# AANGIFTE SOCIALE RISICO'S

INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal: 2026/4

## Inhoudstafel


- Inleiding
- Voor wie
- Wanneer
- Wat invullen
- Bijkomende informatie

# Inleiding

Dit scenario betreft een uitdovende regeling voor werknemers die op 01.07.2004 als mindervalide tewerkgesteld waren in een beschutte werkplaats.

Door deze aangifte maakt u maandelijks aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om het correcte bedrag van de uitkering te berekenen van de minder-valide werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats. De aangifte dient te gebeuren door middel van een elektronische ASR scenario 7 (“Maandelijkse aangifte van arbeid als werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats”). Deze aangifte vervangt het formulier C78.

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

Dit afschrift wordt in toepassing van de bestaande taalwetgeving opgemaakt in de taal van het gebied van de exploitatiezetel waar de werknemer tewerkgesteld is. 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.

De uitkering wordt uitbetaald aan de beschermde werkplaats die aan de werknemer het loon verschuldigd is. De werkloosheidsuitkering vormt dus een tegemoetkoming in de loonkost.

De anciënniteitstoeslag en de uitkeringen voor de uren jaarlijkse vakantie die niet gedekt zijn door vakantiegeld, worden rechtstreeks gestort aan de werknemer.

Is de werknemer ook tijdelijk werkloos in de loop van de maand, dan maakt u tevens een aangifte sociaal risico, scenario 5 "Maandelijkse aangifte uren tijdelijke werkloosheid" op. Een scenario 2 "Jaarlijkse aangifte tijdelijke werkloosheid" is in deze situatie overbodig.

Betreft het een deeltijdse werknemer met behoud van rechten met recht op de inkomensgarantie-uitkering, dan is een aangifte sociaal risico scenario 6 vereist. In dit geval is voorafgaandelijk een aanvraag nodig tot het bekomen van het statuut van deeltijdse werknemer met behoud van rechten met recht op inkomensgarantie-uitkering (zie scenario 3).

Ook de uitkeringen tijdelijke werkloosheid en de inkomensgarantie-uitkering worden rechtstreeks aan de werknemer gestort.

# Voor wie

Dit scenario betreft een sinds 01.07.2004 uitdovend stelsel. Enkel werknemers die op die datum in dit stelsel tewerkgesteld waren, blijven onder deze regeling vallen. Indien voor deze werknemers een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten, kunnen ze niet meer in dit stelsel treden.

Mindervalide werknemers die recht hebben op werkloosheidsuitkeringen en die door de arbeidsbemiddeling worden beschouwd als moeilijk te plaatsen, behouden (in toepassing van artikel 78 van het K.B. van 25.11.1991) het recht op werkloosheidsuitkeringen tijdens hun tewerkstelling in een beschermde werkplaats.

De mindervalide werknemer moet ingeschreven blijven als werkzoekende gedurende zijn tewerkstelling.

# Wanneer

Deze maandelijkse aangifte gebeurt na iedere kalendermaand waarin de werknemer tewerkgesteld was in de beschermde werkplaats.

# Wat invullen

## 1 - Gegevens in verband met de tewerkstelling

## 1.1 - Begin- en einddatum van de tewerkstelling

| | BEGINDATUM | EINDDATUM |
|---|---|---|
| DEELTIJDS | 1ste van de maand | 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 (deze dag moet gelegen zijn vóór 01.07.2004) | 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.

## 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 van de werknemer. 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 refertemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling).

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

## 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 : werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid (voltijds)**

Deze code wordt gebruikt in geval van een voltijdse tewerkstelling bij de werkgever die de ASR verricht en in de volgende situaties:

- een voltijdse werknemer is arbeidsongeschikt en hervat tijdens deze ongeschiktheid deeltijds of voltijds (in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever;
- 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 of voltijds (in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever;
- 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 of voltijds (in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever.

Voorbeeld:
Een werknemer werkt voltijds met een regime (Q/S) van 40/40. Hij wordt arbeidsongeschikt.
Met toestemming van de adviserend arts van de mutualiteit kan hij het werk deeltijds (20u/week) hervatten. De werkgever betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt verder een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

| | 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 2 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 uurrooster 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 152, 225, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337, ...).

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

Deze code wordt gebruikt in geval van een deeltijdse tewerkstelling bij de werkgever die de ASR verricht en in de volgende situaties:

- een deeltijdse werknemer is arbeidsongeschikt en hervat tijdens deze ongeschiktheid deeltijds (met minder uren dan contractueel voorzien, of met hetzelfde aantal uren in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever;
- 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, of met hetzelfde aantal uren in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever;
- 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, of met hetzelfde aantal uren in een andere functie) het werk bij dezelfde werkgever.

Voorbeeld :
Een werknemer heeft een tewerkstellingsbreuk (Q/S) van 30u/38. Hij wordt arbeidsongeschikt. Met de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds mag hij het werk deeltijds (20u/week) hervatten. De werkgever betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt verder een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

| | 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. indien, binnen dezelfde tewerkstelling, het werkschema wijzigt in de loop van de maand.

Voorbeeld: het gaat om een voltijdse tewerkstelling met een variabel we rkschema.

Opmerking: de code werkschema ook 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 dit scenario is het niet mogelijk dat de tewerkstelling een reeks ononderbroken opeenvolgende arbeidsovereenkomsten betreft.

Dit stelsel betreft immers altijd een tewerkstelling ingaand vóór 01.07.2004 en bij een nieuwe arbeidsovereenkomst vanaf die datum is dit stelsel niet meer v an toepassing zijn.

## 2 - Identificatie risico

Er is maar één mogelijkheid bij dit soort risico : 001.

## 3 - Maandelijkse aangifte van arbeid als werknemer tewerkgesteld in een beschermde werkplaats

Totaal aantal uren betaalde vakantie

Wanneer de werknemer in de loop van de maand vakantie neemt en recht heeft op betaalde vakantie, moet hier het totaal aantal uren betaalde vakantie worden meegedeeld, rekening houdend met het aantal uren dat normaal moet worden gepresteerd.

Aangezien zowel betaalde als niet betaalde vakantie met de code aard van de dag 3.1 moeten worden aangegeven (zie verder punt 5.2), laat dit gegeven toe om in geval van onvolledig of geen recht op betaalde vakantie te bepalen hoeveel werkloosheidsuitkeringen rechtstreeks aan de werknemer moeten uitbetaald worden ter vervanging van het ontbrekende vakantiegeld.

## 4 - Referteperiode

Bij dit risico is dat steeds de begin- en einddatum van de maand.

## 5 - Aard van de dag

## 5.1 - Code aard van de dag

U maakt gebruik van de volgende standaardcodes:

1 - Bezoldigde dagen, met uitzondering van de hieronder vermelde (bezoldigde) dagen

Het gaat om arbeidsdagen of afwezigheidsdagen gedekt door een bezoldiging, maar andere dan de bezoldigde afwezigheidsdagen die het voorwerp uitmaken van een specifieke code (cf. de codes 2 tot en met 4 hierna).

Onder code 1 worden m.n. beoogd de wettelijke feestdagen (met of zonder RSZ -bijdragen), de dagen van klein verlet, de dagen betaalde inhaalrust (het betreft hier de inhaalrustdagen ingevolge van een vermindering van de arbeidsduur of een tewerkstelling op feestdagen), de eerste dagen betaald door de werkgever in het kader van het vaderschaps- of adoptieverlof, de dagen gedekt door een opzeggingsvergoeding.

U vermeldt voor een betaalde wettelijke feestdag altijd de code 1, met een overeenstemmend aantal uren waarvoor loon betaald werd, ongeacht de code werkschema.

Dagen onbetaalde inhaalrust (ingevolge een vermindering van de arbeidsduur gepaard gaande met een verhoging van het uurloon) moeten niet worden aangegeven (noch met code 1, noch met een andere code).

Specifieke situatie voor de werknemers tewerkgesteld als minder-valide in een beschutte werkplaats: de uren bedoeld in artikel 53 van het MB van 26.11.1991 (zie punt “Bijkomende informatie”) mogen worden vermeld samen met de code 1, aangezien ook deze dagen recht geven op uitkeringen.

2.1 - Afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid

Onder "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte of ongeval, waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het loon wordt betaald dat hem zou zijn toegekomen, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

2.2 - Gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid

Onder "afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens het niet of niet tijdig aanvatten of voortzetten van het werk om een andere reden dan de in de 1° bedoelde, en waarvoor aan de werknemer in toepassing van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten het loon wordt betaald dat hem zou toegekomen zijn, indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen volbrengen.

2.3 - Afwezigheid eerste dag wegens slecht weer - bouwbedrijf

Onder "afwezigheid eerste dag wegens slecht weer bouwbedrijf" verstaat men de afwezigheid op het werk waarvoor aan de werknemer, in afwijking van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 16 december 1981 betreffen het loon van de werklieden uit het bouwbedrijf voor de ingevolge slecht weder verloren arbeidsuren, de helft van het normaal loon wordt betaald, indien hij het werk waaraan hij bezig was niet kan verder zetten.

2.4 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen in toepassing van de artikelen 52, 54, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.5 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van een gedeelte van het normaal loon gedurende een periode van zeven dagen volgend op de eerste week gewaarborgd loon in toepassing van de artikelen 52, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.6 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon

Onder "arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon" verstaat men de afwezigheid op het werk met behoud van het normaal loon gedurende een periode van 30 dagen in toepassing van artikel 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.7 - Arbeidsongeschiktheidsuitkering C.A.O. 12bis/13bis (ziekte of ongeval van gemeen recht)

Onder "arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr. 12bis of nr. 13bis" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 12bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr. 12 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr. 13bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr. 13 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

U gebruikt deze code voor dezelfde situatie ook indien u bv. als openbaar bestuur niet valt onder de voormelde CAO’s.

2.9 - Arbeidsongeschiktheidsuitkering CAO 12bis/13bis (arbeidsongeval of beroepsziekte)

Onder "arbeidsongeschiktheid met aanvulling of voorschot overeenkomstig de CAO nr 12bis of nr 13bis" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd is overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr 12bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr 12 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de CAO nr 13bis van 26.02.1979 tot aanpassing van de CAO nr 13 van 28.06.1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 03.07.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

U gebruikt deze code voor dezelfde situatie ook indien u bv. als openbaar bestuur niet valt onder de voormelde CAO’s.

3.1 - Wettelijke vakantie

Onder "wettelijke vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in de artikelen 3 en 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.2 - Bijkomende vakantie

Onder "bijkomende vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk met b ehoud van loon ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie, andere dan de wettelijke vakantie of de vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

3.3 - Vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst

Onder "vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereen-komst" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie krachtens een in artikel 6 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971 bedoelde algemeen verbindend verklaarde collectieve overeenkomst.

3.4 - Jeugd- of seniorvakantie

Onder "jeugd- of seniorvakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5 van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

3.5 - Aanvullende vakantie (de "Europese vakantie")

Onder "aanvullende vakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaa rlijkse vakantie bedoeld in artikel 17bis van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

4 - Vervangingsdagen voor feestdagen.

Onder "vervangingsdag van een feestdag" verstaat men 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.

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

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen" verstaat men 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 betreffen de de arbeidsovereenkomsten.

5.2 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.
Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer" verstaat men 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.

5.3 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis" verstaat men 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.

5.4 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht" verstaat men 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 "tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht" verstaat men :
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 "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie" verstaat men 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.

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

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbe idsovereenkomst" verstaat men 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.

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

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van een arbeidsduurvermindering" verstaat men 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 v an de arbeidscyclus in dienst is getreden.

5.9 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out" verstaat men 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 beschermde werknemers.

Onder "tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers " 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

6.1 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van art. 54 van de arbeidsonge vallenwet.

Onder "arbeidsongeschiktheid met arbeidsongevallenvergoeding in toepassing van art. 54 van de arbeidsongevallenwet" wordt verstaan de afwezigheid op het werk waarvoor de werkgever aan de werknemer de dagelijkse vergoedingen betaalt in toepassing van artikel 54 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en waarvoor de werkgever de socialezekerheidsbijdragen zelf afhoudt.

6.2 - Afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid (ziekte of ongeval) of ingevolge profylactisch verlof.

Onder "afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid of ingevolge profylactisch verlof" verstaat men de afwezigheid op het werk zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de ar beidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid of wegens profylactisch verlof, zoals bedoeld in artikel 239, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, met uitzondering van de afwezigheden bedoeld in de artikelen 24, 28, 29 en 52 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 (tot eenvormige definiëring van de begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid).

Opmerking:
De code 6.2 wordt gebruikt voor alle kalenderdagen van arbeidsongeschiktheid na de periode gedekt door gewaarborgd loon wegens ziekte. Dit betekent dat in de regel de code 6.2 wordt gebruikt na de eerste maand ziekte.

6.3 - Afwezigheid wegens aangepaste arbeid met loonverlies in het kader van een arbeidsongeschiktheid en aangepaste arbeid met loonverlies in het kader van een maatregel van moederschapsbescherming.

Onder "aangepaste arbeid met loonverlies" verstaat men het verrichten van arbeidsprestaties door een slachtoffer van een arbeidsongeval, een ongeval overkomen op weg van of naar het werk of van een beroepsziekte van wie de arbeidsongeschiktheid ten minste 30 % bedraagt, of door een werknemer die in staat van primaire arbeidsongeschiktheid of van invaliditeit is en die arbeid verricht met toestemming van de adviserend geneesheer, waarvoor de werkgever aan de betrokkene een loon verschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit zijn gewone activiteit.

Onder "aangepaste arbeid met loonverlies als maatregel van moederschapsbescherming" verstaat men het verrichten van de arbeidsprestaties van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, in toepassing van artikel 42, § 1, eerste lid, 1° en 2°, artikel 43, § 1, tweede lid, 1°, of artikel 43bis, tweede lid, van de arb eidswet van

16.3.1971, waarvoor de werkgever aan de betrokken werkneemster een loon v erschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit haar gewone activiteit.

6.4 - Afwezigheid wegens volledige werkverwijdering als maatregel voor moederschapsbescherming, moederschapsrust, vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971

Onder "volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming" wordt verstaan de afwezigheid op het werk, zonder behoud van loon, van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in toepassing van art. 42, §1, eerste lid, 3°, artikel 43, §1, tweede lid, 2°, of artikel 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder "moederschapsrust" wordt verstaan de afwezigheid van de werkneemster op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens voor- en nabevallingsrust in toepassing van a rtikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder "vaderschapsverlof bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971" wordt verstaan de afwezigheid van de werknemer op het werk, zonder behoud van loon, ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens de omzetting van de moederschapsrust in vaderschapsverlof bij overlijden of hospitalisatie van de moeder, in toepassing van artikel 39, zesde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971.

6.5 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens tijdelijke werkloosheid

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens het feit dat indien de werknemer niet arbeidsongeschikt
was geworden, hij in tijdelijke werkloosheid zou zijn geweest.

6.6 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens wederinstorting.

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt omwille van het feit dat de werknemer voordien één of meerdere arbeidsongeschiktheden heeft aangegeven die aanleiding hebben gegeven tot de betaling van het volledige of gedeeltelijk gewaarborgde loon.

6.7 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens collectieve jaarlijkse vakantie.

Deze code moet opgegeven worden voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met dagen van collectieve jaarlijkse vakantie en die geen aanleiding geven tot betaling van het gewaarborgd loon krachtens het principe vervat in artikel 56 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (het gewaarborgd loon is enkel verschuldigd voor de dagen die gepresteerd zouden zijn indien de betrokkene niet arbeidsongeschikt was).

6.8 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens redenen toe te schrijven aan de werknemer.

Het gaat om de situatie waarin de werknemer geen recht heeft op gewaarborgd loon omdat hij zijn arbeidsongeschiktheid niet heeft aangegeven, ze heeft aangegeven met vertraging of omdat hij zich niet heeft aangeboden op de controle.

6.9 - Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt wegens een onvoldoende anciënniteit of wegens elke andere reden dan diegene bedoeld onder de codes 6.5, 6.6, 6.7 en 6.8.

Deze code moet onder meer vermeld worden voor de dagen waarvoor het gewaarborgd loon niet betaald wordt omdat de werknemer geen maand anciënniteit bereikt in de onderneming.

6.10 - Vaderschapsverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 en in de wet van 1 april 1936 (enkel de dagen ten laste van de uitkeringsverzekering) en borstvoedingspauzes.

Onder "vaderschapsverlof" bedoeld in de wet van 3.7.1978 en in de wet van 1.4.1936, verstaat men de periode tijdens welke de werknemer het recht heeft van het werk afwezig te zijn ter gelegenheid van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat, in toepassing van artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 25quinquies, § 2 van de wet van 1.4.1936 op de arbeidsovereenkomst wegens dienst op binnenschepen.

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden door het ziekenfonds (maximum 7 dagen).
De dagen van afwezigheid, betaald door de werkgever, moeten opgegeven worden onder de code 1.

Onder borstvoedingspauzes verstaat men de periode tijdens welke de werkneemster het werk mag onderbreken om haar kind borstvoeding te geven, overeenkomstig de arbeidsreglementering die op haar van toepassing is (een uitkering voor het opvangen van het loonverlies tijdens de borstvoedingspauzes, wordt toegekend door de moederschapsverzekering).

6.11 - Afwezigheid wegens adoptieverlof.

Onder "adoptieverlof" wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer het recht heeft om van zijn werk afwezig te zijn omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie, in uitvoering van artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en artikel 25sexies van de wet van 1 april 1936 op de arbeidsovereenkomsten wegens dienst op binnenschepen.

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden door het ziekenfonds (maximum 7 dagen).

De dagen van afwezigheid, betaald door de werkgever, moeten opgegeven worden onder de code 1.

7 - Afwezigheid of verlof zonder wedde.

Onder deze code moeten de dagen vermeld worden van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens welke de werknemer zijn loon niet behoudt, en die niet onder één van de hierboven vermelde codes vallen. Worden o.m. beoogd de gewettigde afwezigheden zoals het vervullen van burgerplichten zonder behoud van loon, functie van rechter in sociale zaken, syndicale opdrachten, openbare mandaten,...

Hier worden eveneens de periodes beoogd van schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord tussen werkgever en werknemer (vb. verlof zonder wedde).

Ook voor ongewettigde onbetaalde afwezigheid, loopbaanonderbreking, tijdskrediet moet de code 7 worden gebruikt.

8 - Gewone inactiviteitsdagen binnen de tewerkstelling

De code 8 mag enkel worden gebruikt voor het aangeven van lege tewerkstellingen bestaande uit maximaal 14 aaneensluitende kalenderdagen. Deze beperking geldt niet indien het gaat om een tewerkstelling met de code werkschema 13 (in geval van maanden zonder prestaties).

Een lege tewerkstelling kan enkel bevatten: normale rustdagen (bv. het weekend), normale inactiviteitsdagen waarop een werknemer overeenkomstig zijn arbeidsregeling niet moet werken én onbetaalde inhaalrustdagen (ingevolge een vermindering van de arbeidsduur gepaard gaande met een verhoging van het uurloon).
In de aangifte van een lege tewerkstelling kan enkel de code 8 aanwezig zijn. Wordt deze code gebruikt, dan kunnen geen andere codes "aard van de dag" voorkomen in de aangifte.

9 - Afwezigheidsdagen voor pleegzorgen

Deze code moet worden gebruikt voor de door de RVA betaalde dagen afwezig heid op het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (art. 30 quater, §1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

### 5.2 - Aantal uren

U heeft de mogelijkheid per dag een aantal uren op te geven voor maximum twee codes "aard van de dag", bijvoorbeeld de combinatie van code 1 (betaalde arbeidsdagen) met code 3.1 (betaalde wettelijke vakantie) of de combinatie van code 1 (betaalde arbeidsdagen) met code 6.10 (vaderschaps- of adoptieverlof en borstvoedingspauze). In geval van een combinatie van twee codes "aard van de dag " op dezelfde dag, mag u het aantal uren groeperen per code. Het is dus niet de bedoeling dat u het aantal uren per halve dag opgeeft.

U geeft als "aantal uren" het aantal betaalde uren op voor betaalde dagen (= voor de code 1, de codes 2.1 tot en met 2.6, de codes 3.1 tot en met 3.3 en de code 4).

Aangezien voor overuren (meerprestaties zonder inhaalrust) geen uitkeringen worden toegekend, mogen deze niet worden vermeld onder code 1. Deze overuren moeten dus niet worden meegedeeld.

Voor de niet-betaalde dagen (= voor de code 2.7, de codes 5.1 tot en met 5.10, de codes 6.1 tot en met 6.10 en de code 7) geeft u het normaal aantal te presteren arbeidsuren op.

In geval van betaalde vakantie vermeldt u de code 3.1 (of in voorkomend geval de code 3.2 of 3.3). U gebruikt ook de code 3.1 voor niet-betaalde vakantie, en dit tot 4 maal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer is bereikt (= maximaal tot een aantal uren gelijk aan "Qx4").

### 6 - Commentaar aangifte

Een vrije tekstzone waarin u eventuele verdere uitleg kunt geven i.v.m. de maand waarover het gaat.

## Bijkomende informatie

## 1 - Artikel 78 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

In afwijking van artikel 44 behoudt de minder-valide werknemer het genot van de uitkeringen gedurende een tewerkstelling in een beschermde werkplaats, opgericht of erkend door de daartoe bevoegde overheid, indien hij door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling beschouwd wordt als moeilijk te plaatsen en voor zover hij tewerkgesteld wordt in de beschermde werkplaats door toedoen van deze dienst.

Deze werknemer moet beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en ingeschreven blijven als werkzoekende. De artikelen 51 tot 53 zijn van toepassing op de werknemer die deze tewerkstelling zonder wettige reden verlaat, die ontslagen wordt ten gevolge zijn foutieve houding of die een aangeboden passende dienstbetrekking weigert.

De Minister bepaalt, na advies van het beheerscomité, de dagen van afwezigheid die gelijkgesteld worden met dagen van tewerkstelling.

## 2 - Artikel 53 van het MB van 26.11.1991, ter uitvoering van artikel 78 van het KB van 25.11.1991, betreffende de tewerkstelling in een beschermde werkplaats van moeilijk te plaatsen werklozen

Worden gelijkgesteld met dagen van tewerkstelling de dagen tijdens dewelke de werknemer afwezig is :

1°om op een werkaanbod in te gaan ;

2°om een medisch onderzoek te ondergaan

3°ten gevolge van één van de gevallen en onder de voorwaarden bedoeld in artikel 48, 7° ;

4°in de gevallen bedoeld in artikel 27 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Worden eveneens gelijkgesteld met dagen van tewerkstelling de dagen waarvoor de werknemer een loon of vakantiegeld heeft ontvangen.

## 3 – Artikel 138bis KB van 25.11.1991

§ 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.

## 4 – Artikel 163 KB van 25.11.1991

(derde lid) Op het einde van elke maand maakt de beschermde werkplaats aan de uitbetalingsinstelling van de mindervalide werknemer een document over dat dienstig is als prestatiestaat en dat de controlekaart in de zin van artikel 71 vervangt. De inhoud en het model van dit document worden vastgesteld door het beheerscomité