

Nieuwe ontslagregels 2012

De IPA wet 2011-2012 voorziet in een eerste stap naar de harmonisering tussen arbeiders en bedienden. Hiervoor worden de ontslagregels vanaf 1 januari 2012 voor beide statuten aangepast. Daarnaast zullen nog verschillende wijzigingen optreden vanaf 2012, zoals ondermeer aan de crisispremie.

Een volledig overzicht van alle maatregelen kan u hieronder terugvinden.

Inhoudsopgave

Nieuwe ontslagregels 2012	1
1 Ontslagregels voor arbeiders en bedienden	3
1.1 Nieuwe opzeggingstermijnen voor arbeiders/dienstboden ingeval van ontslag door de werkgever 3	
1.1.1 Afwijkingen op hogergenoemde vaste opzeggingstermijnen	4
1.1.2 Anciënniteit van de arbeider – inclusief beperkte periode als uitzendkracht	4
1.1.3 De ontslaguitkering	5
1.2 Nieuwe opzeggingstermijnen voor bedienden ingeval van ontslag door de werkgever	5
1.2.1 Lagere bedienden: jaarloon < 31.467 EUR (bedrag 2012)	5
1.2.2 Hogere bedienden: jaarloon > 31.467 EUR (bedrag 2012)	5
1.2.3 Gemeenschappelijke bepalingen voor lagere en hogere bedienden	5
1.2.4 Hoogste bedienden: jaarloon > 62.934 EUR (bedrag 2012)	6
1.3 Opzeggingstermijnen ingeval van ontslag door de arbeider of bediende	6
1.3.1 Arbeiders	6
1.3.2 Lagere bedienden	7
1.3.3 Hogere bedienden	7
2 Ontslaguitkering voor ontslagen arbeiders	8
2.1 Rechthebbenden	8
2.2 Voorwaarden	8
2.3 Bedrag van de ontslaguitkering	8
2.4 Betaling	9
2.5 Sociaal en fiscaal statuut	9
2.6 Overzicht	9
3 Vrijstelling van een eerste schijf van de opzeggingsvergoeding of het loon uitbetaald tijdens een gepresteerde opzeggingsperiode	10
3.1 Belastingvrijstelling	10
3.2 Toepassingsgebied	11
3.3 Invloed op de belasting van kleine opzeggingsvergoedingen	11

1 Ontslagregels voor arbeiders en bedienden

Verwijzing:

- Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, BS 28 april 2011, 25612.

Het huidig hoofdstuk inzake "einde arbeidsovereenkomst" voor de arbeiders en de bedienden van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt voortaan opgesplitst in:

- Afdeling 1: Algemene regeling
- Afdeling 2: Bijzondere bepalingen vanaf 1 januari 2012.

Afdeling 2 bevat de nieuwe opzeggingstermijnen voor de arbeidsovereenkomsten die aanvangen vanaf 1 januari 2012 (ongeacht de datum van ondertekening van de arbeidsovereenkomst). De nieuwe bepalingen zijn ook van toepassing op opeenvolgende arbeidsovereenkomsten in zoverre de nieuwe overeenkomst aanvangt na 1 januari 2012 en er tussen de twee overeenkomsten een onderbreking zit van meer dan 7 kalenderdagen.

Indien er geen bijzondere afwijkingen voorzien worden in afdeling 2, gelden de algemene bepalingen van afdeling 1 ook voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012. Zo zijn er geen afwijkingen inzake de formaliteiten voor het betekenen van een opzeggingstermijn of inzake het tijdstip waarop de opzeggingstermijn begint. Ook de bepalingen inzake de proefperiode blijven ongewijzigd van toepassing.

Bovendien kan de arbeidsovereenkomst ook nog steeds met onmiddellijke ingang beëindigd worden, met betaling van een opzeggingsvergoeding.

Concreet:

- Voor de **bestaande arbeidsovereenkomsten** (d.w.z. overeenkomsten die reeds bestonden in 2011 en verder blijven bestaan na 1 januari 2012) **blijven de huidige beëindigingsregels van toepassing**. Het doel bestaat erin dat de huidige beëindigingsregels op termijn zullen uitdoven ten voordele van de nieuwe bepalingen;
- De **nieuwe opzeggingstermijnen** zijn van toepassing op de **nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012**. U vindt hierna een overzicht van deze nieuwe opzeggingstermijnen.

1.1 Nieuwe opzeggingstermijnen voor arbeiders/dienstboden ingeval van ontslag door de werkgever

Voor arbeiders met een arbeidsovereenkomst die aanvangt vanaf 1 januari 2012 wordt een gunstigere regeling voorzien dan CAO nr. 75.

Anciënniteit	Huidige situatie – CAO nr. 75 OPZEGTERMIJN in kalenderdagen	Nieuwe situatie OPZEGTERMIJN in kalenderdagen
Minder dan 6 maanden	28 dagen (of verkorte opzeg)	28 dagen (of verkorte opzeg)
6 maanden < 5 jaar	35 dagen	40 dagen
5 < 10 jaar	42 dagen	48 dagen
10 < 15 jaar	56 dagen	64 dagen

15 < 20 jaar	84 dagen	97 dagen
Meer dan 20 jaar	112 dagen	129 dagen

De bestaande opzeggingstermijnen werden vermenigvuldigd met een coëfficiënt van 1,15.

1.1.1 Afwijkingen op hogergenoemde vaste opzeggingstermijnen

1.1.1.1 Ononderbroken anciënniteit van minder dan 6 maanden

De verkorte opzeggingstermijnen (minimum 7 dagen) ingeval van een ononderbroken anciënniteit van minder dan 6 maanden blijven van toepassing voor de arbeiders (voor zover dit werd voorzien in de arbeidsovereenkomst of in het arbeidsreglement).

1.1.1.2 Afwijkende termijnen vastgelegd op sectorvlak

Vóór 1 januari 2013 zullen de paritaire (sub)comités de regelingen inzake afwijkende opzeggingstermijnen die van toepassing zijn op 1 januari 2012 onderzoeken teneinde na te gaan of deze op een gelijkaardige wijze moeten worden aangepast:

- Het paritair (sub)comité kan voorstellen de opzeggingstermijnen al dan niet aan te passen, gunstigere of lagere regelingen blijven mogelijk;
- Indien het paritair (sub)comité geen voorstel doet vóór 1 januari 2013, dan zullen de opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2013 verhoogd worden bij KB in dezelfde verhouding (coëfficiënt 1,15) als de nieuwe opzeggingstermijnen, met als maximum de nieuwe opzeggingstermijnen.

1.1.1.3 Sectorale regelingen die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen (zgn. werkzekerheidsclausule)

De nieuwe opzeggingstermijnen zijn ook niet van toepassing op de op 1 januari 2012 bestaande regelingen in paritaire (sub)comités die voorzien in een eigen stelsel van verruimde stabiliteit van werkgelegenheid of inkomen via aanvullende bestaanszekerheidsregelingen of via equivalente regelingen die hen uitsluiten van de toepassing van een CAO gesloten in de NAR betreffende de opzeggingstermijnen van arbeiders. Deze paritaire (sub)comités onderzoeken vóór 1 januari 2013 of de bestaande termijnen op een gelijkwaardige wijze verhoogd moeten worden:

- Het paritair (sub)comité kan voorstellen de opzeggingstermijnen al dan niet aan te passen, gunstigere of lagere regelingen blijven mogelijk;
- Indien het paritair (sub)comité geen voorstel doet, dan zullen de opzeggingstermijnen vanaf 1 januari 2013 verhoogd worden bij KB in dezelfde verhouding (coëfficiënt 1,15) als de nieuwe opzeggingstermijnen, met als maximum de nieuwe opzeggingstermijnen.

1.1.2 Anciënniteit van de arbeider – inclusief beperkte periode als uitzendkracht

De opzeggingstermijn wordt berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat. Onder anciënniteit wordt verstaan de periodes gedurende dewelke de arbeider ononderbroken in dienst is gebleven bij dezelfde onderneming.

Ingeval van ontslag door de werkgever wordt de periode van tewerkstelling als uitzendkracht bij dezelfde werkgever (gebruiker) in aanmerking genomen voor de bepaling van de anciënniteit en dit tot **maximum 1 jaar**, op voorwaarde dat de indienstreding volgt op de periode uitzendarbeid en het dezelfde functie

betreft. Elke periode van inactiviteit van een week (7 kalenderdagen) of minder geldt niet als onderbreking en wordt dus meegeteld.

1.1.3 De ontsluitkering

Bovenop de te presteren opzeggingstermijn of de betaling van een overeenstemmende opzeggingsvergoeding, hebben de arbeiders recht op een ontsluitkering, naargelang het geval, van 1.250 EUR, 2.500 EUR of 3.750 EUR ten laste van de RVA (zie hierna 2 – ontsluitkering voor ontslagen arbeiders).

1.2 Nieuwe opzeggingstermijnen voor bedienden ingeval van ontslag door de werkgever

1.2.1 Lagere bedienden: jaarloon \leq 31.467 EUR (bedrag 2012)

Voor opzeggingen ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012 geldt een opzeggingstermijn van 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar. Er zijn hierbij geen afwijkingen mogelijk.

1.2.2 Hogere bedienden: jaarloon $>$ 31.467 EUR (bedrag 2012)

Voor opzeggingen ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012 gelden de volgende opzeggingstermijnen voor de hogere bedienden. In tegenstelling tot vroeger zijn geen afwijkingen meer mogelijk (cfr. formule Claeys).

Anciënniteit	Huidige regeling	Vanaf 1.1.2012 In kalenderdagen	Vanaf 1.1.2014 In kalenderdagen
< 3 jaar	1. Opzegging wordt bepaald door een overeenkomst tussen werkgever en werknemer; dit ten vroegste op het ogenblik dat de opzegging wordt gegeven. 2. Minimum 3 maanden per begonnen schijf van 5 jaar. 3. Opzegging wordt bepaald o.b.v. anciënniteit, leeftijd, loon en functie.	91 dagen	91 dagen
3 < 4 jaar		120 dagen	116 dagen*
4 < 5 jaar		150 dagen	145 dagen*
5 < 6 jaar		182 dagen	182 dagen
Vanaf 6 jaar		30 dagen per begonnen jaar	29 dagen per begonnen jaar*

(*) Kan bij KB gewijzigd worden

1.2.3 Gemeenschappelijke bepalingen voor lagere en hogere bedienden

1.2.3.1 Geen afwijkingen op deze vaste opzeggingstermijnen

Er kan noch bij de lagere bedienden, noch bij de hogere bedienden van deze opzeggingstermijnen worden afgeweken bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Het is ook niet

mogelijk om van deze termijnen af te wijken bij overeenkomst tussen de partijen (bv. via de formule Claeys) of via de rechtbank. Dit zijn vaste opzeggingstermijnen.

1.2.3.2 *Berekening van het dagloon*

De nieuwe opzeggingstermijnen zijn uitgedrukt in kalenderdagen. Het dagloon voor de bepaling van de opzeggingsvergoeding wordt als volgt berekend:

$$\frac{(\text{lopend maandloon} + \text{voordelen verworven krachtens de overeenkomst}) \times 3}{91}$$

Wanneer het lopend maandloon geheel of gedeeltelijk veranderlijk is, wordt er rekening gehouden met een gemiddelde van de 12 voorafgaande maanden.

1.2.3.3 *Anciënniteit van de bediende – inclusief beperkte periode als uitzendkracht*

De opzeggingstermijn wordt berekend met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

De periode van uitzendarbeid voorafgaand aan de indiensttreding en in dezelfde functie wordt in aanmerking genomen voor de bepaling van de anciënniteit en dit tot maximum één jaar. Elke periode van inactiviteit van een week (7 kalenderdagen) of minder geldt niet als onderbreking en wordt dus meegeteld.

1.2.4 **Hoogste bedienden: jaarloon > 62.934 EUR (bedrag 2012)**

In tegenstelling tot bij de lagere en hogere bedienden waar de opzeggingstermijn vast ligt, kan bij een indiensttreding van een hoogste bediende de opzeggingstermijn bepaald worden bij overeenkomst en dit uiterlijk op het ogenblik van indiensttreding. De opzeggingstermijnen voor de lagere bedienden (\leq 31.467 EUR/jaar) gelden als minimum. Indien er niets wordt voorzien in de arbeidsovereenkomst, dan gelden de opzeggingstermijnen voor de hogere bedienden ($>$ 31.467 EUR/jaar).

Vanaf 1 januari 2012 zal de werkgever tevens een bijkomende werkgeversbijdrage van 3 % van het ontslagbedrag verschuldigd zijn aan het Sluitingsfonds ingeval van ontslag van een hoogste bediende (bedienden met jaarloon $>$ 62.934 EUR).

Er wordt niet voorzien in een onderscheid tussen bestaande en nieuwe arbeidsovereenkomsten. Bijgevolg is de werkgeversbijdrage vanaf 1 januari 2012 verschuldigd voor elk ontslag van de hoogste bediende.

Een Koninklijk Besluit moet nog definiëren wat onder "ontslagbedrag" wordt begrepen, alsook de modaliteiten en de datum van inwerkingtreding. Tot op heden is deze bijdrage bijgevolg nog niet verschuldigd.

Ook bij de hoogste bedienden geldt enerzijds dat de opzeggingstermijn kan worden uitgedrukt in dagen, waardoor de berekening van het dagloon zoals hierboven omschreven, ook hier van toepassing is. Anderzijds houdt men ook rekening met de periode van uitzendarbeid voorafgaand aan de indiensttreding, zoals hierboven omschreven.

1.3 **Opzeggingstermijnen ingeval van ontslag door de arbeider of bediende**

1.3.1 **Arbeiders**

Voor arbeiders verandert er **niets** aan de opzeggingstermijnen die zij moeten naleven ingeval zij beslissen hun arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Anciënniteit	Arbeider
0 < 5 jaar	14 dagen
5 < 10 jaar	14 dagen
10 < 15 jaar	14 dagen
15 < 20 jaar	14 dagen
20 < 25 jaar	28 dagen
25 < 30 jaar	28 dagen
30 < 35 jaar	28 dagen

1.3.2 Lagere bedienden

Voor lagere bedienden verandert er **niets** aan de opzeggingstermijnen die zij moeten naleven ingeval zij beslissen hun arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Anciënniteit	Bediende
0 < 5 jaar	1,5 maanden
5 < 10 jaar	3 maanden
10 < 15 jaar	3 maanden
15 < 20 jaar	3 maanden
20 < 25 jaar	3 maanden
25 < 30 jaar	3 maanden
30 < 35 jaar	3 maanden

1.3.3 Hogere bedienden

De hogere bedienden dienen vanaf 2012 een langere opzeggingstermijn te presteren.

Anciënniteit	Bediende Huidige regeling	Hogere bediende vanaf 1.1.2012
0 < 5 jaar	1,5 maanden	45 dagen
5 < 10 jaar	3 maanden	90 dagen
10 < 15 jaar	3 maanden	135 dagen
15 < 20 jaar	3 maanden	135 dagen*
20 < 25 jaar	3 maanden	135 dagen*
25 < 30 jaar	3 maanden	135 dagen*
30 < 35 jaar	3 maanden	135 dagen*

* Hoogste bedienden die minstens 15 jaar in dienst zijn, dienen een opzeggingstermijn van 180 dagen na te leven.

2 Ontslaguitkering voor ontslagen arbeiders

Verwijzing:

- Wet 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, *BS* 7 februari 2011, 9648.
- Hoofdstuk 6 van de Wet 12 april 2011 houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord, *BS* 28 april 2011, 25612.
- Wet 19 juni 2011 tot wijziging van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wat de werkbonus en de opzeggingsvergoeding betreft, *BS* 28 juni 2011, 37571.

Vanaf 1 januari 2012 blijft de premie definitief verworven voor de ontslagen arbeiders. Vanaf dat ogenblik zal men spreken van een "ontslaguitkering" (in plaats van crisispremie), ten laste van de RVA.

2.1 Rechthebbenden

- arbeiders;
- arbeiders-dienstencheques;
- dienstboden.

2.2 Voorwaarden

- De arbeider, arbeider-dienstencheques of dienstbode moet ontslagen worden door de werkgever (ongeacht of dit gebeurt met het presteren van een opzeggingstermijn of het betalen van een opzeggingsvergoeding);
- Het ontslag wordt ter kennis gebracht vanaf 1 januari 2012;
- De ontslaguitkering is **niet** verschuldigd ingeval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever:
 - om dringende reden;
 - tijdens de proefperiode;
 - met het oog op brugpensioen of pensionering;
 - als de werknemer nog geen 6 maanden anciënniteit telt in de onderneming;
 - als de werkgever recht heeft op een terugbetaling in het kader van het generatiepact.
- De ontslaguitkering wordt maar één keer per kalenderjaar uitbetaald ingeval van ontslag bij dezelfde werkgever.

2.3 Bedrag van de ontslaguitkering

Het bedrag van de ontslaguitkering varieert naargelang de arbeider al dan niet verbonden was met een arbeidsovereenkomst op 1 januari 2012.

De ontslaguitkering is bijgevolg verschuldigd voor zowel de bestaande als voor de nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012 en komt bovenop de opzeggingstermijn / opzeggingsvergoeding (zie tabel hierna).

Ingeval van een deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag van de ontslaguitkering pro rata de tewerkstelling berekend. De verhouding wordt berekend ten aanzien van een voltijdse arbeider in een vergelijkbare situatie.

2.4 Betaling

De betaling van de ontsluitkering valt **volledig ten laste van de RVA**.

2.5 Sociaal en fiscaal statuut

De ontsluitkering is **vrijgesteld** van sociale bijdragen en belastingen.

2.6 Overzicht

Datum ontslag	Datum afsluiting arbeidsovereenkomst	Anciënniteit	Bedrag
Tot 31.12.2011	/	/	1.666 EUR
Vanaf 01.01.2012	Vóór 01.01.2012	Minder dan 5 jaar	1.250 EUR
		Tussen de 5 en 10 jaar	2.500 EUR
		Vanaf 10 jaar	3.750 EUR
	Na 01.01.2012	/	1.250 EUR

3 Vrijstelling van een eerste schijf van de opzeggingsvergoeding of het loon uitbetaald tijdens een gepresteerde opzeggingsperiode

Verwijzing:

- ♦ Wet 19 juni 2011 tot wijziging van het Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992 wat de werkbonus en de opzeggingsvergoeding betreft, BS 28 juni 2011, 37571.

3.1 Belastingvrijstelling

Een eerste schijf van het loon dat wordt uitbetaald tijdens de gepresteerde opzegperiode of de vergoedingen die al of niet contractueel worden betaald naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (verbrekingsvergoeding) wordt vrijgesteld van belastingen tot een maximum bedrag van:

- Vanaf 1 januari 2012: 425 EUR (geïndexeerd 600 EUR);
- Vanaf 1 januari 2014: 850 EUR (geïndexeerd 1.200 EUR).

Indien een opzeggingstermijn wordt gepresteerd, wordt het loon betaald tijdens de opzeggingstermijn vrijgesteld tot het maximumbedrag. Als een verbrekingsvergoeding wordt betaald, wordt deze vergoeding vrijgesteld tot het maximumbedrag. Hierdoor wordt het nettobedrag van de uitgekeerde sommen in geval van ontslag beperkt verhoogd.

Deze vrijstelling wordt per belastbaar tijdperk bij voorrang toegepast op het loon betaald tijdens het presteren van de opzeggingstermijn (en niet op het deel dat eventueel betaald wordt ingeval van betaling van het resterende gedeelte van de opzeggingsvergoeding). Redenering hierbij is dat het loon belastbaar is tegen een progressief tarief, daar waar de opzeggingsvergoeding belastbaar is tegen een gemiddeld tarief.

Teneinde misbruiken tegen te gaan, is de belastingvrijstelling beperkt per beëindiging van de arbeidsovereenkomst en per belastbaar tijdperk:

- Het maximumbedrag van de vrijstelling geldt per beëindiging van de arbeidsovereenkomst, ongeacht het tijdstip van de betaling van het loon of de vergoeding. Zelfs als de betaling van de vergoedingen gespreid is over meerdere belastbare tijdperken, geldt het maximumbedrag van 425 EUR of 850 EUR per opzeg. Het toe te passen maximumbedrag voor de vrijstelling is het bedrag van toepassing in het belastbaar tijdperk waarin de opzegging ter kennis werd gebracht.
 - *Bijvoorbeeld: De arbeidsovereenkomst wordt beëindigd op 1 november 2013 met een te presteren opzeg van 4 maanden (eind februari 2014): de belastingvrijstelling is maximum 425 EUR (bedrag van toepassing in het jaar waarin de opzeg wordt gegeven) ook al is de belastingvrijstelling gespreid over twee jaar (2013 en 2014). Er wordt dus niet 425 EUR vrijgesteld voor 2013 en 850 EUR voor 2014.*
- Wanneer de werknemer ontslagen wordt door meerdere werkgevers tijdens hetzelfde belastbare tijdperk, dan blijft de vrijstelling beperkt tot het maximumbedrag in dit belastbaar tijdperk, ondanks de betaling van meerdere ontslagvergoedingen.
 - *Bijvoorbeeld: Arbeidsovereenkomst 1 wordt beëindigd op 1 maart 2012 met een opzeggingstermijn. Arbeidsovereenkomst 2 wordt beëindigd op 1 augustus 2012 met een verbrekingsvergoeding. De belastingvrijstelling wordt in eerste instantie toegepast op het loon betaald tijdens de opzeggingstermijn van Arbeidsovereenkomst 1. Indien het maximumbedrag van de belastingvrijstelling niet werd bereikt in het belastbaar tijdperk,*

kan het resterende gedeelte toegepast worden op de verbrekingsvergoeding van Arbeidsovereenkomst 2.

Deze belastingvrijstelling zal ook vermeld moeten worden op de fiscale fiches.

3.2 Toepassingsgebied

De vrijstelling geldt zowel voor arbeiders, bedienden als bedrijfsleiders wiens arbeidsovereenkomst opgezegd of beëindigd wordt na 1 januari 2012 en dit zonder onderscheid tussen bestaande en nieuwe arbeidsovereenkomsten.

De belastingvrijstelling geldt enkel ingeval van beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur door de werkgever. De volgende gevallen zijn bijgevolg uitgesloten:

- Beëindiging van een overeenkomst van bepaalde duur of een duidelijk omschreven werk;
- Beëindiging tijdens de proefperiode;
- Beëindiging met het oog op (brug)pensioen;
- Beëindiging om dringende reden;
- Beëindiging door de arbeider/bediende.

3.3 Invloed op de belasting van kleine opzeggingsvergoedingen

Momenteel worden opzeggingsvergoedingen tot 615 EUR brutobelastbaar (geïndexeerd bedrag 870 EUR) progressief belast. Boven dit bedrag wordt de vergoeding afzonderlijk belast tegen de gemiddelde aanslagvoet van het vorige jaar waarin de belastingplichtige een normale beroepswerkzaamheid heeft gehad.

De maatregel van progressieve belasting heeft vanaf 1 januari 2012 niet echt zin meer aangezien deze nieuwe belastingvrijstelling bijna volledig overeenstemt met dit bedrag. Deze maatregel wordt bijgevolg opgeheven vanaf aanslagjaar 2013 (inkomstenjaar 2012).