

## III. Hoedanigheid van regelmatig werknemer in het stelsel van de werknemers - Artikel 224 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996

Van toepassing vanaf 1 juli 2021.

### I. Inleiding

Met toepassing van artikel 214, § 3 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 worden vanaf de eerste dag van de zevende maand van de periode van primaire arbeidsongeschiktheid, evenals tijdens het tijdvak van invaliditeit minimumuitkeringen gewaarborgd.

Om de eerste dag van de zevende maand van arbeidsongeschiktheid te bepalen, wordt bovendien rekening gehouden met de periode van moederschapsbescherming *die onmiddellijk voorafgaat* aan de periode van arbeidsongeschiktheid, indien de periode van moederschapsbescherming een vorige periode van arbeidsongeschiktheid heeft geschorst. In geval van een korte onderbreking (zelfs één dag) tussen de periode van moederschapsbescherming en het aanvangen van het tijdvak van arbeidsongeschiktheid mag de periode van moederschapsbescherming dus niet worden meegerekend bij het bepalen van de termijn van zes maanden die wordt bedoeld in artikel 214, § 3 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, omdat dit tijdvak niet “onmiddellijk” voorafgaat aan de arbeidsongeschiktheid.

Voor de gerechtigde in arbeidsongeschiktheid mag het bedrag van de moederschapsuitkering bij moederschapsrust niet lager zijn dan het bedrag van de uitkering waarop zij aanspraak zou hebben gehad, indien zij niet met moederschapsrust was geweest (*vgl.* art. 113, vijfde lid van de gecoördineerde wet van 14.07.1994).

Rekening houdend met deze bepaling moet dus voor sommige arbeidsongeschikt erkende gerechtigden de op het gederfde loon berekende moederschapsuitkering worden verhoogd tot de minimumuitkering waarop zij aanspraak hadden kunnen maken als zij niet met moederschapsrust waren geweest.

Elke gerechtigde kan, afhankelijk van zijn precieze gezinssituatie, aanspraak maken op de minimumuitkering toegekend aan een ‘niet regelmatig werknemer’.

De gerechtigde die evenwel de verschillende voorwaarden bedoeld in artikel 224 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 vervult, kan, afhankelijk van zijn precieze gezinssituatie, aanspraak maken op de (hogere) minimumuitkering toegekend aan een ‘regelmatig werknemer’.

Met toepassing van artikel 213/1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 kan de gerechtigde *met gezinslast*, die de verschillende voorwaarden van artikel 224 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 vervult, bovendien aanspraak maken op hogere minimumuitkeringen:

- voor de vijfde en zesde maand van primaire ongeschiktheid (vanaf 01.07.2021)
- voor de vierde, vijfde en zesde maand van primaire ongeschiktheid (vanaf 01.01.2022).

De minimumuitkering wordt echter niet gewaarborgd gedurende de periode van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking met toekenning van een onderbrekingsuitkering als de gerechtigde zich al bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid in dat tijdvak van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking bevindt (in deze situatie wordt het gedeelde loon vastgesteld overeenkomstig art. 35 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997). Zodra deze gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking verstreken is, kan de betrokkene, in voorkomend geval, aanspraak maken op de minimumuitkering.

Indien de gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking met toekenning van een onderbrekingsuitkering pas aanvat *na* het begin van de arbeidsongeschiktheid, kan de betrokkene, in voorkomend geval, aanspraak maken op de minimumuitkering waarop de verschilregel bedoeld in artikel 232 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 dient te worden toegepast.

De minimumuitkering wordt evenmin gewaarborgd tijdens de periode waarin de betrokkene met toepassing van artikel 242, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen cumuleert met een voordeel bedoeld in artikel 103 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994.

Het ziekenfonds waakt erover dat de minimumuitkering wordt toegekend vanaf de eerste dag van de zevende maand van arbeidsongeschiktheid. Indien het ziekenfonds, na een nieuw onderzoek van het uitkeringsdossier, zou vaststellen dat het ten onrechte voor een periode in het verleden geen minimumuitkering (in het bijzonder de minimumuitkering voor een regelmatig werknemer) heeft toegekend, regulariseert het dit dossier ook *voor het verleden*.

## II. Te vervullen voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op de hoedanigheid van regelmatig werknemer

Om als regelmatig werknemer in de zin van artikel 93, zevende lid van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 te worden beschouwd, moet de werknemer **cumulatief** aan de volgende voorwaarden bedoeld in artikel 224, § 1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 beantwoorden:

- 1) de werknemer moet bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid sinds minstens zes maanden de hoedanigheid van gerechtigde op uitkeringen hebben (*vgl.* hierna **2.1**);
- 2) de werknemer moet daarenboven 120 arbeidsdagen (of met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen) bewijzen. De seizoenarbeider, de arbeider bij tussenpozen of de deeltijdse werknemer, zoals omschreven in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, moet 400 arbeidsuren (of met aan arbeidsuren gelijkgestelde uren) aantonen (*vgl.* hierna **2.2**);
- 3) de werknemer moet gedurende het tijdvak dat aanvat vanaf de datum waarop hij gerechtigde is geworden en loopt tot daags vóór de aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid, een aantal arbeidsdagen of hiermee gelijkgestelde dagen bewijzen van in totaal ten minste driekwart van het aantal werkdagen van dat tijdvak. De seizoenarbeider, de arbeider bij tussenpozen of de deeltijdse werknemer, zoals omschreven in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, moet gedurende dat refertetijdvak een aantal arbeidsuren of hiermee gelijkgestelde uren aantonen dat overeenstemt met ten minste 28 arbeidsuren per week of, indien dit niet het geval zou zijn, een aantal arbeidsuren gelijk aan ten minste driekwart van het aantal arbeidsuren, gepresteerd door de maatpersoon (*vgl.* hierna **2.3**);
- 4) de werknemer dient voor het totale aantal werkdagen van het onder 3) omschreven refertetijdvak een voldoende gemiddeld dagloon aan te tonen (*vgl.* hierna **2.4**).

Deze voorwaarden worden hierna nader toegelicht.

## 2.1. De werknemer moet bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid sinds minstens zes maanden de hoedanigheid van gerechtigde op uitkeringen hebben

Die voorwaarde geldt *voor alle gevallen* en dus ook voor de gerechtigden die zijn vrijgesteld van wachttijd of die een verminderde wachttijd hebben genoten.

Het is niet vereist dat de hoedanigheid van gerechtigde op uitkeringen gedurende zes *ononderbroken* maanden wordt bewezen, noch dat die zes maanden onmiddellijk voorafgaan aan het begin van de periode van arbeidsongeschiktheid.

### **Opmerkingen:**

- *Toepassing van de wet van 20 juli 1991 houdende diverse en sociale bepalingen*

Overeenkomstig artikel 10, § 1 van de wet van 20 juli 1991 houdende diverse en sociale bepalingen stort de werkgever bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ) ten behoeve van de betrokken persoon ('ontslagen statutair') de door de werkgever en de werknemer verschuldigde bijdragen, berekend over een periode van twaalf maanden, om de belanghebbende recht te geven op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen, en op de moederschapsverzekering. Op grond van artikel 10, § 3 van de voormelde wet van 20 juli 1991 mag de duur van deze periode van bijdragebetaling in geen geval de duur overtreffen van de arbeidsverhouding van de ontslagen persoon.

Indien de betrokkene het bewijs levert dat hij binnen dertig dagen na het beëindigen van de arbeidsverhouding de hoedanigheid van gerechtigde als bedoeld in artikel 86, § 1, 1<sup>o</sup>, a) of c) van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 verwerft of ongeschikt is tot het verrichten van arbeid in de zin van de reglementering van de uitkeringsverzekering voor werknemers, *wordt hij voor de duur van de prestaties tijdens de periode waarvoor de bijdragen zijn betaald, zonder onderbreking onderworpen aan de bepalingen van de 'RSZ-wet' van 27 juni 1969, met betrekking tot de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit (vgl. art. 9 van de voormelde wet van 20.07.1991).*

Het tijdvak van onderwerping aan de 'RSZ-wet' van 27 juni 1969 moet worden beschouwd als een tijdvak van tewerkstelling dat in aanmerking genomen moet worden voor de verificatie van de hoedanigheid van regelmatig werknemer.

- *Toepassing van de wet van 6 februari 2003 houdende sociale bepalingen voor militairen die terugkeren naar het burgerleven*

De militairen die zijn teruggekeerd naar het burgerleven, kunnen genieten van de vrijstelling van wachttijd bedoeld in artikel 205, § 1, 1<sup>o</sup>, f) van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

Overeenkomstig artikel 16, § 1 van de wet van 6 februari 2003 houdende sociale bepalingen voor militairen die terugkeren naar het burgerleven stort het Ministerie van Landsverdediging bovendien bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid (RSZ) ten behoeve van de betrokken militair de door de werkgever en de werknemer verschuldigde bijdragen, berekend over een periode van twaalf maanden, om de belanghebbende recht te geven op de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector uitkeringen, en op de moederschapsverzekering.

Op grond van artikel 16, § 3 van de voormelde wet van 6 februari 2003 mag de duur van deze periode van bijdragebetaling in geen geval de duur overtreffen van de werkelijke dienstperiode van de ontslagen militair.

Indien de betrokkene het bewijs levert dat hij binnen dertig dagen na het beëindigen van de arbeidsverhouding de hoedanigheid van gerechtigde als bedoeld in artikel 86, § 1, 1°, a) of c) van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 verwerft of ongeschikt is tot het verrichten van arbeid in de zin van de reglementering van de uitkeringsverzekering voor werknemers, *wordt hij voor de duur van zijn prestaties beschouwd zonder onderbreking onderworpen te zijn aan de bepalingen van de 'RSZ-wet' van 27 juni 1969, met betrekking tot de verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit (vgl. art. 15 van de voormelde wet van 06.02.2003).*

Het tijdvak van onderwerping aan de 'RSZ-wet' van 27 juni 1969 moet worden beschouwd als een tijdvak van tewerkstelling dat in aanmerking genomen moet worden voor de verificatie van de hoedanigheid van regelmatig werknemer.

- *Tijdvakken van verzekering in het buitenland*

Als een gerechtigde in het buitenland tijdvakken van verzekering heeft volbracht, moet de betrokkene worden geacht de hoedanigheid van gerechtigde in de uitkeringsverzekering te hebben gehad gedurende de met Belgische verzekeringstijdvakken gelijkgestelde tijdvakken van verzekering in het buitenland.

**2.2. De werknemer moet 120 arbeidsdagen (of met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen) bewijzen. De seizoenarbeider, de arbeider bij tussenpozen of de deeltijdse werknemer, zoals omschreven in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, moet echter 400 arbeidsuren (of met aan arbeidsuren gelijkgestelde uren) aantonen.**

Die voorwaarde geldt *voor alle gevallen* en dus ook voor de gerechtigden die zijn vrijgesteld van wachttijd of die een verminderde wachttijd hebben genoten.

Het is niet vereist dat de 120 arbeidsdagen of daarmee gelijkgestelde dagen worden bewezen binnen een *ononderbroken* tijdvak (dat tijdvak mag bovendien langer dan zes maanden duren), noch dat die dagen onmiddellijk voorafgaan aan het begin van de periode van arbeidsongeschiktheid.

Worden voor de toepassing van deze voorwaarde met arbeidsdagen gelijkgesteld (of, in voorkomend geval, met arbeidsuren gelijkgesteld):

- 1.** de dagen inactiviteit die voortvloeien uit een arbeidsongeval of een beroepsziekte waarmee een arbeidsongeschiktheid gemoeid is, zoals deze is omschreven in artikel 100 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994;
- 2.** de dagen waarover de gerechtigde uitkeringen wegens volledige arbeidsongeschiktheid geniet krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 of krachtens de op 3 juni 1970 gecoördineerde wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten;
- 3.** de dagen wettelijke vakantie;
- 4.** de dagen aanvullende vakantie;
- 5.** de dagen waarop de werkloze huishoudelijke arbeid verricht, door toedoen van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, om een einde te maken aan zijn werkloosheid;
- 6.** de dagen van staking;
- 7.** de dagen lock-out;
- 8.** de dagen waarop geen arbeid werd verricht en waarover de werkgever loon moet betalen (zoals de eerste drie dagen van het vaderschaps- of geboorteverlof, het adoptieverlof en het pleegouderverlof, de dagen gedekt door het gewaarborgd loon (met inbegrip van de tweede week "gewaarborgd loon" voor een *arbeider*), een dag van betaald educatief verlof of Vlaams Opleidingsverlof (VOV), ...);
- 9.** de dagen inhaalrust;
- 10.** de dagen afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge profylactisch verlof;
- 11.** de dagen volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming;

- 12. de dagen functie van rechter in sociale zaken;
- 13. de dagen gedurende welke het lid van het onderwijzend personeel of ermee gelijkgesteld, die tijdelijk aangeworven is, geacht wordt niet van zijn wedde verstoken te zijn daar zijn maandwedde gelijk was aan het tiende van de jaarwedde die hem zou toegekend zijn indien hij vast aangeworven was;
- 14. de dagen verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon. De gelijkstelling blijft evenwel beperkt tot maximaal tien dagen per jaar, ongeacht of zij nu ineens dan wel met gedeelten worden toegekend;
- 15. de vakantiedagen en wettelijke feestdagen van de onthaalouders zonder opvang van kinderen, bedoeld in artikel 27bis, § 3, tweede lid, 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;
- 16. de dagen verlof voor pleegzorgen, bedoeld in artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 17. de dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, z), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.



**Opmerking:** de dagen van gecontroleerde werkloosheid (vgl. art. 203, vierde lid, 4. van het K.B. van 03.07.1996) worden in dit kader niet met arbeidsdagen gelijkgesteld!

Het is mogelijk dat de (recente) verzekerbaarheidsgegevens waarover het ziekenfonds beschikt, onvoldoende zijn om deze voorwaarde na te gaan (onvoldoende elementen beschikbaar in het netwerk van de sociale zekerheid die het ziekenfonds kan raadplegen). In dat geval vraagt het ziekenfonds voor de verificatie van deze voorwaarde een loopbaanoverzicht bij SIGEDIS op.

2.3. De werknemer moet gedurende het tijdvak dat aanvat vanaf de datum waarop hij gerechtigd is geworden en loopt tot daags vóór de aanvang van zijn arbeidsongeschiktheid, een aantal arbeidsdagen of hiermee gelijkgestelde dagen bewijzen van in totaal ten minste driekwart van het aantal werkdagen van dat tijdvak.

De seizoenarbeider, de arbeider bij tussenpozen of de deeltijdse werknemer, zoals omschreven in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, moet gedurende dat refertetijdvak een aantal arbeidsuren of hiermee gelijkgestelde uren aantonen dat overeenstemt met ten minste 28 arbeidsuren per week of, indien dit niet het geval zou zijn, een aantal arbeidsuren gelijk aan ten minste driekwart van het aantal arbeidsuren, gepresteerd door de maatpersoon.

Indien de werknemer de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde heeft sedert de eerste januari van het kalenderjaar vóór dat waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen, wordt het refertetijdvak evenwel beperkt tot dat kalenderjaar.



*Voorbeeld:*

Een werknemer werkt bij een werkgever A vanaf 1 maart 2017 tot en met 30 juni 2020. Vanaf 1 juli 2020 werkt hij bij een werkgever B. Op 1 april 2021 wordt hij arbeidsongeschikt erkend. Vermits de betrokkene de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde heeft sedert de eerste januari van het kalenderjaar vóór dat waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen, wordt het refertetijdvak beperkt tot het kalenderjaar 2020.

Wanneer de werknemer de in artikel 86, § 1, 1<sup>o</sup> of 2<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 bedoelde hoedanigheid van gerechtigde verliest gedurende een periode van minder dan drie maanden, onderbreekt die periode het refertetijdvak niet.



Voorbeelden:

- a) Een werknemer werkt bij een werkgever A vanaf 1 maart 2019 tot en met 30 juni 2020 (contract van bepaalde duur). Gedurende de periode vanaf 1 juli 2020 tot en met 31 juli 2020 ontvangt hij een leefloon omdat hij geen aanspraak kan maken op werkloosheidsuitkeringen. Vanaf 1 augustus 2020 werkt hij bij een werkgever B. Op 1 april 2021 wordt hij arbeidsongeschikt erkend.  
Vermits de betrokkene de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde heeft sedert de eerste januari van het kalenderjaar vóór dat waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen, wordt het refertetijdvak beperkt tot het kalenderjaar 2020. Het tijdvak van verlies van de hoedanigheid van gerechtigde vormt een periode van minder dan drie maanden waardoor het refertetijdvak niet wordt onderbroken.
- b) Een werknemer werkt bij een werkgever A vanaf 1 maart 2019 tot en met 30 juni 2020 (contract van bepaalde duur). Gedurende de periode vanaf 1 juli 2020 tot en met 31 oktober 2020 ontvangt hij een leefloon omdat hij geen aanspraak kan maken op werkloosheidsuitkeringen. Vanaf 1 november 2020 werkt hij bij een werkgever B. Op 1 april 2021 wordt hij arbeidsongeschikt erkend.  
Vermits de betrokkene de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde heeft sedert de eerste januari van het kalenderjaar vóór dat waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen, wordt het refertetijdvak principieel beperkt tot het kalenderjaar 2020. Het tijdvak van verlies van de hoedanigheid van gerechtigde vormt echter een periode van vier maanden waardoor het refertetijdvak wordt onderbroken. Bijgevolg moet als refertetijdvak in het kader van het onderzoek van de hoedanigheid van regelmatig werknemer de periode vanaf 1 november 2020 tot en met 31 maart 2021 in aanmerking worden genomen.

#### TOELICHTING OVER HET BEGRIP ARBEIDSDAGEN EN DE MET AAN ARBEIDSDAGEN GELIJKGESTELDE DAGEN

Onder arbeidsdagen wordt verstaan de dagen normale werkelijke arbeid en meerprestaties zonder inhaalrust (vgl. art. 207/2 van het K.B. van 03.07.1996).

De met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen zijn:

- de dagen waarop de werkneemster het werk heeft onderbroken of niet heeft hervat om te rusten ten vroegste vanaf de vijfde zwangerschapsmaand (vgl. art. 86, § 1, 1°, b) van de gecoördineerde wet van 14.07.1994)
- de dagen van arbeidsongeschiktheid en moederschapsbescherming in aanmerking genomen door de uitkerings- en moederschapsverzekering (artn. 100, 114 en 114bis van de voormelde gecoördineerde wet)
- de met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen voor de toepassing van de wachttijd bedoeld in artikel 128 van de voormelde gecoördineerde wet die in artikel 203, vierde lid van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 zijn vermeld.

Het gaat dus meer concreet om:

1. de dagen inactiviteit die voortvloeien uit een arbeidsongeval of een beroepsziekte waarmee een arbeidsongeschiktheid gemoeid is, zoals deze is omschreven in artikel 100 van de voormelde gecoördineerde wet;
2. de dagen waarover de gerechtigde uitkeringen wegens volledige arbeidsongeschiktheid geniet krachtens de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 of krachtens de op 3 juni 1970 gecoördineerde wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten;
3. de dagen wettelijke vakantie;
4. de dagen aanvullende vakantie;

5. de dagen gecontroleerde werkloosheid;
  6. de dagen waarop de werkloze huishoudelijke arbeid verricht, door toedoen van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening, om een einde te maken aan zijn werkloosheid;
  7. de dagen van staking;
  8. de dagen lock-out;
  9. de dagen waarop geen arbeid werd verricht en waarover de werkgever loon moet betalen (zoals de eerste drie dagen van het vaderschaps- of geboorteverlof, het adoptieverlof en het pleegouderverlof, de dagen gedekt door het gewaarborgd loon (met inbegrip van de tweede week "gewaarborgd loon" voor een arbeider), een dag van betaald educatief verlof of Vlaams Opleidingsverlof (VOV), ...);
  10. de dagen inhaalrust;
  11. de dagen afwezigheid zonder behoud van loon ingevolge profylactisch verlof;
  12. de dagen volledige werkverwijdering als maatregel van moederschapsbescherming;
  13. de dagen functie van rechter in sociale zaken;
  14. de dagen gedurende welke het lid van het onderwijzend personeel of ermee gelijkgesteld, die tijdelijk aangeworven is, geacht wordt niet van zijn wedde verstoken te zijn daar zijn maandwedde gelijk was aan het tiende van de jaarwedde die hem zou toegekend zijn indien hij vast aangeworven was;
  15. de dagen verlof om dwingende redenen zonder behoud van loon. De gelijkstelling blijft evenwel beperkt tot maximaal tien dagen per jaar, ongeacht of zij nu ineens dan wel met gedeelten worden toegekend;
  16. de vakantiedagen en wettelijke feestdagen van de onthaalouders zonder opvang van kinderen, bedoeld in artikel 27*bis*, § 3, tweede lid, 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;
  17. de dagen verlof voor pleegzorgen, bedoeld in artikel 30*quater* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
  18. de dagen gedekt door de ontslagcompensatievergoeding bedoeld in artikel 7, § 1, derde lid, zf), van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.
- de dagen gedekt door een uitkering toegekend tijdens het vaderschaps- of geboorteverlof, het adoptieverlof of het pleegouderverlof (artn. 223*bis*, 223*ter* en 223*quinquies* van het K.B. van 03.07.1996)
  - de dagen van afwezigheid om cursussen van sociale promotie te volgen (art. 4 van de wet van 01.07.1963 houdende toekenning van een vergoeding voor sociale promotie).

Het aantal arbeidsdagen en met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen van de weerhouden referentieperiode wordt bepaald op grond van de formule  $A / B \times C$  waarin:

- A = het aantal dagen van de referentieperiode
- B = het aantal dagen tewerkstelling voorzien in de vaste arbeidsregeling of, indien het geen vast aantal dagen per week betreft, het maximaal aantal dagen tewerkstelling van de maatpersoon voor het beschouwde tijdvak
- C = het maximaal aantal in aanmerking te nemen dagen voor een tewerkstelling in een zesdagenweek voor de referentieperiode.

Indien het bekomen resultaat een breuk bevat, dan wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond.


#### TOELICHTING OVER HET BEGRIP WERKDAGEN

Onder werkdagen worden alle dagen van het jaar verstaan, behalve de zondagen. Als de referentieperiode tot een kalenderjaar wordt beperkt, wordt dit als een tijdvak beschouwd dat 312 werkdagen omvat.

### IN AANMERKING NEMEN VAN DE PERIODES VAN INACTIVITEIT BIJ DE SEIZOENARBEIDERS, DE ARBEIDERS BIJ TUSSENPOZEN EN DE DEELTIJDS WERKNEMERS

Voor de seizoenarbeider, de arbeider bij tussenpozen of de deeltijds werknemer, zoals omschreven in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, worden de periodes van inactiviteit die met arbeidsdagen zijn gelijkgesteld, *voor zover ze samenvallen met periodes tijdens welke de betrokken werknemers normaal wel zouden hebben gewerkt*, in aanmerking genomen voor het aantal arbeidsuren dat ze tijdens die periodes zouden hebben gepresteerd. Deze regel geldt bijvoorbeeld bij de periodes gedekt door een verbrekingsvergoeding, de tijdvakken van jaarlijkse vakantie en de periodes van gecontroleerde werkloosheid vergoed op grond van een deeltijdse activiteit (toekenning van een bepaald aantal halve werkloosheidsuitkeringen per week op grond van het deeltijdse arbeidsvolume (factor Q) zoals in aanmerking genomen door de sector werkloosheid, meer bepaald

factor Q van de deeltijdse activiteit x aantal dagen werkloosheid.  
6 dagen

 **Opmerking:** indien de betrokkene echter werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer ontvangt (toekenning van zes volledige uitkeringen per week), dient er rekening te worden gehouden met de volgende omzettingsregel om het aantal arbeidsuren te bepalen dat hij gedurende deze periode zou hebben gepresteerd:

38 uur x aantal dagen werkloosheid  
6 dagen

De precieze hoedanigheid van de werknemer bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid is hierbij niet van belang. Als de betrokkene tijdens de referteperiode zowel voltijds als deeltijds zou hebben gewerkt, kunnen de arbeidsdagen (of met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen) in arbeidsuren (of met aan arbeidsuren gelijkgestelde uren) worden omgezet om na te gaan of aan de voorwaarde van het aan te tonen arbeidsvolume, uitgedrukt in uren, gedurende deze referteperiode is voldaan.

### SPECIFIEKE SITUATIE: DEELTIJDS WERKNEMER MET BEHOUD VAN RECHTEN TIJDENS HET REFERTETIJDVAK

Voor de deeltijds werknemer met behoud van rechten kan deze voorwaarde op twee verschillende manieren worden gecontroleerd waarbij de meest gunstige optie moet worden weerhouden (vgl. ook hierna punt 2.4 inzake de koppeling met het bewijzen van het voldoende gemiddeld dagloon) :

- hetzij het in aanmerking nemen van de arbeidsuren van het deeltijdse werk in het refertetijdvak
- hetzij rekening houden met het gegeven dat de periode waarin de betrokkene een deeltijds werknemer met behoud van rechten is, gekwalificeerd wordt als een tijdvak van gecontroleerde werkloosheid (6 dagen van gecontroleerde werkloosheid of 38 uur van gecontroleerde werkloosheid per week).

### 2.4. De werknemer dient voor het totale aantal werkdagen van het weerhouden refertetijdvak een voldoende gemiddeld dagloon aan te tonen

Het vereiste aan te tonen gemiddeld dagloon hangt af van de leeftijd van de werknemer:

- 21,42 EUR als hij 21 jaar of ouder is
- 16,06 EUR als hij 18 tot 20 jaar is
- 10,71 EUR als hij jonger dan 18 jaar is.



De voormelde bedragen van het gemiddeld dagloon worden ieder jaar in de loop van de maand december geherwaardeerd met een percentage dat gelijk is aan de verhouding tussen het op 1 januari van het lopende jaar geldende minimumbedrag van de uitkering voor een regelmatig werknemer met personen ten laste en hetzelfde bedrag op 1 januari van het vorige jaar. De geherwaardeerde bedragen worden telkens in aanmerking genomen vanaf de eerste januari na die herwaardering (art. 224, § 3 van het K.B. van 03.07.1996).


De Dienst publiceert elk jaar via een afzonderlijke omzendbrief ter attentie van de verzekeringsinstellingen de toepasselijke geherwaardeerde bedragen.

Het refertebedrag dat het gemiddeld dagloon moet bereiken over het totale aantal werkdagen van het toepasselijke refertetijdvak, is het bedrag dat van toepassing is op de datum waarop de hoedanigheid van regelmatig werknemer voor de eerste keer (voor de toepassing van art. 213/1 of de toepassing van art. 214 van het K.B. van 03.07.1996) wordt geverifieerd in het kader van de toekenning van de minimumuitkering (uiterlijk op de eerste dag van de zevende maand van primaire ongeschiktheid).

Er is niet voorzien in een apart bedrag voor de gerechtigden die in een beschutte werkplaats ('maatwerkbedrijf') zijn tewerkgesteld.

Voor het vaststellen van het gemiddelde dagloon dat moet worden bereikt, dient rekening te worden gehouden met de leeftijd van de verzekerde bij de aanvang van het refertetijdvak.

De werknemers wier bijdragen krachtens de wetgeving betreffende de sociale zekerheid op forfaitaire loonbedragen worden berekend, worden geacht het vereiste gemiddeld dagloon te bereiken.

 **Opmerking:** deze regel geldt niet voor de onthaalouder bedoeld in artikel 3, 9°, 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. Het fictieve loon dat voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen van deze onthaalouder in aanmerking wordt genomen, wordt immers bepaald op grond van de werkelijk verrichte opvangprestaties (en de met opvangprestaties gelijkgestelde tijdvakken).

 *Voorbeeld:*

Een gerechtigde is geboren op 25 oktober 1997 en hij vat op 1 augustus 2017 een werkzaamheid als loontrekkende aan. Hij wordt arbeidsongeschikt erkend vanaf 1 augustus 2021.

Op 1 december 2021 (= eerste dag van de vijfde maand van primaire ongeschiktheid – betrokkene is gerechtigde met gezinslast) verifieert het ziekenfonds of de betrokkene aan de voorwaarden voldoet om als regelmatig werknemer te kunnen worden beschouwd.

• *Bepaling van het refertetijdvak:*

Het toepasselijke refertetijdvak is het kalenderjaar 2020. De betrokkene heeft immers de hoedanigheid van uitkeringsgerechtigde sedert de eerste januari van het kalenderjaar vóór dat waarin de arbeidsongeschiktheid is aangevangen (het refertetijdvak wordt dan beperkt tot dat kalenderjaar).

• *Bepaling van het te bewijzen gemiddeld dagloon:*

Betrokkene is 22 jaar bij de aanvang van het weerhouden refertetijdvak.

Het te bewijzen bedrag is het bedrag van toepassing op de eerste dag van de vijfde maand van arbeidsongeschiktheid (01.12.2021), meer bepaald 65,2457 EUR voor de gerechtigden vanaf 21 jaar (vgl. de omz. V.I. nr. 2020/255 van 03.11.2020 (rubriek 424/51)).

Een nieuwe verificatie van het voldoende gemiddeld dagloon voor de periode vanaf de eerste dag van de zevende maand van primaire ongeschiktheid (toepassing van art. 214 van het K.B. van 03.07.1996) is niet nodig.

## VASTSTELLING VAN HET GEMIDDELD DAGLOON

Om het gemiddeld dagloon voor het toepasselijke referetijdvak vast te stellen, dient rekening te worden gehouden met de vergoedingen vermeld onder de volgende DmfA-bezoldigingscodes:

Bezoldigings-code	Omschrijving
1	Alle bedragen die steeds als loon worden beschouwd, met uitzondering van de vergoedingen die onder een andere code worden vermeld
3	Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die worden uitgedrukt in arbeidstijd
4	Vergoedingen betaald aan de werknemer in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet worden uitgedrukt in arbeidstijd
5	Premies die de werknemer ontvangt omdat hij, in het raam van maatregelen tot herverdeling van de arbeid, zijn arbeidsprestaties heeft beperkt
6	Vergoedingen voor uren die geen arbeidstijd zijn in de zin van de arbeidswet van 16 maart 1971, toegekend ingevolge een CAO gesloten in de schoot van een paritair orgaan vóór 1 januari 1994 en algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit
12	Gedeelte van het enkel vakantiegeld dat overeenstemt met het normale loon voor de vakantiedagen en dat vervroegd werd uitbetaald door de vorige werkgever en dat niet onderhevig is aan bijdragen
13	Vergoedingen voor niet te recupereren overuren die vrijgesteld zijn van socialezekerheidsbijdragen
22	Flexiloon
29	Saldo van het mobiliteitsbudget uitbetaald in geld en dat overeenstemt met de 3de pijler

Voor **de met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen** wordt een fictief loon toegepast, gelijk aan het gederfde loon (bedoeld in art. 87 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994) dat als basis heeft gediend voor de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Voor de seizoenarbeiders, de arbeiders met tussenpozen en de deeltijdse werknemers, zoals omschreven in artikel 202 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996, wordt voor de met aan arbeidsuren gelijkgestelde uren een fictief loon toegepast, dat eveneens wordt bepaald op basis van het gederfde loon dat in aanmerking genomen wordt voor het berekenen van de uitkering.

Het fictieve loon dient dus in het bijzonder te worden toegepast op *de dagen arbeidsongeschiktheid* die zijn erkend in het kader van de uitkeringsverzekering, met inbegrip van de dagen van inactiviteit die voortvloeien uit een arbeidsongeval of een beroepsziekte die een arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 100, § 1 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 tot gevolg hebben.

Indien de arbeidsongeschikt erkende gerechtigde met de toelating van de adviserend arts het werk heeft hervat (*vgl.* art. 100, § 2 van de gecoördineerde wet van 14.07.1994), wordt rekening gehouden met:

- hetzij het gederfd loon bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid
- hetzij het deeltijds loon uit de toegelaten activiteit indien dit hoger zou zijn.

Dubbeltelling van de lonen is echter verboden!

### Opmerkingen:

- als de gerechtigde wegens een arbeidsongeval een tijdelijke gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid heeft die niet is erkend in het kader van de toepassing van artikel 100 van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 en hij gedeeltelijk het werk hervat, dient het gemiddeld dagloon te worden vastgesteld door het brutobedrag van de uitkering die hem door de wetsverzekeraar verschuldigd is samen te tellen met het loon dat hij sedert zijn arbeidshervatting verdient. Als daarentegen een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid die niet is erkend in de zin van artikel 100 van de voormelde gecoördineerde wet blijvend is geworden en de betrokkene de arbeid heeft hervat, dient enkel het loon dat hij ontvangt in aanmerking te worden genomen voor het vaststellen van het gemiddeld dagloon
- indien de betrokkene zich bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid in een periode van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking bevond, dient voor het fictief loon rekening te worden gehouden met het 'voltijdse' gemiddelde dagloon waarop de betrokkene aanspraak had kunnen maken indien hij zich niet in gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking had bevonden (vgl. art. 35 van de verordening op de uitkeringen van 16.04.1997).

De vraag of de betrokkene de hoedanigheid van regelmatig werknemer heeft, rijst immers pas bij het verstrijken van het tijdvak van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking.

- voor de deeltijds werknemer met behoud van rechten kan de voorwaarde inzake het voldoende gemiddelde dagloon op twee verschillende manieren worden gecontroleerd. De meest gunstige optie moet worden weerhouden (vgl. ook hierboven punt 2.3 inzake de koppeling met het bewijzen van een voldoende 'arbeidsvolume' tijdens het refertetijdvak):
  - hetzij het in aanmerking nemen van de bezoldiging die voortvloeit uit het verrichte deeltijdse werk in het refertetijdvak
  - hetzij rekening houden met het gegeven dat de periode waarin de betrokkene een deeltijds werknemer met behoud van rechten is, gekwalificeerd wordt als een tijdvak van gecontroleerde werkloosheid en bijgevolg een fictief loon op deze gelijkgestelde dagen toepassen.

Indien de betrokkene bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid een deeltijds werknemer met behoud van rechten is die recht heeft op een inkomensgarantie-uitkering, wordt het gederfde loon bepaald op grond van artikel 42, § 1 van de verordening op de uitkeringen van 16 april 1997.

Principieel dient dus als fictief loon het gederfde loon in aanmerking te worden genomen dat is vastgesteld op een component 'tewerkstelling' en een component 'werkloosheid', tenzij toepassing wordt gemaakt van de garantiemaatregel bedoeld in artikel 42, § 1, tweede lid van de voormelde verordening waardoor het gederfde loon bedoeld in artikel 30 van de voormelde verordening wordt weerhouden.

Deze garantiemaatregel geldt slechts na het verstrijken van de maatregel van alignering/beperking zodat zij slechts vanaf de eerste dag van de zevende maand van arbeidsongeschiktheid – op het ogenblik van de verificatie van de hoedanigheid van regelmatig werknemer krachtens de bepalingen van artikel 214 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 – van toepassing is.

Het gederfde loon bedoeld in artikel 30 van de voormelde verordening wordt dus niet in aanmerking genomen om de hoedanigheid van regelmatig werknemer krachtens de bepalingen van artikel 213/1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 te verifiëren, maar wordt, indien nodig, in aanmerking genomen om de hoedanigheid van regelmatig werknemer krachtens de bepalingen van artikel 214 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 te verifiëren.

*In geval van de toepassing van de garantiemaatregel bedoeld in artikel 42, § 1, tweede lid van de voormelde verordening, is een bijkomende verificatie, in voorkomend geval, bijgevolg noodzakelijk vanaf de eerste dag van de zevende maand van arbeidsongeschiktheid.*

Dezelfde redenering is van toepassing op de vrijwillig deeltijds werknemer die een inkomensgarantie-uitkering geniet overeenkomstig de bepalingen van artikel 104, § 1*bis*, van het koninklijk besluit van 25 november 1991 (vaststelling van het gedeerde loon op grond van art. 42*ter* van de voormelde verordening).

*In geval van de toepassing van de garantiemaatregel bedoeld in artikel 42*ter*, tweede lid van de voormelde verordening, is een bijkomende verificatie, in voorkomend geval, noodzakelijk vanaf de eerste dag van de zevende maand van arbeidsongeschiktheid.* Het gedeerde loon bedoeld in artikel 30 van de voormelde verordening wordt immers niet in aanmerking genomen om de hoedanigheid van regelmatig werknemer krachtens artikel 213/1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 te verifiëren, maar wordt, indien noodzakelijk, in aanmerking genomen om de hoedanigheid van regelmatig werknemer krachtens de bepalingen van artikel 214 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 te verifiëren.

Een gelijkaardige redenering geldt ook voor de deeltijds werknemer met behoud van rechten die geen aanspraak kan maken op een inkomensgarantie-uitkering (vaststelling van het gedeerde loon op grond van art. 42, § 2 van de voormelde verordening).

Als fictief loon geldt het gedeerde loon dat enkel is vastgesteld op de component 'tewerkstelling', tenzij toepassing wordt gemaakt van de garantiemaatregel bedoeld in artikel 42, § 2, tweede lid van de voormelde verordening waardoor het gedeerde loon bedoeld in artikel 30 van de voormelde verordening wordt weerhouden vanaf de eerste dag van de zevende maand van arbeidsongeschiktheid - op het ogenblik van de verificatie van de hoedanigheid van regelmatig werknemer krachtens de bepalingen van artikel 214 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

*In geval van de toepassing van de garantiemaatregel bedoeld in artikel 42, § 2, tweede lid van de voormelde verordening, is een bijkomende verificatie bijgevolg, in voorkomend geval, noodzakelijk vanaf de eerste dag van de zevende maand van arbeidsongeschiktheid.* Het gedeerde loon bedoeld in artikel 30 van de voormelde verordening wordt immers niet in aanmerking genomen om de hoedanigheid van regelmatig werknemer krachtens artikel 213/1 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 te verifiëren, maar wordt, indien noodzakelijk, in aanmerking genomen om de hoedanigheid van regelmatig werknemer krachtens de bepalingen van artikel 214 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 te verifiëren.

- Wanneer eenzelfde dag inactiviteit met een arbeidsdag kan worden gelijkgesteld krachtens verschillende wettelijke of reglementaire bepalingen, mag ten aanzien van die dag niet verscheidene malen een fictief loon worden toegepast; die dag mag maar voor één dag meetellen bij de berekening van het aantal arbeidsdagen.

Sommige in artikel 203 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 met aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen van inactiviteit worden bovendien als arbeidsdagen beschouwd door de reglementering inzake de sociale zekerheid en het loon dat daarop betrekking heeft, wordt in de DmfA aangegeven (dagen waarop geen arbeid is verricht en waarover de werkgever loon moet betalen, dagen van inhaalrust). In dit geval dient geen enkel fictief loon te worden toegepast.

### III. De geneutraliseerde tijdvakken

Voor de bepaling van het toepasselijke referetijdvak worden op grond van artikel 224, § 2, eerste lid van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 de volgende tijdvakken geneutraliseerd:

- het tijdvak van het vervullen van militieverplichtingen
- het tijdvak van voortgezette verzekering bedoeld in artikel 247 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996
- het tijdvak waarin de werknemer een uitkering heeft ontvangen voor de volledige onderbreking van zijn beroepsloopbaan
- de tijdvakken waarin de gerechtigde de arbeid heeft onderbroken om zich aan de opvoeding van zijn kind te wijden onder de voorwaarden vastgesteld in artikel 205, § 5 of 205/1, § 2 van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.

Het tijdvak waarin de werknemer een uitkering ontvangt voor de gedeeltelijke onderbreking van zijn beroepsloopbaan, wordt geneutraliseerd *bij het verstrijken van het tijdvak waarvoor de gerechtigde de voornoemde uitkering ontvangt*. Die neutralisatie is slechts van toepassing als de overeengekomen vermindering van de prestaties het tijdvak waarvoor de gerechtigde de voornoemde uitkering ontvangt, niet overschrijdt (art. 224, § 2, tweede en derde lid van het K.B. van 03.07.1996).

In die gevallen dienen de verzekeringstijdvakken die aan de geneutraliseerde periode vooraf zijn gegaan of daarop zijn gevolgd, te worden samengeteld om het refertetijdvak te bepalen.



Voorbeelden:

- a) Een werknemer werkt bij een werkgever sinds 1 maart 2014. Gedurende de periode vanaf 1 februari 2018 tot en met 30 april 2018 is hij met verlof zonder wedde. Voor deze drie maanden betaalt hij de bijdragen voor de voortgezette verzekering met toepassing van artikel 247, § 1, 5<sup>o</sup> van het koninklijk besluit van 3 juli 1996.  
Hij wordt op 15 maart 2019 arbeidsongeschikt erkend.  
De referteperiode in het kader van de verificatie van de voorwaarden voor de hoedanigheid van regelmatig werknemer is principieel het kalenderjaar 2018. Gelet op de neutralisatie van de periode van voortgezette verzekering loopt het refertetijdvak vanaf 1 oktober 2017 tot en met 31 januari 2018 en vanaf 1 mei 2018 tot en met 31 december 2018.
- b) Een werknemer werkt bij een werkgever sinds 1 maart 2014. Gedurende de periode vanaf 10 november 2016 tot en met 4 november 2018 bevindt hij zich in een tijdvak van vrijheidsberoving waarvoor hij de bijdragen voor de voortgezette verzekering heeft betaald (toepassing van art. 247, § 1, 7<sup>o</sup> van het K.B. van 03.07.1996).  
Hij wordt op 15 maart 2019 arbeidsongeschikt erkend.  
Gelet op de neutralisatie van de periode van voortgezette verzekering loopt het refertetijdvak vanaf 7 januari 2016 tot en met 9 november 2016 (308 dagen) en vanaf 5 november 2018 tot en met 31 december 2018 (57 dagen).
- c) Een werknemer werkt bij een werkgever sinds 1 maart 2014. Gedurende de periode vanaf 1 januari 2018 tot en met 31 december 2018 bevindt hij zich in een periode van volledige beroepsloopbaanonderbreking met toekenning van een uitkering van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA).  
Hij wordt op 15 maart 2019 arbeidsongeschikt erkend.  
De referteperiode in het kader van de verificatie van de voorwaarden voor de hoedanigheid van regelmatig werknemer is principieel het kalenderjaar 2018. Gelet op de neutralisatie van de periode van volledige beroepsloopbaanonderbreking loopt het refertetijdvak vanaf 1 januari 2017 tot en met 31 december 2017.
- d) Een werknemer werkt bij een werkgever sinds 1 maart 2014. Hij is met gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking met toekenning van een uitkering van de RVA vanaf 1 januari 2016. Hij wordt arbeidsongeschikt erkend vanaf 15 maart 2019. Deze periode van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking loopt nog steeds op de eerste dag van de zevende maand van primaire ongeschiktheid (15.09.2019).  
Vermits de periode van gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking slechts wordt geneutraliseerd bij het verstrijken van het tijdvak waarvoor de betrokkene de onderbrekingsuitkering ontvangt, kan hij geen aanspraak op de minimumuitkering als regelmatig werknemer.
- e) Een werknemer werkt bij een werkgever sinds 1 maart 2014. Hij is met gedeeltelijke beroepsloopbaanonderbreking vanaf 1 april 2016 tot en met 30 juni 2018 met toekenning van een uitkering van de RVA. Hij wordt arbeidsongeschikt erkend vanaf 15 oktober 2018. Op 15 april 2019 moet worden geverifieerd of de betrokkene de hoedanigheid van regelmatig werknemer heeft.  
De volledige periode vanaf 1 april 2016 tot en met 30 juni 2018 moet worden geneutraliseerd. De referteperiode omvat dus het tijdvak van twaalf maanden dat zich vóór 1 april 2016 bevindt, en betreft dus de periode vanaf 1 april 2015 tot en met 31 maart 2016.

Het bedrag dat de gerechtigde moet bewijzen als gemiddeld dagloon over de verzekeringstijdvakken vóór en na het geneutraliseerde tijdvak, is het bedrag dat van toepassing is op de datum waarop de hoedanigheid van regelmatig werknemer voor de eerste keer (voor de toepassing van art. 213/1 of de toepassing van art. 214 van het K.B. van 03.07.1996) wordt geverifieerd in het kader van de toekenning van de minimumuitkering (uiterlijk op de eerste dag van de zevende maand van primaire ongeschiktheid).

Voor sommige gerechtigden zou het echter moeilijk kunnen zijn om een voldoende hoog gemiddeld dagloon te bewijzen als het refertetijdvak geheel of gedeeltelijk betrekking heeft op een periode die zich bevindt verschillende jaren vóór de datum waarop de hoedanigheid van regelmatig werknemer voor de eerste keer wordt geverifieerd.

In geval van een geneutraliseerd tijdvak van zes maanden of meer geldt als minimum aan te tonen gemiddeld dagloon het bedrag vastgesteld voor het jaar na dat waarin het geneutraliseerde tijdvak een aanvang heeft genomen (*vgl.* art. 224, § 3, derde lid van het K.B. van 03.07.1996).

Als het refertetijdvak zich dus gedeeltelijk vóór en gedeeltelijk na een geneutraliseerd tijdvak van ten minste zes maanden uitstrekt, geldt dus voor elk gedeelte van het refertetijdvak een verschillend bedrag waaraan het desbetreffende gemiddelde dagloon ten minste gelijk moet zijn:

- wat de verzekeringstijdvakken vóór de geneutraliseerde periode betreft, is dat het refertebedrag vastgesteld voor het jaar na dat waarin het geneutraliseerde tijdvak een aanvang heeft genomen
- wat de verzekeringstijdvakken na de geneutraliseerde periode betreft, gaat het om het refertebedrag dat is vastgesteld op de datum waarop de hoedanigheid van regelmatig werknemer voor de eerste keer (voor de toepassing van art. 213/1 of de toepassing van art. 214 van het K.B. van 03.07.1996) wordt geverifieerd in het kader van de toekenning van de minimumuitkering (uiterlijk op de eerste dag van de zevende maand van primaire ongeschiktheid).



*Voorbeeld:*

Een werknemer werkt bij een werkgever sinds 1 maart 2014. Gedurende de periode vanaf 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020 bevindt hij zich in een tijdvak van volledige beroepsloopbaanonderbreking.

Hij wordt op 15 oktober 2021 arbeidsongeschikt erkend.

De referteperiode in het kader van de verificatie van de voorwaarden voor de hoedanigheid van regelmatig werknemer is principieel het kalenderjaar 2020. Gelet op de neutralisatie van de periode van volledige beroepsloopbaanonderbreking loopt het refertetijdvak vanaf 1 juli 2019 tot en met 31 december 2019 en vanaf 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020.

Het aan te tonen gemiddeld dagloon wordt in deze situatie vastgesteld:

- in functie van de datum waarop de hoedanigheid van regelmatig werknemer voor de eerste keer (voor de toepassing van art. 213/1 of de toepassing van art. 214 van het K.B. van 03.07.1996) wordt geverifieerd voor de periode vanaf 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020 (bedrag van toepassing vanaf 01.01.2022)
- in functie van de aanvang van de geneutraliseerde periode voor de periode vanaf 1 juli 2019 tot en met 31 december 2019 (bedrag van toepassing vanaf 01.01.2021).

## IV. Behoud van de hoedanigheid van regelmatig werknemer

De gerechtigde die voldeed aan de voorwaarden voor het verkrijgen van de hoedanigheid van regelmatig werknemer, behoudt die hoedanigheid als hij opnieuw arbeidsongeschikt wordt binnen twaalf maanden na het einde van het tijdvak van arbeidsongeschiktheid waarover hem de hoedanigheid van regelmatig werknemer was verleend (*vgl.* art. 224, § 4, van het K.B. van 03.07.1996).

Of het nu tijdens de vorige periode van arbeidsongeschiktheid of tijdens de daaropvolgende periode van arbeidsongeschiktheid is, deze garantiemaatregel is van toepassing ongeacht de datum vanaf wanneer de hoedanigheid van regelmatig werknemer wordt erkend.

## V. Voorwaarde tot toekenning van het minimumbedrag van de uitkering aan de gerechtigde die de hoedanigheid van regelmatig werknemer heeft

Het minimumbedrag van de uitkering toegekend aan de regelmatige werknemers wordt slechts betaald op de datum waarop de gerechtigde, *die geen persoon ten laste heeft*, de leeftijd van 21 jaar bereikt (vgl. art. 214, § 1, van het K.B. van 03.07.1996).

De gerechtigde kan vóór het bereiken van de leeftijd van 21 jaar, evenwel aanspraak maken op het minimumbedrag van de uitkering betaald aan de niet regelmatig werknemers.

## VI. Inwerkingtreding

Deze omzendbrief heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2021.

## VII. Opheffing

De omzendbrief V.I. nr. 2019/312 - 424/50 van 29 november 2019 wordt opgeheven.



Omzendbrief V.I. nr. 2021/208 – 424/52 van 16 juli 2021.