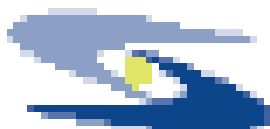


RSZ van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten
OPENBARE INSTELLING VAN SOCIALE ZEKERHEID



RSZ PPO

**ADMINISTRATIVE ANWEISUNGEN
KWARTAALAANGIFTE**

RSZ
Derde kwartaal 2004

EERSTE DEEL

**RICHTLIJNEN OM DE
MULTIFUNCTIONELE
AANGIFTE VOOR DE
PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN
(DMFAPPL) IN TE VULLEN**

TITEL 1

INLEIDING

H O O F D S T U K 1

INLEIDING

INLEIDING

1.1.101

Hierbij vindt u de versie juli 2004 van de onderrichtingen waarin wordt uitgelegd hoe de DMFAPPL moet worden ingevuld. Deze onderrichtingen moeten worden samen gelezen met het glossarium, waarin op een meer technische manier de in de aangifte te vermelden gegevens worden uitgelegd.

Het gaat hier om een toelichting bij de gegevens die u in de aangifte moet vermelden en van de principes die de aangifte beheersen. Deze uitleg is dus geldig ongeacht de wijze waarop u de aangifte doet.

Er zijn twee fundamenteel verschillende manieren om de aangifte te doen. Besturen die veel personeel tewerkstellen of rekencentra die een groot aantal aangiften moeten doen, kunnen de aangifte doen via File transfer (MQSeries, Ftp, Isabel,...). Voor deze aangiftevorm vindt u een meer technische uitleg in het glossarium. U vindt de technische informatie op de portaalsite van de sociale zekerheid (<http://www.sociale-zekerheid.be/deonderneming/tewerkstelling/kwartaalaangifte> / RSZPPO).

Kleinere besturen zullen de aangifte kunnen doen met een interactieve webtoepassing op de portaalsite (<http://www.sociale-zekerheid.be>). Deze toepassing heeft een on-line help die u kunt raadplegen terwijl u bezig bent de aangifte in te vullen.

TITEL 2

ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VOOR 2005

H O O F D S T U K 1

ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL

ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL

1.2.101

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

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

Er is een duidelijke continuïteit met de vroegere RSZPPO-aangifte, en in 2004 werden reeds enkele initiatieven genomen om het multifunctioneel karakter van de socialezekerheidsaangifte te verhogen. Bepaalde begrippen (werkregime, de onbepaalde maatman...) zijn geherdefinieerd in functie van het nieuwe aangiftemodel vanaf 1.1.2005. Tevens worden er bijkomende gegevens opgevraagd en ter beschikking gesteld van de Aangifte Sociaal Risico in de sectoren werkloosheid, ziekte-invaliditeit en beroepsziekten.

Het is van het allergrootste belang dat u zo correct mogelijk de onderstaande richtlijnen volgt.

Het onderbrengen van loon- of arbeidsprestaties onder verkeerde codes, ook al is dat in een aantal gevallen neutraal ten opzichte van de verschuldigde bijdragen, kan ernstige gevolgen hebben voor de sociale rechten van de werknemers.

H O O F D S T U K 2

CONCEPT VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO- AANGIFTE VÓÓR 2005

CONCEPT VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO- AANGIFTE VÓÓR 2005

1.2.201

Zoals de RSZPPO-aangifte vóór 2005 vertrekt het concept van de driemaandelijke DMFAPPL van het principe dat alle gegevens vermeld worden op het niveau van de werknemer en dat ook de bijdrageberekening (met inbegrip van de bijdrageverminderingen) op dat niveau gebeurt.

Een belangrijk verschil is dat in de DMFAPPL een werknemer per kwartaal slechts één keer geïdentificeerd wordt per werkgever.

De aangifte moet steeds elektronisch gebeuren.

DE DMFAPPL IS ALS VOLGT GESTRUCTUREERD

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

DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VÓÓR 2005 IS, ZEER SCHEMATISCH GESTELD, ALS VOLGT GESTRUCTUREERD:

- Eén of meerdere aangiften per bestuur (hoofdnummer en eventueel één of meerdere ontdebbelingsnummers).
- Per werkgever een aantal werknemerscategorieën (arbeiders, bedienden, gesubsidieerde contractuelen, vastbenoemden,...).
- Per werknemerscategorie eventueel meerdere werknemers.
- Per werknemer eventueel meerdere werkregimes **of tewerkstellingslijnen**.

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

Schematisch overzicht van een aantal belangrijke verschilpunten

DMFAPPL	RSZPPO-aangifte vóór 2005
Eén aangifte per bestuur	Eén of meerdere aangiften per bestuur
Bijdragen berekend per individuele werknemer op het niveau van de werknemerslijn	Bijdragen berekend per individuele werknemer op het niveau van de werknemerscategorie
Een werknemer wordt één keer aangegeven (1)	Een werknemer wordt aangegeven per werknemerscategorie (2)
Elektronisch	Elektronisch of op papier

¹ *De hoedanigheid (arbeider, bediende, vastbenoemde,..) wordt geïdentificeerd op het niveau van de werknemerslijn.*

² *De hoedanigheid (arbeider, bediende, vastbenoemde,..) wordt geïdentificeerd op het niveau van de werknemerscategorie.*

VOORBEELD:

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

In de RSZPPO-aangifte vóór 2005 wordt deze persoon als volgt aangegeven:

April: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld in de werknemerscategorie "Gesubsidieerde contractueel". Er wordt één werkregime gebruikt.

Mei - juni: De identificatiegegevens van de werknemer, de lonen en de prestaties worden vermeld in de werknemerscategorie "Contractuele hoofdarbeider". Er worden twee werkregimes gebruikt omdat de lonen en prestaties m.b.t. de deeltijdse prestaties en de voltijdse prestaties gescheiden moeten worden aangegeven.

De lonen van de ganse periode mei-juni worden getotaliseerd op het niveau van de werknemer en daarop worden de bijdragen berekend.

In de DmfAPPL wordt deze werknemer als volgt aangegeven:

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

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

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

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

tewerkstellingslijnen.

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

TITEL 3

DE WERKGEVER

H O O F D S T U K 1

DE WERKGEVER

DE WERKGEVER

1.3.101

Naar aanleiding van het invoeren van een DIMONA-aangifte voor de plaatselijke en provinciale besturen op 1 januari 2003 werd door de RSZPPO een nieuw werkgeversrepertorium ontwikkeld. Dit repertorium bevat geen ontdubbelingsnummers meer.

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

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

Het uniek ondernemingsnummer zal met de invoering van de DMFAPPL gebruikt worden voor de identificatie van de driemaandelijkse socialezekerheidsaangifte. Vanaf 1 januari 2005 kunnen de ontdubbelingsnummers (bijv. voor een OCMW-ziekenhuis) niet meer gebruikt kunnen worden voor het indienen van een driemaandelijkse aangifte.

In het najaar 2004 zullen de bij de RSZPPO aangeslotenen op de hoogte gebracht worden welke gegevens van het lokaal of provinciaal bestuur opgenomen zijn in het werkgeversrepertorium. Het bestuur zal eventuele wijzigingen aan het repertorium kunnen overmaken aan de RSZPPO met een webformulier.

TITEL 4

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

H O O F D S T U K 1

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

1.4.101

Iedere werknemer wordt op de driemaandelijke aangifte als persoon slechts één keer geïdentificeerd. (in principe bevinden alle personen die u via DIMONA gemeld hebt als werknemers die bij u in dienst zijn, zich in uw elektronisch personeelsregister. Indien u de aangifte indient via de interactieve toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid, worden al deze personen geïdentificeerd, u moet hen dus niet telkens opnieuw identificeren).

Dat gebeurt in principe op basis van zijn Identificatienummer voor de Sociale Zekerheid (INSZ) en een paar andere gegevens (naam, voornaam, geslacht en geboortedatum).

Indien het gaat om een (buitenlandse) werknemer zonder INSZ-nummer van wie u alleen het geboortjaar kent, maar niet de exacte geboortedatum, mag u een geboortedatum meedelen in de vorm van 00-00-19xx, dus bv. 00-00-1963.

Bij het ontbreken van het INSZ-nummer zijn extra gegevens vereist (adres, nationaliteit, geboorteland,..).

Per werknemer moet minstens één "werknemerslijn" worden gebruikt.

Dit is het niveau waarop de bijdragen berekend worden.

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

Per werknemerslijn moeten steeds één of meerdere "tewerkstellingslijnen" worden gebruikt.

De tewerkstellingslijn is het niveau waarop de loon- en arbeidstijdgegevens worden opgevraagd.

H O O F D S T U K 2

DE WERKNEMERSLIJN

DE WERKNEMERSLIJN

1.4.201

Zoals gezegd is er per werknemer minstens één werknemerslijn.

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

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

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

1. DE WERKGEVERSCATEGORIE
2. HET WERKNEMERSKENGETAL
3. BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL
4. DE NOTIE GRENSARBEIDER
5. IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID

DE WERKGEVERSCATEGORIE

1.4.202

De werkgeverscategorie geeft aan welke van de hierna volgende regelingen de werkgever toepast op zijn werknemers. Bij de contractuele werknemers duidt de code aan welke vakantieregeling de werkgever toepast op zijn contractuele werknemers, en bij welk pensioenregime zijn vastbenoemde werknemers aangesloten zijn. Eén werkgever kan meerdere werkgeverscategorieën op de aangifte vermelden.

De werkgeverscategorie bepaalt mede aan welke bijdragepercentages de loonelementen onderworpen zijn. Er gelden hogere socialezekerheidsbijdragen voor de contractuele werknemers die de vakantieregeling van de privé-sector genieten. Aan de RSZPPO zijn pensioenbijdragen (27,5 %) verschuldigd voor de vastbenoemden die aangesloten zijn bij het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen, het pensioenstelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen of het pensioenfonds van de geïntegreerde politie.

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

Werkgeverscategorie	Omschrijving
951	Contractuelen – vakantieregeling privé-sector
952	Contractuelen – vakantieregeling openbare sector
953	Vastbenoemden – gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen
954	Vastbenoemden – pensioenstelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen
955	Vastbenoemden – eigen pensioenstelsel
956	Vastbenoemden – voorzorginstelling
957	Vastbenoemden – pensioenfonds van de geïntegreerde

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

	politie
958	Bijzondere categorieën
959	Werknemers die niet meer in dienst zijn

De waarden 951 en 952 moeten gebruikt worden voor de contractuele werknemers, en de waarden 953 tot 957 voor de vastbenoemden.

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

De waarde 959 mag enkel gebruikt worden bij de “werknemers die niet meer in dienst zijn”. Voor deze werknemers kunnen enkel nog bepaalde bijzondere bijdragen verschuldigd zijn (zie hoofdstuk 7).

Er is geen verband tussen de werkgeverscategorieën in de DMFAPPL en de vier werkgeverstypes van de huidige RSZPPO-aangifte. Deze werkgeverstypes bepaalden eveneens de bijdragepercentages, maar vallen weg in de DMFAPPL.

HET WERKNEMERSKENGETAL

1.4.203

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

Door de vakantieregeling van de contractuele werknemers en de pensioenregeling van de vastbenoemde personeelsleden in de DMFAPPL via de werkgeverscategorie aan te duiden, kan het aantal werknemerscategoriecodes in de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2005, gereduceerd worden.

De onderstaande tabellen geven het verband weer tussen de werknemerscategoriecodes in de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2005 en de werknemerskengetallen in de DMFAPPL. Alle werknemerscategoriecodes uit de vroegere aangifte zijn geconverteerd met uitzondering van de werknemerscategoriecode 740. De vrijwilligers moeten na 1.1.2005 niet meer aangegeven worden.

In de eerste tabel vindt u voor elke werknemerscategoriecode uit de vroegere RSZPPO-aangifte de overeenstemmende werkgeverscategorieën en de werknemerskengetallen in de DMFAPPL weergegeven.

De tweede tabel vermeldt voor elk werknemerskengetal in de DMFAPPL de corresponderende werknemerscategoriecodes in de aangifte van vóór 1.1.2005.

De volledige lijst van de werknemerskengetallen van de DMFAPPL vindt u in de gestructureerde bijlage 28 van het glossarium(*)

(*) Bijlage 28 van het glossarium bevat eveneens de werknemerskengetallen voor “de

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

supplementaire bijdragen". Deze kengetallen zijn noodzakelijk om de bijdragen exact te kunnen berekenen, maar hebben geen betrekking op een categorie van werknemers. Ze zijn niet opgenomen in de instructies DMFAPPL. .

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
TIJDELIJKE HANDARBEIDERS (geen geco's of onderwijzend personeel)			
Tijdelijke handarbeiders (vak. privé-sector)	102	951	101
Tijdelijke handarbeiders (vak. openbare sector)	103	952	101
Contractuele handarbeiders (vak. privé-sector)	104	951	101
Contractuele handarbeiders (vak. openbare sector)	105	952	101
Handarb. laaggesch. jongere - startbaan – doelgroepvermindering (vak. privé-sector)	130	951	101
Handarbeiders IBF (vak. privé-sector)	132	951	101
Handarbeiders IBF (vak. openbare sector)	133	952	101
Handarbeiders (art. 60, § 7)	138	951 of 952	121
Handarbeiders – 18-25 jaar – KB 495	140	951 of 952	132
Handarbeiders jongeren tot 4 ^e kwartaal van jaar dat ze 18 worden – deeltijdse leerplicht – KB 495	147	951 of 952	131
Handarb. jongeren tot 4 ^e kwartaal van jaar dat ze 18 worden socio-profess. inpassing	148	951 of 952	133
Tijdelijke handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé-sector)	164	951	102
Tijdelijke handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	165	952	102
Contractuele handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé-sector)	166	951	102
Contractuele handarbeiders ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	167	952	102
Handarb. laaggesch. jongere - startbaan – doelgroepvermindering (vak. openb. sector)	172	952	101
Handarbeiders – banenplan (vak. privé-sector)	191	951	101
Handarbeiders – banenplan (vak. openbare sector)	192	952	101
Handarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. privé-sector)	193	951	101
Handarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. openbare sector)	194	952	101

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
Handarbeiders – activaplan (vak. privé-sector)	197	951	101
Handarbeiders – activaplan (vak. openbare sector)	198	952	101
TIJDELIJKE HANDARBEIDERS – geco's			
Waals Gewest – 16.07.1992 - project bestrijding sociale uitsluiting	108	952	112
Waals Gew.–13.06.1991– premie 5.081 EUR	112	952	111
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 10.163 EUR	113	952	111
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 15.245 EUR	114	952	111
Waals Gew. – 8.11.1990 – pr. 17.352 EUR	115	952	111
Vlaams Gew. – 27.10.1993 – geco-wep-plus	117	952	112
openb. best. – 30.12.1988 – vak. privé sect.	119	951	113
op. best. – 30.12.1988 – vak. openb. sector	120	952	113
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – premie 5.701 EUR	121	952	111
Vlaams Gewest – 27.10.1993 – premie 10.907 EUR	122	952	111
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 5.701 EUR	126	952	111
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie aan 11.403,10 EUR	127	952	111
Vlaams Gew. – 27.10.1993 - jeugdwerkgar.	128	952	112
Waals en Bruss. Regering – kinderdagverblijven	129	952	112
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 17.106 EUR	181	952	111
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 22.808 EUR	182	952	111
TIJDELIJKE HOOFDARBEIDERS – geen geco's, geneesheren en onderwijzend personeel			
Tijdelijke hoofdarb. (vak. privé-sector)	202	951	201
Tijdelijke hoofdarb. (vak. openbare sector)	203	952	201
Contractuele hoofdarb. (vak. privé-sector)	204	951	201
Contractuele hoofdarb. (vak. openb. sector)	205	952	201
Hoofdarb. laaggeschoold jongere - startbaan – doelgroepvermindering (vak. privé sector)	230	951	201

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
Hoofdarbeiders IBF (vak. privé-sector)	232	951	201
Hoofdarbeiders IBF (vak. openbare sector)	233	952	201
Hoofdarbeiders – artikel 60, § 7	238	952	221
Hoofdarbeiders – 18-25 jaar – KB 495	240	951 of 952	232
Hoofdarb. jongeren tot 4 ^e kwartaal van jaar dat ze 18 jaar worden – deeltijds leerplicht – KB 495	247	951 of 952	231
Hoofdarb. jongeren tot 4 ^e kwartaal van jaar dat ze 18 jaar – socio-prof. inpassing	248	951 of 952	233
Sociale Maribel (vak. privé-sector)	262	951	201
Sociale Maribel (vak. openbare sector)	263	952	201
Tijdelijke hoofdarbeiders (vak. privé-sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	264	951	202
Tijdelijke hoofdarbeiders (vak. openbare sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	265	952	202
Contractuele hoofdarbeiders (vak. privé-sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	266	951	202
Contractuele hoofdarbeiders (vak. openbare sector) vervanging vrijwillige 4dagenweek	267	952	202
Hoofdarb. laaggeschoold jongere - startbaan – doelgroepvermindering (vak. op. sector)	272	952	201
Hoofdarbeiders – banenplan (vak. privé-sector)	291	951	201
Hoofdarbeiders – banenplan (vak. openbare sector)	292	952	201
Hoofdarbeiders – doorstromingsprogramma (vak. privé-sector)	293	951	201
Hoofdarbeiders – doorstr.progr. (vak. openb. sector)	294	952	201
Hoofdarbeiders – activaplan (vak. privé-sector)	297	951	201
Hoofdarbeiders – activaplan (vak. openbare sector)	298	952	201
TIJDELIJKE HOOFDARBEIDERS – gecoo's			
Waals Gewest – 16.07.1992 - project bestrijding sociale uitsluiting	208	952	212
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 5.081 EUR	212	952	211
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 10.163 EUR	213	952	211

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
Waals Gew. – 13.06.1991 – pr. 15.245 EUR	214	952	211
Waals Gew. – 8.11.1990 – pr. 17.352 EUR	215	952	211
Vlaams Gew. – 27.10.1993 – geco- wep-plus	217	952	212
openbare best. – 30.12.1988 – vak. privé	219	951	213
openbare best. – 30.12.1988 – vak. openb.	220	952	213
Vl. Gew. – 27.10.1993 – premie 5.701 EUR	221	952	211
Vl. Gew. – 27.10.1993 – prem. 10.907 EUR	222	952	211
Brussels Gew. – 05.02.1998 – premie 17.724 EUR	224	952	212
Brussels Gew. – 05.02.1998 – premie 22.310 EUR	225	952	212
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – pr. 5.701 EUR	226	952	211
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie aan 11.403,10 EUR	227	952	211
Vlaams Gew. – 27.10.1993 - jeugdwerkgar.	228	952	212
Waals en Bruss. Reg. – kinderdagverblijven	229	952	212
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 17.106 EUR	281	952	211
Bruss. Gew. – 05.02.1998 – premie 22.808 EUR	282	952	211
TIJDELIJK ONDERWIJZEND PERSONEEL			
Handarbeiders onderwijs (vak. privé- sector)	149	951	101
Handarb. onderwijs (vak. openbare sector)	150	952	101
Niet gesubs. adm. personeel – activaplan (vak. openbare sector)	237	952	201
Niet gesubs. adm. personeel – activaplan (vak. privé-sector)	239	951	201
Niet gesubs. pers. (vak. openbare sector)	249	952	201
Niet gesubs. personeel (vak. privé- sector)	250	951	201
Niet gesubs. personeel – banenplan (vak. openbare sector)	254	952	201
Niet gesubs. personeel – doorstromingsplan (vak. openbare sector)	255	952	201
Niet gesubs. personeel vervanging vrijwillige 4dagenweek (vak. openbare sector)	256	952	202

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
Niet gesubs. admin. personeel – banenplan (vak. privé-sector)	259	951	201
Niet gesubs. personeel – vak. privé-sector - doorstromingsprogramma	260	951	201
Niet gesubs. personeel – ter vervanging van vrijwillige 4dagenweek (vak. privé-sector)	261	951	202
TIJDELIJKE GENEESHEREN			
Geneesheren – opleiding tot geneesheer-specialist	270	951 of 952	251
Geneesheren vrijgesteld	271	951 of 952	252
Tijdelijke geneesheren (vak. privé-sector)	275	951	201
Tijdelijke geneesheren (vak. openb. sector)	276	952	201
Contract. geneesheren (vak. privé-sector)	277	951	201
Contract. geneesheren (vak. openb. sector)	278	952	201
VASTBENOEMDEN (geen geneesheren of onderwijzend personeel)			
gemeenschappelijk pensioenstelsel	601	953	601
nieuwe bij de Rijksdienst aangeslotenen	602	954	601
Sociale Maribel – gemeensch. pensioenst.	607	953	601
Sociale Maribel – nieuwe aangeslotenen	608	954	601
Pensioenstelsel van het politiepersoneel	609	957	601
eigen pensioenstelsel	610	955	601/602
Voorzorgsinstelling	611	956	601/602
Sociale Maribel – eigen pensioenstelsel	617	955	601
Sociale Maribel – voorzorgsinstelling	618	956	601
VASTBENOEMDE GENEESHEREN			
onderworpen – gemeenschappelijk stelsel	620	953	601
onderworpen – eigen stelsel	621	955	601
onderworpen – nieuw aangeslotenen	622	954	601
onderworpen – voorzorgsinstelling	623	956	601
onderworpen – geen pensioen – gemeenschappelijk stelsel	625	953	601
onderworpen – geen pens. - eigen stelsel	626	955	601
vrijgesteld – gemeenschap. stelsel	630	953	651

Omschrijving	Werknemers- categorie codes vóór 1.1.2005	DMFAPPL	
		werk- gever	werk- nemer
vrijgesteld – eigen stelsel	631	955	651
vrijgesteld – nieuw aangeslotenen	632	954	651
vrijgesteld – voorzorgsinstelling	633	956	651

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

vrijgesteld – geen pensioen – gemeenschapp. stelsel	635	953	651
vrijgesteld – geen pensioen – eigen stelsel	636	955	651
VASTBENOEMD ONDERWIJZEND PERSONEEL			
Niet-gesubs. personeel – gemeensch. stelsel	649	953	601
Niet-gesubs. personeel – eigen stelsel	650	955	601
Niet-gesubs. pers. – nieuwe aangeslotenen	659	954	601
Niet-gesubs. personeel – verzorgingsinstelling	660	956	601
PERSONEN WAARVOOR BIJZONDERE REGELING GELDT			
Studenten	700	958	701
Monitoren en socio-culturele animatoren	710	958	702
Bedienaars van de eredienst of afgevaardigde Vrijzinnige Raad	720	958	711
Schouwspelartiesten (vak. privé-sector)	731	958	741
Vrijwilligers	740	/	/
Onthaalouders – prestatiebreuk < dan 0,33	761	958	761
Onthaalouder – prestatiebreuk 0,33 tot 0,8	762	958	761
Onthaalouder – prestatiebreuk van 0,8 tot 1	763	958	761
Vrijwillig brandweer – handarb. (vak. privé)	771	951	731
Vrijw. brandweer – handarb. (vak. openb.)	772	952	731
Vrijw. brandweer – hoofdarb. (vak. privé)	781	951	732
Vrijw. brandweer – hoofdarb. (vak. openb.)	782	952	732
Aangifte bijzondere bijdrage van 8,86 %	790	958 of 959	851
Niet beschermde lokale mandatarissen	795	958	721

Voor de vastbenoemde werknemers die aangesloten zijn bij een verzorgingsinstelling of een eigen pensioenkas, zijn er in de DMFAPPL twee werknemerskengetallen gecreëerd naargelang de werkgeversbijdrage voor de kinderbijslag (5,25 %) al of niet aan de RSZPPO betaald worden. De GER's en de GOM's dienen voor de vastbenoemden het werknemerskengetal 602 te gebruiken. De andere besturen moeten de code 601 vermelden voor deze werknemers.

Omschrijving	Werknemers-kengetal in de DMFAPPL	Werknemers-categoriecodes vóór 1.1.2005
Gewone bijdragen		
Contractuele handarbeiders	101	102,103,104,105,130,132,133,149,150,172,191,192,193,194,197,198

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

Contractuele handarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek – wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	102	164,165,166,167
Handarbeiders-geco's - CONTINGENT	111	112,113,114,115,121,122,126,127, 181,182
Handarbeiders-geco's - PROJECTEN	112	108,117,128,129
Handarbeiders-geco's – openbare besturen	113	119,120
Handarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8.7.1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22.12.1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	121	138
Handarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren tot vierde kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28.11.1969	131	147

Omschrijving	Werknemers-kengetal in de DMFAPPL	Werknemers-categoriecodes vóór 1.1.2005
Handarbeiders - jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in het stelsel van alternerende tewerkstelling en opleiding - KB nr. 495 van 31.12.1986	132	140
Handarbeiders - jongeren tot 4^e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28.11.1969 - Brugprojecten - besluit van de Vlaamse Regering van 24.7.1996	133	148
Contractuele hoofdarbeiders	201	202,203,204,205, 230 ,232,233,237,239,249,250,254,255,259,260,262,263, 272 ,275,276,277,278,291,292,293,294,297,298
Contractuele hoofdarbeiders ter vervanging van een arbeider die heeft gekozen voor de vrijwillige vierdagenweek - wet van 10.4.1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector	202	264,265,266,267,256,261
Hoofdarbeiders-geco's - CONTINGENT	211	212,213,214,215,221,222,226,227, 281,282
Hoofdarbeiders-geco's -	212	208,217,224,225,228,229

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

PROJECTEN		
Hoofdarbeiders-geco's – openbare besturen	213	219,220
Hoofdarbeiders, aangeworven in het kader van art. 60, § 7 van de wet van 8.7.1976 betreffende de OCMW's, die vrijgesteld worden van patronale bijdragen - wet van 22.12.1995 betreffende het meerjarenplan voor de werkgelegenheid	221	238
Hoofdarbeiders - aan de deeltijdse leerplicht onderworpen jongeren jongeren tot en met 4^e kwartaal van jaar dat ze 18 worden - art. 5bis van het KB van 28.11.1969	231	247
Hoofdarbeiders - jongeren tussen 18 en 25 jaar tewerkgesteld in het stelsel van alternerende tewerkingstelling en opleiding - KB nr. 495 van 31.12.1986	232	240

Omschrijving	Werknemers- kengetal in de DMFAPPL	Werknemers-categoriecodes vóór 1.1.2005
Hoofdarbeiders – jongeren tot 4^e kwartaal van kalenderjaar dat ze 18 jaar worden tewerkgesteld met een erkende overeenkomst voor socio-professionele inpassing - art. 4 van het KB van 28.11.1969 - Brugprojecten - besluit van de Vlaamse Regering van 24.7.1996	233	248
Contractuele geneesheren in opleiding tot geneesheer-specialist – art. 15bis van het KB van 28.11.1969	251	270
Contractuele geneesheren vrijgesteld van bijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27.6.1969	252	271
Vastbenoemden - kinderbijslag RSZPPO	601	601,602,607,608 609,610,611,617618,620,621,62 2623,625,626,649650,659,660
Vastbenoemden - kinderbijslag niet RSZPPO (enkel GER en GOM)	602	610,611
Vastbenoemde geneesheren vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen op basis van art. 1, § 3 van de wet van 27.6.1969	651	630,631,632,633635,636
Monitoren en socio-culturele animatoren vrijgesteld op grond van art. 17 van het KB van 28.11.1969	702	710
Bedienaars eredienst of afgevaardigde Vrijzinnige Raad - art. 13 van het KB van 28.11.1969	711	720
Niet beschermde lokale mandatarissen - artikel 19, § 4 van de nieuwe gemeentewet	721	795

DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN

Vrijwillige brandweerlieden - handarbeiders	731	771,772
Vrijwillige brandweerlieden - hoofdarbeiders	732	781,782
Kunstenaars	741	731
Onthaalouders	761	761, 762, 763

Omschrijving	Werknemers-kengetal in de DMFAPPL	Werknemers-categoriecodes vóór 1.1.2005
Bijzondere bijdrage voor studenten		
Studenten vrijgesteld op grond van art. 17bis van het KB van 28.11.1969	701	700
Bijzondere bijdrage ontslagen statutaire werknemers		
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Stelsel van de ZIV-uitkering	671	/
Bijdrage voor ontslagen statutair personeel – Werkloosheidsstelsel	672	/

De ontslagen statutaire werknemers moeten – in tegenstelling tot de RSZPPO-aangifte van vóór 1.1.2005 – met de werknemerskengetallen bijdragen 671 (stelsel ZIV-uitkering) en 672 (stelsel werkloosheid) aangeduid worden in de DMFAPPL. Het refertebrutoloon moet vanaf 1.1.2005 wel nog aangeduid worden, maar niet meer met een aparte bezoldigingscode (cfr. infra).

BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL

1.4.204

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

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

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

DE NOTIE GRENSARBEIDER

1.4.205

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

IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID

1.4.206

Het repertorium van de Kruispuntbank van de Ondernemingen zal, naast het ondernemingsnummer van de lokale of provinciale besturen, ook de identificatienummers

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

van hun vestigingseenheden opnemen. Een vestigingseenheid is een functionele entiteit die gesitueerd is op een welbepaalde locatie en identificeerbaar met een adres. Op deze locatie, of vanuit deze locatie, worden één of meerdere hoofd- of nevenactiviteiten georganiseerd voor rekening van het bestuur. Zo kan een gemeente een apart nummer hebben voor een sporthal, een zwembad, een museum, een containerpark...

De informatie in het veld "identificatienummer van de lokale eenheid" wordt enkel opgevraagd bij de werkgevers die personeel tewerkstellen in meerdere vestigingseenheden, en heeft alleen betrekking op de meest recente situatie van het kwartaal. Als de werknemer prestaties geleverd heeft in verschillende zetels, moet men alleen de identificatie vermelden van de zetel van zijn laatste prestaties tijdens het kwartaal.

H O O F D S T U K 3

DE TEWERKSTELLINGSLIJN

DE TEWERKSTELLINGSLIJN

1.4.301

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

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

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

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

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

1. BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN
2. DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN
3. NACE-CODE
4. AANTAL DAGEN PER WEEK VAN HET ARBEIDSSTELSEL
5. GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON
6. TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST
7. MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD
- 7.1 WERKHERVATTING NA ARBEIDSONGESCHIKTHEID MET TOESTEMMING VAN DE ADVISERENDE GENEESHEER
8. MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID
9. STATUUT
10. NOTIE GEPENSIONEERD
11. TYPE LEERLING
12. WIJZE VAN BEZOLDIGING
13. FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN
14. BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS)
15. DE AANGIFTE IN TE VULLEN VOOR DE ONTHAALoudERS NIET GEBONDEN DOOR EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN

1.4.302

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

Deze datums mag u niet verwarren met de begin- en einddatum die gevraagd worden op

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

het niveau van de werknemerslijn, en die steeds op het lopende kwartaal betrekking hebben.

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

DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN

1.4.303

Verbrekingsvergoeding

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

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

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

Een voorbeeld: Een bediende wordt ontslagen op 31 augustus 2001 en heeft recht op een verbrekingsvergoeding van 18 maanden. In dat geval vermeldt u de loon- en prestatiegegevens voor hem op de aangifte van het derde kwartaal van 2001 op vijf aparte tewerkstellingslijnen.

- Lijn 1: de gegevens van de gewerkte periode, d.w.z. 1 juli 2001 tot 31 augustus 2001 (aangenomen dat deze periode niet moet worden opgesplitst in meerdere tewerkstellingslijnen).
- Lijn 2: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 september 2001 tot 30 september 2001.
- Lijn 3: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 oktober 2001 tot 31 december 2001.
- Lijn 4: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2002 tot 31 december 2002.
- Lijn 5: de gegevens m.b.t. de verbrekingsvergoeding voor de periode van 1 januari 2003 tot 28 februari 2003 (einddatum van de door de vergoeding gedekte periode).

Tenzij in de relatief uitzonderlijke gevallen voorzien in de wetgeving op de arbeidsovereenkomsten dat dergelijke vergoedingen in maandtermijnen mogen worden uitbetaald, moeten zij **steeds** integraal worden vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst wordt verbroken.

Feestdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst

Indien een arbeidsovereenkomst eindigt, en de werkgever moet ingevolge de wetgeving op de feestdagen⁽⁴⁾ het loon betalen voor een feestdag die na de einddatum van de arbeidsovereenkomst valt, wordt die dag aangegeven met prestatiecode 1 (zie hierna) **op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt**, en dit ongeacht of die feestdag in hetzelfde, dan wel in het daaropvolgende kwartaal valt.

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

Opeenvolgende contracten

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

Indien de verschillende overeenkomsten elkaar opvolgen **zonder dat er zich tussen de contracten andere dan de normale rustdagen bevinden**, dan mogen de loon- en prestatiegegevens van de verschillende contracten op één tewerkstellingslijn samengevoegd worden. Dit mag **uitsluitend** indien de verschillende contracten dezelfde kenmerken hebben. Dit betekent o.a. dat voor de verschillende contracten het aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon identiek moeten zijn, niet alleen de verhouding tussen beide.

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

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

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

NACE-CODE

1.4.304

De NACE-code duidt aan tot welke sector de werknemer behoort voor de prestaties die op de tewerkstellingslijn worden aangegeven.

De forfaitaire bijdragevermindering van maximaal € 288,18 voor de sociale maribel wordt door de RSZPPO berekend op basis van de nace-code, de minimum halftijdse tewerkstelling en de aanduiding in de zone "maatregel ter bevordering van de werkgelegenheid" (cfr. infra).

Om de sector met de bijhorende code te kiezen, bepaalt men de hoofdactiviteit van de dienst of afdeling binnen de werkgever waarvoor de prestaties geleverd worden. In **bijlage 31** vindt een lijst van de nace-codes.

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

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

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

omschrijving beschikbaar zijn, worden onder de algemene code gezet.

Gemeentebesturen/Provinciebesturen

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

De overige diensten zoals de administratieve diensten (dienst bevolking, dienst milieu, personeelsdienst...) en de ondersteunende diensten (groendienst, technische dienst...) bij gemeenten of provincies krijgen de algemene code die de hoofdactiviteit van de werkgever weergeeft (75.113 voor provincies en 75.114 voor gemeenten).

OCMW's

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

De overige algemene diensten van OCMW's en de algemene 'bijstandsdiensten' worden geplaatst onder de algemene code voor OCMW (75.115).

Intercommunales

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

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

Politiezones

Alle leden van de lokale politie worden onder de code 75.245 ("lokale politie") geplaatst.

Voorbeelden

Een werknemer levert prestaties als zwemredder in een gemeentelijk zwembad. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze van een zwembad (92.613 uitbating van overige sportinstallaties en sportaccommodaties).

Een werknemer levert prestaties in een provinciaal centrum dat zich bezig houdt met natuurwetenschappelijk onderzoek. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor onderzoeksactiviteiten (73.100

natuurwetenschappelijk speur- en ontwikkelingswerk).

Een werknemer werkt als verpleegkundige bij de thuiszorgdienst van een OCMW. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor maatschappelijke dienstverlening (85.323 Overige maatschappelijke dienstverlening zonder huisvesting).

Een werknemer werkt als informaticus bij een intercommunale voor elektriciteitsdistributie. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor elektriciteitsdistributie (40.100 productie en distributie van elektriciteit).

Een werknemer werkt in een cafetaria van een OCMW-ziekenhuis. De code die ingevuld wordt op deze tewerkstellingslijn is deze voor ziekenhuis (85.110 ziekenhuis).

NUMMER VAN HET PARITAIR COMITE

- 1.4.305 De bij de RSZPPO aangesloten besturen vallen niet onder de toepassing van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités. De lokale en provinciale besturen vullen steeds de waarde "999" in.

AANTAL DAGEN PER WEEK VAN DE ARBEIDSREGELING (ARBEIDSREGIME)

- 1.4.306 Hier vermeldt u een cijfer dat overeenstemt met het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (**ongeacht het aantal uren per dag**).
- Er is een essentieel verschil tussen de manier waarop dit cijfer bepaald wordt voor vaste en voor variabele arbeidsregelingen. Een vast arbeidsregime is een regime dat iedere week hetzelfde aantal te werken dagen telt. Er mag met andere woorden geen gebruik worden gemaakt van een gemiddelde, gezien over verschillende weken.
- Voorbeeld 1:** uw werknemer wordt geacht elke week vijf dagen te werken, van maandag tot en met vrijdag.
- In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.
- Voorbeeld 2:** uw werknemer komt elke week vier dagen werken (het maakt daarbij niet uit of dit al dan niet elke week dezelfde dagen zijn).
- In dat geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.
- Maar:**
- Voorbeeld 3:** uw werknemer werkt in een stelsel dat gezien wordt over een periode van twee weken. De ene week werkt hij zes dagen, terwijl hij de volgende week slechts vier dagen moet werken.
- In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.
- Voorbeeld 4:** uw werknemer werkt in een shift-stelsel dat loopt over een periode van vier weken - de eerste drie weken werkt hij zes dagen, de vierde week werkt hij slechts op twee dagen.
- In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

Voorbeeld 5: uw deeltijdse werknemer werkt de ene week twee en de andere week drie volledige dagen.

In dat geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Opgelet: werknemers die in voltijdse loopbaanonderbreking zijn geeft u eveneens aan met arbeidsstelsel '0'.

Bij de bespreking van de aangifte van de prestaties van de werknemer (zie hierna) kunt u lezen hoe de werkgevers voor voltijdse werknemers kunnen kiezen om zelf een conversie te doen van de in een bepaald arbeidsregime geleverde prestaties naar equivalente prestaties uitgedrukt in een vijfdagenweekregeling. Op die manier wordt voorkomen dat voor een werknemer van wie het arbeidsregime tijdens het kwartaal een aantal keren verandert, steeds nieuwe tewerkstellingslijnen begonnen moeten worden.

GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON

1.4.307

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

Onder "gemiddeld aantal uren per week" van de werknemer en van de maatpersoon wordt verstaan de normale (1) gemiddelde (2) wekelijkse arbeidsduur, verhoogd met de **betaalde** uren inhaalrust (3) ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidsduur.

1. **Normaal** betekent de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren of met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite gaat het om de arbeidsduur die vermeld staat in de arbeidsovereenkomst of de aanstellingsakte en de eventuele aanpassingen daarvan.
2. **Gemiddeld** betekent het gemiddelde van de arbeidscyclus die een afgesloten geheel vormt, samengesteld uit te werken dagen en rustdagen, en die zich volgens een zelfde patroon herhaalt. In geval van flexibele arbeidsregelingen kan deze cyclus zich uitstrekken over twaalf maanden.
3. Zowel voor de werknemer als voor de maatpersoon wordt rekening gehouden met uren inhaalrust ingevolge een regeling tot vermindering van de arbeidstijd, indien het gaat om inhaalrust die betaald wordt op het moment dat hij opgenomen wordt.

Er wordt dus **geen** rekening gehouden met de systemen van arbeidsduurvermindering en toekenning van inhaalrust, wanneer deze inhaalrust indirect betaald wordt door de techniek van het verhoogde uurloon (zie ook de bespreking van het percentage op jaarbasis "hoofdstuk 4: de aangifte van de loongegevens van de werknemer).

Indien in het bestuur voor deeltijdse werknemers een andere regeling geldt inzake arbeidsduurvermindering dan voor de voltijdse werknemers (bv. verhoogd uurloon voor deeltijdsen en betaling van de inhaalrust op het moment dat de rustdagen opgenomen worden voor de voltijdsen), dan berekent men het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer en van de maatpersoon volgens de regeling inzake arbeidsduurverkorting die geldt voor de deeltijdse werknemers.

Voorbeelden:

Een werknemer werkt 20 uur per week (5 dagen van 4 uren) met 1 inhaalrustdag per vier weken die niet betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt. Zijn gemiddeld aantal uren per week is 19 ($20+20+20+16$ gedeeld door 4) Het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon is 38 ($40+40+40+32$ gedeeld door 4) Indien het voor dezelfde werknemer zou gaan om een inhaalrustdag die wel betaald wordt op het moment dat hij genomen wordt, is zijn gemiddeld aantal uren per week 20 ($20+20+20+20$ gedeeld door 4), en dat van de maatpersoon 40.

Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 6 rustdagen op jaarbasis die niet betaald worden op het moment dat zij opgenomen worden (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 39 (40×48 weken verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (=52 weken min 4 weken betaald verlof)).

Een maatpersoon wordt geacht 40 uur per week te werken (5 dagen van 8 uren) met 1 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdag per 4 weken en 6 niet op het moment van de opname ervan betaalde rustdagen per jaar (al dan niet vrij te kiezen). Zijn gemiddeld aantal uren per week is 37 (152 uren $\times 12$ cycli verminderd met 6 dagen van 8 uren, gedeeld door 48 (=52 weken min 4 weken betaald verlof)).

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

Op de aangifte moet het reële aantal uren vermeld worden. Indien een ambtenaar overgaat naar een vrijwillige vierdagenweek of een halftijdse vervroegde uittreding, verandert het gemiddeld aantal uren van de maatpersoon niet, maar wordt het gemiddeld aantal uren per week van de werknemer verminderd.

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

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

TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST

1.4.308

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

Het betreft de arbeidsrechtelijke kwalificatie. Zo zal een werknemer met een voltijdse arbeidsovereenkomst, die tijdelijk minder dan de contractueel voorziene duur werkt (bv. bij gedeeltelijke werkhervatting na ziekte) aangeduid worden met de notie voltijds. Zoals hierna zal blijken, moet u in dergelijke gevallen wel uren aangeven.

Worden beschouwd als **voltijds**:

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

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

De begrippen voltijds en deeltijds moeten worden beoordeeld per tewerkstellingslijn.

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

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

MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD

1.4.309

Voor de lokale en provinciale besturen zijn in deze zone slechts vier waarden toegelaten:

1 = maatregel tot vermindering van de arbeidstijd in het kader van een plan voor de herverdeling van de arbeid goedgekeurd door de Minister van Tewerkstelling en Arbeid.

3 = volledige onderbreking van de loopbaan;

4 = gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan;

De wettelijke systemen tot collectieve herverdeling van de arbeid, waarbij werknemers hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies, worden aangegeven met de code 4. Bij een halftijdse vervroegde uittreding en de vrijwillige vierdagenweek is voorzien dat deze werknemers een bedrag krijgen met als doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren. Deze bedragen moeten als een apart loonelement worden vermeld (zie bezoldigingscodes 851 en 452 bij de bespreking van de aangifte van de bezoldiging);

5 = aangepaste arbeid met loonverlies, d.w.z. wanneer de werknemer effectieve arbeidsprestaties levert waarvoor hij een verminderd loon ontvangt ten opzichte van het loon dat hij normaal zou moeten ontvangen (bv. bij werkhervatting na een ziekte met toestemming van de adviserende geneesheer).

Dit geldt zowel voor een vermindering van het uurloon als voor een vermindering van het aantal te presteren dagen (uren) of een combinatie van beide.

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

Voorbeeld:

Een voltijdse werknemer werkt in een systeem van de vrijwillige vierdagenweek. Hij wordt ziek en na een periode van volledige arbeidsongeschiktheid, mag hij het werk gedeeltelijk hervatten met toestemming van de adviserende geneesheer. Tot het moment van de werkhervatting worden zijn prestaties (en de periode van volledige arbeidsongeschiktheid) aangegeven op een tewerkstellingslijn met in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 1). Vanaf het moment dat hij het werk hervat, wordt een nieuwe tewerkstellingslijn begonnen, waarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" alleen de aanduiding "aangepaste arbeid" (code 5) vermeld wordt. Wanneer hij nadien het werk volledig hervat wordt opnieuw een tewerkstellingslijn begonnen met daarop in het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" de aanduiding van de maatregel tot vermindering van de arbeidstijd (code 1).

WERKHERVATTING NA ARBEIDSONGESCHIKTHEID MET TOESTEMMING VAN DE ADVISERENDE GENEESHEER

1.4.309

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

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

- De gegevens m.b.t. de periode van werkhervatting geeft men steeds aan op een aparte tewerkstellingslijn;
- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de herneming arbeidsrechtelijk voltijds werd tewerkgesteld;
- In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt steeds de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" aangebracht,
- Tijdens de periode van werkhervatting moet men voor alle werknemers per

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

prestatiecode de uren aangeven, alsook het gemiddeld aantal uren van de werknemer en van de maatpersoon (in het geval van een contractueel voltijdse werknemer zijn beide uiteraard aan elkaar gelijk bv. 38/38);

- In de zone "type arbeidsovereenkomst" vermeldt men "voltijds" indien het gaat om een werknemer die voor de arbeidsongeschiktheid en de herneming arbeidsrechtelijk voltijds werd tewerkgesteld.

Voorbeeld:

Een voltijds tewerkgestelde bediende in een vijfdaagse weekregeling (38 uur per week) wordt ziek op 10 januari 2003. Hij blijft volledig arbeidsongeschikt tot 15 augustus 2003. Van 16 augustus 2003 tot 15 september 2003 hervat hij gedeeltelijk het werk, dit drie halve dagen per week. Vanaf 16 september 2003 hervat hij het werk volledig.

Aangifte eerste kwartaal 2003:

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

Aangifte tweede kwartaal 2003:

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

Aangifte derde kwartaal 2003:

Er moeten drie tewerkstellingslijnen gemaakt worden:

TW 1: betreft de periode van 1 juli tot 15 augustus. Op deze lijn worden de dagen en uren met de indicatieve code ziekte aangegeven (34 dagen).

TW2: is de periode van werkhervatting van 16 augustus tot 15 september. In het veld "maatregel tot herorganisatie van de arbeidstijd" wordt de aanduiding "aangepaste arbeid met loonverlies" vermeld. Men vermeldt het gemiddeld (contractueel) aantal uren van de werknemer (38) en van de maatpersoon (ook 38). In de zone "type arbeidsovereenkomst" duidt men nog steeds "voltijds" aan. Ook de aanduiding van het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel blijft ongewijzigd ("5").

Voor de prestatiecode werkelijke prestaties en voor de indicatieve code ziekte geeft men de volgende dagen en uren aan.

Code gewerkte dagen: 6 dagen (= de omrekening van de 12 halve gewerkte dagen);
gewerkte uren: 45,6.

Code ziekte: 13 (= de 7 dagen waarop niet gewerkt is en de omrekening van de 12 dagen waarop steeds een halve dag gewerkt is); ziekte-uren: 98,8.

TW3: betreft de periode van 16 september tot 30 september. Hierop worden de 11 gewerkte dagen en het loon ervoor aangegeven.

MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID

1.4.310

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

1 = werknemer aangeworven in het kader van het koninklijk besluit nr. 495 (systemen van alternerend werken en leren);

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

- een tewerkstelling in het kader van een erkend doorstromingsprogramma;

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

5 = werknemer aangeworven in het kader van het decreet van de Waalse Gewestraad van 25 april 2002 (= opvolger "PRIME"-project);

10 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

11 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

12 = werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999;

13= mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

14= mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

15= mindervalide werknemer aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999;

16= werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 1°, van de wet van 24 december 1999;

17= werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 2°, van de wet van 24 december 1999;

18= werknemer van buitenlandse afkomst aangeworven in het kader van een startbaanovereenkomst bepaald in artikel 27, eerste lid, 3°, van de wet van 24 december 1999;

21 = werknemer aangeworven in het kader van het koninklijk besluit nr. 25 (Interdepartementaal Begrotingsfonds ter bevordering van de werkgelegenheid);

22 = werknemer aangeworven als logistiek assistent in het kader van de sociale maribel (ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen);

23 = werknemer aangeworven in het kader van de sociale maribel (geen logistiek assistent).

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

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

STATUUT

1.4.311

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

B = vrijwillige brandweerlieden

C = conciërges

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

E = personeel van de onderwijsinstellingen

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

M = geneesheren

P = politiepersoneel

PC = burgerpersoneel van de politie

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

SP = beroepsbrandweerlieden

T = tijdelijke werknemer in de zin van de wet van 24 juli 1987 (=arbeider bij tussenpozen, andere dan thuiswerkers en werknemers die door een erkend uitzendbureau ter beschikking van een gebruiker worden gesteld). Deze werknemers zijn aangeworven in het kader van een contract van bepaalde duur om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer of om te beantwoorden aan een tijdelijke toename van het werk, of om de uitvoering van een uitzonderlijk werk te verzekeren.

V = verzorgend en verplegend personeel en paramedisch personeel.

NOTIE GEPENSIONEERD

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

TYPE LEERLING

- 1.4.313 Eén van de onderstaande codes moet enkel worden gebruikt indien de werknemer tot één van de categorieën behoort.
- 3 = leerling in opleiding tot ondernemingshoofd
- 4 = leerling met een overeenkomst voor socioprofessionele inpassing, erkend door de gemeenschappen en gewesten

WIJZE VAN BEZOLDIGING

- 1.4.314 Dit gegeven vult u alleen in voor werknemers die:
- een stukloon ontvangen of die per taak (= prestatie) worden betaald;
 - geheel of gedeeltelijk met een commissieloon worden betaald;
 - **betaald worden via het systeem van dienstencheques.**
- Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers die per taak of met een stukloon worden betaald.

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

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

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

FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN

- 1.4.315 Dit nummer moet u vermelden voor iedere werknemer voor wie de bijdragen op forfaitaire lonen worden berekend. De lijst met de functienummers voor de RSZPPO vindt u in bijlage 9 van het glossarium.

BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS)

- 1.4.316 In deze zone moet u aanduiden of de leerkracht in tienden of twaalften betaald wordt.

DE AANGIFTE IN TE VULLEN VOOR DE ONTHAALoudERS NIET VERBONDEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1.4.317 De wet legt aan de erkende dienst waar de onthaalouder bij aangesloten is, dezelfde verplichtingen op als aan een gewone werkgever. Dit betekent dat de plaatselijke besturen die een erkende opvangdienst organiseren, de onthaalouders moeten vermelden op de aangifte en de verschuldigde bijdragen moeten betalen.
- Op het niveau van de werknemerslijn duidt het bestuur de werkgeverscategorie 958 en het werknemerskengetal 761 voor 'onthaalouder' aan evenals het begin en het einde van het kwartaal. Op niveau van de tewerkstellingslijn moet hij als 'type arbeidsovereenkomst' deeltijds aanduiden, ongeacht de prestaties. Het 'gemiddeld aantal uren per week' moet dus ook opgegeven worden. De maatman wordt verondersteld 38 uren per week te presteren. Voor het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel wordt ervan uit gegaan dat de onthaalouder 5 dagen per week presteert.
- Om de prestaties aan te kunnen geven wordt gebruik gemaakt van een aantal specifieke prestatiecodes. Voor de berekening van de prestaties en van de vermindering kan gebruik gemaakt worden van een excel-rekenblad dat ter beschikking gesteld wordt via de website van de RSZPPO <http://www.rszppo.fgov.be>.

TITEL 5

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

H O O F D S T U K 1

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

1.5.101

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

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de lonen per code. Met andere woorden, indien een werknemer verschillende loonelementen ontvangt die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd op kwartaalbasis op het niveau van de tewerkstellingslijn. Ieder loonelement wordt slechts één keer aangegeven. Eenzelfde vergoeding mag dus nooit onder meer dan één code geplaatst worden.

LIJNNUMMER BEZOLDIGING
BEZOLDIGINGSCODE
OVERZICHTSTABEL
BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE
PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS
BEZOLDIGING

H O O F D S T U K 2

LIJNNUMMER BEZOLDIGING

LIJNNUMMER BEZOLDIGING

1.5.201

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

Het volgnummer wordt opnieuw op 1 gezet voor elke nieuwe tewerkstellingslijn.

H O O F D S T U K 3

BEZOLDIGINGSCODE

BEZOLDIGINGSCODE

1.5.301

De bezoldigingscode specificeert om welk soort voordeel het gaat. De RSZPPO handhaaft het principe dat er voor elke looncomponent een specifieke loon of bezoldigingscode bestaat, maar vanaf 1.1.2005 dient u er wel op te letten dat de loongegevens per bezoldigingscode geglobaliseerd worden op het niveau van de tewerkstellingslijn.

Op de volgende pagina's vindt u per categorie van bezoldigingscodes een overzicht van de wijzigingen ten opzichte van de aangifte vóór 1.1.2005. Achtereenvolgens worden de volgende categorieën van bezoldigingscodes behandeld:

1. het basisloon
2. **het aangepast loon bij ziekte en ongeval**
3. **de vergoedingen bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst**
4. de bijkomende vergoedingen
 - o **van algemene aard**
 - o **van algemene aard, toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartal**
 - o specifiek voor bepaalde personeelscategorieën.

Aan het eind van de bespreking van de bezoldigingscodes vindt u twee conversietabellen met de looncodes die vóór 2005 vermeld konden worden in de RSZPPO-aangifte, en de bezoldigingscodes van de DMFAPPL.

Een volledige en gedetailleerde bespreking van het loonbegrip waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn en van het loonbegrip waarop pensioenbijdragen voor de vastbenoemden verschuldigd zijn, vindt u in de "Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten".

HET BASISLOON

1.5.302

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

- het loon voor normale, werkelijke arbeid voor de contractuele werknemers de baremieke wedde voor de vastbenoemden
- de fooien en bedieningsgelden voor de werknemers die met fooien en bedieningsgelden worden bezoldigd (**vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 110**)
- de forfaitaire betalingen voor de werknemers die met forfaitaire betalingen worden bezoldigd (**vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 111**)
- het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval (gewaarborgd dagloon, gewaarborgd loon eerste week en gewaarborgd maandloon). Het gaat daarbij zowel om ziekten en ongevallen van gemeen recht als om arbeidsongevallen en beroepsziekten (**vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 101 of 140**)
- het enkelvoudig vakantiegeld
- het loon voor afwezigheden met behoud van loon
- de vergoeding ingevolge disponibiteit wegens ziekte of gebrekkigheid (**vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 121**)

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

de voordelen in natura toegekend aan **vastbenoemde** conciërges die uitsluitend betaald worden met voordelen in natura (**vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 150**)

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

HET AANGEPAST LOON BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL

1.5.303

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

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

Met de bezoldigingscode 213 wordt in de DMFAPPL de aanvulling voor de tweede, derde of vierde week arbeidsongeschiktheid aangegeven. De bezoldigingscode 214 die vóór 1.1.2005 gebruikt werd om de aanvullende vergoedingen voor de derde of vierde week aan te geven, is afgeschaft.

Vanaf 1 januari 2005 zijn alle bij de RSZPPO aangesloten besturen zonder enige uitzondering voor hun werknemers onderworpen aan de arbeidsongevallenregeling van de openbare sector. De looncodes voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens een arbeidsongeval bij een intercommunale zonder vastbenoemd personeel die voor zijn werknemers aangesloten is bij de arbeidsongevallenregeling van de privé-sector, zijn afgeschaft.

DE VERGOEDINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

1.5.304

De vergoedingen die aan de werknemer betaald worden in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst, worden aangegeven met de codes 130 en 131.

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

vergoedingen wegens onrechtmatige eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever;

vergoedingen betaald aan de werknemer in het geval dat in gemeenschappelijk akkoord tussen de werkgever en de werknemer een einde wordt gesteld aan de dienstbetrekking;

vergoedingen wegens niet herplaatsing, betaald aan de afgevaardigden of kandidaten bij comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen of aan

syndicale afgevaardigden.

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

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

Met de **bezoldigings**code 131 worden de vergoedingen aangegeven die NIET uitgedrukt worden in arbeidstijd.

Het gaat hier om bedragen:

betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld afscheidspremies),
waarop socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn,
die niet door de **bezoldigings**code 130 beoogd worden.

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

DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN

1.5.305

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

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

De premies, toelagen en bijkomende vergoedingen **specifiek voor bepaalde personeelscategorieën** worden aangegeven met de looncodes 501 tot 599 en met de bezoldigingscodes 901 tot 999. Deze looncodes dienen gebruikt te worden voor premies, toelagen en vergoedingen die enkel toegekend worden aan specifieke personeelscategorieën (brandweerpersoneel, politiepersoneel, onderwijzend personeel, verplegend personeel...).

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

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

Op het vlak van codificatie wordt vanaf 1.1.2005 het onderscheid tussen de codes voor bijkomende vergoedingen die voldoen aan artikel 30, § 2, 4^o van het KB van 28.11.1969, en voor bijkomende vergoedingen die niet voldoen aan artikel 30, afgeschaft. Elke looncode heeft in de DMFAPPL een éénduidige betekenis die gelijk is voor de contractuele en de vastbenoemde werknemers, en bepaald wordt door de al of niet onderwerping aan bijdragen.

DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN VAN ALGEMENE AARD

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

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

De looncodes 404 en 804 worden gebruikt indien de voordelen toegekend worden in functie van het aantal effectief gewerkte dagen in het aangiftekwartaal. De looncodes 406 en 806 worden gebruikt indien de voordelen worden toegekend onafhankelijk van het aantal gewerkte dagen in het kwartaal.

In de DMFAPPL bestaat er geen aparte looncode meer om de voordelen in natura van contractuele conciërges aan te geven.

Voor de **andere toelagen en premies** bestaan er vanaf 1.1.2004 vier looncodes.

Indien de andere toelagen, premies of vergoedingen toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal, moeten de looncode 433 (vrijgesteld) en de looncode 833 (onderworpen) gebruikt worden.

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

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

§ vergoedingen voor lasten die niet kunnen beschouwd worden als normaal en onafscheidelijk met het ambt verbonden (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)

§ weddensupplementen voor de vastbenoemde conciërges die geen baremieke wedde ontvangen en betaald worden met voordelen in natura (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)

§ aanvullingen op het wettelijk dubbel vakantiegeld (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)

§ terugbetaling van kosten boven de werkelijk gemaakte kosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)

§ het werkgeversaandeel in maaltijdcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)

§ geschenken en geschenkcheques die niet aan de uitsluitingsvoorwaarden voldoen (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 434 en 834)

§ gratificaties, vergoedingen en premies van alle aard

§ voordelen van alle aard (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 407 en 807)

§ inhaalbonificatie, sectorieel supplement of gelijkaardige jaarlijkse premie (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 418 en 818)

§ vergoeding voor de voorbereiding van de organisatie van en het toezicht op de verkiezingen (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 420)

§ vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 431 en 831)

§ vergoeding voor onregelmatig of onverwacht werk (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 432 en 832)

§ produktiviteitspremie (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 433 en 833)

§ 74,37 EUR per jaar toegekend aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncodes 460, 860 en 517)

§ herstructureringspremie voor het verzorgend en verplegend en paramedisch personeel (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 513).

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

Voor de **haard- en standplaatstoelage** zijn er in de DMFAPPL twee looncodes. Bij de contractuele werknemers is de vergoeding onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 821. Voor de vastbenoemde werknemers is de toelage vrijgesteld van bijdragen en dient de looncode 421 gebruikt te worden.

De **vergoeding voor nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen toegekend aan andere personeelsleden dan deze van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie** (omzendbrief B.A. 94/09 van 13.07.1994 van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap) is onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en moet aangegeven worden met de looncode 835 (vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagprestaties).

De **weddensupplementen en premies** die toegekend worden in het kader van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector, dienen met de looncodes 452 (vrijgesteld) en 851 (onderworpen) aangegeven te worden.

U vermeldt de bedragen die worden toegekend aan werknemers die in het kader van wettelijke maatregelen tot herverdeling (zie Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten) hun arbeidsprestaties beperken met overeenkomstig loonverlies. De toegekende bedragen hebben tot doel het loonverlies t.o.v. de vroegere prestaties **gedeeltelijk** te compenseren.

Het **voordeel** betreffende het **persoonlijk en individueel gebruik van een voertuig ter beschikking gesteld door de werkgever**, moet aangegeven worden met de looncode 870.

Het gaat om het voordeel waarop de solidariteitsbijdrage van 33% verschuldigd is (zie Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten).

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

De looncodes 495 en 496 waarmee het **(fictief) loon van ontslagen vastbenoemden** aangegeven werd, zijn geschrapt in de DMFAPPL. De ontslagen vastbenoemden moeten aangegeven worden met de werknemerskengetallen 671 en 672 (cfr. supra) en voor het fictief loon moet de bezoldigingscode 101 gebruikt worden.

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

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

§ eindejaarspremie (looncode 817)

§ voordelen in natura of in de vorm van cheques (looncode 806)

§ andere toelagen en premies zoals anciënniteits- of getrouwheidspremie

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

(looncode 833)

Deze premies worden in het algemeen aangegeven in het kwartaal waarin zij worden uitbetaald.

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

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

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

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

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

DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN SPECIFIEK VOOR BEPAALDE PERSONEELSCATEGORIEËN

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

Een aantal andere vergoedingen die vóór 1.1.2005 met verschillende looncodes aangegeven werden, zijn in de DMFAPPL samengevoegd tot één looncode. Andere die weinig gebruikt werden, zijn afgeschaft.

In sommige gevallen waarbij de bijkomende vergoeding voor bepaalde personeelscategorieën door een algemene looncode voor bijkomende vergoedingen vervangen is, dient u de personeelscategorie aan te duiden in de zone "statuut van de werknemer" op het niveau van de tewerkstellingslijn van de werknemer. De waarden van deze personeelscategorieën zijn vermeld in hoofdstuk 3.B.10 (cfr. supra).

Voor het **verplegend en verzorgend personeel en paramedisch personeel** is er in de DMFAPPL geen aparte code meer voor de "herstructureringspremie (29,35 EUR/maand)", de "andere specifieke vergoedingen" (die verband houden met de in het kwartaal geleverde prestaties), de "wachtvergoeding" en de "jaarlijkse premie van 74,37 EUR die ingevolge het besluit van de Vlaamse Executieve toegekend is aan het personeel tewerkgesteld in de erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp". Deze vergoedingen worden in de DMFAPPL aangegeven met de algemene looncodes.

Voor de **geneesheren** worden in de DMFAPPL met de looncode 921 zowel het barema, de gewaarborgde wedde, het gewaarborgd aandeel in de pool aangegeven als de honoraria aangegeven.

De "andere specifieke vergoedingen" van de geneesheren worden in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 833 of 834 naargelang de vergoedingen onafhankelijk zijn van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwaartal of rechtstreeks verband houden met de geleverde prestaties tijdens een kwartaal.

Voor de **vrijwillige brandweer** worden de vergoedingen voor (regelmatige) prestaties die in aanmerking komen om te bepalen of de grens van 785,95 EUR bereikt werd, in de

DMFAPPL aangegeven met de looncode 542 indien het grensbedrag **niet** overschreden is. Indien de vergoedingen het grensbedrag overschrijden, moet de looncode 942 gebruikt worden. Uw bestuur moet dus zelf bepalen of het grensbedrag inzake regelmatige prestaties overschreden is.

Het vakantiegeld voor de vrijwillige brandweer moet in de DMFAPPL aangegeven worden met de algemene looncodes. Vanaf 1.1.2005 zijn er geen specifieke looncodes meer voor de vrijwillige brandweer.

Voor het **politiepersoneel (oud statuut) en de openbare brandweer** kunnen een aantal bijkomende vergoedingen aangegeven worden met de algemene looncodes.

De nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van de gemeentepolitie en de openbare brandweer (KB van 20.6.1994) worden in de DMFAPPL niet meer aangegeven met de looncode 554. Vanaf 1.1.2005 moeten hiervoor de algemene looncodes 435 (vrijgesteld van bijdragen) en 835 (onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen) gehanteerd worden.

De diplomavergoeding voor het personeel van de gemeentepolitie en de openbare brandweer (KB van 20.06.1994) kan in de DMFAPPL met de algemene looncode 822 aangegeven worden. De looncode 555 die voor deze vergoeding gebruikt werd vóór 1.1.2005, kan niet meer gehanteerd worden.

Het weddensupplement toegekend aan adjunct-politiecommissarissen die een wachtdienst verrichten in het kader van een permanentie van 22 uur tot 6 uur, op zondagen en op feestdagen, kan in de DMFAPPL met de looncodes 426 of 826 aangegeven worden. Indien er op het weddensupplement socialezekerheids- en pensioenbijdragen verschuldigd zijn, moet men de looncode 826 gebruiken. Indien er enkel pensioenbijdragen afgehouden worden, moet de looncode 426 gehanteerd worden. De looncode 558 die ook voor deze vergoeding gebruikt werd vóór 1.1.2005, is niet weerhouden in de DMFAPPL.

De meeste andere looncodes voor het **politiepersoneel van het oud statuut** blijven in de DMFAPPL behouden, maar dit geldt niet voor de vergoeding voor wachtdienst betaald op grond van de besluiten van de Waalse Regering van 16.09.1993 en 14.07.1994 en op grond van de ministeriële besluiten van 16.12.1993, 19.12.1993, 13.12.1994 en 11.12.1997. De bedragen van deze vergoedingen worden in de DMFAPPL onder de noemer van de algemene looncode 837 aangegeven. De code 553 die in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005 gehanteerd werd voor deze vergoeding, bestaat niet meer.

Voor het **politiepersoneel dat koos voor het nieuw statuut**, zijn er slechts twee looncodes.

De “diverse toelagen en vergoedingen die onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen”, worden in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 970. Met deze looncode worden de volgende vergoedingen aangegeven:

§ toelage voor bereikbaar en terugroepbaar personeel (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 563)

§ toelage voor een ononderbroken dienst van meer dan 24 uur (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 564)

§ de functietoelage (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 565)

§ toelage voor de opleider (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 566)

§ forfaitaire toelage voor bepaalde personeelsleden, die belast zijn met de uitvoering van bepaalde opdrachten in het raam van de uitvoering van het federale integratiebeleid (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 567)

§ toelage voor de mentor (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 568)

§ toelage “Brussels Hoofdstedelijk Gewest” (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 569)

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

§ toelage voor gelegenheidsluchtvaartprestaties (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 570)

§ toelage voor onderwijsopdrachten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 571)

§ selectietoelage (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 572).

De “diverse toelagen en vergoedingen die NIET onderworpen zijn aan socialezekerheidsbijdragen”, worden in de DMFAPPL aangegeven met de looncode 570. Met deze looncode worden de volgende vergoedingen aangegeven:

§ vergoeding voor werkelijke onderzoekskosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 580)

§ vergoeding voor telefoon (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 581)

§ vergoeding voor onderhoud van politiehond (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 582)

§ vergoeding voor vaste dienst bij shape (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 583)

§ vergoeding voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 584)

§ vergoeding voor verplaatsing in het raam van de binnenvaart (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 585)

§ vergoeding voor begrafeniskosten (gemeenschappelijk voor de personeelsleden en ambtenaren van de federale ministeries), evenals de tegemoetkoming van de staat, een gemeente of een meergemeentezone in bepaalde begrafeniskosten (vóór 1.1.2005 aangegeven met de looncode 586).

H O O F D S T U K 4

OVERZICHTSTABELLEN

OVERZICHTSTABELLEN

1.5.401

De onderstaande tabellen geven het verband weer tussen de looncodes die gebruikt worden in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2004, en de looncodes in de DMFAPPO. De omschrijvingen van de vergoedingen zijn in verkorte vorm opgenomen. Een volledige lijst van alle looncodes en hun omschrijving die met ingang van 1 januari 2005 gebruikt kunnen worden in de RSZPPO-aangifte vindt u terug in bijlage 32 van het “glossarium” van de DMFAPPL.

TABELLEN VAN LOONCODES DMFAPPL

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
Looncodes parallel met prestatiecodes		
basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	101
fooien en bedieningsgelden	110	101
forfaitaire betalingen	111	101
wachtwedde ingevolge fusies	120	101
disponibiliteit wegens ziekte of gebrekkigheid	121	101
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140	140
voordelen in natura - vastbenoemde conciërges zonder baremieke wedde	150	101
Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst		
vergoeding wegens eenzijdige beëindiging dienstbetrekking door werkgever	130	130,131
Aangepast loon bij ziekte of ongeval		
ziekte of ongeval: 2 ^e week gewaarborgd loon - 60 % van normale loon – contract. handarbeider	212	212
ziekte of ongeval: aanvulling – 2 ^e week ziekte - contractuelen	213	213
ziekte of ongeval: aanvulling – 3 ^e en 4 ^e week - contractuelen	214	213
ziekte of ongeval: andere aanvulling	215	215
ziekte of ongeval: 2 ^e week gewaarborgd loon – 60 % van normale loon - contract. hoofdarbeider	216	212
volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid – arbeidsongeval – regeling privé-sector	221	/
gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid –	231	/

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

arbeidsongeval – regeling privé-sector		
Bijkomende vergoedingen van algemene aard		
loon overuren – voldoende aan art. 30	401	401, 801
loon overuren – niet voldoende aan art. 30	801	801
geschenken in natura, in speciën of in cheques – voldoende aan art. 30	403	403
andere voordelen in de vorm van cheques – voldoende aan art. 30	404	404, 406, 804, 806
andere voordelen in de vorm van cheques – niet voldoende aan art. 30	804	804, 806
voordeel in natura – contractuele conciërges	405	404, 406, 804, 806
voordelen in natura – voldoende aan art. 30	406	404, 406, 804, 806
voordelen in natura – niet voldoende aan art. 30	806	804, 806
voordelen van alle aard – voldoende aan art. 30	407	433, 434, 833, 834
voordelen van alle aard – niet voldoende aan art. 30	807	833, 834

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409	409
dubbel vakantiegeld – copernicuspremie	410	310
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval	411	311
(dubbel) vakantiegeld	412	312
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	413	313
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	414	314
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling	415	315
eindejaarspremie – voldoende aan art. 30	417	417, 817
eindejaarspremie – niet voldoende aan art. 30	817	817
inhaalbonificatie, sectorieel supplement – voldoende aan art. 30	418	433, 833
inhaalbonificatie, sectorieel supplement – niet voldoende aan art. 30	818	833
vergoeding vrijwilligers – vrijgesteld	419	/
vergoeding voorbereiding verkiezingen	420	434
haard- en standplaatstoelage	421	421, 821
diplomavergoeding – voldoende aan art. 30	422	422, 822

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

diplomavergoeding – niet voldoende aan art. 30	822	822
vergoeding kennis tweede taal – voldoende aan art. 30	423	423, 823
vergoeding kennis tweede taal – niet voldoende aan art. 30	823	823
toelage hogere functie – voldoende aan art. 30	424	424, 824
toelage hogere functie – niet voldoende aan art. 30	824	824
kledijvergoeding	428	441
vergoeding voor huisvesting	429	441
reis- en verblijfkosten	430	441
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – voldoende aan art. 30	431	434, 834
vergoeding voor gevaarlijk, ongezond werk – niet voldoende aan art. 30	831	834
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – voldoende aan art. 30	432	434, 834
vergoeding onregelmatig of onverwacht werk – niet voldoende aan art. 30	832	834
produktiviteitspremie – voldoende aan art. 30	433	434, 834
produktiviteitspremie – niet voldoende aan art. 30	833	834
andere toelagen en premies – voldoende aan art. 30	434	433, 434, 833, 834
andere toelagen en premies – niet voldoende aan art. 30	834	833, 834

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
vergoeding nacht- en zondagsprestaties – voldoende aan art. 30	435	435, 835
vergoeding nacht- en zondagsprestaties – niet voldoende aan art. 30	835	835
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – voldoende aan art. 30	436	436, 836
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – niet voldoende aan art. 30	836	836
wachtvergoeding – voldoende aan art. 30	437	437, 837
wachtvergoeding – niet voldoende aan art. 30	837	837
nacht- zaterdag- en andere toelagen (B.A. 94/09 van 13.07.1994 – Vlaamse gem.)	438	835
vergoedingen werknemer als werkgever wettelijke...	440	440

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

verplichtingen niet nakomt		
kosten eigen aan de werkgever	441	441
terugbetaling verplaatsingskosten	442	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443	443
supplement socialezekerheidsvoordeel	444	444
dubbel vakantiegeld uitdienst - 3 ^e tot 5 ^e dag van 4 ^e week	449	349
dubbel vakantiegeld - 3 ^e tot 5 ^e dag van 4 ^e week	450	350
weddensupplement - 4dagenweek	451	851
premie – halftijdse vervroegde uitdiensttreding	452	452
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindloopbaan	453	853
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / tijdelijk personeel	460	433, 833
74,37 EUR / gezins- en bejaardenhulp / vastbenoemd personeel	860	833
voordeel individueel gebruik voertuig van werkgever	470	770
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490	490
fictief loon – recht werkloosheidsuitkering vastbenoemde werknemer	495	/
fictief loon – recht uitkering ziekte en invaliditeit - vastbenoemde werknemer	496	/
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën onderwijzend personeel		
vergoeding bijkomende prestaties - vrijgesteld	501	501
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – voldoende aan art. 30 – vastbenoemden	502	502
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – niet voldoende aan art. 30	902	902
vergoeding andere bijkomende prestaties	503	903
	LOONCODE VOOR	LOONCODE IN DE
OMSCHRIJVING	1.1.2005	DMFAPPL
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – voldoende aan art. 30	506	506, 906
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – niet voldoende aan art. 30	906	906
verplegend en verzorgend personeel		
weddensupplement buitengewone prestaties – omzendbrief 3.11.1972 - voldoende aan art. 30	510	510
weddensupplement buitengewone prestaties –	511	910

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

omzendbrief 3.11.1972 - niet voldoende aan art. 30		
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties	512	912
herstructureringspremie (29,75 EUR/maand)	513	833
8% hoofdverplegers	514	914
wachtvergoeding - voldoende aan art. 30	515	437, 837
wachtvergoeding - niet voldoende aan art. 30	915	837
1,12 EUR/uur voor prestaties tijdens weekend of feestdagen	516	916
74,37 EUR/ per jaar voor erkende diensten van gezins- en bejaardenhulp	517	433, 833
jaarpremie van 12,67 EUR	518	918
andere specifieke vergoedingen - voldoende aan art. 30	519	433, 434, 833, 834
andere specifieke vergoedingen - niet voldoende aan art. 30	919	833, 834
jaarpremie van 148,74 EUR	520	920
Geneesheren		
barema	521	921
gewaarborgde wedde	522	921
gewaarborgde aandeel in de pool	523	921
variabel deel in de verdeling van de pool	524	924
honoraria	525	921
andere specifieke vergoedingen	529	833, 834
vrijwillige brandweerlieden		
vergoedingen verricht voor prestaties in kader dienst 100	540	940
vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541	541
vergoedingen die in aanmerking komen om de grens van 785,95 EUR te bepalen	542	542,942
dubbel vakantiegeld	543	312
dubbel vakantiegeld voor 3 ^e , 4 ^e en 5 ^e dag van de 4 ^e vakantieweek	544	350
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding voor 3 ^e , 4 ^e en 5 ^e dag van de 4 ^e vakantieweek	545	349
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding	546	314

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	547	313
politiepersoneel (oud statuut)		
vergoeding voor ambtenaar van Openbaar Ministerie	425	/
weddensupplement adjunct-commissaris	426	958
weddensupplement veldwachter	427	/
weddensupplement (hoofd)inspecteurs gemeentelijke politie (POL 45)	552	952
vergoedingen voor wachtdienst	553	837
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556	556
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters	590	991
specifieke toelagen en vergoedingen – niet onderworpen – ex-rijkswachters	591	591
politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer		
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44)	551	951
nacht-, zaterdag en zondagtoelagen (KB van 20.06.1994)	554	435, 835
diplomavergoeding (KB van 20.06.1994)	555	822
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst	557	957
weddensupplement van adjunct-politiecommissarissen voor permanentie	558	958
politiepersoneel (nieuw statuut)		
weddenbijslag uitoefening van mandaat	561	961
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	562	962
toelage bereikbaar personeel	563	970
toelage voor ononderbroken dienst van meer dan 24 uur	564	970
functietoelage	565	970
toelage voor de opleider	566	970
forfaitaire toelage voor personeelsleden belast met opdrachten immigratiebeleid	567	970
toelage voor de mentor	568	970
toelage "Brussels Hoofdstedelijk Gewest"	569	970

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

toelage gelegenheidsluchtvaartprestaties	570	970
toelage voor onderwijsopdrachten	571	970
selectietoelage	572	970
zeegeld	573	973
toelage voor bijzondere rekenplichtige	574	974

OMSCHRIJVING	LOONCODE VOOR 1.1.2005	LOONCODE IN DE DMFAPPL
toelage voor de secretaris	575	975
overgangstoelagen	592	992
vergoeding werkelijke onderzoekskosten	580	570
vergoeding telefoon	581	570
vergoeding voor onderhoud politiehond	582	570
vergoeding voor dienst bij de shape	583	570
vergoeding voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten	584	570
vergoeding verplaatsing binnenvaart	585	570
vergoeding begrafeniskosten	586	570

(de volgorde is per rubriek gewijzigd en numeriek geworden)

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
Basisloon		
geïndexeerd basisloon (zonder wettelijke of buitenwettelijke premies en vergoedingen)	101	101, 110, 111, 120, 121, 150
schadeloosstelling arbeidsongeschiktheid van tijdelijke aard - erkende beroepsziekte	140	140
Vergoedingen bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst		
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – uitgedrukt in arbeidstijd	130	130
vergoeding wegens beëindiging dienstbetrekking door werkgever – niet uitgedrukt in arbeidstijd	131	130
Aangepast loon bij ziekte of ongeval		
ziekte of ongeval: 60 % van normale loon – 2 ^e week ziekte - contractuelen	212	212, 216
ziekte of ongeval: aanvulling – 2 ^e , 3 ^e en 4 ^e week ziekte – contractuelen	213	213, 214

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

ziekte of ongeval: aanvulling – andere	215	215
Vakantiegeld		
(dubbel) vakantiegeld – copernicuspremie	310	410
enkelvoudig vakantiegeld – langdurige afwezigheid wegens ziekte of ongeval	311	411
(dubbel) vakantiegeld	312	412, 543
enkelvoudig vakantiegeld uitdiensttreding	313	413, 547
(dubbel) vakantiegeld uitdiensttreding	314	414, 546
enkelvoudig vakantiegeld vorige tewerkstelling	315	415
dubbel vakantiegeld uitdiensttreding - 3 ^e tot 5 ^e dag van de 4 ^e week	349	449, 545
dubbel vakantiegeld - 3 ^e tot 5 ^e dag van de 4 ^e week	350	450, 544
Bijkomende vergoedingen van algemene aard		
loon overuren – vrijgesteld	401	401
geschenken in natura, in speciën of in de vorm van cheques - art. 19, § 2, 14 ^o en 19 ^o van KB 28.11.1969	403	403
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - vrijgesteld	404	404, 405, 406
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties - vrijgesteld	406	404, 405, 406
werkgeversaandeel – maaltijdcheques	408	408
werknemersaandeel – maaltijdcheques	409	409
eindejaarspremie – vrijgesteld	417	417
haard- en standplaatstoelage – vrijgesteld	421	421
diplomavergoeding – vrijgesteld	422	422
vergoeding kennis 2 ^e taal – vrijgesteld	423	423
toelage hogere functie – vrijgesteld	424	424
andere toelagen en premies – geen verband met prestaties – vrijgesteld	433	407, 418, 434, 460, 517, 519
andere toelagen en premies – verband met prestaties – vrijgesteld	434	407, 420, 431, 432, 433, 434, 519
vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagsprestaties (andere dan verplegend en verzorgend personeel of politiepersoneel	435	435 of 554

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

nieuw statuut) – vrijgesteld		
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – vrijgesteld	436	436

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
wachtvergoeding – vrijgesteld	437	437, 515
vergoedingen werknemer als werkgever zijn wettelijke verplichtingen niet nakomt (ontslagvergoeding beschermde werknemer)	440	440
vergoeding voor kledij, huisvesting, reis- en verblijfkosten	441	428, 429, 430, 441
verplaatsingskosten van en naar het werk	442	442
bedrag toegekend wegens aansluiting bij een vakorganisatie	443	443
supplement sociaalzekerheidsvoordeel (bv. aanmoedigingspremie loopbaanonderbreking)	444	444
premie – halftijdse vervroegde uitdiensttreding	452	452
rente blijvende arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of arbeidsongeval	490	490
loon overuren – onderworpen	801	401, 801
voordelen in natura of in de vorm van cheques – verband met prestaties - onderworpen	804	404, 405, 406, 804,- 806
voordelen in natura of in de vorm van cheques – geen verband met prestaties – onderworpen	806	404, 405, 406, 804,- 806
eindejaarspremie – onderworpen	817	417, 817
haard- en standplaatstoelage – onderworpen	821	421
diplomavergoeding – onderworpen	822	422, 822,- 555
vergoeding kennis 2 ^e taal – onderworpen	823	423, 823
toelage hogere functie – onderworpen	824	424, 824

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
andere toelagen en premies – geen verband	833	407, 807, 418,

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

met prestaties – onderworpen		818, 434, 834, 460, 860, 513, 517, 519, 919, 529
andere toelagen en premies – verband met prestaties – onderworpen	834	407, 807, 431, 831 432, 832, 433, 833 434, 834, 519, 529, 919
vergoeding voor nacht-, zaterdag- of zondagsprestaties (andere dan verplegend en verzorgend personeel of politiepersoneel nieuw statuut) – onderworpen	835	435, 835, 438, 554
1,12 EUR/uur voor prestaties weekend en feestdagen – onderworpen	836	436, 836
wachtvergoeding – onderworpen	837	437, 837, 515, 553, 915
weddensupplement - 4dagenweek	851	451
premie – verplegend, verzorgend of gelijkgesteld personeel – eindloopbaan	853	453
Bijkomende vergoedingen voor specifieke personeelscategorieën onderwijzend personeel		
vergoeding bijkomende prestaties vrijgesteld (bijv. middagtoezicht)	501	501
vergoeding bijkomende prestaties – KB 418 – vrijgesteld (bijv. bewaking en toezicht)	502	502
vergoeding bijkomende prestaties andere dan KB 418 – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	503	/
supplementen – geen verband bijkomende prestaties – vrijgesteld (bijv. anciënniteitstoeslag)	506	506
vergoeding bijkomende prestaties - KB 418 – onderworpen (bijv. bewaking en toezicht)	902	902
vergoeding bijkomende prestaties andere dan KB 418 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	903	503
aanvullingen – geen verband bijkomende prestaties – onderworpen (bijv. anciënniteitstoeslag)	906	506, 906
verplegend en verzorgend personeel		
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3.11.1972 – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	510	510

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties (omzendbrief 17.04.1989) – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	512	/
weddensupplement voor buitengewone prestaties - omzendbrief 3.11.1972 – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	910	511
0,81 EUR/uur voor nachtprestaties (omzendbrief 17.4.1989) – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	912	512
8% hoofdverplegers	914	514
1,12 EUR/uur voor prestaties tijdens weekend of feestdagen (omzendbrief RIZIV van 17 juli 1992)	916	516
jaarpremie van 12,67 EUR	918	518
jaarpremie van 148,74 EUR	920	520
Geneesheren		
variabel deel in de verdeling van de pool – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	524	/
barema, gewaarborgde wedde, gewaarborgd aandeel in de pool of uitsluitend honoraria	921	521, 522, 523, 525
variabel deel in de verdeling van de pool - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	924	524
vrijwillige brandweerlieden		
onregelmatige vergoedingen die niet in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen	541	541
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – geen overschrijding	542	542
vergoedingen voor prestaties in kader van dienst 100	940	540
regelmatige vergoedingen die in aanmerking komen om grens 785,95 EUR te bepalen – overschrijding	942	542

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
--------------	------------------------------	------------------------------

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

politiepersoneel (oud statuut) en openbare brandweer		
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	557	/
weddensupplement toegekend aan officieren voor permanentie (POL 44)	951	551
jaarlijks weddensupplement voor chef van de brandweerdienst – onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	957	557
politiepersoneel (oud statuut)		
vergoedingen kosten bij de uitoefening van opdrachten van gerechtelijke politie	556	556
weddensupplement adjunct-commissaris (omzendbrief 30.12.1971) - vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen ingevolge artikel 30	558	/
specifieke toelagen en vergoedingen – vrijgesteld – ex-rijkswachters...	591	591
weddensupplement (hoofd)inspecteurs gemeentelijke politie (POL 45)	952	552
weddensupplement adjunct-commissaris (omzendbrief 30.12.1971) - onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen	958	426, 558
specifieke toelagen en vergoedingen – onderworpen – ex-rijkswachters...	991	590
politiepersoneel (nieuw statuut)		
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen – vrijgesteld	570	580, 581, 582, 583, 584, 585, 586
weddenbijslag uitoefening van mandaat	961	561
toelage dienstprestaties op zaterdag, zondag, feestdag of nacht	962	562
nieuw statuut – diverse toelagen en vergoedingen – onderworpen	970	563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572
zeegeld	973	573
toelage voor bijzondere rekenplichtige	974	574
toelage voor de secretaris	975	575
overgangstoelagen	992	592

DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS

OMSCHRIJVING	LOONCODE IN DE DMFAPPL	LOONCODE VOOR 1.1.2005
Vergoedingen waarop een bijzondere bijdrage verschuldigd is		
voordeel individueel en persoonlijk gebruik van voertuig ter beschikking gesteld van werkgever	770	470
winstparticipaties	780	/
stortingen werkgevers voor vorming buitenwettelijk pensioen	790	/

H O O F D S T U K 5

BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE

BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE

1.5.501

Dit gegeven moet u alleen meedelen voor de bijkomende vergoedingen die toegekend worden onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het aangiftekwartaal (zie hiervoor). Deze loonelementen moet u dus eventueel opsplitsen indien zij een verschillende betalingsfrequentie hebben.

De periodiciteit drukt u uit met een cijfer dat de maandelijkse betalingsfrequentie weergeeft.

Voorbeelden:

Iedere maand = "1"

Driemaandelijks = "3"

Halfjaarlijks = "6"

Jaarlijks = "12"

Om de twee jaar = "24"

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

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

Indien de betalingsfrequentie van de premie in de loop van het kwartaal wijzigt, moet een nieuwe bezoldigingslijn begonnen worden. Dit geldt ook als de andere gegevens met betrekking tot de bezoldigingen gelijk blijven.

H O O F D S T U K 6

PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS

PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS

1.5.601

Dit percentage moet men **uitsluitend** aangeven als het gaat om een vermindering van de arbeidsduur door middel van de toekenning van een hoger uurloon. Het zijn die systemen waarin de rustdag niet betaald wordt op het moment dat de inhaalrust wordt genomen, maar indirect op het moment dat de "meerprestaties" geleverd worden.

Het gaat om het **percentage op jaarbasis** (uitgedrukt in tienduizendste) dat de verhouding aangeeft tussen het aantal dagen waarvoor een bezoldiging wordt betaald en de effectief te werken dagen. Het aantal dagen waarvoor een bezoldiging moet worden betaald, stemt overeen met het aantal aangegeven effectieve dagen waaraan men het aantal dagen compensatierust toevoegt in het kader van een arbeidsduurvermindering. Het percentage blijft dus **ongewijzigd** zolang hetzelfde systeem van arbeidsduurvermindering van kracht blijft.

Door dit percentage is het mogelijk te bepalen welk gedeelte van het aangegeven loon betrekking heeft op de geleverde prestaties, en welk gedeelte op de erdoor verdiende inhaalrust.

Indien het gaat om systemen waarbij de inhaalrust in uren wordt toegekend, berekent u het percentage op basis van die uren (i.p.v. dagen).

Voorbeeld: in een onderneming waar de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd 38 uren is, werken de werknemers effectief 40 uren, en zij krijgen 12 inhaalrustdagen. Op jaarbasis moeten er dus BV. 248 dagen gewerkt worden en worden er 260 dagen bezoldigd (de te werken dagen + de inhaalrustdagen).

In dit geval vermeldt u 10484 ($260/248 \times 10000$ rekenkundig afgerond op de eenheid).

H O O F D S T U K 7

BEZOLDIGING

BEZOLDIGING

1.5.701

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

TITEL 6

DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

H O O F D S T U K 1

AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

1.6.101

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

Binnen dit niveau gebeurt er een globalisatie van de prestaties per code. M.a.w., indien een werknemer verschillende soorten aan- of afwezigheid heeft die onder dezelfde code vallen, worden hun totalen geglobaliseerd. De huidige kalendermethode waarbij voor elke dag een aparte prestatiecode opgegeven wordt, verdwijnt.

In de DMFAPPL verdwijnt de kalendermethode waarbij voor elke dag een aparte prestatiecode opgegeven wordt. Binnen een tewerkstellingslijn vermeldt u slechts één prestatiecode waarop u alle prestaties (van het kwartaal) voor deze code globaliseert.

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

A. MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS
DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN
DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN
ALTERNATIEF: OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN
VIJFDAGENSTELSEL
DE AANGIFTE VAN INHAALRUUST

B. CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS
DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN
GEWONE CODES
INDICATIEVE CODES
VERGELIJKENDE TABEL VAN DE PRESTATIECODES VOOR 2004 EN DE
CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFA PPL

H O O F D S T U K 2

MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS

DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN

1.6.201

De arbeidstijd wordt in dagen en in uren aangegeven.

De arbeidstijd van werknemers wordt in volledige dagen uitgedrukt, maar in halve dagen afgerond.

Voorbeeld 1: een voltijdse werknemer werkt in een kwartaal van 65 dagen gedurende 62 dagen; hij neemt verder ook 3 dagen vakantie.

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

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

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

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

In dat geval vermeldt u op de aangifte 62 dagen normale werkelijke arbeid en 3 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

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

In dat geval vermeldt u op de aangifte 29,5 dagen normale werkelijke arbeid en 2,5 dagen wettelijke vakantie. Tevens vermeldt u het aantal uren normale werkelijke arbeid en het aantal vakantie-uren.

DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN

1.6.202

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

Om dit evenwicht te vinden moet u uitgaan van het normaal aantal uren dat voor de werknemer met een halve dag overeenstemt.

Dit aantal verkrijgt u door het aantal uren per week dat hij normaal moet presteren te delen door zijn arbeidsregime en dat resultaat door twee te delen.

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

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

halve dag 4 uur en 45 minuten.

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

Indien u het totaal aantal uren per prestatiecode deelt door het getal dat met een halve dag overeenstemt, verkrijgt u het aantal (halve) dagen per prestatiecode.

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

Voorbeeld 1: een voltijdse werknemer die werkt in een vijfdaagsweekregeling (5 dagen van 7 uur 36 per week), komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende twee weken elke dag twee uren verlof zonder wedde neemt. Al de andere dagen werkt hij volledig.

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

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

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

Voorbeeld 2: een deeltijdse werknemer (16 uur per week) werkt in een vierdaagsweekregeling (3 dagen van 3 uur 30 en één dag van 5 uur 30). Hij komt met zijn werkgever overeen dat hij gedurende vijf weken telkens twee uur verlof zonder wedde neemt op de dag dat hij 5 uur 30 moet presteren.

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

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

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

Voor een werknemer die werkt in een regeling waarin lange en korte dagen elkaar afwisselen mag u vertrekken van het uitgangspunt dat voor zover alle op een dag geleverde "prestaties" onder dezelfde code vallen, iedere dag voor één dag telt. Slechts in de zeer uitzonderlijke gevallen waarin deze manier van tellen een belangrijk verschil zou opleveren met een telling op basis van de normale duur van een dag, moet u op dezelfde manier als hierboven uitgelegd, een juist evenwicht zoeken tussen de codes.

Voorbeeld: een voltijdse arbeider die werkt in een vijfdaagsweekregeling in een regime van 38 uur per week waarbij vier dagen 8 uur 30 en één dag (de vrijdag) 4 uur wordt gewerkt, neemt tijdens het kwartaal vijf vrijdagen verlof zonder wedde en werkt de andere dagen. Alhoewel de werknemer vijf "volledige" dagen niet komt werken, heeft hij slechts 20 uren niet gepresteerd. Aangezien de gemiddelde dagelijkse arbeidsduur 7 uur 36 minuten is, stemt twintig uren overeen met 5,26 halve dagen (zie hierboven). In dat geval geeft u 62,5 dagen normale werkelijke arbeid aan en 2,5 dagen verlof zonder wedde. Vasthouden aan het principe dat iedere dag voor één dag telt zou in dergelijke gevallen immers een te groot verschil opleveren tussen de werknemer in het voorbeeld, en een werknemer die vijf keer een namiddag verlof zonder wedde neemt op een dag dat hij de andere halve dag werkt.

ALTERNATIEF: DE OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL

1.6.203

U mag ervoor kiezen alle gegevens zelf om te zetten naar een arbeidsstelsel van vijf dagen per week.

Deze omzetting kan voor u nuttig zijn indien uw werknemers vaak wisselen van arbeidsregeling. In dat geval vermijdt u door middel van de omzetting dat u bij elke wijziging in de arbeidsregeling een nieuwe tewerkstellingslijn (zie de bespreking van de tewerkstellingslijn) moet beginnen.

Voor uw deeltijdse werknemers converteert u uiteraard alleen de dagen naar een arbeidsstelsel van vijf dagen per week. Hun aantal uren, hun normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, en die van hun maatpersoon geeft u aan zonder omrekening.

De prestaties zelf omzetten naar de 5-dagenregeling mag enkel onder strikte voorwaarden:

1. indien u kiest voor omzetting, maakt u die keuze voor het geheel van uw personeel - dus zowel voor uw arbeiders als voor uw bedienden ongeacht of zij voltijds dan wel deeltijds werken;
2. u mag uw keuze niet veranderen binnen éénzelfde kwartaal;
3. u moet op de aangifte **uitdrukkelijk** vermelden dat u gekozen heeft om de gegevens geconverteerd mee te delen;
4. omdat fouten in de omrekening grote gevolgen kunnen hebben voor de rechten van uw werknemers, moet de omzetting precies gebeuren.

Indien u wenst te converteren gaat u als volgt te werk:

1. Als arbeidsregeling duidt u aan dat het gaat om een 5-dagenstelsel;
2. U geeft de arbeidstijdgegevens aan in dagen, waarbij u tot op twee decimalen precies moet werken;
3. U rekent om door de prestaties te delen door het regime waarin ze gepresteerd werden, dat resultaat met 5 te vermenigvuldigen en rekenkundig af te ronden op twee decimalen.

Deze decimalen zijn nodig omdat een dag (of een halve dag), een ander "gewicht" heeft naargelang het regime waarin hij valt. Zo stemt een dag in de 2-dagenregeling overeen met 2,5 dagen in de 5-dagenregeling, een dag in de 4-dagenregeling met 1,25 in de 5-dagenweekregeling, een dag in de 6-dagenweekregeling met 0,83 in de 5-dagenweekregeling.

Indien een werknemer werkt in een systeem waarbij niet iedere dag even lang wordt gewerkt (bv. drie dagen van 10 uur 30 en 1 dag van 6 uur 30 per week) is het met het systeem van conversie perfect mogelijk het relatief aandeel van iedere dag uit te drukken.

De omrekening moet niet alleen gebeuren voor de dagen waarop uw werknemer heeft gewerkt, maar voor elke groep van arbeidstijdgegevens die betrekking heeft op uw werknemer.

De onderstaande voorbeelden lichten de principes toe van de reële aangifte van de arbeidstijdgegevens en hoe zo'n aangifte geconverteerd wordt.

We nemen telkens een arbeider die tijdens een kwartaal van 13 weken:

- de eerste 4 weken werkt in een regime van 4 dagen per week;
- de volgende 6 weken werkt in een shift-stelsel waarbij de eerste week 6, de tweede 5 en de derde 3 dagen wordt gewerkt;
- de laatste 3 weken werkt in een regime van zes dagen per week

Wij gaan er tevens van uit dat er zich tijdens het kwartaal geen andere gebeurtenissen voordoen die tot gevolg hebben dat er verschillende tewerkstellingslijnen moeten worden

gebruikt (zie de bespreking van de tewerkstellingslijn).

Voorbeeld 1:

Alle dagen van het kwartaal zijn dagen normale werkelijke arbeid (NWA)

Niet geconverteerde aangifte:

Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken:

TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 16

TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 28

TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

Geconverteerde aangifte:

Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de vijfdagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:

TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen NWA = 64,98

Verklaring:

De 16 dagen in regime 4 stemmen overeen met 20 in regime 5;

De 28 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 29,98 in regime 5;

De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5.

Voorbeeld 2:

De arbeider neemt een halve dag vakantie, de andere dagen zijn dagen normale werkelijke arbeid (NWA). De halve vakantiedag valt in de eerste vier weken (4-dagenregeling).

Niet geconverteerde aangifte:

Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken :

TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 15,5 / aantal vakantiedagen = 0,5

TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 28

TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

Geconverteerde aangifte:

Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de vijfdagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:

TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen NWA = 64,36 /aantal vakantiedagen = 0,63

Verklaring:

De 15,5 dagen in regime 4 stemmen overeen met 19,38 in regime 5;

De halve vakantiedag in regime 4 stemt overeen met 0,63 in regime 5

De 28 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 29,98 in regime 5;

De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5;

Voorbeeld 3:

De arbeider neemt een halve dag vakantie in de eerste vier weken (4-dagenregeling), en er zijn twee dagen verlof zonder wedde in de periode dat hij in het shift-stelsel (regime 4,67) werkt. De rest zijn dagen normale werkelijke arbeid (NWA)

Niet geconverteerde aangifte:

Aangezien het arbeidsregime wijzigt moet u drie tewerkstellingslijnen (TWL) gebruiken :

TWL 1: arbeidsregime = 4 / aantal dagen NWA = 15,5 / aantal vakantiedagen = 0,5

DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

TWL 2: arbeidsregime = 4,67 / aantal dagen NWA = 26 / aantal dagen verlof zonder wedde: 2

TWL 3: arbeidsregime = 6 / aantal dagen NWA = 18

Geconverteerde aangifte:

Aangezien de prestaties fictief omgezet worden naar de vijfdagenweekregeling moet u slechts één tewerkstellingslijn (TWL) gebruiken:

TWL 1: arbeidsregime = 5 / aantal dagen = 62,22 /aantal vakantiedagen = 0,63 / aantal dagen verlof zonder wedde = 2,14

Verklaring:

De 15,5 dagen in regime 4 stemmen overeen met 19,38 in regime 5;

De halve vakantiedag in regime 4 stemt overeen met 0,63 in regime 5

De 26 dagen in regime 4,67 stemmen overeen met 27,84 in regime 5;

De 2 dagen verlof zonder wedde in regime 4,67 stemmen overeen met 2,14 in regime 5

De 18 dagen in regime 6 stemmen overeen met 15 in regime 5;

Uit de voorbeelden kunt u afleiden hoe de conversie gebeurt door telkens de regel van drie toe te passen op al de **verschillende prestaties** in verhouding tot het regime waarin die prestaties plaatsvinden. De uitkomst per prestatie wordt afgerond op twee decimalen.

Zoals uit de voorbeelden blijkt is het conversiesysteem een manier om op een precieze manier het relatief aandeel van alle soorten prestaties te vermelden, maar is het tamelijk complex van zodra er zich in het kwartaal verschillende soorten prestaties voordoen.

Gezien de complexiteit van de conversiemethode, zal de kwaliteit van de door de werkgevers meegedeelde geconverteerde gegevens regelmatig worden geëvalueerd. Waarschijnlijk zal er tevens worden gewerkt met een systeem van proefaangiften, waarbij de werkgevers die met geconverteerde gegevens willen werken, zullen moeten aantonen dat de manier waarop zij converteren voldoende waarborgen biedt voor de correctheid van de gegevens. Zoals reeds meermaals aangehaald is het immers van het allergrootste belang dat de aangifte zo correct mogelijk wordt ingevuld, omdat de gegevens die in de aangifte vermeld worden, rechtstreekse gevolgen hebben op de sociale prestaties van de werknemers.

DE AANGIFTE VAN INHAALRUST

1.6.204

Zoals hierna zal blijken, wordt inhaalrust ofwel aangegeven met dezelfde prestatiecode waarmee normale werkelijke arbeid wordt aangegeven (=code 1), ofwel met een specifieke code indien het gaat om meerprestaties die niet betaald worden op het moment dat de inhaalrust ervoor wordt opgenomen, maar die indirect betaald worden door de techniek van het verhoogde uurloon (=code 20).

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

Meerprestaties die gerecupereerd worden:

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

Inhaalrust in systemen van verhoogd uurloon wordt aangegeven met de specifieke code

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

20. Andere inhaalrust wordt aangegeven met code 1.

Wanneer op eenzelfde dag een gedeelte valt onder code 1 en een gedeelte onder code 20 gelden de algemene regels (totaal aantal uren per prestatiecode per kwartaal resp. betaalperiode omrekenen tot op de halve dag precies). Een dag waarop naast gewone prestaties, een aantal uren inhaalrust (andere dan systeem verhoogd uurloon) vallen, stelt geen bijzondere problemen, omdat beide "prestaties" onder code 1 vermeld worden.

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

Meerprestaties die niet gecupereerd worden:

Als er meerprestaties geleverd worden, zonder dat deze gecupereerd worden, dan vermeldt u de prestaties (dagen en, uren) op de aangifte van het kwartaal waarin zij gepresteerd worden. In dergelijke gevallen verhoogt het aantal dagen aangegeven met code 1 niet indien de meerprestaties geleverd worden op een dag dat er ook gewone prestaties zijn. Immers die dag is een dag code 1. Slechts als er meerprestaties geleverd worden op een dag dat er normaal niet gewerkt wordt (bv. de zaterdag) zal het aantal dagen verhogen. De toename doet zich voor ongeacht het aantal dagen waarop deze meerprestaties worden geleverd.

Voorbeeld: Een voltijdse werknemer werkt in een systeem van arbeidsduurvermindering met verhoogd uurloon (een 38-urenweek / 40 uur per week effectief werken met twaalf compensatierustdagen). In een bepaald kwartaal vallen twee van die inhaalrustdagen. Daarenboven presteert de werknemer één week van 44 uren en hij recupereert die 4 uren meerprestaties niet. Hij wordt aangegeven met 63 dagen code 1 en 2 dagen code 20 indien hij die 4 uren meerprestaties levert op dagen waarop hij ook andere prestaties levert. Als hij die uren op een andere dag presteert, wordt hij aangegeven met 64 dagen code 1 en 2 dagen code 20. Voor hem moet steeds het "percentage van de bezoldiging op jaarbasis" (in zijn geval 104,84%) vermeld worden.

VERANTWOORDING PRESTATIES

1.6.205

Op de aangifte moet u voor iedere tewerkstellingslijn het arbeidsregime en het totaal aantal dagen (eventueel verdeeld over meerdere prestatiecodes) vermelden. Om de kwaliteit van de aangiften zo goed mogelijk te houden, loopt er bij het indienen van iedere aangifte een controleprogramma dat o.a. de verhouding tussen deze beide gegevens controleert. Indien er een verschil vastgesteld wordt, genereert dit een foutmelding.

In dat geval zijn er twee mogelijkheden.

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

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

Dit kan een aantal redenen hebben:

- De werknemer werkt in een cyclus die niet samenvalt met de kwartaalgrenzen (zie hiervoor), bv. 6 weken 6 dagen per week werken, gevolgd door 6 weken van 4 dagen per week. Deze werknemers werken in een arbeidsregeling van gemiddeld 5 dagen per week, maar indien de cyclus over een kwartaalgrens heen loopt kan

het zijn dat zij het ene kwartaal meer en het volgende minder dagen werken.

- Een werknemer werkt meer dagen dan contractueel voorzien, bv. iemand heeft een contract om elke week vier dagen te werken (arbeidsregime=4), maar tijdens een bepaald kwartaal is er veel werk en werkt die persoon bovenop zijn contract een tiental dagen extra. Indien deze dagen nadien gerecupereerd worden stelt er zich geen probleem, omdat ze dan aangegeven moeten worden op het moment van de recuperatie (zie hiervoor). Voor deeltijds tewerkgestelde werknemers is het echter vaak niet verplicht deze dagen te recupereren, zodat zij moeten aangegeven worden in het kwartaal waarin zij gepresteerd worden, en er op die manier dus meer dagen aangegeven moeten worden dan op basis van het arbeidsregime vermoed zou worden.

Het controleprogramma gaat er tevens vanuit dat het niet kan dat men voor een tewerkstellingslijn geen prestaties aangeeft (behalve indien er aangeduid wordt dat het een volledige loopbaanonderbreking is), m.a.w. als die gegevens niet ingevuld zijn wordt ervan uitgegaan dat u vergeten bent ze in te vullen.

Er doen zich echter, weliswaar zeer uitzonderlijke, gevallen voor dat een werknemer in dienst is, maar tijdens het kwartaal (of het gedeelte ervan dat hij in dienst is) geen prestaties moet leveren, bv. de deeltijdse werknemer die een oproepcontract heeft maar die een gans kwartaal niet opgeroepen wordt.

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

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

1. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
2. Voltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
3. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal meer dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
4. Deeltijdse werknemer tewerkgesteld in een arbeidscyclus die het kwartaal overschrijdt, en die tijdens het kwartaal minder dagen presteerde dan er overeenstemmen met zijn gemiddeld wekelijks arbeidsregime.
5. Deeltijdse werknemer die bovenop zijn contractueel voorziene prestaties tijdens het kwartaal een aantal niet te recupereren dagen presteerde.
6. Een combinatie van 3 en 5 of van 4 en 5.
7. Een werknemer die tijdens het kwartaal (of de periode van het kwartaal dat hij in dienst was), geen prestaties moest leveren.
8. Een werknemer die gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld wordt betaald en die voor een gedeelte van zijn prestaties moet worden aangegeven zonder loon. Dit is een gevolg van de regel dat de bijdragen voor sociale zekerheid in een bepaald kwartaal slechts mogen worden berekend ofwel op het vast loon, ofwel op het forfaitair loon voor dat kwartaal (namelijk op het grootste bedrag). Indien nu een werknemer voor zijn gewone prestaties uitsluitend met fooien of bedieningsgeld wordt betaald, en in datzelfde kwartaal een vast loon als verbrekingsvergoeding ontvangt, dan kan het zijn dat het vast loon (voor de verbrekingsvergoeding) groter is dan het forfaitair loon voor het kwartaal. De socialezekerheidsbijdragen worden in dat geval uitsluitend berekend op het vast loon. De gewone prestaties met prestatiecode 1 worden aangegeven op een tewerkstellingslijn zonder loon.

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

H O O F D S T U K 3

CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS

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

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

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

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

Na een korte beschrijving van de belangrijkste wijzigingen en een gedetailleerd overzicht van de prestatiecodes, vindt u op het einde van dit hoofdstuk **twee** tabellen waarin het verband wordt uitgelegd tussen de in de DMFAPPL te gebruiken codes en de vóór 2005 op de RSZPPO-aangifte te vermelden prestatiecodes. De lijst met de arbeidstijdgegevens bevindt zich in de gestructureerde bijlage 8 van het glossarium.

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

GEWONE CODES

INDICATIEVE CODES

VERGELIJKENDE TABEL VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2004 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFAPPL

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

1.6.302 De codes zijn in de DMFAPPL opgedeeld in “**gewone codes**” en “**indicatieve codes**”.

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

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

GEWONE CODES

1.6.303 De gegevens in verband met de indienst- en uitdiensttreding worden verkregen via de Dimona-aangifte en moeten geen tweede keer vermeld worden in de socialezekerheidsaangifte. De prestatiecodes 001 tot 099, waarmee in de RSZPPO-aangifte vóór 1.1.2005 het begin of einde van een arbeidsrelatie aangeduid werd, kunnen in de DMFAPPL niet meer gebruikt worden.

De prestatiecodes 101 tot 199 die vóór 1.1.2005 bestemd waren om de periodes aan te duiden waarvoor de werkgever een loon uitkeert dat aanleiding geeft tot het betalen van socialezekerheidsbijdragen, zijn in de DMFAPPL vervangen door één prestatiecode (de code 1).

CODE 1

- normale werkelijke arbeid (ook aangepaste arbeid met loonverlies);

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

- meerprestaties zonder inhaalrust;
- inhaalrust andere dan inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering (zie echter code 20 voor inhaalrust met het systeem van verhoogd uurloon);
- arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon 1ste week of gewaarborgd maandloon;
- periode van opzegtermijn of periode gedekt door verbrekingsvergoeding;
- kort verzuim;
- dwingende reden met behoud van loon;
- afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid;
- gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid;
- technische stoornis;
- sluiting ter bescherming van het leefmilieu;
- feestdagen tijdens de arbeidsovereenkomst, feestdagen na beëindiging van de arbeidsovereenkomst en vervangingsdagen van een feestdag;
- andere afwezigheid met behoud van normaal loon met socialezekerheidsbijdragen (b.v. toegestane afwezigheid met behoud van loon, opleidingsverlof, politiek verlof, ...);
- wettelijke vakantie

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

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

Concreet betekent dit dat deze dagen als volgt vermeld worden:

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

De aanduiding van de periode waarop de vergoeding betrekking heeft (d.w.z. de begin- en einddatum van iedere tewerkstellingslijn), gebeurt dus altijd op het moment waarop de vergoeding zelf wordt aangegeven. **In de DMFAPPL moeten de arbeidstijdgegevens voor een zaterdag of een zondag noch met de code 1, noch met een andere code vermeld worden.**

Zoals reeds gezegd wordt een feestdag die de werkgever moet betalen en die valt na het einde van de arbeidsovereenkomst, **steeds** vermeld op de aangifte van het kwartaal waarin de arbeidsovereenkomst eindigt, zelfs als die feestdag in het daaropvolgende kwartaal valt.

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

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

CODE 10

- gewaarborgd loon tweede week;
- feestdagen en vervangingsdagen tijdens periode van tijdelijke werkloosheid;
- functie van rechter sociale zaken (onbezoldigde afwezigheid wegens het uitoefenen van de functie van rechter of raadsheer in sociale zaken in arbeidsgerechten en arbeidshoven of wegens het zetelen in commissies opgericht met het oog op de toepassing van de sociale wetgeving – artikel 28, 3° van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)
- staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten (bezoldigde afwezigheid wegens het vervullen van een staatsburgerlijke verplichting of een burgerlijke opdracht, zoals het bijwonen van een familieraad, persoonlijke verschijning of getuigen voor de rechtbank, deelneming aan een jury, zetelen

in een kiesbureau (artikel 30 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en KB van 28.8.1963) - **enkel voor contractuele personeelsleden**

CODE 11

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

Hier gaat het:

- om de dagen na de tweede week ziekte of ongeval van gemeen recht, waarvoor de werkgever een supplement betaalt bovenop de uitkering van de ziekteverzekering.
- om de dagen na de eerste week in geval van arbeidsongeval of beroepsziekte, waarvoor het bestuur een supplement betaalt bovenop de vergoeding verschuldigd in het kader van de arbeidsongevallen- of beroepsziekteverzekering.

Deze prestaties werden in de **RSZPPO**-aangifte tot 31.12.2004 niet vermeld, en zijn nieuw in de DMFAPPL. De 7 dagen die volgen op de eerste zeven dagen arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht worden niet vermeld onder deze code, maar onder **de** code 10. Het gaat dan namelijk over dagen 'arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week'.

CODE 13

- sociale promotie (de dagen waarop wordt deelgenomen aan vervolmakingscursussen zoals bedoeld in artikel 1, 1° van de wet van 1.7.1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie; de dagen waarop wordt deelgenomen aan stages of studievergaderingen gewijd aan de arbeidersopvoeding of aan de syndicale vorming, ingericht door de representatieve werknemersorganisaties of door gespecialiseerde instellingen die door de bevoegde Minister erkend zijn)

CODE 20

- inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering

Onder deze code plaatst u de opgenomen inhaalrustdagen die kaderen in een systeem waarbij een vermindering van de arbeidstijd verwezenlijkt wordt door de toekenning van compensatiedagen **die niet betaald worden op het moment dat deze dagen effectief genomen worden**, maar indirect door de techniek van het verhoogde uurloon.

Het is voor deze systemen dat tevens het percentage bezoldiging op jaarbasis (zie de bespreking van de aangifte van de lonen) moet worden vermeld.

Let op: enkel de dagen die werkelijk werden opgenomen in de loop van het kwartaal mogen onder deze code worden aangegeven.

De inhaalrust die wel degelijk betaald wordt op het moment dat de inhaalrust genomen wordt, geeft u aan onder code 1.

CODE 21

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

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

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

CODE 22

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

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

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

CODE 23

- carensdag (eerste dag van een minder dan 14 dagen durende periode van tijdelijke arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval waarvoor geen loon uitbetaald wordt (artikel 52, § 1, 2e lid wet van 3.7.1978) - enkel voor contractuele handarbeiders en voor contractuele hoofdarbeiders aangeworven op proef of voor minder dan 3 maanden)

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

CODE 24

- verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon

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

De werkgevers van onthaalouders moeten deze code gebruiken voor de maximum 20 onbezoldigde vakantiedagen en de wettelijke feestdagen zonder opvang van kinderen (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28.11.1969).

CODE 25

- burgerplichten zonder behoud van loon
- openbaar mandaat

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

CODE 30

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

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

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

INDICATIEVE CODES

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

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

Het gebruik van deze codes vermijdt tevens hiaten in het aangiftekwartaal en is daarenboven noodzakelijk omdat het de RSZPPO in staat stelt te zien met welke dagen/uren de werkgever rekening hield bij de berekening van de bijdrageverminderingen.

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

De volgende indicatieve codes **zijn** voorzien:

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

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

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

- de eerste 12 maanden van arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen

arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (met uitsluiting van de carensdag en de dagen vergoed met volledig loon) - **enkel voor contractuele personeelsleden**

- de dagen van afwezigheid in het kader van een toegelaten arbeidshervatting na een periode van volledige arbeidsonderbreking ingevolge een ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is (artikelen 230 en 232 KB van 3.7.1996) - **enkel voor contractuele personeelsleden**
- profylactisch verlof = de dagen van arbeidsonderbreking die opgelegd worden ingevolge het contact met een persoon die aangetast is door een besmettelijke ziekte (artikel 239, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994)
- afwezigheid na het eerste jaar wegens ongeval dat geen arbeidsongeval is of een ziekte die geen beroepsziekte is - **enkel voor contractuele personeelsleden.**

CODE 51 (moederschapbescherming)

- moederschapverlof/vaderschapsverlof: de rustdagen voor het moederschap (ten vroegste vanaf de zevende week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum tot acht weken na de bevalling; de dag van de bevalling moet in het postnataal rustverlof begrepen worden). Wanneer de bevalling na de voorziene datum plaatsheeft, wordt de duur van het prenataal rustverlof verlengd tot de werkelijke datum van de bevalling, zonder dat de duur van het verlof na de bevalling verminderd wordt. Indien de werkneemster haar arbeidsprestaties effectief minder dan zeven weken vóór de vermoedelijke bevallingsdatum gestaakt heeft, wordt het postnataal rustverlof verlengd met een termijn die overeenstemt met de periode gedurende dewelke zij verder gewerkt heeft vanaf de zevende week vóór de werkelijke datum van de bevalling (artikel 39 van de arbeidswet van 16.3.1971). Bij het overlijden of de hospitalisatie van de moeder tijdens het bevallingsverlof kan de vader, op zijn verzoek, vaderschapsverlof nemen om de opvang van het kind te verzekeren (artikel 39, alinea 6 van de arbeidswet van 16.3.1971 en KB van 17.10.1994) - **enkel voor contractuele personeelsleden.**
- zwangere werkneemster of werkneemster die haar kind zoogt: de dagen van arbeidsonderbreking door een zwangere werkneemster of een werkneemster tijdens de lactatie, die hetzij haar nachtarbeid, hetzij ingevolge de blootstelling aan een risico (anders dan risico van een beroepsziekte) haar normale arbeid niet kan voortzetten en voor wie het bovendien niet mogelijk is haar andere arbeid te laten verrichten die met haar toestand verenigbaar is. Voor de werkneemster die haar kind zoogt mag deze code evenwel slechts gebruikt worden tot vijf maanden na de bevalling (artikelen 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16.3.1971) - **enkel voor contractuele personeelsleden.**

CODE 52 (vaderschapsverlof of adoptieverlof)

- de zeven dagen volgend op de drie door de werkgever betaalde dagen (wet van 10 augustus 2001 en KB van 11 juni 2002)

CODE 71 (economische werkloosheid)

- de dagen of daggedeelten waarop geen arbeidsprestaties worden verricht ingevolge gebrek aan werk wegens economische oorzaken (artikel 51 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

CODE 72 (tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer)

- de dagen van arbeidsonderbreking wegens slecht weder (artikel 50 van de wet van 3.7.1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN

CODE 73 (jeugdvakantiedagen)

- aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers (wet van 28.06.1971 – artikel 5)

CODE 74 (minderprestaties erkende onthaalouder)

- fictieve aantal uren die overeenstemmen met voorziene maar niet geleverde prestaties van een onthaalouder, te wijten aan de afwezigheid van kinderen die normaal opgevangen worden maar die afwezig zijn om redenen buiten zijn/haar wil (art. 3, 9° en art. 27bis van het KB van 28.11.1969)

De dagen waarop er sprake is van een gereguleerde onderbreking van de loopbaan worden niet opgegeven onder een indicatieve code, omdat dit gegeven al voorkomt op de tewerkstellingslijn.

VERGELIJKENDE TABELLEN VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2005 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFAPPL

1.6.305

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2005	aangifte DMFAPPL
indiensttredingscodes		
aanvang stage tot vaste benoeming	001	/
aanvang contract bepaalde duur	003	/
aanvang contract onbepaalde duur	004	/
aanvang tewerkstelling in vaste benoeming	005	/
uitdiensttredingscodes		
einde stage tot vaste benoeming	050	/
pensioen op wettelijk pensioen	051	/
vervroegd pensioen	052	/
vervroegd pensioen wegens ziekte	053	/
einde contract bepaalde duur	054	/
ontslag verleend	055	/
ontslagen	056	/
overlijden	057	/
werkgever betaalt loon en socialezekerheidsbijdragen – geen ziekte		
werkelijk gepresteerde arbeid	101	1
zaterdag, zondag of vervangdag	102	/
wettelijke feestdag of vervangdag	103	1
niet wettelijke vakantiedag	104	1
wettelijk vakantieverlof	105	1
omstandigheidsverlof	106	1
uitzonderlijk verlof wegens overmacht van ziekte/ongeval inwonend persoon	107	1
gecontingenteerd verlof (statuut Vlaamse Gemeenschap)	108	1
bevallingsverlof of vaderschapsverlof (vastbenoemden)	113	1
opvangverlof wegens adoptie of pleegvoogdij	114	1
verlof wegens zwangerschap of lactatie (vastbenoemden)	116	1
wederoproep onder de wapens	120	1
afwezigheid wegens prestaties bij Korps Civiele Bescherming	121	1
afwezigheid vervulling burgerplichten	122	1
verlof wegens politiek mandaat	123	1
disponibiliteit - ontstentenis betrekking	151	1
disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst	152	1
gedetacheerd personeelslid	161	1
gedetacheerde bij erkende vakbond	162	1
opleidingsverlof	175	1
verlof voorafgaand aan pensionering	180	1

DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

arbeidsduurvermindering - verplegend personeel – eindeloopbaan	185	1
schorsing met behoud van wedde	190	1

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2005	aangifte DMFAPPL
bezoldigde afwezigheid wegens opleiding - verpleegkundige	198	1
andere vergoede dienstvrijstellingen en afwezigheden	199	1
ziekte/ongeval – werkgever betaalt loon en socialezekerheidsbijdragen		
ziekterperiode gedekt met volledig loon	110	1
arbeidsongeschiktheid wegens arbeid(weg)ongeval	111	1
arbeidsongeschiktheid wegens beroepsziekte of verwijdering bedreiging door beroepsziekte	112	1
ziekte – zaterdag, zondag en feestdag	115	/
disponibiliteit wegens ziekte (vastbenoemden)	150	1
verlof - verminderde prestaties wegens ziekte (vastbenoemden)	153	1
ziekte/ongeval – werkgever betaalt geen loon waarop socialezekerheidsbijdragen verplicht zijn		
ongeval/ziekte (eerste 12 maanden) (contractuelen)	210	50
carensdag (contractuele handarbeiders)	211	23
ziekte/ongeval (2 ^e week handarbeiders)	212	10
ziekte/ongeval (2 ^e week hoofdarbeiders)	216	10
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ongeval/ziekte (contractuelen)	220	50
volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (regeling privé-sector)	221	/
gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval (regeling privé-sector)	231	/
afwezigheid na 1 ^e jaar wegens ziekte of ongeval (contractuelen)	350	50
andere dagen werkonderbreking/afwezigheid waarvoor de werkgever geen loon en socialezekerheidsbijdragen betaalt		
moederschapverlof/vaderschapsverlof (contractuelen)	241	51
vaderschapsverlof/adoptieverlof (contractuelen)	242	52
zwangere werknemster (contractuelen)	245	51
profylactisch verlof	248	50
aanvullende vakantiedagen voor jeugdige werknemers	250	73
economische werkloosheid	251	71
erkende staking	255	21
lock-out	257	21
fictieve uren vakantie met sociale rechten (onthaalouders)	260	24
staatsburgerlijke verplichtingen en burgerlijke opdrachten	267	10
tussentijdse functie arbeidsgerecht	270	10
uitoefening van syndicale opdracht	272	22
fictieve uren voorziene, maar niet geleverde prestaties onthaalouders	274	74
verlof om dwingende redenen	280	24
sociale promotie	286	13
slecht weer	289	72
wekelijkse afwezigheidsdag wegens – vrijwillige vierdagenweek	290	/

OMSCHRIJVING	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2005	aangifte DMFAPPL
dagen van afwezig halftijdse vervroegde uittreding (vastbenoemde)	291	/
zaterdag of zondag tijdens periode van afwezigheid	301	/
volledige loopbaanonderbreking	302	/
gedeeltelijke loopbaanonderbreking	303	/

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

verlof - verminderde prestaties wegens familiale of sociale redenen	304	30
verlof – verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden	305	30
loopbaanonderbreking – verstrekken van palliatieve zorgen	306	/
ouderschapsverlof in kader van onderbreking beroepsloopbaan	307	/
loopbaanonderbreking - bijstand of verzorging ziek gezins- of familielid	308	/
ouderschapsverlof	310	30
onbezoldigd verlof wegens dwingende redenen	311	30
uitzonderlijk verlof voor stage in overheidsdienst of onderwijs	312	30
uitzonderlijk verlof - kandidaatstelling bij verkiezingen	313	30
uitzonderlijk verlof – tijdelijk ambt in het onderwijs	314	30
afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden	315	30
afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen	318	30
verlof - opdracht van algemeen belang	319	30
verlof – ambt bij ministerieel kabinet, politieke partij, vaste vakbondsafgev.	320	30
vrijheidsberoving of internering	321	30
schorsing met verlies van wedde	322	30
ongewettigde afwezigheid	323	30
verlof zonder wedde	324	30
onbezoldigd verlof – politiek mandaat	325	25
niet gepresteerde dagen wegens redenen van contract	398	/
andere onbezoldigde afwezigheden	399	30

OMSCHRIJVING	DMFAPPL- aangifte	RSZPPO-aangifte voor 1.1.2005
		101,103,104,105,106,107
		108,113,114,116,120,121
		122,123,110,111,112,15015
alle arbeidstijdgegevens gedekt door loon met RSZPPO-bijdragen	1	1,152,153,161,162,175180,185,190,198,199
gewaarborgd loon tweede week, feestdagen en vervangingsdagen in periode van tijdelijke werkloosheid, functie van rechter in sociale zaken	10	212,216,267,270
arbeidsongeschiktheid met aanvulling	11	/
sociale promotie	13	286
dagen staking/lock-out	21	255,257
syndicale opdracht	22	272
carensdag	23	211
verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon	24	260,280
burgerplichten zonder behoud van loon, openbaar mandaat	25	325
	30	304,305,310,311,312,313314,315,318,319
arbeidstijdgegevens waarvoor werkgever geen loon of vergoeding uitbetaalt met uitzondering van deze onder andere code		,320,321322,323,324,398,399
ziekte of ongeval van gemeen recht en profylactisch verlof)	50	210,220,248,350

DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS

moederschapsbescherming	51	241,245
vaderschapsverlof of adoptieverlof	52	242
economische werkloosheid	71	251
tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer	72	289
jeugdvakantiedagen	73	250
minderprestaties van erkende onthaalouder ten gevolge van afwezigheid ingevolge omstandigheden buiten wil van de ouders	74	274

TITEL 7

DE AANGIFTE VAN DE BIJDRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON

H O O F D S T U K 1

DE AANGIFTE VAN DE BIJDRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON

DE AANGIFTE VAN DE BIJDRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON

1.7.101

Het principe van de DMFAPPL is dat de bijdragen (zowel de gewone bijdragen als de bijzondere bijdragen en de bijdrageverminderingen) berekend worden op het niveau van de werknemer. Voor de bijzondere bijdragen die niet gebonden is aan een natuurlijk persoon, is dit niet het geval. Deze bijdragen dienen enkel vermeld te worden voor de werknemers die niet meer in dienst zijn(*), en worden gebruikt in combinatie met de werkgeverscategorie 959 (werknemers die niet meer in dienst zijn). De bijzondere bijdrage op de stortingen van werkgevers voor de vorming van een buitenwettelijk pensioen wordt aangegeven met de werknemerskengetal bijdrage 851, de bijdrage verschuldigd voor winstparticipaties met het kengetal 861 en de bijdrage verschuldigd op het vakantiegeld met het kengetal 870. Meer uitleg over deze bijzondere bijdragen kunt u lezen in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

(*) Voor de werknemers die nog in dienst zijn, moeten deze vergoedingen individueel per werknemer aangegeven worden (vermelding op de werknemerslijn met de gewone werkgeverscategorie en werknemerskengetal) met respectievelijk de bezoldigingscode 790 (stortingen voor buitenwettelijk pensioen), de code 780 (winstparticipaties) of de code 312 (dubbel vakantiegeld).

H O O F D S T U K 2

DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN

DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN

1.7.201

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

Dit gegeven moet voor iedere werknemer apart vermeld worden. Het volstaat het totale bedrag van de tijdens het kwartaal toegekende voordelen te vermelden, en daarop 8,86% te berekenen.

H O O F D S T U K 3

WINSTPARTICIPATIES

WINSTPARTICIPATIES

- 1.7.301* Bepaalde winstparticipaties zijn geen loon waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar waarop wel een inhouding van 13,07% verschuldigd is. U vermeldt de berekeningsbasis en het totale bedrag aan van deze inhouding voor elke werknemer aan wie tijdens de periode die de aangifte dekt winstparticipaties werden uitgekeerd.

H O O F D S T U K 4

BIJDRAGE VERSCHULDIGD OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD

BIJDRAGE VERSCHULDIGD OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD

1.7.401

Het bedrag van het wettelijk dubbel vakantiegeld moet voor iedere werknemer die niet meer in dienst is van de onderneming aangegeven worden.

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

TITEL 8

DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN

H O O F D S T U K 1

DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN

- 1.8.101* A. ALGEMEEN
- B. TABEL MET CODES

H O O F D S T U K 2

ALGEMEEN

ALGEMEEN

1.8.201

In de aangifte van vóór 1.1.2005 wordt aan de lokale en provinciale besturen voor de werknemers met een recht op bijdragevermindering eerst de volledige socialezekerheidsbijdragen aangerekend en nadien wordt de bijdragevermindering door de RSZPPO terugbetaald.

In de DMFAPPL berekent de RSZPPO het juiste bedrag van de bijdragen op basis van de verminderingscode die u in de aangifte vermeldt. Vanaf 1.1.2005 betalen de lokale en provinciale besturen onmiddellijk het juiste bedrag aan socialezekerheidsbijdragen. Op basis van gegevens van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, het Fonds voor Beroepsziekten of het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling controleert de RSZPPO nadien de aangiften op hun juistheid.

In de DMFAPPL worden al de gegevens die betrekking hebben op de bijdrageverminderingen vermeld in één apart functioneel blok van het glossarium(*)

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

(*)De enige uitzondering op deze regel is de forfaitaire bijdragevermindering van 288,18 euro per kwartaal in het kader van de sociale maribel. Als de voorwaarden vervuld zijn, kent de RSZPPO deze bijdragevermindering rechtstreeks toe op basis van de nace-codes (cfr. supra).

H O O F D S T U K 3

TABEL MET CODES

TABEL MET CODES

1.8.301

In de DMFAPPL moet een code van 4 cijfers worden opgegeven voor het berekenen van de bijdragevermindering.

Uit de tabel hieronder (die u vindt in bijlage 33 van het glossarium) kunt u afleiden of in de DMFAPPL de vermindering berekend moet worden op het niveau van iedere tewerkstellingslijn afzonderlijk of globaal voor alle prestaties van de werknemer, of de aanvangsdatum van de vermindering moet worden meegedeeld en of de berekeningsbasis van de vermindering (=het bedrag waarop een percentage moet worden toegepast om het bedrag te kennen van de aangevraagde vermindering) moet worden meegedeeld.

DMFA PPL	Omschrijving	Niveau	Datum aanvang	Berekeningsbasis
0 0 0 1	Vermindering van de persoonlijke bijdragen voor lage lonen	Werknemerslijn	-	-
1 1 0 5	Overgangperiode - Banenplan - werkzoekend voorwaarde van 12 maanden (> 45 jaar)	Tewerkstelling	X	-
1 1 0 6	Overgangperiode - Banenplan - werkzoekend voorwaarde van 24 maanden (> 45 jaar)	Tewerkstelling	X	-
1 1 1 1	Overgangperiode - Activaplan - bevordering tewerkstelling langdurig werklozen - 75 %	Tewerkstelling	X	X
1 1 1 2	Overgangperiode - Activaplan - bevordering tewerkstelling langdurig werklozen - 100 %	Tewerkstelling	X	X
1 1 1 3	Overgangperiode - Activaplan - bevordering tewerkstelling langdurig werklozen - preventie en veiligheid - 100 %	Tewerkstelling	X	X
1 2 0 1	Overgangperiode: startbaanovereenkomst afgesloten vóór 1/1/2004	Tewerkstelling	X	-
1 2 1 1	Overgangperiode - Vermindering KB nr. 495 (werk/opleiding)	Tewerkstelling	-	X
1 5 2 1	Vermindering van de werkgeversbijdrage voor erkende onthaalouder	Tewerkstelling	-	-
1 5 3 1	Vermindering van de werkgeversbijdrage voor artiesten	Tewerkstelling	-	-
3 2 0 0	Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar - 312 dagen in periode van 18 maanden of 156 dagen in periode van 9 maanden na sluiting van onderneming	Tewerkstelling	X	-
3 2 0 1	Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar - 624 dagen in periode van 36	Tewerkstelling	X	-

**RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN
PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN**

	maanden			
3 2 0 2	Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar –936 dagen in periode van 54 maanden	Tewerkstelling	X	-
3 2 0 3	Langdurig werkzoekend jonger dan 45 jaar –1560 dagen in periode van 90 maanden	Tewerkstelling	X	-
3 2 1 0	Langdurig werkzoekend minstens 45 jaar –156 dagen in periode van 9 maanden	Tewerkstelling	X	-

DMFA PPL	Omschrijving	Niveau	Datum aanvang	Berekenings-basis
3 2 1 1	Langdurig werkzoekend minstens 45 jaar –312 dagen in periode van 18 maanden	Tewerkstelling	X	-
3 2 2 0	Doorstromingsprogramma - jonger dan 25 jaar laaggeschoold en min. 9 maand uitkering of jonger dan 45 jaar en min. 12 maand uitkering	Tewerkstelling	-	-
3 2 2 1	Doorstromingsprogramma - jonger dan 45 jaar – min. 24 maand uitkering	Tewerkstelling	-	-
3 2 3 0	Doorstromingsprogramma - minstens 45 jaar – min. 12 maand uitkering	Tewerkstelling	-	-
3 2 3 1	Doorstromingsprogramma - minstens 45 jaar – min. 24 maand uitkering	Tewerkstelling	-	-
3 2 4 0	SINE – jonger 45 jaar – 312 dagen in periode 18 maanden of 156 dagen in periode 9 maanden	Tewerkstelling	-	-
3 2 4 1	SINE – jonger 45 jaar – 624 dagen in periode van 36 maanden of 312 dagen in periode 18 maanden	Tewerkstelling	-	-
3 2 5 0	SINE – minstens 45 jaar – 156 dagen in periode 9 maanden	Tewerkstelling	-	-
3 4 1 0	Jonge werknemer: startbaanovereenkomst en laaggeschoold	Tewerkstelling	X	-
3 4 3 0	Jonge werknemer: tot 31/12 van het jaar waarin jongere 18 jaar wordt	Tewerkstelling	-	-
6 2 0 0	Activaplan - langdurig werkzoekende – jonger dan 45 jaar – preventie- en veiligheidsbeleid	Tewerkstelling	X	-
6 2 1 0	Activaplan - langdurig werkzoekende – minstens 45 jaar – preventie- en veiligheidsbeleid	Tewerkstelling	X	-

DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN

Voor de codes 1201 en 3410 (startbaanovereenkomsten), 1211 en 1213 (KB nr. 495) 3220, 3221, 3230 en 3231 (doorstromingsprogramma's) zal de vermindering niet worden toegekend indien voor dezelfde werknemer niet tevens de vereiste code wordt vermeld in de zone "Maatregelen tot bevordering van de werkgelegenheid" op het niveau van de tewerkstellingslijn (=codes 1,2,10,11,12,13,14,15,16,17 of 18).

TITEL 9

STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS

H O O F D S T U K 1

STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS

1.9.101

In de DMFAPPL is een apart functioneel blok voorzien voor de studenten voor wie niet de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn, maar wel de solidariteitsbijdrage van 7,5%. Het gaat om de studenten die tijdens de maanden juli, augustus en september ten hoogste 23 dagen werken. Een volledige bespreking van deze solidariteitsbijdrage en van de voorwaarden waaraan een student moet voldoen om geen gewone bijdragen te moeten betalen, kunt u terugvinden in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, en de Mededeling 2003/12.

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

LOON

Het bedrag van het brutoloon dat de student ontvangt.

BIJDRAGE

Het bedrag van de solidariteitsbijdrage (= 7,5% van het loon).

AANTAL DAGEN

Het aantal dagen dat de student gewerkt heeft tijdens zijn studentenovereenkomst.

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

De aangifte van studenten voor wie deze bijzondere bijdrage verschuldigd is, mag alleen gebeuren op de aangifte van het **derde** kwartaal van het jaar, aangezien zij verplicht in de periode juli-augustus-september moeten werken.

TITEL 10

BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS

H O O F D S T U K 1

BIJDRAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS

1.10.101

Deze bijdragen hebben tot doel de personen die onder bepaalde voorwaarden ontslagen worden in de openbare sector, en die voor die tewerkstelling niet deelnamen aan de sociale zekerheid voor wat de werkloosheid en uitkeringen bij ziekte betreft, toch te laten deelnemen aan die stelsels.

Een volledige bespreking van die maatregel vindt u in de Algemene Onderrichtingen voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.

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

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

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

BIJLAGE. VERKLARENDE WOORDENLIJST

- **arbeidsregeling:** arbeidsregime of de totale arbeidsduur die per week of per cyclus van meerdere weken wordt gepresteerd; de arbeidsregeling wordt uitgedrukt in dagen, en kan vast of variabel zijn;
- **arbeidstijdgegevens:** prestaties die in dagen en uren moeten worden vermeld op de driemaandelijkse aangifte;
- **bezoldigingscode:** code die aanduidt om welk soort voordeel, vergoeding of loon het gaat; alle loongegevens van dezelfde aard worden per code gecentraliseerd op het niveau van de tewerkstellingslijn;
- **KBO-nummer:** het nummer van een werkgever in de KruispuntBank van de Ondernemingen; dit uniek ondernemingsnummer laat toe om elk bestuur éénduidig te identificeren in zijn relaties met de overheid;
- **identificatienummer van de lokale eenheid:** nummer waarmee de vestigingseenheid van een bestuur geïdentificeerd wordt; in de lokale eenheid worden een of meerdere functionele activiteiten georganiseerd (bijv. bibliotheek, zwembad...);
- **indicatieve code:** bij de prestatiecodes spreekt men in de DMFAPPL van gewone en indicatieve codes; de indicatieve code moet op de

RSZPPO-aangifte worden en geeft aan een andere instelling van de sociale zekerheid een indicatie van de (uren en dagen) afwezigheid van een werknemer;

- **INSZ-nummer:** Identificatie Nummer voor de Sociale Zekerheid; dit nummer is het Rijksregisternummer dat vermeld staat op de SIS-kaart; indien een natuurlijk persoon geen INSZ-nummer heeft, wordt dit aangevraagd bij CIMIRE;
- **maatpersoon:** persoon die voltijds is tewerkgesteld in een bestuur, of bij gebrek daaraan, bij een ander lokaal bestuur, in een functie gelijkaardig aan deze van de werknemer;
- **NACE-code:** code die de activiteit aanduidt van een bepaalde dienst;
- **ontdubbelingsnummer:** een bestuur kan tot eind 2004 meerdere RSZPPO-aansluitingsnummer hebben; het ontdubbelingsnummer is het tweede of derde aansluitingsnummer van eenzelfde bestuur; met de invoering van de DMFAPPL worden alle ontdubbelingsnummers afgeschaft;
- **SIS-kaart:** sociale identiteitskaart op elektronische drager die toelaat om de persoon in de instellingen van de sociale zekerheid te identificeren en die het recht van deze persoon in de verschillende takken van de sociale zekerheid aanduidt;
- **tewerkstellingslijn:** het niveau van de socialezekerheidsaangifte waarop de loon- en arbeidstijdgegevens van de werknemer door de verschillende socialezekerheidsinstellingen, gekend moeten zijn;
- **verminderingcode:** code op basis waarvan een vermindering van de socialezekerheidsbijdragen wordt berekend;
- **werkgeverscategorie:** aanduiding van de vakantieregeling die de werkgever toepast op zijn contractuele werknemers, en het pensioenregime waarbij de vastbenoemde werknemers aangesloten zijn; één werkgever kan meer dan één werkgeverscategorie op de aangifte vermelden;
- **werknemerskengetal:** de code die aanduidt over welke werknemer het gaat; de socialezekerheidsbijdragen worden berekend op basis van het werknemerskengetal;
- **werknemerslijn:** het niveau van de socialezekerheidsaangifte waarop de socialezekerheidsbijdragen berekend worden en waarop een aantal gegevens moeten worden vermeld die voor het ganse kwartaal gelden; een werknemerslijn bevat één of meerdere tewerkstellingslijnen;

INHOUDSOPGAVE

Pagina
(per deel)

EERSTE DEEL	1
RICHTLIJNEN OM DE MULTIFUNCTIONELE AANGIFTE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE BESTUREN (DMFAPPL) IN TE VULLEN	1
TITEL 1	3
INLEIDING	3
HOOFDSTUK 1	3
INLEIDING	3
INLEIDING	3
TITEL 2	5
ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO-AANGIFTE VAN VOOR 2005	5
HOOFDSTUK 1	5
ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL	5
ALGEMENE PRINCIPES VAN DE DMFAPPL	5
HOOFDSTUK 2	7
CONCEPT VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO-AANGIFTE VÓÓR 2005	7
CONCEPT VAN DE DMFAPPL EN VERGELIJKING MET DE RSZPPO-AANGIFTE VÓÓR 2005	7
TITEL 3	11
DE WERKGEVER	11
HOOFDSTUK 1	11
DE WERKGEVER	11
DE WERKGEVER	11
TITEL 4	13
DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN	13
HOOFDSTUK 1	13
DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN	13
DE WERKNEMERSLIJN EN DE TEWERKSTELLINGSLIJNEN	13
HOOFDSTUK 2	15
DE WERKNEMERSLIJN	15

DE WERKNEMERSLIJN _____	15
DE WERKGEVERSCATEGORIE _____	15
HET WERKNEMERSKENGETAL _____	16
BEGIN- EN EINDDATUM VAN HET KWARTAAL _____	25
DE NOTIE GRENSARBEIDER _____	25
IDENTIFICATIENUMMER VAN DE LOKALE EENHEID _____	25
HOOFDSTUK 3 _____	27
DE TEWERKSTELLINGSLIJN _____	27
DE TEWERKSTELLINGSLIJN _____	27
BEGINDATUM EN EINDDATUM VAN DE TEWERKSTELLINGSLIJN _____	27
DRIE BELANGRIJKE OPMERKINGEN _____	28
NACE-CODE _____	29
NUMMER VAN HET PARITAIR COMITE _____	31
AANTAL DAGEN PER WEEK VAN DE ARBEIDSREGELING (ARBEIDSREGIME) _____	31
GEMIDDELD AANTAL UREN PER WEEK VAN DE WERKNEMER EN VAN DE MAATPERSOON _____	32
TYPE ARBEIDSOVEREENKOMST _____	34
MAATREGEL TOT REORGANISATIE VAN DE ARBEIDSTIJD _____	34
WERKHERVATTING NA ARBEIDSONGESCHIKTHEID MET TOESTEMMING VAN DE ADVISERENDE GENEESHEER _____	35
MAATREGELEN TOT BEVORDERING VAN DE WERKGELEGENHEID _____	36
STATUUT _____	37
NOTIE GEPENSIONEERD _____	38
TYPE LEERLING _____	38
WIJZE VAN BEZOLDIGING _____	38
FUNCTIENUMMER VOOR MET FOOIEN BEZOLDIGDEN _____	39
BETALING IN TIENDEN OF TWAALFDEN (IN HET ONDERWIJS) _____	39
DE AANGIFTE IN TE VULLEN VOOR DE ONTHAALLOUDERS NIET VERBONDEN MET EEN ARBEIDSOVEREENKOMST _____	39
TITEL 5 _____	41
DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS _____	41
HOOFDSTUK 1 _____	41
DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS _____	41
DE AANGIFTE VAN DE LOONGEGEVENS _____	41
HOOFDSTUK 2 _____	43
LIJNNUMMER BEZOLDIGING _____	43
LIJNNUMMER BEZOLDIGING _____	43
HOOFDSTUK 3 _____	45
BEZOLDIGINGSCODE _____	45

INHOUDSOPGAVE

BEZOLDIGINGSCODE _____	45
HET BASISLOON _____	45
HET AANGEPAST LOON BIJ ZIEKTE OF ONGEVAL _____	46
DE VERGOEDINGEN BIJ BEEINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST _____	46
DE BIJKOMENDE VERGOEDINGEN _____	47
HOOFDSTUK 4 _____	53
OVERZICHTSTABELLEN _____	53
OVERZICHTSTABELLEN _____	53
HOOFDSTUK 5 _____	67
BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE _____	67
BETALINGSFREQUENTIE VAN DE PREMIE _____	67
HOOFDSTUK 6 _____	69
PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS _____	69
PERCENTAGE VAN DE BEZOLDIGING OP JAARBASIS _____	69
HOOFDSTUK 7 _____	71
BEZOLDIGING _____	71
BEZOLDIGING _____	71
TITEL 6 _____	73
DE AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS _____	73
HOOFDSTUK 1 _____	73
AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS _____	73
AANGIFTE VAN DE PRESTATIEGEGEVENS _____	73
HOOFDSTUK 2 _____	75
MANIER VAN AANGEVEN VAN DE PRESTATIES VAN DE WERKNEMERS _____	75
DE AANGIFTE VAN PRESTATIES IN UREN EN DAGEN _____	75
DE BEREKENING VAN HET AANTAL DAGEN _____	75
ALTERNATIEF: DE OMZETTING VAN ALLE GEGEVENS NAAR EEN VIJFDAGENSTELSEL _____	77
DE AANGIFTE VAN INHAALRUST _____	79
VERANTWOORDING PRESTATIES _____	80
HOOFDSTUK 3 _____	83
CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS _____	83
CODERING VAN DE ARBEIDSTIJDGEGEVENS _____	85
DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN _____	85
GEWONE CODES _____	85
INDICATIEVE CODES _____	88
VERGELIJKENDE TABELLEN VAN DE PRESTATIECODES VÓÓR 2005 EN DE CODIFICATIE VAN ARBEIDSTIJDGEGEVENS IN DE DMFAPPL _____	90
TITEL 7 _____	94
DE AANGIFTE VAN DE BIJDRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON _____	94

HOOFDSTUK 1	94
DE AANGIFTE VAN DE BIJDRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON	94
DE AANGIFTE VAN DE BIJDRAGE DIE NIET GEBONDEN IS AAN EEN NATUURLIJK PERSOON	94
HOOFDSTUK 2	95
DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN	95
DE BIJDRAGE VAN 8,86% OP DE EXTRALEGALE PENSIOENEN	95
HOOFDSTUK 3	97
WINSTPARTICIPATIES	97
WINSTPARTICIPATIES	97
HOOFDSTUK 4	99
BIJDRAGE VERSCHULDIGD OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD	99
BIJDRAGE VERSCHULDIGD OP HET DUBBEL VAKANTIEGELD	99
TITEL 8	101
DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN	101
HOOFDSTUK 1	101
DE BIJDRAGEVERMINDERINGEN	101
HOOFDSTUK 2	103
ALGEMEEN	103
ALGEMEEN	103
HOOFDSTUK 3	105
TABEL MET CODES	105
TABEL MET CODES	105
TITEL 9	109
STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS	109
HOOFDSTUK 1	109
STUDENTEN VOOR WIE DE SOLIDARITEITSBIJDRAGE VAN 7,5% VERSCHULDIGD IS	109
TITEL 10	111
BIJDAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS	111
HOOFDSTUK 1	111
BIJDAGEN ONTSLAGEN STATUTAIRE WERKNEMERS	111