

Aan de dames en heren
Voorzitters van de
openbare centra voor maatschappelijk
welzijn

dienst	uw brief van	uw kenmerk	ons kenmerk	datum	bijlage(n)
Activering/ESF				23 mei 2007	

Betreft: Omzendbrief tot wijziging van de omzendbrief van 27 februari 2007 betreffende de toelagen toegekend voor een voltijdse of deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn

Mevrouw de Voorzitter,
Mijnheer de Voorzitter,

Woord vooraf

Onze omzendbrief van 27 februari 2007 vestigde de aandacht van de OCMW's op de methode die voortaan door de RVA wordt toegepast ter controle van de toelaatbaarheidsvoorwaarden voor toelating tot de werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst. Zo controleert de RVA sinds 1 juli 2006, via de Kruispuntbank, het aantal gepresteerde dagen/uren op basis van de RSZ/PPO-aangiften en werd de rekenregel aangepast.¹

Deze omzendbrief veroorzaakte heel wat verwarring bij de betrokkenen en lokte tal van reacties uit.

Om een afdoend antwoord te bieden op de vele vragen en verwarring en zonder afbreuk te doen aan ons gemeenschappelijk streven, namelijk het zo ruim mogelijk stimuleren van de tewerkstelling van rechthebbenden op maatschappelijke bijstand, besliste de POD Maatschappelijke Integratie om de omzendbrief van 27 februari 2007 op twee vlakken te versoepelen.

1. Betoelagingswijze voorzien in toepassing van artikel 60 § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

¹ Vóór 1 juli 2006: (aantal uren /5.77) x 13 (aantal weken per trimester)
Vanaf 1 januari 2006: (aantal werkuren DMFA/een zesde van 38 uur) x 13

Artikel 1 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 tot vaststelling van de toekenningsvoorwaarden, het bedrag en de duur van de toelage, verstrekt aan de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, voor een deeltijdse tewerkstelling met toepassing van artikel 60, § 7, van de organieke wet van 8 juli 1976 definieert dat onder voltijdse arbeidsovereenkomst moet worden verstaan: *iedere arbeidsovereenkomst met een zodanige arbeidsregeling dat na afloop van de arbeidsovereenkomst de werknemer de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervult om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer.*

2. Het begrip ‘voltijds werknemer’

Volgens de werkloosheidsreglementering is er reden om onder voltijds werknemer die werknemer te verstaan wiens normale contractuele arbeidsduur overeenstemt met de maximale arbeidsduur die in de onderneming geldt krachtens wet, en wiens loon overeenstemt met dat verschuldigd voor een volledige werkweek.²

Een werknemer tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 60 § 7 met 4/5-regeling valt niet binnen die definitie.

De werkloosheidsreglementering voorziet echter dat kan worden gelijkgesteld met een voltijds werknemer, de werknemer die tegelijk aan de volgende voorwaarden voldoet³ :

1. normaal gemiddeld een maandloon ontvangen dat ten minste gelijk is aan het referentemaandloon;
2. de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervullen om aanspraak te kunnen maken op uitkeringen als voltijds werknemer.

Voor bijkomende informatie betreffende het referentemaandloon, gelieve de werkloosheidsreglementering te consulteren en meer bepaald het Ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering.

Kortom, een arbeidsovereenkomst gesloten met toepassing van artikel 60 § 7 en met een 4/5-arbeidsregeling zal worden betoelaagd als voltijdse tewerkstelling als en alleen als de arbeidsovereenkomst van de betrokkene een zodanige arbeidsregeling voorziet (aantal werkuren per week en duur van de overeenkomst) dat de werknemer na afloop van de arbeidsovereenkomst de toelaatbaarheidsvoorwaarden vervult om toegelaten te worden tot het recht op werkloosheidsuitkeringen als voltijds werknemer EN indien het loon voorzien in de overeenkomst ten minste gelijk is aan het voormelde referentemaandloon.

Het arbeidscontract met toepassing van artikel 60 § 7 met 4/5-arbeidsregeling moet, indien het voor een bepaald duur werd gesloten, een minimale duur hebben van 15 maanden voor werknemers jonger dan 36 jaar, van 22 maanden voor werknemers van 36 tot 50 jaar en van 30 maanden voor werknemers ouder dan 50 jaar.

Rekening houdend met de hoger beschreven elementen, is de omzendbrief van 27 februari 2007 van toepassing, en dat zonder terugwerkende kracht. De omzendbrief zal dus niet worden toegepast op lopende arbeidsovereenkomsten in het kader van artikel 60 § 7 met een 4/5-arbeidsregeling, gesloten vóór 27 februari 2007.

² Artikel 28 § 1 van het KB van 25 november 1991

³ Artikel 28 § 2 van het KB van 25 november 1991

Met de meeste hoogachting,

Julien Van Geertsom
Voorzitter
POD Maatschappelijke
integratie

(getekend)