

AANGIFTE SOCIALE RISICO'S



INSTRUCTIES VOOR DE WERKGEVER ASR

A S R Kwartaal: 2023/2

Inhoudstafel

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

Inleiding

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht na het verstrijken van iedere maand via de elektronische aangifte scenario 6 een prestatiestaat op te maken voor de deeltijdse werknemer die een elektronische aangifte scenario 3 ("aangifte van deeltijdse arbeid") heeft gevraagd én die aanspraak maakt op de inkomensgarantie-uitkering (IGU).

Via de ASR scenario 6 maakt u aan de sector werkloosheid de gegevens over die nodig zijn om maandelijks het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering te berekenen. Deze uitkering is een aanvulling op het loon van de deeltijdse werknemer. Meer uitleg over de berekeningswijze van de IGU vindt u op de website van de RVA (www.rva.be) in de rubriek "Deeltijdse arbeid".

In een aantal gevallen is het nodig of kan het nuttig zijn om maandelijks de ASR scenario 6 verder over te maken zelfs al heeft de werknemer tijdelijk geen recht meer op de inkomensgarantie-uitkering.

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

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

Voor wie ?

U verricht de ASR scenario 6 voor de deeltijdse werknemer die, onder bepaalde voorwaarden, een inkomensgarantie-uitkering (IGU) ontvangt bovenop zijn deeltijds netto loon (lees ook de instructie bij de ASR scenario 3, aangifte van aanvang deeltijdse arbeid).

De IGU beoogt aan de deeltijdse werknemer een globaal inkomen (loon + uitkering) te garanderen dat :

- * minstens gelijk is aan zijn werkloosheidsuitkering indien zijn deeltijdse betrekking maximum 1/3de van een voltijdse betrekking bedraagt;
- * hoger is dan zijn werkloosheidsuitkering indien zijn deeltijdse betrekking 1/3de van een voltijdse betrekking overschrijdt. Hoe hoger het aantal gewerkte uren, hoe groter het verschil met de werkloosheidsuitkering.

Wanneer ?

1 - Algemeen

De maandelijkse ASR scenario 6 verricht u na iedere kalendermaand waarin de deeltijdse werknemer in principe recht heeft op de inkomensgarantie-uitkering.

Ononderbroken opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met dezelfde kenmerken (werkgeverscategorie, werknemerskengetal, paritair comité, de factoren Q en S en statuut (enkel vereist indien code D voor huisarbeider)) worden gegroepeerd in één tewerkstelling en ASR. Een weekend, normale inactiviteitsdagen, een feestdag en een inhaalrustdag worden in dit kader niet beschouwd als een onderbreking van de tewerkstelling. Het betreft bv. de gebruikelijke opeenvolgende weekcontracten in de uitzendsector van maandag tot vrijdag. Er wordt in dit geval maandelijks één ASR scenario 6 opgemaakt.

Als de deeltijdse werknemer gedurende een of meerdere kalendermaanden tijdelijk meeruren presteert waardoor hij niet meer vergoedbaar is en dus geen inkomensgarantie-uitkering meer ontvangt (bv. omdat het maandloon te hoog is of omdat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur hoger ligt dan 4/5de van een voltijdse betrekking), en nadien terugvalt op zijn vroegere deeltijdse uurrooster, kan de werkgever voor die maand(en) verder een ASR scenario 6 versturen.

2 - Procedure in geval van opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen met verschillende factor Q

2.1 - Toepassingsbied

Deze procedure mag uitsluitend toegepast worden in geval van deeltijdse tewerkstellingen die elkaar opvolgen en enkel onderbroken zijn door een weekend, feestdag of inhaalrustdag.

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

Indien een voltijdse loopbaanonderbreking of tijdskrediet begint of eindigt in de loop van een maand, kan deze tewerkstelling (waarvan de factor Q gelijk is aan 0) dus niet gegroepeerd worden met de tewerkstelling(en) in de rest van de maand.

Een tewerkstelling, op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten, is ononderbroken indien de factor S, de werkgeverscategorie, het werknemerskengetal het paritair comité en het statuut (enkel vereist indien code D voor huisarbeider) gelijk zijn én de arbeidsovereenkomsten op elkaar aansluiten, wat beduidt dat ze slechts mogen onderbroken zijn door een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag.

Dit viseert ook de situatie waarbij een bestaande deeltijdse tewerkstelling blijft doorlopen en bijkomend een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt afgesloten en eventueel daarna waarbij nadien één van beide overeenkomsten wordt beëindigd.

Opgelet! In geval van opeenvolging van een voltijdse en een deeltijdse arbeidsovereenkomst geldt dit principe niet en moet er voor het einde van de voltijdse arbeidsovereenkomst en het begin van de deeltijdse arbeidsovereenkomst wel resp. een ASR scenario 1 en een ASR scenario 3 verricht worden.

Specifieke situatie : tijdelijk voltijdse tewerkstellingen

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

Voorbeeld

Een werknemer heeft volgende contracten:

- 04/01/2016 – 14/01/2016 met $Q/S = 19/38$
- 11/01/2016 - 14/01/2016 met $Q/S = 19/38$ (= bijkomende AO)
- 18/01/2016 – 22/01/2016 met $Q/S = 25/38$
- 25/01/2016 – 29/01/2016 met $Q/S = 20/38$

De werkgever verricht voor de maand januari 2016 één ASR scenario 6, met een berekende gemiddelde factor Q.

Indien dergelijke tewerkstelling een volledige maand betreft, wordt er een ASR scenario 6 met factor $Q = S$ afgeleverd. Bij batchverwerking wordt voor deze specifieke situatie (tijdelijke voltijdse tewerkstelling gedurende de volledige periode van de ASR, waarbij de factor Q voor de volledige periode gelijk is aan de factor S en er dus geen gemiddelde Q moet worden berekend) in de zone 00769 (onderbreking van de tewerkstelling) de waarde "4" toegekend.

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

Beperking aan deze werkwijze :

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

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

Dit betekent dat er dan, bij vermindering van uren, een ASR scenario 1 en een ASR scenario 3 afgeleverd moet worden.

Voorbeelden:

- "voltijdse" tewerkstelling van 15/07/2016 tot en met 25/11/2016: ASR scenario 6 met $Q = S$ voor de maanden augustus, september en oktober mogelijk en bij vermindering uren vanaf 26/11/2016 geen ASR scenario 1 en ASR scenario 3 vereist;
- "voltijdse" tewerkstelling van 28/07/2016 tot en met 03/12/2016: ASR scenario 6 met $Q = S$ voor de maanden augustus, september, oktober en november overschrijdt de 3 volledige kalendermaanden en bij vermindering uren vanaf 04/12/2016 dus ASR scenario 1 en ASR scenario 3 vereist.

2.2 - Invloed van fluctuaties van de factor Q

In geval van wijziging van de factor Q tijdens de maand, moet u, indien het gaat om ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen, voor deze maand slechts één enkele ASR scenario 6 verrichten.

Dit geldt zowel in geval van verhoging als in geval van verlaging van de arbeidsduur.

U moet dus naar aanleiding van de wijziging van de arbeidsduur:

- geen scenario 1 (of formulier C4-werkloosheidsbewijs) betreffende het einde van de afgelopen tewerkstelling verrichten;
- en geen scenario 3 betreffende het begin van de nieuwe tewerkstelling verrichten.

Op vraag van de werknemer moet u wel naar aanleiding van de beëindiging van elke tewerkstelling een scenario 1 (of een formulier C4-werkloosheidsbewijs) afleveren.

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

Deze gemiddelde Q wordt berekend volgens de formule:

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

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

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

In de webtoepassing geeft u voor elke tewerkstellingsperiode de factor Q op.

De toepassing zal dan op basis van de formule de gemiddelde factor Q berekenen.

Voorbeeld:

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld 1:

Opeenvolgende ononderbroken tewerkstellingen

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

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

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

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

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

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

Voorbeeld 2:

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

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

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

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

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

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

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

3 - Procedure in geval van opeenvolgende onderbroken deeltijdse tewerkstellingen

In geval van deeltijdse tewerkstellingen die elkaar opvolgen, maar onderbroken zijn, dient u één ASR te verrichten per tewerkstelling.

Een tewerkstelling, op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten, is onderbroken indien volgende kenmerken niet gelijk zijn :

- de factor S,
- de werkgeverscategorie,
- het werknemerskengetal
- het paritair comité
- het statuut (een verschillend statuut vormt enkel een onderbreking indien een van de statuten dat van huisarbeider, nl. code D, is) of indien de arbeidsovereenkomsten niet op elkaar aansluiten, wat beduidt dat ze onderbroken zijn door meer dan een weekend, een feestdag of een inhaalrustdag.

4 - Werkwijze bij andere gebeurtenissen

Voor de deeltijdse werknemer die in de loop van de maand tijdelijk werkloos was, moet zowel een aangifte scenario 6 worden ingediend, als een aangifte scenario 5 "Maandelijkse aangifte van de uren van tijdelijke werkloosheid

In geval van **samenloop van een ASR scenario 6 met een ASR scenario 5**:

- indien het gaat over een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling:
 - u verricht één enkele ASR scenario 5 en één enkele ASR scenario 6 ;
 - u vermeldt voor elke tewerkstelling de begin- en de einddatum in de maand (indien de tewerkstelling begint vóór of doorloopt na het einde van de maand vermeldt u de eerste of de laatste dag van de maand) en de factor Q; de webtoepassing zal dan de gemiddelde factor Q berekenen (zie hoofdstuk « Wat invullen? » voor meer gedetailleerde uitleg).

Herinnering: bij elke wijziging van de factor Q, moet u een ASR scenario 2 verrichten.

- indien het gaat over een deeltijdse tewerkstelling met onderbreking:
 - u verricht een ASR scenario 6 voor elke tewerkstelling en een ASR scenario 5 voor elke tewerkstelling tijdens dewelke er tijdelijke werkloosheid is ;
 - voor iedere ASR scenario 5 en 6 vermeldt u de reële factor Q (= de factor Q van de tewerkstelling waarvoor u de ASR verricht).

Herinnering: bij elke wijziging van de factor Q, moet u een ASR scenario 2 verrichten.

Voor de deeltijdse werknemer die in een **activeringsprogramma** tewerkgesteld is, moet zowel een aangifte scenario 6 worden ingediend als een aangifte scenario 8 "Maandelijkse aangifte van arbeid in een activeringsprogramma".

In geval van samenloop van een ASR scenario 6 met een ASR scenario 8:

- indien het gaat over een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling:
 - u verricht één enkele ASR scenario 6 en één enkele ASR scenario 8;
 - u vermeldt voor elke tewerkstelling de begin- en de einddatum in de maand (indien de tewerkstelling begint vóór of doorloopt na het einde van de maand vermeldt u de eerste of de laatste dag van de maand) en de factor Q; de webtoepassing zal dan de gemiddelde factor Q berekenen (zie hoofdstuk « Wat invullen? » voor meer gedetailleerde uitleg).
- indien het gaat over een deeltijdse tewerkstelling met onderbreking:
 - u verricht een ASR scenario 6 voor elke tewerkstelling en een ASR scenario 8 voor elke tewerkstelling.

Voor de deeltijdse werknemer wiens **arbeidsovereenkomst na een periode van ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen bij dezelfde werkgever beëindigd** wordt in de loop van de maand, moet zowel een aangifte scenario 6 worden ingediend als een aangifte scenario 1 "Aangifte einde arbeidsovereenkomst of stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag".

Voor een **ontslagen werknemer die een verbrekingsvergoeding heeft ontvangen**, kan de werkgever geen ASR scenario 6 meer verrichten voor de periode gedekt door de verbrekingsvergoeding. Hij kan dan in de commentaarzone bij de laatste aangifte (Wat invullen - punt 7) vermelden: "Verbreking van de arbeidsovereenkomst met betaling van een verbrekingsvergoeding op .././....".

Wat invullen ?

1 - Gegevens in verband met de tewerkstelling

1.1 - Begin- en einddatum van de tewerkstelling

U vermeldt als begindatum van de tewerkstelling:

- de eerste dag van de maand;

- de reële begindatum, indien de tewerkstelling begint in de loop van de maand.

U vermeldt als einddatum van de tewerkstelling:

- de laatste dag van de maand;
- de reële einddatum, indien de tewerkstelling eindigt in de loop van de maand.

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

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

Opgelet

Indien er een onderbreking van de tewerkstelling is (anders dan een weekend, inhaalrustdag of een feestdag), moet u voor elke tewerkstelling een afzonderlijke ASR scenario 6 verrichten.

Voorbeeld:

De werknemer is deeltijds tewerkgesteld met contracten van 28.12.2015 tot en met 08.01.2016, van 11.01.2016 tot en met 15.01.2016 en van 25.01.2016 tot en met 05.02.2016.

Voor de maand januari 2016 verricht u 2 ASR scenario 6, resp.

- met begindatum 01.01.2016 en einddatum 15.01.2016;
- met begindatum 25.01.2016 en einddatum 31.01.2016.

Specifieke situatie : ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen

Begindatum:

- ofwel de eerste dag van de maand indien die dag door een arbeidsovereenkomst gedekt wordt

Voorbeeld :

in geval van een arbeidsovereenkomst die twee maanden overlapt ? bv. van 27/10 tot en met 15/11 ? voor de maand november wordt 01/11 vermeld)

- ofwel de in de betrokken maand gelegen reële (dimona) begindatum van de arbeidsovereenkomst indien de eerste dag van de maand niet wordt gedekt door een arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld :

tewerkstelling tot vrijdag 31/10 en aansluitend vanaf maandag 03/11 ? voor de maand november wordt de begindatum 03/11 vermeld

Einddatum:

- ofwel de laatste dag van de maand indien deze dag gedekt wordt door een arbeidsovereenkomst

Voorbeeld :

In geval van een arbeidsovereenkomst die twee maanden overlapt , bv. van 27/10 tot en met 15/11, wordt voor de maand oktober de einddatum 31/10 vermeld)

- ofwel de reële (dimona) einddatum van de laatste tewerkstelling in de maand, indien de laatste dag van de maand niet gedekt is door een arbeidsovereenkomst

Voorbeeld :

Tewerkstelling tot vrijdag 29/10 en aansluitend opnieuw vanaf maandag 01/11 ? voor de maand oktober wordt de einddatum 29/10 vermeld

1.2 – Aantal dagen per week van de arbeidsregeling

Vast wekelijks arbeidsregime

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

Variabel arbeidsregime

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

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

Indien het gaat om werknemers die in een variabele regeling zonder cyclus werken (= geen vooraf vaststaand aantal dagen per week en geen terugkerende cyclus), dan berekent u zelf het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel, door het totaal aantal aangegeven dagen te delen door het aantal weken van de referentemaand (te beperken tot de periode van de tewerkstelling). In dat geval is het dus zeer waarschijnlijk dat het arbeidsregime van de werknemer iedere referentemaand (lichtjes) verschillend zal zijn.

Specifieke gevallen – meerdere arbeidsregimes in één maand

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

Indien u, voor éénzelfde maand, meerdere overlappende tewerkstellingen in één ASR groepeer, stelt u het arbeidsregime vast na het samenvoegen van de tewerkstellingen. Deze samengevoegde tewerkstelling kan ofwel een vast ofwel een variabel arbeidsregime hebben.

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

Contract 1

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

Contract 2

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

Contract 1 + 2

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

Week 2	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 3	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-
Week 4	6,00	-	8,00	4,00	4,00	3,00	-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3 - Werkschema

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

De codes 01 tot en met 04 betreffen voltijdse tewerkstellingen en kunnen in scenario 6 dus niet worden gebruikt, behalve indien het gaat om een "tijdelijk voltijdse tewerkstelling" (zie Wanneer? – punt 2.1).

01 : vast wekelijks werkschema (voltijds)

Voorbeeld:

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

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

02 : vast werkschema, anders dan wekelijks (voltijds)

Voorbeeld 1:

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

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

Voorbeeld 2:

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

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

Week 2	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	-	-
Week 3	8,00	8,00	8,00	8,00	6,00	-	-
Week 4	8,00	8,00	6,00	8,00	8,00	-	-

03 : werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid (voltijds)

Deze code wordt gebruikt in geval van een contractueel voltijdse (Q=S) tewerkstelling bij de werkgever die de ASR verricht en in de volgende situaties:

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

Voorbeeld:

Een werknemer werkt voltijds met een regime (Q/S) van 40/40. Hij wordt arbeidsongeschikt.

Met toestemming van de adviserend arts van de mutualiteit kan hij het werk deeltijds (20u/week) hervatten. De werkgever betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt verder een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

De code werkschema 03 wordt eveneens gebruikt in geval van een voltijdse werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid in het kader van een nieuwe voltijdse arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering niet (gedeeltelijk) geschorst is wegens de arbeidsongeschiktheid.

Het betreft de situaties

- van voltijdse werkhervatting bij een andere werkgever
- van voltijdse werkhervatting zonder dat de werknemer nog door een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever is verbonden

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

04 : weekendoverbruggingsploeg (voltijds)

Voorbeeld:

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

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
--	---------	---------	----------	-----------	---------	----------	--------

Week 1	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 2	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 3	-	-	-	-	-	12,00	12,00
Week 4	-	-	-	-	-	12,00	12,00

10 : vast uurrooster met elke week hetzelfde aantal vaste arbeidsdagen

Voorbeeld:

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

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

11 : vast uurrooster met wekelijks wisselende arbeidsdagen of wisselend aantal arbeidsdagen

Voorbeeld 1:

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

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

Voorbeeld 2 :

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

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

Week 2	4,00	4,00	-	-	4,00	8,00	-
Week 3	-	-	3,00	3,00	6,00	8,00	-
Week 4	4,00	4,00	-	-	4,00	8,00	-

Voorbeeld 3 :

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

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

Voorbeeld 4 :

De werknemer heeft een tewerkstellingsbreuk van 20/38. Hij werkt altijd op dezelfde dagen van de week, maar het aantal uren per dag verschilt van week tot week.

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

12 : variabel uurrooster

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

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

Deze code wordt gebruikt bij een tewerkstelling in de non-profitsector (PC 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 335, 337 of 339).

14 : werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid

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

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

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

Voorbeeld :

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

De code werkschema 14 wordt eveneens gebruikt in geval van deeltijdse werkhervatting tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid in het kader van een nieuwe deeltijdse arbeidsovereenkomst waarvan de uitvoering niet (gedeeltelijk) geschorst is wegens de arbeidsongeschiktheid.

Het betreft de situaties

- van deeltijdse werkhervatting bij een andere werkgever
- van deeltijdse werkhervatting zonder dat de werknemer nog door een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever is verbonden

Voorbeeld:

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met een tewerkstellingsbreuk (Q/S) van 32u/38 bij werkgever A. Hij wordt arbeidsongeschikt. Met de toestemming van de adviserend arts van het ziekenfonds hervat hij deeltijds (20u/week) het werk bij werkgever B. De arbeidsovereenkomst met werkgever A blijft geschorst wegens arbeidsongeschiktheid. Werkgever B betaalt het deeltijdse loon; het ziekenfonds betaalt verder een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

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

98 : tewerkstelling als leerkracht

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

99 : geen van de andere codes

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

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

1.4 - Onderbreking van de tewerkstelling

In deze zone duidt u aan of de ASR betrekking heeft op een ononderbroken deeltijdse tewerkstelling met een verschillende factor Q (waarde "3" bij batchverwerking) of op een tijdelijke voltijdse tewerkstelling (waarde "4" bij batchverwerking – zie Wanneer? punt 2.1) of op een ononderbroken tewerkstelling met dezelfde factor Q maar met een verschillend aantal dagen per week van de tewerkstelling en/of een verschillende code werkschema (waarde "5" bij batchverwerking). Is dit niet het geval, gaat het om een

gewone tewerkstelling (waarde "2" bij batchverwerking).

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

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

Volgende kenmerken van deze tewerkstellingen moeten daarenboven gelijk zijn :

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

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

Voorbeeld 1:

Tewerkstelling van 25.07.2016 tot 17.08.2016 a rato van 20/38.

Tewerkstelling van 18.08.2016 tot 25.08.2016 a rato van 25/38. Het contract eindigt op 25.08.2016.

Voor de maand juli vermeldt u als begindatum 25.07.2016 en als einddatum 31.07.2016.

Voor de maand augustus vermeldt u als begindatum 01.08.2016 en als einddatum 25.08.2016.

Voorbeeld 2:

Tewerkstelling van 25.07.2016 tot 17.08.2016 a rato van 20/38.

Tewerkstelling van 18.08.2016 tot 15.09.2016 a rato van 25/38. Het contract eindigt op 15.09.2016.

Voor de maand juli vermeldt u als begindatum 25.07.2016 en als einddatum 31.07.2016.

Voor de maand augustus vermeldt u als begindatum 01.08.2016 en als einddatum 31.08.2016.

Voor de maand september vermeldt u als begindatum 01.09.2016 en als einddatum 15.09.2016.

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

Voorbeeld:

Een werknemer heeft volgende weekcontracten:

- 04/01/2016 – 08/01/2016 met Q/S = 20/38

- 11/01/2016 - 15/01/2016 met Q/S = 38/38

- 18/01/2016 – 22/01/2016 met Q/S = 25/38

- 25/01/2016 – 29/01/2016 met Q/S = 20/38

De werkgever verricht voor de maand januari 2016 volgende ASR's:

- ASR scenario 3 bij het begin van de deeltijdse tewerkstelling (Q/S = 20/38) op 04/01/2016

- ASR scenario 6 voor de tewerkstelling van 04/01/2016 tot 08/01/2016

(Q/S = 20/38)

- ASR scenario 1 bij het einde van de voltijdse tewerkstelling op 15/01/2016

- ASR scenario 3 bij het begin van de deeltijdse tewerkstelling (Q/S = 25/38) op 18/01/2016

- ASR scenario 6 voor de tewerkstelling van 18/01/2016 tot 29/01/2016 (Q/S = gemiddelde Q/38)

Periodes waar ingevolge een addendum aan de deeltijdse arbeidsovereenkomst of een bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst de factor Q tijdelijk gelijk (of hoger) worden in die zin niet als een voltijdse arbeidsovereenkomst beschouwd en onderbreken de opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen niet. Deze periode wordt dan wel mee in de berekening van de gemiddelde factor Q genomen. Voor meer uitleg zie het hoofdstuk "wanneer?"

Voorbeeld:

Een werknemer heeft volgende contracten:

- 04/01/2016 – 15/01/2016 met Q/S = 19/38

- 11/01/2016 - 15/01/2016 met Q/S = 19/38 (= bijkomende arbeidsovereenkomst)

- 18/01/2016 – 22/01/2016 met Q/S = 25/38

- 25/01/2016 – 29/01/2016 met Q/S = 20/38

De werkgever verricht voor de maand januari 2016 een ASR scenario 3 voor de aanvang van de tewerkstelling (Q/S = 19/38) op 04/01/2016 en één ASR scenario 6, met een berekende gemiddelde factor Q.

2 - Exact loon

Het bedrag wordt uitgedrukt in eurocent.

Het loon dat u moet opgeven voor de berekening van de IGU is het effectieve brutomaandloon (voor de periode waarop de ASR betrekking heeft) inclusief:

a) het gewaarborgd dag- of weekloon, en het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval;

Hiermee wordt bedoeld

- bij ziekte de eerste maand voor bedienden (voor zover de regeling der arbeiders niet geldt), en de eerste twee weken voor arbeiders of bedienden op proef. Met de eventuele aanvulling voor de 15de tot de 30ste dag wordt geen rekening gehouden. Voor de dagen gelegen in de tweede week gewaarborgd loon wordt het theoretisch brutoloon in rekening gebracht;
- bij arbeidsongeval de eerste maand voor bedienden en de eerste dertig dagen voor arbeiders als de werkgever loon betaalt als voorschot op de uitkering arbeidsongeval. Voor de 8ste tot de 30ste dag wordt het theoretisch brutoloon in rekening gebracht.

Bij deeltijdse statutaire ambtenaren wordt geen rekening gehouden met het loon of het wachtgeld vanaf de eerste ziektedag, aangezien vanaf dan de ziekteverzekering bevoegd is voor de toekenning van een aanvullende uitkering.

b) het loon waarop de bediende recht zou hebben indien hij niet met vakantie was. Voor de vakantie-uren wordt (tot maximaal Qx4 of 4 werkweken) het normale loon in rekening gebracht, zelfs al werd dit niet betaald wegens een onvolledig recht op betaalde vakantie of wegens een verrekening met vakantiegeld uitdiensttreding.

Uitzondering: indien de bediende aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze tijdens een collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie, wordt geen loon vermeld voor de uren tijdelijke werkloosheid die niet gedekt zijn door vakantiegeld.

Vakantie (wettelijk en aanvullend) voor bedienden wordt verrekend door het normale loon in rekening te brengen. Dit normale loon zal afwijken van het effectief betaalde loon indien er vakantiegeld uitdiensttreding was of indien er een onvolledig recht op betaalde vakantie is omdat de werknemer verlof zonder wedde nam.

Vakantie (wettelijk en aanvullend) voor arbeiders wordt verrekend door de sector werkloosheid door een fictief loon in rekening te brengen (zie hieronder).

c) meeruren (al dan niet begrensd), overloon, commissieloon, premies, betaalde rust, achterstallig loon;

d) het loon dat u gedurende de opzeggingsperiode betaalt aan de werknemer in geval van vrijstelling van prestaties ;

e) de haard- en standplaatsvergoeding en de competentiepremie;

f) het loon voor een betaalde feestdag. Indien, ingevolge tijdelijke werkloosheid, geen bijdragen zijn verschuldigd op het loon, breng dan het theoretische brutoloon in rekening voor de feestdag. Het loon dat verschuldigd is voor een feestdag die gelegen is na het einde van de deeltijdse arbeidsovereenkomst, wordt niet opgenomen in het exacte loon vermeld in de aangifte voor de maand waarin het einde van de arbeidsovereenkomst ligt;

g) de voordelen in natura met RSZ-bijdragen.

Het bevat niet

a) het vakantiegeld voor arbeiders tewerkgesteld in de privésector (de vakantie voor arbeiders wordt verrekend door de sector werkloosheid, op basis van een fictief loon);

b) het dubbel vakantiegeld voor bedienden (het normale loon voor verlofuren van bedienden moet dus wel in rekening worden gebracht);

c) het vertrekvakantiegeld (enkel en dubbel) voor bedienden;

d) de eindejaarspremie;

e) de voordelen in natura zonder RSZ-bijdrage ;

f) de mobiliteitsvergoeding ;

g) het loon voor niet opgenomen vakantie-uren (die bv. op het einde van het jaar worden uitbetaald) ;

h) de aanvullende vergoedingen bij sociale voordelen (bv. aanvullingen bij werkloosheidsuitkeringen of bij ziekte-uitkeringen);

i) de vergoedingen betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die geen loon voor een periode gelegen tijdens de arbeidsovereenkomst betreffen (bv. verbrekingsvergoeding, uitwinningsvergoeding, vergoeding in het kader van het niet-concurrentiebeding, ...);

j) de forfaitaire toeslag, vrijgesteld van RSZ-bijdragen en van fiscale inhoudingen, die de werkgever in toepassing van artikel 33bis, § 4, van de wet van 24.12.1999 ter bevordering van de werkgelegenheid betaalt aan de werknemer van minder dan 21 jaar met een startbaanovereenkomst voor wie een verminderd loon wordt betaald

Voor **werknemers die geheel of gedeeltelijk met fooien of bedieningsgeld worden betaald**, wordt er in principe rekening gehouden met het brutoloon aangegeven aan de RSZ (dus ofwel met het forfaitaire RSZ-dagloon ofwel met het effectieve vaste loon indien dit hoger ligt).

Voor **de deeltijdse leerkrachten** vult u de totale deeltijdse brutobezoldiging in, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit, inclusief de haard- en standplaatsvergoeding en exclusief het wachtgeld betaald voor dagen van arbeidsongeschiktheid, het vakantiegeld openbare sector en de eindejaarspremie.

[...]

3 - Theoretisch gemiddeld brutoloon

U vult ofwel het maandloon in, uitgedrukt in eurocent, ofwel het uurloon, uitgedrukt in honderdsten van eurocent, ongeacht of de werknemer een arbeider of een bediende is. Het gaat om het contractueel voorziene brutoloon voor de deeltijdse betrekking gedurende een volledige maand.

Een bediende mag met een uurloon worden aangegeven.

Een arbeider mag met een maandloon worden aangegeven.

Specifieke situatie:

Indien in geval van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen (enkel onderbroken door een weekend, feestdag of inhaalrustdag), slechts één ASR scenario wordt verricht, vermeldt u als theoretisch loon het uurloon of voltijdse maandloon van toepassing :

- of op de begindatum van de 1ste tewerkstelling indien het werk aanvat in de loop van de maand;
- op de eerste dag van de maand, indien de tewerkstelling reeds een aanvang nam in een vorige maand.

Indien in geval van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen de volgens het voorgaande in aanmerking te nemen tewerkstelling een tewerkstelling betreft die bestaat uit overlappende tewerkstellingen, berekent u het theoretisch gemiddeld voltijds brutomaandloon als volgt: u telt het theoretisch maandloon van de beide tewerkstellingen samen en zet dit in functie van de tewerkstellingsbreuk om naar een voltijds loon.

Voorbeeld:

- tewerkstelling van 01/05/2016 tot en met 08/05/2016 (19/38 met een theoretisch deeltijds brutomaandloon van 939,57);

- tewerkstelling van 01/05/2016 tot en met 15/05/2016 (13/38 met een theoretisch deeltijds brutomaandloon van 619,75);

? theoretisch gemiddeld brutomaandloon van de tewerkstelling van 01/05/2016 tot en met 08/05/2016 = $(939,57 + 619,75) \times 38/32 = 1.851,69$.

U kapt het resultaat af op twee cijfers na de komma (u rondt niet af).

Het begrip "theoretisch loon"

Het theoretisch loon omvat de contractueel overeengekomen bezoldiging met inbegrip van betaalde rust.

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

De haard- en de standplaatsvergoeding en de competentiepremie maken deel uit van het theoretisch loon. Indien de werkgever een maandloon vermeldt, verhoogt de werkgever dit loon met 1/12de van de competentiepremie.

Premies (bv. eindejaarspremie) en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de inningsinstelling van de sociale zekerheidsbijdragen (in de DmfA aangegeven onder de looncode 2), het compenserende toeslag, vrijgesteld van bijdragen voor de sociale zekerheid en van fiscale inhoudingen, die de werkgever in toepassing van artikel 33bis, § 4, van de wet van 24.12.1999 ter bevordering van de werkgelegenheid betaalt aan de werknemer van minder dan 21 jaar met een startbaanovereenkomst voor wie een verminderd loon wordt betaald, het dubbel vakantiegeld en het loon voor overuren maken geen deel uit van het theoretisch loon.

De vergoeding toegekend aan de persoon die een individuele beroepsopleiding volgt of verbonden is met een overeenkomst voor industriële leertijd, is geen loon. Een studiebeurs waarop RSZ wordt ingehouden, of een leerovereenkomst voor mindervaliden onderworpen aan de RSZ, waarbij de volledige vergoeding ter vervanging van het loon aan de leerling wordt uitbetaald, wordt daarentegen wel als loon beschouwd.

Voor leerkrachten wordt het geïndexeerde brutomaandloon opgegeven, rekening houdend met de geldelijke anciënniteit, en inclusief de haard- en standplaatsvergoeding.

In geval van een fofaitair RSZ-loon, vermeldt u een uurloon gelijk aan het dagloon in het 6-dagenstelsel x 6/38.

4 - Aard van de dag

4.1 - Algemeen

In principe moet de werkgever alle betaalde dagen en alle niet-betaalde afwezigheidsdagen die samenvallen met normale activiteitsdagen, aanduiden. De werkgever moet dus voor dagen waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt, geen code en geen uren invullen.

Voor dagen van arbeidsongeschiktheid (na gewaarborgd loon) en dagen van moederschapsverlof moet de werkgever voor alle kalenderdagen, dus zowel voor de normale activiteitsdagen als voor de dagen waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt, de passende code invullen (code 2.7 of code 2.9, code 6.1 tot en met 6.11 - zie ook hieronder de mogelijke codes).

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

U geeft als "aantal uren" het aantal betaalde uren (inclusief meeruren) op voor de dagen met de codes 1, 2.1 tot en met 2.6, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5 en 4).

Voor de niet-betaalde dagen die samenvallen met de normale activiteitsdagen, geeft u in principe het normaal aantal te presteren arbeidsuren op (= voor de code 2.7, de code 2.9, de code 2.8, de code 3.4, de codes 5.1 tot en met 5.11, de codes 6.1 tot en met 6.11, de codes 7 en 9).

4.2 - Mogelijke codes aard van de dag

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

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

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

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

Indien u een openbaar bestuur bent dat niet onder de feestdagenwet valt, maar waar de werknemer voor de feestdag toch wordt vergoed (bv. door het doorbetalen van het maandloon of door een premie), vermeldt u voor deze feestdag eveneens de code 1, met een overeenstemmend aantal uren waarvoor de vergoeding wordt betaald.

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

1.2 – Inhaalrust betaald door een derde

Onder "inhaalrust betaald door een derde" verstaat men de inhaalrust die niet door de werkgever, maar bv. door een Fonds voor bestaanszekerheid wordt betaald.

1.3 - Arbeidsongeschiktheid betaald door de onderwijssector

Onder "arbeidsongeschiktheid betaald door de onderwijssector" verstaat men de periode waarin een leerkracht (betaald in tienden of twaalfden) met toepassing van de reglementering van de bevoegde Gemeenschap bij arbeidsongeschiktheid de normale bezoldiging blijft ontvangen (ziektekrediet).

1.4 - Uren buiten uurrooster

Deze code moet worden gebruikt voor de uren die een deeltijdse werknemer presteert buiten het door de arbeidsovereenkomst voorziene uurrooster.

1.5 - Recuperatie uren buiten uurrooster

Deze code moet worden gebruikt voor de uren waarop de deeltijdse werknemer de uren gepresteerd buiten het door de arbeidsovereenkomst voorziene uurrooster (aangegeven onder de code 1.4) recupereert.

2.1 - Afwezigheid met gewaarborgd dagloon wegens arbeidsongeschiktheid

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

2.2 - Gewaarborgd dagloon wegens een andere reden dan arbeidsongeschiktheid

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

2.3 - Afwezigheid eerste dag wegens slecht weer - bouwbedrijf

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

2.4 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week

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

2.5 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon tweede week

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

2.6 - Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd maandloon

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

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

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

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

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

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

de arbeidsovereenkomsten.

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

3.1 - Wettelijke vakantie

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

3.2 - Bijkomende vakantie

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

Deze code wordt tevens gebruikt voor verlof bedoeld onder de code 3.1, indien het wettelijk verlof meer bedraagt dan Qx4 (bv. bij sommige tewerkstellingen in openbare diensten).

3.3 - Vakantie krachtens algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst

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

3.4 - Jeugd- of seniorvakantie

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

3.5 - Aanvullende vakantie (de "Europese vakantie")

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

4 - Vervangingsdagen voor feestdagen.

Onder "vervangingsdag van een feestdag" verstaat men de afwezigheid op het werk ingevolge vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of een gewone inactiviteitsdag, overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk II van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

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

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen" verstaat men de afwezigheid op het werk wegens schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of wegens invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid ingevolge artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

5.2 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer.

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

5.3 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis.

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

5.4 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht.

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

5.5 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht.

Onder "tijdelijke werkloosheid ingevolge medische overmacht" verstaat men :

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

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

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

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

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

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

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

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

5.9 - Tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.

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

5.10 - Tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van beschermde werknemers.

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

5.11 - Schorsingsdagen bedienden wegens werkgebrek

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

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

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

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

Opmerking: de code 6.2 wordt gebruikt voor alle kalenderdagen van arbeidsongeschiktheid na de periode gedekt door gewaarborgd loon wegens ziekte. Dit betekent dat in de regel de code 6.2 wordt gebruikt na de eerste maand ziekte. Voor deeltijds statutaire ambtenaren wordt vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de aanvullende vergoeding door de ziekteverzekering ten laste genomen. In die situatie moet u dus vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid de code 6.2 vermelden.

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

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

Onder "aangepaste arbeid met loonverlies als maatregel van moederschapsbescherming" verstaat men het verrichten van de arbeidsprestaties van de zwangere of reeds bevallen werkneemster of de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft, in toepassing van artikel 42, § 1, eerste lid, 1° en 2°, artikel 43, § 1, tweede lid, 1°, of artikel 43bis, tweede lid, van de arbeidswet van 16.3.1971, waarvoor de werkgever aan de betrokken werkneemster een loon verschuldigd is dat lager ligt dan het loon uit haar gewone activiteit.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.11 - Afwezigheid wegens adoptieverlof of pleegouderverlof.

Onder "adoptieverlof" of pleegouderverlof" wordt verstaan de periode gedurende dewelke de werknemer het recht heeft om van zijn werk afwezig te zijn omwille van het ont haal van een kind in zijn gezin in het kader van een adoptie of pleegzorg, in uitvoering van artikel 30ter of 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten .

Onder deze code mogen enkel de dagen opgegeven worden die vergoed worden door het ziekenfonds .

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

7 - Afwezigheid of verlof zonder wedde.

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

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

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

Bij gebruik van de code aard van de dag 7 omwille van volledige loopbaanonderbreking of tijdscrediet, mag, aangezien het hier gaat om een tewerkstelling met de factor Q = 0, deze tewerkstelling niet met een andere tewerkstelling in de maand worden gegroepeerd.

8 - Gewone inactiviteitsdagen binnen de tewerkstelling

De code 8 mag enkel worden gebruikt voor het aangeven van lege tewerkstellingen bestaande uit maximaal 14 aaneensluitende kalenderdagen. Deze beperking geldt niet indien het gaat om een tewerkstelling met de code werkschema 13 of 98 (in geval van maanden zonder prestaties).

Een lege tewerkstelling kan enkel bevatten: normale rustdagen (bv. het weekend), normale inactiviteitsdagen waarop een werknemer overeenkomstig zijn arbeidsregeling niet moet werken én onbetaalde inhaalrustdagen (ingevolge een vermindering van de arbeidsduur gepaard gaande met een verhoging van het uurloon).

In de aangifte van een lege tewerkstelling kan enkel de code 8 aanwezig zijn. Wordt deze code gebruikt, dan kunnen geen andere codes "aard van de dag" voorkomen in de aangifte.

9 - Afwezigheidsdagen voor pleegzorgen

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

4.3 - Specifieke situaties

1. Arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon en moederschapsverlof

Tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon en tijdens een periode van moederschapsverlof (= de codes 2.7 en 6.1 tot en met 6.9) moet de werkgever voor alle kalenderdagen, dus zowel voor de normale activiteits- als inactiviteitsdagen, de passende code invullen.

Op de normale activiteitsdagen gelegen in een periode van arbeid songeschiktheid na gewaarborgd loon of in een periode van moederschapsverlof heeft de werkgever de keuze. Ofwel vermeldt hij het theoretisch aantal te presteren uren (zoals hierboven uiteengezet), ofwel vermeldt hij de waarde "0".

Op de normale inactiviteitsdagen gelegen in een periode van arbeidsongeschiktheid na gewaarborgd loon of van moederschapsverlof moet de werkgever daarentegen als "aantal uren" steeds de waarde "0" vermelden.

Voorbeeld 1

Een deeltijdse arbeidster is gedurende drie weken ziek.

Voor de eerste week arbeidsongeschiktheid vult u de code 2.4 (eerste week gewaarborgd loon) in op de dagen waarop de deeltijdse arbeidster normaal werkt. Voor de tweede week arbeidsongeschiktheid vult u code 2.5 (tweede week gewaarborgd loon) in, eveneens enkel op de dagen waarop ze normaal werkt. U vult het aantal bezoldigde uren in dat overeenstemt met het aantal normaal te presteren uren.

Voor de derde week vermeldt u voor alle kalenderdagen (dus zowel voor de normale activiteitsdagen als voor de dagen waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt) de code 2.7 (=arbeidsongeschiktheid met aanvulling overeenkomstig de CAO nr. 12bis of 13bis). Voor normale activiteitsdagen vult u ofwel het aantal bezoldigde uren in dat overeenstemt met het theoretisch aantal te presteren uren, ofwel vermeldt u de waarde "0". Voor normale inactiviteitsdagen vermeldt u als "aantal uren" steeds de waarde "0".

Voorbeeld 2

Een deeltijdse ambtenaar is ziek gedurende 10 dagen. U geeft vanaf de eerste dag van de ziekte de code 6.2 op.

Voorbeeld 3

Een deeltijdse bediende is ziek gedurende 6 weken.

Voor de eerste 30 dagen arbeidsongeschiktheid gebruikt u de code 2.6 (gewaarborgd maandloon). Voor de dagen waarop ze normaal werkt, vult u het aantal bezoldigde uren in dat overeenstemt met het aantal normaal te presteren uren.

Vanaf de 31ste dag gebruikt u de code 6.2 (afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid) voor alle kalenderdagen en vermeldt u als "aantal uren" steeds de waarde "0".

Voorbeeld 4

Een voltijdse arbeider is gedurende 6 weken arbeidsongeschikt ingevolge een arbeidsongeval. Voor de 7 dagen van de eerste week gewaarborgd weekloon vult u de code 2.4 in. Voor de 23 dagen die volgen op de eerste week gewaarborgd weekloon gebruikt u de code 2.9 (arbeidsongeschiktheidsuitkering CAO 12bis / 13bis ingevolge arbeidsongeval).

Vanaf de 31ste dag gebruikt u de code 6.2 (afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge arbeidsongeschiktheid) voor alle kalenderdagen en vermeldt u als "aantal uren" steeds de waarde "0".

2. Vakantie

In geval van betaalde vakantie vermeldt u de code 3.1 (of in voorkomend geval de code 3.2, 3.3, 3.4 of 3.5). In geval van niet betaalde vakantie gebruikt u verder de code 3.1, en dit tot 4 maal de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de betrokken werknemer is bereikt (= maximaal tot een aantal uren vakantie gelijk is aan "Qx4").

Voor het bepalen van "Qx4" mag u enkel rekening houden met uren vermeld onder de code 3.1, 3.4 en 3.5. U moet geen rekening houden met het aantal vakantie-uren reeds opgenomen bij een andere werkgever. Wijzigt de factor Q, dan moet u de reeds genomen vakantie-uren converteren via de formule (uren x Q2/Q1). In deze formule zullen Q2 en/of Q1 overeenstemmen met de gemiddelde Q, al naar gelang voor de berekening in de betrokken maand gebruikt werd gemaakt van het groeperen van opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen met verschillende factor Q in één ASR.

De gemiddelde factor Q wordt op basis van deze formule berekend :

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

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

Na uitputting van "Qx4" gebruikt u voor betaalde vakantie de code 3.2 en voor niet-betaalde vakantie de code 7. Het gebruik van de code 3.2 viseert hier bv. de situatie van een werknemer in een openbare dienst, die recht heeft op meer betaald verlof dan Qx4.

3. Variabele deeltijdse arbeidsregeling (met maandelijks een gelijk vast loon maar met een verschillend aantal gepresteerde uren)

Het betreft hier werknemers die worden tewerkgesteld in een deeltijdse variabele arbeidsregeling en die (binnen of buiten het kader van CAO nr. 42) gedurende bepaalde periodes van het jaar "veel uren" presteren en in andere periodes "veel minder uren", maar maandelijks een vast gelijk loon ontvangen en de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis bereiken.

In dit geval geeft u de effectief gepresteerde arbeidsuren op (code aard van de dag "1"), die dus niet noodzakelijk overeenstemmen met het normale gemiddelde aantal betaalde uren per maand.

4. Voor leerkrachten vermeldt u het aantal gepresteerde en gelijkgestelde lesuren (feestdagen, omstandigheidsverlof, schoolvakanties tijdens de opdracht) via de code 1.

In geval van ziekte of moederschapsverlof vermeldt u

- voor de deeltijds vastbenoemde leerkracht de code 6.2 (ziekte) of de code 6.4 (moederschapsverlof) voor alle kalenderdagen van de eerste dag van arbeidsongeschiktheid
- voor de tijdelijke en contractuele leerkrachten de codes 1.3 of 2.6 voor de dagen van voorziene tewerkstelling gedekt door resp. het ziektekrediet of het gewaarborgd loon en de code 6.2 (ziekte) of de code 6.4 (moederschapsverlof) voor alle kalenderdagen na het verstrijken van deze periode.

Bij verlof zonder wedde, gewettigde en ongewettigde afwezigheid en loopb aanonderbreking gebruikt u de code 7. De code 5.9 wordt gebruikt om het normale aantal lesuren voor de dagen van staking aan te duiden.

5. Combinatie van 3 codes "aard van de dag" op dezelfde dag

Voor één dag kunnen er maximum 2 verschillende codes "aard van de dag" worden aangegeven.

Indien op dezelfde dag de code 1 (gewone bezoldigde uren), de code 3.1 (uren wettelijke vakantie) en de code 3.2 (uren bijkomende vakantie) voorkomen, dan mogen de uren die vallen onder de code 3.2 worden geteld bij de uren die vallen onder de code 1.

6. Contractueel niet-onderwijzend personeel in dienst van een school

Voor contractuele personeelsleden in dienst van een school (bv. personeel voor onderhoud, keuken, toezicht, vervoer en begeleiding), die tijdens de kleine schoolvakanties (herfstvakantie, kerstvakantie, ...) niet tewerkgesteld zijn en voor deze periode geen loon ontvangen, vermeldt u in het rooster met opgave van de prestaties niets.

Om de sector werkloosheid toe te laten voor die maand het correcte bedrag van de inkomensgarantie-uitkering te berekenen, moet u in de algemene commentaarzone van de ASR vermelden:

- "niet tewerkgesteld tijdens schoolvakantie van ... tot en met ...";
- het aantal uren dat de werknemer in die periode normaal zou hebben gewerkt, indien er geen schoolvakantie zou zijn geweest;
- het loon dat hij voor deze periode zou hebben ontvangen, indien hij zou hebben gewerkt.

5 - Vakantiesector (niet voor leerkrachten)

U duidt aan welke vakantieregeling van toepassing is: privé-sector (=1), openbare sector (=2) of geen van beide (= 3).

U moet deze zone verplicht invullen als de werknemer de eerste keer verlof neemt.

6 – Weigering bijkomende tewerkstelling

U antwoordt "ja" of "neen" op de vraag of de werknemer in de loop van de maand geweigerd heeft om in te gaan op een passende voltijdse of bijkomende deeltijdse dienstbetrekking die de werkgever hem heeft aangeboden.

Het passend karakter van een dienstbetrekking moet worden beoordeeld in functie van de criteria opgesomd in de artikelen 22 tot en met 32quater van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering (zie "Bijkomende informatie"). De bevoegdheid om hierover ten aanzien van de deeltijdse werknemer die aanspraak maakt op een aanvullende inkomensgarantie-uitkering een beslissing te nemen is toegekend aan de gewestelijke diensten voor arbeidsbemiddeling (Actiris, ADG, FOREM, VDAB).

Indien op het ogenblik van het afleveren van de aangifte de termijn waarbinnen de werknemer op het aanbod dient te reageren nog niet is verstreken, kan het aanbod niet als geweigerd beschouwd worden. Indien de werknemer na afloop van de termijn niet op het aanbod heeft gereageerd, wordt dit gelijkgesteld met een weigering.

Het slechts gedeeltelijk aanvaarden van het aanbod door de werknemer (bv. indien bij een werkaanbod van 10 bijkomende uren per week de werknemer slechts instemt met een verhoging van 6 uren per week) wordt beschouwd als een weigering, behalve indien het volledig aanvaarden van het aanbod ertoe zou leiden dat de dienstbetrekking niet langer als passend kan worden beschouwd.

7 - Commentaar bij de aangifte

Hier kunt u eventuele verdere uitleg geven i.v.m. de aangifte.

U moet hier in voorkomend geval vermelden dat er in de maand dagen inhaalrust betaald door een derde (bv. Fonds voor bestaanszekerheid) gelegen zijn en deze dagen opgeven (zie ook hoger "Mogelijke codes aard van de dag" – code 1).

Bijkomende informatie

1 - Artikel 131bis van het besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

§ 1. De deeltijdse werknemer met behoud van rechten, uitgezonderd de werknemer bedoeld in artikel 29, § 2, 1°, e), kan, gedurende zijn deeltijdse tewerkstelling, voor de uren van volledige werkloosheid slechts aanspraak maken op een inkomensgarantie-uitkering. De inkomensgarantie-uitkering is evenwel slechts verschuldigd indien hij voldoet aan de volgende voorwaarden:

1° de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling ervan op de hoogte stellen dat hij deeltijds werkt en dit binnen een termijn van twee maanden ingaande de dag volgend op deze waarop deze tewerkstelling aanvangt;

2° zich inschrijven als werkzoekende voor een voltijdse arbeidsbetrekking binnen de in 1° bedoelde termijn en als dusdanig ingeschreven blijven;

3° beschikbaar zijn voor de voltijdse arbeidsmarkt;

4° normaal gemiddeld recht hebben op een bruto-maandloon dat minder bedraagt dan het refertemaandloon bedoeld in artikel 28, § 2 ;

5° tewerkgesteld zijn in een arbeidsregeling waarvan de factor Q niet meer bedraagt dan vier vijfden van de factor S;

6° een verzoek hebben ingediend bij zijn werkgever in de zin van artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 ... ; de werknemer moet tevens een verklaring afleggen waarin hij zich verbindt de herziening van zijn arbeidsovereenkomst aan te vragen in de gevallen bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst;

7° geen recht meer hebben op een loon in de zin van artikel 46, § 1, eerste lid, 5° ten laste van zijn vorige werkgever in de gevallen bedoeld in artikel 29, § 2, 1°, b en c .

§ 2. Het netto-bedrag van de inkomensgarantie-uitkering wordt voor een beschouwde maand bekomen door het netto-loon verdiend voor deze maand in mindering te brengen van de referte-uitkering vermeerderd met:

1° 136,81 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 1;

2° 109,45 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 2

3° 82,08 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 3.

Nochtans kan het netto-bedrag van de inkomensgarantie-uitkering nooit meer bedragen dan negen tienden van de referte-uitkering.

Voor de toepassing van de vorige leden bepaalt de Minister wat verstaan dient te worden onder nettoloon en referteuitkering evenals de regels tot vermindering van de uitkeringen die dienen toegepast wanneer er uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid verschuldigd is voor een beschouwde maand of wanneer deze maand dagen telt waarvoor er geen uitkeringen kunnen toegekend worden krachtens de bepalingen van dit besluit.

§2bis. In afwijking van § 2 wordt, voor de deeltijdse werknemer die in toepassing van artikel 133, § 1, eerste lid, 3°, a), de inkomensgarantie-uitkering aanvraagt na 30 juni 2005, het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering voor een beschouwde maand bekomen door het netto-loon verdiend voor de beschouwde maand in mindering te brengen van de referte-uitkering, vermeerderd met een uurtoeslag.

De uurtoeslag wordt toegekend voor de door de werkgever betaalde uren en voor de uren van jaarlijkse vakantie die na proportionalisering en samenvoeging, één derde van het aantal arbeidsuren in geval van voltijdse tewerkstelling naar rato van 38 uren per week te boven gaan. De proportionalisering geschiedt door vermenigvuldiging met 38 en deling door de factor S.

De in het eerste lid bedoelde uurtoeslag bedraagt:

1° 2,31 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 1;

2° 1,62 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 2;

3° 0,92 EUR indien het een werknemer betreft bedoeld in artikel 110, § 3.

Nochtans wordt het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering begrensd tot een bedrag gelijk aan het nettoloon dat de werknemer zou ontvangen indien hij v oltijs tewerkgesteld zou zijn in dezelfde functie, verminderd met het nettoloon voor deze maand.

Voor de toepassing van de vorige leden bepaalt de Minister:

1° wat verstaan dient te worden onder referte-uitkering;

2° de berekeningswijze van het nettoloon;

3° de berekeningswijze van één derde van het aantal arbeidsuren in geval van voltijdse tewerkstelling;

4° de berekeningswijze van het nettoloon dat de werknemer zou ontvangen indien hij voltijds tewerkgesteld zou zijn;

5° de regels tot vermindering van het uitkeringsbedrag die dienen toegepast te worden wanneer er uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid verschuldigd zijn voor een beschouwde maand of wanneer deze maand dagen telt waarvoor er geen uitkeringen kunnen toegekend worden krachtens de bepalingen van dit besluit.

§ 2ter. Het nettobedrag van de inkomensgarantie-uitkering bekomen in toepassing van § 2 wordt evenwel vervangen door het bedrag bekomen in toepassing van § 2bis indien dit laatste bedrag hoger is.

§ 3. De in § 2 of 2bis bedoelde uitkering wordt voor een beschouwde maand enkel toegekend indien de werknemer:

1° voor die maand een loon heeft ontvangen dat minder bedraagt dan het bedrag dat krachtens de bepalingen van § 1, 4°, niet meer toelaat uitkeringen te genieten;

2° zich gedurende die maand gedragen heeft naar de bepalingen genomen krachtens artikel 71 ;

3° in toepassing van de §§ 2 tot 2ter recht heeft op een uitkering waarvan het bedrag minstens gelijk is aan de helft van het bedrag bedoeld in artikel 114, §3, 3°.

§ 3bis. Wordt voor de toepassing van § 2bis evenwel niet beschouwd als een deeltijdse werknemer die, in toepassing van artikel 133, § 1, eerste lid, 3°, a), de inkomensgarantie-uitkering aanvraagt na 30 juni 2005, en kan dus een inkomensgarantie-uitkering ontvangen overeenkomstig artikel 131bis, § 2 of § 2ter, de werknemer die na deze datum een uitkeringsaanvraag indient in toepassing van de voormelde bepaling en gelijktijdig voldoet aan de navermelde voorwaarden:

1° hij heeft werkelijk een inkomensgarantie-uitkering ontvangen voor ten minste één kalendermaand gelegen in de periode van 1 juli 2004 tot 30 juni 2005;

2° de werknemer was sinds 30 juni 2005 zonder onderbreking verbonden door arbeidsovereenkomsten met een deeltijdse arbeidsregeling;

3° de nieuwe deeltijdse arbeidsregeling bevat een aantal arbeidsuren dat ten minste één derde bedraagt van het normaal gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de maatman.

Wordt voor de toepassing van het eerste lid, 2°, niet als een onderbreking beschouwd, de schoolvakantieperiodes, voor de leerkracht die deeltijds tewerkgesteld werd en op wie een regeling van uitgestelde bezoldiging toepasselijk is.

Wordt voor de toepassing van het eerste lid, 2°, evenmin als een onderbreking beschouwd, de periodes van ten hoogste vier maanden gerekend van datum tot datum, gelegen tussen twee periodes tijdens dewelke de werknemer verbonden was door arbeidsovereenkomsten met een deeltijdse arbeidsregeling, voor zover de periode van ten hoogste vier maanden volledig gelegen is in de periode vanaf 1 maart 2005 tot en met 31 december 2008.

§ 4. Het recht op de inkomensgarantie-uitkering kan niet toegekend worden aan de deeltijdse werknemer met behoud van rechten, gedurende een periode van drie maanden die een aanvang neemt de dag die volgt op de opzeggingsperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, wanneer hij een deeltijdse activiteit hervat bij dezelfde werkgever waar hij voltijds tewerkgesteld was in de zin van artikel 28.

Het voorgaand lid is echter niet van toepassing op de werknemer bedoeld in artikel 29, § 2, 1°, d.

§ 5. De deeltijdse werknemer met behoud van rechten kan na zijn deeltijdse tewerkstelling opnieuw uitkeringen genieten voor alle dagen van de week, behalve de zondagen.

2 - Artikel 75bis, ter en quater van het ministerieel besluit van 26.11.1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering

Artikel 75bis

Voor de toepassing van artikel 131 bis van het koninklijk besluit wordt verstaan onder referte-uitkering, het bedrag bekomen door vermenigvuldiging met zesentwintig van de daguitkering die in geval van volledige werkloosheid van toepassing is de eerste vergoedbare dag van de beschouwde maand

Voor de toepassing van het eerste lid wordt gedurende de eerste twaalf maanden van werkloosheid vastgesteld overeenkomstig artikelen 114 en 116 van het koninklijk besluit, het bedrag van de daguitkering slechts in aanmerking genomen ten belope van een percentage gelijk aan 100, verminderd met het percentage inzake bedrijfsvoorheffing dat krachtens de fiscale wetgeving geldt voor werkloosheidsuitkeringen, wanneer de aanvrager een samenwonende werknemer is in de zin van artikel 110, § 3, van het koninklijk besluit.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt, in het geval bedoeld in artikel 104, § 1bis van het koninklijk besluit als "daguitkering" verstaan het bedrag dat bekomen wordt door de toepassing van de formule "(halve daguitkering/6) x het aantal halve uitkeringen

voorzien in het wekelijks uitkeringsstelsel bedoeld in artikel 103 van het koninklijk besluit". Het aldus bekomen bedrag wordt afgerond tot de hogere of lagere cent naargelang het gedeelte van een cent al dan niet 0,5 bereikt.

Artikel 75ter

Voor de toepassing van artikel 131bis van het koninklijk besluit wordt verstaan onder netto-loon het bedrag bekomen door het brutoloon te verminderen met sociale zekerheidsbijdragen ten belope van 13,07 pct. en met bedrijfsvo orheffing. Het bedrag van de bedrijfsvoorheffing wordt bekomen door toepassing van schaal II voorzien in bijlage III van het koninklijk besluit tot uitvoering van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen, indien de werknemer de hoedanigheid heeft van werknemer met gezinslast in de zin van artikel 110 van het koninklijk besluit en door toepassing van schaal I voor de andere werknemers, zonder de verminderingen wegens gezinslast in rekening te brengen.

Het brutoloon bedoeld in het vorige lid omvat inzonderheid :

a) het gewaarborgd loon in geval van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid;
b) indien het een bediende betreft die afwezig is wegens jaarlijkse vakantie, het loon dat hij normaal verdiend zou hebben, mocht hij aanwezig zijn.

Het brutoloon bedoeld in het eerste lid omvat niet

a) voor de arbeider, het vakantiegeld en voor de bediende het dubbel vakantiegeld;
b) de eindejaarspremie;
c) opgeheven met ingang van 1.7.2005 (MB 29.6.2005 - BS 1.7)

Indien het een arbeider betreft die afwezig is wegens jaarlijkse vakantie wordt het bruto-loon, bekomen in toepassing van de vorige leden, vermeerderd met een bedrag gelijk aan het resultaat bekomen door de vermenigvuldiging van het aantal arbeidsuren die normaal verricht zouden zijn geweest gedurende de vakantiedagen, met het uurloon.

Bij de berekening van het in artikel 131bis, § 2bis van het koninklijk besluit bedoelde netto-loon verdiend voor de beschouwde maand, wordt het overeenkomstig het eerste lid bekomen bedrag verhoogd met een bonus. Deze bonus is gelijk aan het verschil tussen een inhouding a rato van 13,07 % van het loon en het bedrag van de forfaitair berekende persoonlijke bijdrage inzake sociale zekerheid, rekening houdend met de eventueel toepasselijke vermindering geldend voor bedienden. Deze vermindering wordt berekend in functie van een theoretisch voltijds loon bekomen door toepassing van artikel 75quater, vierde lid, 1° en 2°.

Artikel 75quater

Voor de toepassing van artikel 131 bis van het koninklijk besluit, wordt de referteuitkering en de vermeerdering verminderd met één zesentwintigste voor elke dag van de beschouwde maand, met uitzondering van de zondag, behorend tot één van de volgende categorieën :

a) de dagen voorafgaand aan of volgend op de periode tijdens de welke de werknemer beschouwd wordt als deeltijdse werknemer met inkomensgarantie-uitkering;
b) de dagen gelegen in een periode van arbeidsongeschiktheid die niet gedekt is door een gewaarborgd loon of in een periode van zwangerschapsverlof;
c) de dagen waarop de werknemer tijdelijk werkloos werd gesteld en voor dewelke geen loon verschuldigd is; het aantal van deze dagen wordt geacht gelijk te zijn aan het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal uren van tijdelijke werkloosheid met 6/S;
d) de niet-bezoldigde afwezigheidsdagen; het aantal van deze dagen wordt gelijk geacht te zijn aan het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal uren van afwezigheid met 6/Q;
e) de dagen voor dewelke, in toepassing van het koninklijk besluit, geen uitkering kan worden toegekend.
De referteuitkering en de vermeerdering worden eveneens met één zesentwintigste verminderd voor elke zondag van de beschouwde maand gedurende dewelke de werknemer een activiteit heeft uitgeoefend in de zin van artikel 45 van het koninklijk besluit, behalve indien deze activiteit uitgeoefend wordt in het kader van zijn normale deeltijdse arbeidsregeling.

Het getal gelijk aan één derde van het aantal arbeidsuren in geval van voltijdse tewerkstelling naar rato van 38 uren per week, bedoeld in art. 131bis, § 2bis, van het koninklijk besluit, is gelijk aan 55. Dit getal wordt vermenigvuldigd met een breuk waarvan de teller gelijk is aan 26, verminderd met het aantal dagen bedoeld in het eerste lid, littera a tot e, en de noemer gelijk is aan 26.

Het bedrag van het nettoloon dat de werknemer zou ontvangen indien hij volti jds tewerkgesteld zou zijn, wordt bekomen door toepassing van de navermelde berekeningen:

1° de berekening van een theoretisch uurloon door het brutoloon van de beschouwde maand in de betreffende tewerkstelling te delen door het aantal betaalde uren; bij afwezigheid van loon of van betaalde uren wordt rekening gehouden met een uurloon overeenstemmend met het refertemaandloon bedoeld in artikel 5, 1°; dit laatst vermelde uurloon wordt eveneens in rekening gebracht indien het theoretische uurloon lager zou zijn;

2° de vermenigvuldiging van bekomen bedrag met de factor S en met 4,3333;

3° de proportionalisering van het aldus bekomen bedrag door vermenigvuldiging met een breuk waarvan de teller gelijk is aan 26, verminderd met het aantal dagen bedoeld in het eerste lid, littera a tot e, en de noemer gelijk is aan 26.

4° de berekening van een fictief netto-loon door toepassing van de regelen vermeld in artikel 75ter, eerste lid;

5° de verhoging van het aldus bekomen bedrag met een bonus gelijk aan het verschil tussen een inhouding a rato van 13,07 % van het loon en het bedrag van de forfaitair berekende persoonlijke bijdrage inzake sociale zekerheid, rekening houdend met de eventueel toepasselijke vermindering.

In geval van meerdere tewerkstellingen wordt voor de toepassing van het vierde lid, 1°, rekening gehouden met het rekenkundig gemiddelde van de aldus berekende uurlonen.

3 - Artikel 104, § 1 bis, van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

§1bis. In afwijking van paragraaf 1 kan de werkloze die halve uitkeringen geniet overeenkomstig artikel 103, in geval van werkhervatting ingevolge een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid, voor de periode tijdens dewelke hij verbonden is door deze arbeidsovereenkomst, slechts voor de uren van volledige werkloosheid aanspraak maken op een inkomensgarantie-uitkering. Het bedrag van de inkomensgarantie-uitkering wordt berekend overeenkomstig de bepalingen van artikel 131bis, §§ 1, 2bis en 3.

In afwijking van artikel 131bis, § 1, 2°, 3° en 6°, moet de werknemer slechts ingeschreven zijn als werkzoekende voor een arbeidsbetrekking die, overeenkomstig de criteria die door de Minister werden bepaald krachtens artikel 51, passend is voor een vrijwillig deeltijdse werknemer en moet hij slechts beschikbaar zijn voor deze passende betrekkingen.

De inkomensgarantie-uitkering kan evenwel niet toegekend worden indien de wekelijkse arbeidsduur niet beantwoordt aan de bepalingen van artikel 11 bis, vierde en volgende leden van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

4 - Artikel 137 van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

§ 1. De werkgever overhandigt uit eigen beweging:

[...]

3° een "prestatiestaat" aan de werknemer die het in § 2, 1° vermelde "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren" heeft gevraagd en gerechtigd is op uitkeringen, na het verstrijken van iedere maand;

[...]

Voor de toepassing van het tweede lid wordt verstaan onder "ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstellingen", een deeltijdse tewerkstelling op basis van meerdere arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever, die slechts worden onderbroken door een weekend, een feestdag of een compenserende rustdag en waarbij de factor S bedoeld in artikel 99, eerste lid, 2°, identiek is voor elk van deze arbeidsovereenkomsten (KB 31.8.2014 – BS 17.9.2014 – IW 1.1.2016)

§ 2. De werkgever overhandigt op verzoek van de werknemer :

1° een "werkloosheidsbewijs voor de inactiviteitsuren, aan de deeltijdse werknemer wanneer een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid gesloten wordt en bij iedere verlaging van de overeengekomen arbeidsduur;

5 - Artikel 138bis van het koninklijk besluit van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

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

De verplichting van het eerste lid geldt evenwel niet voor:

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

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

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

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

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

6 – Artikelen 22 tot en met 33 van het ministerieel besluit van 26.11.1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering

Artikel 22

Het passend karakter van een dienstbetrekking wordt inzonderheid vastgesteld op grond van de navermelde criteria.

Is echter zonder invloed op het passend karakter van de dienstbetrekking de omstandigheid dat de arbeidsregeling normaal gemiddeld geen 35 arbeidsuren per week omvat.

Artikel 23

Een dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien zij niet overeenstemt met het aangeleerd beroep, noch met het gewoon beroep, noch met een aanverwant beroep :

- 1° tijdens de eerste drie maanden van werkloosheid, indien de werknemer de leeftijd van 30 jaar niet heeft bereikt of indien hij een beroepsverleden heeft van minder dan 5 jaar;
- 2° tijdens de eerste vijf maanden van werkloosheid, indien de werknemer niet voldoet aan 1°.

Voor de jonge werknemer bedoeld in artikel 36 van het koninklijk besluit vangt de periode van drie maanden aan op het tijdstip waarop hij zich inschrijft als werkzoekende na het einde van zijn studies.

Het eerste lid is niet van toepassing indien de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling vaststelt dat de kans op tewerkstelling in het beschouwde beroep zeer gering is, of indien de dienstbetrekking overeenkomstig de vaststelling door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling, overeenstemt met de competenties en de talenten van de werkzoekende.

Na het verstrijken van de in het eerste lid vastgestelde termijn is de werknemer, ongeacht het beroep, verplicht elke passende dienstbetrekking te aanvaarden. Voor deze beoordeling van het passend karakter van deze dienstbetrekking wordt rekening gehouden met de geschiktheid en de vorming van de werkzoekende evenals met zijn competenties en talenten.

Artikel 24

Een dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien:

- 1° de bezoldiging niet overeenstemt met de barema's die voorzien zijn bij wettelijke of reglementaire bepaling of bij collectieve arbeidsovereenkomst, of bij ontstentenis daarvan, met het gebruik;
- 2° de wettelijke en reglementaire bepalingen inzake de betaling van de bezoldiging, de arbeidsduur of de arbeidsvoorwaarden door de werkgever op volgehouden wijze niet worden nageleefd;
- 3° zij in België wordt uitgeoefend en niet leidt tot een onderwerping, minstens ten dele, aan de sociale zekerheid der arbeiders.

Artikel 25

§ 1. Een dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien zij een gewone dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats ten gevolge heeft van meer dan 12 uur of indien de dagelijkse duur van de verplaatsing gewoonlijk meer dan 4 uur bedraagt.

Om de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing te bepalen wordt rekening gehouden met de gemeenschappelijke vervoermiddelen en eventueel met de persoonlijke vervoermiddelen die de werknemer normaal kan gebruiken.

§ 2. De duur van de afwezigheid en van de verplaatsing mag langer zijn dan de in § 1 bepaalde duur, wanneer ingevolge de gebruiken van de streek en de mobiliteit van de arbeidskrachten, de werknemers van de streek gewoonlijk lange verplaatsingen moeten doen om hun dienstbetrekking te vervullen en op voorwaarde dat de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer geen hinderpaal vormt voor deze verplaatsing.

§ 3. De duur van de afwezigheid of van de verplaatsing kan, zelfs indien zij de in § 1 vermelde grenzen niet overschrijdt, uitzonderlijk als overdreven worden beschouwd wegens de leeftijd of de gezondheidstoestand van de werknemer, indien de dienstbetrekking uitgeoefend moet worden in een plaats die ver van zijn gewone verblijfplaats gelegen is.

§ 4. Indien de afstand tussen de verblijfplaats van de werknemer en de plaats van het werk 60 km niet overschrijdt, wordt geen rekening gehouden met de duur van de afwezigheid en van de verplaatsing.

§ 5. Een dienstbetrekking kan als niet passend worden beschouwd indien de verplaatsing naar of van het werk gebeurt in omstandigheden of op uren waardoor de veiligheid van de werknemer in gevaar komt of waaraan in sociaal opzicht ernstige bezwaren verbonden zijn.

Artikel 26

Een dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien de nettobezoldiging die deze betrekking oplevert, verminderd met het bedrag van de reiskosten ten laste van de werknemer, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer kan genieten tijdens de duur van de betrekking en van de gezinsbijslag, niet ten minste gelijk is aan het bedrag van de uitkering, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de gezinsbijslag, die de werknemer kan genieten als volledig werkloze.

Artikel 27

Ten aanzien van de vrijwillig deeltijdse werknemer wordt een dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de aangeboden betrekking meer bedraagt dan het aantal dat in rekening werd gebracht voor de vaststelling van het uitkeringsstelsel, verhoogd met zes.

Artikel 28

Ten aanzien van de werknemer waarop artikel 30 van de gecoördineerde wetten van 20 februari 1980 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden van toepassing is, worden de door dit artikel verboden dienstbetrekkingen niet als passend beschouwd.

Artikel 29

§ 1. Een aangeboden dienstbetrekking wordt als niet passend beschouwd indien zij aanleiding geeft tot arbeidsprestaties die gelegen zijn tussen 20 en 6 uur met uitsluiting van de dienstbetrekking waarvan de arbeidsprestaties uitsluitend verricht worden tussen 6 uur en 24 uur en de dienstbetrekkingen waarvan de arbeidsprestaties gewoonlijk aanvangen vanaf 5 uur.

Het voorgaande lid is evenwel niet van toepassing op:

1° de werknemer die door zijn school- of beroepsopleiding heeft gekozen voor een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt;

2° de werknemer die, door een effectieve en hoofdzakelijke tewerkstelling, een beroep dat doorgaans nachtprestaties met zich meebrengt heeft aangeleerd;

3° de dienstbetrekkingen aangeboden door werkgevers die niet vallen onder de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990 betreffende de begeleidingsmaatregelen voor ploegenarbeid met nachtprestaties alsook voor andere vormen van arbeid met nachtprestaties, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 10 mei 1990;

4° de overschakeling naar een arbeidsregeling zoals bedoeld in het eerste lid, van een werknemer die reeds tewerkgesteld is in de onderneming wanneer deze overschakeling geregeld wordt door een collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten volgens de regels bepaald in de artikelen 4 tot 6 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

Nochtans wordt, voor de werknemers niet bedoeld in het tweede lid, die een dienstbetrekking bedoeld in het eerste lid aanvaard hebben, deze dienstbetrekking pas als passend beschouwd vanaf de vierde maand van tewerkstelling.

§ 2. Een dienstbetrekking wordt niet langer als passend beschouwd indien de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigd heeft overeenkomstig artikel 8, § 3, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 46 van 23 maart 1990.

Artikel 30

Een dienstbetrekking als grensarbeider die aan een werknemer wordt aangeboden, wordt als passend beschouwd indien de werknemer tijdens zijn recentste 24 maanden van tewerkstelling uitsluitend als grensarbeider heeft gewerkt en voor zover de bezoldiging overeenstemt met de barema's die ter plaatse gelden.

De Minister kan nochtans, na advies van het beheerscomité, beslissen dat een dienstbetrekking als grensarbeider niet als passend wordt beschouwd wanneer de bezoldiging aanmerkelijk lager ligt dan deze die in België in hetzelfde beroep wordt toegekend.

Een dienstbetrekking als grensarbeider wordt als passend beschouwd voor de werknemer die niet uitsluitend grensarbeider is in de zin van het eerste lid, wanneer de bezoldiging, zonodig omgerekend in euro en verhoogd met de kinderbijslag en al de andere voordelen, ten minste gelijk is aan de voor hetzelfde beroep geldende minimum bezoldiging in België, verhoogd met de kinderbijslag waarop deze werknemer in België recht zou hebben.

Artikel 31

Voor de werknemer die artistieke activiteiten heeft verricht, wordt een betrekking aangeboden in een ander beroep dan dat van kunstenaar als niet passend beschouwd indien hij, in een referteperiode van achttien maanden voorafgaand aan het aanbod, minstens 156 arbeidsdagen aantoonde in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge artistieke activiteiten.

In afwijking van het vorige lid kan, om de 156 dagen bedoeld in het vorige lid te bewijzen, evenwel rekening gehouden worden met arbeidsdagen in de zin van artikel 37 van het koninklijk besluit, ingevolge niet-artistieke activiteiten ten belope van maximum 52 dagen.

Voor de beoordeling van het passend karakter van een dienstbetrekking in een ander beroep dan dat van kunstenaar wordt rekening gehouden met de intellectuele ontwikkeling en met de lichaamsgeschiktheid van de kunstenaar, alsmede met het risico dat de vaardigheid vereist voor het uitoefenen van zijn beroep van kunstenaar, zou kunnen afnemen.

Artikel 32

Zonder invloed op het passend karakter van de dienstbetrekking zijn:

1° overwegingen van familiale aard, inzonderheid kinderlast, behoudens wanneer zij een zwaar beletsel vormen; onder zwaar beletsel wordt verstaan een uitzonderlijke gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de werknemer, die zijn tewerkstelling tijdelijk onmogelijk maakt;

2° het feit dat de werknemer eerstdaags het werk zal hervatten in een andere dienstbetrekking, behalve indien hij op het ogenblik van het aanbod het bewijs levert dat hij werkelijk in dienst getreden is; bovendien moet hij het bewijs leveren dat die indiensttreding ten laatste binnen de acht dagen heeft plaatsgehad;

3° voor de minderjarige, het verzet van de ouders of de voogd tegen de uitoefening van een dienstbetrekking, dat niet op ernstige redenen is gesteund.

Artikel 32bis

[...]

Artikel 32ter

Het passend karakter van een dienstbetrekking in hoofde van een werkloze die de leeftijd van 50 jaar bereikt heeft, wordt bepaald rekening houdend met de criteria opgenomen in de onderhavige afdeling en met navermelde bepalingen.

In afwijking van artikel 23, wordt een aangeboden dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien zij niet overeenstemt met het beroep waarvoor de studies of de opleiding voorbereiden, noch met het gewoon beroep, noch met een aanverwant beroep. Deze

bepaling is niet van toepassing indien de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling vaststelt dat de kans op tewerkstelling in het beschouwde beroep zeer gering is, of indien de dienstbetrekking overeenkomstig de vaststelling door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling overeenstemt met de competenties en de talenten van de werkzoekende. In afwijking van artikel 25, § 1, eerste lid, wordt een aan een werknemer van 50 jaar of meer aangeboden dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien zij een gewone dagelijkse afwezigheid uit de gewone verblijfplaats ten gevolge heeft van meer dan 10 uur of indien de dagelijkse duur van de verplaatsing gewoonlijk meer dan 2 uur bedraagt.

In afwijking van artikel 26 wordt de dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien de nettobezoldiging die deze betrekking oplevert, verminderd met het bedrag van de reiskosten ten laste van de werknemer, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de uitkering en van de vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering die de werknemer kan genieten tijdens de duur van de betrekking en van de gezinsbijslag, niet ten minste gelijk is aan het bedrag van de uitkering, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing, en in voorkomend geval vermeerderd met het bedrag van de gezinsbijslag, die de werknemer kan genieten als volledig werkloze en van de vergoeding die hij kan genieten ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering.

In afwijking van artikel 27, eerste lid, wordt, in hoofde van de vrijwillig deeltijdse werknemer, een dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien het gemiddeld wekelijks aantal arbeidsuren van de aangeboden betrekking meer bedraagt dan het aantal dat in rekening werd gebracht voor de vaststelling van het uitkeringsstelsel.

In afwijking van artikel 29, § 1, eerste lid, wordt een aangeboden dienstbetrekking als niet passend beschouwd indien zij gewoonlijk aanleiding geeft tot arbeidsprestaties die gelegen zijn tussen 20 uur en 6 uur.

Artikel 32quater

[...]

Artikel 33

De werknemer die van oordeel is dat hij lichamelijk of mentaal niet of niet meer geschikt is om een bepaalde dienstbetrekking te vervullen moet dit uiterlijk verklaren op het ogenblik van het verhoor bedoeld in artikel 144 van het koninklijk besluit.

[...]