

AANGIFTE SOCIALE RISICO'S



INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal:2017/4

Inhoudstafel

- Scenario 1 - Aangifte van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel inzake moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof (art. 39, zevende lid arbeidswet van 16.3.1971), vaderschaps- of geboorteverlof (art. 30, § 2 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en adoptieverlof
 - Inleiding
 - Voor wie
 - Wanneer
 - Wat invullen

**Scenario 1 - Aangifte van
arbeidsongeschiktheid,
moederschapsrust, volledige
werkverwijdering als maatregel
inzake moederschapsbescherming,
gedeeltelijke werkverwijdering als
maatregel inzake
moederschapsbescherming,**

Inleiding

Bij arbeidsongeschiktheid moet de werknemer een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid (medisch luik) indienen bij zijn ziekenfonds, en, bij erkenning van de arbeidsongeschiktheid, zal het ziekenfonds een inlichtingenblad (luik gerechtigde) opsturen.

Voor de andere risico's van scenario 1 (moederschapsrust, omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zevende lid van de arbeidswet van 16.3.1971, vaderschaps- of geboorteverlof (tien dagen bedoeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978) en adoptieverlof) moet de werknemer een aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds, en in geval van een volledige of gedeeltelijke werkverwijdering, een verklaring van de werkgever waarin de maatregel inzake moederschapsbescherming gepreciseerd wordt die genomen werd t.a.v. de betrokken werkneemster. De werknemer moet eveneens een inlichtingenblad (luik gerechtigde) invullen.

De werkgever (of zijn lasthebber) moet een aangifte van het sociaal risico (scenario 1) invullen die de nodige gegevens bevat voor het bepalen van het recht op uitkeringen en het bedrag hiervan.

Voor wie

Scenario 1 (aangifte van het sociaal risico) moet ingevuld worden voor elke werknemer wiens arbeidsongeschiktheid langer duurt dan het tijdvak van gewaarborgd loon (of die geen recht heeft op gewaarborgd loon voor het volledige tijdvak of voor een gedeelte van het tijdvak van gewaarborgd loon).

Scenario 1 moet tevens ingevuld worden voor de verzekerde die een aanvraag heeft ingediend voor moederschapsrust, voor omgezet moederschapsverlof (art. 39, zevende lid van de arbeidswet van 16.3.1971), voor vaderschaps- of geboorteverlof (art. 30, § 2 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten), voor adoptieverlof of voor de verzekerde die gedeeltelijk of volledig van het werk verwijderd werd.

Wanneer

1- Aangifte op vraag van het ziekenfonds van de werknemer

Vanaf de ontvangst van de aanvraag van scenario 1, verstuurd door het Nationaal Intermutualistisch College, moeten de verschillende in scenario 1 opgenomen zones ingevuld worden waarvan de inhoud hierna wordt toegelicht. Nadien moet u het scenario 1, naar behoren ingevuld, via elektronische weg overmaken aan het ziekenfonds van de werknemer (via het Nationaal Intermutualistisch College).

Als het aangegeven risico een arbeidsongeschiktheid betreft, moet de aangifte van het sociaal risico zo snel mogelijk worden verzonden (ten laatste de eerste werkdag van de maand die volgt op de maand waarin het sociaal risico aanvangt).

Er moet een bericht van arbeidshervatting (scenario 6) naar het ziekenfonds worden opgestuurd, indien de werknemer voor wie u een aanvraag tot aangifte van sociaal risico heeft ontvangen, het werk hervat

heeft vóór het verstrijken van het tijdvak van gewaarborgd loon.

Als aan u geen aanvraag door het ziekenfonds is gestuurd voor een werknemer wiens arbeidsongeschiktheid langer dan het tijdvak van gewaarborgd loon duurt, wordt u uitgenodigd om op eigen initiatief een scenario 1, naar behoren ingevuld, via elektronische weg te bezorgen aan het ziekenfonds van de werknemer, via het Nationaal Intermutualistisch College.

2- Aangifte op eigen initiatief door inschrijving in de routingmodule

Door inschrijving in de routingmodule kan u ervoor opteren om geen generieke aanvragen van sociaal risico meer te ontvangen, verstuurd, via het Nationaal Intermutualistisch College, door het ziekenfonds van de werknemer en om over te gaan tot spontane aangiftes van sociaal risico.

Volgens het systeem van de looncyclus dient u dus, ten laatste bij het begin van de maand volgend op de maand waarin het sociaal risico aanvangt (uiterste datum: de eerste werkdag), de verschillende zones in te vullen die zijn opgenomen in de aangifte zonder mini-trimestriële van het scenario 1, waarvan de inhoud hierna wordt toegelicht.

Als het tijdvak dat door het gewaarborgd loon is gedekt, een einde neemt gedurende de maand volgend op de maand waarin het risico is aangevangen, wordt een aangifte van sociaal risico opgesteld op basis van de vaststaande loongegevens en arbeidstijd van de afgelopen maand, afkomstig van de werkgever, en op basis van een raming van het nog lopende tijdvak dat door het gewaarborgd loon is gedekt (de raming heeft enkel betrekking op de periode die door het gewaarborgd loon is gedekt).

Bij het begin van de maand volgend op de maand waarin de door het gewaarborgd loon gedekte periode een einde neemt, moet u in voorkomend geval overgaan tot een rectificerende aangifte, op grond van de vaststaande loongegevens en arbeidstijd, afkomstig van de werkgever, met het oog op het corrigeren van de foutieve gegevens die voorafgaandelijk zijn verstuurd.

U moet eveneens de verschillende in scenario 1 opgenomen zones invullen, waarvan de inhoud hierna wordt toegelicht, wanneer u doelgerichte aanvragen van sociaal risico ontvangt, verstuurd om aanvullende kwartaalgegevens op te vragen in het kader van een scenario 1 (mini-dmfa) of om gegevens op te vragen eigen aan scenario 1: ter herinnering, werknemer die uit dienst is binnen 30 dagen die voorafgaan, weigering of voorbehoud geformuleerd door de arbeidsongevallenverzekeraar.

3- Moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof, vaderschaps- of geboorteverlof en adoptieverlof

Voor de gevallen van moederschapsrust, volledige of gedeeltelijke werkverwijdering en omgezet moederschapsverlof (bedoeld in artikel 39, zevende lid, wet van 16.3.1971), dient het scenario 1 zo snel mogelijk te worden verstuurd omdat de verzekerde vanaf de eerste dag ten laste van de moederschapsverzekering valt. Voor het adoptieverlof (artikel 30ter van de wet van 3.7.1978) moet het scenario 1 eveneens zo snel mogelijk worden verstuurd rekening houdend met de beperkte duur van de periode die ten laste is van de werkgever.

Voor het vaderschaps- of geboorteverlof (tien dagen bedoeld in artikel 30, §2, van de wet van 3.7.1978) moet het scenario 1 worden verzonden op het einde van de verlofperiode.

4- Bijzondere situaties

U moet eveneens een aangifte van het sociaal risico invullen in de volgende twee situaties :

- wanneer het risico aanvangt ten laatste de dertigste dag, volgend op de laatste werkdag (deze termijn wordt geschorst tijdens de periode van jaarlijkse vakantie wanneer de vakantie onmiddellijk volgt op het einde van de tewerkstelling)
- wanneer de gerechtigde, bij de aanvang van het risico, een vergoeding ontvangt wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst, een wachtvergoeding voor sluiting van de onderneming of een vergoeding bij collectief ontslag.

Wat invullen

1 - Inleiding

Scenario 1 is een aangifte van sociaal risico zonder mini-trimestriële die de specifieke gegevens van de aangifte bevat (2). Als de gegevens van de trimestriële aangifte, noodzakelijk voor de verificatie van de verzekeraarvoorwaarden van de werknemer, niet aanwezig zijn in de DmfA, zullen zij worden verzameld (via een mini-dmfa) door middel van een afzonderlijke aanvraag (3).

Belangrijke opmerking als de werkneemster een aangepaste arbeid verricht in het kader van een maatregel van moederschapsbescherming: u moet scenario 1 invullen om de gegevens over de activiteit mee te delen waarvan de betrokkene verwijderd werd en een scenario 2 (maandelijks attest) om de gegevens over de aangepaste arbeid mee te delen.

Belangrijke opmerking bij het blok "preventiedienst": dit blok laat toe om, **enkel bij het risico arbeidsongeschiktheid**, de contactgegevens van **het departement belast met het gezondheidstoezicht** van, naargelang het geval, de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk mee te delen als deze door u gekend zijn. Als een werkgever zelf geen departement voor gezondheidstoezicht heeft (in de interne dienst), wordt deze opdracht vervuld door de afdeling 'medisch toezicht' van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De mededeling van deze contactgegevens laat de adviserend geneesheer toe om in het kader van het gepaste re-integratietraject voor de arbeidsongeschikte werknemer contact op te nemen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

2 - Aangifte van de specifieke gegevens zonder mini-trimestriële

2.1 - Identificatie van de aangifte

Voor elke lopende tewerkstelling op het ogenblik van de realisatie van het risico, deelt u de gegevens van de volgende blokken van de kwartaalaangifte (**van het lopende kwartaal**) mee:

- werkgeversaangifte
- natuurlijk persoon
- werknemerslijst
- tewerkstelling van de werknemerslijst

- in voorkomend geval, bijdrage ontslagen statutaire werknemer

Als er geen lopende tewerkstelling op het ogenblik van het risico is, deelt u dezelfde blokken van de kwartaalaangifte worden meegedeeld voor de tewerkstelling die is beëindigd binnen een termijn van 30 dagen voor de realisatie van het risico. Als er verschillende tewerkstellingen zijn beëindigd binnen de termijn van 30 dagen voor het begin van het risico, moeten ze worden aangegeven voor de tewerkstelling of de gelijktijdige tewerkstellingen die in laatste instantie binnen deze termijn zijn beëindigd.

Als de gerechtigde bij de aanvang van het risico of binnen 30 dagen die het risico voorafgaat, een verbrekingsvergoeding (of een door de RVA betaalde ontslagcompensatievergoeding) geniet, deelt u eveneens dezelfde blokken van de kwartaalaangifte voor de tewerkstelling die het ontslag voorafgaat, mee. Met deze tewerkstelling deelt u voortaan in één keer de periode mee die is gedekt door de verbrekingsvergoeding (via de zone 01130 - begindatum en de zone 01131 - einddatum van het blok 90524 - verbrekingsvergoeding). Als een inschakelingsvergoeding is verschuldigd, dient u (ook) ook rekening te houden met de periode gedekt door deze inschakelingsvergoeding.

Er moet in dit kader ook worden rekening gehouden met de uitwinningvergoeding betaald aan een handelsvertegenwoordiger en de vergoeding toegekend voor niet-concurrentie en/of niet-afwijking (met inbegrip van deze die niet voortvloeit uit een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (overeenkomst gesloten binnen twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst)), voor zover ze wordt uitgedrukt in arbeidstijd.

Belangrijke opmerkingen:

- 1) de gegevens die in het scenario 1 een **facultatief statuut** hebben, moeten niet worden ingevuld.
- 2) het blok "**natuurlijk persoon**" mag **slechts één keer in het scenario 1 aanwezig** zijn omdat de aangifte van het sociaal risico **slechts één enkele werknemer** betreft.
- 3) in het blok "**werknemerslijst**" van het scenario 1, zijn bepaalde werknemerskengetallen niet toegelaten. Het omschrijvingsdomein van de zone 00037 van het glossarium herneemt het geheel van de codes die niet toegelaten zijn voor het scenario 1 uitkeringen.
- 4) in het blok "**bezoldiging**" van het scenario 1, zijn de waarden 007, 010, 011 en 020 (DmfA) en de overeenstemmende waarden voor de DmfAPPL (zie aanwezigheidsdomein van de zone 00067 van het glossarium) facultatief.

De bezoldigingscodes 003 en 009 (DmfA), evenals de bezoldigingscodes 130 en 132 (DmfAPPL) zijn niet langer toegelaten (verbrekingsvergoeding).

2.2 - Andere gegevens

2.2.1 - Blok detail van het risico

2.2.1.1 - Datum aanvang van het risico (nr. 408)

Men moet de datum invullen waarop het risico (arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, werkverwijdering, omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zevende lid van de arbeidswet van 16 maart 1971, vaderschaps- of geboorteverlof (tien dagen bedoeld in artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) of adoptieverlof) is aangevangen.

Belangrijke precisering wat het risico "arbeidsongeschiktheid" betreft.

Indien er zich opeenvolgende arbeidsongeschiktheden voordoen, onderbroken door periodes van werkhervatting van minder dan 14 dagen, **waarvoor geen aangifte van sociaal risico werd opgemaakt, omdat deze tijdvakken gedekt waren door gewaarborgd loon**, moet men als

aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid waarvoor de aangifte wordt opgemaakt, **de aanvangsdatum** vermelden **van de initiële arbeidsongeschiktheid**.

Dit gegeven moet het ziekenfonds toelaten de begindatum te bepalen van het tijdvak van primaire arbeidsongeschiktheid.

Dit gegeven moet meegedeeld worden zelfs indien de tijdvakken van arbeidsongeschiktheid, onderbroken door periodes van werkhervatting van minder dan 14 dagen (begrip van "herval" in de zin van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen) een verschillende oorzaak hebben.

2.2.2 - Blok detail tewerkstelling voor het risico

Dit blok laat toe de datum te vermelden van de laatste arbeidsdag (of hiermee gelijkgestelde dag) voor de aanvang van het risico.

2.2.2.1 - Laatste arbeidsdag of hiermee gelijkgestelde dag (nr. 410)

In deze zone moet men de laatste arbeidsdag (of hiermee gelijkgestelde dag) invullen voor de aanvang van het risico.

Onder arbeidsdag of hiermee gelijkgestelde dag (voor de verificatie van deze voorwaarde) verstaat men o.m. de werkelijke arbeidsdagen, dagen waarover meerprestaties gepresteerd worden (met of zonder inhaalrust), de dagen van inhaalrust, de dagen jaarlijkse vakantie, de wettelijke feestdagen of vervangingsdagen, de dagen tijdens dewelke de werknemer een functie van rechter of sociaal raadsheer uitoefent in de arbeidsgerechten, de dagen van kort verzuim, stakingsdagen en lock-out, de periode gedekt door een vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst,...

Indien de betrokkene bij dezelfde werkgever gelijktijdig meerdere tewerkstellingen heeft, moet de laatste werkdag ingevuld worden per tewerkstelling.

Indien zich opeenvolgende hervallen voordoen, onderbroken door werkhervattingen van minder dan 14 dagen, moet als laatste arbeidsdag worden meegedeeld de datum van de arbeidsdag of ermee gelijkgestelde dag voorafgaand aan de initiële arbeidsongeschiktheid, of als die al is meegedeeld geweest ter gelegenheid van een vorige aangifte, die van de laatste arbeidsdag of gelijkgestelde dag voorafgaand aan het laatste herval waarvoor een aangifte van sociaal risico is ingevuld.

2.2.3 - Voorafgaande opmerking voor de blokken berekeningsbasis van de uitkeringen, deeltijds, overuren en bijzondere situaties

De blokken berekeningsbasis van de uitkeringen, berekeningsbasis deeltijds, berekeningsbasis van overuren (HORECA, NIET-HORECA), en berekeningsbasis - bijzondere omstandigheden moeten niet ingevuld worden voor de werknemers die per prestatie, per stuk of per taak of met commissie worden betaald. Voor deze categorieën van werknemers wordt het gemiddeld dagloon immers bepaald op basis van de bezoldiging vermeld in het blok berekeningsbasis bijzondere bezoldigingswijze.

De blokken berekeningsbasis van de uitkeringen, berekeningsbasis deeltijds, berekeningsbasis van overuren (HORECA, NIET-HORECA), en berekeningsbasis - bijzondere omstandigheden moeten niet worden ingevuld voor de onthaalouders. Voor de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de onthaalouders wordt het gemiddeld dagloon bepaald op basis van het aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren zoals vermeld in het blok berekeningsbasis onthaalouders. Voor de moederschapsuitkeringen van de onthaalmoeders in geval van werkverwijdering of moederschapsrust, wordt het gemiddeld dagloon bepaald op basis van het aantal opvangplaatsen waarvoor de onthaalmoeder de erkenning heeft gekregen (meegedeeld via papieren weg).

De hogervermelde blokken moeten worden ingevuld voor elke verzekerde die – ongeacht zijn precieze leeftijd – in het kader van de sociale zekerheid als een ‘leerling’ wordt beschouwd omdat hij verbonden is door een overeenkomst voor een alternerende opleiding die beantwoordt aan de voorwaarden van artikel 1bis van het ‘RSZ-besluit’ van 28 november 1969 (eenvormig statuut voor de stelsels van alternerend leren in het kader van de sociale zekerheid). De uitkering van de ‘leerling’ wordt steeds berekend op basis van de leervergoeding.

Opmerking: De hogervermelde blokken dienen eveneens altijd te worden ingevuld voor de werknemers die – ongeacht hun precieze leeftijd – zijn aangeworven met een leerovereenkomst bedoeld in de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst ('industriële leerlingen') die vóór 1 juli 2015 is aangevangen. In deze situatie is het voor het recht op uitkeringen irrelevant of de voorwaarden van artikel 1bis van het ‘RSZ-besluit’ van 28 november 1969 zijn vervuld.

2.2.4 - Blok berekeningsbasis van de uitkeringen

De gegevens van dit blok moeten toelaten het gemiddeld dagloon te bepalen dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de uitkeringen:

- Voor de risico's die aanvatten **vanaf 30 december 2016**, vult u de aanduiding van de stabiele tewerkstelling in (1 = ja of 0 = neen) en houdt u, indien nodig, rekening met de eventuele stabiliteit van de tewerkstelling om de andere zones van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen in te vullen. U houdt rekening, hetzij met de dag van realisatie van het risico, hetzij met de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico.
- Voor de risico's die aanvatten **voor 30 december 2016**, vult u de aanduiding van de stabiele tewerkstelling niet in aangezien u niet moet rekening houden met de eventuele stabiliteit van de tewerkstelling om de andere zones van het functionele blok 90032 (berekeningsbasis van de uitkeringen) aan te geven. U houdt rekening met de datum van realisatie van het risico.

Opgelet ! Indien nodig, vult u evenwel altijd de andere zones van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen in, in functie van het loon dat de werknemer (of de werkneemster) heeft of zou hebben ontvangen op de dag van de verbreking van de overeenkomst of op de dag van de stopzetting van de activiteiten van de werkneemster die de arbeid heeft onderbroken om te rusten, ten vroegste vanaf de vijfde maand van de zwangerschap, of in functie van het loon dat in aanmerking is genomen tijdens het eerste risico in geval van opeenvolgende risico's (cf. infra).

2.2.4.1 - Indicator stabiele tewerkstelling

Voor de risico's die aanvatten vanaf 30 december 2016, is het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de uitkering het gemiddeld dagloon waarop de werknemer - hetzij aanspraak kon maken op **de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat waarin het risico zich voordoet**, als zijn tewerkstelling nadien stabiel is gebleven tot op het tijdstip waarop het risico zich voordoet.
- hetzij aanspraak zou kunnen maken op **de eerste dag van de realisatie van het risico**, als zijn tewerkstelling niet stabiel is gebleven vanaf de laatste dag van het tweede kwartaal dat het kwartaal van het risico voorafgaat tot en met het ogenblik van de realisatie van het risico.

Voor de risico's die aanvatten vanaf 30 december 2016, preciseert u dus in deze nieuwe zone, of de tewerkstelling stabiel is gebleven vanaf de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico tot op het tijdstip van de realisatie van het risico:
- **hetzij 1 = ja**, de tewerkstelling is stabiel gebleven;

- **hetzij 0 = neen**, de tewerkstelling is niet stabiel gebleven.

De tewerkstelling is **stabiel gebleven** als de volgende kenmerken van de arbeidsverhouding als werknemer onveranderd zijn gebleven:

A. de gemeenschappelijke kenmerken:

- de werkgevers- en de werknemerscategorie;
- de begin- en de einddatum van de arbeidsverhouding;
- het nummer van het bevoegde paritaire (sub)comité;
- het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel;
- de contractueel gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de werknemer (factor Q) en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de maatpersoon (factor S);
- het type arbeidsovereenkomst (voltijds of deeltijds).

B. de eventuele bijzondere kenmerken:

- het type maatregel tot reorganisatie van de arbeidstijd (zie bijlage 44 van de DmfA*) of ter bevordering van de werkgelegenheid (zie bijlage 35 van de DmfA*)
- het bijzonder statuut van de werknemer (zie bijlage 21 van de DmfA)*, het feit dat hij gepensioneerd is;
- het type leerovereenkomst;
- de bijzondere bezoldigingswijze : per stuk, per taak, per prestatie, op commissie;
- het functienummer (met fooien of bedieningsgeld bezoldigd, in de landbouw- en tuinbouwsectoren en voor de zeevissers), de categorie vliegend personeel;
- de wijze van betaling van het loon van het onderwijzend personeel (in tienden of in twaalfden).

Bijkomende informatie is beschikbaar op de portaalsite van de sociale zekerheid op de volgende adressen:

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm

Opgelet ! Het identificatienummer van de lokale eenheid (nummer toegekend door de Kruispuntbank van Ondernemingen om een vestigingseenheid te identificeren) is niet in de bovenvermelde lijst opgenomen.

In de kwartaalaangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (DMFA)* geeft de wijziging van een van deze (gemeenschappelijke of bijzondere) kenmerken aanleiding tot de creatie van een nieuwe tewerkstelling. Als een dergelijke tewerkstelling aanvat na de laatste dag van het tweede kwartaal dat het kwartaal van de realisatie van het risico voorafgaat, moet u dus het bedrag van het gemiddeld dagloon meedelen waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken op de eerste dag van de realisatie van het risico.

Bovendien vormen de periodes gedekt door een verbrekingsvergoeding (bezoldigingscode 003 in de DmfA-ASR) eveneens afzonderlijke tewerkstellingen. Als een dergelijke tewerkstelling in aanmerking moet worden genomen (cf. infra), moet u het bedrag van het gemiddeld dagloon meedelen waarop de werknemer aanspraak kon maken op de dag van de **verbreking van de arbeidsovereenkomst**.

2.2.4.2 - Tijdseenheid van de bezoldiging (nr. 189)

Deze zone moet toelaten het gemiddeld dagloon vast te stellen voor de werknemers met een vast loon (deze zone moet niet ingevuld worden wanneer de werknemer betaald wordt per taak, per stuk, per werk of per commissie (eenheden die niet gebonden zijn aan de tijd)).

U moet het cijfer opgeven dat overeenstemt met de tijdseenheid waarin de (vaste) bezoldiging 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 arbeider per uur wordt betaald, moet u het cijfer "1" opgeven; indien de bediende per maand

wordt betaald, moet u het cijfer "4" opgeven. Indien de bezoldiging vastgesteld wordt op jaarbasis (tijdelijke leerkracht), moet u het cijfer "6" opgeven.

De tijdseenheid van de bezoldiging is niet gebonden aan de frequentie van de uitbetalingsperiode (bv. indien de bezoldiging van de arbeider, zoals bepaald in zijn arbeidsovereenkomst, vastgesteld wordt per uur, moet u het uur opgeven als tijdseenheid, zelfs indien zijn loon hem wordt uitbetaald om de veertien dagen).

Eerste voorbeeld : een bediende die per maand betaald wordt, verdient een brutomaandloon van 1.611,31 EUR. U duidt in de zone tijdseenheid het cijfer "4" aan, overeenstemmend met de maand, en vermeldt in de zone bestemd voor het basisbedrag van de bezoldiging, het bedrag overeenstemmend met het maandloon (1.611,31 EUR).

Tweede voorbeeld : een arbeider werkt 38 uren per week in een vast arbeidsregime van 5 dagen per week, en ontvangt een bruto-uurloon van 10,4125 EUR. U duidt in de zone tijdseenheid het cijfer "1" aan, overeenstemmend met de tijdseenheid van de bezoldiging (het uur) en vermeldt in de zone bestemd voor het basisbedrag van de bezoldiging, het bedrag overeenstemmend met het uurloon (10,4125 EUR). Het aantal uren per week (38) wordt vermeld in het blok "tewerkstelling van de werknemerslijn" van de mini-trimestriële.

Derde voorbeeld : een arbeider werkt 8 uren per dag in een arbeidsregime van 5 dagen per week, dit gedurende 3 weken en 4 dagen van 8 uren per dag gedurende de vierde week (de factor Q is dus gelijk aan 38 uren per week over de volledige arbeidscyclus van 4 weken). Zijn bruto-uurloon bedraagt 10,4125 EUR. In dit geval moet u in de zone tijdseenheid het cijfer "1" aanduiden overeenstemmend met de tijdseenheid van de bezoldiging (uur) en in de zone bestemd voor het basisbedrag van de bezoldiging, het bedrag van 10,4125 EUR (uurloon). Het aantal arbeidsuren per week (38) wordt vermeld in het blok " tewerkstelling van de werknemerslijn" van de mini-trimestriële.

Vierde voorbeeld : een werknemer in de HORECA-sector wordt betaald met fooien. In dit geval worden de uitkeringen berekend op basis van het forfaitair dagloon dat in aanmerking wordt genomen voor de inhouding van de sociale zekerheidsbijdragen. Men moet in de zone "basisbedrag van de bezoldiging " dus het bedrag van dit forfaitair dagloon opgeven uitgedrukt in functie van het arbeidsregime van de betrokkene; in de zone tijdseenheid van de bezoldiging moet men het cijfer "2" opgeven" (bezoldiging per dag).

De zone "tijdseenheid van de bezoldiging" moet ook ingevuld worden om de tijdseenheid van de arbeidscyclus aan te geven (in combinatie met de zone " cyclus" die hierna wordt toegelicht) voor de werknemers met een variabele bezoldiging.

2.2.4.3 - De cyclus (nr. 190)

Deze zone moet ingevuld worden om het gemiddeld dagloon te bepalen van de werknemers met een **variabele bezoldiging**. Het **aantal** tijdseenheden waarin de arbeidscyclus wordt uitgedrukt, moet opgegeven worden (de tijdseenheid zelf wordt ingevuld in de zone nr. 189).

In de twee voorbeelden hieronder, moet de werkgever de zone cyclus niet invullen want, hoewel er een arbeidscyclus is, is de bezoldiging van de werknemer niet variabel.

Voorbeeld : 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), moet niet het loon opgegeven voor de arbeidscyclus van twee maanden, maar wel **het gemiddeld loon op maandbasis**, dus $1.735,25 \text{ EUR} / 2 = 867,63 \text{ EUR}$.

Tweede voorbeeld : voor een bediende die drie-vierden werkt in een cyclus van vier weken (drie weken werkt de betrokkene voltijds en één week werkt hij niet), moet niet het loon opgegeven worden voor een

cyclus van vier weken, maar wel het gemiddelde weekloon.

De arbeidscyclus wordt gebruikt voor de werknemers met een **variabel** loon : dit is bv. het geval voor werknemers die in een stelsel van ploegen werken met een variabel uurloon of die gedeeltelijk betaald worden per geproduceerde eenheid en van wie het loon dus verandert in functie van hun persoonlijke productiviteit.

In deze situaties moet u de tijdseenheid van de bezoldiging invullen in de zone 189, de cyclus (aantal tijdseenheden) in de zone 190, en het loon voor de volledige arbeidscyclus in de zone bestemd voor het basisbedrag van de bezoldiging (zone 191). Het ziekenfonds zal op basis van deze gegevens het gemiddeld dagloon bepalen.

Eerste voorbeeld : de arbeidscyclus van een arbeider bedraagt 8 weken. De werknemer ontvangt een vast bruto-uurloon (8,68 EUR) en een toeslag per geproduceerde eenheid. Het totale bedrag van het brutoloon voor de volledige cyclus bedraagt 3.287,01 EUR :

$8 \times 38 \text{ u} \times 8,68 \text{ EUR} = 2.638,72 \text{ EUR}$ en een toeslag voor de geproduceerde eenheden die voor de volledige cyclus van 8 weken 648,29 EUR bedraagt.

In deze situatie, moet u in de zone voor de tijdseenheid "3" vermelden (arbeidscyclus uitgedrukt in weken), in de zone voor de cyclus "8" (de cyclus slaat op 8 weken) en in de zone voor het basisbedrag van de bezoldiging " 3.287,01 EUR" (het volledige loon voor de cyclus van 8 weken). Het ziekenfonds zal het gemiddeld dagloon berekenen door het loon van de volledige cyclus te delen door 48 (aantal werkdagen in een zesdagenweek dat ligt in de cyclus van 8 weken).

Tweede voorbeeld : een arbeider met een vast (bruto) uurloon van 9,92 EUR 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 uren 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 471,20 EUR, voor de tweede week 376,96 EUR, voor de derde week 471,20 EUR en voor de vierde week 565,44 EUR.

In deze situatie moet u in de zone voor de tijdseenheid het cijfer "3" invullen (de tijdseenheid van de cyclus is de week), in de zone voor de cyclus "4" (de cyclus slaat op 4 weken) en in de zone voor het basisbedrag van de bezoldiging "1.884,80 EUR" (het loon voor de vier weken). Het ziekenfonds zal dit loon omzetten in een gemiddeld dagloon, door het bedrag van 1.884,80 EUR te delen door 24 (aantal werkdagen, uitgedrukt in een zesdagenweek, dat ligt in de cyclus van 4 weken).

2.2.4.4 - Basisbedrag van de bezoldiging (nr. 191)

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 worden ingehouden**, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, het bijkomend vakantiegeld en de eindejaarspremie, evenals, voor de risico's die aanvatten vanaf 30 december 2016, de andere premies (en gelijkaardige voordelen) die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de Rijksdienst voor sociale zekerheid (bezoldigingscode 002 in de DmfA-ASR*).

Bijkomende informatie is beschikbaar op de portaalsite van de sociale zekerheid op de volgende adressen:

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfa/index.htm

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/dmfappo/index.htm

Voor de gelegheidsarbeiders van de sector HORECA die de voorwaarden vervullen om te genieten van het verminderd forfait en onder het functienummer 94 (werknemer die per dag wordt bezoldigd)

worden aangegeven, is het gemiddeld dagloon, in afwijking, niet gelijk aan de bezoldiging onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen (verminderd forfait), maar gelijk aan de bezoldiging voor het functienummer "55" ("kelner café").

Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een flexijob, aangegeven via het werknemerskengetal 050 of 450, moet de in het kader van een flexijob betaalde bezoldiging (in de DMFA aangegeven met de bezoldigingscode 22 en 23) in aanmerking worden genomen.

Voor de risico's die aanvatten **voor 30 december 2016**, wordt het loon voor overuren voor de berekening van de uitkeringen in aanmerking genomen, op voorwaarde (i) dat het gaat om een 'overuur in de horecasector' zoals bedoeld in artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (vergoedingen voor overuren die niet worden gec recupereerd en die niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen) of (ii) dat deze regelmatig gepresteerd worden (**cf. infra: functioneel blok overuren**).

Voor de risico's die aanvatten **vanaf 30 december 2016**, wordt het loon van de overuren voor de berekening van de uitkeringen in aanmerking genomen (i) op voorwaarde dat het gaat om een 'overuur in de horecasector' zoals bedoeld in artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (vergoedingen voor overuren die niet worden gec recupereerd en die niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen) (**cf. infra: functioneel blok overuren horeca**) of (ii) als hun bedrag minstens 10 % van de totale bezoldiging van de referentieperiode vertegenwoordigt (**cf. infra: functioneel blok overuren niet horeca**).

Het begrip **gemiddeld dagloon** 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 de dag van de realisatie van het risico of de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico).

Voorbeeld : een bediende werkt "drie vierden" één maand werkt hij halftijds voor een maandloon van 793,26 EUR en de tweede maand werkt hij voltijds voor een maandloon van 1.586,52 EUR. De gemiddelde bezoldiging bedraagt op maandbasis dus 1.189,89 EUR.

Het loon moet opgegeven worden waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken hebben of aanspraak kon maken in het kader van een normale tewerkstelling; er moet dus geen rekening gehouden worden met dagen van tijdelijke werkloosheid, dagen van ongewettigde afwezigheid of met dagen van arbeidsongeschiktheid, opgetreden tijdens de cyclus.

Opmerking over het loon dat vermeld moet worden bij vaderschaps- of geboorteverlof:

Wanneer de werknemer vaderschaps- of geboorteverlof gespreid opneemt, moet u het bedrag van de bezoldiging opgeven:

- op de eerste dag van de verlofperiode (als het verlof aanvat voor 30 december 2016 of als de tewerkstelling niet stabiel is);
- op de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk dat van de eerste dag van verlof (als het verlof aanvat vanaf 30 december 2016 en als de tewerkstelling stabiel is).

Precisering :

a) het loon omvat het normale loon, de premies in geld* (ploegenpremie bv.) en de voordelen in natura (bedrag waarop de sociale zekerheidsbijdragen worden ingehouden). Voor de werknemers tewerkgesteld in de sector van het goederentransport houdt u rekening met het loon voor de rijtijden en voor de wachturen.

* Voor de risico's die aanvatten vanaf 30 december 2016, worden de premies die niet verbonden zijn

met de prestaties van het kwartaal, echter niet meer in aanmerking genomen (cf. supra).

b) voor de agenten van de openbare diensten die recht hebben op de haard- of de standplaatstoelage, moet het loon ook die toelagen bevatten (bedrag waarop de sociale zekerheidsbijdragen worden ingehouden).

c) voor de werknemers die betaald worden met fooien of bedieningsgeld (ober in een café, loopjongen,...) moet u het forfaitair dagloon vermelden dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.

d) voor de tijdelijke leerkracht moet u het bedrag van het brutojaarloon opgeven, geïndexeerd op de eerste dag van het risico (of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico), aangepast in functie van de opdrachtbreuk van de betrokkene wanneer de betrokkene geen volledig uurrooster heeft.

e) voor de werknemers die werken in het kader van een programma tot activering van de werkloosheidsuitkeringen, vermeld u het volledige brutoloon (zonder aftrek dus van het bedrag van de werkloosheidsuitkering).

f) voor de gerechtigde in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking moet in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" het bedrag van het loon opgegeven worden dat de betrokkene ontvangen zou hebben op de eerste dag van het risico (of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico), indien hij zijn arbeidsprestaties niet verminderd had; in de zones 393 of 554 moet het aantal dagen per week van het arbeidsregime of het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ingevuld worden, indien hij per dag of per uur bezoldigd wordt. In de zone "deeltijds brutoloon" moet het bedrag van het loon opgegeven worden op deeltijdse basis op de eerste dag van het risico (of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico).

g) voor de gerechtigde in volledige beroepsloopbaanonderbreking moet in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" het bedrag van het brutoloon opgegeven worden dat de betrokkene ontvangen zou hebben op de eerste dag van het risico (of de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk dat van het risico), indien hij zijn beroepsloopbaan niet had onderbroken. In de zones 393 of 554 moet het aantal dagen per week van het arbeidsregime of het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer ingevuld worden, indien hij per dag of per uur bezoldigd wordt.

Men moet het geïndexeerde brutoloon **op de eerste dag van het risico of op de laatste dag van het tweede kwartaal voorafgaandelijk dat van het risico opgeven (zie echter de uitzonderingen hierna).**

In bepaalde gevallen moet inderdaad niet het loon opgegeven worden voor de eerste dag van het risico. **Het gaat om de volgende situaties :**

a) wanneer de werkneemster het werk heeft onderbroken om te rusten, en dit ten vroegste vanaf de vijfde maand van zwangerschap, vermeldt u het loon dat zij zou hebben ontvangen op de dag van **de onderbreking van het werk.**

b) indien de werknemer bij de aanvang van het risico een vergoeding ontvangt wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst, moet het bedrag van het loon opgegeven worden dat de betrokkene ontving op de dag van **zijn ontslag.**

c) voor de werknemer in halftijds brugpensioen, vermeldt u in de zone " basisbedrag van de bezoldiging" het bedrag van het laatste brutoloon ontvangen **vóór het brugpensioen** en in de zones 393 of 554, het aantal dagen per week van het arbeidsregime of het aantal uren per week van de werknemer indien hij per dag of per uur betaald wordt. Indien het om een arbeider gaat, vermeldt u **ook**

het halftijdse loon op de eerste dag van het risico in de zone "deeltijdse brutobezoldiging".

d) indien de gerechtigde een wachtvergoeding ontvangt toegekend wegens sluiting van de onderneming of van een vergoeding wegens collectief ontslag, vermeldt u het bedrag van het laatste loon ontvangen op **de dag van het ontslag**.

e) wanneer er zich meerdere opeenvolgende arbeidsongeschiktheden (al dan niet te wijten aan dezelfde aandoening) voordoen en deze allemaal zijn onderbroken door periodes van arbeidshervatting van minder dan veertien dagen, dan moet het bedrag van het brutoloon opgegeven worden voor de eerste dag van de initiële arbeidsongeschiktheid (zelfs indien voor deze arbeidsongeschiktheid geen aangifte werd opgemaakt aangezien volledig gedekt door gewaarborgd loon).

Men moet het brutobedrag opgeven van het loon en de voordelen waarop de werknemer aanspraak kan maken in uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst.

Het basisbedrag van de bezoldiging wordt uitgedrukt in eurocent en stemt overeen met de tijdseenheid, of met de tijdseenheid en de arbeidscyclus.

Deze zone moet alleen ingevuld worden voor het loon waarvan de tijdseenheid de dag, de week, de maand, het kwartaal of het jaar is.

2.2.4.5 - Basisbedrag van de bezoldiging voor werknemers die per uur betaald worden (nr. 192)

Deze zone moet **enkel ingevuld worden voor werknemers voor wie de tijdseenheid van de bezoldiging het uur is**. In dit geval moet de bezoldiging uitgedrukt worden in **honderdsten van eurocent**.

Voor informatie over het basisbedrag van de bezoldiging willen u verwijzen naar het punt 4.3.4.3 hierboven.

Voor de gelegenhedenarbeiders van de sector HORECA die de voorwaarden vervullen om te genieten van het verminderd forfait en onder het functienummer 95 (werknemer die per uur wordt bezoldigd) worden aangegeven, moet, in afwijking, niet de bezoldiging onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen worden aangegeven (verminderd forfait), maar de bezoldiging voor het functienummer "55" ("kelner café") / 7,6.

Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een flexijob, aangegeven via het werknemerskengetal 050 of 450, moet de in het kader van een flexijob betaalde bezoldiging (in de DMFA aangegeven met de bezoldigingscode 22 en 23) in aanmerking worden genomen.

Om meer informatie te verkrijgen over het basisbedrag van het loon, kan u punt 4.2.4.4. hierboven raadplegen.

2.2.5 - Blok berekeningsbasis - Bijzondere omstandigheden

Dit blok moet enkel voor de volgende categorieën van werknemers ingevuld worden :

- de werknemers (arbeiders en bedienden) in halftijds brugpensioen;
- de werknemers in volledige loopbaanonderbreking;
- de werknemers in gedeeltelijke loopbaanonderbreking
- de werkneemsters die het werk onderbreken om ten vroegste vanaf de vijfde maand van zwangerschap te rusten;

2.2.5.1 - Gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer - bijzondere situaties (nr. 554)

De zone "gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer" moet toelaten de uitkeringen te berekenen voor de hierna opgesomde bijzondere categorieën van werknemers. Dit gegeven moet

enkel meegedeeld worden wanneer de werknemer per uur betaald wordt.

- **de werknemers (arbeiders en bedienden) in halftijds brugpensioen.**

U vermeldt het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer vóór het halftijds brugpensioen. Het bedrag van het uurloon vóór het halftijds brugpensioen wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **de werknemers in volledige beroepsloopbaanonderbreking.**

U vermeldt het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer op de eerste dag van het risico, indien de betrokkene zijn beroepsloopbaan niet had onderbroken. Het bedrag van het uurloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

- **de werknemers in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking.**

U vermeldt het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer op de eerste dag van het risico, indien de betrokkene zijn arbeidsprestaties niet verminderd had. Het bedrag van het uurloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

- **de werkneemsters die het werk onderbreken om te rusten ten vroegste vanaf de vijfde maand van de zwangerschap.**

U vermeldt het (theoretische) gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werkneemster op de dag van de onderbreking van haar werk. Het bedrag van het uurloon wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging".

Met gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer bedoelt men de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, vermeerderd met het aantal betaalde uren inhaalrust toegekend in het kader van een regime van arbeidsduurvermindering.

1. "**Normaal**" betekent dat men rekening houdt met de theoretisch gemiddeld wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met gepresteerde overuren, noch met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheden,? Het gaat dus om de arbeidsduur vastgesteld in de arbeidsovereenkomst of eventuele aanpassingen van de overeenkomst.

2. "**Gemiddelde**" betekent de gemiddelde duur van de arbeidscyclus, d.i. een in de tijd afgebakende periode, samengesteld uit arbeidsdagen en rustdagen, die volgens een vast schema terugkomen. Bij een flexibel arbeidsregime kan de cyclus zich uitstrekken over een heel jaar.

3. Er moet rekening gehouden worden met inhaalrusturen die voortvloeien uit **een regime van arbeidsduurvermindering**, indien deze inhaalrust betaald wordt op het moment dat ze genomen wordt. U houdt dus geen rekening met inhaalrustdagen die betaald worden door de techniek van verhoging van het uurloon voor de gepresteerde dagen.

Opmerking : de twee cijfers achter de komma geven decimale waarden weer en dus geen minuten.

2.2.5.2 - Gemiddeld aantal dagen per week van het arbeidsregime - bijzondere situaties (nr. 393)

Het aantal dagen per week van het arbeidsregime moet toelaten de uitkeringen te berekenen voor de hierna opgesomde categorieën van werknemers. Dit gegeven moet enkel meegedeeld worden wanneer de werknemer per dag betaald wordt.

- **de werknemers (arbeiders en bedienden) in halftijds brugpensioen.**

U vermeldt het aantal dagen per week van het arbeidsregime vóór het halftijds brugpensioen. Het bedrag van het dagloon vóór het halftijds brugpensioen wordt vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **de werknemers in volledige beroepsloopbaanonderbreking.**

U vermeldt het aantal dagen per week van het arbeidsregime dat gepresteerd zou zijn geweest indien de betrokkene zijn beroepsloopbaan niet had onderbroken. Het bedrag van het dagloon dat uitbetaald zou zijn geweest indien de betrokkene zijn beroepsloopbaan niet had onderbroken, moet vermeld worden in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **de werknemers in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking.**

U vermeldt het aantal dagen per week van het arbeidsregime dat gepresteerd zou zijn geweest, indien de betrokkene zijn arbeidsprestaties niet verminderd had. Het bedrag van het dagloon dat zou zijn betaald indien de betrokkene zijn arbeidsprestaties niet verminderd had, moet vermeld worden in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

- **de werkneemsters die het werk onderbreken om te rusten ten vroegste vanaf de vijfde maand van de zwangerschap.**

U vermeldt het (theoretische) aantal dagen per week van het arbeidsregime op de dag van de onderbreking van haar werk. Het bedrag van het dagloon op de dag van de onderbreking van haar werk moet vermeld worden in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" van het blok berekeningsbasis van de uitkeringen.

2.2.6 - Blok berekeningsbasis van overuren HORECA

Voor de risico's die aanvatten **vanaf 30 december 2016**.

De "overuren in de sector van de HORECA" worden bedoeld in artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken.

Voor de sector van de HORECA worden de vergoedingen voor de overuren die niet worden gecompenseerd en die niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscode 13) namelijk steeds in aanmerking genomen.

2.2.6.1 - Tijdseenheid loon voor overuren (nr. 405)

In deze zone deelt u de tijdseenheid (week, maand, kwartaal of jaar) mee waarop het loon van de overuren aangegeven in hetzelfde blok betrekking heeft.

In principe zal het jaar worden gebruikt als referentieperiode wanneer het aantal overuren die zijn gepresteerd op week-, maand- of kwartaalbasis niet constant is.

2.2.6.2 - Begin- en einddatum – Periode met overuren

Als het aantal overuren gepresteerd op week-, maand- of kwartaalbasis niet constant is of als de tewerkstelling korter is dan een jaar, kan u echter de begindatum en einddatum van deze tewerkstelling (periode met overuren) meedelen.

2.2.6.3 - Bedrag van het loon voor overuren

U geeft het bedrag van het loon van de overuren weer dat, naargelang het geval, overeenstemt met de tijdseenheid of de referentieperiode waarvan hierboven sprake is.

Opgelet! Het loon van de overuren in de sector van de HORECA moet worden geactualiseerd in functie van de datum die in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, onafhankelijk van de cyclus (tijdseenheid) of de referentieperiode (begin- en einddatum) die is weerhouden.

2.2.7 - Blok berekeningsbasis van overuren NIET HORECA

Voor de risico's die aanvatten **vanaf 30 december 2016**.

Onder **overuren** worden de meerprestaties bedoeld uitgevoerd in toepassing van de artikelen 22, 3°, 24, 25, 25bis, 26, § 1, 1°, 2° en 3°, 26, § 2 en 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 waarvoor een bijkomend overloon verschuldigd is in toepassing van artikel 29 van dezelfde wet of de meerprestaties waarvoor een financiële compensatie verschuldigd is in toepassing van artikel 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector

Een nieuw vorm, "vrijwillige overuren" genaamd, werd ingevoerd in de arbeidswet van 16 maart 1971 (bij de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk).

Via dit blok definieert u de referteperiode die in aanmerking moet worden genomen om te weten of het loon dat betrekking heeft op de (andere) overuren in aanmerking kan worden genomen (bedrag \geq 10% van de totale bezoldiging van de referteperiode) en om, in voorkomend geval, de hoogte ervan te bepalen (totaalbedrag van de referteperiode / aantal werkdagen van de referteperiode = in aanmerking te nemen dagbedrag).

2.2.7.1 Tijdseenheid loon voor overuren (nr. 405)

In deze zone deelt u het kwartaal mee als de referteperiode overeenstemt met

- het hele tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico (**stabiele tewerkstelling**), als deze tewerkstelling **is aangevat uiterlijk de eerste dag van het tweede kwartaal** dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico.
Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen vat op 15 januari aan; de referteperiode is dus het tweede kwartaal (het hele T2).
- het hele kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico (**niet stabiele tewerkstelling**), als deze tewerkstelling **is aangevat uiterlijk de eerste dag van het kwartaal** dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico.
Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen vat op 1 juli aan; de referteperiode is dus het derde kwartaal (het hele T3).

2.2.7.2 Begin- en einddatum - Periode met overuren

A. Als de tewerkstelling **stabiel** is sinds het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico:

Als deze tewerkstelling **is aangevat na de eerste dag van het tweede kwartaal** dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico, dekt de referteperiode het gedeelte van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico dat zich uitstrekt vanaf het begin van deze tewerkstelling tot en met het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico.
Voorbeeld: het risico vat aan op 20 september (T3) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 15 januari aan: de referteperiode strekt zich dus uit vanaf 15 januari tot en met 31 maart (een gedeelte van T1).

U moet dus de begin- en einddatum van deze referteperiode meedelen.

B. Als de tewerkstelling **niet stabiel** is sinds het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico:

- als deze tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, **is aangevat in de loop van het kwartaal** dat voorafgaat aan dat van het risico, dekt de referteperiode het gedeelte van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dat zich uitstrekt vanaf het begin van deze tewerkstelling tot en met het

einde van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico (de begin- en de einddatum van deze referteperiode moeten worden meegedeeld).

Voorbeeld: het risico vat aan op 20 september (T3) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 15 april aan; de referteperiode strekt zich dus uit vanaf 15 april tot en met 30 juni (een gedeelte van T2).

- als de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, **is aangevat in het bij de aanvang van het risico lopende kwartaal**, strekt de referteperiode zich uit vanaf het begin van deze tewerkstelling tot de datum van de realisatie van het risico (de begin- en einddatum van de referteperiode, of zelfs de begin- en einddatum van het lopende kwartaal moeten worden meegedeeld).
Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 10 oktober (T4) aan; de referteperiode strekt zich uit vanaf 10 oktober tot 20 november (een gedeelte van T4).
Voorbeeld: het risico vat aan op 30 september (T3) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 1 juli (T3) aan; de referteperiode strekt zich uit vanaf 1 juli tot 30 september (het hele T3).

U moet dus de begin- en einddatum van deze referteperiode meedelen.

C. Bij verbreking van de overeenkomst (of de stopzetting van de activiteiten van de werkneemster om te rusten vanaf de vijfde maand van zwangerschap), dient men, voor de risico's die aanvatten vanaf 30/12/2016, de begin- en einddata van de periode met overuren te bepalen in functie van de datum van de verbreking van de overeenkomst (of de datum van stopzetting van de activiteiten van de werkneemster om te rusten vanaf de vijfde maand van zwangerschap).

De periode met overuren neemt een einde **op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst** (of onmiddellijk voor de stopzetting van de activiteiten van de werkneemster om te rusten vanaf de vijfde maand van zwangerschap) en begint ten vroegste op de eerste dag van hetzelfde kwartaal, of later, bij het begin van de laatste stabiele tewerkstelling als zij is aangevat na het begin van hetzelfde kwartaal.

U moet dus de begin- en einddatum van deze referteperiode meedelen.

2.2.7.3 Bedrag van het loon voor overuren

U geeft slechts het totale loon van de overuren gepresteerd tijdens de referteperiode die hierboven is gepreciseerd aan, **voor zover het minstens 10 % van de totale bezoldiging van dezelfde referteperiode vertegenwoordigt**.

Om het totale loon van de referteperiode te bepalen, neemt u het loon van de referteperiode in aanmerking dat kan worden weerhouden om de uitkeringen te berekenen (ten indicatieve titel, het loon aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscodes 1, 5, 6, 8, 10, 12, 13, 22, 23 zou in aanmerking kunnen worden genomen).

Bij **inhaalrust**, dient u

- het totaalbedrag van het loon van de overuren (150% of 200%) in aanmerking te nemen om na te gaan of het quorum van 10% van de totale bezoldiging van het refertekwartaal wordt bereikt;
- slechts het bedrag van de verhoging (+50% of +100%) aan te geven, omdat het gewone bedrag van het loon van de te recupereren overuren al in aanmerking is genomen in de voorafgaande rubrieken die betrekking hebben op de vaststelling van het basisbedrag van de bezoldiging.

De vergoedingen voor de overuren die niet worden gerecupereerd en die niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscode 13) (**cf. supra: blok**

overuren HORECA), worden in aanmerking genomen als overuren van de referteperiode en als totale bezoldiging van de referteperiode **om te bepalen of het quorum van 10% is bereikt**, maar kunnen niet worden weerhouden in dit blok overuren NIET HORECA om het bedrag van de in dit laatste blok in aanmerking te nemen overuren te bepalen om de uitkeringen te berekenen. Het bedrag van de vergoedingen voor de overuren die niet worden gec recupereerd en niet onderworpen zijn aan sociale zekerheidsbijdragen (aangegeven in de DmfA onder de bezoldigingscode 13), kan namelijk in aanmerking worden genomen in het blok overuren HORECA (cf. supra).

2.2.8 - Blok berekeningsbasis overuren

Opgelet! Enkel voor de risico's die VOOR 30 december 2016 aanvatten.

2.2.8.1 - Tijdseenheid loon voor overuren (nr. 405)

Onder **overuren** worden de meerprestaties bedoeld uitgevoerd in toepassing van de artikelen 22, 3°, 24, 25, 26, § 1, 1°, 2° en 3°, 26, § 2 en 26bis, § 2bis van de arbeidswet van 16 maart 1971 waarvoor een bijkomend overloon verschuldigd is in toepassing van artikel 29 van dezelfde wet.

Belangrijke opmerking : de overuren worden enkel in aanmerking genomen wanneer deze **een regelmatig karakter** vertonen. Indien de overuren slechts occasioneel gepresteerd worden, mogen deze niet in aanmerking genomen worden voor het berekenen van het gemiddeld dagloon.

Voor de sector HORECA worden echter altijd de vergoedingen voor de niet te recupereren overuren die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen (aangegeven in de DmfA via de bezoldigingscode 13) in aanmerking genomen.

U moet de code 4, 5 of 6 opgeven, naargelang het loon voor de overuren, ingevuld in de zone 406, betrekking heeft op de maand, het kwartaal of het jaar.

Het jaar zal in principe als referteperiode genomen worden wanneer het aantal overuren schommelt van maand tot maand of van kwartaal tot kwartaal. Indien hetzelfde aantal overuren gepresteerd wordt per maand of per kwartaal, moet de werkgever naargelang het geval, de maand of het kwartaal opgeven als referteperiode.

2.2.8.2 - Bedrag van het loon voor overuren (nr. 406)

Hier moet het loon opgegeven worden voor de overuren gepresteerd tijdens de periode vermeld in de zone "tijdseenheid van het loon toegekend voor overuren gepresteerd op regelmatige basis".

Voor de sector HORECA worden eveneens de vergoedingen voor de niet te recupereren overuren die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen (aangegeven in de DmfA via de bezoldigingscode 13) in aanmerking genomen.

Eerste voorbeeld: een arbeider, aangeworven voor onbepaalde duur in de Horecasector, heeft overuren gepresteerd tijdens de maanden april (10 uren), mei (12 uren), juni (17 uren), juli (12 uren) en augustus (8 uren). Hij wordt arbeidsongeschikt op 20 oktober. Aangezien er niet elke maand overuren gepresteerd worden en het aantal overuren schommelt van maand tot maand, moet een gemiddeld loon vastgesteld worden voor de overuren gepresteerd tijdens een jaar. Hiertoe wordt de werkgever gevraagd code 6 (het jaar) op te geven in de zone "tijdseenheid" en het loon voor de overuren in die periode (de twaalf maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid), in de zone "bedrag van het loon voor de overuren gepresteerd op regelmatige basis".

Tweede voorbeeld: Een arbeidster (tewerkgesteld in een wasserij) is arbeidsongeschikt sinds 12de oktober. Tijdens het lopende jaar heeft zij twee maal overuren gepresteerd (in de maand januari en de maand maart), om een buitengewone toename van het werk op te vangen. Deze overuren moeten als occasioneel beschouwd worden en mogen dus niet in aanmerking genomen worden voor de berekening van de uitkeringen.

2.2.9 - Blok berekeningsbasis deeltijds

Dit blok moet enkel ingevuld worden voor de twee volgende categorieën van werknemers :

- a) werknemers (arbeiders of bedienden) in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking;
- b) arbeiders in halftijds brugpensioen (die dus geen aanspraak kunnen maken op gewaarborgd loon tijdens dertig dagen).

Voor de werknemers in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking moet het deeltijdse brutoloon toelaten de uitkeringen te berekenen die toegekend kunnen worden tijdens de periode gedekt door de onderbrekingsuitkering (bij het verstrijken van deze periode wordt de uitkering herberekend op basis van de bezoldiging die de betrokkenen ontvangen zouden hebben indien zij niet in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking waren geweest - deze bezoldiging moet vermeld worden in het blok berekeningsbasis uitkeringen).

Voor de arbeiders in halftijds brugpensioen wordt het halftijdse brutoloon in aanmerking genomen om de uitkeringen te berekenen die toegekend kunnen worden tijdens de eerste maand van arbeidsongeschiktheid (bij het verstrijken van de 14 dagen van gewaarborgd loon). Deze werknemers behouden immers het recht op werkloosheidsuitkeringen tijdens de eerste maand van arbeidsongeschiktheid zodat tijdens deze periode alleen het verlies van het halftijdse loon opgevangen moet worden.

Vanaf de twee maand van arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering herberekend op basis van de bezoldiging die de betrokkenen ontvingen voor het ingaan van het halftijdse brugpensioen (deze bezoldiging moet vermeld worden in het blok berekeningsbasis uitkeringen).

2.2.9.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging (nr. 189)

In deze zone moet u de tijdseenheid van het deeltijdse brutoloon opgeven voor de werknemers **met een vast loon**.

U moet het cijfer opgeven dat overeenstemt met de tijdseenheid waarin de (vaste) bezoldiging 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 arbeider per uur wordt betaald, moet u het cijfer "1" opgeven; indien de bediende per maand wordt betaald, moet u het cijfer "4" opgeven. Indien de bezoldiging vastgesteld wordt op jaarbasis (tijdelijke leerkracht), moet u het cijfer "6" opgeven.

De tijdseenheid van de bezoldiging is niet gebonden aan de frequentie van de uitbetalingsperiode (bv. indien de bezoldiging van de arbeider, zoals bepaald in zijn arbeidsovereenkomst, vastgesteld wordt per uur, moet u het uur opgeven als tijdseenheid, zelfs indien zijn loon hem wordt uitbetaald om de veertien dagen).

Eerste voorbeeld : een bediende in halftijdse loopbaanonderbreking, verdient een brutomaandloon van 805,66 EUR. De werkgever duidt in de zone tijdseenheid van de bezoldiging het cijfer "4" aan, overeenstemmend met de maand, en vermeldt in de zone bestemd voor het halftijdse brutoloon, het bedrag van het maandloon (805,66 EUR).

Tweede voorbeeld : een arbeider met halftijds brugpensioen werkt 19 uren per week in een vast arbeidsregime van 5 dagen per week, en ontvangt een bruto-uurloon van 10,4125 EUR. De werkgever duidt in de zone tijdseenheid van de bezoldiging het cijfer "1" aan, overeenstemmend met de tijdseenheid van het halftijdse brutoloon (het uur) en vermeldt in de zone bestemd voor het bedrag van het halftijdse brutoloon, het bedrag van het uurloon (10,4125 EUR). Het aantal uren per week (19) wordt vermeld in het blok " tewerkstelling van de werknemerslijst" van de mini-trimestriële.

De zone "tijdseenheid van de bezoldiging" moet ook ingevuld worden om de tijdseenheid aan te geven waarin de arbeidscyclus is uitgedrukt (in combinatie met de zone "cyclus" die hierna wordt toegelicht) voor de werknemers met een variabele bezoldiging.

2.2.9.2 - De cyclus (nr. 190)

Deze zone moet ingevuld worden om het gemiddeld dagloon te bepalen van de werknemers van wie het deeltijdse brutoloon **variabel** is. Het **aantal** tijdseenheden van de arbeidscyclus moet opgegeven worden (de tijdseenheid zelf wordt ingevuld in de zone nr. 189).

Voor meer informatie over het begrip arbeidscyclus, willen we verwijzen naar het commentaar bij de zone cyclus van het blok berekeningsbasis uitkeringen.

De arbeidscyclus wordt gebruikt voor werknemers met een variabel loon. Dit is bv. het geval voor werknemers die in een ploegenstelsel werken met een veranderlijk uurloon of die gedeeltelijk betaald worden in functie van het aantal geproduceerde eenheden en wier loon dus verandert in functie van hun persoonlijke productiviteit.

In deze situaties moet u in de zone 189 de tijdseenheid opgeven van de bezoldiging, in de zone 190 de cyclus (het aantal tijdseenheden) en in de zone 402 het deeltijdse brutoloon van de volledige arbeidscyclus. Het ziekenfonds bepaalt op basis van deze gegevens het gemiddeld dagloon.

Eerste voorbeeld : De arbeidscyclus voor een arbeider in loopbaanonderbreking (werkt nog 4/5den) omvat 8 weken. Hij ontvangt een vast bruto-uurloon (8,68 EUR) en een toeslag per geproduceerde eenheid. Het loon voor de volledige arbeidscyclus bedraagt bruto 2.407,20 EUR :

$((8 \times 30 \text{ u}) \times 8,68 \text{ EUR}) = 2.083,20 \text{ EUR}$ en een toeslag voor de geproduceerde eenheden die voor de volledige cyclus van 8 weken, 324 EUR bedraagt.

In deze situatie moet in de zone voor de tijdseenheid "3" aangeduid worden (de arbeidscyclus wordt uitgedrukt in weken); in de zone voor de cyclus moet men "8" invullen (de cyclus loopt over 8 weken). In de zone voor het deeltijdse brutoloon moet men het bedrag van "2.407,20 EUR" invullen (de bezoldiging voor de cyclus van 8 weken). Het ziekenfonds berekent het gemiddeld dagloon door het bedrag van het loon voor de volledige cyclus te delen door 48 (aantal dagen in zesdagenstelsel gelegen in de cyclus van 8 weken).

2.2.9.3 - Deeltijds brutoloon (nr. 402)

Voor de werknemers **die in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking zijn**, moet u in deze zone het **geïndexeerde bedrag vermelden van het deeltijdse brutoloon, op de eerste dag van het risico, (of op laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico)**, overeenstemmend met de tijdseenheid of de tijdseenheid en cyclus.

Voor **de arbeiders met halftijds brugpensioen** (die dus geen recht hebben op gewaarborgd loon gedurende dertig dagen), moet men **het geïndexeerde bedrag vermelden van het deeltijdse brutoloon op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid (of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico)**, overeenstemmend met de tijdseenheid of de tijdseenheid en cyclus.

Het gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer of het aantal dagen per week van het arbeidsregime (werknemers die betaald worden per uur of per dag) worden vermeld in het blok tewerkstelling van de mini-trimestriële.

Voor deze twee categorieën van werknemers moet u in de zone "basisbedrag van de bezoldiging" in het blok berekeningsbasis van de uitkeringen, eveneens het loon vermelden dat betaald geweest zou zijn op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid (of de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat

aan dat van de realisatie van het risico) indien de werknemer zijn arbeidsprestaties niet verminderd had (werknemer die zijn arbeidsprestaties verminderd heeft in het kader van een gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking) of het loon dat uitbetaald zou zijn geweest vóór het halftijdse brugpensioen (gerechtigde in halftijds brugpensioen).

Deze zone **moet enkel ingevuld worden voor het loon waarvan de tijdseenheid de dag, de week, de maand, het kwartaal of het jaar is (bedrag uitgedrukt in eurocent).**

2.2.9.4 - Deeltijds brutoloon voor werknemers die per uur betaald worden (nr. 403)

Deze zone moet **alleen ingevuld worden voor de twee categorieën van werknemers vermeld in de voorgaande zone** (werknemers in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking en arbeiders in halftijds brugpensioen).

Deze zone moet bovendien alleen ingevuld worden indien de tijdseenheid van de bezoldiging **het uur** is (bedrag uitgedrukt in honderdsten van eurocent).

2.2.10 - Blok berekeningsbasis - Referteperiode

Dit blok laat toe om de begindatum en de einddatum van de referteperiode aan te geven voor de berekening van de uitkeringen van de werknemers die per prestatie, per stuk, per taak, of geheel of gedeeltelijk met commissies worden betaald.

Dit blok laat eveneens toe om de begindatum en de einddatum van de referteperiode aan te geven voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de onthaalouders.

2.2.10.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 943)

Voor een werknemer die per prestatie, per stuk of per taak wordt betaald, het begin van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van de aanvang van het risico of, als de werknemer niet is tewerkgesteld in deze hoedanigheid sinds het begin van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de datum waarop deze hoedanigheid is verworven.

Voor een werknemer die geheel of gedeeltelijk met commissies wordt betaald, het begin van het vierde kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico of, als de werknemer niet is tewerkgesteld in deze hoedanigheid sinds het begin van het vierde kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de datum waarop deze hoedanigheid is verworven.

Voor een onthaalouder, het begin van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van de aanvang van het risico of als de betrokkene niet is tewerkgesteld in deze hoedanigheid sinds het begin van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de datum waarop deze hoedanigheid is verworven.

2.2.10.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 944)

Voor een werknemer die per prestatie, per stuk of per taak wordt betaald, het einde van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van de aanvang van het risico of, als de werknemer in deze hoedanigheid nog niet is tewerkgesteld op het einde van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de dag van het risico.

Voor een werknemer die geheel of gedeeltelijk met commissies wordt betaald, het einde van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico of, als de werknemer in deze hoedanigheid nog niet is tewerkgesteld op het einde van het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de aanvang van het risico, de dag van het risico.

Voor een onthaalouder, het einde van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van de aanvang van het risico of als de betrokkene niet is tewerkgesteld in deze hoedanigheid sinds het begin van het kwartaal voorafgaand aan dat van de aanvang van het risico, de dag voor het risico.

2.2.11 - Blok berekeningsbasis van de uitkeringen - Bijzondere bezoldigingswijze

Dit blok laat toe om het totale bedrag van de bezoldiging van de voormelde referteperiode, evenals het aantal met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen die niet normaal zijn bezoldigd in de loop van dezelfde referteperiode, mee te delen voor de berekening van de uitkeringen van de werknemers die per prestatie, per stuk of per taak worden betaald of die geheel of gedeeltelijk met commissies worden betaald.

2.2.11.1 - Basisbedrag van de bezoldiging - Bijzondere bezoldigingswijze (nr. 945)

Het totaal van de bedragen of voordelen die gedurende de voormelde referteperiode worden toegekend waarop de werknemer ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid zijn verschuldigd, met uitsluiting van het dubbel vakantiegeld, het bijkomend vakantiegeld en de eindejaarspremie, **evenals voor de risico's die aanvangen vanaf 30 december 2016, de andere premies (en gelijkaardige voordelen) die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gepresteerde arbeidsdagen gedurende het kwartaal van hun aangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bezoldigingscode 002 in de DmfA-ASR).**

2.2.11.2 - Aantal gelijkgestelde dagen (nr. 946)

Het totaal van (normaal) niet bezoldigde dagen (en die voor de sector worden gelijkgesteld) van de voormelde referteperiode.

Het gaat om de dagen wettelijke vakantie van de arbeiders, de dagen waarop de werknemer een functie als rechter of raadsheer in sociale zaken uitoefent, de dagen van staking en lock-out, de onbezoldigde afwezigheidsdagen toegekend wegens dringende reden ten belope van tien dagen per kalenderjaar, de dagen van sociale promotie, de dagen van de tweede week gewaarborgd loon van de arbeiders, de eerste dag afwezigheid wegens slecht weer in de bouwsector (voor deze dag ontvangt de werknemer de helft van zijn normale loon), de dagen inhaalrust in de bouwsector, de dagen afwezigheid zonder behoud van loon ten gevolge van profylactisch verlof bedoeld in artikel 239, §1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, de dagen van volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming, de dagen van pleegzorgen bedoeld in artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de dagen aanvullende vakantie aan het begin of bij de hervatting van de activiteit bedoeld in artikel 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971.

2.2.12 - Blok berekeningsbasis uitkeringen - onthaalouders

Dit blok laat toe om het aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren van de voormelde referteperiode aan te geven (werkelijke opvang = het aantal opvangdagen voor elk kind x 1,9 uur) voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van de onthaalouders.

Voor de berekening van de moederschapsuitkering in geval van werkverwijdering of moederschapsrust, moet er daarentegen worden rekening gehouden met de theoretische opvangcapaciteit (aantal opvangplaatsen waarvoor de onthaalmoeder de erkenning heeft verkregen, via papieren weg meegedeeld).

2.2.12.1 - Aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren (nr. 947)

Het aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren van de vermelde referteperiode.

De uren van de dagen die geen sociale rechten openen (de dagen van vrijwillige sluiting) kunnen niet in aanmerking worden genomen.

2.2.13 - Blok referteperiode

Dit blok is gelinkt met het blok "aard van de dag". De inhoud is verschillend naargelang het risico.

Voor de gevallen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering en omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zevende lid van de wet van 16.3.1971, dekt de referteperiode het tijdvak waarover de werkgever, op welke basis dan ook, een bezoldiging betaalt (gewaarborgd loon, wettelijke feestdag, dag van inhaalrust, vervangingsdag voor een wettelijke feestdag) gedurende het risico.

Indien er geen loon tijdens de periode van moederschapsrust, volledige werkverwijdering of omgezet moederschapsverlof verschuldigd is, moet er geen blok "referteperiode" ingevuld worden.

Indien de werknemer geen recht heeft op gewaarborgd loon (bv. geen maand dienstanciënniteit in de onderneming, tijdelijke werkloosheid,...), moet men een code aard van de dag vermelden die overeenstemt met de reden waarom geen gewaarborgd loon verschuldigd is.

Voor de gevallen van vaderschaps- of geboorteverlof en adoptieverlof stemt de referteperiode overeen met de volledige periode gedekt door het vaderschaps of geboorteverlof en adoptieverlof (dus zowel de periode betaald door de werkgever als deze ten laste van de verzekeringsinstelling).

Dit blok moet (in scenario 1) niet ingevuld worden voor de situaties van gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming (het blok "referteperiode" moet ingevuld worden in scenario 2, voor het meedelen van de gegevens over de aangepaste arbeid).

2.2.13.1 - Begindatum van de referteperiode (nr. 74)

Voor de gevallen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering en omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zevende lid van de wet van 16.3.1971 gaat het over de aanvangsdatum van de periode waarin dagen liggen waarvoor de code "aard van de dag" wordt vermeld (bv. periode van gewaarborgd loon, loon voor een wettelijke feestdag).

In geval van vaderschaps- of geboorteverlof en adoptieverlof valt de aanvangsdatum van de referteperiode samen met de eerste dag van het vaderschaps- of geboorteverlof en adoptieverlof.

Bij arbeidsongeschiktheid stemt de begindatum in principe overeen met de begindatum van de arbeidsongeschiktheid.

Bij opeenvolgende wederinstortingen na periodes van arbeidshervatting van minder dan veertien dagen en die geen aanleiding hebben gegeven tot een aangifte van sociaal risico omdat deze gedekt waren door gewaarborgd loon, valt de begindatum van de referteperiode samen met de begindatum van de initiële arbeidsongeschiktheid.

In de bedoelde situatie (opeenvolgende wederinstortingen) moet men de opeenvolgende periodes van arbeidsongeschiktheid en van arbeidshervatting opgeven (alleen de eerste dag van de arbeidshervatting volgend op de arbeidsongeschiktheid moet opgegeven worden).

Voorbeeld.

Arbeidsongeschiktheid van een arbeider van woensdag 7.6 tot dinsdag 13.6

Arbeidshervatting van woensdag 14.6 tot vrijdag 16.6

Wederinstorting (zelfde aandoening) van maandag 19.6 tot vrijdag 23.6

Arbeidshervatting van maandag 26.6 tot vrijdag 30.6

Nieuwe wederinstorting (zelfde aandoening) vanaf maandag 3.7

De opeenvolgende periodes van arbeidsongeschiktheid, gedekt door gewaarborgd loon, moeten integraal hernomen worden.

Daarentegen moeten enkel de dagen van arbeidshervatting van woensdag 14.6 en maandag 26.6 vermeld worden met toevoeging van de code aard van de dag "1.1".

2.2.13.2 - Einddatum van de referteperiode (nr. 75)

Voor de gevallen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, volledige werkverwijdering of omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zevende lid van de wet van 16.3.1971) gaat het over de einddatum van de periode waarvoor een code "aard van de dag" wordt vermeld.

Bij opeenvolgende wederinstortingen na periodes van werkhervatting van minder dan veertien dagen en die geen aanleiding hebben gegeven tot een aangifte van sociaal risico omdat deze periodes gedekt zijn door gewaarborgd loon, valt de einddatum van de referteperiode samen met de laatste dag van de laatste periode van arbeidsongeschiktheid (gedekt door een code "aard van de dag").

In geval van geboorte- en adoptieverlof valt de einddatum van de referteperiode samen met de laatste dag van de periode van geboorte- of adoptieverlof.

2.2.14 - Blok aard van de dag

2.2.14.1 - Aanduiding van de dag (nr. 178)

Men moet de dag en de maand aanduiden waarmee de code "aard van de dag" overeenstemt (de periode van gewaarborgd loon kan zich immers uitstrekken over twee of zelfs meerdere maanden bij opeenvolgende wederinstortingen).

Voor het vaderschaps- of geboorteverlof (10 dagen bedoeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978) moet men de dagen vermelden betaald door de werkgever en de dagen ten laste van het ziekenfonds.

Voor het adoptieverlof (artikel 30ter van de wet van 3.7.1978), moet men alleen de dagen vermelden die betaald worden door de werkgever (de dagen die vergoed worden door het ziekenfonds moeten niet aangegeven worden in het blok "aard van de dag").

2.2.14.2 - Code aard van de dag (nr. 179)

Voor elke dag van de referteperiode, moet men één van de hieronder vermelde codes "aard van de dag" invullen. Voor het adoptieverlof moet men een code aard van de dag invullen enkel voor de dagen die betaald worden door de werkgever (men moet dus geen code aard van de dag invullen voor de dagen vergoed door het ziekenfonds).

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 (cfr. de codes 1.1 tot 4 hierna).

Onder code 1 worden m.n. beoogd de wettelijke feestdagen, de dagen van klein verlet, de dagen inhaalrust, de eerste dagen betaald door de werkgever in het kader van het vaderschaps- of geboorteverlof, het adoptieverlof,...

1.1 - Werkhervatting tijdens de periode van gewaarborgd loon gevolgd door een hervatting

Tijdens de periode van gewaarborgd loon moet de code 1.1 worden vermeld voor de eerste dag van werkhervatting die zich bevindt tussen de opeenvolgende periodes van arbeidsongeschiktheid.

De code 1.1 moet eveneens vermeld worden voor de eerste dag van werkhervatting gelegen tussen opeenvolgende hervallen in arbeidsongeschiktheid. Hij kan eveneens worden gebruikt om de datum van werkhervatting mee te delen bij het verstrijken van de periode van 14 of 30 dagen van gewaarborgd loon, wanneer de eerste periode van arbeidsongeschiktheid (volledig gedekt door het gewaarborgd loon) niet het voorwerp heeft uitgemaakt van een aangifte van arbeidsongeschiktheid en de werknemer hervalt binnen 14 dagen die volgen op deze eerste periode.

Deze code mag slechts in geval van arbeidsongeschiktheid worden gebruikt.

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.

2.4 - 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.

Belangrijke opmerking aangaande de codes 3.1, 3.2, 3.3 en 3.4

Deze codes moeten vermeld worden indien de periode van jaarlijkse vakantie begonnen is **voor** de aanvang van de arbeidsongeschiktheid; in dit geval blijft de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wegens jaarlijkse vakantie en niet wegens arbeidsongeschiktheid. Indien de arbeidsongeschiktheid verder loopt na het verstrijken van de vakantieperiode, moet één van de codes opgegeven worden m.b.t. het gewaarborgd loon en dit voor het saldo van het tijdvak van gewaarborgd loon dat nog loopt na het verstrijken van de periode van vakantie.

Indien de arbeidsongeschiktheid begonnen is **voor** de periode van jaarlijkse vakantie, blijft de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst wegens arbeidsongeschiktheid (ziekte) en niet wegens jaarlijkse vakantie. In dit laatste geval moeten de codes "aard van de dag" m.b.t. het gewaarborgd loon ingevuld worden.

2.9 - Uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte

Onder "uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte" verstaat men het voorschot dat de werkgever aan de werknemer betaalt (overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of

beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) na de eerste week van gewaarborgd loon om hem een gewaarborgd maandloon toe te kennen, in geval van arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit een arbeidsongeval of beroepsziekte.

Het gebruik van deze code aard van de dag is facultatief. Ze heeft tot doel om te vermijden dat de aangevers, die deze code wensen te gebruiken, moeten antwoorden op vragen om verduidelijking die door de ziekenfondsen van aansluiting van de werknemers worden verstuurd, in geval van aangifte van gewaarborgd loon dat tot één week beperkt is.

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 behoud 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 arbeidsovereenkomst" 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 - Jeugdvakantie en seniorvakantie

Onder "jeugdvakantie" verstaat men de afwezigheid van het werk ingevolge de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5, eerste lid, van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers gecoördineerd op 28 juni 1971.

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

3.5 - Aanvullende vakantie

Onder "aanvullende vakantie" wordt verstaan de afwezigheid op het werk als gevolg van de opschorting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van jaarlijkse vakantie zoals 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, met uitzondering van de vervangingsdag bedoeld in artikel 22 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 (tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid).

Opmerking :

Indien bepaalde dagen van het tijdvak van gewaarborgd loon betaald worden om een andere reden (bv. inhaalrust, wettelijke feestdag,...) moet de werkgever voor die dagen de code 1 vermelden.

Belangrijke opmerking voor de codes van tijdelijke werkloosheid (codes 5.1 tot 5.10):

Deze codes hebben betrekking op situaties van tijdelijke werkloosheid die liggen tussen opeenvolgende tijdvakken van arbeidsongeschiktheid.

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 betreffende 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 werkmans 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 arbeidsovereenkomst" 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 van 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" verstaat men de afwezigheid op 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.

5.11. - Dagen crisisschorsing bedienden

Onder dagen "crisisschorsing bedienden" (of crisiswerkloosheid bedienden) verstaan we de dagen tijdens dewelke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werd geschorst en voor dewelke de uitbetalingsinstelling van de werkloosheidsuitkeringen een uitkering betaalt en de werkgever een aanvullende vergoeding (stelsel van de tijdelijke en collectieve volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsovereenkomst - art. 21 tot 26 van de crisiswet van 19 juni 2006).

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 meerder e 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

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

6.10 - Vaderschaps- of geboorteverlof bedoeld in de wet van 3 juli 1978 (enkel de dagen ten laste van de uitkeringsverzekering) en borstvoedingspauzes

Onder "vaderschaps- of geboorteverlof" bedoeld in de wet van 3.7.1978, 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, in toepassing van artikel 30, § 2 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden in het kader van de uitkeringsverzekering (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).

7 - Afwezigheid of verlof zonder wedde

Onder deze code moeten de tijdvakken vermeld worden van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de welke de werknemer zijn loon niet behoudt, en die niet onder één van de hierboven vermelde codes beoogd worden (bijzondere categorie). Worden o.m. beoogd 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.

9 - Afwezigheidsdagen voor pleegzorgen

Onder "afwezigheidsdagen voor pleegzorgen" moet worden verstaan de dagen tijdens welke de werknemer gebruik maakt van het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (artikel 30quater, § 1, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten) en recht heeft op een uitkering van de RVA.

2.2.14.3 - Aantal uren (nr. 180)

Deze zone moet niet worden ingevuld voor de risico's van scenario 1.

2.2.15 - Blok voordelen in natura

2.2.15.1 - Voorafgaandelijke opmerking

De drie zones in dit blok moeten alleen ingevuld worden indien de werknemer **verder voordelen in natura ontvangt tijdens het risico**.

Deze zones moeten ook niet ingevuld worden in geval van gedeeltelijke werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming.

2.2.15.2 - Bedrag van de voordelen in natura (nr. 415)

De voordelen in natura zijn begrepen in het loonbegrip vermeld in de zone "basisbedrag van de bezoldiging". Indien de werknemer verder voordelen in natura ontvangt tijdens het risico, moet het bedrag hiervan gekend zijn. Het ziekenfonds brengt het bedrag hiervan dan in mindering van het gemiddeld dagloon.

Het bedrag van de voordelen in natura waarvan de werknemer het voordeel gedurende het risico behoudt, kan echter slechts van het in aanmerking te nemen gederfde loon worden afgetrokken voor zover dergelijke voordelen in aanmerking werden genomen om het gemiddeld dagloon van de werknemer te bepalen, en dat bedrag niet hoger is dan het bedrag van de voordelen die in dat opzicht in aanmerking zijn genomen. We vragen dus om, **indien nodig, het aangegeven bedrag te beperken** (in het bijzonder bij een vervroeging, op het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan het kwartaal van het risico, van de referatdatum die in aanmerking wordt genomen om het gederfde loon vast te stellen dat wordt weerhouden om de uitkeringen te berekenen).

Deze voordelen in natura zijn voordelen die geëvalueerd kunnen worden in geld waarop de werknemer recht heeft ingevolge zijn aanwerving (artikelen 2 en 6, § 1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers).

Men moet het bedrag per arbeidsdag opgeven. Onder arbeidsdag moet men verstaan alle dagen van het jaar, met uitzondering van de zondagen en feestdagen.

De voordelen in natura moeten geraamd worden volgens hun courante waarde. Indien voor de RSZ een forfaitair bedrag van toepassing is, moet men dit bedrag vermelden.

2.2.15.3 - Begindatum van de toekenningsperiode van de voordelen in natura (nr. 416)

Deze datum kan ten vroegste beginnen de eerste dag van het risico (behoud van de voordelen in natura tijdens het risico).

2.2.15.4 - Einddatum van de toekenningsperiode van de voordelen in natura (nr. 417)

Deze zone moet ingevuld worden indien de einddatum van de periode van toekenning van de voordelen in natura gekend is vanaf de aanvang van het risico. Indien niet het geval is (of indien deze datum later zou wijzigen), zal de werkgever deze nieuwe gegevens nadien aan het ziekenfonds moeten meedelen.

2.2.16 - Blok commentaar bij de aangifte

2.2.16.1 - Vrije tekstzone

Deze zone laat de werkgever toe informatie mee te delen die hij onontbeerlijk acht voor de behandeling van deze aangifte.

Hier mogen geen gegevens vermeld worden die voorkomen in de zones van de aangifte en die het voorwerp uitmaken van een code.

2.2.17 - Blok arbeidshervatting

2.2.17.1 - Datum van arbeidshervatting (nr. 128)

De werkgever wordt gevraagd de datum te vermelden waarop de werknemer het werk effectief heeft hervat, indien deze datum reeds gekend is, na het einde van de arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, tijdvak van moederschapsbescherming, omgezet moederschapsverlof bedoeld in artikel 39, zevende lid van de arbeidswet van 16.3.1971 of adoptieverlof.

2.2.18 - Blok dienstgegevens

2.2.18.1 - Datum van uitdiensttreding (nr. 385)

Dit gegeven moet enkel meegedeeld worden voor de risico's " arbeidsongeschiktheid, volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming en adoptieverlof".

Deze datum moet bovendien enkel ingevuld worden indien de datum van uitdiensttreding geacht kan worden te liggen na het begin van één van de voormelde risico's (of de dag zelf van aanvang van deze risico's) en nog niet werd meegedeeld door de werkgever bij de aangifte van de indiensttreding (Dimona in).

Het begrip "datum van uitdiensttreding" stemt overeen met deze van de aangifte in Dimona (Dimona out). Het gaat over de einddatum van de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer.

2.3 - Aangifte van de aanvullende kwartaalgegevens

Ter herinnering, deze gegevens moeten slechts worden meegedeeld als u doelgerichte aanvragen van sociaal risico ontvangt, verstuurd om aanvullende kwartaalgegevens in het kader van scenario 1 op te vragen (mini-DmfA).

Voor elk kwartaal van de aangifte, moeten de gegevens van de volgende blokken van de kwartaalaangifte worden meegedeeld:

- werkgeversaangifte
- natuurlijk persoon
- werknemerslijst
- tewerkstelling van de werknemerslijst
- in voorkomend geval, bijdrage ontslagen statutaire werknemer
- prestaties werknemerslijst
- bezoldigingen werknemerslijst

De gegevens van het tweede, derde en vierde kwartaal die het kwartaal van het risico voorafgaan en die van het kwartaal dat het kwartaal van het risico voorafgaat, moeten slechts worden meegedeeld als ze nog niet beschikbaar zijn bij de RSZ en als ze noodzakelijk zijn voor het ziekenfonds van aansluiting om de werknemer te vergoeden.

De gegevens van het kwartaal waarin de realisatie van het risico zich voordoet moeten slechts worden meegedeeld als ze noodzakelijk zijn voor het ziekenfonds van aansluiting om de werknemer te vergoeden. Ze zijn nog niet beschikbaar bij de RSZ omdat ze beperkt zijn tot de periode **die de realisatie van het sociaal risico voorafgaat**.

De uitleg van deze gegevens bevindt zich in de richtlijnen inzake de kwartaalaangifte (DmfA) die u eveneens kan raadplegen op de portaalsite van de sociale zekerheid op het volgende adres:

<https://www.socialsecurity.be>

Belangrijke opmerkingen:

1. De gegevens die in scenario 1 van **facultatieve aard** zijn, moeten niet ingevuld worden.
2. In scenario 1 mag het **blok "natuurlijk persoon"** maar **één keer aanwezig zijn** omdat de aangifte van sociaal risico immers **maar één werknemer betreft**.
3. **In het blok "werknemerslijst" van scenario 1** zijn bepaalde werknemerscodes niet toegelaten. Het omschrijvingsdomein van de zone 00037 van het glossarium herneemt het geheel van de niet toegelaten codes voor het scenario 1 uitkeringen.
4. **In het blok "bezoldiging" van scenario 1** zijn de waarden 007, 010, 011, 013, 020, 022 en 023 (DmfA) en de corresponderende waarden voor de DmfAPPL (zie aanwezigheidsdomein van de zone 00067 van het glossarium) facultatief.
5. De periode gedekt door **de verbrekingsvergoeding** wordt voortaan in één keer meegedeeld met de tewerkstelling die het ontslag voorafgaat (via de zone 01130 - begindatum en de zone 01131 - einddatum van het blok 90524 - verbrekingsvergoeding). Als een inschakelingsvergoeding is verschuldigd, dient (ook) de periode gedekt door deze inschakelingsvergoeding in aanmerking te worden genomen.

Er moet in dit kader ook worden rekening gehouden met de uitwinningvergoeding betaald aan een handelsvertegenwoordiger en de vergoeding toegekend voor niet-concurrentie en/of niet-afwerving (met inbegrip van deze die niet voortvloeit uit een overeenkomst gesloten bij het begin of tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (overeenkomst gesloten binnen twaalf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst)), voor zover ze wordt uitgedrukt in arbeidstijd.