

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

1 - Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid is een vorm van schorsing van de arbeidsovereenkomst die hoofdzakelijk geregeld wordt door de artikelen 26, 28, 49, 50, 51 en 77/1 en volgende van de wet op de arbeidsovereenkomsten.

In de werkloosheidsreglementering wordt onder tijdelijk werkloze verstaan (artikel 27, 2°, van het K.B. van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering):

- de werknemer die door een arbeidsovereenkomst verbonden is waarvan de uitvoering tijdelijk, geheel of gedeeltelijk geschorst is;
- de werknemer die aan een staking deelneemt, die getroffen wordt door een lock-out of wiens werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out;
- de leerling die een alternerende opleiding bedoeld in artikel 1bis van het KB van 28.11.1969 genomen tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders volgt, wanneer de uitvoering van de leerovereenkomst tijdelijk geheel of gedeeltelijk wordt geschorst overeenkomstig een bepaling voorzien door of krachtens een decreet of een ordonnantie.

2 - De "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden"

De werkgever die overgaat tot het invoeren van tijdelijke werkloosheid of een regeling van schorsing bedienden, is verplicht een aantal formaliteiten te vervullen ten aanzien van zijn werknemers.

In toepassing van artikel 137 van het KB van 25.11.1991 bent u verplicht in bepaalde situaties (zie "Wanneer") uit eigen beweging of op verzoek van de werknemer een elektronische ASR scenario 2 "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden", die dient als uitkeringsaanvraag in geval van tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden, te verrichten.

Vanaf 01.01.2017 moet dit gebeuren door middel van een elektronische aangifte van een sociaal risico werkloosheid (ASR), scenario 2, "Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden", die het papieren formulier C3.2- Werkgever vervangt.

Indien het gaat om een uitzendkracht, moet deze ASR scenario 2 worden verricht door het uitzendkantoor.

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

Het afschrift van de ASR 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.

Voor wie ?

De ASR scenario 2 wordt gebruikt voor de volgende types van aangifte:

- 001 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (alleen voor arbeiders) ;
- 002 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge slecht weer (alleen voor arbeiders) ;
- 003 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge technische stoornis (alleen voor arbeiders) ;
- 004 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht ;
- 005 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht om medische redenen ;
- 006 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie ;
- 007 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde CAO ;
de mogelijkheid om een regeling van collectieve sluiting van de onderneming in te voeren wegens toekenning van supplementaire vakantiedagen krachtens een algemeen bindend verklaarde CAO is voorzien voor de sectoren textiel (PC 120) en diamant (PC 324). Het gebruik van het type 007 is dan ook beperkt tot de paritaire comités 120 of 324 (en hun corresponderende subcomités) ;

- 008 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge collectieve sluiting van de onderneming wegens inhaalrust in het kader van arbeidsduurvermindering ;
- 009 : aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge staking of lock-out.
- 010 : aangifte van tijdelijke werkloosheid in geval van ontslag van een beschermde werknemer ;
- 011 : aangifte van een regeling van schorsing bedienden wegens werkgebrek.

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

Opgelet : dit is niet mogelijk voor het type werkloosheid 005 (werknemer die tijdelijk werkloos gesteld wordt ingevolge overmacht om medische redenen).

Wanneer ?

U verricht de ASR, scenario 2, in de volgende situaties:

- bij de eerste tijdelijke werkloosheid van de werknemer in uw onderneming;
- bij de eerste tijdelijke werkloosheid na een periode van ten minste 36 maanden waarin de werknemer niet tijdelijk werkloos was;
- bij de eerste werkloosheidsdag volgend op een wijziging van de contractuele arbeidsduur (ook ten gevolge van tijdskrediet of loopbaanonderbreking) (zie verder voor de specifieke situatie in geval van tijdelijk voltijdse tewerkstelling - rubriek Wat invullen? - punt 4);
- bij de eerste tijdelijke werkloosheid na 30/09 (in functie van de mogelijke jaarlijkse herziening van het bedrag van de uitkering voor de werknemer);
- bij elke uitkeringsaanvraag van de werknemer als tijdelijk werkloze wegens medische overmacht;
- in geval van ontslag wegens dringende redenen van een beschermde werknemer in de zin van de wet van 19.03.1991.

Als er meerdere types werkloosheid voorkomen in dezelfde maand (bv. economische werkloosheid, slecht weer en collectieve sluiting van de onderneming in dezelfde maand) moet u slechts één enkele ASR scenario 2 verrichten, waarin u het type aanduidt dat het eerst voorkomt.

Dit geldt niet bij overmacht wegens medische redenen en ontslag wegens dringende redenen van een beschermde werknemer in de zin van de wet van 19.03.1991 (zie hierboven), waar u voor elk van deze types van tijdelijke werkloosheid een afzonderlijke ASR scenario 2 dient te verrichten (zie hierboven).

Vanaf 01.01.2018 moet de werkgever in geval van tijdelijke werkloosheid wegens staking of lock-out dit aan de RVA op elektronische wijze meedelen via de toepassing "Tijdelijke werkloosheid"

- hetzij op initiatief van een werknemer, die in geval van staking of lock-out aan de werkgever meedeelt dat hij aanspraak op uitkeringen wenst te maken;
- hetzij op eigen initiatief (bv. wanneer de werkgever vaststelt dat ingevolge een staking in een ander bedrijf de werknemers van zijn bedrijf niet kunnen tewerkgesteld worden).

Het is op basis van deze mededeling dat het beheerscomité van de RVA zal beslissen over het recht op uitkeringen in geval van werkloosheid wegens staking of lock-out.

De uitbetalingsinstelling van uw werknemer moet de gegevens van de ASR scenario 2 indienen bij het werkloosheidsbureau van de RVA, en dit binnen een termijn van twee maanden, die ingaat de eerste dag van de maand volgend op deze waarvoor de werknemer uitkeringen aanvraagt. Deze termijn bedraagt zes maanden indien het zou gaan om een ASR scenario 2 met als type werkloosheid staking of lock-out.

Wat invullen ?

1 - Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden

1.1 - Datum begin tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden wegens werkgebrek

Deze verplichte zone bevat de begindatum van de tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden wegens werkgebrek. Deze datum kan per definitie niet vóór de datum van het begin van de tewerkstelling en niet na de datum van het einde van de tewerkstelling liggen.

In principe moet hier de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand vermeld worden. Indien deze nog niet gekend is (aangezien deze aangifte als uitkeringsaanvraag geldt), vermeld dan de eerste voorziene werkloosheidsdag.

In geval van een aangifte ingevolge gebrek aan werk wegens economische redenen (type 001) en een aangifte schorsing bedienden wegens werkgebrek (type 011) bv. wordt de eerste voorziene werkloosheidsdag vermeld, indien de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand nog niet is gekend.

1.2 - Aangevoerde reden voor de aanvraag om overmacht

Dit is een tekstzone voor het beschrijven van de overmachtsituatie in geval van een aangifte van tijdelijke werkloosheid ingevolge overmacht (type 004). Alleen bij de aangiftes van type 004 is het verplicht deze tekstzone in te vullen.

2 - Basis berekening uitkeringen

2.1 - Tijdseenheid van de bezoldiging

Voor elke dag tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden ontvangt de werknemer een uitkering die 65 % bedraagt van het begrensde normaal brutoloon (voor het geïndexeerde bedrag, zie op www.rva.be, infoblad werknemers T66 "Hoeveel bedraagt uw uitkering bij tijdelijke werkloosheid?").

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

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

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

Voorbeeld 1

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

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

Voorbeeld 2

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

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

Voorbeeld 3

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

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

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

2.2 - Cyclus

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

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

Voorbeeld 1

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

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

Voorbeeld 2

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

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

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

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

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

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

2.3 - Basisbedrag van de bezoldiging

Dit is het totale bedrag van het brutoloon (overeenstemmend met een bepaalde tijdseenheid) waarop de werknemer, op basis van zijn arbeidsovereenkomst, "normaal" en "gemiddeld" recht heeft op de eerste dag van de tijdelijke werkloosheid. Dit bedrag wordt uitgedrukt in centen, behalve in geval van een uurloon (zie volgend hoofdstuk). Dit bedrag wordt door de sector werkloosheid omgezet naar een gemiddeld dagloon.

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

Voorbeeld 1

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

Voorbeeld 2

Een werknemer werkt in een drieploegenstelsel. Hij wordt werkloos tijdens de week waarin hij werkt in de nachtploeg. Zijn uurloon in de nachtploeg bedraagt 6,94 EUR + 1,36 EUR aan premie = 8,30 EUR.

Gedurende de andere twee weken werkt hij één week in de dagploeg en één week in de avondploeg, en bedraagt zijn uurloon 6,94 EUR. De uitkering zal niet berekend worden op basis van het uurloon van 8,30 EUR, maar wel op basis van een gemiddelde

uurloon, hetzij 7,3933 EUR. De werkgever mag in dit geval zelf het gemiddeld uurloon bepalen en moet dus enkel de tijdseenheid en het basisbedrag van de bezoldiging per uur meedelen.

A. Maakt deel uit van het loon

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

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

B. Maakt geen deel uit van het loon

- de compenserende 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;
- premies en gelijkaardige voordelen die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de inrichting van de sociale zekerheidsbijdragen (in de DmfA aangegeven onder de looncode 2)

Volgende premies en voordelen zijn inzonderheid uitgesloten:

- eindejaarspremie of extra premie die rond de jaarwisseling bovenop de eindejaarspremie wordt betaald (bv. een 14de maand);
- attractiviteitspremie (ter aanvulling van de eindejaarspremie) – CAO van 30.06.2006 voor het PC 305;
- geschenken in natura of in geld of in de vorm van waardebons (die eventueel onder de notie van loon vallen);
- voordelen en premies gekoppeld aan de duur van de tewerkstelling of aan de gerealiseerde opbrengst (bv. anciënniteitspremie, winstdeling, werknemersparticipaties);
- premie uitgekeerd aan de mentor, in het kader van een mentorschap zoals bedoeld bij artikel 36 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers;
- verschil tussen het maximumbedrag en het bedrag betaald als niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, onderworpen aan de RSZ (wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr. 90 van 20 december 2007);
- niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen tot het maximumbedrag, niet onderworpen aan de RSZ – in de DmfA enkel aan te geven op het niveau van de werknemersbijdragen (wet van 21 december 2007 betreffende de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2007-2008, CAO nr. 90 van 20 december 2007);
- terugbetaling van kosten door de werkgever (verplaatsingskosten, verblijfskosten, ARAB- vergoedingen, ...);
- maaltijd-, cultuur-, sport- en ecocheques die geen loon zijn voor de RSZ;
- de normale en bijkomende bezoldiging voor overuren (voltijdse werknemers) en meeruren betaald als overuren (deeltijdse werknemers);

Voorbeeld

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

- mobiliteitsvergoeding (artikel 3, eerste lid, 2°, van de wet van 30 maart 2018 betreffende de invoering van een mobiliteitsvergoeding);
- mobiliteitsbudget bedoeld in de wet van 17 maart 2019 betreffende invoering van een mobiliteitsbudget dat wordt gebruikt voor de financiering van een milieuvriendelijke bedrijfswagen of van duurzame vervoermiddelen;
- het dubbel vakantiegeld en het aanvullend vakantiegeld
- haard- en standplaatstoelage (statutaire personeelsleden overheidsdiensten);
- voordelen in natura (zonder RSZ-bijdragen).

C. Speciale situaties

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

- Voor **werknemers die volledig of gedeeltelijk met commissielonen worden betaald** en voor de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers of de vrijwilligers van de civiele bescherming, vermeldt de werkgever het loon voor de 4 trimesters (jaar) voorafgaand aan dat waarin de werknemer werkloos wordt.
- Voor **contractuele werknemers bezoldigd door de overheid**, vermeldt de werkgever de geïndexeerde brutojaarwedde of maandwedde inclusief de haard-en standplaatsvergoeding. De competentiepremie die de overheid betaalt naar aanleiding van het slagen in een gecertificeerde opleiding, maakt deel uit van het theoretisch gemiddeld brutoloon. Indien de werkgever een maandloon vermeldt, verhoogt de werkgever dit loon met 1/12de van de competentiepremie.
- Voor **werknemers met verminderde prestaties omwille van tijdskrediet of loopbaanonderbreking**, vermeldt de werkgever het loon dat overeenstemt met de verminderde prestaties. De RVA zal dit loon omzetten naar het loon dat de werknemer zou verdienen indien hij zijn prestaties niet had verminderd, en dan het bedrag van de uitkeringen bepalen.
- Voor **werknemers met een volledige onderbreking van de beroepsloopbaan in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking**, vermeldt de werkgever het loon dat de werknemer zou verdienen hebben, indien hij verder voltijds was blijven werken en dus zijn loopbaan niet had onderbroken.
- Voor de **werknemers met een arbeidsovereenkomst als startbaanovereenkomst die een 90%-loon ontvangen** en voor wie de werkgever 10% spendeert aan opleiding, vermeldt de werkgever als theoretisch gemiddeld brutoloon, het 100%-loon.
- Voor de **werknemer** die tijdens een **periode van arbeidsongeschiktheid** met toestemming van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds het werk **deeltijds hervat**, vermeldt de werkgever het loon alsof de prestaties niet waren verminderd. Dit geldt eveneens voor de werknemer die door de adviserend geneesheer van het ziekenfonds arbeidsgeschikt is verklaard, deze beslissing betwist voor de bevoegde rechtsmacht en gedurende de beroepsprocedure het werk deeltijds hervat.

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

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

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

2.5 – Leerling die een alternerende opleiding volgt

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

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

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

3 – Tijdelijk voltijdse tewerkstelling

Indien het gaat om een werknemer die in het kader van opeenvolgende ononderbroken deeltijdse tewerkstellingen tijdelijk voltijds (of meer dan voltijds) werkt, moet u dit vermelden (waarde "4" bij batchverwerking).

Met "ononderbroken deeltijdse tewerkstelling" worden opeenvolgende tewerkstellingen, enkel onderbroken door een weekend, een betaalde 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.

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

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 dan niet langer sprake van ononderbroken opeenvolgende deeltijdse tewerkstelling.

Indien er eerder een aangifte werd verricht die melding maakte van een "tijdelijk voltijdse tewerkstelling", moet bij tijdelijke werkloosheid vanaf de vierde volledige kalendermaand een nieuwe aangifte worden verricht die deze vermelding niet meer bevat.

Voorbeeld

- Deeltijdse tewerkstelling 19/38 van 01/01/2016 tot en met 31/12/2016
- Bijkomende deeltijdse arbeidsovereenkomst 19/38 van 15/06/2016 tot en met 14/10/2016 (het gaat hier om een tijdelijk voltijdse tewerkstelling waarvan de duur geen vier volledige kalendermaanden omvat)
- Bij de eerste tijdelijke werkloosheid in de periode van 15/06/2016 tot en met 14/10/2016 verricht u een aangifte scenario 2 met opgave van de factor Q/S 38/38 en de mededeling dat het hier gaat om een tijdelijk voltijdse tewerkstelling (waarde "4" bij batchverwerking)
- Begin oktober (bv. op 02/10/2016) wordt beslist dat de bijkomende deeltijdse tewerkstelling met 1 maand wordt verlengd, nl. van 15/10/2016 tot en met 14/11/2016 ? de tijdelijk voltijdse tewerkstelling omvat nu meer dan 3 volledige kalendermaanden
- Bij de eerste tijdelijke werkloosheid nadat de verlenging van de tijdelijk voltijdse tewerkstelling bekend is (dus tijdelijke werkloosheid vanaf 02/10/2016) verricht u een nieuwe aangifte scenario 2 (hoewel de factor Q/S niet is gewijzigd ten opzichte van uw vorige aangifte) waarin u geen melding meer maakt van het feit dat het gaat om een tijdelijk voltijdse tewerkstelling.

4 - Commentaar bij de aangifte

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

In geval het gaat om een werknemer die tijdens een periode van arbeidsongeschiktheid met toestemming van de adviserend geneesheer het werk hervat, vermeldt u "tijdelijke werkloosheid tijdens werkherhaling tijdens arbeidsongeschiktheid".

Bijkomende informatie

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

Artikel 133 § 1, 4°

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

(...)

4° de tijdelijk werkloze:

a) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen en bij de eerste dag van tijdelijke werkloosheid gelegen na een onderbreking van het genot van de uitkeringen als tijdelijk werkloze gedurende ten minste 36 kalendermaanden;

b) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid, waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen na een wijziging van de factor Q of van de factor S, bedoeld in artikel 99;

c) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid waarvoor hij uitkeringen wenst te bekomen na de indiensttreding bij een nieuwe werkgever;

d) bij de eerste dag tijdelijke werkloosheid gelegen in elke periode van 1 oktober tot 30 september van het daarop volgende jaar, indien de werknemer een hogere uitkering wenst te bekomen; de aanvraag die uitsluitend valt onder toepassing van deze littera mag ambtshalve door de uitbetalingsinstelling worden ingediend;

Artikel 137, § 1, 2°

De werkgever overhandigt uit eigen beweging:

(...)

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

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

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

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

Artikel 137, § 2

De werkgever overhandigt op verzoek van de werknemer:

(...)

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

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

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

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

Artikel 137, § 4

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

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

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

3° in de gevallen bedoeld in artikel 133, § 1, 4°, a), b) en c) en § 2, 3°, c) van onderhavig artikel, een tweede exemplaar van het "bewijs van tijdelijke werkloosheid", vermeldend de gegevens vereist voor de uitkeringsaanvraag; in het geval bedoeld in § 2, 3°, c), gebeurt de overhandiging evenwel slechts op vraag van de werknemer.

Artikel 137, § 6

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

De mededeling vermeldt inzonderheid de volgende gegevens :

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

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

3° de eerste dag, niet gedekt door loon, waarop de arbeidsovereenkomst in de beschouwde maand geschorst wordt als rechtstreeks of onrechtstreeks gevolg van een staking of een lock-out;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 138bis

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

De verplichting van het eerste lid geldt evenwel niet voor:

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

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

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

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

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

2 - Artikel 73 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidreglementering

De voorwaarden waaronder uitkeringen worden toegekend aan de werknemers die aan een staking deelnemen of die getroffen worden door een lock-out, worden door Ons worden bepaald, na advies van het beheerscomité.

De werknemers wier werkloosheid het rechtstreekse of onrechtstreekse gevolg is van een staking of een lock-out kunnen slechts uitkeringen genieten mits toelating van het beheerscomité.

Het beheerscomité houdt bij het verlenen van zijn toelating inzonderheid rekening met het feit of de werknemers niet behoren tot de arbeidseenheid waarin zich stakende werknemers bevinden en of zij geen belang kunnen hebben bij de inwilliging van de eisen van de stakers.

3 - Koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin het uniform begrip " gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld

HOOFDSTUK II : Bepalingen inzake het gemiddeld dagloon

Art. 2.

Het loon dat als berekeningsbasis geldt voor de werkloosheidsuitkeringen [...] is gelijk aan het gemiddeld dagloon waarop de werknemer normaal recht zou hebben op het tijdstip waarop het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van een uitkering, zich voordoet.

[...]

Het gemiddeld dagloon zoals bedoeld in het eerste en tweede lid omvat alle bedragen of voordelen waarop de werknemer ter uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst aanspraak kan maken en waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid verschuldigd zijn, met uitsluiting van het bijkomend vakantiegeld en het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971 of artikel 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector. Voor de werknemers beoogd in artikel 31ter, 2e lid, van het Koninklijk Besluit van 28.11.1969 tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt als gemiddeld dagloon het loon beschouwd dat wordt beoogd in artikel 41bis van voormeld Koninklijk Besluit. Voor de werknemers als bedoeld in artikel 3, 3°, van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken, wordt als gemiddeld dagloon beschouwd het flexiloan als bedoeld in artikel 3, 2°, van dezelfde wet en het flexivakantiegeld als bedoeld in artikel 3, 6°, van dezelfde wet.

Wat de sectoren werkloosheid en verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen betreft, worden de premies 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, geacht geen deel uit te maken van de in het derde lid bedoelde bedragen en voordelen.

Wat de sector werkloosheid en de sector van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen betreft, wordt het saldo van het mobiliteitsbudget dat één keer per jaar in geld wordt uitbetaald, bedoeld in artikel 8, § 3, tweede lid, van de wet van 17 maart 2019 betreffende invoering van een mobiliteitsbudget, geacht deel uit te maken van de in het derde lid bedoelde bedragen en voordelen.

[...]

Art. 3.

§ 1. Het gemiddeld dagloon van de houthakker die per taak wordt bezoldigd, van de huisarbeider die een stuk- of een taakloon ontvangt en van elke andere werknemer die per taak wordt bezoldigd, wordt verkregen door het loon zoals omschreven in artikel 2, tweede tot vierde lid, dat ontvangen werd voor het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van een uitkering, zich voordoet, te delen door 78. Dat aantal wordt verminderd met het aantal dagen dat krachtens de wetgeving van de betrokken sector wordt gelijkgesteld met dagen normale werkelijke arbeid en waarvoor geen normaal loon werd betaald.

§ 2. Het gemiddeld dagloon van de werknemer die geheel of gedeeltelijk met commissielonen wordt betaald, evenals van de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers of de vrijwilligers van de civiele bescherming, bedoeld in artikel 17quater, § 3, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, wordt verkregen door het loon zoals omschreven in artikel 2, derde tot vijfde lid, dat ontvangen werd voor de vier kwartalen, die aanleiding hebben gegeven tot een onderwerping aan de sociale zekerheid, voorafgaand aan het kwartaal waarin het risico, dat aanleiding geeft tot de toekenning van een uitkering, zich voordoet, te delen door 312. Dat aantal wordt verminderd met het aantal dagen dat krachtens de wetgeving van de betrokken sector wordt gelijkgesteld met dagen normale werkelijke arbeid en waarvoor geen normaal loon werd betaald.

Indien de gerechtigde niet in voormelde hoedanigheid tewerkgesteld is geweest vanaf het begin van de in het eerste lid bedoelde vier kwartalen, wordt het gemiddeld dagloon verkregen door het loon, zoals omschreven in artikel 2, tweede tot vierde lid, dat ontvangen werd voor de periode die ingaat op het tijdstip waarop hij vermelde hoedanigheid heeft verworven en die afloopt op het einde van bedoelde vier kwartalen, of op het tijdstip van het risico zo hij op het einde van het vierde kwartaal nog niet tewerkgesteld was in voormelde hoedanigheid, te delen door het aantal werkdagen van deze periode. Dat aantal wordt verminderd met het aantal dagen dat krachtens de wetgeving van de betrokken sector wordt gelijkgesteld met dagen normale werkelijke arbeid en waarvoor geen normaal loon werd betaald.

4 - Koninklijk Besluit van 10.06.2001 tot eenvormige definiëring van begrippen met betrekking tot arbeidstijdgegevens ten behoeve van de sociale zekerheid

HOOFDSTUK IV. - schorsing van de arbeidsovereenkomst

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5 - Artikel 111/119 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering en artikel 66 van het MB van 26.11.1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering

Art. 111

Voor de toepassing van deze afdeling wordt onder gemiddeld dagloon begrepen, het gemiddeld dagloon zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 juni 2001 waarin, met toepassing van artikel 39 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, het uniform begrip "gemiddeld dagloon" wordt vastgesteld en sommige wettelijke bepalingen in overeenstemming worden gebracht. Er wordt enkel rekening gehouden met bedragen of voordelen waarop inhoudingen voor de sociale zekerheid, sector werkloosheid, verschuldigd zijn.

Art. 119

De minister bepaalt na advies van het beheerscomité:

1° de voorwaarden die moeten vervuld zijn om een loon in aanmerking te nemen als berekeningsbasis voor de werkloosheidsuitkering en het loon dat geldt als berekeningsbasis bij ontstentenis van een loon;"...

Artikel 66, eerste lid MB

Voor de tijdelijk werkloze is het loon dat als berekeningsbasis voor de werkloosheidsuitkering geldt, het gemiddeld dagloon waarop de werknemer recht zou hebben voor de lopende arbeidscyclus.

Artikel 67 MB

§ 1. Het gemiddeld dagloon van de werknemer die recht heeft op een vast maandloon is gelijk aan 1/26ste van dit maandloon. Het gemiddeld dagloon van de werknemer die recht heeft op een vast uurloon wordt bekomen door dit uurloon te vermenigvuldigen met Q/6.

Het gemiddeld dagloon van de werknemer die geen recht heeft op een vast loon is gelijk aan het loon dat de werknemer ontvangen heeft voor de arbeidscyclus, met uitsluiting van het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in art. 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971, gedeeld door het aantal betaalde uren, met uitsluiting van het aantal uren dat overeenstemt met bedoeld loon voor overwerk, en vermenigvuldigd met Q/6.

...

Het gemiddeld dagloon van de werknemer waarvoor de bijdragen voor de sociale zekerheid ingehouden werden op een forfaitair dagloon is gelijk aan dit forfaitair dagloon voorzien in geval van tewerkstelling in het zesdaagse stelsel.

§ 2. In afwijking van § 1 is het gemiddeld dagloon van de vrijwillig deeltijdse werknemer gelijk aan het gemiddeld uurloon vermenigvuldigd met S/6.

Het gemiddeld uurloon wordt bekomen door het loon dat de werknemer ontvangen heeft voor de arbeidscyclus, met uitsluiting van het loon dat betrekking heeft op overwerk zoals bepaald in artikel 29 van de arbeidswet van 16 maart 1971, te delen door het aantal betaalde uren, met uitsluiting van het aantal uren dat overeenstemt met bedoeld loon voor overwerk.

6 - Artikel 64 van het KB van 25.11.1991 houdende de werkloosheidsreglementering

Tweede lid:

In afwijking van het eerste lid kan de werknemer die geen pensioen geniet in de zin van artikel 65, uitkeringen als tijdelijk werkloze genieten na de maand volgend op deze waarin zijn vijfenzestigste verjaardag gelegen is, voor zover de tijdelijke werkloosheid niet het gevolg is van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht die veroorzaakt wordt door de arbeidsongeschiktheid van de werknemer.