

AANGIFTE SOCIALE RISICO'S



INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal:2017/4

Inhoudstafel

- Scenario 5 - Maandelijkse aangifte van uren van tijdelijke werkloosheid of van crisisschorsing bedienden
 - Inleiding
 - Wanneer ?
 - Voor wie ?
 - Wat invullen ?
 - Bijkomende informatie

**Scenario 5 - Maandelijkse aangifte
van uren van tijdelijke
werkloosheid of van
crisisschorsing bedienden**

Inleiding

De werkgever in toepassing van de artikelen 137 en 138bis van het KB van 25.11.1991 verplicht om, in geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst, maandelijks een elektronische ASR scenario 5 ("bewijs van tijdelijke werkloosheid") te verrichten om de sector werkloosheid in staat te stellen de uitkeringen tijdelijke werkloosheid correct te betalen.

Indien het gaat om een uitzendkracht, moet deze aangifte van sociaal risico werkloosheid (ASR), scenario 5 worden verricht door het uitzendkantoor.

U moet de werknemer een kopie bezorgen van deze elektronische aangifte. Na elke aangifte wordt deze kopie voor u aangemaakt. U hoeft ze enkel nog af te drukken.

U moet uw werknemer een controlekaart C3.2A overhandigen, ten laatste op de eerste werkloosheidsdag en vóór het normale aanvangsuur van het werk. De werknemer vult deze kaart in vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden tot het einde van de maand, voor alle dagen waarop hij niet werkloos is. Hij moet vanaf de eerste dag effectieve tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden elke gepresteerde dag (voor zijn gewone werkgever, voor zichzelf of voor een andere werkgever) aanduiden op zijn controlekaart.

In toepassing van de bestaande taalwetgeving wordt de kopie van de ASR opgemaakt in de taal van het gebied van de exploitatiezetel van het bedrijf waar de werknemer is tewerkgesteld. In Brussel gebeurt dit in het Nederlands voor het Nederlandstalige personeel en in het Frans voor het Franstalige personeel. In het Duitse taalgebied gebeurt dit in het Duits. U mag een vertaling toevoegen. In het onderwijs gebeurt dit in de taal van de onderwijsinstelling.

Wanneer ?

1 - Principe

U doet een aangifte sociaal risico (ASR) "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden" na het einde van de maand waarin er effectief uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden voorkwamen.

Indien in dezelfde maand meerdere verschillende types van tijdelijke werkloosheid voorkomen (bv. type 003 tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis en type 002 tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer), moet de werkgever één enkele ASR scenario 5 opmaken waarin de verschillende types van tijdelijke werkloosheid zijn opgenomen.

~~Opgelet: in geval van tijdelijke werkloosheid wegens staking of lock-out is de werkgever er in toepassing van het artikel 133, § 1, 5°, van het KB van 25/11/1991 steeds toe gehouden een ASR scenario 2 te verrichten.~~

2 - Ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen met dezelfde factor Q/S

Indien een werknemer (voltijds of deeltijds) in de loop van een maand tewerkgesteld is in het kader van

meerdere opeenvolgende ononderbroken tewerkstellingen (= enkel onderbroken door een weekend, een feestdag, normale inactiviteitsdagen of een inhaalrustdag) met dezelfde kenmerken, groepeert u de verschillende tewerkstellingen voor die maand in één enkele ASR scenario 5.

Volgende kenmerken van deze tewerkstellingen moeten daarenboven gelijk zijn :

- werkgeverscategorie;
- werknemerscode;
- paritair comité;
- factor Q ;
- factor S ;
- statuut (code D: huisarbeider). Tenzij het gaat om een statuut van huisarbeider (code D), verhindert een verschil in statuut het samenvoegen van tewerkstellingen niet. Indien er bij samenvoeging sprake is van tewerkstellingen met verschillende statuten, dan wordt het statuut van de laatste tewerkstelling in de maand vermeld.

3 - Ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen met verschillende factor Q/S

Indien een werknemer in de loop van een maand tewerkgesteld is in het kader van meerdere opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen (= enkel onderbroken door een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag) met dezelfde kenmerken, moet u de verschillende tewerkstellingen voor die maand groeperen in één enkele ASR scenario 5.

[...] Onder deeltijdse tewerkstelling wordt verstaan: een tewerkstelling waarvan de factor Q verschilt van 0 en kleiner is dan de factor S (dus ook de deeltijdse tewerkstelling met loon \geq referteloon).

In geval van meerdere ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen verricht u dus één ASR scenario 5 ongeacht wijzigingen van de contractuele arbeidsduur (verhoging of verlaging van factor Q) in de loop van de maand.

Opgelet:

- indien een voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet begint of eindigt in de loop van een maand, kan deze tewerkstelling (waarvan de factor Q gelijk is aan 0) niet gegroepeerd worden met de tewerkstelling(en) in de rest van de maand;
- het feit dat voor opeenvolgende tewerkstellingen slechts één ASR scenario 5 moet worden verricht, belet niet dat u, telkens de contractuele arbeidsduur (Q/S) wijzigt en er na de wijziging tijdelijke werkloosheid is, een ASR scenario 2 moet verrichten. Het zou dus kunnen dat u voor een bepaalde maand één ASR scenario 5 en meerdere ASR's scenario 2 verricht.

3.1 - Gemiddelde factor Q

In de ASR die ononderbroken opeenvolgende tewerkstellingen met een verschillende factor Q groepeert, wordt een gemiddelde factor Q vermeld.

Deze gemiddelde Q wordt berekend volgens de formule:

$$\frac{[(Q \times cdo) + (Q' \times cdo') + \dots]}{cdo + cdo' + \dots}$$

- waarbij cdo = Calendar Days Occupation: kalenderdagen gelegen tijdens de tewerkstelling gedurende de betreffende refertemaand;
- er wordt geen rekening gehouden met tewerkstellingsperiodes waar $Q = 0$.

Bij batchverwerking wordt voor een ASR die melding maakt van een gemiddelde factor Q in de zone 00769 (onderbreking van de tewerkstelling) de waarde "3" toegekend.

In de webtoepassing geeft u voor elke tewerkstellingsperiode de factor Q op. De toepassing zal dan op basis van de formule de gemiddelde factor Q berekenen.

Voorbeeld:

- van 01.01.2016 tot 15.01.2016: Q/S = 25/38

- van 16.01.2016 tot 20.01.2016: Q/S = 20/38

- van 21.01.2016 tot 23.01.2016: Q/S = 22/38

- van 24.01.2016 tot 31.01.2016: Q/S = 30/38

Berekening van de Qgemiddeld: $[(25 * 15) + (20 * 5) + (22 * 3) + (30 * 8)] / 31 = 25,19354 = 25,19$ (afgekapt op 2 decimalen).

Voor de berekening van de gemiddelde factor Q worden de onderbrekingen wegens een weekend, inhaalrustdag of een feestdag geacht deel uit te maken van de eraan voorafgaande tewerkstellingsperiode. Dit principe geldt slechts voor zover het weekend, de inhaalrustdag of de feestdag niet gedekt zijn door een arbeidsovereenkomst. Indien er voor het weekend, de inhaalrustdag of de feestdag wel een arbeidsovereenkomst bestaat, wordt enkel rekening gehouden met de factor Q van die arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld 1:

Opeenvolgende ononderbroken tewerkstellingen

- van maandag 01.02.2016 tot vrijdag 05.02.2016: Q/S = 10/38

- van maandag 08.02.2016 tot vrijdag 12.02.2016: Q/S = 11/38

- van maandag 15.02.2016 tot vrijdag 19.02.2016: Q/S = 13/38

- van maandag 22.02.2016 tot vrijdag 26.02.2016: Q/S = 16/38

Berekening van de Qgemiddeld = $[(10*7) + (11*7) + (13*7) + (16*5)] / 26 = 12,23$ uur

Opmerking: zaterdag 27.02 en zondag 28.02 worden niet in rekening gebracht, ook niet indien 2016 geen schrikkeljaar zou zijn en de tewerkstelling aansluitend op 01.03 wordt verder gezet, gezien de einddatum van de tewerkstelling in de aangifte 26.02 zal zijn.

Voorbeeld 2:

Tewerkstelling met Q/S 2/38 voor de volledige maand en daarnaast bijkomende opeenvolgende ononderbroken tewerkstellingen

- van maandag 01.02.2016 tot vrijdag 05.02.2016: Q/S = 8/38

- van maandag 08.02.2016 tot vrijdag 12.02.2016: Q/S = 9/38

- van maandag 15.02.2016 tot vrijdag 19.02.2016: Q/S = 11/38

- van maandag 22.02.2016 tot vrijdag 26.02.2016: Q/S = 14/38

Berekening van de Qgemiddeld = $[(10*5) + (2*2) + (11*5) + (2*2) + (13*5) + (2*2) + (16*5) + (2*3)] / 29 = 9,24$ uur

Opmerking: 2016 is een schrikkeljaar, dus 29.02 wordt nog in rekening gebracht.

3.2 - Specifieke situatie : overgang voltijdse naar deeltijdse tewerkstelling

Het voormelde geldt niet in geval van opeenvolging van voltijdse en deeltijdse arbeidsovereenkomsten. In dat geval worden de voltijdse tewerkstellingen niet in rekening gebracht bij de berekening van de gemiddelde Q en kunnen de opeenvolgende tewerkstelling niet in één ASR gegroepeerd worden.

3.3 - Specifieke situatie : tijdelijk voltijdse tewerkstellingen

Periodes waar ingevolge een addendum aan de deeltijdse arbeidsovereenkomst of een bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst de factor Q tijdelijk gelijk (of hoger) wordt aan de factor S, worden in die zin niet als een voltijdse arbeidsovereenkomst beschouwd en onderbreken de opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen niet. Deze periode wordt dan wel mee in de berekening van de gemiddelde factor Q genomen.

Voorbeeld

Een werknemer heeft volgende contracten en is tijdelijk werkloos op 06/01/2016, 12/01/2016, 21/01/2016 en 27/01/2016:

- 04/01/2016 – 15/01/2016 met $Q/S = 19/38$
- 11/01/2016 - 15/01/2016 met $Q/S = 19/38$ (= bijkomende AO)
- 18/01/2016 – 22/01/2016 met $Q/S = 25/38$
- 25/01/2016 – 29/01/2016 met $Q/S = 20/38$

De werkgever verricht voor de maand januari 2016 één ASR scenario 5, met een berekende factor Q.

Indien dergelijke tewerkstelling een volledige maand betreft, wordt er één ASR scenario 5 met factor $Q = S$ afgeleverd. Bij batchverwerking wordt voor deze specifieke situatie (tijdelijke voltijdse tewerkstelling gedurende de volledige periode van de ASR, waarbij de factor Q voor de volledige periode gelijk is aan de factor S en er dus geen gemiddelde Q moet worden berekend) in de zone 00769 (onderbreking van de tewerkstelling) de waarde “4” toegekend.

Opmerking: in deze situatie wordt als code voor het werkschema (zie Wat invullen? – punt 1.3) een code (01-04) betreffende een voltijdse tewerkstelling gebruikt.

Beperking aan deze werkwijze: De duur van een deeltijdse tewerkstelling die ingevolge addenda of bijkomende overeenkomsten van bepaalde duur een voltijdse tewerkstelling wordt maar die toch kan gegroepeerd worden met een andere deeltijdse tewerkstelling wordt beperkt in de tijd.

Indien dergelijke tewerkstelling effectief 3 volledige kalendermaanden overschrijdt (waarmee wordt bedoeld volledige kalendermaanden en niet een kalenderperiode van 3 maanden) wordt de tewerkstelling beschouwd als een voltijdse tewerkstelling. Vanaf de 4de volledige kalendermaand is er dus niet langer sprake van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstelling en mag dus bij batchverwerking niet langer de waarde “4” in de zone 00769 (onderbreking van de tewerkstelling) worden toegekend.

Voorbeeld 1

- Deeltijdse tewerkstelling 19/38 van 01/01/2016 tot en met 31/12/2016
- Bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst 19/38 van 15/07/2016 tot en met 14/11/2016
- “Voltijdse” tewerkstelling < 3 volledige kalendermaanden en dus, indien het risico tijdelijke werkloosheid zich voordoet, één ASR voor de maand 11/2016 mogelijk

Voorbeeld 2

- Deeltijdse tewerkstelling 19/38 van 01/01/2016 tot en met 31/12/2016
- Bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst 19/38 van 15/06/2016 tot en met 14/11/2016
- “Voltijdse” tewerkstelling > 3 volledige kalendermaanden en dus, indien het risico tijdelijke werkloosheid zich zowel vóór als na 14/11/2016 voordoet, voor de maand 11/2016 twee ASR's vereist.

4 - Onderbroken tewerkstellingen

Indien er een onderbreking van de tewerkstelling is (anders dan een weekend, inhaalrustdag of een feestdag), moet u voor elke onderbroken tewerkstelling een afzonderlijke ASR scenario 5 verrichten.

Voorbeeld:

Tewerkstelling van 01/01/2016 tot 15/01/2016: Q/S = 25/38

Tewerkstelling van 18/01/2016 tot 22/01/2016: Q/S = 20/38

Tewerkstelling van 26/01/2016 tot 29/01/2016: Q/S = 30/38

Tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer op 11/01 en 27/01. Het gaat om een eerste tijdelijke werkloosheid bij deze werkgever

Voor de maand januari 2016 verricht de werkgever:

- 2 ASR's scenario 2, resp. voor tijdelijke werkloosheid op 11/01 (Q/S = 25/38) en voor tijdelijke werkloosheid op 27/01 (Q/S = 30/38) ;

- 2 ASR's scenario 5, resp. voor tijdelijke werkloosheid op 11/01 en voor tijdelijke werkloosheid op 27/01.

Er is immers een onderbreking van de tewerkstelling van 23/01/2016 tot en met 25/01/2016.

Voor wie ?

De werkgever die de arbeidsovereenkomst van een werknemer schorst wegens tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden is verplicht op het einde van de maand waarin de arbeidsovereenkomst geschorst werd een Aangifte Sociaal Risico "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden" te verrichten. Vanaf 01.01.2016 moet dit verplicht via een elektronische ASR scenario 5 gebeuren.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de volgende types tijdelijke werkloosheid :

- 001 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (alleen voor arbeiders) ;
- 002 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (alleen voor arbeiders) ;
- 003 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis (alleen voor arbeiders) ;
- 004 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht ;
- 005 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht om medische redenen ;
- 006 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie ;
- 007 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO ;
de mogelijkheid om een regeling van collectieve sluiting van de onderneming in te voeren wegens de toekenning van supplementaire vakantiedagen krachtens een algemeen bindend verklaarde CAO is voorzien voor de sectoren textiel (PC 120) en diamant (PC 324). Het gebruik van het type 007 is dan ook beperkt tot de paritaire comités 120 of 324 (en hun corresponderende subcomités) ;
- 008 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering ;
- 009 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out. ~~Bij dit risico moet een aangifte gebeuren bij iedere staking, aangezien het Beheerscomité van de RVA over iedere staking individueel beslist ;~~
- 010 : aangifte van tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van een beschermde werknemer ;
- 011 : aangifte van schorsing bedienden wegens werkgebrek.

Vanaf 01.01.2015 kan een werknemer die meer dan 65 jaar is en die geen pensioen geniet ook aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze.

Opgelet : dit is niet mogelijk voor het type werkloosheid 005 (werknemer die tijdelijk werkloos gesteld

wordt ingevolge overmacht om medische redenen).

In het geval er twee of drie soorten tijdelijke werkloosheid voorkomen in de loop van één maand blijft dit één Aangifte Sociaal Risico "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid" met twee of drie types tijdelijke werkloosheid (zie punt - Wanneer?)

Wat invullen ?

1 - Gegevens in verband met de tewerkstelling

1.1 - Begin- en einddatum van de tewerkstelling

	BEGINDATUM	EINDDATUM
DEELTIJDS	1ste dag van de maand (of de reële begindatum indien de tewerkstelling in de loop van de maand aanvangt)	Laatste dag van de maand (of de reële einddatum indien de tewerkstelling in de loop van de maand eindigt)
VOLTIJDS	1ste dag van de tewerkstelling	Niets vermelden (tenzij in geval van einde van de tewerkstelling in de maand, dan vermeldt u de reële einddatum)

Opmerking bij het gebruik van de webtoepassing: indien het gaat om een deeltijdse tewerkstelling waarvan de begindatum zich situeert vóór de maand waarvoor u de aangifte verricht, zal de toepassing deze datum als begindatum van de tewerkstelling vermelden. U hoeft deze datum niet aan te passen. De toepassing zal er voor zorgen dat in de ASR die op basis van uw verklaring naar de sector werkloosheid wordt verstuurd de opgegeven werkelijke begindatum wordt gewijzigd naar de eerste dag van de maand waarop de aangifte betrekking heeft.

Dit principe geldt ook indien u bij een deeltijdse tewerkstelling die verder loopt na de maand waarvoor u de aangifte verricht geen einddatum zou vermelden. De toepassing zal er dan automatisch voor zorgen dat in de ASR die de sector werkloosheid ontvangt als einddatum van de tewerkstelling de laatste dag van de maand waarop de aangifte betrekking heeft wordt vermeld.

Specifieke situatie: begin- en einddatum in geval van (groeperen van) opeenvolgende tewerkstellingen

Opgelet

Voltijdse en deeltijdse tewerkstellingen kunnen niet worden gegroepeerd (behalve : tijdelijk voltijdse tewerkstellingen - zie hoofdstuk "Wanneer?")

1) Ononderbroken opeenvolgende voltijdse tewerkstellingen

Einddatum

- indien de arbeidsovereenkomst overlapt met de volgende maand, wordt geen einddatum vermeld.

Voorbeeld: contract van maandag 30/10 tot en met vrijdag 03/11

- indien de arbeidsovereenkomst eindigt in de maand (ook al is dit op de laatste dag van de maand, ook al zou deze ononderbroken vervolgd worden in de volgende maand), wordt de einddatum vermeld. Voorbeeld: contract van maandag 27/10 tot en met vrijdag 31/10 (ook al wordt de tewerkstelling op maandag 03/11 verder gezet).

Begindatum

- indien de vorige aangifte een einddatum bevatte, wordt de datum van aanvang van de arbeidsovereenkomst (dimona) in de betrokken maand vermeld

Voorbeeld: contract van maandag 27/10 tot en met vrijdag 31/10 en van maandag 03/11 tot en met vrijdag 07/11 → volgens het voorgaande werd voor de maand oktober als einddatum 31/10 vermeld, voor de maand november wordt als begindatum 03/11 vermeld

- indien de vorige aangifte geen einddatum bevatte, wordt de begindatum vermeld in de vorige aangifte hernomen

- indien het over de eerste aangifte gaat, dan wordt de begindatum (dimona) van de eerste tewerkstelling in de maand waarvoor de aangifte wordt gedaan vermeld; deze datum kan zich dus ook vóór deze maand situeren.

Voorbeeld: vanaf 01/01/2016, opeenvolgende ononderbroken voltijdse tewerkstelling bij dezelfde werkgever

- tijdens de arbeidsovereenkomst van 07/03/2016 tot en met 11/03/2016 is er tijdelijke werkloosheid op 09/03/2016

- de aangifte scenario 5 voor de maand maart vermeldt als begindatum van de tewerkstelling 29/02/2016, dit is de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst in de maand waarvoor de aangifte wordt gedaan.

Opmerking:

Indien er een onderbreking in de aangiften is (bv. omdat er in bepaalde maanden geen tijdelijke werkloosheid was) en in de vorige aangifte een einddatum werd vermeld, dan wordt in de nieuwe aangifte eveneens de begindatum (dimona) van de eerste tewerkstelling in de maand waarvoor de aangifte wordt gedaan vermeld; deze datum kan zich dus ook vóór deze maand situeren.

Voorbeeld:

- ASR scenario 5 voor 10/2015 met einddatum tewerkstelling 30/10/2015

- verder opeenvolgende ononderbroken voltijdse tewerkstelling bij dezelfde werkgever

- arbeidsovereenkomst van 07/03/2016 tot en met 11/03/2016 met tijdelijke werkloosheid op 09/03/2016

- de aangifte scenario 5 voor de maand maart vermeldt als begindatum van de tewerkstelling 29/02/2016, dit is de begindatum van de eerste arbeidsovereenkomst in de maand waarvoor de aangifte wordt gedaan.

Deze werkwijze wordt, ongeacht er in de vorige aangifte een einddatum was vermeld, ook gevolgd indien er naast een onderbreking van de aangiften ook een onderbreking van de tewerkstelling bij dezelfde werkgever was.

Voorbeeld:

- ASR scenario 5 voor 10/2015 zonder einddatum tewerkstelling vermeld

- onderbreking van de tewerkstelling in 12/2015

- nieuwe ononderbroken opeenvolgende voltijdse tewerkstellingen vanaf 01/01/2016

- tijdelijke werkloosheid in arbeidsovereenkomst van 29/02/2016 tot 04/03/2016

- de ASR scenario 5 voor de maand 03/2016 vermeldt als begindatum van de tewerkstelling 29/02/2016

2) Ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen

Begindatum:

- ofwel de eerste dag van de maand indien die dag door een arbeidsovereenkomst gedekt wordt
Voorbeeld 1: in geval van een arbeidsovereenkomst die twee maanden overlapt → bv. van 27/10 tot en met 15/11 → voor de maand november wordt 01/11 vermeld)
Voorbeeld 2: arbeidsovereenkomst van 27/10 tot en met 15/11, onmiddellijk gevolgd door arbeidsovereenkomst van 18/11 tot en met 22/11. Tijdelijke werkloosheid op 19 en 20/11.
→ voor de maand november wordt 01/11 vermeld)

- ofwel de in de betrokken maand gelegen reële (dimona) begindatum van de arbeidsovereenkomst indien de eerste dag van de maand niet wordt gedekt door een arbeidsovereenkomst.
Voorbeeld: tewerkstelling tot vrijdag 31/10 en aansluitend vanaf maandag 03/11 → voor de maand november wordt de begindatum 03/11 vermeld

Einddatum:

- ofwel de laatste dag van de maand indien deze dag gedekt wordt door een arbeidsovereenkomst
Voorbeeld 1: in geval van een arbeidsovereenkomst die twee maanden overlapt , bv. van 27/10 tot en met 15/11, wordt voor de maand oktober de einddatum 31/10 vermeld)
Voorbeeld 2: arbeidsovereenkomst van 18/11 tot en met 22/11, onmiddellijk gevolgd door arbeidsovereenkomst van 25/11 tot en met 31/12. Tijdelijke werkloosheid op 19 en 20/11.
→ voor de maand november wordt 30/11 vermeld)

- ofwel de reële (dimona) einddatum van de laatste tewerkstelling in de maand, indien de laatste dag van de maand niet gedekt is door een arbeidsovereenkomst
Voorbeeld 1: tewerkstelling tot vrijdag 29/10 en aansluitend opnieuw vanaf maandag 01/11 → voor de maand oktober wordt de einddatum 29/10 vermeld
Voorbeeld 2: tewerkstelling van 18/09 tot en met 22/10 en aansluitend van 25/10 tot en met 29/10. Tijdelijke werkloosheid op 21/10.
U vermeldt voor de maand oktober als einddatum 29/10.

1.2 – Aantal dagen per week van de arbeidsregeling

Vast wekelijks arbeidsregime

Indien de werknemer is tewerkgesteld met een **vast** wekelijks **arbeidsregime**, vermeldt u het aantal werkdagen van de week. Het arbeidsregime is vast indien de werknemer wekelijks op een vast aantal dagen is tewerkgesteld. Deze zone kan dus de waarden 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7 dagen/week aannemen.

Variabel arbeidsregime

Indien het wekelijks **arbeidsregime** van de werknemer **variabel** is, gaat het om het gemiddeld aantal dagen per week tijdens dewelke de werknemer geacht wordt tewerkgesteld te zijn, rekening houdend met alle werkdagen van de arbeidscyclus.

Voorbeeld:

In geval van een tewerkstelling drie achtereenvolgende weken gedurende 5 dagen, gevolgd door een vierde week met een tewerkstelling op 4 dagen, dan is deze waarde 4,75. Deze waarde wordt bekomen door het gemiddelde te nemen van het aantal werkdagen per week gedurende de cyclus van 4 weken $(5+5+5+4) / 4$, afgerond tot 2 decimalen.

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 aangegeven dagen te delen door het aantal weken van de referentemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling).

In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer iedere referentemaand (lichtjes) verschillend zal zijn.

Specifieke gevallen – meerdere arbeidsregimes in één maand

Indien u, voor éénzelfde maand, meerdere opeenvolgende tewerkstellingen met verschillende arbeidsregimes in één ASR groepeert, vermeldt u het arbeidsregime van de laatste tewerkstelling in de loop van de maand.

Indien u, voor éénzelfde maand, meerdere overlappende tewerkstellingen (waarvoor dus ook slechts 1 ASR scenario 2 is gebeurd) in één ASR groepeert, stelt u het arbeidsregime vast na het samenvoegen van de tewerkstellingen. Deze samengevoegde tewerkstelling kan ofwel een vast ofwel een variabel arbeidsregime hebben.

Voorbeeld 1 (de samengevoegde tewerkstelling heeft een vast arbeidsregime):

Contract 1:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	6,00	-	4,00	-	-	-	-
Week 2	6,00	-	4,00	-	-	-	-
Week 3	6,00	-	4,00	-	-	-	-
Week 4	6,00	-	4,00	-	-	-	-

Contract 2:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	-	-	4,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 2	-	-	4,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 3	-	-	4,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 4	-	-	4,00	4,00	4,00	3,00	-

Contract 1 + 2:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 2	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 3	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 4	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-

Het arbeidsregime van de overlappende tewerkstellingen bedraagt 5 dagen per week.

Voorbeeld 2 (de samengevoegde tewerkstelling heeft een variabel arbeidsregime):

Contract 1 (= variabel met een cyclus van 4 weken)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80	-	-
Week 2	-	-	4,00	5,00	4,00	6,00	-
Week 3	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80	-	-
Week 4	-	4,00	-	5,00	4,00	6,00	-

Contract 2 (= variabel met een cyclus van 2 weken)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	3,00	3,00	4,00	-	-	-	-
Week 2	4,00	5,00	-	-	4,00	-	-

Contract 1 + 2 (= variabel met een cyclus van 4 weken)

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	6,80	6,80	6,80	7,80	3,80	-	-
Week 2	4,00	5,00	4,00	8,00	8,00	6,00	-
Week 3	6,80	6,80	6,80	7,80	3,80	-	-
Week 4	4,00	9,00	-	8,00	8,00	6,00	-

Het arbeidsregime van de overlappende tewerkstellingen bedraagt $(5 + 6 + 5 + 5) / 4 = 5,25$ dagen per week.

Indien bij samenvoeging van overlappende deeltijdse contracten de concrete werkroosters niet gekend zijn, gaat u als volgt te werk:

- wat betreft het werkschema (zie hierna 1.3) vermeldt u de code 99;
- wat betreft het aantal dagen per week van de tewerkstelling telt u het aantal dagen per week van de onderscheiden tewerkstellingen op en beperkt u in voorkomend geval het resultaat tot 7;
- in de algemene commentaarzone vermeldt u "samenvoeging van overlappende deeltijdse arbeidsovereenkomsten".

1.3 - Werkschema

U geeft hier het werkschema van de werknemer weer, aan de hand van volgende codes:

01 : vast wekelijks werkschema (voltijds)

Voorbeeld:

De werknemer werkt elke week hetzelfde aantal uren op steeds dezelfde dagen.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 2	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-

02 : vast werkschema, anders dan wekelijks (voltijds)

Voorbeeld 1:

Een werknemer werkt voltijds met een regime (Q/S) van 38/38. Hij werkt 8 uur per dag, waardoor hij voor de vrijdag van de vierde week een inhaalrustdag verwerft.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 2	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-	-

Voorbeeld 2:

Een werknemer werkt voltijds met een regime (Q/S) van 38/38. De werknemer werkt evenwel slechts 6 uur in plaats van 8 uur elke eerste en derde vrijdag slechts 6 uur en elke tweede en vierde woensdag.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 2	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	-	-
Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	-	-

03 : deeltijdse werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid (voltijds)

Het kan hier gaan om meerdere situaties:

- een voltijdse werknemer is arbeidsongeschikt en hervat tijdens deze ongeschiktheid deeltijds het werk
- een voltijdse werknemer wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid geschikt verklaard, maar tekent tegen deze beslissing beroep aan; tijdens deze periode (waarin hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze) hervat hij deeltijds het werk
- een voltijdse werknemer wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid geschikt verklaard en tekent tegen deze beslissing geen beroep aan; hij blijft echter tijdelijk ongeschikt voor de uitoefening van zijn functie tijdens deze periode (waarin hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze) hervat hij deeltijds het werk

Voorbeeld:

Een werknemer werkt voltijds met een regime (Q/S) van 40/40. Hij wordt arbeidsongeschikt. Met toestemming van de adviserend geneesheer van de mutualiteit kan hij het werk deeltijds (20u/week) hervatten. De werkgever betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt een vergoeding als aanvulling tot het contractuele voltijdse loon.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-

04 : weekendoverbruggingsploeg (voltijds)

Voorbeeld:

Een werknemer werkt 12 uur op zaterdagen, zondagen en feestdagen. Hij wordt gelijkgesteld met een voltijdse werknemer.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 2	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 3	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 4	-	-	-	-	-	12,00	12,00

10 : vast uurrooster met elke week hetzelfde aantal vaste arbeidsdagen (deeltijds)

Voorbeeld:

De werknemer werkt elke week steeds hetzelfde aantal uren op steeds dezelfde dagen.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Week 2	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Week 3	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-
Week 4	4,00	4,00	4,00	4,00	3,50	-	-

11 : vast uurrooster met wekelijks wisselende arbeidsdagen of wisselend aantal arbeidsdagen (deeltijds)

Voorbeeld 1:

De werknemer werkt wekelijks 24u/38, met iedere werkdag steeds hetzelfde aantal uren, maar niet steeds op dezelfde dagen.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	-	-	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 2	8,00	8,00	8,00	-	-	-	-
Week 3	-	-	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	8,00	-	-	-	-

Voorbeeld 2 :

De werknemer werkt wekelijks 20u/38, maar de werkdagen en het aantal uur per dag wisselen in het kader van een cyclus van 4 weken.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	-	-	3,00	3,00	6,00	8,00	-
Week 2	4,00	4,00	-	-	4,00	8,00	-
Week 3	-	-	3,00	3,00	6,00	8,00	-
Week 4	4,00	4,00	-	-	4,00	8,00	-

Voorbeeld 3 :

De werknemer werkt volgens een regime van 20u/38. Hij werkt voltijds de ene week en de andere week niet.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 2	-	-	-	-	-	-	-
Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	8,00	-	-
Week 4	-	-	-	-	-	-	-

Voorbeeld 4 :

De werknemer werkt volgens een regime van 20u/38. Hij werkt altijd op dezelfde dagen van de week, maar het aantal uren per dag verschilt naargelang de week.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	4,00	4,00	-	6,00	6,00	-	-
Week 2	4,00	4,00	-	6,00	6,00	-	-
Week 3	6,00	6,00	-	4,00	4,00	-	-
Week 4	6,00	6,00	-	4,00	4,00	-	-

12 : variabel uurrooster (deeltijds)

Dit is het geval indien de arbeidsovereenkomst niet verwijst naar een uur rooster en de werknemer in functie van de noodwendigheden per prestatie vooraf wordt verwittigd wanneer hij moet werken.

13 : vast maandloon met wisselende prestaties per maand of maanden zonder prestaties (deeltijds)

Deze code wordt gebruikt bij een tewerkstelling in de non-profitsector (PC's 152, 225, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337).

14 : deeltijdse werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid (deeltijds)

Het kan hier gaan om meerdere situaties:

- een deeltijdse werknemer is arbeidsongeschikt en hervat tijdens deze ongeschiktheid deeltijds (met minder uren dan contractueel voorzien) het werk

- een deeltijdse werknemer wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid geschikt verklaard, maar tekent tegen deze beslissing beroep aan; tijdens deze periode (waarin hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze) hervat hij deeltijds (met minder uren dan contractueel voorzien) het werk
- een deeltijdse werknemer wordt na een periode van arbeidsongeschiktheid geschikt verklaard en tekent tegen deze beslissing geen beroep aan; hij blijft echter tijdelijk ongeschikt voor de uitoefening van zijn functie tijdens deze periode (waarin hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze) hervat hij deeltijds (met minder uren dan contractueel voorzien) het werk

Voorbeeld :

Een werknemer heeft een tewerkstellingsbreuk (Q/S) van 30u/38. Hij wordt arbeidsongeschikt. Met de toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds mag hij het werk deeltijds (20u/week) hervatten. De werkgever betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt een vergoeding als aanvulling tot het contractuele deeltijdse loon.

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Week 1	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 3	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-
Week 4	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	-	-

98 : tewerkstelling als leerkracht

Deze code mag enkel gebruikt worden voor personeelsleden bezoldigd door de departementen onderwijs van de resp. gemeenschappen. De code is gekoppeld aan de aard van de bezoldiging en niet noodzakelijk aan het uitgeoefende werk.

99 : geen van de andere codes

Deze code wordt alleen gebruikt indien geen enkele van de andere codes van toepassing is (bv. in geval van een voltijdse tewerkstelling met een variabel werkschema). U gebruikt deze code ook indien u meerdere tewerkstellingen (met dezelfde of een verschillende factor Q) samenvoegt of indien, binnen dezelfde tewerkstelling, het werkschema wijzigt in de loop van de maand.

Opmerking: de code werkschema blijft behouden indien een werknemer die werkt met een vaste uurregeling (bv. code werkschema 10) occasioneel een arbeidsdag zou omwisselen of bijkomend op een andere dag zou werken.

1.4 - Onderbreking van de tewerkstelling

In deze zone duidt u aan of de ASR betrekking heeft op een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling met een verschillende factor Q (waarde "3" bij batchverwerking) of op een tijdelijke voltijdse

tewerkstelling (waarde “4” bij batchverwerking – zie Wanneer? punt 2.1) of op een ononderbroken tewerkstelling met dezelfde factor Q maar met een verschillend aantal dagen per week van de tewerkstelling en/of een verschillende code werkschema (waarde “5” bij batchverwerking). Is dit niet het geval, gaat het om een gewone tewerkstelling (waarde “2” bij batchverwerking).

Uitleg betreffende de situatie van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen met een verschillende factor Q (waarde “3” bij batchverwerking):

Met “ononderbroken deeltijdse tewerkstelling” worden opeenvolgende tewerkstellingen, enkel onderbroken door een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag bedoeld, waarvan de factor Q verschilt.

Volgende kenmerken van deze tewerkstellingen moeten daarenboven gelijk zijn :

- werkgeverscategorie;
- werknemerscode;
- paritair comité;
- factor S ;
- statuut (code D: huisarbeider). Tenzij het gaat om een statuut van huisarbeider (code D), verhindert een verschil in statuut het samenvoegen van tewerkstellingen niet.

Indien het gaat over een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling, vermeldt u voor elke tewerkstelling de begin- en de einddatum in de maand (indien de tewerkstelling begint vóór of doorloopt na het einde van de maand vermeldt u de eerste of de laatste dag van de maand) en de factor Q; de webtoepassing zal dan de gemiddelde factor Q berekenen.

Voorbeeld 1:

Tewerkstelling van 25/07/2016 tot 17/08/2016 a rato van 20/38.

Tewerkstelling van 18/08/2016 tot 25/08/2016 a rato van 25/38. Het contract eindigt op 25/08/2016.

Voor de maand juli vermeldt u als begindatum 25/07/2016 en als einddatum 31/07/2016.

Voor de maand augustus vermeldt u als begindatum 01/08/2016 en als einddatum 25/08/2016.

Voorbeeld 2:

Tewerkstelling van 25/07/2016 tot 17/08/2016 a rato van 20/38.

Tewerkstelling van 18/08/2016 tot 15/09/2016 a rato van 25/38. Het contract eindigt op 15/09/2016.

Voor de maand juli vermeldt u als begindatum 25/07/2016 en als einddatum 31/07/2016.

Voor de maand augustus vermeldt u als begindatum 01/08/2016 en als einddatum 31/08/2016.

Voor de maand september vermeldt u als begindatum 01/09/2016 en als einddatum 15/09/2016.

Herinnering: het voorgaande geldt niet in geval van voltijdse tewerkstelling, in welk geval u de reële begindatum vermeldt en geen einddatum, tenzij deze gelegen is in de loop van de maand.

Voorbeeld:

Tewerkstelling van 25/07/2016 tot 15/09/2016 a rato van 38/38.

Voor de maand juli vermeldt u als begindatum 25/07/2016 en u vermeldt geen einddatum.

Voor de maand augustus vermeldt u als begindatum 25/07/2016 en u vermeldt geen einddatum.

Voor de maand september vermeldt u als begindatum 25/07/2016 en als einddatum 15/09/2016.

In geval het gaat om een tijdelijke voltijdse tewerkstelling (zie Wanneer? – punt 3.3) volgt u daarentegen voor het vermelden van de begin- en einddatum wel bovenstaande principes van de deeltijdse tewerkstelling.

2 - Basis berekening uitkeringen

2.1 - Tijdsseenheid van de bezoldiging

Voor elke dag tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden ontvangt de werknemer een uitkering gelijk aan 65% van het begrensde normaal brutoloon. Dit percentage geldt voor al de gezinstoestanden (samenwonenden, werknemers met gezinslast en alleenwonenden).

Voor de werknemers met een vast loon stelt de sector werkloosheid het gemiddelde dagloon vast onder andere aan de hand van de gegevens "tijdsseenheid van de bezoldiging" en "basisbedrag van de bezoldiging".

U geeft het cijfer op dat overeenstemt met de tijdsseenheid waarin het vast loon is uitgedrukt : 1 voor het uur, 2 voor de dag, 3 voor de week, 4 voor de maand, 5 voor het kwartaal en 6 voor het jaar. Indien de werknemer per uur wordt betaald, moet u dus het cijfer "1" opgeven. Indien hij per maand wordt betaald, het cijfer "4".

De tijdsseenheid van de bezoldiging is niet gebonden aan de frequentie van de uitbetalingsperiodes. Indien bijvoorbeeld het loon van de werknemer, zoals bepaald in zijn arbeidsovereenkomst, vastgesteld wordt per uur, moet u het uur opgeven als tijdsseenheid, zelfs indien zijn loon wordt uitbetaald om de veertien dagen.

Voorbeeld 1

Een bediende die per maand betaald wordt, verdient een brutomaandloon van 1.611,31 EUR.

U duidt als tijdsseenheid het cijfer "4" aan, wat overeenstemt met "de maand", en vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het bedrag van het maandloon (= 1.611,31 EUR).

Voorbeeld 2

Een arbeider werkt 38 uur per week in een vast arbeidsregime van 5 dagen per week, en ontvangt een bruto-uurloon van 10,41 EUR.

U duidt als tijdsseenheid het cijfer "1" aan, wat overeenstemt met "het uur", en vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het bedrag van het uurloon (=10,41 EUR).

Voorbeeld 3

Een arbeider werkt 8 uur per dag in een tewerkstellingsregime van 5 dagen per week, dit gedurende 3 weken, en 4 dagen van 8 uur per dag gedurende de vierde week. Zijn bruto-uurloon bedraagt 10,41 EUR.

U duidt als tijdsseenheid het cijfer "1" aan, wat overeenstemt met "het uur", en vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het bedrag van 10,41 EUR.

U moet het gegeven "tijdsseenheid van de bezoldiging" ook invullen om de tijdsseenheid van de arbeidscyclus op te geven voor de werknemers met een variabel loon, wat hieronder verder wordt toegelicht.

2.2 - Cyclus

Dit gegeven laat de sector werkloosheid toe het gemiddelde dagloon te bepalen van de werknemers met een variabel loon en voor wie dus het meedelen van de tijdsseenheid en het basisbedrag van de bezoldiging niet volstaat. Dit is bijvoorbeeld het geval voor werknemers die in een ploegenstelsel werken met een variabel uurloon of die gedeeltelijk betaald worden per geproduceerde eenheid en van wie het volledige loon dus verandert in functie van hun persoonlijke productiviteit.

In deze situaties moet u "de tijdseenheid van de bezoldiging" (bijvoorbeeld de week of de maand), "de cyclus" (het aantal tijdseenheden) en "het basisbedrag van de bezoldiging" meedelen.

Voorbeeld 1

Een arbeider werkt 38 uur per week. Zijn arbeidscyclus bedraagt 8 weken. Hij ontvangt een vast uurloon van 8,68 EUR ($8 \times 38 \text{ u} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.637,72 \text{ EUR}$ voor 8 weken). Hij ontvangt ook een toeslag per geproduceerde eenheid, die hem voor de volledige cyclus van 8 weken een bijkomende vergoeding oplevert van 648,29 EUR. Het brutoloon voor de volledige cyclus bedraagt 3.287,01 EUR.

In deze situatie vermeldt u als tijdseenheid van de bezoldiging "3" (arbeidscyclus uitgedrukt in weken), als cyclus "8" (de cyclus slaat op 8 weken) en als basisbedrag van de bezoldiging "3.287,01 EUR" (het globale brutoloon voor de volledige cyclus van 8 weken).

Voorbeeld 2

Een arbeider van wie het vaste bruto-uurloon 9,92 EUR bedraagt, ontvangt een premie van 25 % voor de ochtend- en avondploeg en een premie van 50% voor de nachtploeg. Hij werkt in een cyclus van 4 weken van 38 uur per week. De eerste week werkt hij in de ochtendploeg, de tweede week in de dagploeg, de derde week in de avondploeg en de vierde week in de nachtploeg. Hij ontvangt dus voor de eerste week 471 EUR, voor de tweede week 376,80 EUR, voor de derde week 471 EUR en voor de vierde week 565,20 EUR.

In deze situatie moet als tijdseenheid het cijfer "3" worden aangeduid (de tijdseenheid van de cyclus, namelijk de week), als cyclus het cijfer "4" (de cyclus slaat op 4 weken) en als basisbedrag van de bezoldiging het volledige loon voor de vier weken, namelijk 1 884 EUR.

Er moet worden opgemerkt dat de werkgever eerder uitzonderlijk de arbeidscyclus zal moeten opgeven.

Zo moet bijvoorbeeld voor een werknemer die halftijds werkt in een cyclus van twee maanden (één maand voltijds met een brutomaandloon van 1.735,25 EUR en één maand zonder arbeidsprestaties) niet het loon worden opgegeven voor de arbeidscyclus van twee maanden, maar wel het gemiddelde loon op maandbasis, hetzij: $1\ 735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Voor een bediende bijvoorbeeld die 3/4de werkt in een cyclus van vier weken (drie weken voltijds en één week geen prestaties), moet niet het loon worden opgegeven voor een cyclus van vier weken, maar wel het gemiddelde maandloon.

Indien ook de cyclus niet eenduidig kan worden vastgesteld, geeft u bij voorkeur het loon op op jaarbasis (tijdseenheid van de bezoldiging = "6").

2.3 - Basisbedrag van de bezoldiging

Dit is het totale bedrag van het brutoloon (overeenstemmend met een bepaalde tijdseenheid) waarop de werknemer, op basis van zijn arbeidsovereenkomst, " normaal" recht heeft. Indien de aangifte meerdere tewerkstellingen groepeert, geldt steeds het brutoloon op de eerste dag van tijdelijke werkloosheid op de aangifte. Dit bedrag wordt uitgedrukt in centen, behalve in geval van een uurloon (zie volgend hoofdstuk).

Het bedrag wordt door de sector werkloosheid omgezet naar een gemiddeld d agloon.

Het op te geven loon is dat waarop de werkloze werknemer "normaal" recht zou hebben in het kader van een normale tewerkstelling. Er moet dus geen rekening worden gehouden met dagen van tijdelijke werkloosheid, dagen schorsing bedienden, dagen van ongewettigde afwezigheid of dagen van arbeidsongeschiktheid.

Het gemiddeld dagloon omvat alle bedragen en voordelen waarop de werknemer aanspraak kan maken uit hoofde van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst en waarop sociale zekerheidsbijdragen werden ingehouden (inclusief de voordelen in natura waarop RSZ-bijdragen zijn verschuldigd).

Premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de inrichting van de sociale zekerheidsbijdragen (in de DmfA aangegeven onder de looncode 2) zijn uitgesloten.

Volgende premies en voordelen zijn inzonderheid uitgesloten:

- het dubbel vakantiegeld en het aanvullend vakantiegeld;
- de eindejaarspremie of de extra premie die rond de jaarwisseling bovenop de eindejaarspremie wordt uitbetaald (bv. een 14de maand);
- de attractiviteitspremie ter aanvulling van de eindejaarspremie, voorzien in de CAO van 30.06.2006 (PC 305);
- de normale en bijkomende bezoldiging voor overuren (voltijdse werknemers) en meeruren betaald als overuren (deeltijdse werknemers);

Voorbeeld

Een werknemer presteert op zaterdag geregeld overuren die vergoed worden aan 150 %. De daaropvolgende maand worden die overuren gecompenseerd doordat hij voor een aantal uren overeenstemmend met het aantal overuren geen prestaties moet leveren. Voor het bepalen van het gemiddelde loon wordt de werknemer geacht steeds bezoldigd te worden aan 100 %. Het loonsupplement van 50 % voor de overuren wordt niet in rekening gebracht.

- voordelen en premies gekoppeld aan de duur van de tewerkstelling (bv. anciënniteitspremie) of aan de gerealiseerde winst (werknemersparticipaties);
- geschenken in natura in speciën of in de vorm van betaalbons (die eventueel onder het loonbegrip zouden vallen);
- de premie uitgekeerd aan de mentor, in het kader van een mentorschap zoals bedoeld bij artikel 36 van de wet van 05.09.2001 tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
- terugbetaling van kosten door de werkgever (verplaatsingskosten, verblijfskosten, ARAB-vergoedingen, ...);
- maaltijd-, cultuur-, sport- en ecocheques die geen loon zijn voor de RSZ;
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (wet van 21.12.2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr. 90 van 20.12.2007), zelfs indien deze het maximumbedrag overschrijden en het verschil tussen het maximumbedrag en het uitbetaalde bedrag aan niet-recurrent resultaatsgebonden voordeel onderworpen is aan de gewone RSZ-bijdragen.

Het begrip gemiddeld houdt in dat de arbeidscyclus in zijn geheel in aanmerking moet worden genomen. Wanneer het loon van de werknemer varieert tijdens de arbeidscyclus, moet een gemiddeld loon opgegeven worden en niet het loon dat van toepassing is op het moment dat het risico zich voordoet.

Voorbeeld 1

Een bediende werkt 3/4de van een voltijdse betrekking. Eén maand werkt hij halftijds voor een maandloon van 793,26 EUR. De tweede maand werkt hij voltijds voor een maandloon van 1.586,52 EUR. Het gemiddelde maandloon bedraagt op maandbasis dus 1.189,89 EUR.

Voorbeeld 2

Een werknemer werkt in een drieploegenstelsel. Hij wordt tijdelijk werkloos tijdens de week waarin hij werkt in de nachtploeg. Zijn uurloon in de nachtploeg bedraagt 6,94 EUR + 1,36 EUR aan premie = 8,30 EUR. Gedurende de andere twee weken werkt hij één week in de dagploeg en één week in de

avondploeg, en bedraagt zijn uurloon 6,94 EUR.

De uitkering zal niet berekend worden op basis van het uurloon van 8,30 EUR, maar wel op basis van een gemiddeld uurloon, hetzij 7,3933 EUR. De werkgever mag in dit geval zelf het gemiddeld uurloon bepalen en moet dus enkel de tijdseenheid en het basisbedrag van de bezoldiging per uur meedelen.

Speciale situaties

- **Vast loon met daarboven een variabel deel.**

Indien er een vast loon is, verhoogd met variabele premies, dan wordt het recentste bedrag van het vaste loon verhoogd met het gemiddelde van de premies van de voorbije periode van tewerkstelling. Het variabel gemiddelde wordt berekend op de duur van de betrokken tewerkstelling, begrensd tot maximaal 12 maanden. Het is bv. het geval voor de taxichauffeurs die een gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) ontvangen, eventueel verhoogd met een toeslag op basis van hun prestaties en/of aanwezigheidsuren.

- **Voor de chauffeurs van het goedertransport en de verhuisbedrijven (PC 140.03 en 140.05) wordt ook rekening gehouden met het loon voor de beschikbaarheidsuren (ook wachtvergoeding genoemd) als de werknemer gewoonlijk dat loon ontvangt. Dit geldt eveneens voor begeleiders, d.i. werknemers die geen chauffeurs zijn en die recht hebben op loon voor de beschikbaarheidsuren. Er wordt rekening gehouden met een verhoogd uurloon dat gelijk is aan het gewone uurloon vermeerderd met het gemiddeld wekelijks bedrag voor de beschikbaarheidsuren (beperkt tot 22 uren per week) gedeeld door 38.**

- **Voor werknemers die volledig of gedeeltelijk met commissielonen worden betaald, vermeldt de werkgever het loon voor de 4 trimesters (jaar) voorafgaand aan dat waarin de werknemer werkloos wordt.**

- **Voor contractuele werknemers bezoldigd door de overheid, vermeldt de werkgever de geïndexeerde brutojaarwedge of maandwedge inclusief de haard-en standplaatsvergoeding en de competentiepremie. Indien de werkgever een maandloon vermeldt, verhoogt de werkgever dit loon met 1/12de van de competentiepremie.**

- **Voor werknemers met verminderde prestaties omwille van tijdskrediet of loopbaanonderbreking, vermeldt de werkgever het loon dat overeenstemt met de verminderde prestaties. De RVA zal dit loon omzetten naar het loon dat de werknemer zou verdiend hebben indien hij zijn prestaties niet had verminderd, en dan het bedrag van de uitkeringen bepalen.**

- **Voor werknemers met een volledige onderbreking van de beroepsloopb aan in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking, vermeldt de werkgever het loon dat de werknemer zou verdiend hebben, indien hij verder voltijds was blijven werken en dus zijn loopbaan niet had onderbroken.**

- **Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst als startbaanovereenkomst die een 90%-loon ontvangen en voor wie de werkgever 10% spendeert aan opleiding, vermeldt de werkgever als theoretisch gemiddeld brutoloon, het 100%-loon.**

2.4 - Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur worden betaald

Hier geeft u het bedrag van het normale gemiddelde uurloon op. Zie hierboven voor meer uitleg over de in rekening te brengen looncomponenten en het begrip " normaal".

Dit bedrag wordt uitgedrukt in honderdsten van centen (4 cijfers na de komma).

2.5 – Leerling die een alternerende opleiding volgt

Indien het gaat om een alternerende opleiding bedoeld in artikel 1bis van het KB van 28.11.1969, duidt u aan dat de aangifte een “leerling” betreft.

U vermeldt als basisbedrag van de bezoldiging het theoretisch maandbedrag dat de werkgever conform de reglementering van toepassing op de leerovereenkomsten aan de leerling verschuldigd is en als tijdseenheid van de bezoldiging “per maand”.

Opmerking: het effectief aantal toe te kennen uitkeringen tijdelijke werkloosheid wordt berekend op basis van de factor Q. In geval van een leerling die een alternerende opleiding volgt, stemt de factor Q overeen met het gemiddeld aantal uren dat dient voor de berekening van de vergoeding.

3 - Aangevoerde reden voor de aanvraag om overmacht

Dit is een tekstzone voor het beschrijven van de overmachtsituatie die is aangegeven met een aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht (type 004) . Voor het type 004 is het verplicht deze tekstzone in te vullen, voor alle andere types tijdelijke werkloosheid mag deze zone niet ingevuld worden.

4 - Uniek ondernemingsnummer van de gebruikende onderneming

Deze zone moet enkel worden ingevuld in geval van een "maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden" voor een uitzendkracht. Het uitzendkantoor wordt verzocht het uniek ondernemingsnummer van de gebruiker mee te delen. Dit is nodig opdat de sector werkloosheid de mededeling tijdelijk werkloosheid (bij werkgebrek ingevolge economische oorzaken, eerste dag slecht weer, eerste dag werkgebrek in de bouw, technische stoornis, overmacht), verstuurd door de gebruikende onderneming, zou kunnen linken aan de maandelijkse ASR scenario 5, verricht door het uitzendkantoor.

5 - Geprogrammeerde winteropleiding

U kunt maximaal 3 periodes van winteropleiding invoeren.

Het aanduiden van een geprogrammeerde winteropleiding is enkel mogelijk voor werkgevers uit de bouwsector (PC 124) die een aangifte van uren tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer indienen (code 'aard van de dag' 5.2).

Tijdens de geprogrammeerde winteropleiding kunnen er werkloosheidsuitkeringen "tijdelijke werkloosheid slecht weer" worden toegekend, onder de volgende voorwaarden.

- De opleiding wordt gevolgd tussen 1 december en 31 maart.
- De winteropleiding bedraagt per arbeider maximum 4 weken.
- De periode van de opleiding valt samen met een periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst ingevolge slecht weer.

Als er een winteropleiding werd gevolgd, dan moet u de begin- en einddatum van die opleiding invullen. Deze datums moeten na 30.11 en voor 01.04 van het daaropvolgende jaar liggen.

6 - Sluitingsperiode

U kan maximum zes sluitingsperiodes per jaar vermelden. Deze zones (zie glossarium zone 00182 'datum begin van de sluitingsperiode' en zone 00183 'datum einde van de sluitingsperiode') kunnen enkel worden gebruikt bij een maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid ingevolge "collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie" (type 006) of ingevolge "collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen bindend verklaarde CAO" (type 007).

U moet hier de vorige periodes van sluiting wegens jaarlijkse vakantie in het lopende kalenderjaar vermelden. Het betreft dus de sluitingsperiodes gelegen vóór de recentste periode van sluiting waarvoor de werknemer uitkeringen zal aanvragen, maar enkel die sluitingsperiodes gelegen na de datum van indienstneming van de werknemer. U vermeldt als einddatum de kalenderdag voorafgaand aan de eerste activiteitsdag volgend op de sluiting.

Specifieke situatie : collectieve sluiting die twee maanden overlapt. In geval van een periode van collectieve sluiting die zich situeert in twee maanden, moet u de dagen van collectieve sluiting gelegen in een voorafgaande maand vermelden in de rubriek met betrekking tot de voorgaande sluitingen. U vermeldt de dagen van collectieve sluiting gesitueerd in de maand waarvoor u de ASR verricht in het scherm 'uren tijdelijke werkloosheid' (zie glossarium, functioneel blok 90074 'aard van de dag').

Voorbeeld : collectieve sluiting van maandag 29.07.2013 tot vrijdag 02.08.2013. In de ASR voor de maand augustus vermeldt u als dagen van tijdelijke werkloosheid 01.08.2013 en 02.08.2013. U vermeldt in de zone 'sluitingsperiode' de periode van 29.07.2013 tot en met 31.07.2013 (en eventueel andere periodes van sluiting van de onderneming sedert het begin van het lopend jaar).

7 - Dag die niet in aanmerking komt voor vergoeding

Het betreft hier de vervanging van een wettelijke feestdag door

- hetzij een vervangende feestdag (voor de wettelijke feestdag die op een zondag of een gewone inactiviteitsdag valt);
- hetzij een dag inhaalrust (ter compensatie van arbeid op een wettelijke feestdag die op een gewone activiteitsdag valt); deze inhaalrust moet in principe toegekend worden binnen de 6 weken die volgen op de feestdag waarop de werknemer werd tewerkgesteld.

In geval van vervanging van een wettelijke feestdag, moet de werkgever de wettelijke feestdag en de vervangingsdag (waarmee wordt bedoeld de vervangende feestdag of de dag inhaalrust), ongeacht de ligging daarvan in de maand (voor of na de eerste werkloosheidsdag in de maand) vermelden in de ASR scenario 5,

- in de maand waarin de wettelijke feestdag (die door de vervanging het karakter van feestdag verliest) gelegen is (zodat, indien de wettelijke feestdag een gewone activiteitsdag is, voor die dag uitkeringen kunnen toegekend worden);
- in de maand waarin de vervangingsdag van de wettelijke feestdag ligt (zodat voor die dag, die dan het karakter van wettelijke feestdag verkrijgt, geen uitkeringen worden toegekend).

Indien deze gegevens niet worden meegedeeld

- zal de sector werkloosheid ervan uitgaan dat de wettelijke feestdag die op een inactiviteitsdag gelegen is werd vervangen door de eerstvolgende normale activiteitsdag en voor deze dag geen

uitkeringen toekennen;

• zal de sector werkloosheid de betaling van uren tijdelijke werkloosheid op een wettelijke feestdag die een gewone activiteitsdag is niet aanvaarden.

Voorbeelden

Voorbeeld 1

Een werknemer wordt tijdelijk werkloos gesteld in mei 2016. De wettelijke feestdag van zondag 01.05.2016 werd vervangen door vrijdag 06.05.2016. De werkgever vermeldt als "datum van de wettelijke feestdag" 01.05.2016 en als " datum van de dag(en) ter vervanging van een feestdag" 06.05.2016.

Als de werkgever deze zones niet invult, zal de sector werkloosheid ervan uitgaan dat de eerstvolgende normale activiteitsdag volgend op 01.05.2016, maandag 02.05.2016, de vervangingsdag is voor 01.05.2016 en, in geval van tijdelijke werkloosheid op die dag, voor deze dag geen uitkeringen toekennen.

Voorbeeld 2

Een werknemer wordt tijdelijk werkloos gesteld in november 2016 en december 2016. De wettelijke feestdag van vrijdag 11.11.2016 (voor de werknemer een dag waarop hij normaal zou werken) wordt vervangen door vrijdag 02.12.2016 (dag inhaalrust). De werkgever vermeldt in de ASR voor de maanden november 2016 en december 2016 als datum van de wettelijke feestdag 11.11.2016 en als datum van de dag ter vervanging van een feestdag 02.12.2016.

Als de werkgever deze zones in de ASR voor de maand november 2016 niet invult, zullen de uren tijdelijke werkloosheid aangegeven op de feestdag van 11.11.2016 niet worden vergoed.

Specifieke situaties

Indien de werkgever geen vervangingsdag voor de feestdag kan opgeven, moet hij verplicht de reden daarvoor opgeven in de algemene commentaarzone van de aangifte.

Deze reden kan bv. zijn dat de vervangingsdag vrij te kiezen is door de werknemer.

In geval van een tewerkstelling in een "nieuwe arbeidsregeling" zoals bedoeld in de wet van 17.03.1987 kan voor de onderneming via een bijzondere procedure (CAO nr. 42) worden afgeweken van de wet op de feestdagen.

Deze afwijking kan inhouden dat

- werknemers worden aangeworven die enkel werken op feestdagen en/of tijdens de weekends (bv. weekendoverbruggingsploeg);
- prestaties op een feestdag niet moeten worden gecompenseerd door inhaalrust die op de arbeidsduur wordt aangerekend (zodat de inhaalrust kan worden vastgelegd op een inactiviteitsdag en dus fictief wordt);
- feestdagen die samenvallen met een gewone inactiviteitsdag niet moeten vervangen worden.

8 - Aard van de dag

8.1 - Algemeen

De werkgever moet de inhaalrustdagen vermeld in artikel 51bis en in artikel 77/5 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (betreft de volledig verworven inhaalrustdagen voor prestaties op zon- of feestdagen, voor het presteren van overuren en

ingevolge overschrijdingen van de arbeidsduurgrens) toekennen vooraleer:

- tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek omwille van economische redenen (type 001), slecht weer (type 002) of technische stoornis (type 003) in te voeren;
- een regeling van schorsing bedienden wegens werkgebrek (type 011) in te voeren.

De werknemer is niet verplicht zijn recht op aanvullende vakantie (art. 17bis wet 28.06.1971) uit te putten in geval van sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

De werkgever maakt gebruik van de standaardcodes 5.1 tot en met 5.11 die overeenstemmen met de verschillende soorten maandelijks aangifte uren tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden, en geeft per dag een aantal uren tijdelijke werkloosheid op.

8.2 - Mogelijke codes "aard van de dag"

5.1 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen.

Onder de code 5.1 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze code kan enkel worden gebruikt voor arbeiders en voor leerlingen verbonden met een industriële leerovereenkomst (niet voor leerlingen die een middenstandsopleiding of een opleiding voor een zelfstandig beroep volgen).

5.2 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

Onder de code 5.2 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze code kan enkel worden gebruikt voor arbeiders en voor leerlingen verbonden met een industriële leerovereenkomst (niet voor leerlingen die een middenstandsopleiding of een opleiding voor een zelfstandig beroep volgen).

Het is niet mogelijk bedienden tijdelijk werkloos te stellen ingevolge slecht weer.

5.3 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis.

Onder de code 5.3 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkmans het recht op normaal loon behoudt.

Deze code kan enkel worden gebruikt voor arbeiders en voor leerlingen verbonden met een industriële leerovereenkomst (niet voor leerlingen die een middenstandsopleiding of een opleiding voor een zelfstandig beroep volgen).

Het is niet mogelijk bedienden tijdelijk werkloos te stellen ingevolge technische stoornis.

5.4 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht.

Onder de code 5.4 valt de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.5 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht.

Onder de code 5.5 valt:

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;

2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

5.6 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

Onder de code 5.6 valt de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

De werknemer die een activiteit aanvangt of herneemt in de loop van het jaar, moet niet eerst zijn eventueel recht op aanvullende vakantiedagen (art. 17bis wet 28.06.1971) uitputten vooraleer recht te hebben op tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie.

U vermeldt in het rooster de code 5.6 voor alle dagen van sluiting die overeenstemmen met werkdagen in de normale arbeidsregeling, zelfs indien ze gedekt zijn door vakantiegeld. De dagen waarop de werknemer aanvullende vakantie (art. 17bis wet 28.06.1971) nam, laat u blanco.

5.7 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO.

Onder de code 5.7 valt de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wet 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde CAO, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

De werknemer die een activiteit aanvangt of herneemt in de loop van het jaar, moet niet eerst zijn eventueel recht op aanvullende vakantiedagen (art. 17bis wet 28.06.1971) uitputten vooraleer recht te hebben op tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO.

U vermeldt in het rooster de code 5.7 voor alle dagen van sluiting die overeenstemmen met werkdagen in de normale arbeidsregeling, zelfs indien ze gedekt zijn door vakantiegeld. De dagen waarop de werknemer aanvullende vakantie (art. 17bis wet 28.06.1971) nam, laat u blanco.

De mogelijkheid om een regeling van collectieve sluiting van de onderneming in te voeren wegens de toekenning van supplementaire vakantiedagen krachtens een algemeen bindend verklaarde CAO is voorzien voor de sectoren textiel (PC120) en diamant (PC 324).

5.8 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering.

Onder de code 5.8 valt de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust

toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

5.9 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.

Onder de code 5.9 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

5.10 - Tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van een beschermde werknemer.

Onder de code 5.10 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst

wegens ontslag om dringende reden van een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk gedurende de periode dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank de schorsing van de arbeidsovereenkomst beveelt gedurende de procedure tot erkenning van de dringende reden zoals voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden.

5.11 - Schorsingsdagen bedienden wegens werkgebrek.

Onder de code 5.11 valt de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Deze code kan enkel worden gebruikt voor bedienden.

8.3 - Gebruik van de codes "aard van de dag" (5.1 tot en met 5.11)

In principe moet u alle dagen tijdelijke werkloosheid die samenvallen met normale activiteitsdagen, aanduiden. De werkgever mag dus voor dagen waarop de werknemer volgens zijn normale arbeidsregeling niet werkt geen code tijdelijke werkloosheid en geen uren invullen. Ook op betaalde en niet-betaalde inhaalrustdagen, feestdagen (of vervangingsdagen) waarvoor de werkgever loon is verschuldigd mag geen code tijdelijke werkloosheid worden ingevuld.

Indien de werknemer uitzonderlijk werkt op een normale inactiviteitsdag (bijv. op een zaterdag in geval van een tewerkstelling in de 5-dagenweek), dan geeft deze prestatie ofwel aanleiding tot een aanpassing van het werkrooster voor de beschouwde maand (en van de uren van tijdelijke werkloosheid), ofwel tot het toekennen van inhaalrust (inhaalrustdagen mogen niet als dagen tijdelijke werkloosheid worden vermeld).

In geval van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie (type 006) of ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO (type 007), gebruikt u voor alle dagen gelegen in de periode van sluiting, die overeenstemmen met werkdagen volgens de normale arbeidsregeling, respectievelijk de code 5.6 of 5.7 en vult u uren in, zelfs indien ze gedekt zijn door vakantiegeld, (uitgezonderd voor de dagen aanvullende vakantie art. 17bis wet 28.06.1971).

U vermeldt in principe per dag een aantal uren gelijk aan Q (de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer) gedeeld door 5. Feestdagen en hun vervangingsdagen worden

niet ingevuld. Ook de dagen waarop de werknemer aanvullende vakantie bij activiteitsaanvang of -hervatting nam (art. 17bis wet 28.06.1971) laat u blanco.

Specifieke situatie van samenloop van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en tijdelijke werkloosheid wegens staking

In dat geval moet u onderzoeken welke de eerste effectieve of aangekondigde schorsingsvorm was (staking of gebrek aan werk wegens economische redenen). Het is deze vorm die zal primeren.

Mogelijke situaties

Indien er reeds tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken heerste vóór de aankondiging van de staking, wordt de werkloosheid op de stakingsdag beschouwd als economische werkloosheid.

Indien de voorafgaandelijke mededeling van de tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken dateert van vóór de stakingsaankondiging, wordt de werkloosheid op de stakingsdag eveneens beschouwd als economische werkloosheid.

Indien de mededeling van de tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken gelegen is ná de stakingsaankondiging, dan wordt de inactiviteit op de stakingsdag beschouwd als het gevolg van de staking (ook indien de werkgever deze dag als een dag economische werkloosheid heeft aangeduid).

Verder houdt u rekening met de rechtspraak van het Beheerscomité van de RVA.

Werkloosheidsdagen die volgens de hierboven uiteengezette principes vergoedbaar zijn, zijn niet vergoedbaar indien er sprake is van misbruik.

Dat is het geval in de volgende situaties :

- een mededeling tijdelijke werkloosheid door werkgebrek wordt énkél gebruikt voor de stakingsdagen;
- de normale werkloosheidsdagen door werkgebrek - economische oorzaken worden verplaatst naar de stakingsdagen.

De bovenvermelde bepalingen gelden maar voor zover er ook effectief een samenloop van verschillende vormen van tijdelijke werkloosheid is. De vraag of er samenloop is, hangt af van de feitelijke situatie. Indien duidelijk blijkt dat een bedrijf niet heeft deelgenomen aan de stakingsacties, dan kan een eventuele kennisgeving van tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken niet afgewezen worden op basis van het feit dat zij werd verstuurd na de datum van de stakingsaanzegging.

Het is aan het werkloosheidsbureau bevoegd voor de exploitatiezetel van het bedrijf om uit te maken of er effectief sprake is van een samenloop met stakingsacties.

9 - Afdeling

Als u bij een voorafgaandelijke mededeling van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen aan het werkloosheidsbureau van de RVA een afdeling hebt vermeld in plaats van de namen en INSZ-nummers van de werknemers, moet u de naam van die afdeling en ook het ticketnummer van de voorafgaandelijke mededeling vermelden op de aangifte van het sociaal risico ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (type 001).

U vindt dit ticketnummer terug op het ontvangstbericht van de voorafgaandelijke mededeling die

u elektronisch hebt gedaan.

10 - Commentaar bij de aangifte

Hier kunt u eventuele verdere uitleg geven in verband met deze aangifte.

Bijkomende informatie

1 - KB van 10.06.2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid

art. 8. Onder "normaal werkrooster van de betrokken werknemer" wordt verstaan : een rooster waarin aangeduid worden de dagen en uren waarop de betrokken werknemer normaal geacht wordt arbeid te verrichten en te rusten.

art. 20. Onder "feestdag" wordt verstaan:

1° "de feestdag tijdens de arbeidsovereenkomst": de afwezigheid op het werk overeenkomstig de bepalingen van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met behoud van het normaal loon in toepassing van de artikelen 9, 11, 12 en 13, §1, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met uitzondering van de feestdag bedoeld in artikel 22;

2° "de feestdag na beëindiging van de arbeidsovereenkomst": de dag waarvoor de werkgever na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer loon verschuldigd is in toepassing van artikel 14 van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

art. 21. Onder "vervangingsdag van een feestdag" wordt verstaan de afwezigheid op het werk ingevolge vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk II van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met uitzondering van de vervangingsdag bedoeld in artikel 22.

art. 22. Onder " feestdag of vervangingsdag tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid " wordt verstaan de in de artikelen 20, 1°, en 21 bedoelde dag die gelegen is in een periode van tijdelijke werkloosheid en waarvoor de werkgever loon verschuldigd is in toepassing van artikel 13, § 2, van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

Art. 51. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 52. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht " wordt verstaan :

1° de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in geval de werknemer in toepassing van de wetgeving betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen als arbeidsgeschikt werd verklaard doch deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht;

2° de afwezigheid van het werk ingevolge het advies van een arbeidsgeneesheer of een door het werkloosheidsbureau erkende geneesheer volgens hetwelk de werknemer tijdelijk arbeidsongeschikt is voor de overeengekomen functie.

Art. 53. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst krachtens artikel 49 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de periode waarbinnen de werkman het recht op normaal loon behoudt.

Art. 54. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge ongunstige weersomstandigheden die de uitvoering van het werk volledig onmogelijk maken met toepassing van artikel 50 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 55. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een rege ling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 en artikel 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 56. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out " wordt verstaan de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of lock-out.

Art. 57. Onder " tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst indien het ontslag werd betekend aan een personeelsafgevaardigde of kandidaat- personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk om een dringende reden en deze beslissing voor de bevoegde rechtsmacht betwist wordt wegens het niet naleven van de bijzondere ontslagregeling voorzien in de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat- personeelsafgevaardigden.

Art. 58. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie in de zin van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op vakantie.

Art. 59. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie bedoeld in artikel 18 van dit besluit, voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op deze vakantie.

Art. 60. Onder " tijdelijke werkloosheid ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering " wordt verstaan de afwezigheid van het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ingevolge de sluiting van de onderneming wegens inhaalrust toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering voor zover de werknemer geen voldoende recht heeft op inhaalrust ingevolge het feit dat hij pas in de loop van de arbeidscyclus in dienst is getreden.

2 - Artikel 133, 137 en 138bis van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

Artikel 133 § 1, 4°-en-5°

Een dossier bevattende een uitkeringsaanvraag en alle stukken welke de directeur nodig heeft om over het recht op uitkeringen te beslissen en het bedrag ervan te bepalen, moet bij de uitbetalingsinstelling ingediend worden door:

(...)

4° de tijdelijk werkloze:

- a) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid gelegen na 30 september 2005, waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen en bij de eerste dag van tijdelijke werkloosheid gelegen na een onderbreking van het genot van de uitkeringen als tijdelijk werkloze gedurende ten minste 36 kalendermaanden;
- b) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid, waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen na een wijziging van de factor Q of van de factor S, bedoeld in artikel 99;
- c) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen na de indiensttreding bij een nieuwe werkgever;
- d) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid gelegen in elke periode van 1 oktober tot 30 september van het daarop volgende jaar, indien de werknemer een hogere uitkering wenst te bekomen; de aanvraag die uitsluitend valt onder toepassing van deze littera mag ambtshalve door de uitbetalingsinstelling worden ingediend.
- e) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid bedoeld in de artikelen 51 of 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen in de situaties bedoeld in a) tot c), indien er geen uitkeringskaart bestaat die vaststelt dat de wachttijdvoorwaarden voor de tijdelijk werklozen bedoeld in de artikelen 30 tot 42 zijn vervuld.

~~5° de werknemer die aan een staking deelneemt, die getroffen wordt door een lock-out of wiens werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out, bij de aanvang van elke staking of lock-out;~~

Artikel 137 § 1

De werkgever overhandigt uit eigen beweging:

(...)

2° aan de werknemer wiens arbeidsprestaties tijdelijk verminderd of geschorst zijn in toepassing van de artikelen 26, 28, 1°, 49, 50, 51 of 77/1 en volgende van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten of van artikel 5 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden:

- a) in geval de werknemer in toepassing van artikel 71ter, § 4, de verplichtingen voorzien in artikel 71 niet op elektronische wijze verricht: een controleformulier inzake tijdelijke werkloosheid, uiterlijk de eerste effectieve werkloosheidsdag van elke maand vóór het normale aanvangsuur van het werk;

b) een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" vermeldend de uren van werkloosheid, na het verstrijken van de maand;

c) in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4° a), b) en c) en 5°, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

Artikel 137 § 2

De werkgever overhandigt op verzoek van de werknemer:

(...)

3° aan de werknemer die getroffen wordt door een lock-out of wiens werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out :

a) in geval de werknemer in toepassing van artikel 71ter, § 4, de verplichtingen voorzien in artikel 71 niet op elektronische wijze verricht: een controleformulier inzake tijdelijke werkloosheid;

b) een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" vermeldend de uren van werkloosheid, na het verstrijken van de maand;

c) in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4°, a), b), en c), voor de maand waarin de werkloosheid ingevolge staking of lock-out een aanvang kent, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid" , vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

Artikel 137 § 4

In afwijking van § 1, 2°, en § 2, 3°, overhandigt de werkgever die ressorteert onder het paritair comité van het bouwbedrijf uit eigen beweging aan zijn werklieden :

1° vóór de aanvang van elke maand, een nominatieve controlekaart inzake tijdelijke werkloosheid, ter beschikking gesteld door het Fonds voor bestaanszekerheid van de werklieden uit het bouwbedrijf;

2° een "bewijs van tijdelijke werkloosheid" bij het einde van elke maand tijdens dewelke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst effectief geschorst werd zoals bedoeld in § 1, 2°, of in § 2, 3°;

3° in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4° a), b) en c) en 5°, en in § 2, 3°, c), van onderhavig artikel, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag;

Artikel 137, § 6

De werkgever is er toe gehouden de tijdelijke werkloosheid die het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out, mee te delen aan de Rijksdienst. De mededeling vermeldt inzonderheid de volgende gegevens :

1° de naam, het adres en het ondernemingsnummer van de werkgever of de onderneming;

2° de naam, de voornaam, het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werknemer die werkloos is zonder loon ten gevolge van een staking of een lock-out en die overeenkomstig § 2, 3°, de werkgever verzocht heeft een controleformulier te ontvangen;

3° de eerste dag, niet gedekt door loon, waarop de arbeidsovereenkomst in de beschouwde

maand geschorst wordt als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of een lock-out;

4° het volledig adres van de plaats waar de werkloos gestelde werknemer die dag normaal zou gewerkt hebben;

5° de omschrijving en de aard van de staking of lock-out;

6° het feit of de werknemer behoort tot de stakende eenheid en tewerkgesteld is in de stakende eenheid;

7° in voorkomend geval, de omstandigheden waardoor het voor de werknemer onmogelijk is om de arbeidsovereenkomst uit te voeren.

De mededeling wordt verricht op elektronische wijze, gebruik makend van het daartoe door het beheerscomité vastgestelde elektronisch adres en van de aldaar geldende identificatieprocedure, aanvaard door het beheerscomité, die moet toelaten dat de werkgever met zekerheid wordt geïdentificeerd en geauthentificeerd.

De mededeling gebeurt door het invullen van een elektronisch formulier, dat beschikbaar wordt gesteld via het in het vorig lid bedoelde elektronisch adres, en waarvan de inhoud door het beheerscomité wordt vastgesteld of, vanaf het tijdstip waarop het beheerscomité deze techniek voorziet, door transmissie van de betreffende gegevens via een gegevensbestand.

De werkgever ontvangt per elektronische mededeling een elektronisch ontvangstbewijs dat melding maakt van de datum waarop de mededeling werd verricht, de inhoud van de mededeling en een uniek mededelingsnummer dat gebruikt kan worden om ten aanzien van de instellingen bevoegd voor werkloosheidsverzekering aan te tonen dat de mededeling voor de betreffende werknemer werd verricht.

In afwijking van het derde lid, kan de mededeling gebeuren bij een ter post aangetekende brief die verzonden wordt aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is, in de hierna vermelde gevallen :

1° het betreft de eerste mededeling ingevolge een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Voor de toepassing van deze voorwaarde wordt geen rekening gehouden met de mededelingen die werden verstuurd buiten de periode van 24 maanden, gerekend van datum tot datum, voorafgaand aan het tijdstip van de nieuwe mededeling, noch met de mededeling bedoeld in 2°;

2° de mededeling gebeurt in een periode van vrijstelling van mededeling op elektronische wijze, toegekend door de directeur van het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming gevestigd is. De directeur kent de vrijstelling toe voor een periode van 24 maanden indien de werkgever aantoont dat hij niet over de nodige geïnternetiseerde middelen beschikt om een mededeling op elektronische wijze te verzenden. Mits indiening van een nieuwe aanvraag kan het voordeel van deze bepaling opnieuw worden toegekend;

3° de mededeling kan ingevolge technische problemen, waarvan het bewijs wordt toegevoegd in het ter post aangetekend schrijven betreffende de mededeling, niet via elektronische weg worden verricht.

Voor de toepassing van het vorige lid wordt een faxbericht gelijkgesteld met een ter post aangetekende brief.

Artikel 138bis

§ 1. De werkgever, zijn aangestelde of lasthebber moet op de wijze en binnen de voorwaarden bepaald door de wet van 24 februari 2003 betreffende de modernisering van het beheer van de sociale zekerheid en betreffende de elektronische communicatie tussen ondernemingen en de federale overheid tot de sociaal verzekerde, de gegevens, vermeld op de documenten bedoeld in artikel 137, §§ 1, 2 en 4, en op de prestatiestaat bedoeld in artikel 163, derde lid, door middel van een elektronische techniek overmaken.

De verplichting van het eerste lid geldt evenwel niet voor:

1° het controleformulier en de controlekaart voor de tijdelijk werkloze bedoeld in artikel 137, § 1, eerste lid, 2°, a, § 2, 3°, a, en § 4, eerste lid, 1°, tweede en derde lid.

2° het “werkloosheidsbewijs” bedoeld in artikel 137, § 1, eerste lid, 1°;

3° het “arbeidsbewijs” bedoeld in artikel 137, § 2, 2°;

4° de “prestatiestaat” bedoeld in artikel 137, § 1, eerste lid, 6°.

In toepassing van artikel 4, § 2, vierde lid, van de voormelde wet van 24 februari 2003 bezorgt de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber onmiddellijk aan de sociaal verzekerde een afschrift van de in het eerste lid bedoelde elektronische mededelingen. Dit afschrift is in een voor de sociaal verzekerde begrijpbare taal opgesteld.