende vergoeding" zijn de belangrijkste waarden die moeten vermeld worden:

- het KBO-nummer van de debiteur van de bedrijfstoeslag als het lokaal of provinciaal bestuur niet de vroegere werkgever is;
- de datum van de eerste toekenning van de bedrijfstoeslag;
- de datum van de betekening van de opzegging van de arbeidsovereenkomst;
- de nace-code van de werknemer;
- de erkenning van de ex-werkgever als "onderneming in moeilijkheden" of als "onderneming in herstructurering";
- de datum van het begin en van het einde van de erkenning als "onderneming in moeilijkheden" of als "onderneming in herstructurering";
- de voorziene doorbetaling van de bedrijfstoeslag in het akkoord bij een herneming van de arbeid.

Op het niveau "aanvullende vergoeding – bijdragen" zijn de belangrijkste waarden die moeten vermeld worden:

- het werknemerskengetal bijdrage;
- het type bijdragen op basis waarvan het toepasselijke bijdragepercentage gegenereerd wordt;
- het bedrag van de werkloosheidsuitkering;
- het bedrag van de bedrijfstoeslag;
- de notie kapitalisatie;
- het aantal maanden dat de bedrijfstoeslag uitbetaald wordt;
- het aantal dagen van een onvolledige maand;
- de toepassing van het drempelbedrag voor de persoonlijke inhouding;
- het bedrag van de bijdrage.

het bedrag van de bijdrage:			
non-profitsector			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	880	0	5,30%
<55 jaar		1	4,24%
<58 jaar		2	3,18%
>60 jaar		3	2,12%
≥60 jaar		4	0,00%
onderneming in moeilijkheden – tijdens de periode van erkenning			
leeftijd	WNB	type bijd.	percent.
<52 jaar	882	0	17,50%
<55 jaar		1	13,50%

<58 jaar		2	10%			
<60 jaar		3	6,50%			
≥ 60 jaar		4	3,50%			
onderneming in herstructurering – tijdens de periode van erkenning						
	aanvang vóór 16-10-2009 of 1-4-2010		aanvang na 15-10-2009 en 31-3-2010			
	WNB	type bijd.	percent	WNB	type bijd.	percent
<52 jaar	879	0	31,80%	884	0	50%
<55 jaar		1	25,44%		1	30%
<58 jaar		2	19,08%		2	20%
<60 jaar		3	12,72%		3	20%
≥ 60 jaar		4	6,36%		4	10%
onderneming in moeilijkheden of in herstructurering na de periode van erkenning						
	WNB	type bijdragen		percentage		
<52 jaar	881	0		53%		
<55 jaar		1		42,4%		
<58 jaar		2		38,82%		
<60 jaar		3		38,82%		
≥ 60 jaar		4		38,82%		

8.12. Inlichtingen over de tewerkstelling

8.12.1. Inleiding

Naast de algemene gegevens van de werknemerslijn en de tewerkstellingslijn die door meerdere socialezekerheidsinstellingen gebruikt worden, zijn de inlichtingen over de tewerkstelling enkel bestemd voor de RSZPPO (en/of de RSZ). Deze gegevens worden niet opgenomen in de aangifte sociaal risico (ASR). Ze laten de RSZPPO toe om

- de financiële tussenkomsten in de Sociale Maribel te controleren;
- het recht op kinderbijslag bij afwezigheid ingevolge ziekte van een vastbenoemde werknemer te bepalen;
- de ter beschikking gestelde werknemers te identificeren;
- de werknemers die de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet moeten vermelden, aan te duiden;
- sommige contractanten die de bijdrage tweede pensioenpijler niet verschuldigd zijn, aan te duiden.

8.12.2. Maatregelen non-profit

Dit gegeven duidt aan dat de werknemer aangeworven werd in het kader van een tewerkstellingsmaatregel voor de non-profitsector (Sociale Maribel en social profitsector).

1 = werknemer aangeworven als logistiek assistent in het kader van de Sociale Maribel (ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen);

2 = werknemer aangeworven in het kader van de Sociale Maribel (geen logistiek assistent);

3 = werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;

4 = combinatie van 1 en 3;

5 = combinatie van 2 en 3;

6 = contractuele werknemer, aangeworven ter vervanging van een werknemer die een opleiding volgt in het kader van het opleidingsproject tot verpleegkundigen;

8 = laaggeschoolde jongere, tewerkgesteld in de social profitsector in uitvoering van het generatiepact;

9 = werknemer aangeworven in het kader van de Fiscale Maribel;

10 = werknemer aangeworven in het kader van het sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren (geen vervanger van werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar);

11 = werknemer aangeworven ter vervanging van een werknemer die geniet van de toekenning van bijkomend verlof vanaf 52 jaar – sectoraal akkoord betreffende de federale gezondheidssectoren.

8.12.3. Ziekteperiode vastbenoemd personeelslid

Indien de rechthebbende op kinderbijslag een vastbenoemd personeelslid is dat meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte, geniet het rechtgevende kind – ingevolge artikel 56 van de samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag van 19-12-1939 – een verhoogde kinderbijslag vanaf de zevende maand. Dit voordeel geldt eveneens indien het personeelslid getroffen is door een arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% ingevolge een arbeidsongeval of een beroepsziekte. Het speelt geen enkele rol dat of het statutair personeelslid gebruik maakt van zijn ziektekrediet dan wel zich in disponibiliteit bevindt.

In deze zone wordt de datum vermeld vanaf wanneer het benoemd personeelslid meer dan zes maanden afwezig is wegens ziekte. De in te vullen datum is niet de eerste dag ziekte, maar de eerste dag na de periode van zes maanden afwezigheid wegens ziekte.

8.12.4. Ter beschikking gestelde personeelsleden

Er zijn twee mogelijkheden.

Ten eerste kan een personeelslid door een lokaal of provinciaal bestuur ter beschikking gesteld worden bij een andere werkgever. Zo kan een vastbenoemde geneesheer door een OCMW gedetacheerd worden naar een privé-ziekenhuis of naar een OCMW-ziekenhuis dat opgericht werd als een OCMW-vereniging.

Dit ter beschikking gesteld personeelslid blijft verder het loon ontvangen van het lokaal of provinciaal bestuur en moet als gedetacheerd personeelslid op de socialezekerheidsaangifte vermeld worden.

Ten tweede kan een personeelslid door een andere werkgever ter beschikking gesteld worden bij een lokaal of provinciaal bestuur. Dit gedetacheerd personeelslid moet enkel aangegeven worden indien u een bijkomende premie uitbetaalt. Zo moet een ambtenaar van de federale overheid die ter beschikking gesteld wordt van het kabinet van de burgemeester en die een kabinetsvergoeding ontvangt, op de socialezekerheidsaangifte vermeld worden. Daarentegen moet een ambtenaar van de provincie die naar een autonoom provinciebedrijf gedetacheerd wordt en van dit bestuur geen bijkomende vergoedingen ontvangt, door het provinciebedrijf niet vermeld worden op de aangifte.

In de DmfAPPL moeten de personeelsleden die voor hun volledige arbeidstijd ter beschikking gesteld worden en die op de laatste dag van het kwartaal gedetacheerd zijn, aangeduid worden:

- 1 = personeelslid, gedetacheerd naar een andere werkgever;
- 2 = personeelslid, gedetacheerd door een andere werkgever.

8.12.5. De vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

Alle lokale en provinciale besturen behoren tot het toepassingsgebied van Capelo (Carrière Publique Electronique Elektronische Loopbaan Overheid) en kunnen op de DmfAPPL de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen vermelden (zie 8.13.).

Alleen de lokale en provinciale besturen waarvan de rechtspositieregeling voorziet in de mogelijkheid om hun personeelsleden vast te benoemen, moeten voor de vastbenoemde en de contractuele personeelsleden de gegevens voor de berekening van het overheidspensioen overmaken aan de RSZPPO.

Evenwel moeten deze besturen de gegevens niet vermelden voor de personeelsleden waarvoor de prestaties nooit in aanmerking genomen kunnen worden voor het overheidspensioen. In de DmfAPPL worden deze uitgesloten personeelsleden aangeduid met:

- de werkgeverscategorie 958 (bijzondere categorieën) in combinatie met
 - de werknemerskengetallen 701 en 702 (studenten en monitoren);
 - het werknemerskengetal 711 (bedienaars van de eredienst en afgevaardigden van de Vrijzinnige Raad);
 - de werknemerskengetallen 721 en 722 (lokale mandatarissen);
 - het werknemerskengetal 741 (kunstenaars);
 - het werknemerskengetal 761 (onthaalouders);
- de werkgeverscategorieën 951 en 952 (contractuele werknemers) in combinatie met
 - de werknemerskengetallen 121 en 221 (werknemers aangeworven in het kader van artikel 60, § 7 van de Ocmw-wet van 8-7-1976);
 - de werknemerskengetallen 131 en 231 (deeltijds leerplichtigen);
 - de werknemerskengetallen 133 en 233 (werknemers met een overeenkomst tot socio-professionele inpassing); het werknemerskengetal 251 (geneesheer in opleiding tot geneesheer-specialist);
 - het werknemerskengetal 252 (contractuele geneesheren vrijgesteld);
 - de werknemerskengetallen 731 en 732 (vrijwillige brandweerlieden);
 - de waarde "O" in de zone statuut (= personeelsleden van de onderwijsinstellingen die niet aangegeven worden in DimonaPPL);
- de werkgeverscategorieën 971, 972, 973, 974, 975 en 976 (vastbenoemde personeelsleden) in combinatie met
 - de werknemerskengetallen 642 en 652 (vastbenoemde geneesheren die geen recht hebben op een overheidspensioen)
- de waarde "O" in de zone statuut (= personeelsleden van de onderwijsinstellingen die niet aangegeven worden in Dimona).

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden evenmin vermeld voor de personeelsleden aan wie het bestuur een verbrekingsvergoeding uitbetaalt (zie 8.3.3.2.).

In sommige gevallen geeft de tewerkstelling van een contractueel of een vastbenoemd personeelslid waarvoor de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector in principe moeten vermeld worden, geen recht op een overheidspensioen. Het bestuur moet de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet vermelden en dit in de zone "vrijstelling van aangifte van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector" aanduiden met de waarde "1" (= vrijgesteld).

Met de waarde "1" worden onder andere aangeduid de tewerkstellingen van:

- de personeelsleden die gedetacheerd zijn naar een lokaal of provinciaal bestuur waarvan zij enkel een aanvullende vergoeding (bijvoorbeeld een kabinetsvergoeding of maaltijdcheques) ontvangen;
- de contractanten van een lokaal of provinciaal bestuur dat geen vastbenoemden meer in dienst neemt;
- de gepensioneerden die nog prestaties leveren;

- de vrijwillige ambulanciers die geen prestaties als vrijwillige brandweerman leveren;
 - de studenten, de monitoren en de vrijwilligers die niet voldoen aan de voorwaarden tot vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen;
 - de andere contractuele en tijdelijke personeelsleden voor de prestaties die zij leveren in een ambt waarvoor de rechtspositieregeling geen vaste benoeming voorziet op het ogenblik dat de prestaties geleverd worden:
 - de modellen van de kunstacademie;
 - de stadsgidsen;
 - de niet vastbenoemde conciërges;
 - [de bijzondere rekenplichtigen en secretarissen van de lokale politiezone](#);
 - de personeelsleden die occasioneel op een receptie prestaties leveren.
- Als de rechtspositieregeling voorziet in een vaste benoeming op het ogenblik dat de prestaties geleverd worden, dan moeten de gegevens van de tewerkstelling van de overheidssector wel aangegeven worden.

8.12.6. De vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling contractanten

De aanvullende pensioenregeling contractanten, beheerd door DIB-Ethias (zie 5.5.13.), is van toepassing op de contractanten die aangegeven worden met de werkgeverscategorieën 951 en 952 (contractuele werknemers). Evenwel worden sommige contractanten uitgesloten van het toepassingsgebied.

Uitgesloten zijn alle personeelsleden die aangegeven worden met

- werknemerskengetallen 109 en 209 (stagiairs met het op een vaste benoeming);
- de werknemerskengetallen 113 en 213 (gesubsidieerde contractuelen van de openbare sector);
- de werknemerskengetallen 131 en 231 (deeltijds leerplichtigen);
- de werknemerskengetallen 133 en 233 (werknemers met een overeenkomst tot socio-professionele inpassing);
- de werknemerskengetallen 121 en 221 (werknemers tewerkgesteld op basis van artikel 60, § 7 van de ocmw-wet);
- het werknemerskengetal 251 (geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist);
- het werknemerskengetal 252 (contractuele geneesheren vrijgesteld)
- de werknemerskengetallen 731 en 732 (vrijwillige brandweerlieden);
- de waarde SP (beroepsbrandweerlieden) in de zone “statuut”;
- de waarde P of PC (politiepersoneel) in de zone “statuut”.

Deze personeelsleden worden automatisch uitgesloten zonder een aanduiding in de zone “vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling” van het blok “tewerkstelling – inlichtingen”.

Voor de contractanten die niet uitgesloten worden op basis van één van deze werknemerskengetallen of waarden in de zone “statuut”, wordt de bijdrage voor de tweede pensioenpijler geïnd tenzij de waarde “1” vermeld wordt in de zone “vrijstelling van de aanvullende pensioenregeling”.

Met de waarde “1” worden onder andere aangegeven:

- het personeel van de federale gezondheidssectoren dat het lokaal bestuur uitgesloten heeft van de tweede pensioenpijler;
- de studenten, de monitoren en de vrijwilligers die de maximale tewerkstellingsduur voor de vrijstelling van socialezekerheidsbijdragen overschrijden en die als contractuele werknemer aangegeven worden in de DmfAPPL.

8.13. De gegevens met betrekking tot de berekening van de pensioenen in het stelsel van de overheidssector (het project Capelo)

Vanaf het 1ste kwartaal 2011 wordt de DmfAPPL met drie nieuwe gegevensblokken uitgebreid. Het gaat om het blok " **Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector** ", met daaronder het blok " **Baremieke wedde** " en daaronder het blok " **Weddebijslag** ".

Deze blokken zullen een reeks gegevens bevatten die nodig zijn om de rechten te bepalen en de bedragen te berekenen van de pensioenen in de stelsels van de overheidssector, meer bepaald de gegevens in verband met de tantièmes (noemers van de loopbaanbreuken) en de gegevens met betrekking tot de wedden die als basis dienen voor de berekening van het pensioen.

De nieuwe gegevens, die toegevoegd zijn aan die welke reeds in de DmfAPPL aanwezig waren, zullen de loopbaangegevensbank voor de overheidssector aanvullen en de elementen van het elektronisch pensioendossier van de overheidssector verschaffen.

De nieuwe blokken zijn enkel verplicht voor de **werkgevers die deel uitmaken van het toepassingsgebied van Capelo, namelijk de werkgevers die personeel tewerkstellen dat een recht op het rustpensioen in een pensioenstelsel van de overheidssector kan openen, of die het beheer van hun pensioendossiers geheel of gedeeltelijk aan de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS) toevertrouwd hebben.**

Onder " personeel dat een recht op het rustpensioen in één van de pensioenstelsels van de overheidssector kan openen " verstaat men het personeel met een vaste benoeming of een benoeming die hieraan gelijkgesteld is EN het contractueel personeel dat een dergelijke benoeming tijdens zijn loopbaan kan verkrijgen. Voor de werkgevers uit het toepassingsgebied van Capelo zijn de blokken " Gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector " en " Baremieke wedde " **verplicht**. Het blok " Weddebijslag " blijft optioneel.

8.13.1. Aangifte van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

8.13.1.1. Algemene principes

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector is een belangrijke notie voor de pensioenstelsels van de overheidssector.

In dit verband gaat u gegevens vermelden die een weerslag hebben op de toekenning en op de berekening van het pensioen van de werknemer in één van de stelsels van de overheidssector, met name de tantièmes, die als noemers van de loopbaanbreuken aangewend worden.

Zoals de naam aangeeft, hangt de lijn die deze gegevens bevat, af van de tewerkstellingslijn. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe tewerkstellingslijn aanmaakt, een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanmaken. Bijgevolg moet elke tewerkstellingsperiode **zonder onderbreking** door gegevens met betrekking tot de overheidssector worden gedekt.

Deze gegevens hebben echter hun eigen begin- en einddata. Ze zijn dus niet gebonden aan het kwartaal van de aangifte. Bovendien zijn ze onafhankelijk ten opzichte van de data van de tewerkstellingslijn.

Concreet gezien betekent dit dat u, in tegenstelling tot de loongegevens en arbeidstijdgegevens, binnen eenzelfde kwartaal **de gegevens van de tewerkstelling** met betrekking tot de overheidssector **niet per tewerkstellingslijn hoeft te spreiden**. Met andere woorden: als u om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte van de tewerkstellingslijn, een nieuwe tewerkstellingslijn moet aanmaken, maar als de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector niet veranderen, dient u onder de nieuwe tewerkstellingslijn een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken die identiek is met die welke u onder de vorige tewerkstellingslijn aangegeven heeft.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens met betrekking tot de overheidssector immers minder vaak evolueren dan de tewerkstellingsgegevens.

Het is echter mogelijk dat de gegevens met betrekking tot de overheidssector veranderen zonder dat de tewerkstelling waar ze betrekking op hebben, gewijzigd wordt. In dit geval hoeft u geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken, maar dient u gewoonweg onder dezelfde tewerkstellingslijn, een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

Illustraties

Om bovenstaande principes te illustreren, gaan we vier situaties bespreken die we in een aangifte voor het vierde kwartaal van een bepaald jaar opnemen.

Uitleg bij deze voorbeelden:

- **Kwartaal AAAA/4** geeft aan dat het gaat om het 4de kwartaal van gelijk welk kalenderjaar;
- **TW** betekent " tewerkstellingslijn ";
- **LGBOS** betekent " lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector "

Voorbeeld 1: de tewerkstelling is ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat. Op 16-11 treedt er een wijziging op.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat en ze blijven ongewijzigd gedurende het ganse kwartaal.

Een nieuwe tewerkstellingslijn (TW2) is aangemaakt omdat de gegevens in de loop van het kwartaal veranderen. Aangezien er een nieuwe tewerkstellingslijn is, moet er een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt. Aangezien de gegevens van deze lijn niet veranderen, is de nieuwe lijn (LGBOS) echter identiek met die welke zich onder de vroegere tewerkstelling (TW1) bevindt.

Voorbeeld 2 : de tewerkstelling is ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat en ze blijft ongewijzigd gedurende het ganse kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat. Op 16-11 treedt er in deze gegevens een wijziging op.

Een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector is aangemaakt omdat er in de loop van het kwartaal een verandering in deze gegevens optreedt. Daar de tewerkstelling niet verandert, hoeft men geen nieuwe tewerkstellingslijn aan te maken. Onder dezelfde tewerkstellingslijn (TW1) zijn er dus twee lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS 1 en LGBOS 2).

Voorbeeld 3 :zowel de tewerkstelling als de gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat.

Op 16-11 treedt er een wijziging in de tewerkstelling op.

Deze wijziging veroorzaakt een wijziging van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Een nieuwe tewerkstellingslijn (TW2) EN een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS2) zijn aangemaakt omdat de gegevens van deze twee lijnen veranderen. Aangezien ze op dezelfde dag veranderen, is er per tewerkstellingslijn echter slechts één enkele lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 4 : zowel de tewerkstelling als de gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven vanaf een datum die aan de aanvang van het kwartaal voorafgaat.

Op 1-11 treedt er een wijziging in de tewerkstelling op. Deze wijziging heeft geen weerslag op de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Op 1-12 treedt er een wijziging op in de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Deze situatie vereist de aanmaak van twee tewerkstellingslijnen (TW 1 en 2) en van drie lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS1, 2 en 3).

Onder TW1 hoeven de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS1) niet te worden afgesloten. Ze blijven immers ongewijzigd tot een latere datum dan die waarop de tewerkstelling beëindigd wordt.

Onder TW2 hebben de gegevens met betrekking tot de overheidssector eerst en vooral dezelfde kenmerken als onder TW1 (LGBOS2).

Aangezien deze gegevens vervolgens gewijzigd worden, is het echter nodig een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector (LGBOS3) onder TW2 aan te maken.

De lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn chronologisch. **Ze volgen elkaar strikt op**, zonder onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn, en mogen in geen geval overlappen.

Aangezien een werknemer zich tegelijkertijd in twee tewerkstellingen kan bevinden, zal elk van deze tewerkstellingen zijn eigen lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector hebben.

In elke tewerkstellingsperiode is er **noodzakelijkerwijs** een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector op dezelfde dag als de tewerkstelling beëindigd moet worden.

De lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bevat negen verschillende gegevens. Sommige ervan zijn " onontbeerlijk ". Ze moeten dus in elke lijn worden opgenomen. Andere zijn " in bepaalde omstandigheden verplicht ". Ze moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Behoudens in het zeer uitzonderlijke geval waarin men een " reden voor het einde van de statutaire relatie " (zie 8.13.1.9.) moet opgeven, wordt een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aangevat zodra één van de volgende gegevens verandert.

8.13.1.2. Begin- en einddata van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn.

Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, **behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011.**

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfAPPL van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven werden, **mag de eerste begindatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling in geen geval vóór 1-1-2011 vallen.** Indien de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vanaf het tweede kwartaal van 2011 dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector in de loop van het eerste kwartaal 2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn van deze gegevens dus 1-1-2011.

Zodra de gegevens met betrekking tot de overheidssector gewijzigd worden, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet worden verward met de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn, noch met de begin- en einddata van het lopende kwartaal.

Voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een **onontbeerlijk** gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; hij moet namelijk slechts worden aangevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

1. Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

- De einddatum van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de tewerkstelling waarvan ze afhangt (uiteraard mag ze ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).
- De afsluiting van een tewerkstellingslijn leidt niet noodzakelijkerwijs tot de afsluiting van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is.

Twee situaties kunnen zich voordoen:

- de tewerkstelling wordt beëindigd **zonder dat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever** beëindigd wordt, en een nieuwe tewerkstelling volgt onmiddellijk op de eerste (bijvoorbeeld bij de overgang van een voltijdse naar een deeltijdse baan). In dit geval **heeft u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet af te sluiten**, behalve als er met deze nieuwe tewerkstelling nieuwe gegevens met betrekking tot de overheidssector overeenstemmen. Als dit niet het geval is, blijven de gegevens met betrekking tot de overheidssector onder de nieuwe tewerkstelling geldig en behouden zij bijgevolg hun eigen begindatum;
- de tewerkstelling wordt beëindigd omdat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt (einde van de overeenkomst of van de statutaire relatie). In dit geval moet u de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector afsluiten, door de einddatum van deze lijn met de einddatum van de tewerkstelling te laten samenvallen. Houd er rekening mee dat u, als het om een vastbenoemde werknemer gaat, bovendien de reden voor het einde van de statutaire relatie (zie 8.13.1.9.) moet aangeven.

Concreet gezien, hoeft u dus een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector pas af te sluiten wanneer:

- hetzij één of meerdere gegevens van deze lijn gewijzigd worden;
- hetzij de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever beëindigd wordt.

2. Voorbeelden

We illustreren bovenstaande principes aan de hand van drie voorbeelden die we in een aangifte voor het tweede kwartaal 2011 opnemen.

Uitleg bij deze voorbeelden:

- TW betekent " tewerkstellingslijn ";
- LGBOS betekent " lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector " ;
- BD betekent " Begindatum ";
- ED betekent " Einddatum "

Voorbeeld 1 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. Op 16-5-2011 treedt er een wijziging op en wordt de eerste tewerkstelling beëindigd. De nieuwe tewerkstelling loopt door tot na het einde van het kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

Aangezien deze verandering geen invloed heeft op de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de werknemer bij de werkgever tewerkgesteld blijft (de arbeidsrelatie wordt niet verbroken), wordt de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet afgesloten.

Daar de gegevens met betrekking tot de overheidssector niet veranderd zijn sinds de eerste keer dat ze aangegeven werden, blijft de begindatum 1-1-2011.

Voorbeeld 2 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010 en blijft ongewijzigd tot een datum die later valt dan de einddatum van het kwartaal.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011. Op 16-5-2011 treedt er een wijziging in deze gegevens op.

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector veranderen voor de eerste keer op 16-5-2011. De lijn van deze gegevens moet dus op 15-5 worden afgesloten en er moet een nieuwe aangemaakt worden die op 16-5 aanvangt.

Deze wijziging heeft geen enkele weerslag op de tewerkstellingslijn.

Voorbeeld 3 : De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds de aangifte voor het 1ste kwartaal 2011.

Daar de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 verbroken wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze dag. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhankelijk is, moet dus op dezelfde dag afgesloten worden.

8.13.1.3. Types van instellingen van de overheidssector

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Strikt gezien is het type overheidsinstelling geen element in de berekening van de pensioenen van de overheidssector.

Het gaat eerder om een gegeven dat hoofdzakelijk informatie verstrekt zowel over het gezagsniveau waarvan de werkgever van de overheidssector afhankelijk is als over de pensioensector waartoe de werknemer behoort (of over de pensioenwetgeving die op hem van toepassing is).

Deze informatie is belangrijk voor een instelling zoals de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS), die belast is met het beheer van de verschillende pensioenstelsels alsook van de verschillende pensioenwetgevingen en die over de nodige informatie moet beschikken om het budget voor de pensioenuitgaven te beheren.

Overigens gebruikt de PDOS eveneens het type overheidsinstelling bij het beheer van de "perequatiekorven" voor de pensioenen van de overheidssector.

Daarom neemt de nomenclatuur van de types overheidsinstellingen de codering over die door de PDOS gebruikt wordt. Deze omvat 42 verschillende types instellingen die opgenomen zijn in de gestuctureerde bijlage 42 op de portaalsite van de sociale zekerheid.

Voor de lokale en provinciale besturen is er naargelang het Gewest of de Gemeenschap waarvan de besturen afhankelijk zijn, slechts één enkel type overheidsinstelling voor alle tewerkgestelde personeelsleden. Het gebruik van de type overheidsinstelling zal aan de hand van een referentietabel gecontroleerd worden. Deze referentietabel is een tabel die voor elke werkgever die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, het type instelling of de types instellingen bevat die hij mag gebruiken.

8.13.1.4. Personeelscategorieën van de overheidssector

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De categorie van het overheidspersoneel levert een essentieel element voor de berekening van het pensioen in de overheidssector: het **tantième**.

Het tantième is de noemer van de loopbaanbreuk die, wanneer zij met de referentiewedde vermenigvuldigd wordt, in het bedrag van het pensioen resulteert.

De pensioenstelsels van de overheidssector hebben een tiental verschillende tantièmes, waarvan de meeste lokale en provinciale besturen er slechts twee – (1/60) en (1/50) – kunnen gebruiken. Bij wijze van overgangsmaatregel zijn bij bepaalde werkgevers ook de tantièmes 1/40 en 1/45 nog mogelijk.

Bovendien voorzien sommige specifieke wetgevingen voor eenzelfde personeelscategorie, in een combinatie van verschillende tantièmes per schijf van gepresteerde dienstjaren . In dit geval spreekt men van meerdere tantièmes.

Aan elke tantième en aan elke combinatie van meerdere tantièmes werd een code toegekend. Elke code beschrijft de personeelscategorie(ën) waarvoor de wettelijke of reglementaire pensioenbepalingen voorzien dat de dienstjaren naar rata van het overeenkomstige tantième in aanmerking genomen worden.

In totaal bestaat de nomenclatuur van de categorieën van overheidspersoneel uit 14 codes die opgenomen zijn in de gestructureerde bijlage 43 op de portaalsite van de sociale zekerheid..

De meest gebruikelijke tantièmes zijn van toepassing op talrijke personeelscategorieën. De beschrijvingen die ermee overeenstemmen, kunnen dus vrij lang zijn.

U moet de code kiezen die overeenstemt met de personeelscategorieën waartoe de werknemer die u aangeeft, behoort. Het tantième dat op deze categorieën van toepassing is, werd evenwel ter informatie aangeduid.

Bepaalde pensioenstelsels bevatten bijzondere (overgangs)bepalingen, krachtens dewelke bepaalde werknemers die op een bepaalde datum tewerkgesteld waren, een bijzonder tantième genieten. Hoewel ze meestal tot dezelfde personeelscategorieën behoren als hun collega's die deze overgangsbepalingen niet genieten, moet u deze werknemers aangeven door middel van de code waarmee het bijzonder tantième dat op hen van toepassing is, overeenstemt. Elke andere werkwijze zou de sociaal verzekerde op het moment van de berekening van zijn rustpensioen immers kunnen benadelen.

1. Bijzonder geval: de notie 'betrekking in actieve dienst'

De titularissen van een functie die opgenomen is in de tabel die bij de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen gevoegd is, genieten, indien ze in " **actieve dienst** " zijn, een voordeliger tantième bij het in aanmerking nemen van hun diensten (1/50 per jaar in plaats van 1/60). Deze werknemers zijn opgenomen in de categorieën die het tantième 1/50 genieten en moeten worden aangegeven door middel van de code die met dit tantième overeenstemt (code 4), en dit zolang ze titularis van de betrokken functie blijven. Voor deze werknemers bepaalt het gegeven dat u in de zone " aard van de dienst " (zie 8.13.1.7.) vermeldt, of zij al dan niet in " actieve dienst " zijn, en bijgevolg of zij al dan niet op het gunstiger tantième recht hebben.

2. Verduidelijking in verband met het onderwijspersoneel

De categorie " **personeelslid van het onderwijs (uitgezonderd arbeiders)** " is slechts van toepassing op de personeelsleden van het niet-universitair onderwijs die **een wedde** (gemeenschapsonderwijs) **of een weddetoelage** (gesubsidieerd onderwijs) **ontvangen die door een Gemeenschap betaald wordt**. Enkel deze personen kunnen aanspraak maken op het tantième 1/55 (code 3) voor de diensten die zij in het onderwijs gepresteerd hebben.

De personeelsleden van het niet gesubsidieerd officieel onderwijs die rechtstreeks bezoldigd worden door de overheid (gemeente, provincie ...) die hen tewerkstelt, worden inzake pensioenen met administratieve personeelsleden gelijkgesteld. De diensten die deze personeelsleden in het gemeentelijk of provinciaal onderwijs gepresteerd hebben, worden immers volgens het tantième 1/60 in aanmerking genomen. Bijgevolg moeten deze werknemers als administratief personeel worden aangegeven door middel van de code die voor deze categorie voorzien is (code 1).

De categorie van het overheidspersoneel is een stabiel gegeven. Werknemers die tot deze categorie behoren, zullen zelden van categorie veranderen.

Indien dit geval zich echter voordoet, moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

Het gebruik van de codes voor de categorieën van overheidspersoneel zal aan de hand van een referentiesysteem gecontroleerd worden. Dit referentiesysteem is een tabel die voor elke werkgever, die de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet aanvullen, de code(s) bevat voor de categorieën van overheidspersoneel die hij mag gebruiken.

8.13.1.5. Graad- of functiebenaming

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

De graad- of functiebenaming is een gegeven van informatieve aard dat, op één uitzondering na, niet als dusdanig gebruikt wordt bij de berekening van het pensioen van de vastbenoemde ambtenaren.

Het zal in de communicatie met de sociaal verzekerde worden gebruikt.

Gezien de grote verscheidenheid aan statuten en graadbenamingen die in de overheidssector gebruikt worden, is het ondenkbaar om de aangevers een gestructureerde codering voor te leggen.

Daarom bestaat dit gegeven uit vrije tekst. U vermeldt de graad of functie van elke werknemer zoals deze graad of functie in uw toepassing voor het beheer van het personeel of in uw administratieve dossiers gekend is.

Bij elke verandering van graad of functie dient u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aan te maken.

8.13.1.6. Taalrol

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Voor de taalrol zijn er drie mogelijkheden: Nederlands, Frans of Duits.

Bij de meeste werkgevers is er slechts één enkele taalrol voor alle werknemers: die van het Gewest of van de Gemeenschap waarvan de werkgever afhankelijk is of die van het grondgebied waarop hij gevestigd is. Dit is het geval voor de gemeenschaps- of gewestelijke instellingen en voor de instellingen van openbaar nut die ervan afhankelijk zijn, alsook voor de lokale en provinciale overheden en instellingen die ervan afhankelijk zijn, en welke in het Vlaams Gewest, in het Waals Gewest en in de Duitstalige Gemeenschap gevestigd zijn.

Voor de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest stemt de taalrol van de werknemer overeen met de taalrol waarin hij bij zijn werkgever ingeschreven is.

De taalrol is een zeer stabiel gegeven.

Het is echter niet uitgesloten dat een werknemer bij zijn werkgever tijdens zijn loopbaan van taalrol verandert. In dergelijke gevallen moet u een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector aanmaken.

8.13.1.7. Aard van de dienst

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Voor de aard van de dienst zijn er slechts twee mogelijkheden: actieve dienst en sedentaire dienst.

Dit gegeven werd voorzien om de toepassing van een bijzondere bepaling uit de algemene wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen mogelijk te maken.

Volgens deze bepaling wordt, voor de titularissen van één van de functies die opgenomen zijn in de tabel die bij deze wet gevoegd is, elk jaar van actieve dienst voor de berekening van het pensioen in aanmerking genomen, naar rata van het tantième 1/50 in plaats van het tantième 1/60.

Opdat de werknemer dit voordeliger tantième zou kunnen genieten, moet hij dus zowel titularis van één van deze functies zijn, wat aangeduid wordt door middel van de code die met deze categorie van overheidspersoneel overeenstemt, als in actieve dienst zijn.

Met andere woorden: **enkel de werknemers die aangegeven zijn door middel van de code die overeenstemt met de personeelscategorie die aan deze definitie beantwoordt, mogen in actieve dienst aangegeven worden (code 4) (zie 8.13.1.4.).**

Voor alle andere codes van personeelscategorieën wordt enkel de vermelding " sedentaire dienst " toegelaten.

Voor alle **RSZPPO-aangeslotenen** is de vermelding 'sedentaire dienst' van toepassing op alle werknemers.

8.13.1.8. Aard van de functie

Dit gegeven is **onontbeerlijk**. Het moet dus in elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden opgenomen.

Bij de aard van de functie zijn er drie mogelijkheden: hoofdambt, bijambt en bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

De noties 'hoofdambt' en 'bijambt' komen enkel voor bij werkgevers die de cumulatie van ambten onder bepaalde voorwaarden en met gevolgen op de bezoldiging toelaten.

Deze gevolgen beïnvloeden de pensioenen van de overheidssector, in die zin dat dit pensioen berekend wordt op basis van het gemiddelde van de wedden die in de loop van een referentieperiode ontvangen werden (doorgaans zijn dit de laatste vijf jaren van de loopbaan).

In de praktijk komt de notie 'bijambt' vooral in het gesubsidieerd onderwijs voor, waar de leerkrachten tegelijkertijd verschillende functies kunnen uitoefenen of het beroep van leerkracht met een andere beroepsactiviteit in de overheidssector of de privésector mogen cumuleren.

1. Algemene regel

De grote meerderheid van de werkgevers kennen de noties 'hoofdambt' en 'bijambt' niet.

Derhalve worden alle werknemers van deze werkgevers als titularissen van een hoofdambt beschouwd. De aard van de functie moet dus altijd " hoofdambt " zijn.

Deze regel geldt eveneens voor de werkgevers die werknemers tewerkstellen die tegelijkertijd meerdere functies uitoefenen die alle op dezelfde manier bezoldigd worden. In dergelijke gevallen is de aard van de functie " hoofdambt " voor elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector van deze werknemers.

Voor de werkgevers die hun werknemers anders bezoldigen naargelang zij titularis zijn van een hoofdambt of een bijambt (of van een hoofdtaak en een bijtaak), mogen enkel de functies die krachtens het geldelijk statuut dat van toepassing is, de aard van " hoofdambt " toegewezen krijgen, als dusdanig bezoldigd worden. Als de notie 'hoofdambt' niet beschikbaar is, mogen ze volgens de gewone regels bezoldigd worden. Alle andere functies moeten zoals de bijambten worden aangegeven. Op de lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemmen met de functies waarvoor hij een wedde uitbetaalt die met de helft verminderd is, moet hij de functies aangeven alsof ze " bijambten " zijn.

2. Bijzonder geval: het onderwijs

Wat het onderwijs betreft, voorzien de geldelijke statuten in verschillende bezoldigingswijzen naargelang de leerkracht titularis is van een hoofdambt, van een bijambt of van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan.

Voorts kunnen de titularissen van een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan geen aanspraak maken op de toekenning van een diplomabonificatie bij de berekening van hun pensioen.

Naast de invloed op de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen, is er voor deze leerkrachten ook nog een impact op de in aanmerking komende duur van de periodes voor de berekening van het pensioen.

Daarom zijn in het onderwijs de drie opties inzake de aard van de functie mogelijk.

Voor de leerkrachten die als titularis van een hoofdambt, ongeacht of dit in het onderwijs met volledig leerplan en/of in het onderwijs met beperkt leerplan is, of als titularis van een niet-uitsluitend ambt in het kunstonderwijs bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling die als hoofdambt of als niet-uitsluitend ambt bezoldigd wordt, de aard " hoofdambt " hebben.

Voor de leerkrachten die als titularis van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling in het onderwijs met volledig leerplan, welke als een bijambt bezoldigd wordt, de aard " bijambt " hebben.

Voor de leerkrachten die als titularis van een bijambt bezoldigd worden, moet elke lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die overeenstemt met een tewerkstelling in het onderwijs met beperkt leerplan, welke als bijambt bezoldigd wordt, de aard " bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan " hebben.

Voor elke verandering in de aard van de functie moet een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector worden aangemaakt.

8.13.1.9. Reden voor het einde van de statutaire relatie

Dit gegeven is **enkel verplicht als de statutaire relatie tussen de werknemer en zijn werkgever beëindigd wordt**. In alle andere gevallen **mag het niet worden aangeduid**.

Onder statutaire werknemer verstaat men hier de werknemer van de overheidssector die, tengevolge van zijn vaste benoeming of van een benoeming die hieraan gelijkgesteld is, aan een pensioenstelsel van de overheidssector onderworpen is.

Per definitie is een statutaire werknemer in de overheidssector voor onbepaalde duur in dienst bij zijn werkgever. Zolang de statutaire relatie blijft bestaan, wordt de werknemer beschouwd als zijnde in dienst van zijn werkgever; en dit zelfs als hij in feite een bezoldigde activiteit bij een andere werkgever uitoefent (in het kader van een opdracht bijvoorbeeld). In dergelijke gevallen komt de werknemer in een specifieke administratieve situatie terecht die hem toelaat deze andere activiteit uit te oefenen (in verlof voor opdracht bijvoorbeeld). Hij mag gelijk wanneer zijn beroepsactiviteit bij zijn oorspronkelijke werkgever hervatten. De statutaire relatie wordt dus niet beëindigd.

Het einde van de statutaire relatie is een gebeurtenis die niet steeds neutraal is wat het recht op het pensioen in de overheidssector betreft. Daarom is het belangrijk om de reden te kennen.

De mogelijke redenen voor het einde van de statutaire relatie variëren naargelang het statuut dat van toepassing is op de werknemer.

In de praktijk worden ze gegroepeerd onder vijf categorieën in functie van hun mogelijke weerslag op het recht op pensioen in de overheidssector.

De statutaire relatie mag slechts worden beëindigd in één van de volgende gevallen:

- in geval van pensioen. De werknemer mag zijn rechten op het rustpensioen in de overheidssector laten gelden, hetzij omdat hij de wettelijke leeftijd bereikt heeft, hetzij omdat hij ambtshalve om gezondheidsredenen op vervroegd pensioen gesteld wordt;
- in geval van overlijden. De werknemer overlijdt en zijn mogelijke rechthebbenden kunnen aanspraak maken op een overlevingspensioen van de overheidssector, welk pensioen op basis van zijn loopbaan berekend wordt;
- in geval van vrijwillig vertrek. De werknemer beëindigt vrijwillig zijn relatie met zijn werkgever (hij neemt ontslag) om een andere reden dan het pensioen;
- in geval van verandering van werkgever (overheidssector). De werknemer wordt door zijn werkgever naar een nieuwe werkgever van de overheidssector overgeplaatst of gemuteerd, of de werknemer gaat, bij voorbeeld door mobiliteit bij een nieuwe werkgever van de overheidssector werken. In beide gevallen wordt de loopbaan van de werknemer voortgezet bij een nieuwe werkgever van de overheidssector.
- in geval van ontslag door zijn werkgever. Deze laatste beslist een einde te stellen aan de relatie die hem aan de werknemer bindt via afdanking, via ambtshalve ontslag, via afzetting of via gelijk welke andere vorm van verbreking van de statutaire relatie die aan de werknemer opgelegd wordt.
- **in geval van verandering van statuut. De verlenging van de statutaire relatie onder een ander statuut kan zich onder andere voordoen als**
 - **een stagiair die onder de socialezekerheidsregeling van de vastbenoemden valt tijdens zijn stage, vast benoemd wordt;**
 - **een vastbenoemde gedetacheerd wordt naar een vakorganisatie.**

Bij ontslag In dit laatste geval moet de werkgever eveneens aan de PDOS **ook** een kopie overmaken van de officiële akte die de statutaire relatie beëindigt. Deze overdracht gebeurt via de toepassing “aanvulling bij het loopbaandossier” die toegankelijk is via het deel Capelo op de portaal van de sociale zekerheid.

Als de verbreking van de statutaire relatie voortvloeit uit de toepassing op de werknemer van de zwaarste tuchtstraf die voorzien is in het statuut dat op hem van toepassing is, verliest de werknemer immers zijn recht op het rustpensioen in de overheidssector (artikel 50 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen en artikel 46 van de wet van 15-5-1984 houdende maatregelen tot harmonisatie van de pensioenregelingen). Het is dus belangrijk dat de PDOS de exacte reden kent waarom de

werkgever deze beslissing genomen heeft, om te kunnen bepalen of de betrokken werknemer al dan niet zijn recht op pensioen in de overheidssector behoudt.

Gezien de verscheidenheid aan statuten en disciplinaire stelsels in het openbaar ambt, enerzijds, en de aanzienlijke gevolgen van de beslissing om het recht op het rustpensioen in de overheidssector te verwerpen, anderzijds, acht de PDOS het opportuun om voor deze gevallen een bijzondere behandeling te voorzien die eerder gebaseerd is op het nazicht van een officieel document waarin de bewijselementen opgenomen zijn dan op codes in de DmfAPPL.

Uiteraard leidt het einde van de statutaire relatie tot het einde van de tewerkstelling en van de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector. Het leidt eveneens tot het einde van de lijnen die ervan afhankelijk zijn, namelijk de baremieke wedde en eventueel ook de weddebijslag.

Als de vastbenoemde werknemer tegelijkertijd meerdere statutaire tewerkstellingen bij eenzelfde werkgever uitoefent, moet de reden voor het einde van de statutaire relatie worden aangeduid op elke lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Bovendien moeten alle tewerkstellingen, alle lijnen van de gegevens met betrekking tot de overheidssector, alle lijnen van de baremieke wedde en, in voorkomend geval, alle lijnen van de weddebijslagen die nog openstaan, op dezelfde datum worden afgesloten.

Het einde van de statutaire relatie vereist dus de definitieve afsluiting van alle lijnen die door middel van een begindatum en van een einddatum aangegeven worden.

Dit is het enige gegeven dat nooit de aanmaak van een nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector vereist.

8.13.2. De baremieke wedde

8.13.2.1. Algemene principes

Onder 'baremieke wedde' verstaat men alle elementen die in aanmerking komen om de niet-geïndexeerde brutojaarwedde te bepalen, met uitsluiting van de weddebijlagen, welke brutojaarwedde als basis dient voor de berekening van de maandwedde van de werknemer van de overheidssector.

De lijn van de baremieke wedde mag in geen geval als een soort 'kopie' van de lijn van de bezoldiging van de tewerkstelling worden beschouwd.

Wat de bezoldiging van de tewerkstelling betreft, dient u immers per tewerkstel-tingslijn en per aard van het toegekende voordeel, de looncode en het geglobali-seerde bedrag dat ermee overeenstemt, aan te geven. De verschillende aangegeven bedragen vormen het salaris alsook de diverse bijlagen, premies, vergoedingen en toelagen die tijdens het afgelopen kwartaal werkelijk aan de werknemer betaald werden. Het is hoofdzakelijk op deze basis dat voor elke werknemer de sociale bijdragen berekend worden en dat de meeste van zijn rechten in de verschillende takken van de sociale zekerheid worden vastgesteld.

De gegevens die u op de lijn van de baremieke wedde aangeeft, verschillen van de gegevens van de bezoldigingslijn van de tewerkstelling op het vlak van:

- de finaliteit: deze gegevens zijn vooral bedoeld om de referentiewedde te bepalen die als basis dient voor de berekening van het pensioen van de overheidssector; de referentiewedde bestaat uit de baremieke wedde en in voorkomend geval uit weddebijlagen (zie 8.13.3.);
- de inhoud: ze verwijzen naar noties inzake de geldelijke statuten van de overheidssector en werden gedefinieerd met het oog op de bijwerkingen die nodig zijn voor de berekening van het pensioen;
- de wijze van aangifte: ze zijn aangegeven per 'periodes'.

De lijn van de baremieke wedde is afhankelijk van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Dit betekent dat u, telkens u een nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aanmaakt, een lijn van de baremieke wedde moet aanmaken. Bijgevolg moet elke periode van gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector **zonder onderbreking** door een baremieke wedde gedekt worden.

De lijn van de baremieke wedde beschikt echter over specifieke begin- en einddata.

Derhalve zijn deze data niet gebonden aan de data van de gegevens met betrekking tot de overheidssector noch, a fortiori, aan die van de tewerkstelling, noch aan die van het kwartaal van de aangifte.

Met andere woorden: als u, om een reden die eigen is aan de wijze van aangifte voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een nieuwe lijn van deze gegevens moet aanmaken, maar als de gegevens van de lijn van de baremieke wedde niet veranderen, dient u onder de nieuwe lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een lijn van de baremieke wedde te reproduceren die identiek is met die welke u aangegeven heeft onder de vorige lijn van de gegevens van de te-werkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Zo hoeft u, als de gegevens van de wedde veranderen, maar de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector ongewijzigd blijven, ook geen nieuwe lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector aan te maken, maar dient u gewoonweg een nieuwe lijn van de baremieke wedde aan te maken, onder dezelfde lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Deze situatie zal zich regelmatig voordoen. Voor de meeste betrokken werknemers zullen de gegevens van de wedde immers vaker evolueren dan de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Kortom, de lijn van de baremieke wedde heeft, ten opzichte van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, een autonomie die identiek is met die welke deze laatste lijn ten opzichte van de tewerk-stellingslijn heeft. Terwijl de lijnen van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector elkaar alleen in de tijd kunnen opvolgen (zonder

onderbreking ten opzichte van de tewerkstelling waarvan ze afhankelijk zijn), **kunnen** de lijnen van de wedde in voorkomend geval **simultaan zijn**.

Deze mogelijkheid werd enkel voorzien voor het bijzonder geval waarbij meerdere baremieke wedden afhankelijk zouden zijn van één enkele lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector en uitgaande van één enkele tewerkstellingslijn. In dergelijke gevallen moet u voor elke simultane lijn de breuk van de wedde aangeven die er betrekking op heeft.

In de praktijk kan dit geval enkel voorkomen in het onderwijs, waarbij een leraar titularis van verschillende functies kan zijn die tegelijkertijd op basis van verschillende weddeschalen uitgeoefend en bezoldigd worden (bijvoorbeeld in de lagere en hogere secundaire graden).

De wijze van aangifte die erin bestaat meerdere simultane baremieke wedden aan te maken, is echter **niet verplicht**; integendeel.

Als de verschillende functies van de leerkracht als evenveel verschillende tewerkstellingen beschouwd worden en als dusdanig aangegeven worden, is er de facto slechts één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, en dus per tewerkstellingslijn.

Het is trouwens op deze manier dat de onderwijsdepartementen tegenwoordig te werk gaan. Er is geen bezwaar tegen het feit dat ze hun aangiftes blijven indienen volgens het principe van één tewerkstelling per functie. In werkelijkheid is de aanmaak van meerdere simultane baremieke wedden slechts een facultatief alternatief.

Voor elke tewerkstellingsperiode is er **noodzakelijk** een situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector en voor elke situatie van gegevens met betrekking tot de overheidssector, is er **noodzakelijk** een situatie van baremieke wedde. Dit impliceert dat, wanneer een tewerkstelling definitief afgesloten wordt (bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst of het statuut van de werknemer bij de werkgever beëindigd wordt), de lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en de lijn(en) van de baremieke wedde op dezelfde datum als de tewerkstelling beëindigd moeten worden.

De lijn van de baremieke wedde bevat **zeven verschillende gegevens**. Sommige ervan zijn **onontbeerlijk**. Zij moeten dus in **elke** lijn worden opgenomen. Andere zijn in bepaalde omstandigheden verplicht; zij moeten namelijk slechts worden aangeduid als het geval zich voordoet.

Een nieuwe lijn van de baremieke wedde wordt aangevat zodra één van de volgende gegevens verandert.

8.13.2.2. Begin- en einddata van de lijn van de baremieke wedde

Hier dient u op dezelfde manier te werk te gaan als bij het aanvullen van de begin- en einddata van de tewerkstellingslijn en van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Het gaat hier om de begindatum van de periode waarop de gegevens die in dit opzicht meegedeeld worden, betrekking hebben, **behalve voor de aangifte voor het eerste kwartaal 2011.**

Aangezien deze gegevens voor de allereerste keer in de DmfAPPL van het 1ste kwartaal 2011 officieel aangegeven werden, **mag de eerste begindatum van de lijn van de baremieke wedde in geen geval voor 1-1-2011 vallen.** Hetzelfde geldt voor de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector. Indien in de loop van het kwartaal de gegevens met betrekking tot de baremieke wedde niet gewijzigd werden, stemt de begindatum van deze laatste dus overeen met een datum die aan de aanvang van het lopende kwartaal voorafgaat. Als er geen nieuwe gegevens met betrekking tot de baremieke wedde sinds 1-1-2011 geweest zijn, blijft de begindatum van de lijn 1-1-2011.

Zodra één van de gegevens van de baremieke wedde gewijzigd wordt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken, wat een nieuwe begindatum impliceert, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin- en einddata mogen dus niet verward worden met de begin- en eind-data van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn, noch met de begin- en einddata van het lopende kwartaal.

Voor elke lijn van de baremieke wedde, bent u bij elk kwartaal verplicht de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

De begindatum is dus een onontbeerlijk gegeven. De einddatum daarentegen, is in bepaalde omstandigheden verplicht; hij moet namelijk slechts worden ingevuld in onderstaande gevallen waarin de lijn afgesloten moet worden.

1. Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

De einddatum van de lijn van de baremieke wedde mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector waarvan zij afhangt (noch later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft, uiteraard).

De afsluiting van een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector leidt niet tot noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van de wedde die ervan afhangt. Concreet gezien, hoeft u enkel een lijn van de baremieke wedde af te sluiten in één van de twee volgende gevallen:

- ofwel verandert de situatie van de baremieke wedde. Deze verandering kan voortvloeien uit een wijziging van één of meerdere gegevens van de lijn van de baremieke wedde (meest voorkomende geval). Zij kan eveneens voortvloeien uit een wijziging in de samenstelling van de lijnen van de baremieke wedden zoals de overgang van een enkele baremieke wedde naar meerdere (simultane) baremieke wedden of andersom;
- ofwel loopt de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector definitief ten einde (omdat de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u **alle** lijnen van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd geopend werden.

2. Voorbeelden

Om het voorgaande te verduidelijken, hernemen we de voorbeelden waarmee de situaties geïllustreerd werden waarin men een lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector moet afsluiten (zie 8.13.1.2.). Ter herinnering: deze voorbeelden komen uit een aangifte voor het tweede kwartaal 2011.

Uitleg bij deze voorbeelden:

- TW betekent " tewerkstellingslijn ";
- LGBOS betekent " lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector ";
- LBW betekent " lijn van de baremieke wedde ";
- BD betekent " begindatum ";
- ED betekent " einddatum ".

Voorbeelden 1 tot 3 hieronder geven enkele weddesituaties weer (één enkele baremieke wedde per lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector), hetzij de meest gebruikelijke situaties.

Voorbeeld 1 :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. Op 16-5-2011 hebben ze een verandering ondergaan.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds het 1ste kwartaal 2011 en blijft ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

Daar de baremieke wedde niet veranderd is sinds de eerste keer dat ze aangegeven werd, blijft de begindatum 1-1-2011.

De eerste lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector wordt beëindigd omdat er in de loop van het kwartaal een verandering optreedt. Aangezien deze verandering geen invloed heeft op de baremieke wedde en dat de werknemer tewerkgesteld blijft bij de werkgever (de arbeidsrelatie is niet verbroken), wordt de lijn van de baremieke wedde niet afgesloten en wordt ze als dusdanig hernomen onder de tweede lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 2 :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011. Op 16-5-2011 treedt er in dit verband een wijziging op. De nieuwe situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.

De baremieke wedde verandert voor de eerste keer op 16-5-2011. U moet dus de lijn van deze gegevens afsluiten op 15-5 en een nieuwe lijn aanmaken die op 16-5 aanvangt.

Deze wijziging heeft geen enkele weerslag op de lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Voorbeeld 3 :

De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.

Daar de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 verbroken wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze datum. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector die ervan afhangt en de baremieke wedde die afhangt is van deze gegevenslijn moeten dus op dezelfde datum afgesloten worden.

Voorbeelden 2bis, 2ter en 3bis hieronder zijn afgeleid van voorbeelden 2 en 3, voor louter theoretische meerdere weddesituaties: twee simultane baremieke wedden voor één lijn van de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector.

Ter herinnering: deze wijze van aangifte is slechts een facultatief alternatief voor de huidige praktijk die erin bestaat een tewerkstelling per functie aan te geven.

Voorbeeld 2bis :

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De enkele baremieke wedde is ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 15-5-2011. Vanaf 16-5-2011 zijn er meerdere wedden (twee baremieke wedden tegelijkertijd). Deze situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.

De overgang van één enkele baremieke wedde naar meerdere wedden vereist de afsluiting van de oorspronkelijke lijn en de aanmaak van twee nieuwe lijnen van de baremieke wedde.

Voorbeeld 2ter:

De gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011 en ze blijven ongewijzigd tot een datum die later valt dan het einde van het kwartaal.

De meerdere baremieke wedden zijn ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 15-5-2011. Vanaf 16-5-2011 is er enkel nog één enkele baremieke wedde. Deze situatie loopt door tot na het lopende kwartaal.

Omgekeerde situatie in vergelijking met voorbeeld 2bis: de overgang van meerdere baremieke wedden naar één enkele baremieke wedde vereist de afsluiting van de oorspronkelijke lijnen van de baremieke wedde en de aanmaak van een nieuwe lijn van de enige wedde.

Voorbeeld 3bis :

De tewerkstelling is ongewijzigd gebleven sinds 1-3-2010. De overeenkomst tussen de werknemer en de werkgever wordt beëindigd op 31-5-2011.

De gegevens met betrekking tot de overheidssector zijn ongewijzigd gebleven sinds 1-1-2011.

De baremieke wedde is ongewijzigd gebleven vanaf 1-1-2011 tot 30-4-2011. Op 1-5-2011 treedt er een wijziging op.

De enige baremieke wedde wordt afgesloten op 30-4 en opgevolgd door twee simultane baremieke wedden op 1-5.

Aangezien de arbeidsrelatie tussen de werknemer en zijn werkgever op 31-5-2011 beëindigd wordt, wordt de tewerkstelling definitief beëindigd op deze datum. De lijn van de gegevens met betrekking tot de overheidssector en **alle** lijnen die ervan afhangen, moeten derhalve op dezelfde datum afgesloten worden.

8.13.2.3. Datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De datum van ranginneming wordt uitgedrukt in jaren en maanden. Ze maakt het mogelijk de geldelijke anciënniteit die de werknemer geniet te bepalen, rekening houdend met het geldelijk statuut dat op hem van toepassing is.

De geldelijke anciënniteit dient om de trap te bepalen die de werknemer in zijn weddeschaal heeft bereikt en bijgevolg ook de jaarlijkse baremieke wedde die als basis moet dienen voor de berekening van de maandwedde.

Die anciënniteit evolueert van maand tot maand. Het feit dat deze uitgedrukt wordt met behulp van de datum van ranginneming zorgt ervoor dat niet elke maand een nieuwe lijn voor de baremieke wedde moet aangemaakt worden.

Inderdaad moet deze datum enkel berekend worden bij de indiensttreding van de werknemer bij de werkgever in de overheidssector en als een gebeurtenis een nieuwe berekening van de anciënniteit teweegbrengt (nieuwe aanneembare periodes, verlies van recht op weddeverhoging, bepaalde veranderingen aan de weddeschaal,...).

Deze datum vormt het startpunt van de geldelijke anciënniteit en wordt berekend in twee etappes vanaf een bepaalde datum:

- eerst wordt de geldelijke anciënniteit bepaald door de duur van alle aanneembare periodes op te tellen. De totale duur wordt uitgedrukt in jaren en maanden;
- vervolgens gaat men terug in de tijd met een duur die overeenstemt met de totale duur van de vooraf berekende geldelijke anciënniteit. De aldus bepaalde datum stemt overeen met anciënniteit 0. Die datum wordt de datum van ranginneming genoemd.

Voorbeeld

Als voorbeeld berekenen we de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit van een statutair personeelslid op 1-1-2011.

Onderstaande tabel bevat alle periodes die aanneembaar zijn krachtens de toepasselijke regels voor het geldelijk statuut en alle overeenstemmende periodes en de totale duur verworven op 1-1-2011.

Werkgever	Begindatum	Einddatum	Aantal jaren	Aantal maanden
A	1-1-1980	31-12-1981	2	-
B	1-7-1985	31-12-1990	5	6
B	1-8-1991	31-12-2010	19	5
TOTAAL			26	11

De geldelijke anciënniteit is gelijk aan 26 jaar en 11 maanden.

Om de datum van ranginneming te berekenen moet men dus 26 jaar en 11 maanden vanaf 1-1-2011 teruggaan in de tijd, wat overeenstemt met 1-2-1984. Op 1-1-2011 wordt de datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit als volgt uitgedrukt: **1984-02**.

Zoals bovenstaand voorbeeld illustreert, stemt deze datum niet noodzakelijk overeen met de datum van indiensttreding van de werknemer in de overheidssector, noch met een datum waarop de werknemer in dienst was bij een werkgever van de overheidssector.

Wanneer moet de datum van ranginneming veranderd worden op de lijn van de baremieke wedde?

De datum van ranginneming is een stabiel gegeven. Zolang de geldelijke anciënniteit normaal evolueert, zal deze datum niet veranderen.

Maar wanneer de geldelijke anciënniteit zelf moet herberekend worden, moet een nieuwe datum van ranginneming vastgesteld worden.

Dit kan zich onder meer voordoen wanneer de werknemer zich in een administratieve functie bevindt waarin hij het recht verliest op een weddeverhoging (wanneer hij bv. afwezig is met als toestand non-activiteit).

Zolang de werknemer zich in die toestand bevindt, moet de datum van ranginneming niet gewijzigd worden. Want op dat moment is de exacte duur tijdens welke de anciënniteit wordt geblokkeerd, nog niet bekend. Bovendien geniet de werknemer dan niet meer van zijn activiteitswedde.

Het is pas wanneer hij opnieuw actief wordt dat de situatie van de werknemer zich stabiliseert. Alsdan beschikken we over alle elementen vereist om de geldelijke anciënniteit te herberekenen en om de activiteitswedde te bepalen.

Op dat moment moet de datum van ranginneming opnieuw berekend worden (die later zal liggen dan de datum vóór zijn afwezigheid) en moet een nieuwe lijn voor de baremieke wedde aangemaakt worden met de nieuwe datum.

Bijzonder geval: geldelijke anciënniteit = 0.

Er bestaan situaties waarbij de werknemer geen recht heeft op weddeverhogingen verbonden met anciënniteit en bezoldigd blijft op basis van de minimale wedde in zijn schaal.

Hij geniet dus geen enkele geldelijke anciënniteit.

In zulk geval wordt de datum van ranginneming aangeduid door middel van de fictieve waarde "9999-12".

Elke wijziging in de datum van ranginneming vereist de aanmaak van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

8.13.2.4. Referentie van de weddeschaal

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

De weddeschalen zijn vastgesteld voor de verschillende geldelijke statuten van toepassing op de overheidssector.

Een weddeschaal wordt geïdentificeerd door een "index". Die bestaat meestal uit een combinatie van letters en/of cijfers die verwijst naar de hiërarchische structuur die eigen is aan de instelling of het type instelling in de overheidssector waar deze schaal van toepassing is.

Op federaal niveau wijst de combinatie van letters en cijfers erop dat de schaal overeenstemt met een niveau (A, B, C, D), in dat niveau met een functiecategorie (bv. BA), en in die categorie met zijn plaats in vergelijking met andere schalen in die categorie (BA1, BA2, ...).

Deze schaalindex kan, in zijn structuur, zeer sterk variëren naargelang de instelling of het type instelling.

Verder kunnen weddeschalen met dezelfde index, omdat ze een geldelijk statuut hebben dat een bepaald type instelling gemeen heeft, verschillende ontwikkelingen hebben en dus verschillende wedden, naargelang de werkgever die tot het ene of het andere type instelling behoort.

Om die redenen werd beslist om een weddeschaal niet via zijn index te identificeren, maar door middel van een referentie van het numerieke type die twaalf posities lang is en waarvan de twee laatste een controlesleutel vormen.

Deze referentie is uniek voor elke weddeschaal bij elke werkgever. Ze wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de meeste weddeschalen in gebruik in de overheidssector opslaat en de evolutie ervan opvolgt.

De PDOS maakt voor elke werkgever een lijst op met, voor elke weddeschaal voorzien in zijn geldelijk statuut, de te gebruiken referentie om de lijn voor de baremieke wedde aan te vullen.

Die referentietabel van weddeschalen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via een webtoepassing op de website van de PDOS (<http://www.pdos.be/>) .

Om zich in verbinding te stellen met deze toepassing beschikt elke werkgever over een identificatienummer (= zijn KBO-nummer) en een wachtwoord dat hem werd toegekend door de PDOS.

Deze toepassing biedt de werkgever de kans om de referenties van zijn weddeschalen die bekend zijn bij de PDOS, te raadplegen. Hij kan ook, mits het ingeven van een reeks gegevens, een referentie aanvragen voor een weddeschaal die niet bekend is bij de PDOS. Want zonder die referentie is er risico dat zijn DmfAPPL-aangifte geblokkeerd wordt.

De PDOS verbindt er zich toe de referentie van een weddeschaal te leveren binnen 24 uur na de verzending van de aanvraag via deze webtoepassing.

Elke referentieverandering van de weddeschaal moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

8.13.2.5. Bedrag van de baremieke wedde

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus voorkomen op elke lijn van de baremieke wedde.

Het bedrag van de baremieke wedde is een jaarlijks bedrag, uitgedrukt in despilindex 138,01 (zoals van kracht op 1-1-1990). Het gaat dus om een niet-geïndexeerd bedrag.

Het moet **in elk geval** samenvallen met het bedrag van de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit in de weddeschaal van toepassing tijdens de aangegeven periode.

Volgende elementen moeten dus nog steeds overeenstemmen:

- begindatum en, indien van toepassing, einddatum van de baremieke wedde;
- datum van ranginneming in de geldelijke anciënniteit;
- referentie van de weddeschaal;
- bedrag van de baremieke wedde.

Daar volgt ook uit dat het bedrag van de baremieke wedde steeds overeenstemt met een wedde voor een functie met volledige opdracht (voltijds), zelfs wanneer de werknemer een functie met onvolledige opdracht vervult (deeltijds of voltijds met beperkte opdracht).

Voor de (vastbenoemde en contractuele) conciërges die uitsluitend met een voordeel in natura vergoed wordt (zie 4.2.3.), moet 12,50 % van het rekenkundig gemiddelde tussen het minimum-en maximumbedrag van de weddeschaal DA1 als bedrag van de baremieke wedde worden opgegeven. Wanneer de werknemer een andere bezoldiging ontvangt dan zijn activiteitswedde (bv. wachtgeld bij disponibiliteit wegens ziekte) of geen enkele bezoldiging meer ontvangt van zijn werkgever met wie de arbeidsrelatie behouden blijft (bv. wanneer hij in verlof is voor volledige loopbaanonderbreking of langdurig afwezig om persoonlijke redenen), moet het aan te geven weddebedrag het bedrag zijn dat de werknemer **zou ontvangen indien hij in dienst gebleven zou zijn**.

Wanneer de werknemer opnieuw in dienst treedt na een periode waarin hij zijn recht op weddeverhoging verloren is (omdat hij bv. non-actief was), dan dient de geldelijke anciënniteit opnieuw berekend te worden om het bedrag van de baremieke wedde vast te stellen.

In zulk geval ligt het nieuwe bedrag dat overeenstemt met de nieuwe datum van ranginneming aan te geven op de nieuwe aan te maken lijn van de baremieke wedde lager dan het bedrag van de baremieke wedde aangegeven tijdens de periode van afwezigheid, omdat tijdens die periode het bedrag en de anciënniteit fictief bleven evolueren.

Deze ogenschijnlijk paradoxale situatie is volledig conform de aangiftemijde van de baremieke wedde die moet toelaten om het pensioen voor de overheidssector exact te kunnen berekenen.

Elke verandering in het bedrag van de wedde, of die nu voortvloeit uit een verandering binnen dezelfde weddeschaal of het gevolg is van het toekennen van een nieuwe weddeschaal, moet het voorwerp uitmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

8.13.2.6. Aantal uren per week

Het gaat om het aantal uren per week op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt.

Dit gegeven is enkel verplicht in **de volgende drie gevallen**.

1. Er zijn meerdere gelijktijdige weddelijnen

Wanneer er, tijdens een willekeurig tijdsbestek, meerdere lijnen van de baremieke wedde gelijktijdig verschijnen voor één tewerkstellingslijn over een activiteit in de overheidssector, is het vereist om op elke lijn van de baremieke wedde het aantal bezoldigde uren per week aan te geven en het aantal uren per week dat overeenstemt met een volledige baremieke wedde.

Anders gezegd, er moet een uurbreuk toegekend worden aan elke wedde.

Want als verscheidene baremieke wedde verwijzen naar één activiteit, volstaat het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en het gemiddeld aantal uren per week van de referentiepersoon van de tewerkstellingslijn niet om het aandeel (breuk) te bepalen van elke baremieke wedde die tussenkomt bij het samenstellen van de wedde betaald aan de werknemer.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs.

2. Het gaat om een "deeltijds" contract of een deeltijdse aanstelling en er is een "maatregel voor reorganisatie van de arbeidstijd"

Als de werknemer aangesteld is of een contract heeft met een deeltijds uurrooster en als hij geniet van een afwezigheid, dan dient in deze zone het aantal uren aangegeven te worden op basis waarvan de werknemer bezoldigd zou geweest zijn als hij niet van een afwezigheid had genoten. Anders gezegd gaat het om het aantal uren verbonden met zijn contract of zijn definitieve functie zonder rekening te houden met de afwezigheid.

Voor het organisme belast met de pensioenberekening in de overheidssector is het van fundamenteel belang om, voor elke loopbaanperiode met een afwezigheid, te weten wat het aantal uren is van deze afwezigheid en wat het aantal uren is van de resterende activiteit.

Het uurrooster van de resterende activiteit is bekend want dit komt voor op de tewerkstellingslijn.

Wanneer de werknemer houder is van een "voltijds" contract of een voltijdse aanstelling en hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid ook bekend. Want dit aantal is gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het volledige uurrooster (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de maatpersoon) en het resterende aantal uren (meer bepaald het gemiddelde aantal uren per week van de werknemer).

Wanneer de werknemer echter houder is van een "deeltijds" contract of een deeltijdse aanstelling, dan is dit niet noodzakelijk het geval. Want als het contractuele uurrooster van de werknemer (basisuurrooster) wijzigt gedurende de periode waarin hij geniet van een afwezigheid, is het aantal uren afwezigheid niet meer gelijk aan het verschil tussen het aantal uren dat overeenstemt met het initiële uurrooster van de werknemer en het aantal uren van de resterende activiteit.

Voorbeeld

Nemen we het geval van een werknemer die een functie van 90% uitoefent. Hij neemt een volledige loopbaanonderbreking gedurende 1 maand en komt dan opnieuw in dienst. Maar het uurrooster verbonden met zijn functie werd vastgelegd op 80% bij het begin van zijn loopbaanonderbreking. Dit zijn de gegevens die op de tewerkstellingslijnen zouden voorkomen.

Begindatum	Einddatum	Maatregel tot reorganisatie	Uren prestaties	Maatpersoon
01-09-2011	31-10-2011	-	34,20	38,00
01-11-2011	30-11-2011	3	0,00	38,00

01-12-2011	-	-	30,40	38,00
------------	---	---	-------	-------

Gezien bovenstaande gegevens kan het aantal uren afwezigheid voor de maand november niet vastgesteld worden: was de werknemer afwezig voor 34,20/38 (90%) of voor 30,40/38 (80%)?

Er moet dus verwezen worden naar het aantal uren per week van de lijn van de baremieke wedde om het precieze aantal uren afwezigheid te kennen.

Begindatum	Einddatum	Aantal uren per week	Aantal uren per week - volledige baremieke wedde
01-11-2011	30-11-2011	30,40	38,00

Met die extra informatie blijkt duidelijk dat het aantal uren afwezigheid voor de maand november 2011 30,40/38 bedraagt, of 80%.

Dit is belangrijk voor de pensioenrechten van de werknemer.

3. Het aantal uren per week - de volledige baremieke wedde moet ingevuld worden

Gezien het aantal bezoldigde uren per week de teller is van een breuk waarvan de noemer het aantal uren per week is voor een volledige baremawedde, is het nodig om deze teller op te geven bij elke situatie waarin de noemer moet aangevuld worden (zie 8.13.2.7.), dit om over de volledige breuk te kunnen beschikken. Elke wijziging in het aantal uren per week vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

8.13.2.7. Aantal uren per week - volledige baremieke wedde

Dit gegeven is enkel verplicht in volgende twee gevallen.

1. De werknemer wordt bezoldigd op basis van een andere urrebreuk dan diegene die verbonden is met zijn functie

Als de noemer van de weddebreuk op basis waarvan de werknemer bezoldigd wordt, niet dezelfde is als het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon die voorkomt op de tewerkstellingslijn, dan moet het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - ingevuld worden.

Deze situatie is in principe enkel mogelijk in het onderwijs, voor sommige houders van een bijambt.



Voorbeeld

Een deeltijds leraar met een bijambt in het onderwijs met beperkt leerplan, geeft 7 uur les per week. Het aantal uren voor een volledig uurrooster bedraagt 20 uur. Zijn uurrooster bedraagt dus $\frac{7}{20}$ ste.

Maar voor deze functie wordt hij bezoldigd aan $\frac{1}{25}$ ste per lesgegeven uur. De fractie van zijn wedde is dus $\frac{7}{25}$ ste.

Als het gemiddeld aantal uren per week van de maatpersoon op de tewerkstellingslijn het getal "20,00" vermeldt, dan moet verplicht het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - van de lijn van de baremieke wedde ingevuld worden met het getal 25,00.

2. Het aantal uren per week moet ingevuld worden

Gezien het aantal uren per week - volledige baremieke wedde de noemer is van een breuk waarvan de teller het aantal bezoldigde uren per week is, is het nodig om deze noemer op te geven bij elke situatie waarin de teller moet aangevuld worden, dit om over de volledige breukte kunnen beschikken.

Elke wijziging in het aantal uren per week - volledige baremieke wedde - vereist het aanmaken van een nieuwe lijn van de baremieke wedde.

8.13.3. Weddebijslagen

8.13.3.1. Algemene principes

Niet alle werknemers van de overheidssector hebben recht op weddebijslagen, of hebben slechts gedurende bepaalde loopbaanperiodes recht op dergelijke supplementen.

Daarom is de lijn 'weddebijslag' **optioneel**.

Dit betekent dat - in tegenstelling tot de lijnen met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector en de baremieke wedde, die systematisch moeten worden ingevuld - de lijn weddebijslag enkel moet worden ingevuld wanneer de verplichtende voorwaarden vervuld zijn.

Wanneer een dergelijke lijn wordt aangemaakt, moet deze evenwel alle verplichte gegevens bevatten, om anomalieën te vermijden.

Door de verschillende overheidsinstellingen worden uiteenlopende weddebijslagen toegekend.

Sommige van deze bijslagen worden niet in aanmerking genomen voor de berekening, noch voor de perequatie van het pensioen. De perequatie van de pensioenen is het systeem van de aanpassing van de pensioenen aan de evolutie van de wedden van de ambtenaren in actieve dienst.

Andere bijslagen worden uitsluitend in rekening gebracht voor de perequatie en mogen niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Nog andere bijslagen kunnen tot slot wel in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen en worden derhalve ook in rekening gebracht bij de perequatie.

Alleen de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioenbedrag moeten worden aangegeven in de weddebijslaglijn. Deze bijslagen worden bepaald in artikel 8, §2 van de wet van 21-7-1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen.

Met andere woorden, voor de bijslagen die niet in dit artikel zijn opgenomen (= de bijslagen die dus niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, noch voor de perequatie, of die niet in aanmerking worden genomen voor het pensioen, maar wel voor de perequatie) moet geen weddebijslaglijn worden aangemaakt.

Wanneer de bijslagen worden toegekend tijdens de gekozen referentieperiode voor de vaststelling van de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen (meestal de vijf laatste jaren van de loopbaan), worden de bijslagen die in aanmerking worden genomen voor het pensioen bij de baremieke wedden opgeteld om de geldelijke grondslag te leggen voor de berekening van het pensioen.

De lijn van weddebijslag hangt af van de lijn van de baremieke wedde, maar heeft wel een eigen begin- en einddatum. In 8.13.3.2. lichten we toe hoe sommige bij-slagen per periode moeten worden aangegeven, onafhankelijk van de begindatum van de baremieke weddelijn, en hoe andere binnen de kwartaalperiode moeten worden aangegeven.

De lijn van weddebijslag bevat **zeven verschillende gegevens**. Sommige van die gegevens zijn **onontbeerlijk**; ze moeten dus in **elke** lijn worden vermeld. Andere zijn in bepaalde omstandigheden verplicht; ze moeten m.a.w. slechts in bepaalde gevallen worden vermeld.

Er wordt een nieuwe lijn van weddebijslag geopend zodra één van de volgende gegevens wijzigt.

8.13.3.2. Begin- en einddata van de weddebijslaglijn

De begindatum van de lijn van weddebijslag is een onontbeerlijk gegeven. De begindatum moet dus systematisch in elke lijn worden aangegeven.

De einddatum is daarentegen in bepaalde omstandigheden verplicht en moet slechts worden ingevuld in die gevallen waarin de lijn moet worden afgesloten.

Deze omstandigheden zijn meer bepaald afhankelijk van de wijze van aangifte van de bijslag.

We onderscheiden twee manieren, naargelang van het type bijslag dat moet worden aangegeven:

- forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen moeten per periode worden aangegeven, onafhankelijk van het kalenderkwartaal;
- bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie) worden aangegeven binnen het kalenderkwartaal.

Ongeacht het type bijslag waarop de aangifte betrekking heeft, mag de begindatum van de lijn van weddebijslag in geen geval voor 1-1-2011 liggen. Deze gegevens worden immers voor het eerst officieel aangegeven in de DmfAPPL-aangifte van het 1ste kwartaal van 2011.

1. Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Het betreft voornamelijk bijslagen gekoppeld aan het bezitten van een bepaalde graad, het uitoefenen van een bepaalde functie, het slagen voor een examen of het bezitten van een specifieke titel of diploma en zelfs een specifieke beroepservaring.

Deze bijslagen worden maandelijks uitbetaald, samen met de wedde van het personeelslid en volgens dezelfde voorwaarden als de wedde.

Voor de aangifte van de begin en einddata van dit type bijslag wordt dezelfde logica gevolgd als de begin en einddata van de baremieke wedde (zie 8.13.2.2.).

Net als bij de baremieke wedde kunnen verschillende weddebijslagen tegelijk worden toegekend. Dit is het geval wanneer het personeelslid tijdens éénzelfde periode verschillende toeslagen ontvangt die in aanmerking kunnen worden genomen voor de berekening van het rustpensioen.

Voor elk van deze bijslagen moet een afzonderlijke begin en einddatum en een correcte referentie worden opgegeven.

Zolang de gegevens m.b.t. de weddebijslag ongewijzigd blijven, hoeft u geen nieuwe lijn aan te maken. De begindatum kan bijgevolg vóór de aanvang van het kalenderkwartaal van de aangifte liggen.

Zodra één van de gegevens van de weddebijslag wijzigt, moet u echter een nieuwe lijn aanmaken met een nieuwe begindatum, en de vorige lijn met een einddatum afsluiten.

Deze begin en einddata mogen dus niet verward worden met de begin en einddata van de lijn van de baremieke wedde, noch met die van de lijn met de gegevens van de tewerkstelling met betrekking tot de overheidssector, noch met die van de tewerkstellingslijn.

Voor elke lijn van de weddebijslag dient u bij elk kwartaal de begindatum uitdrukkelijk te vermelden.

U moet de einddatum daarentegen enkel aangeven wanneer de lijn moet worden afgesloten, m.a.w. in de gevallen die hieronder worden toegelicht.

Belangrijke opmerkingen in verband met de einddatum

De einddatum van de weddebijslaglijn mag in geen geval later vallen dan de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan die afhangt (en mag uiteraard ook niet later vallen dan de einddatum van het kalenderkwartaal waarop de aangifte betrekking heeft).

De afsluiting van een lijn van baremieke wedde leidt niet noodzakelijk tot de afsluiting van de lijn van de weddebijslag die daarvan afhangt. Concreet moet u enkel een weddebijslaglijn afsluiten in een van de volgende drie gevallen:

- ofwel wijzigt de situatie van de weddebijslag omdat een gegeven wijzigt;
- ofwel verliest het personeelslid het recht op de bijslag (bijvoorbeeld omdat zijn of haar graad of functie is gewijzigd);
- ofwel wordt de baremieke weddelijn definitief afgesloten (de arbeidsrelatie tussen de werknemer en de werkgever is verbroken).

In dit laatste geval moet u **alle** lijnen van weddebijslag onder de afgesloten lijn van de baremieke wedde afsluiten die, in voorkomend geval, tegelijkertijd waren geopend.

2. Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Het betreft bijslagen die nu en dan aan het personeelslid worden toegekend als vergoeding voor een prestatie.

Voor elk van deze bijslagen wordt een vast eenheidsbedrag bepaald, dit is het bedrag dat voor een bepaalde prestatie wordt toegekend (een vast bedrag per uur bijvoorbeeld).

Deze bijslagen zijn dus per definitie variabel en zijn moeilijk aan te geven op basis van een systeem waarbij telkens een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor iedere periode waarin het personeelslid een dergelijke bijslag heeft ontvangen.

Een dergelijk systeem zou er in extreme gevallen toe kunnen leiden dat een nieuwe lijn moet worden aangemaakt voor één dag waarvoor de bijslag verschuldigd is.

Daarom mogen deze bedragen per bijslag (dus per referentie) worden gebundeld en in één keer worden aangegeven voor een periode die evenwel niet langer mag duren dan het kwartaal. Deze periode is dus:

- ofwel het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt het hele kwartaal bestrijkt);
- ofwel de periode tussen de begindatum van het kalenderkwartaal van de aangifte en de einddatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt (waarbij de lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd afgesloten);
- ofwel de periode tussen de begindatum van de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt en het einde van het kalenderkwartaal (waarbij een nieuwe lijn van de baremieke wedde in de loop van het kwartaal werd geopend);
- ofwel één van de maanden in het kalenderkwartaal van de aangifte (op voorwaarde dat de lijn van de baremieke wedde waarvan de weddebijslaglijn afhangt die hele maand bestrijkt).

Kortom, het is de aangever die, door opgave van een begin en einddatum, de periode bepaalt waarvoor hij, voor eenzelfde bijslag, het aantal eenheden van die bijslag aangeeft, evenals het eenheidsbedrag van de bijslag en het globale bedrag dat hij aan het personeelslid heeft toegekend.

Voor dit type bijslag moet iedere nieuwe lijn een begindatum hebben, die niet vóór de begindatum van het aangiftekwaartal mag liggen, alsook een einddatum, die niet na de einddatum van het aangiftekwaartal mag vallen.

8.13.3.3. Referentie van de weddebijslag

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus worden aangegeven op elke weddebijslaglijn.

Weddebijslagen worden bepaald en beschreven in verscheidene wettelijke, reglementaire of andere bepalingen die van toepassing zijn op de overheidssector.

We wijzen er nogmaals op dat alle bijslagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen in de lijn van weddebijslag moeten worden aangegeven.

De bijslagen die, ofwel niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen maar wel voor de perequatie, of die niet in rekening worden gebracht voor de berekening van het pensioen noch voor de perequatie, moeten niet in de weddebijslaglijn worden aangegeven.

Deze weddebijslagen worden uitgedrukt in ofwel een forfaitair bedrag op jaarbasis, ofwel als percentage van de baremieke wedde, ofwel een forfaitair bedrag of een percentage per eenheid.

Dit percentage wordt mogelijk vastgelegd in de wettelijke of reglementaire bepaling op basis waarvan de bijslag wordt toegekend. Het kan echter ook gaan om een variabel percentage dat door de werkgever wordt vastgesteld.

De bedragen van deze bijslagen evolueren in de tijd. De bedragen van de forfaitaire bijslagen die in aanmerking kunnen worden genomen voor het pensioen zijn evenwel geplafonneerd.

Het is dus de taak van de instelling belast met de berekening van het pensioen van het vastbenoemde werknemer van de overheidssector om de bijslag correct te identificeren, opdat kan worden nagegaan om welke type bijslag het precies gaat en welk bedrag in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van het pensioen.

Daarom wordt aan iedere bijslag een specifieke referentie toegekend, die op dezelfde manier is samengesteld als de referentie voor de baremieke wedde.

Ook hier betreft het een referentie van twaalf cijfers, met de laatste twee cijfers als controlesleutel.

Deze referentie wordt toegekend door de Pensioendienst voor de Overheidssector die in zijn database de weddebijslagen opslaat die in de overheidssector worden toegepast en die de evolutie daarvan opvolgt.

De PDOS stelt voor iedere werkgever een lijst op van referenties die, voor iedere weddebijslag die in aanmerking kan worden genomen voor de berekening van het pensioen en van toepassing bij die werkgever, op de weddebijslaglijn moeten worden ingevuld.

Dit referentiesysteem voor weddebijslagen wordt ter beschikking gesteld van de werkgevers via een webtoepassing op de website van de PDOS (<http://www.pdos.be/>) .

Om toegang te krijgen tot deze toepassing voert de werkgever de identificatiecode (= zijn KBO-nummer) en het paswoord in die door de PDOS aan hem werden toegekend.

Met deze toepassing kan de werkgever niet alleen de weddebijslagen raadplegen waarvoor de PDOS over gegevens beschikt, maar kan hij bovendien, mits invoer van verscheidene gegevens, een referentie aanvragen voor een bijslag waarvoor de PDOS nog niet over gegevens zou beschikken.

Vermits het niet invullen van een referentie in de weddebijslaglijn aanleiding geeft tot een blokkerende anomalie, verbindt de PDOS zich ertoe deze referentie binnen de 24 uur na verzending van de aanvraag via deze online toepassing te verstrekken.

Elke wijziging in de referentie van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe lijn van weddebijslag.

8.13.3.4. Basisbedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag per uur of per prestatie betreft.

Met andere woorden, deze zone moet enkel worden ingevuld wanneer u een referentie moet opgeven die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het basisbedrag op te geven, m.a.w. het niet geïndexeerd eenheidsbedrag van de weddebijslag die aan het personeelslid wordt toegekend.

Het betreft hier een brutobedrag gekoppeld aan spilindex 138,01, van toepassing op de overheidssector (basis 100 = 1-1-1990).

Voor een dergelijke bijslag dient u tevens het veld " aantal uren of prestaties " in te vullen waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de door u bepaalde periode.

8.13.3.5. Percentage van de weddebijslag

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag betreft die overeenkomt met een **variabel** percentage van de baremieke wedde.

U vermeldt het percentage van de baremieke wedde dat tijdens de beschouwde periode aan het personeelslid wordt toegekend.

Het is de door u opgegeven bijslagreferentie die aangeeft of het gaat om een vaste of variabele bijslag.

Indien u een bijslag moet aangeven in de vorm van een vast percentage, bepaald in het basisreglement, dient u de overeenkomstige referentie te kiezen. In dat geval is het percentage gekend en moet u dit gegeven niet invullen.

Zolang het variabele percentage onveranderd blijft, hoeft u de gegevens in deze lijn niet aan te passen.

Indien het variabele percentage echter wijzigt, moet u een nieuwe lijn van weddebijslag aanmaken.

8.13.3.6. Aantal uren of prestaties

Dit gegeven is enkel verplicht wanneer het een bijslag per eenheid betreft, ongeacht de eenheid (uur of prestatie).

Met andere woorden, dit gegeven moet enkel worden ingevuld wanneer u een re-ferentie heeft gekozen die overeenkomt met een bijslag die per eenheid wordt toegekend.

In dat geval dient u het aantal eenheden aan te geven, dus het aantal uren of prestaties waarvoor het personeelslid de bijslag kreeg toegekend tijdens de aangifteperiode. Ter herinnering: deze periode valt binnen het aangiftekwartaal.

8.13.3.7. Bedrag van de weddebijslag

Dit gegeven is **onmisbaar**. Het moet dus worden aangegeven op elke lijn van weddebijslag.

1. Forfaitaire bijslagen of percentagebijslagen

Indien de opgegeven referentie naar een forfaitaire bijslag verwijst, of een bijslag die overeenkomt met een percentage van de baremieke wedde, dan wordt het aan te geven bedrag uitgedrukt als jaarbedrag gekoppeld aan spilindex 138,01 van toepassing op de overheidssector.

Het betreft dus een niet-geïndexeerd bedrag.

Dit bedrag komt steeds overeen met de bijslag die wordt toegekend voor een voltijdse functie, zelfs wanneer het personeelslid een deeltijdse functie uitoefent, of een voltijdse functie met verminderde prestaties.

Wanneer de betaling van de weddebijslag wordt opgeschort omdat het personeelslid in een administratieve situatie verkeert die niet verenigbaar is met de betaling van de bijslag (bijvoorbeeld bij volledige loopbaanonderbreking), is het aan te geven bedrag van de weddebijslag, net als bij de baremieke wedde, meer bepaald het bedrag dat het personeelslid **zou ontvangen indien hij in dienst was gebleven**.

We wijzen erop dat het bedrag van een weddebijslag die overeenkomt met een (vast of variabel) percentage van de baremieke wedde per definitie de evolutie van het bedrag van deze baremieke wedde volgt. Met andere woorden, indien het bedrag van de baremieke wedde stijgt, neemt het bedrag van de weddebijslag, uitgedrukt als percentage, evenredig toe.

Elke wijziging in het bedrag van de weddebijslag geeft aanleiding tot het openen van een nieuwe weddebijslaglijn.

2. Bijslagen per eenheid (per uur of per prestatie)

Indien de opgegeven referentie naar een bijslag per eenheid verwijst, dan moeten de gegevens "basisbedrag van de weddebijslag" en "aantal uren of prestaties" worden ingevuld.

Het bedrag van de weddebijslag moet in ieder geval gelijk zijn aan het product van deze twee factoren (aantal uren of prestaties vermenigvuldigd met het basisbedrag).

Vermits het basisbedrag wordt gekoppeld aan index 138,01 wordt ook het bedrag van de weddebijslag aan dezelfde index gekoppeld.

8.14. De wijzigende socialezekerheidsaangifte

8.14.1. Algemeen

Een “originele” socialezekerheidsaangifte kan na het indienen en verwerken gewijzigd worden door de werkgever, door een rekencentrum (full service secretariaat of dienstverlener) en ambtshalve ook door de RSZPPO. De “wijzigende” socialezekerheidsaangifte (DmfAppl Update) heeft dezelfde basisstructuur als de originele socialezekerheidsaangifte, maar bevat enkele bijkomende blokken en zones.

8.14.2. Verjaarde kwartalen

Indien de wijzigende aangifte betrekking heeft op een verjaard kwartaal en deze strekt tot de gedeeltelijke terugbetaling van de aan de RSZPPO betaalde bijdragen, moet de werkgever of zijn rekencentrum de wijziging staven op het niveau van de werkgever. Hij moet in de zone "staving" verwijzen naar het concrete document dat de verjaring van zijn vordering tot terugbetaling van de bijdragen heeft gestuit en de exacte datum ervan vermelden.

Voorbeelden zijn:

- aangetekende zending van... (datum) betreffende...
- inspectieverslag van... (datum) met betrekking tot de verbetering van...
- dagvaarding van... (datum) - zie brief van...
- vonnis/arrest van... (datum) - zie brief van...
- inspectieverslag van... (datum) betreffende de regularisatie van....

Het inspectieverslag houdt enkel en alleen een stuiting van de verjaring in indien het door werkgever "VOOR AKKOORD" werd ondertekend.

Indien het inspectieverslag "VOOR ONTVANGST" ondertekend werd, moet elk der partijen de verjaring geldig stuiten door middel van een aangetekend schrijven.

In het laatste geval dient de voorzichtige werkgever een schrijven te richten aan de RSZPPO dat op geldige wijze de verjaring stuit van de bedragen die dreigen te verjaren. Hij zal hierbij redelijkerwijze verwijzen naar het inspectieverslag. Hij zal in de zone "staving" ook verwijzen naar zijn schrijven. Bijkomende informatie over het stuiten van de verjaring dient vermeld te worden in de zone "staving" op het niveau van de natuurlijke persoon.

Bij gebrek aan een duidelijke en exacte vermelding betreffende de stuiting in de zone "staving", zal de wijzigende aangifte voor het verjaard kwartaal door de RSZPPO aanvaard worden doch zonder enige terugbetaling van bijdragen.

Indien de wijzigende aangifte betrekking heeft op een verjaard kwartaal en deze strekt tot de betaling van bijkomende bijdragen aan de RSZPPO, wordt de werkgever geacht afgezien te hebben van de verjaring.

8.14.3. Niet verjaarde kwartalen

Ook indien een wijzigende DmfAPPL, die het aan bijdragen onderworpen loon op een significante wijze vermindert, geen betrekking heeft op een verjaard kwartaal, zal de RSZPPO niet automatisch de bijdragen terugbetalen.

De RSZPPO zal de reden van de vermindering van de bijdragen onderzoeken. Daarom is het aangewezen om een duidelijke vermelding op te geven in de zone “staving” (een verklarende brief, gericht aan de RSZPPO, een inspectieverslag).

8.15. Bijkomende informatie over DmfAPPL

Wanneer de besturen bijkomende informatie behoeven of hulp nodig hebben bij het opstellen van de DmfAPPL kan de portaalsite van de sociale zekerheid ge-raadpleegd worden op de portaalsite van de Sociale Zekerheid (https://www.socialsecurity.be/site_nl/home_default.htm) .

De portaalsite van de sociale zekerheid bevat de technische informatie over de DmfAPPL (o.a. glossaria) en de administratieve instructies die uitleg verstrekken over de manier waarop de DmfAPPL-aangifte moet gebeuren. Verder kunnen op deze site ook integraal de gestructureerde bijlagen worden geconsulteerd waarin de verschillende codes die worden gebruikt in de DmfAPPL worden weergegeven.