



Richtlijnen voor de werkgevers

Het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering heeft een **nieuw model van inlichtingenblad** aangenomen, dat **van toepassing is vanaf 1 januari 2019** om rekening te kunnen houden met het nieuwe sociaal risico 'pleegouderverlof' dat door de sector uitkeringen wordt vergoed.

Sinds 1 juli 2019 zou u deze inlichtingen slechts elektronisch (ZIMA 001) moeten aangeven. Als dit echter (nog) niet mogelijk is, kunt u nog het 'papieren' formulier invullen. Enkele aanpassingen zijn nog aan dit 'papieren' formulier aangebracht:

- de rubrieken 14 en 15 zijn aangevuld, om zoals in de ZIMA 001, de aangifte van het gedeerde loon mogelijk te maken van de vrijwillige brandweerlieden, de vrijwillige ambulanciers en de vrijwilligers van de civiele bescherming, evenals van de werknemers die nog tijdens het risico vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten ontvangen;
- in de rubriek 16 is de nieuwe code aard van de dag 1.3 zoals in de ZIMA 001 toegevoegd, terwijl de codes 6.8 en 6.9, al aanwezig in de ZIMA 001, ook zijn toegevoegd.

Nieuwigheden:

Het vaderschaps- of geboorteverlof van (maximaal) 10 dagen wordt opgetrokken tot:

- (maximaal) 15 dagen voor de geboortes vanaf 1 januari 2021;
- (maximaal) 20 dagen voor de geboortes vanaf 1 januari 2023.

In de rubriek 16 zijn de codes aard van de dag 2.7 en 2.9, al aanwezig in de ZIMA 001, toegevoegd.

De richtlijnen zijn bedoeld ter verduidelijking van de wijze waarop het inlichtingenblad moet worden ingevuld.

VOORAFGAANDE OPMERKING

Nadat u het "door de werkgever in te vullen" gedeelte van het inlichtingenblad behoorlijk heeft ingevuld, moet u het inlichtingenblad zo snel mogelijk aan het

ziekenfonds van uw werknemer bezorgen, en dit rechtstreeks of via de werknemer. Gelieve uw werknemer erop te wijzen dat hij:

- het “door de gerechtigde in te vullen” gedeelte van het inlichtingenblad moet invullen.
- het inlichtingenblad (gedeelte werkgever en gedeelte gerechtigde), behoorlijk ingevuld, zo vlug mogelijk aan zijn ziekenfonds moet bezorgen.

HOE MOET HET INLICHTINGENBLAD WORDEN INGEVULD ?

Algemene opmerkingen:

Wanneer in een rubriek een datum moet worden ingevuld, moet u dat als volgt doen: Dag – Maand – Jaar (jaartal).

De bezoldiging, bedoeld in de rubrieken 14 of 15, met als tijdseenheid de dag, de week, de maand, het kwartaal of het jaar, moet worden uitgedrukt in euro en eurocent (twee decimalen). Indien als tijdseenheid voor de bezoldiging het uur wordt gebruikt, moet deze in euro en eurocent (vier decimalen) worden uitgedrukt.

Punt 7 – Werkgever of onderneming

Het gaat hier om de naam van de werkgever of van de onderneming zoals die bij de RSZ gekend is.

Punt 9 – Contactpersoon

De personalia van de contactpersoon (naam, telefoonnummer, faxnummer, e-mailadres) die het dossier beheert bij de werkgever of het sociaal secretariaat, vergemakkelijken een latere contactname indien de verzekeringsinstelling bijkomende informatie of preciseringen nodig heeft.

Punt 9/1 – Contactgegevens dienst voor preventie en bescherming op het werk

Het gaat om, **enkel bij het risico arbeidsongeschiktheid**, de contactgegevens van **het departement belast met het gezondheidstoezicht** van, naargelang het geval, de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Als een werkgever zelf geen departement voor gezondheidstoezicht heeft (in de interne dienst), wordt deze opdracht vervuld door de afdeling 'medisch toezicht' van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De mededeling van deze contactgegevens laat de adviserend geneesheer van het ziekenfonds toe om in het kader van het gepaste re-integratietraject voor de arbeidsongeschikte werknemer contact op te nemen met de preventieadviseur-arbeidsarts.

Punt 10 – Hoedanigheid van de verzekerde bij de aanvang van het risico

Opmerking met betrekking tot de *leerling*:

Als de gerechtigde bij de aanvang van het risico verbonden is door een overeenkomst voor een alternerende opleiding die beantwoordt aan de voorwaarden omschreven in artikel 1bis van het 'RSZ-besluit' van 28 november 1969 (eenvormig statuut voor de stelsels van alternerend leren in het kader van de sociale zekerheid), dient u aan te duiden dat hij een *leerling* is.

U moet eveneens aanduiden dat de betrokkene een *leerling* is als hij door een leerovereenkomst bedoeld in de wet van 19 juli 1983 op het leerlingwezen voor beroepen uitgeoefend door werknemers in loondienst is verbonden (het 'industriële leerlingwezen') die **vóór 1 juli 2015** begon. In dit geval is het niet relevant of deze leeropleiding beantwoordt aan de voorwaarden omschreven in artikel 1bis van het 'RSZ-besluit' van 28 november 1969.

Punt 11 – Vergoeding wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De gerechtigde heeft geen recht op uitkeringen (arbeidsongeschiktheid, moederschap,...) tijdens de periode waarvoor hij recht heeft op een vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst. Daarom moet deze rubriek ingevuld worden.

Als de vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst nog niet is uitbetaald, moet de reden daarvoor worden opgegeven. In dat geval betaalt de verzekeringsinstelling immers de gerechtigde arbeidsongeschiktheidsuitkeringen uit; voor de terugbetaling ervan is de verzekeringsinstelling gesubrogeerd in de rechten van de verzekerde.

Punt 12 – Aanvangsdatum van het risico en laatste arbeidsdag of hiermee gelijkgestelde dag

Het risico bedoeld in a) is één van de risico's opgesomd onder punt 13.

Onder punt b) moet u de laatste arbeidsdag of de hiermee gelijkgestelde dag voorafgaand aan het begin van het risico vermelden. Onder arbeidsdag of hiermee gelijkgestelde dag (voor de controle van deze voorwaarde) verstaat men o.m. de normale werkdagen, de dagen van bijkomende prestaties met of zonder inhaalrust, de inhaalrustdagen, de jaarlijkse vakantie, de wettelijke feestdagen of vervangingsdagen, de dagen tijdens welke de werknemer een functie van rechter of raadsheer in sociale zaken uitoefent bij de arbeidsrechtbanken, de dagen van klein verlet, de dagen van tijdelijke werkloosheid, de dagen van staking en lock-out, de periode die gedekt wordt door een vergoeding wegens beëindiging van de overeenkomst...

Als opeenvolgende hervallen zich voordoen, onderbroken door werkhervattingen van minder dan 14 dagen, moet u als laatste arbeidsdag vermelden, de datum van de arbeidsdag of gelijkgestelde dag die de initiële arbeidsongeschiktheid voorafgaat, of als die al is meegedeeld naar aanleiding van een vorige aangifte, die van de laatste arbeidsdag of gelijkgestelde dag die het laatste herval voorafgaat waarvoor een aangifte van sociaal risico wordt ingevuld.

Onder punt c) moet u de aanvangsdatum van de initiële arbeidsongeschiktheid vermelden indien het inlichtingenblad wordt ingevuld bij een herval en indien de vorige arbeidsongeschiktheden (onderbroken door een werkhervatting van minder dan 14 dagen) gedekt zijn door het gewaarborgd loon. Dit gegeven moet het ziekenfonds toelaten de aanvangsdatum te bepalen van de periode van primaire arbeidsongeschiktheid.

Dit gegeven moet ook meegedeeld worden wanneer de opeenvolgende arbeidsongeschiktheden die onderbroken zijn door periodes van werkhervatting van minder dan 14 dagen ("hervallen" in de zin van de uitkeringsverzekering) verschillende oorzaken hebben.

Punt 13 – Aard van het risico

Onder omgezet moederschapsverlof in de zin van artikel 39, 6^e lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, moet worden verstaan, de periode waarin de werknemer een deel van de postnatale rustperiode van de moeder opneemt in geval zij overlijdt of in het ziekenhuis is opgenomen.

Onder vaderschapsverlof of geboorteverlof moet worden verstaan, de periode tijdens welke de werknemer afwezig is op zijn werk wegens de geboorte van een kind.

Onder pleegouderverlof in de zin van artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, moet worden verstaan de periode tijdens welke de werknemer afwezig is op zijn werk wegens het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een langdurige pleegzorg.

Opmerking: het 'pleegouderverlof' moet worden onderscheiden van het 'pleegzorgverlof' (maximaal 6 dagen per kalenderjaar) bedoeld in artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten dat de sector werkloosheid vergoedt.

Punt 14 – Gederfd loon

De gegevens in rubriek 14 dienen om het gemiddeld dagloon te bepalen dat in aanmerking moet worden genomen om de uitkering te berekenen.

Het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de uitkering is het gemiddeld dagloon waarop de werknemer

- hetzij kon aanspraak maken op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat waarin het risico zich voordoet, als zijn tewerkstelling nadien stabiel is gebleven tot op het tijdstip waarop het risico zich voordoet.
- hetzij zou kunnen aanspraak maken op de eerste dag van de realisatie van het risico, als zijn tewerkstelling niet stabiel is gebleven vanaf de laatste dag van het tweede kwartaal dat het kwartaal van het risico voorafgaat tot en met het ogenblik van de realisatie van het risico.

Bijvoorbeeld: voor een risico dat op 15 mei 2019 (T2/2017) aangevangen is, moet u bijgevolg nagaan of de tewerkstelling sinds 31 december 2018 (T4/2016) stabiel gebleven is.

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

A. de gemeenschappelijke kenmerken:

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

B. de eventuele bijzondere kenmerken:

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

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

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

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

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

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

Zowel voor arbeiders als de bedienden in tijdelijke werkloosheid moet u de gegevens van de arbeidsovereenkomst vermelden, zonder rekening te houden met de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Deze rubriek moet niet worden ingevuld voor de werknemers die per stuk, per taak of per prestatie worden betaald of de werknemers die via commissies worden betaald, evenals voor de onthaalouders.

1. Tijdsseenheid van de bezoldiging

Deze zone is bedoeld om het gemiddelde dagloon te bepalen van de werknemers met een vaste bezoldiging.

Het vakje van de tijdsseenheid waarin de (vaste) bezoldiging wordt uitgedrukt, moet u aankruisen.

Als de arbeider per uur wordt betaald, moet u het vakje naast het uur aankruisen; als de bediende per maand wordt betaald, moet u het vakje naast de maand aankruisen.

De tijdsseenheid van de bezoldiging is niet gekoppeld aan de frequentie van de betaalperiodes (bijv. als de bezoldiging van de arbeider krachtens zijn overeenkomst, per uur is bepaald, moet u het uur als tijdsseenheid vermelden, zelfs als zijn bezoldiging hem om de twee weken wordt uitbetaald).

Voorbeeld 1: een bediende die per maand wordt betaald, ontvangt een maandelijks brutoloon van € 1.611,31. De werkgever kruist in rubriek 1 (tijdsseenheid van de bezoldiging) de maand aan en vermeldt in rubriek 4 € 1.611,31 (basisbedrag van de bezoldiging).

Voorbeeld 2: een arbeider presteert 38 uren per week in een vaste arbeidsregeling van 5 d./week en ontvangt een bruto-uurloon van € 10,4125. De werkgever kruist

in rubriek 1 (tijdseenheid van de bezoldiging) het uur aan en € 10,4125 in rubriek 5 (basisbedrag van de bezoldiging – per uur betaalde werknemer) en 38,00 in rubriek 6 (gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer).

Voorbeeld 3: een arbeider werkt 8 uur per dag in een arbeidsregeling van 5 d./week, gedurende 3 weken en 4 dagen aan 8 uur/dag, gedurende de 4^e week (de factor Q is dus gelijk aan 38 uur voor de volledige cyclus van 4 weken). Zijn bruto-uurloon bedraagt € 10,4125. De werkgever moet in rubriek 1 (tijdseenheid van de bezoldiging) het uur aankruisen, € 10,4125 vermelden in rubriek 5 (basisbedrag van de bezoldiging – per uur betaalde werknemer) en 38,00 in rubriek 6 (gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer).

Voorbeeld 4: een werknemer uit de horecasector wordt met fooien betaald. In dit geval worden de uitkeringen berekend op basis van het forfaitaire dagloon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening en inhouding van de sociale zekerheidsbijdragen. In rubriek 1 (tijdseenheid van de bezoldiging) moet het vakje naast dag worden ingevuld, in rubriek 4 (basisbedrag van de bezoldiging) moet het bedrag worden ingevuld van het forfaitaire dagloon uitgedrukt volgens de arbeidsregeling van de betrokkene en in rubriek 3 (arbeidsregeling) 5,00 voor de 5 arbeidsdagen per week, bijvoorbeeld.

De rubriek “tijdseenheid van de bezoldiging” moet ook worden ingevuld om de tijdseenheid waarin de arbeidscyclus voor de werknemers met een variabel loon wordt uitgedrukt, aan te geven (het aantal tijdseenheden wordt in punt 2 erboven vermeld).

2. Cyclus

Deze zone moet u invullen om het gemiddelde dagloon van de werknemers met een variabel loon te bepalen.

In de twee volgende voorbeelden moet de werkgever rubriek 2 (cyclus) niet invullen want hoewel er wel degelijk een arbeidscyclus is, varieert de bezoldiging van de werknemer niet.

Voorbeeld 1 : voor een werknemer die halftijds werkt in een cyclus van twee maanden (een maand voltijds met een brutomaandloon van € 1.735,25 en een maand zonder prestaties), moet u niet het loon dat betrekking heeft op de arbeidscyclus van twee maanden vermelden, maar wel de gemiddelde bezoldiging op maandbasis, hetzij : $€ 1.735,25 : 2 = € 867,63$.

Voorbeeld 2: voor een werknemer die $\frac{3}{4}$ werkt in een cyclus van 4 weken (drie weken voltijds gepresteerde arbeid en een week zonder prestaties), moet u niet het loon dat betrekking heeft op de cyclus van 4 weken vermelden, maar wel het gemiddeld weekloon.

De arbeidscyclus wordt gebruikt voor werknemers **met een variabel loon**; dit is bijvoorbeeld het geval voor de werknemers die in een ploegenstelsel werken met een variabel uurloon of die gedeeltelijk per afgewerkte eenheid worden betaald en waarvan de bezoldiging dus varieert volgens hun productiviteit.

In die situaties moet u in rubriek 1 de tijdseenheid vermelden waarin de arbeidscyclus wordt uitgedrukt (bv. de week of de maand), in rubriek 2 het aantal tijdseenheden (drie weken of twee maanden, bijvoorbeeld) en in rubriek 4 de bezoldiging die betrekking heeft op de volledige arbeidscyclus. Het ziekenfonds zal op basis van die gegevens het gemiddeld dagloon bepalen.

Voorbeeld 1: De arbeidscyclus van een arbeider telt 8 weken. De werknemer ontvangt een vast uurloon (€ 8,68) en een supplement per afgewerkte eenheid. De volledige bezoldiging voor de volledige cyclus bedraagt € 3.287,01 : € 2.638,72 (8 weken x 38 uren x € 8,68) + € 648,29 (totaal voor de volledige cyclus van 8 weken van het supplement per afgewerkte eenheid).

In dit geval moet u in rubriek 1 (tijdseenheid van de bezoldiging) het vakje week aankruisen (want de arbeidscyclus wordt in weken uitgedrukt), in rubriek 2 (cyclus) moet u het cijfer 8 invullen (want de cyclus spreidt zich over 8 weken uit) en in rubriek 4 (basisbedrag van de bezoldiging) moet u “€ 3.287,01” invullen (de bezoldiging van de cyclus van 8 weken). Het ziekenfonds zal een gemiddeld dagloon bepalen door € 3.287,01 (de bezoldiging van de cyclus) door 48 te delen (aantal werkdagen dat de cyclus van 8 weken telt).

Voorbeeld 2: een arbeider wiens vast uurloon € 9,92 bruto bedraagt, ontvangt een ploegenpremie 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/week: de eerste week in de ochtendploeg, de tweede week in de dagploeg, de derde week in de avondploeg en de vierde week in de nachtploeg. Voor de eerste week krijgt hij dus € 471,20; voor de tweede week, € 376,96; voor de derde week, € 471,20 en voor de vierde week, € 565,44.

In dit tweede voorbeeld moet u in rubriek 1 (tijdseenheid van de bezoldiging) het vakje week aankruisen, in rubriek 2 (cyclus) moet u het cijfer 4 invullen (de cyclus bedraagt 4 weken) en in rubriek 4 (basisbedrag van de bezoldiging) moet u € 1.884,80 (de bezoldiging voor 4 weken) invullen. Deze bezoldiging wordt daarna door het ziekenfonds omgezet in een gemiddeld dagloon door € 1.884,80 te delen door 24 (aantal werkdagen dat de cyclus van 4 weken telt).

3. Aantal dagen per week (arbeidsregeling)

Het begrip “aantal dagen per week van de arbeidsregeling” is het begrip dat in aanmerking wordt genomen om de kwartaalaangiften aan de RSZ in te vullen.

Dit gegeven moet zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers worden meegedeeld. U vermeldt in deze rubriek een cijfer dat overeenstemt

met het aantal dagen per week dat de werknemer geacht wordt te werken (ongeacht het aantal uren).

Er bestaat een fundamenteel verschil tussen de wijze waarop dit cijfer wordt bepaald voor de vaste arbeidsregelingen en de variabele arbeidsregelingen. De arbeidsregeling is als vast te beschouwen als alle weken hetzelfde aantal arbeidsdagen tellen.

Voorbeeld 1: uw werknemer wordt geacht elke week vijf dagen te presteren, van maandag tot vrijdag. In dit geval gaat het om een vaste arbeidsregeling.

Voorbeeld 2: uw werknemer werkt elke week vier dagen (of het nu elke week om dezelfde dagen gaat of niet, is niet van belang). In dit geval gaat het ook om een vaste arbeidsregeling.

Als het om een vaste arbeidsregeling gaat, geeft u het aantal dagen per week op tijdens welke de werknemer geacht wordt te werken. Dit aantal stemt overeen met 1, 2, 3, 4, 5, 6 of 7.

Voorbeeld 3: uw werknemer werkt in een arbeidsregeling die een periode van twee weken dekt. De eerste week werkt hij zes dagen terwijl hij de tweede week slechts vier dagen presteert. In dit geval bevindt hij zich in een variabele arbeidsregeling.

Voorbeeld 4: uw werknemer werkt in een ploegensysteem dat een periode van vier weken dekt. De eerste drie weken werkt hij zes dagen en de vierde week presteert hij er maar twee. In dit geval gaat het om een variabele arbeidsregeling.

Voorbeeld 5: uw werknemer werkt halftijds, twee dagen de ene week, drie dagen de week erop. Het gaat om een variabele arbeidsregeling.

Indien de arbeidsregeling variabel is, vult u het gemiddelde aantal dagen per week in dat uw werknemer geacht wordt te presteren. Dit aantal wordt bepaald rekening houdend met het aantal arbeidsdagen van de volledige arbeidscyclus.

Als de werknemer arbeid verricht volgens een variabele cyclische arbeidsregeling, wordt het aantal dagen per week van de arbeidsregeling verkregen door het aantal dagen van de cyclus te delen door het aantal weken van de cyclus. De arbeidsregeling is, bijvoorbeeld, 4,75 wanneer de werknemer vijf dagen per week presteert gedurende drie opeenvolgende weken, gevolgd door een vierde week die slechts vier dagen telt.

$$\frac{5 \text{ dagen} + 5 \text{ dagen} + 5 \text{ dagen} + 4 \text{ dagen}}{4 \text{ weken}}$$

Als een werknemer minder dan een week werkt (bijvoorbeeld, een contract voor 2 dagen), moet het aantal arbeidsdagen per week worden meegedeeld dat de werknemer had moeten presteren indien hij langer in dienst was gebleven (zie de voorbeelden in de RSZ-instructies – richtlijnen om de kwartaalaangiften in te vullen).

4. Basisbedrag van de bezoldiging

Het gemiddelde dagloon omvat alle bedragen en voordelen waarop de werknemer aanspraak kan maken volgens zijn arbeidsovereenkomst en waarop sociale zekerheidsbijdragen worden ingehouden. Zijn uitgesloten, het dubbel vakantiegeld, het bijkomend vakantiegeld en de eindejaarspremie, evenals de **andere premies (en gelijkaardige voordelen) die worden toegekend onafhankelijk van het aantal effectief gewerkte dagen** tijdens het kwartaal van hun aangifte aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (bezoldigingscode 002 in de DmfA-ASR*).

Voor de gelegenheidsarbeiders van de sector HORECA die de voorwaarden vervullen om te genieten van het verminderd forfait en onder het functienummer 94 (werknemer die per dag wordt bezoldigd) worden aangegeven, is het gemiddeld dagloon, in afwijking, niet gelijk aan de bezoldiging onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen (verminderd forfait), maar gelijk aan de bezoldiging voor het functienummer “55” (“kelner café”).

Voor de werknemers die in het kader van een flexi-job zijn tewerkgesteld, wordt de in het kader van deze flexi-job betaalde bezoldiging (flexiloon en flexivakantiegeld) in aanmerking genomen.

Voor de berekening van de uitkeringen wordt rekening gehouden met de bezoldiging voor de overuren op voorwaarde dat het gaat om een ‘overuur in de horecasector’ zoals bedoeld in artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken of als hun bedrag minstens 10 % van de totale bezoldiging van de referentieperiode vertegenwoordigt. Die bezoldiging moet niet worden opgenomen in de rubriek 14.4 “basisbedrag van de bezoldiging”, maar wel in de rubrieken 14.9 of 14.11 (*cf. infra*).

Het begrip gemiddeld dagloon impliceert dat de arbeidscyclus in zijn geheel in aanmerking moet worden genomen. Wanneer de arbeidsregeling verandert in de loop van de cyclus, vermeldt u een gemiddeld loon (en niet het loon dat van toepassing was op het moment van het risico of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de realisatie van het risico).

Voorbeeld: een werknemer werkt $\frac{3}{4}$: hij werkt een maand halftijds voor een maandloon van € 793,26 en de tweede maand werkt hij voltijds voor een maandloon van € 1.586,52. Het maandelijkse gemiddelde loon bedraagt € 1.189,89.

U moet dus de bezoldiging opgeven waarop de werknemer aanspraak zou kunnen maken op de dag van realisatie van het risico of waarop de werknemer kon aanspraak maken op de laatste dag van het tweede kwartaal dat het kwartaal van de realisatie van het risico voorafgaat, in het kader van een normale tewerkstelling; er moet dus geen rekening worden gehouden met de dagen van tijdelijke werkloosheid, de dagen van ongewettigde afwezigheid of de dagen van arbeidsongeschiktheid in de cyclus.

Opmerking m.b.t. de bezoldiging die opgegeven moet worden bij vaderschapsverlof of geboorteverlof (artikel 30, § 2 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten):

Wanneer de werknemer zijn vaderschapsverlof of geboorteverlof opneemt met tussenliggende dagen, moet u het bedrag van de bezoldiging opgeven in functie van de eerste dag van de periode van verlof (namelijk de eerste dag van het verlof of de laatste dag van het tweede kwartaal dat de eerste dag van het verlof voorafgaat).

Precisering:

- a) de bezoldiging omvat de normale bezoldiging alsook de geldpremies (premies voor ploegenwerk, bijv.) en de voordelen in natura (bedragen waarop sociale zekerheidsbijdragen worden ingehouden). Voor de werknemers die in de sector van het goederentransport werken, houdt u rekening met de bezoldiging voor de rijtijden en voor de wachturen.
- b) voor de personeelsleden van de openbare instellingen die recht hebben op de haard- of standplaatstoelage, moet de bezoldiging ook die toelage bevatten (voordelen waarop sociale zekerheidsbijdragen worden ingehouden).
- c) voor de werknemers die met fooien of per dienst worden betaald (kelner, loopjongen,...), vermeldt u het forfaitaire dagloon dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de sociale zekerheidsbijdragen.
- d) voor de werknemers tewerkgesteld in een activeringsprogramma van de werkloosheidsvergoedingen, vermeldt u het totale brutobedrag van de bezoldiging (zonder aftrek van het bedrag van de werkloosheidsvergoeding).

U vermeldt het bedrag van de geïndexeerde brutobezoldiging op de eerste dag van het risico of op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico.

Er zijn echter uitzonderingen. Het gaat om de volgende situaties:

- a) wanneer de werkneemster haar werk heeft onderbroken om ten vroegste vanaf de vijfde maand zwangerschap te rusten, moet u de bezoldiging vermelden die zij op de dag van de onderbreking van de activiteiten zou hebben ontvangen.

- b) indien de werknemer, bij de aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid, een vergoeding ontvangt wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst, vermeldt u het bedrag van de bezoldiging die de betrokkene ontving op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst.
- c) indien de gerechtigde een wachttuitkering geniet wegens sluiting van de onderneming of een uitkering wegens collectief ontslag, moet het bedrag van de laatste bezoldiging vóór het ontslag worden vermeld.
- d) indien de gerechtigde bij de aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid een ontslagcompensatievergoeding geniet, vermeldt u het bedrag van de bezoldiging die de betrokkene ontving op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst.
- e) indien zich meerdere opeenvolgende arbeidsongeschiktheden voordoen (die al dan niet te wijten zijn aan dezelfde aandoening) en allemaal onderbroken zijn door werkhervattingen van minder dan 14 dagen, vermeldt u het bedrag van de brutobezoldiging in functie van de eerste dag van de initiële arbeidsongeschiktheid: de eerste dag van de initiële arbeidsongeschiktheid of de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de eerste dag van de initiële arbeidsongeschiktheid (zelfs als de werkgever het inlichtingenblad voor die arbeidsongeschiktheid niet heeft ingevuld omdat zij door het gewaarborgd loon was gedekt).

Rubriek 14.4 moet worden ingevuld wanneer de tijdseenheid van de bezoldiging overeenstemt met de dag, de week, de maand, het kwartaal of het jaar. Het basisbedrag van de bezoldiging dat overeenstemt met de tijdseenheid of met de arbeidscyclus moet in euro en eurocent worden uitgedrukt.

5. Basisbedrag van de bezoldiging voor de per uur betaalde werknemers

Deze zone moet worden ingevuld wanneer de tijdseenheid van de bezoldiging het uur is. In dit geval moet de bezoldiging in euro en honderdsten van eurocent worden uitgedrukt.

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

Voor de werknemers die in het kader van een flexi-job zijn tewerkgesteld, wordt de in het kader van deze flexi-job betaalde bezoldiging (flexiloon en flexivakantiegeld) in aanmerking genomen.

Voor preciseringen over het basisbedrag van de bezoldiging verwijzen we naar de uitleg hierboven.

6. Gemiddeld aantal uren per week van de werknemer

Onder gemiddeld aantal uren per week van de betrokken werknemer moet worden verstaan, de normale gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, vermeerderd met het aantal uren bezoldigde inhaalrust die worden toegekend in het raam van een stelsel van arbeidsduurvermindering.

“Normaal” betekent rekening houdend met de theoretische gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, dus zonder rekening te houden met de gepresteerde overuren, noch met eventuele afwezigheden wegens ziekte, tijdelijke werkloosheid, gewettigde of ongewettigde afwezigheid,... In feite gaat het om de arbeidsduur vastgesteld in de arbeidsovereenkomst of de eventuele aanpassingen van de overeenkomst.

“Gemiddeld” betekent de gemiddelde duur van de arbeidscyclus die een bepaalde periode vormt, samengesteld uit de arbeids- en de rustdagen, en die zich volgens een vast schema herhaalt. In het geval van een flexibele arbeidsregeling kan die cyclus over een jaar gespreid zijn.

U moet rekening houden met het aantal uren inhaalrust in een regeling van arbeidsduurvermindering indien die inhaalrust wordt bezoldigd op het ogenblik dat die genomen wordt.

U moet dus geen rekening houden met de inhaalrustdagen die worden bezoldigd aan de hand van de techniek van de verhoging per uur van de bezoldiging van de gepresteerde dagen.

De twee cijfers na de komma zijn decimale waarden en geen minuten.

7. Gemiddeld aantal uren per week van de referentepersoon

8. Tijdseenheid van het loon toegekend voor de overuren in de HORECA

De ‘overuren in de sector van de HORECA’ worden bedoeld in artikel 3, 5° van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken (*cf. infra*).

In deze rubriek 14.8 deelt u de tijdseenheid (week, maand, kwartaal of jaar) mee waarop het loon van de overuren vermeld onder het punt 14.9 betrekking heeft.

In principe zal het jaar worden gebruikt als referteperiode wanneer het aantal overuren die zijn gepresteerd op week-, maand- of kwartaalbasis niet constant is. Indien de tewerkstelling korter is dan een jaar, kan u echter de begin- en einddatum van deze tewerkstelling meedelen (referteperiode).

9. Bedrag van de bezoldiging van de overuren in de HORECA

Voor de sector van de HORECA worden steeds de vergoedingen in aanmerking genomen voor de niet te recupereren overuren die niet aan socialezekerheidsbijdragen zijn onderworpen (aangegeven in de DMFA onder de bezoldigingscode 13).

U vermeldt het loon voor overuren die zijn gepresteerd in de sector van de HORECA in de loop van de periode vermeld in rubriek 14.8 (tijdseenheid van het loon voor overuren gepresteerd in de sector van de HORECA).

Voorbeeld: Een werknemer uit de horecasector die voor onbepaalde duur is aangeworven, heeft overuren gepresteerd tijdens de maanden april (10 uur), mei (12 uur), juni (17 uur), juli (12 uur) en augustus 2003 (8 uur). Hij wordt arbeidsongeschikt op 20 oktober. Rekening houdend met het feit dat de overuren niet elke maand zijn gepresteerd en dat hun aantal varieert van maand tot maand, moet u het jaar als referentieperiode in aanmerking nemen. In dat geval kruist u het vakje naast het jaar aan in rubriek 7 (tijdseenheid) en vermeldt u het loon voor de overuren van de twaalf maanden voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid in rubriek 14.8.

10. Referentieperiode voor de (andere) overuren

Onder meerprestaties moet worden verstaan, de uitvoering van prestaties in toepassing van de artikelen 22, 3°, 24, 25, 25bis, 26, § 1, 1°, 2° en 3°, 26, § 2, en 26bis, § 2bis, van de arbeidswet van 16 maart 1971 waarvoor een loontoeslag is verschuldigd krachtens artikel 29 van dezelfde wet of de meerprestaties waarvoor een financiële compensatie verschuldigd is in toepassing van artikel 8 van de Wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector.

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

In deze rubriek 14.10 deelt u de referentieperiode mee die in aanmerking moet worden genomen om te weten of het loon dat betrekking heeft op de overuren in aanmerking kan worden genomen (bedrag \geq 10% van de totale bezoldiging van de referentieperiode) en bepaalt u, in voorkomend geval, de hoogte ervan (totaalbedrag van de referentieperiode / aantal werkdagen van de referentieperiode).

A. Indien de tewerkstelling stabiel is gebleven sinds het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dekt de referentieperiode het hele of het gedeelte van dat kwartaal (T-2), afhankelijk van het begin van de tewerkstelling waarvan het loon in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen:

- als deze tewerkstelling is aangevat uiterlijk de eerste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dekt de referteperiode het hele tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico (het ermee overeenstemmende kalenderkwartaal moet worden meegedeeld).

Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen vat op 15 januari aan, de referteperiode is dus het tweede kwartaal (het hele T2).

- als deze tewerkstelling is aangevat na de eerste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dekt de referteperiode een gedeelte van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico die zich uitstrekt vanaf het begin van deze tewerkstelling tot en met het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico (de begin- en de einddatum van deze referteperiode moeten worden meegedeeld).

Voorbeeld: het risico vat aan op 20 september (T3) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen vat op 15 januari aan: de referteperiode strekt zich dus uit vanaf 15 januari tot en met 31 maart (een gedeelte van T1).

B. Bij gebrek aan een stabiele tewerkstelling sinds het einde van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dekt de referteperiode het hele of gedeelte van het kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico (T-1) of het hele of een gedeelte van het lopende kwartaal (T 0), afhankelijk van het begin van de tewerkstelling waarvan het loon in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen:

- als deze tewerkstelling is aangevat op de eerste dag van het eerste kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dekt de referteperiode het hele eerste kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico (het ermee overeenstemmende kalenderkwartaal moet worden meegedeeld).

Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 1 juli aan; de referteperiode is dus het derde kwartaal (het hele T3).

- als deze tewerkstelling is aangevat in de loop van het eerste kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dekt de referteperiode een gedeelte van het eerste kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico, dat zich uitstrekt vanaf het begin van deze tewerkstelling tot en met het einde van het eerste kwartaal dat voorafgaat aan dat van het risico (de begin- en de einddatum van deze referteperiode moeten worden meegedeeld).

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

- als deze tewerkstelling is aangevat in het bij de aanvang van het risico lopende kwartaal, strekt de referteperiode zich uit vanaf het begin van deze tewerkstelling tot de datum van de realisatie van het risico (de begin- en einddatum van de referteperiode in het lopende kwartaal moet worden meegedeeld).

Voorbeeld: het risico vat aan op 20 november (T4) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 10 oktober (T4) aan; de referteperiode strekt zich uit vanaf 10 oktober tot 20 november (een gedeelte van T4).

Voorbeeld: het risico vat aan op 30 september (T3) en de tewerkstelling waarvan de bezoldiging in aanmerking wordt genomen om de uitkeringen te berekenen, vat op 1 juli (T3) aan; de referteperiode strekt zich uit vanaf 1 juli tot 30 september (het hele T3).

C. Bij verbreking van de arbeidsovereenkomst (of de onderbreking van de activiteiten van de werkneemster om te rusten vanaf de vijfde maand van zwangerschap), wordt de referteperiode bepaald afhankelijk van de datum van de verbreking van de arbeidsovereenkomst (of de datum van onderbreking van de activiteiten van de werkneemster vanaf de vijfde maand van zwangerschap). De referteperiode neemt een einde op de laatste dag van de arbeidsovereenkomst (of de dag onmiddellijk voorafgaandelijk de onderbreking van de activiteiten van de werkneemster om te rusten vanaf de vijfde maand van zwangerschap) en begint ten vroegste op de eerste dag van hetzelfde kwartaal of later, bij het begin van de laatste stabiele tewerkstelling als zij is aangevat na het begin van hetzelfde kwartaal.

11. Bedrag van het loon van de (andere) overuren

Het loon voor de overuren gepresteerd tijdens de referteperiode, vermeld in de rubriek 14.10 (referteperiode voor de (andere) overuren) moet slechts worden aangegeven, **voor zover het minstens 10 % van de totale bezoldiging van dezelfde referteperiode vertegenwoordigt.**

Bij **inhaalrust**, dient u

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

12. Voordelen in natura en vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten

Deze rubriek moet enkel worden ingevuld indien de werknemer nog voordelen in natura of vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten ontvangt tijdens het risico.

- Periode

De aanvangsdatum van de periode van toekenning van voordelen in natura of vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten kan ten vroegste op de eerste dag van het risico aanvangen (in de veronderstelling dat de voordelen in natura tijdens die periode worden behouden).

De einddatum van de periode van toekenning van voordelen in natura of vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten moet worden ingevuld indien deze datum gekend is vanaf de aanvang van het risico. Indien dit niet het geval is (of indien deze datum nadien gewijzigd is), moet de werkgever deze nieuwe gegevens meedelen aan het ziekenfonds.

- Bedrag van de voordelen

De voordelen in natura of de vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten zijn begrepen in het begrip bezoldiging onder rubriek 14.4 of 14.5 (basisbedrag van de bezoldiging). Indien de werknemer voordelen in natura of vergoedingen voor de overdracht van auteursrechten blijft ontvangen tijdens het risico, moet het bedrag daarvan (door het ziekenfonds) worden afgetrokken van het gemiddeld dagloon.

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

De voordelen in natura zijn de in geld waardeerbare voordelen waarop de werknemer als gevolg van zijn dienstbetrekking recht heeft (art. 2 en 6, § 1 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers).

Het bedrag per werkdag moet worden vermeld. Onder werkdag moet worden verstaan alle dagen van het jaar behalve de zon- en feestdagen.

De voordelen in natura moeten op hun werkelijke waarde worden geschat. Als er naar de RSZ een forfaitair bedrag wordt opgegeven, moet dit bedrag worden ingevuld.

Punt 15 – Bijzondere situaties

Voor de gerechtigden in **volledige loopbaanonderbreking** worden de uitkeringen geweigerd voor de periode waarvoor de werknemer aanspraak kan maken op een uitkering voor volledige loopbaanonderbreking.

15.1 Het ziekenfonds moet voor de gerechtigden in **gedeeltelijke loopbaanonderbreking** en de arbeiders in **halftijds brugpensioen** het bedrag van het deeltijds loon op de eerste dag van het risico of de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de eerste dag van het risico kennen; gedurende de eerste maand van de arbeidsongeschiktheid blijft de arbeider in halftijds brugpensioen immers een werkloosheidsvergoeding ontvangen zodat enkel het verlies van het deeltijds loon moet worden gecompenseerd bij het aflopen van de periode van gewaarborgd loon (van de 15^e tot de 30^e dag).

Voor dezelfde gerechtigden heeft u in rubriek 14 eveneens het bedrag van het loon vermeld dat op de 1^e dag van het risico of de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de eerste dag van het risico zou zijn toegekend, indien de betrokkene zijn arbeidsprestaties niet had verminderd, of het bedrag van het loon vóór het halftijds brugpensioen; deze gegevens zijn nodig voor de herberekening van de uitkeringen op basis van die loonbedragen bij het aflopen van de periode van toekenning van de onderbrekingsuitkering vermeld onder punt a) en, voor de arbeiders in halftijds brugpensioen bij het aflopen van de 1^e maand van arbeidsongeschiktheid.

Vul in de rubrieken 1 tot 6 het bedrag in van het deeltijds loon op de eerste dag van het risico of de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de eerste dag van het risico, op basis van de instructies onder punt 14.

Voorbeeld 1: een arbeider is in gedeeltelijke loopbaanonderbreking van 1 januari tot 31 december. Hij wordt arbeidsongeschikt op 17 oktober. Sedert 1 januari werkt hij 19 uren per week en ontvangt hij een uurloon van € 12. Vóór de loopbaanonderbreking werkte hij 38 uren/week.

Onder punt 14.1 en 15.1 moet het vakje naast het uur worden ingevuld, onder punt 14.5 en 15.5 het bedrag van het uurloon (€ 12) op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de eerste dag van het risico (namelijk op 30 juni (stabiele tewerkstelling)), onder punt 14.6 het gemiddelde aantal uren per week op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de eerste dag van het risico (namelijk op 30 juni (stabiele tewerkstelling)), indien de betrokkene zijn prestaties (38 uren) niet had verminderd en onder punt 15.6 het gemiddelde aantal uren per week (19 uren) op de laatste dag van het tweede kwartaal dat voorafgaat aan dat van de eerste dag van het risico (namelijk op 30 juni (stabiele tewerkstelling)).

Voorbeeld 2: een bediende neemt gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking voor 1/5 vanaf 15 april en wordt arbeidsongeschikt op 17 juli. Hij ontvangt een maandloon van € 1.238,40 op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid.

In rubrieken 14.1 en 15.1 moet het vakje naast de maand worden aangekruist, in rubriek 14.4, moet het bedrag worden vermeld van het maandloon dat de betrokkene op de eerste dag van zijn arbeidsongeschiktheid zou hebben ontvangen indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd (€ 1.548,00) en, in rubriek 15.4 moet het deeltijds maandloon op de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid worden ingevuld (€ 1.238,40).

15.2. Voor de **onthaalouders** worden de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen berekend op basis van het aantal arbeidsuren en gelijkgestelde uren (het aantal opvangdagen voor elk kind x 1,9 = reële opvang) van de referteperiode bedoeld onder punt 15.

Voor de berekening van de moederschapsuitkeringen voor de onthaalouders in geval van werkverwijdering of moederschapsrust, houdt het ziekenfonds daarentegen rekening met de theoretische opvangcapaciteit (aantal opvangplaatsen waarvoor de onthaalmoeder de erkenning heeft verkregen, meegedeeld op het attest dat door de erkende onthaaldienst wordt ingevuld, met het oog op de toekenning van een moederschapsuitkering aan de zwangere, bevallen of borstvoeding gevende onthaalmoeder, die het voorwerp vormt van een maatregel van moederschapsbescherming).

15.3. Voor **de werknemers die per taak, per stuk of per prestatie worden betaald**, of **de werknemers die geheel of gedeeltelijk met commissies worden betaald**, worden de uitkeringen berekend op basis van het totaalbedrag van de bezoldiging van de onder punt 15 bedoelde referteperiode en rekening houdend met het aantal met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen die in de loop van dezelfde periode niet normaal zijn bezoldigd.

Hetzelfde geldt voor de periode waarin de **vrijwillige brandweperlui**, de **vrijwillige ambulanciers** en de **vrijwilligers van de civiele bescherming** aan de sociale zekerheid zijn onderworpen (de bezoldiging vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen kan echter niet in aanmerking worden genomen).

Punt 16 - Referteperiode

In het rooster onder d) in deze rubriek vermeldt u de periode waarin de werkgever aan zijn werknemer tijdens het risico een loon betaalt. Als het gewaarborgd loon niet is verschuldigd (tijdelijke werkloosheid,...), vermeldt u die dagen tijdens de referteperiode met ernaast de code aard van de dag die ermee overeenstemt.

Codes aard van de dag

1 – Bezoldigde dagen met uitzondering van de hierna vermelde bezoldigde dagen

Het gaat om de arbeidsdagen of dagen van afwezigheid die gedekt zijn door een bezoldiging, met uitzondering van de dagen die met een specifieke code worden aangeduid (cf. de codes 1.1 en 2 tot 4 hieronder).

Worden met name bedoeld onder code 1, de wettelijke feestdagen, de dagen van klein verlet, de inhaalrustdagen, de eerste dagen die door de werkgever worden bezoldigd in het kader van het vaderschaps- of geboorteverlof, het adoptieverlof en het pleegouderverlof.

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

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

Deze code mag slechts in geval van arbeidsongeschiktheid worden gebruikt.

1.3 – Arbeidsongeschiktheid betaald door de onderwijssector

In de sector van het onderwijs moet de code 1.3 worden vermeld om de eerste en de laatste dag van de periode (of van de verschillende periodes) aan te duiden 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).

2.1 – Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd dagloon

Onder “afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd dagloon” wordt verstaan, de afwezigheid op het werk omdat de werknemer niet in staat is te werken als gevolg van ziekte of een ongeval waarvoor de werknemer, overeenkomstig artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de bezoldiging ontvangt die hem zou zijn toegekomen indien hij zijn dagtaak normaal had kunnen vervullen.

2.4 – Arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste en tweede week

Onder “arbeidsongeschiktheid met gewaarborgd loon eerste week” wordt verstaan, de afwezigheid op het werk met behoud van de normale bezoldiging gedurende een periode van zeven dagen, overeenkomstig de artikelen 52, 54, 71, 72 of 112 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en gedurende een periode van zeven dagen volgend op de eerste week van gewaarborgd loon, overeenkomstig 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” wordt verstaan, de afwezigheid op het werk met behoud van het normale loon gedurende een periode van 30 dagen, overeenkomstig artikel 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

2.7 - Uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht

Onder "uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht" verstaat men de vergoeding die de werkgever aan de werknemer betaalt (overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) na de **tweede week** van gewaarborgd loon om hem een gewaarborgd maandloon toe te kennen, in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval van gemeen recht.

U gebruikt deze code eveneens in een gelijkaardige situatie als u, bijvoorbeeld als publieke administratie, niet aan de voormelde C.A.O.'s bent onderworpen.

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

Onder "uitkering C.A.O. 12bis/13bis ingevolge arbeidsongeval of beroepsziekte" verstaat men het voorschot dat de werkgever aan de werknemer betaalt (overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon

aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of overeenkomstig de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte, aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) na de eerste week van gewaarborgd loon om hem een gewaarborgd maandloon toe te kennen, in geval van arbeidsongeschiktheid die voortvloeit uit een arbeidsongeval of beroepsziekte.

3 – Wettelijke vakantie, bijkomende vakantie, vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, jeugdvakantie en seniorvakantie

Deze code vermeldt u als de jaarlijkse vakantieperiode vóór de arbeidsongeschiktheid is begonnen; in dat geval wordt de arbeidsovereenkomst immers geschorst wegens jaarlijkse vakantie en niet wegens ziekte. Indien de arbeidsongeschiktheid na de vakantieperiode wordt verlengd, moet voor het saldo van de periode van gewaarborgd loon die nog moet worden doorlopen na de vakantieperiode één van de codes met betrekking tot het gewaarborgd loon worden vermeld.

Indien de arbeidsongeschiktheid vóór de jaarlijkse vakantieperiode is begonnen, wordt de arbeidsovereenkomst geschorst wegens ziekte en niet wegens jaarlijkse vakantie. In dit laatste geval vermeldt u de codes aard van de dag met betrekking tot het gewaarborgd loon.

Onder “wettelijke vakantie” wordt verstaan, de afwezigheid op het werk als gevolg van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie zoals bedoeld in de artikelen 3, 5 en 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Opmerking: De code aard van de dag 3 moet niet worden gebruikt voor de aanvullende vakantie bedoeld in artikel 17bis van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers (in dat geval moet de hieronder vermelde code 3.5 worden gebruikt).

Onder “bijkomende vakantie” wordt verstaan, de afwezigheid op het werk met behoud van het loon als gevolg van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens een andere jaarlijkse vakantie dan de wettelijke vakantie of de vakanties krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 6 van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Onder “vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst” wordt verstaan de afwezigheid op het werk als gevolg van een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens jaarlijkse vakantie krachtens een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 6 van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Onder “jeugdvakantie” wordt verstaan de afwezigheid op het werk als gevolg van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens de jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5, eerste lid van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

Onder “seniorvakantie” wordt verstaan de afwezigheid op het werk als gevolg van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens de jaarlijkse vakantie bedoeld in artikel 5, tweede lid van de gecoördineerde wetten van 28 juni 1971 betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers.

3.5 - Aanvullende vakantie

Onder "aanvullende vakantie" wordt verstaan de afwezigheid op het werk ingevolge 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 van feestdagen.

Onder “vervangingsdag van een feestdag” wordt verstaan, de afwezigheid op het werk als gevolg van de vervanging van een feestdag die samenvalt met een zondag of met een dag waarop normaal niet wordt gewerkt, overeenkomstig de bepalingen van afdeling 2, hoofdstuk II van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen, met uitzondering van de vervangingsdag bedoeld in artikel 22 van het koninklijk besluit van 10 juni 2001 (eenvormige definitie van de begrippen arbeidstijd voor de sociale zekerheid).

Opmerking:

Indien sommige dagen van de periode van gewaarborgd loon onder een andere noemer worden bezoldigd (inhaalrust, wettelijke feestdag,...), zal de werkgever naast deze dagen de code 1 invullen.

5 – Tijdelijke werkloosheid buiten de periodes van arbeidsongeschiktheid

Deze code doelt op de situaties van tijdelijke werkloosheid die tussen opeenvolgende periodes van arbeidsongeschiktheid vallen.

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

U vermeldt deze code voor de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet wordt betaald omwille van het feit dat indien de werknemer niet arbeidsongeschikt was geworden, hij tijdelijk werkloos zou zijn geweest.

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

U vermeldt deze code voor de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet wordt betaald omwille van het feit dat de werknemer al één of meerdere vroegere arbeidsongeschiktheden heeft aangegeven die hebben geleid tot de volledige of de gedeeltelijke betaling van het gewaarborgd loon.

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

U vermeldt deze code voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die samenvallen met collectieve vakantiedagen en die niet leiden tot de betaling van voormeld loon krachtens het principe vermeld in artikel 56 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (het gewaarborgd loon is enkel verschuldigd voor de dagen die zouden zijn gepresteerd indien de werknemer niet arbeidsongeschikt was geworden).

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

U vermeldt deze code voor de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor 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

U vermeldt deze code voor de dagen van arbeidsongeschiktheid waarvoor de werknemer geen recht op gewaarborgd loon heeft omdat hij geen maand anciënniteit bereikt in de onderneming.

6.1 – Afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid waarvoor het gewaarborgd loon niet verschuldigd is om andere redenen dan de hierboven bedoelde

U vermeldt deze code slechts voor de dagen waarvoor de werknemer geen recht heeft op gewaarborgd loon, wegens een andere dan de hierboven bedoelde redenen, tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid die zou moeten worden

gedekt door het gewaarborgd loon bedoeld onder de codes 2.1, 2.4 of 2.6 of door de normale bezoldiging bedoeld onder de code 1.3.

6.10 – Vaderschapsverlof of geboorteverlof (enkel de dagen ten laste van de sector uitkeringen) en borstvoedingspauze

Onder “vaderschapsverlof of geboorteverlof” wordt verstaan, de periode waarin de werknemer het recht heeft om afwezig te zijn op zijn werk wegens de geboorte van een kind.

De eerste dagen van afwezigheid betaald door de werkgever worden vermeld onder code 1.

De dagen van afwezigheid ten laste van de sector van de uitkeringen worden vermeld onder de code 6.10:

- maximum 7 dagen voor de geboortes vóór 1 januari 2021;
- maximum 12 dagen voor de geboortes vanaf 1 januari 2021;
- maximum 17 dagen voor de geboortes vanaf 1 januari 2023.

6.11 – Adoptieverlof of pleegouderverlof als bedoeld in de wet van 3 juli 1978 (enkel de dagen ten laste van de sector uitkeringen)

Onder “adoptieverlof als bedoeld in de wet van 3 juli 1978” moet worden verstaan de periode tijdens welke de werknemer het recht heeft om afwezig te zijn op zijn werk wegens de adoptie van een kind, overeenkomstig artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Onder "pleegouderverlof als bedoeld in de wet van 3 juli 1978" moet worden verstaan de periode waarin de werknemer het recht heeft om van zijn werk afwezig te zijn omwille van het onthaal van een kind in zijn gezin in het kader van een langdurige pleegzorg, met toepassing van artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

We willen eraan herinneren dat de dagen van afwezigheid die door de werkgever worden bezoldigd, onder code 1 vermeld worden.

7 – Afwezigheid of verlof zonder wedde

Worden met deze code beoogd, de periodes waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is tijdens welke de werknemer zijn loon niet behoudt en die niet onder één van de voormelde codes vallen (restcategorie). Worden met name bedoeld, de burgerlijke verplichtingen zonder behoud van het loon, de functie van sociaal rechter, de vakbondsopdrachten, de openbare mandaten.

Het gaat ook om de periodes waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in onderlinge overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer wordt geschorst.

9 – Afwezigheidsdagen voor pleegzorgen

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

Punt 17 – Werkhervatting

Als deze al gekend is, vermeldt u de datum waarop de werknemer daadwerkelijk het werk heeft hervat na een arbeidsongeschiktheid, een moederschapsrust, een periode van moederschapsbescherming, een omgezet moederschapsverlof, een adoptieverlof of een pleegouderverlof.