

FAQ CORONA

Deze FAQ wordt constant bijgewerkt aan de hand van vragen die van het terrein worden gesteld.

Deze versie is geactualiseerd op 28.05.2020

Inhoud:

FAQ CORONA	1
In welke gevallen is er sprake van overmacht?	8
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen?	8
Context.....	8
Kunnen winkels die door de opgelegde maatregelen moeten sluiten hun werknemers tijdelijk werkloos stellen?	8
Kunnen de werkgevers die evenementen annuleren hun werknemers tijdelijk werkloos stellen?	8
Kan er tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor een contract dat al getekend is maar nog niet is aangevat?	9
Kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien er te weinig werk is door de coronacrisis?	10
Een bedrijf moet de productie stopzetten omdat de minimumbezetting om de productie draaiende te houden niet meer bereikt is wegens ziekte, medische quarantaine, gebrek aan kinderopvang ...Kan tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor de werknemers die hierdoor niet tewerkgesteld kunnen worden?	10
Kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien ze de opgelegde sanitaire maatregelen niet kunnen aanbieden?	10
Wat indien het bedrijf opnieuw wordt opgestart en de werkgever iedereen oproept om te gaan werken, maar de werknemer weigert omdat hij meent dat de sanitaire voorwaarden niet zijn vervuld?	11
Wat indien het bedrijf opnieuw wordt opgestart en de werkgever iedereen oproept om te gaan werken, maar de werknemer weigert omdat hij geen opvang heeft voor de kinderen?	11
Kunnen toeleveranciers hun werknemers tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht indien deze door de sluiting van een klant niet tewerkgesteld kunnen worden?	11
Kunnen werkgevers die afhankelijk zijn van een toeleverancier die niet meer kan leveren wegens de coronacrisis hun werknemers tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht?	11
Moet overmacht gelden voor het volledige bedrijf?	11
Een winkel die niet viel onder de verplichte sluitingsmaatregelen die van toepassing waren sinds 14 maart 2020 heeft zijn winkel vrijwillig gesloten tussen 14 maart en 17 maart. Kunnen de werknemers tijdelijk werkloos worden gesteld in deze periode?	12
Tewerkstelling bij een werkgever die de werknemer een verplichte opleiding laat volgen bij een derde die moet sluiten?	12

Tewerkstelling in een rijkschool?	12
Tewerkstelling bij een aannemer/werkgever die van de klant niet meer mag werken op de werf of bij hem thuis?.....	12
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van medische redenen voor werknemers die niet ziek zijn maar toch niet kunnen werken?	13
Een quarantainemaatregel van de overheid ten aanzien van een individuele werknemer?.....	13
Een werknemer wordt naar huis gestuurd door de bedrijfsarts?	13
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld als ik niet arbeidsongeschikt ben maar een quarantainegetuigschrift kan voorleggen waaruit blijkt dat ik niet kan gaan werken?	13
Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?.....	13
De werkgever is zelf besmet?.....	14
Een klant van de werkgever roept medische redenen in?.....	14
Specifieke gevallen?	15
Er is in de scholen een kinderopvang voorzien?.....	15
Kunnen begeleiders van naschoolse kinderopvang, administratief en kaderpersoneel die in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst tijdelijk werkloos gesteld worden omdat er door de opschorting van de lessen in de scholen, geen of bijna geen kinderen meer komen?	15
Een tandarts vraagt tijdelijke werkloosheid aan voor zijn tandartsassistent omdat, door een gebrek aan medisch materiaal (o.a. mondmaskers), op bevel van de Beroepsvereniging van tandartsen, enkel nog maar dringende hulp mag verleend worden. Kan dit?.....	15
Er zijn een aantal werknemers tijdelijk werkloos in een bepaalde functie. Kan er een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten worden voor de uitvoering van hetzelfde werk?	15
<u>In welke gevallen is er sprake van economische redenen?</u>	<u>16</u>
Wat zijn economische redenen en wat is het verschil met overmacht?	16
<u>Wat als er sprake is van economische redenen én van overmacht (gelijktijdig of na elkaar)?</u>	<u>17</u>
Wat als er al een mededeling is van economische redenen en er zich plots overmacht voordoet?.....	17
De Ministerraad heeft op 20 maart een vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid (TW) aangenomen. Wat gebeurt er nu met ondernemingen met een lopende regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen?	17
U wenst uw bedienden tijdelijk werkloos te stellen wegens economische oorzaken en u heeft reeds een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden ingediend bij de Minister. Kunt u uw bedienden al tijdelijk werkloos stellen in afwachting van de erkenning door de Minister?	18
Kan men economische redenen en overmacht gedurende eenzelfde periode combineren?.....	18
<u>Ik heb als werkgever nog nooit tijdelijke werkloosheid ingevoerd?.....</u>	<u>19</u>
Mijn bedrijf ondervindt de gevolgen van de coronapandemie? Kan ik tijdelijke werkloosheid invoeren?	19

Overmacht? Wat moet ik doen?	20
De reden van overmacht melden aan de RVA?.....	20
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer	20
Een aangifte 'ASR scenario 5' verrichten.....	20
Economische redenen? Wat moet ik doen?	21
Voor arbeiders of voor bedienden?.....	21
Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen bestaan er?	21
Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden	22
De schorsing om economische redenen aankondigen aan de RVA.....	23
De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA .	24
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer	25
Een aangifte 'ASR2' verrichten	25
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten.....	25
<u>Specifieke tewerkstellingssituaties?.....</u>	<u>27</u>
Ik ben statutair. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	27
Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	27
Ik ben een zelfstandige of ik werk in een vrij beroep (advocaat, notaris, architect ...) Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	27
Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	27
Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur die afloopt. Als de overeenkomst aansluitend wordt verlengd, kan er dan tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd voor mij?	27
Ik werk in het kader van een vervangingsovereenkomst die wordt "verlengd". Kan er dan tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd voor mij?	28
Ik werk met twee verschillende overeenkomsten bij twee verschillende werkgevers. Kan ik tijdelijk worden gesteld bij één van de twee werkgevers?	29
Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?.....	30
Ik had een formele belofte van een arbeidsovereenkomst in het kader van een evenement dat geannuleerd is. Kan ik tijdelijke werkloosheid vragen voor de dagen waarop ik effectief als loontrekkende zou tewerkgesteld zijn geweest?	31
Kan ik als werknemer van een dienstenchequebedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	33
Ik werk via een dienstenchequebedrijf bij verschillende klanten. Bij één klant kan er niet gewerkt worden, bij de/een andere wel? Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	33
Ik werk in loondienst tijdens een periode van verlof zonder wedde in het onderwijs. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens deze tewerkstelling in loondienst?	33
Ik werk in een flexi-job. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	33
Ik ben een stagiair in beroepsopleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?.....	34
Ik volg een alternerende opleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	34

Ik woon in het buitenland en werk in België. Kan ik in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst?	35
Ik ben grensarbeider. Ik heb een arbeidsovereenkomst in Frankrijk en een andere in België. Heb ik recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid in België?	36
Ik val onder een buitenlandse socialezekerheidsregeling. Kan ik een uitkering tijdelijke werkloosheid krijgen?	36
Ik val onder de regeling van de Overzeese Sociale Zekerheid. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	36
Ik ben gedetacheerd naar het buitenland. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?.....	37
Ik ben een student. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	37
Ik werk in de non-profitsector. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden?....	37
Kan ik als werknemer tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats, maatwerkbedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	37
Kan ik als betaalde sportbeoefenaar tijdelijk werkloos gesteld worden?	37
Kan ik als werknemer art. 60 §7 (die via het OCMW ter beschikking wordt gesteld van gebruikers die hun werknemers tijdelijk werkloos stellen ingevolge de coronacrisis) ook tijdelijk werkloos worden gesteld? Wie voert de formaliteiten uit?	38

Wat moet ik als werknemer doen om uitkeringen aan te vragen? 39

Moet ik eerst een aantal arbeidsdagen gewerkt hebben vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld?.....	39
Moet ik eerst mijn overuren opnemen vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld	39
Moet ik eerst mijn verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegens overmacht?	39
Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?	39
Wat gebeurt er nadien?	40
Zal er met mijn periodes van tijdelijke werkloosheid rekening worden gehouden bij de berekening van mijn toelaatbaarheid tot volledige werkloosheid?	40
!! Lees de richtlijnen hierna indien u wenst te werken of om te weten wat uw verdere verplichtingen zijn tijdens uw werkloosheid.....	40

Hoeveel bedraagt mijn uitkering als tijdelijk werkloze? 41

Hoeveel bedraagt mijn uitkering tijdelijke werkloosheid?	41
In welke gevallen wordt het bedrag van mijn uitkering verhoogd?	41
Kan mijn werkgever een toeslag betalen boven de verhoogde werkloosheidsuitkering?	42
Kan mijn werkgever me extralegale voordelen (bedrijfswagen, gsm ...) blijven toekennen als ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvang?.....	42
Wat indien ik vaststel dat ik te veel uitkeringen ontvangen heb aangezien mijn werkgever een verkeerde aangifte gedaan heeft van het aantal uren tijdelijke werkloosheid voor de betrokken maand?	42

Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid? 43

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten?.....	43
Wat gebeurt er als ik in een "vitale" sector begin te werken tijdens mijn tijdelijke werkloosheid of tijdens een periode van SWT (brugpensioen)? ...	43
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen?	44
Kan het voordeel 'Springplank zelfstandige', om tijdens de uitoefening van een nevenactiviteit als zelfstandige gedurende 12 maanden het recht op werkloosheidsuitkeringen te behouden, worden verlengd door de moeilijkheid om de activiteit uit te oefenen tijdens de coronacrisis?	44
Mag ik gedurende de periode dat ik tijdelijk werkloos gesteld word als gevolg van het coronavirus een flexi-job aanvatten?	45
Kan ik als tijdelijk werkloze activiteiten als vrijwilliger verrichten, met behoud van mijn uitkeringen?.....	45
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid werken als vrijwillige brandweerman, als vrijwilliger van de civiele bescherming of vrijwillige ambulancier, met behoud van mijn uitkeringen?	46
Ik ben tijdelijk werkloos. Kan ik mantelzorger zijn?	46

Wat zijn mijn verplichtingen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid? .. 47

Moet ik in het bezit zijn van een controleformulier C3.2A?	47
Geldt de vrijstelling voor de controlekaarten ook voor de werknemers uit de bouwsector?	47
Ik ontvang een pensioen. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze ontvangen?.....	47
Kan ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen wanneer ik ziek ben?	47
Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen tijdens een periode waarin ik ben uitgesloten van het recht op uitkeringen?.....	48
Ik bevind mij in een periode van tijdelijke werkloosheid. Er is educatief verlof gepland. Wat gebeurt er nu?	48
Ik heb mijn prestaties verminderd in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Mag ik die uitkering cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?	49
Ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet en ik oefen tijdens deze periode een toegelaten nevenactiviteit in loondienst uit. Kan ik in die nevenactiviteit tijdelijk werkloos worden gesteld?.....	49
Kan ik mijn periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet voortijdig stopzetten?.....	49
Kan ik het corona-ouderschapsverlof cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?	49
Indien ik zou worden opgezegd, wordt mijn opzeggingstermijn dan geschorst gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?.....	50
Mag ik werken?	50

Specifieke vragen over de procedure 51

Kunnen arbeiders die bij overeenkomst als bedienden worden beschouwd om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders?	51
Kan men afwijken van de aangiftetermijn voor overmacht – te “vroeg” aangifte? Problematiek die zich voornamelijk in de horeca stelt	51

Kan overmacht al vanaf vrijdag 13 maart 2020 worden ingeroepen? Bijvoorbeeld voor etablissementen die al op vrijdagavond 13 maart sloten, zoals een discotheek?	51
Een onderneming die valt onder de 'lockdown' wil tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren tot een einddatum gelegen na 3 mei 2020. Kan dit?	51
In bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dient er na een schorsing een verplichte werkweek te worden ingevoerd. Kan hiervan worden afgeweken?	51
Wat met werkgevers die reeds gebruik maken van de regeling schorsing bedienden en waarvan het krediet voor 2020 (16 weken volledige schorsing of 26 weken gedeeltelijke schorsing) bijna uitgeput is? Voorziet men een uitbreiding van het krediet door het coronavirus?.....	52
Wat met de collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie in de bouwsector?	52
Ik ben een werkgever in de bouwsector. Ik moet normaal de nummers van de controlekaarten aangeven in Dimona. Maar er zijn geen controlekaarten?	52
Mag ik het werk van de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld ingevolge corona laten uitvoeren door andere werknemers?	52

De invloed van tijdelijke werkloosheid op het arbeidsrecht en op andere takken van de sociale zekerheid..... 54

Heb ik recht op loon voor de feestdag die valt in een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?	54
Telt tijdelijke werkloosheid mee voor het bepalen van het vakantiegeld en het aantal dagen vakantie?.....	54
Er geldt in de bouwsector een inhaalrustdag op dinsdag 14.04.2020. Geldt deze ook voor uitzendkrachten? Wat zijn de gevolgen voor de tijdelijke werkloosheid?	54

Varia 55

Ik ben volledig werkloze en ontvang werkloosheidsuitkeringen. Verandert er iets aan het dagbedrag van mijn uitkeringen als gevolg van de coronacrisis?	55
Ik ben volledig werkloze en ontvang inschakelingsuitkeringen als schoolverlater. Verandert er iets aan mijn uitkeringen als gevolg van de coronacrisis?	56
Wat indien een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor opvang en die geen kindjes kan opvangen?	57
Wat als een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor kinderopvang geen kinderen kan opvangen door een besmettelijke ziekte van een familielid of omdat de onthaalouder zelf of een gezinslid wordt beschouwd als risicopatiënt?	58
Ik ben een deeltijdse werknemer. Ik moet mijn controleformulier C3-Deeltdijs laten valideren door de gemeente, maar de loketten zijn gesloten. Wat moet ik doen?.....	58
Ik heb mijn werk verlaten om een opleiding te starten, gevolgd door een tewerkstelling. Die tewerkstelling gaat niet door wegens de coronacrisis. Wat nu?	58

Ik heb mijn werk opgezegd om een nieuwe tewerkstelling te starten, maar de nieuwe tewerkstelling gaat niet door wegens de coronacrisis. Wat nu?	58
Zal de RVA de voordelen toekennen die gekoppeld zijn aan een (individuele) beroepsopleiding (I)BO die is gestart na 13 maart 2020?	59
De opleiding die ik in samenspraak met de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling volg, is opgeschort. Kan ik mijn werkloosheidsuitkeringen behouden?.....	59
Kan een werknemer die na afloop van een individuele beroepsopleiding (IBO) in dienst treedt bij de werkgever tijdelijk werkloos worden gesteld? .	59
Ik heb een attest nodig voor mijn bank om uitstel van betaling te kunnen krijgen van een lening?.....	60
Ik kan als tijdelijk werkloze gebruik maken van bepaalde voordelen die door de verschillende overheden worden toegekend. Moet ik daarvoor een attest hebben?	60

In welke gevallen is er sprake van overmacht?

In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen?

Context

Restaurants, cafés en discotheken worden op bevel van de overheid gesloten vanaf 14 maart 2020 tot 3 mei 2020.

Recreatieve activiteiten worden tijdens dezelfde periode geannuleerd (sport, cultuur, folklore).

Alle 'niet essentiële' winkels (bijvoorbeeld een kledingwinkel of een elektronicazaak) moesten in het weekend sluiten, en dit vanaf 14 maart 2020. Vanaf 18 maart 2020 moeten ze evenwel volledig sluiten, tot 3 mei 2020, ook tijdens de week.

Vanaf 4 mei 2020 heropenen de industrie, de diensten "business to business" en stoffenwinkels.

Vanaf 11 mei 2020 openen de andere winkels, behalve de zaken waar contactberoepen worden uitgeoefend (bv. kapper).

Vanaf 18 mei 2020 worden de lessen in de scholen gedeeltelijk hervat. Zaken waar contactberoepen worden uitgeoefend, kunnen heropenen. Markten kunnen onder bepaalde voorwaarden weer worden georganiseerd. Musea, culturele bezienswaardigheden en dierenparken kunnen weer openen. Dit alles onder strikte voorwaarden.

Alle culturele, sportieve, toeristische en recreatieve evenementen blijven verboden zijn tot en met 30 juni 2020.

Kunnen winkels die door de opgelegde maatregelen moeten sluiten hun werknemers tijdelijk werkloos stellen?

Ja.

Dit geldt ook indien er nog beperkte diensten kunnen worden aangeboden (bijvoorbeeld een traiteurdienst van een restaurant). De werknemers die niet tewerkgesteld kunnen worden, kunnen tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht.

Kunnen de werkgevers die evenementen annuleren hun werknemers tijdelijk werkloos stellen?

Ja.

Het gaat in principe enkel om werknemers die al in dienst zijn. Wanneer een arbeidsovereenkomst is getekend in het kader van een nog te organiseren evenement, die met andere woorden slechts in de toekomst zou aanvatten, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst eventueel verbreken. Indien de arbeidsovereenkomst toch niet wordt verbroken, ook al is de uitvoering ervan definitief onmogelijk geworden, heeft de minister van Werk op 1 april 2020 beslist dat het mogelijk is om

die te schorsen en om tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te genieten ten laste van de RVA.

Opgelet! Indien de arbeidsovereenkomst wordt getekend op een ogenblik waarop er al twijfel bestaat in hoeverre het evenement nog zal kunnen doorgaan, kan geen tijdelijke werkloosheid worden toegekend. Aan de partijen wordt gevraagd te goeder trouw te zijn en geen arbeidsovereenkomsten te antedateren. De RVA zal hierop controle uitoefenen. Een Dimona-aangifte verricht op een tijdstip vóór 13 maart 2020 kan bijvoorbeeld gelden als een bewijs van goede trouw. Het is ook aangewezen dat documenten die de goede trouw kunnen aantonen worden bijgehouden (bv. al gedrukte programmaboekjes of e-mailverkeer).

Kan er tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor een contract dat al getekend is maar nog niet is aangevat?

Ja, dit is in sommige situaties mogelijk.

De minister van Werk heeft op 1 april 2020 beslist dat dit in principe mogelijk is. Het is wel vereist dat de partijen te goeder trouw zijn.

Voorbeeld

Het gaat om een verandering van dienstbetrekking en de nieuwe arbeidsovereenkomst werd getekend voor de coronacrisis, maar kon toen niet onmiddellijk ingaan omdat de werknemer nog zijn ontslag diende te geven en een opzeg moest presteren.

De partijen mogen de arbeidsovereenkomst niet getekend hebben op een ogenblik waarop reeds vaststond dat het begin van uitvoering wegens de coronacrisis in principe niet meer mogelijk was.

Tijdelijke werkloosheid in arbeidsovereenkomsten getekend na 13 maart 2020 kan om die reden niet aanvaard worden, tenzij cumulatief voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de indiensttreding is nodig om bedrijfsorganisatorische redenen (bijvoorbeeld ter vervanging van een werknemer die een onontbeerlijke schakel is om de werking van het bedrijf te verzekeren);
- er wordt in de onderneming op regelmatige basis nog gedeeltelijk gewerkt (bijvoorbeeld nog stelselmatig op twee dagen per week).

Arbeidsovereenkomsten mogen in geen geval geantidateerd worden.

De RVA zal hierop controles uitoefenen. Aan de werkgevers en de werknemers wordt gevraagd de nodige stukken die hun goede trouw aantonen bij te houden. Een Dimona-aangifte betreffende een tewerkstelling in de toekomst die vóór de datum van 13 maart 2020 werd verricht, kan als een bewijs van goede trouw gelden.

Er zal ook niet aanvaard worden dat arbeidsovereenkomsten enkel worden gesloten voor een periode die volledig gedekt wordt door tijdelijke werkloosheid. Er zal met andere woorden worden gecontroleerd dat er na periode van tijdelijke werkloosheid ook effectief wordt gewerkt in het kader van deze gesloten arbeidsovereenkomst. Het is immers niet de bedoeling

om een in wezen "fictieve" tewerkstelling te creëren met als enige doel om tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te kunnen laten uitbetalen.

Zie eventueel ook de vragen

[Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?](#)

[Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur die afloopt. Als de overeenkomst aansluitend wordt verlengd, kan er dan tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd voor mij?](#)

Kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien er te weinig werk is door de coronacrisis?

Bedrijven die openblijven maar die door de coronacrisis te weinig werk hebben om alle werknemers verder tewerk te stellen (door daling van de omzet, productie, bestellingen ...), kunnen de werknemers die niet verder tewerkgesteld kunnen worden, tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht.

Deze regeling geldt voorlopig tot 30.06.2020.

Een bedrijf moet de productie stopzetten omdat de minimumbezetting om de productie draaiende te houden niet meer bereikt is wegens ziekte, medische quarantaine, gebrek aan kinderopvang ... Kan tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor de werknemers die hierdoor niet tewerkgesteld kunnen worden?

Wanneer niet meer kan worden geproduceerd omdat er geen noodzakelijke minimumbezetting aan personeel meer is kan dit beschouwd worden als een situatie van overmacht. De uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de resterende werknemers wordt immers volledig onmogelijk door een plotse en onvoorzienbare gebeurtenis/omstandigheid onafhankelijk van de partijen die er zich op beroepen.

Kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien ze de opgelegde sanitaire maatregelen niet kunnen aanbieden?

Bedrijven mogen hun activiteiten verderzetten, op voorwaarde dat ze telewerk organiseren voor elke functie waar dit mogelijk is, zonder uitzondering.

Voor degene voor wie deze organisatie niet mogelijk is, zal de *social distancing* strikt worden gerespecteerd. Deze regel geldt zowel voor de uitoefening van het werk als voor het door de werkgever georganiseerde vervoer.

Als het voor de werkgever onmogelijk is om aan deze verplichtingen te voldoen (bijvoorbeeld in de bouwsector), moet hij zijn deuren sluiten.

Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de cruciale sectoren en essentiële diensten (voedingswinkels, apotheken, supermarkten, ...). Die zullen er echter voor moeten zorgen dat de regels inzake *social distancing* in de mate van het mogelijke in acht worden genomen.

Bedrijven die ingevolge deze maatregel moeten sluiten, kunnen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht inroepen.

Dit geldt ook indien een deel van het personeel niet verder tewerkgesteld kan worden.

Voorbeeld: in een bedrijf kan de helft van de werknemers telewerken. Voor de andere helft kan de *social distancing* niet gerespecteerd worden: de werknemers die niet verder tewerkgesteld kunnen worden, kunnen tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht.

Wat indien het bedrijf opnieuw wordt opgestart en de werkgever iedereen oproept om te gaan werken, maar de werknemer weigert omdat hij meent dat de sanitaire voorwaarden niet zijn vervuld?

In principe kan de werknemer niet in tijdelijke werkloosheid worden gesteld, aangezien er werk is.

Wanneer de werknemer meent dat de sanitaire voorwaarden toch niet zijn vervuld, dient hij zijn werkgever hierover aan te spreken. De kwestie betreft de arbeidsvoorwaarden en het betalen van loon, maar niet het toekennen van tijdelijke werkloosheid.

Wat indien het bedrijf opnieuw wordt opgestart en de werkgever iedereen oproept om te gaan werken, maar de werknemer weigert omdat hij geen opvang heeft voor de kinderen?

In principe kan de werknemer niet verder tijdelijk werkloosheid worden gesteld, aangezien er werk is.

Kunnen toeleveranciers hun werknemers tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht indien deze door de sluiting van een klant niet tewerkgesteld kunnen worden?

Ja, de werknemers die niet verder tewerkgesteld kunnen worden kunnen tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht. Indien er nog een aantal werknemers verder tewerkgesteld kunnen worden, is dat geen probleem.

Kunnen werkgevers die afhankelijk zijn van een toeleverancier die niet meer kan leveren wegens de coronacrisis hun werknemers tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht?

Ja, de werknemers die niet verder tewerkgesteld kunnen worden kunnen tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht. Indien er nog een aantal werknemers verder tewerkgesteld kunnen worden, is dat geen probleem.

Moet overmacht gelden voor het volledige bedrijf?

Nee.

In het geval van overmacht is het niet nodig dat het volledige bedrijf wordt gesloten.

In de praktijk betekent dit dat:

- sommige werknemers of afdelingen in tijdelijke werkloosheid overmacht kunnen worden geplaatst en andere niet;
- werknemers dagen van overmacht kunnen afwisselen met arbeid.

Opgelet: tijdelijke werkloosheid moet steeds een volledige werkdag betreffen. Overmacht in de voormiddag en werken in de namiddag of omgekeerd is bijvoorbeeld niet mogelijk.

Een winkel die niet viel onder de verplichte sluitingsmaatregelen die van toepassing waren sinds 14 maart 2020 heeft zijn winkel vrijwillig gesloten tussen 14 maart en 17 maart. Kunnen de werknemers tijdelijk werkloos worden gesteld in deze periode?

Ja, een winkel die vanaf 18 maart 2020 onder de sluitingsmaatregelen valt en die tussen 14 maart 2020 en 17 maart 2020 vrijwillig heeft gesloten, kan tijdelijke werkloosheid inroepen voor zijn personeel vanaf 14 maart 2020.

Tewerkstelling bij een werkgever die de werknemer een verplichte opleiding laat volgen bij een derde die moet sluiten?

Het kan gebeuren dat een werknemer bij de aanvang van zijn tewerkstelling een opleiding moet volgen (bijvoorbeeld als chauffeur) bij een derde die zelf sluit (bijvoorbeeld een rijsschool).

In dat geval kan er voor die werknemer tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingeroepen, indien er intern geen alternatieven voorhanden zijn (bijvoorbeeld interne opleiding).

Tewerkstelling in een rijsschool?

Als de rijinstructeurs niet meer tewerkgesteld mogen worden, maar de administratieve krachten nog wel om alles rond de planning te regelen, kan voor de rijinstructeurs tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd.

Tewerkstelling bij een aannemer/werkgever die van de klant niet meer mag werken op de werf of bij hem thuis?

Voorbeeld:

Een bouwonderneming was aan de slag in een rusthuis, maar mag daar niet meer werken

De werknemer die niet meer verder tewerkgesteld kan worden, kan tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht.

Er moet altijd worden nagegaan of er geen vervangwerk kan aangeboden worden (eventueel bij een andere klant).

Let op: tijdelijke werkloosheid kan maar voor een volledige dag worden gevraagd, en bijvoorbeeld niet wanneer een klant in de voormiddag wegvalt, maar er nog activiteiten bij een andere klant zijn in de namiddag.

In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van medische redenen voor werknemers die niet ziek zijn maar toch niet kunnen werken?

Een quarantainemaatregel van de overheid ten aanzien van een individuele werknemer?

Wanneer de overheid beslist om een werknemer die niet ziek is in quarantaine te plaatsen, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht.

Een werknemer wordt naar huis gestuurd door de bedrijfsarts?

Wanneer de bedrijfsarts van oordeel is dat een werknemer die niet ziek is toch van de werkplaats moet worden verwijderd, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht.

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld als ik niet arbeidsongeschikt ben maar een quarantainegetuigschrift kan voorleggen waaruit blijkt dat ik niet kan gaan werken?

Ja, indien u in het bezit bent van een "quarantainegetuigschrift" afgeleverd door uw huisarts waarin staat dat u arbeidsgeschikt bent, maar u zich niet naar uw werkplek kan begeven.

Dat "quarantainegetuigschrift" wordt meer bepaald afgeleverd aan de werknemer:

- als hij in nauw contact is geweest met een geïnfecteerde persoon;
- als hij zelf besmet is terwijl hij geen symptomen vertoont;
- als zijn medische situatie een risico is (bijvoorbeeld als zijn immuunsysteem verzwakt is).

Indien u een quarantainegetuigschrift kunt voorleggen, kunt u, indien u in de onmogelijkheid bent om te werken (*bijvoorbeeld omdat u niet kunt telewerken*), tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht voor de periode gedekt door het medisch getuigschrift.

Indien het medisch getuigschrift geen einddatum vermeldt, wordt de tijdelijke werkloosheid aanvaard voor maximum 14 dagen.

Meer info: <https://www.riziv.fgov.be/nl/covid19/Paginas/medische-getuigschriften-veranderingen-gedurende-covid19.aspx>

Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?

Wanneer een werkgever uit eigen initiatief werknemers 'preventief' naar huis wil sturen, zonder bevel van de overheid, of zonder beslissing van de bedrijfsarts, of zonder attest van de huisarts van de werknemer(s) in kwestie, dan kan géén overmacht worden ingeroepen.

Beslist de bedrijfsarts daarentegen bijvoorbeeld dat alle directe collega's, de werknemers van een afdeling ... naar huis moeten, dan kan voor die werknemers tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingeroepen op voorwaarde dat ze niet arbeidsongeschikt zijn.

De werkgever is zelf besmet?

In een dergelijk geval is het de werkgever zelf die verhinderd is om werk te verschaffen aan zijn werknemers omdat hij zelf ziek is (bijvoorbeeld: een bakker is besmet en kan geen brood meer bakken waardoor de verkoper geen werk heeft). In dergelijk geval kan voor de werknemers die door de afwezigheid van de werkgever niet verder tewerkgesteld kunnen worden, tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd.

Een klant van de werkgever roept medische redenen in?

Indien een klant uit vrees voor besmetting door het coronavirus tijdelijk geen beroep wenst te doen op de diensten van de werkgever en werknemer, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld wegens economische oorzaken op voorwaarde dat er geen vervangwerk kan aangeboden worden (eventueel bij een andere klant) en hij zijn overuren heeft opgenomen.

Het louter wegvallen van een opdracht bij een klant ingevolge diens beslissing (vrees voor besmetting door het virus), is op zich geen geval van overmacht waarvoor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan worden aangevraagd.

Indien de werknemer evenwel niet kan gaan werken bij een klant omdat deze zelf ziek is of in quarantaine is geplaatst, dan is er een onmogelijkheid om bij die ene klant te gaan werken en zou voor het wegvallen van die specifieke opdracht tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kunnen worden aangevraagd.

Let op: tijdelijke werkloosheid kan maar voor een volledige dag worden gevraagd, en bijvoorbeeld niet wanneer een klant in de voormiddag wegvalt, maar er nog activiteiten bij een andere klant zijn in de namiddag.

Specifieke gevallen?

Er is in de scholen een kinderopvang voorzien?

In principe blijven de scholen open en wordt er in opvang voorzien. Ook de crèches blijven open.

Normaliter kan men dus geen gebrek aan kinderopvang invoeren om tijdelijk werkloos wegens overmacht te worden gesteld.

Kunnen begeleiders van naschoolse kinderopvang, administratief en kaderpersoneel die in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst tijdelijk werkloos gesteld worden omdat er door de opschorting van de lessen in de scholen, geen of bijna geen kinderen meer komen?

Aangezien de werkloosheid onrechtstreeks het gevolg is van een opgelegde sluitingsmaatregel (opschorting van lessen...) kunnen deze personen tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht.

Een tandarts vraagt tijdelijke werkloosheid aan voor zijn tandartsassistent omdat, door een gebrek aan medisch materiaal (o.a. mondmaskers), op bevel van de Beroepsvereniging van tandartsen, enkel nog maar dringende hulp mag verleend worden. Kan dit?

Aangezien het hier gaat om een maatregel die van hogerhand wordt opgelegd, kan dit beschouwd worden als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en kan de assistent tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht.

Er zijn een aantal werknemers tijdelijk werkloos in een bepaalde functie. Kan er een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten worden voor de uitvoering van hetzelfde werk?

Nee.

Er mag geen werknemer worden aangeworven voor de uitvoering van hetzelfde werk als de vaste werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld. Indien er geen gebrek aan werk meer is, moet de vaste werknemer zijn normale arbeidsregeling terug hervatten.

Bijvoorbeeld: een voltijdse werknemer wordt 2 dagen per week tijdelijk werkloos gesteld. Op een bepaald ogenblik is er terug meer werk. Deze werknemer moet zijn werk eerst terug voltijds hervatten vooraleer er een nieuwe werknemer kan worden aangeworven.

In welke gevallen is er sprake van economische redenen?

Wat zijn economische redenen en wat is het verschil met overmacht?

Er is sprake van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen indien er een daling van cliënteel, bestellingen, omzet of productie is waardoor het niet mogelijk is om het normale tewerkstellingspeil aan te houden.

De procedures zijn verschillend wat betreft economisch redenen en overmacht.

Normaal zal een werkgever momenteel de procedure overmacht volgen, maar het is niet verboden om ook de procedure economische redenen te volgen.

Wat als er sprake is van economische redenen én van overmacht (gelijktijdig of na elkaar)?

Wat als er al een mededeling is van economische redenen en er zich plots overmacht voordoet?

Bij economische redenen moet de werkgever in de regel zeven dagen op voorhand een mededeling van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen verrichten aan zijn werknemers en aan de RVA en moet hij vervolgens de eerste effectieve dag van tijdelijke werkloosheid meedelen aan de RVA.

Als het gaat om bedienden moet de werkgever bovendien nog aantonen dat bepaalde 'preliminaire' voorwaarden zijn vervuld.

Vervolgens kan hij de tijdelijke werkloosheid maar gedurende een bepaalde maximale periode invoeren, waarna hij een verplichte werkweek moet invoeren en daarna desgevallend een nieuwe aangifte verrichten.

De procedure inzake overmacht is veel soepeler in die zin dat deze schorsingsreden onmiddellijk kan worden ingevoerd en er ook geen wettelijke maximumperiode voorzien is.

Het zal vaak voorkomen dat een werkgever verplicht wordt om over te stappen van economische redenen naar overmacht.

Bijvoorbeeld:

Een restaurant heeft reeds geruime tijd minder klanten wegens het coronavirus en heeft daarom een mededeling tijdelijke werkloosheid economische redenen verricht. Enkele van zijn werknemers waren al effectief werkloos gesteld om die reden. Wegens een regeringsbevel moet hij zijn restaurant sluiten. Hij kan nu overmacht invoeren.

Bedrijven die volledig of gedeeltelijk gesloten zijn wegens een bevel van de overheid en die reeds een aangifte economische werkloosheid hebben ingediend of lopende hebben, kunnen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren **tot en met 30 juni 2020** en onmiddellijk overschakelen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, zonder indieningstermijn, zonder verplichte werkweek ...

De Ministerraad heeft op 20 maart een vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid (TW) aangenomen. Wat gebeurt er nu met ondernemingen met een lopende regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen?

De onderneming mag ervoor kiezen om die lopende regeling te blijven toepassen. In dat geval moeten alle verplichtingen worden nageleefd die daarbij komen kijken: mededeling van de voorziene tijdelijke werkloosheid, mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag, de verplichte werkweek enz.

Maar de onderneming mag er voor de periode vanaf 13 maart 2020 tot en met 30 juni 2020 ook voor kiezen om over te stappen naar de regeling van TW wegens overmacht. In dat geval duidt de werkgever eenvoudigweg 'overmacht' aan als motief van de tijdelijke werkloosheid in de ASR scenario

5 (maandelijkse elektronische aangifte van het sociaal risico waarin de werkgever vermeldt hoeveel dagen de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld). Dat doet hij door 'coronavirus' als motief te vermelden. Het is niet nodig om een mededeling TW overmacht in te dienen bij het werkloosheidsbureau.

U wenst uw bedienden tijdelijk werkloos te stellen wegens economische oorzaken en u heeft reeds een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden ingediend bij de Minister. Kunt u uw bedienden al tijdelijk werkloos stellen in afwachting van de erkenning door de Minister?

Ja, u kunt uw bedienden tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht. De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt zeker aanvaard tot 30.06.2020.

Kan men economische redenen en overmacht gedurende eenzelfde periode combineren?

Gelet op de verschillende procedures en de verschillende gevolgen van deze verschillende schorsingsgronden moet dit worden vermeden, zelfs al is er in de feiten gedeeltelijk sprake van economische redenen en overmacht.

Voorbeelden:

- Een kledingzaak was (in de periode vóór 18 maart 2020) door de overheid verplicht te sluiten tijdens het weekend (= overmacht), maar kende tijdens de week een daling van de verkoop omdat er veel minder klanten kwamen opdagen (= economische redenen, want het betreft niet het weekend).
- In een hotel is er een restaurant dat verplicht dient te sluiten (= overmacht), maar waar het nog mogelijk is om een traiteurdienst of roomservice te voorzien. Die diensten zijn evenwel beperkt wegens een daling van het cliënteel, waardoor de werknemers op bepaalde dagen werkloos moeten worden gesteld (= economische redenen, want het gaat niet om werknemers van het restaurant).

In dergelijke gevallen aanvaardt de RVA om praktische redenen dat voor alle werknemers van de werkgever in kwestie tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt ingeroepen, zelfs in de gevallen waar het strikt genomen nog mogelijk is om gedeeltelijk te werken en dus werkdagen en werkloosheidsdagen af te wisselen.

Het kan dus volstaan om enkel overmacht in te roepen.

Ik heb als werkgever nog nooit tijdelijke werkloosheid ingevoerd?

Mijn bedrijf ondervindt de gevolgen van de coronapandemie? Kan ik tijdelijke werkloosheid invoeren?

U kunt tijdelijke werkloosheid invoeren wegens overmacht of om economische redenen.

In deze FAQ wordt het onderscheid tussen de twee vormen uitgelegd.

U zal steeds overmacht kunnen invoeren indien het niet meer mogelijk is om te werken wegens een bevel van de overheid, bijvoorbeeld omdat u een café of restaurant uitbaat, of een winkel die moet gesloten worden, of een cultureel of sportief evenement organiseert (bioscoop, concertzaal, museum).

Economische redenen kunnen worden ingeroepen wanneer er een daling is van klanten, bestellingen, productie en er daardoor geen volledige tewerkstelling meer kan worden gegarandeerd.

Aangezien u nog nooit tijdelijke werkloosheid hebt aangevraagd, is het waarschijnlijk dat u eerder overmacht zal kunnen aanvragen.

Overmacht? Wat moet ik doen?

!! Het wordt u sterk aangeraden contact op te nemen met uw sociaal secretariaat dat (eventueel) bepaalde formaliteiten in uw plaats kan verrichten.

De reden van overmacht melden aan de RVA?

U moet dit in principe doen via een elektronische toepassing op de site [socialsecurity.be](https://www.socialezekerheid.be). Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#).

Aangezien nu een vereenvoudigde procedure wordt ingevoerd, hoeft u dit voor werkloosheidsperiodes vanaf 13 maart 2020 tot minstens 30 juni 2020 niet meer te doen.

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

Normaliter moet u een controlekaart aan uw werknemer afleveren.

In het kader van de coronacrisis hoeft u dit evenwel vanaf maart 2020 tot en met juni 2020 niet te doen.

Een aangifte 'ASR scenario 5' verrichten

U bent verplicht om zo snel mogelijk een ASR scenario 5 in te dienen.

Aan de hand van deze aangifte kan de RVA:

- het dagbedrag van de uitkeringen van de tijdelijk werkloze vaststellen;
- het recht op tijdelijke werkloosheid voor de werknemer voor de betreffende kalendermaand vaststellen.

De werkgever moet daarvoor niet wachten tot het einde van de maand, maar moet dit doen in de loop van de maand, van zodra alle gegevens tot het einde van de maand gekend zijn

Ga naar de site [socialsecurity.be](https://www.socialezekerheid.be). Ga naar de rubriek onderneming >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 5 'Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op deze site.

Economische redenen? Wat moet ik doen?

!! Het wordt u sterk aangeraden contact op te nemen met uw sociaal secretariaat dat (eventueel) bepaalde formaliteiten in uw plaats kan verrichten.

Deze FAQ beoogt de regeling in grote lijnen te beschrijven. Voor meer details kunnen we verwijzen naar de infobladen op onze site: E22 (voor arbeiders) en E54 en E55 (voor bedienden). Ga naar www.rva.be. Klik op Documentatie >> Infobladen >> Infobladen voor werkgevers.

Voor arbeiders of voor bedienden?

De regeling is verschillend naar gelang het arbeiders of bedienden betreft.

Voor bedienden moet u immers bewijzen dat u aan bepaalde 'preliminaire voorwaarden' voldoet, voor arbeiders hoeft dat niet.

Voor alle andere aspecten van de tijdelijke werkloosheid om economische redenen zijn de regels dezelfde, meer bepaald wat betreft de voorafgaande aankondiging van de economische redenen, het melden van de eerste dag van effectieve werkloosheid, wat betreft het afleveren van de controlekaart C3.2A en het verrichten van de ASR 2 en 5 (zie verder).

De ingeroepen schorsingsregeling verschilt ook voor arbeiders en bedienden. Voor bedienden wordt er gewerkt met een krediet op jaarbasis, voor arbeiders niet (zie verder).

Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid om economische redenen bestaan er?

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen arbeiders en bedienden.

Voor arbeiders

Er kunnen drie verschillende regelingen worden aangevraagd:

- U kunt een regeling van 'volledige schorsing' aanvragen. Dat betekent dat er in het geheel niet meer wordt gewerkt.
U kunt deze regeling invoeren voor maximaal 4 weken. Daarna moet er een verplichte werkweek worden ingevoerd. *
- U kunt een regeling van 'grote schorsing' aanvragen. Dat betekent dat er **minder** dan 3 dagen per week wordt gewerkt of **minder** dan 1 week per 2 weken.
U kunt deze regeling invoeren voor maximaal 3 maanden. Daarna moet er een verplichte werkweek worden ingevoerd. *
- U kunt een regeling van 'kleine schorsing' aanvragen. Dat betekent dat er **minstens** 3 dagen per week wordt gewerkt of **minstens** 1 week per 2 weken.
U kunt deze regeling invoeren voor maximaal 12 maanden.

Opgelet: van deze regelingen kan op sectoraal vlak worden afgeweken via KB. Dat heeft vaak tot gevolg dat men gedurende een langere periode kan schorsen. Contacteer daarvoor uw sector.

Er is per kalenderjaar geen maximum 'krediet' aan tijdelijke werkloosheid voorzien.

* Sommige situaties worden gelijkgesteld met een effectieve werkhervatting. Het gaat onder andere over dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, feestdagen, individueel genomen vakantiedagen, dagen inhaalrust voor overuren of in het kader van de arbeidstijdvermindering en ziektedagen.
(KB van 03.05.1999)

Voor bedienden

- U kunt de arbeidsovereenkomst volledig schorsen. Dat betekent dat er in het geheel niet meer wordt gewerkt.
U kunt deze regeling invoeren voor maximaal **16** kalenderweken per kalenderjaar.
- U kunt de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk schorsen, wat betekent dat er **minstens** 2 dagen per week wordt gewerkt (dit wordt elektronisch aangegeven als een grote schorsing').
U kunt deze regeling invoeren voor maximaal **26** kalenderweken per kalenderjaar.

Voor bedienden geldt geen verplichte werkweek. Er kunnen geen afwijkingen op deze termijnen via KB worden voorzien. Voor de bedienden geldt een krediet (16 weken volledige schorsing of 26 weken gedeeltelijke schorsing) dat per kalenderjaar niet mag worden overschreden.

Er is geen apart krediet voorzien voor tijdelijke werkloosheid economische oorzaken naar aanleiding van het coronavirus. Dit wordt meegerekend in het normale krediet.

Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden

Zie info hierover op de site van de FOD WASO.

U kunt de minister van Werk [een erkenning](#) als onderneming in moeilijkheden vragen op basis van onvoorziene omstandigheden die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben. U kunt dit doen met dit [model van formulier](#) (https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Arbeidsovereenkomsten/Procedures%20en%20formulieren/EW_bedienden-aanvraagformulier_erkenning_door_de_Minister.docx).

De aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden wordt via een gemotiveerde en aangetekende brief verstuurd naar de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, samen met een ondernemingsplan of een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

U moet de onvoorziene omstandigheden, die op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben, bewijzen. U moet tevens het bewijs leveren van het oorzakelijk verband tussen de onvoorziene omstandigheden en de substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen.

Indien u behoort tot een sector waarvoor reeds een sectorale cao is afgesloten, dan moet u geen ondernemings-cao meer afsluiten.

De sociale partners hebben op 18 maart 2020 in de Nationale Arbeidsraad een aanvullende collectieve arbeidsovereenkomst nr. 147 afgesloten tot vaststelling van een regime van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken voor bedienden bij gebrek aan werk als gevolg van de coronacrisis.

Deze cao biedt een juridisch kader dat ervoor zorgt dat de ondernemingen in moeilijkheden door de coronacrisis zelfs zonder sectorale regeling toch beroep kunnen doen op economische werkloosheid voor hun bedienden, en dit eenvoudiger en sneller, te weten zonder de noodzaak een ondernemings-cao te sluiten of ondernemingsplan op te stellen.

De tekst van cao nr. 147 van 18 maart 2020 is te vinden op de [website van NAR](#).

Wanneer u wordt erkend, ontvangt de RVA een kopie van deze beslissing.

De schorsing om economische redenen aankondigen aan de RVA

U moet in principe ten minste 7 kalenderdagen vóór de 1ste voorziene werkloosheidsdag de economische redenen aan de RVA melden. U kunt met andere woorden geen economische redenen invoeren vooraleer deze minimale termijn is verstreken.

Indien u geconfronteerd wordt met het plots wegvallen van werk, kan u aan de directeur van het bevoegde bureau in de mededeling van de voorziene werkloosheid een afwijking op de indieningstermijn vragen en dit vermelden in de rubriek opmerkingen. U kunt dan onmiddellijk tijdelijke werkloosheid invoeren.

De mededeling moet verstuurd worden naar het werkloosheidsbureau van de plaats waar uw onderneming gevestigd is. Hiermee wordt de exploitatiezetel van de onderneming bedoeld en niet de maatschappelijke zetel.

De mededeling moet normaal verplicht elektronisch verstuurd worden (via het web) of via een gestructureerde elektronische boodschap (via batch). Dit gebeurt via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be). Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#).

Hebt u nog nooit de toepassing tijdelijke werkloosheid (of een andere toepassing op de portaalsite van de sociale zekerheid) gebruikt, dan moet u zich eerst **registreren** als gebruiker vooraleer u de toepassing kan gebruiken. Daarvoor neemt u het best telefonisch contact op met de dienst Eranova via het nummer 02/511 51 51 (bereikbaar van maandag tot vrijdag, van 7 tot 20 uur).

Als u beschikt over een eID-lezer en uw eID pincode kent of als u de Itsme-toepassing gebruikt, kan de toegang snel toegekend worden (10 minuten).

Als dit niet het geval is en u wil met een user-id en paswoord werken dan moet u rekenen op een doorlooptijd van 10 dagen.

Beschikt u niet over een toegang tot deze elektronische toepassing, dan mag u uitzonderlijk ook een (eventueel aangetekende) brief of een mail versturen naar het bureau van de RVA bevoegd voor uw exploitatiezetel.

De mededeling (elektronisch of uitzonderlijk op papier) moet de volgende gegevens bevatten:

- de identiteit van de werknemers die u werkloos stelt (naam, voornaam, INSZ-nummer) of de afdeling waar tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd;
- de regeling die u wenst in te voeren (zie hierboven: arbeiders of bedienden, volledige of gedeeltelijke schorsing, voor arbeiders: 'grote' of 'kleine' schorsing);
- het begin en het einde van de regeling;
- de economische oorzaken die de volledige schorsing of het stelsel van gedeeltelijke arbeid rechtvaardigen. U duidt 'CORONAVIRUS' aan in het keuzemenu.

Indien u de mededeling via een aangetekende brief doet, moet u ook uw naam, adres en ondernemingsnummer vermelden.

U moet er zich in de voorafgaandelijke mededeling aan de RVA ook toe verbinden om het werk dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers, tijdens de schorsing van hun arbeidsovereenkomst niet uit te besteden aan derden.

Na het versturen van de mededeling wordt u hiervan via een pdf in kennis gesteld.

Opgelet: u moet de invoering van tijdelijke werkloosheid ook tijdig melden aan uw werknemers. U doet dit door aanplakking op een goed zichtbare plaats in de lokalen van de onderneming of door een individuele kennisgeving geadresseerd aan de werkloos gestelde werknemers. De individuele kennisgeving is vooral bedoeld voor werknemers die op het ogenblik van de aanplakking in de onderneming afwezig zijn (bv. ten gevolge van ziekte of verlof), zodat ook zij tijdig op de hoogte gebracht worden van de geplande regeling van tijdelijke werkloosheid.

Opgelet: u moet de economische redenen die de invoering van tijdelijke werkloosheid rechtvaardigen, ook meedelen aan de ondernemingsraad, of als er in de onderneming geen ondernemingsraad is, aan de vakbondsafgevaardigde.

De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA

U moet elke maand, voor elke werknemer die u tijdelijk werkloos stelt op grond van werkgebrek wegens economische oorzaken, aan de RVA de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand meedelen.

U moet deze mededeling elektronisch versturen (via het web of via batch):

- ofwel de eerste dag van de effectieve schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- ofwel de volgende werkdag (*);

- ofwel, indien u met zekerheid weet dat de werknemer werkloos zal zijn, ten vroegste de vijfde werkdag (*) voorafgaand aan de eerste effectieve werkloosheidsdag. De elektronische toepassing aanvaardt de mededeling indien ze uiterlijk de zevende kalenderdag die voorafgaat aan de eerste effectieve werkloosheidsdag is verstuurd.

(*) Onder 'werkdag' worden alle dagen van de week verstaan met uitzondering van het weekend, de feestdagen, de vervangende feestdagen en de brugdagen.

De maandelijkse mededeling aan de RVA moet de volgende vermeldingen bevatten:

- uw naam, adres en ondernemingsnummer of die van uw onderneming;
- de naam, de voornaam, het identificatienummer van de sociale zekerheid van de werkloos gestelde werknemer (er kunnen meerdere werknemers in één mededeling worden vermeld);
- de eerste dag waarop de arbeidsovereenkomst van de betreffende werknemer(s) in de beschouwde maand geschorst wordt wegens werkgebrek;
- het volledig adres van de plaats waar de werknemer die dag normaal zou hebben gewerkt.

U moet deze aangifte in principe elektronisch verrichten. Zie wat dat betreft de info onder de rubriek 'De schorsing wegens economische redenen aankondigen aan de RVA'.

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

Normaal moet u een controlekaart aan uw werknemer afleveren.

In het kader van de coronacrisis hoeft u dit evenwel vanaf maart 2020 tot en met juni 2020 niet te doen.

Een aangifte 'ASR2' verrichten

U moet bij de aanvang van de werkloosheid én op uw eigen initiatief, voor elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer een 'ASR scenario 2' verrichten via de portaalsite van de sociale zekerheid. Ga naar de site www.socialsecurity.be >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 2 'Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op deze site.

U overhandigt, ter informatie, een print van de elektronische aangifte aan de werknemer.

Deze aangifte is nodig om het recht op tijdelijke werkloosheid voor de werknemer te kunnen openen.

Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten

U moet op het einde van elke kalendermaand voor elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer een 'ASR scenario 5' verrichten via de portaalsite van

de sociale zekerheid. Ga naar de site socialsecurity.be. Ga naar de rubriek onderneming >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 5 'Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op deze site.

Deze aangifte is nodig om het recht op tijdelijke werkloosheid voor de werknemer voor de betreffende kalendermaand te kunnen vaststellen.

Specifieke tewerkstellingsituaties?

Ik ben statutair. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Nee, tijdelijke werkloosheid is enkel mogelijk voor werknemers verbonden door een **arbeidsovereenkomst** waarvan de uitvoering geschorst ingevolge bijvoorbeeld overmacht of economische redenen.

Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Contractueel personeel dat bij een overheid in dienst is met een arbeidsovereenkomst kan eventueel tijdelijk werkloos worden gesteld.

Let op:

- om tijdelijk werkloos te worden gesteld wegens economische redenen moet er sprake zijn van een economische activiteit. In een openbare dienst is dat in de regel niet het geval;
- een schorsing wegens economische redenen voor bedienden is slechts mogelijk indien de werkgever aan de cao-wet is onderworpen. Dat is voor een overheidsdienst normaliter niet het geval.

Meestal zal er dus enkel gebruik kunnen worden gemaakt van overmacht.

Let op: het moet volledig onmogelijk zijn om nog te werken. Men kan zich inbeelden dat er in een overheidsdienst vervangende taken kunnen worden verricht.

Ik ben een zelfstandige of ik werk in een vrij beroep (advocaat, notaris, architect ...) Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Neen, tijdelijke werkloosheid is enkel mogelijk voor werknemers verbonden door een **arbeidsovereenkomst** waarvan de uitvoering geschorst ingevolge bijvoorbeeld overmacht of economische redenen.

Er kan ook geen tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd gedurende de tijdelijke stopzetting/onderbreking van de voormelde activiteit.

Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Ja, er is geen onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde duur en voor onbepaalde duur.

Eens uw arbeidsovereenkomst afgelopen valt u wel terug op een regeling van volledige werkloosheid.

Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur die afloopt. Als de overeenkomst aansluitend wordt verlengd, kan er dan tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd voor mij?

In de regel kunnen er opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur worden gesloten. De duur van elke overeenkomst mag niet

minder dan drie maanden bedragen en de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag niet meer dan twee jaar bedragen.

Noot: in bepaalde gevallen mag de duur van elke overeenkomst niet minder dan zes maanden bedragen en mag de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten niet meer dan drie jaar bedragen.

(artikel 10bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

Wanneer binnen het voormelde wettelijke kader:

- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur al effectief was aangevat vóór 14 maart 2020,
- nadien afloopt,
- maar aansluitend wordt verlengd,
- én er wordt aangetoond dat de intentie om te verlengen al aanwezig was

dan kan er tijdelijke werkloosheid worden ingeroepen in het kader van de aansluitende arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur.

Dit geldt ook indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur gevolgd wordt door een vaste indienstname met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Er zal niet aanvaard worden dat arbeidsovereenkomsten enkel worden gesloten voor een periode die volledig gedekt wordt door tijdelijke werkloosheid. Er zal met andere woorden worden gecontroleerd of er na de periode van tijdelijke werkloosheid ook effectief wordt gewerkt in het kader van deze of een aansluitende arbeidsovereenkomst. Het is immers niet de bedoeling om een in wezen "fictieve" tewerkstelling te creëren met als enige doel om tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te kunnen laten uitbetalen.

Dat betekent niet dat de tijdelijke werkloosheid te allen tijde (retroactief) zal worden geweigerd in het concrete geval van een niet tewerkstelling na de periode van tijdelijke werkloosheid.

De tijdelijke werkloosheid kan worden aanvaard indien er na het einde van de lopende overeenkomst van bepaalde duur en de periode van tijdelijke werkloosheid normaal gezien een nieuwe overeenkomst zou worden gesloten.

Ik werk in het kader van een vervangingsovereenkomst die wordt "verlengd". Kan er dan tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd voor mij?

Een werknemer kan in dienst worden genomen met één of meerdere vervangingsovereenkomst waarvan de totale duur niet meer dan twee jaar mag bedragen.

Het kan bijvoorbeeld gaan om de vervanging van een werknemer die ziek is, in zwangerschapsverlof, in tijdskrediet ...

(artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten)

Wanneer deze vervangingsovereenkomst al effectief aanvang vóór 14 maart 2020, kan er tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd.

Indien de te vervangen werknemer langer afwezig is dan voorzien (bijvoorbeeld: de ziekteperiode wordt verlengd of de werknemer krijgt een verlenging van zijn tijdskrediet), dan kan de werknemer binnen het voormelde wettelijke kader verder tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens de "verlengde" periode van de vervangingsovereenkomst.

Dit geldt ook indien de vervangingsovereenkomst gevolgd wordt door een vaste indienstname met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Er zal niet aanvaard worden dat arbeidsovereenkomsten enkel worden gesloten voor een periode die volledig gedekt wordt door tijdelijke werkloosheid. Er zal met andere woorden worden gecontroleerd of er na de periode van tijdelijke werkloosheid ook effectief wordt gewerkt in het kader van deze of een aansluitende arbeidsovereenkomst. Het is immers niet de bedoeling om een in wezen "fictieve" tewerkstelling te creëren met als enige doel om tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te kunnen laten uitbetalen.

Dat betekent niet dat de tijdelijke werkloosheid te allen tijde (retroactief) zal worden geweigerd in het concrete geval van een niet tewerkstelling na de periode van tijdelijke werkloosheid.

De tijdelijke werkloosheid kan worden aanvaard indien er na het einde van de lopende vervangingsovereenkomst en de periode van tijdelijke werkloosheid normaal gezien een nieuwe overeenkomst zou worden gesloten.

Ik werk met twee verschillende overeenkomsten bij twee verschillende werkgevers. Kan ik tijdelijk worden gesteld bij één van de twee werkgevers?

Ja, dat kan.

U moet wel bij die ene werkgever gedurende de volledige dag tijdelijk werkloos worden gesteld.

Indien het totaal van de uurroosters bij beide werkgevers niet meer dan een voltijdse tewerkstelling uitmaakt, zal er geen enkele vermindering worden toegepast op uw tijdelijke werkloosheidsuitkeringen.

Bijvoorbeeld:

Een voltijdse tewerkstelling is 38 uren per week. U werkt bij de eerste werkgever 20 uur en bij de tweede 16 uur.

$$20 + 16 = 36 \leq 38$$

Indien het totaal van de uurroosters bij beide werkgevers wel meer dan een voltijdse tewerkstelling uitmaakt, zal er een vermindering worden toegepast op uw tijdelijke werkloosheidsuitkeringen.

De bedoeling is immers niet dat u tijdelijk werkloos kunt worden gesteld in een meer dan voltijdse tewerkstelling.

Voor de vaststelling van het bedrag van uw uitkeringen, wordt er rekening gehouden met het loon van beide tewerkstellingen.

Om het juiste bedrag van uw uitkeringen te kunnen berekenen, moet u bij uw uitbetalingsinstelling aangifte doen van de andere tewerkstelling waar u niet tijdelijk werkloos wordt gesteld.

Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Voor uitzendkrachten die een langere opdracht hebben, gelden dezelfde voorwaarden als voor de vaste werknemers. Zij kunnen samen met de vaste werknemers tijdelijk werkloos gesteld worden.

Met "langere opdracht" wordt bedoeld dat er na het einde van de lopende uitzendovereenkomst en de periode van tijdelijke werkloosheid normaal gezien een nieuwe overeenkomst zou worden gesloten.

Er moet dus redelijkerwijze kunnen worden aangenomen dat u verder zou blijven werken zijn, mocht er geen Coronacrisis zijn. Uw uitzendkantoor kan dit aantonen aan de hand van de overeenkomst die hij heeft met de werkgever/gebruiker.

Bent u zo een uitzendkracht, dan kunt u uitzonderlijk toegelaten worden tot het stelsel van de tijdelijke werkloosheid.

Voorbeelden

- Een uitzendkracht werkt al 3 maanden bij dezelfde gebruiker onder het motief 'instroom' of ter vervanging van een vaste werknemer.
- Er worden opeenvolgende weekcontracten gesloten.

Dit geldt ook indien de uitzendovereenkomst gevolgd wordt door een (...) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of bepaalde duur bij de gebruiker (op voorwaarde dat er een effectieve tewerkstelling voorzien is in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur).

Wanneer niet opeenvolgende dagcontracten worden gesloten, zelfs bij dezelfde gebruiker, kan er geen sprake zijn van een "langere opdracht" en is tijdelijke werkloosheid niet mogelijk.

Voorbeeld:

Een uitzendkracht werkt met een overeenkomst op maandag en dinsdag en is vervolgens de rest van de week volledig werkloos.

Wanneer de volgende week weer dagcontracten worden gesloten, zal de RVA geen tijdelijke werkloosheid aanvaarden tijdens deze dagcontracten.

Let op: het is voor een werkgever en een momenteel volledig werkloze werknemer in het algemeen niet toegelaten om een arbeidsovereenkomst (voor uitzendarbeid of andere) te sluiten (eventueel zelfs met terugwerkende kracht) om deze dan onmiddellijk te schorsen wegens economische redenen of overmacht.

Specifieke situatie: de uitzendkracht bevond zich in de week van 9 tot 13 maart 2020 in een situatie van een "langere opdracht" bij een gebruiker, maar de uitzendovereenkomst werd vanaf 16 maart 2020 niet verlengd.

Indien in die situatie nog in de loop van de maand maart 2020 of uiterlijk in de week van 6 tot 10 april 2020 nieuwe opeenvolgende uitzendovereenkomsten voor de normaal voorziene "langere opdracht" bij

dezelfde gebruiker worden afgesloten, kan de uitzendkracht in die nieuwe uitzendovereenkomsten samen met de vaste werknemers tijdelijk werkloos worden gesteld.

Opgelet! Deze nieuwe overeenkomsten mogen niet met terugwerkende kracht opgemaakt worden.

Er zal niet aanvaard worden dat arbeidsovereenkomsten enkel worden gesloten voor een periode die volledig gedekt wordt door tijdelijke werkloosheid. Er zal met andere woorden worden gecontroleerd of er na de periode van tijdelijke werkloosheid ook effectief wordt gewerkt in het kader van deze of een aansluitende arbeidsovereenkomst. Het is immers niet de bedoeling om een in wezen "fictieve" tewerkstelling te creëren met als enige doel om tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te kunnen laten uitbetalen.

Dat betekent niet dat de tijdelijke werkloosheid te allen tijde (retroactief) zal worden geweigerd in het concrete geval van een niet tewerkstelling na de periode van tijdelijke werkloosheid.

De tijdelijke werkloosheid kan worden aanvaard indien er na het einde van de lopende uitzendovereenkomst en de periode van tijdelijke werkloosheid normaal gezien een nieuwe overeenkomst zou worden gesloten.

Ik had een formele belofte van een arbeidsovereenkomst in het kader van een evenement dat geannuleerd is. Kan ik tijdelijke werkloosheid vragen voor de dagen waarop ik effectief als loontrekkende zou tewerkgesteld zijn geweest?

De minister van Werk heeft op 08/05/2020 in de Commissie Sociale Zaken van de Kamer het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht opengesteld voor artiesten en tijdelijke medewerkers van festivals en andere evenementen die door de Nationale Veiligheidsraad werden geannuleerd.

De werknemer of artiest kan een uitkering als tijdelijk werkloze ontvangen voor de dag(en) waarop hij in principe effectief zou hebben gewerkt met een arbeidsovereenkomst indien het evenement niet zou zijn afgelast of verboden.

Het gaat om een van de normale principes afwijkende vergoedbaarheid, wat betekent dat deze gekoppeld is aan strikte voorwaarden die door de RVA zullen worden nagezien:

- het evenement moet door een beslissing van de Nationale Veiligheidsraad zijn afgelast of verboden omwille van het verbod op samenscholing van toeschouwers of deelnemers;
- het evenement zou normaal hebben plaatsgevonden in de periode van 01/05/2020 tot en met 31/08/2020.

Wat de evenementen betreft die normaal zouden plaatsgevonden hebben in de periode van 14/03/2020 tot en met 30/04/2020, is tijdelijke werkloosheid mogelijk onder dezelfde voorwaarden met dien verstaande dat tijdelijke werkloosheid niet kan toegelaten worden voor de dagen waarop werknemers al uitkeringen als volledig werkloze hebben ontvangen.

- de werknemer (al dan niet artiest) zou tewerkgesteld moeten geweest zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst, ongeacht de functie;
- uit de aanvraag van de werknemer moet blijken dat deze van de werkgever en/of de organisator van een evenement een formele belofte van een arbeidsovereenkomst had gekregen.

De werknemer dient het bewijs van deze belofte van een arbeidsovereenkomst te leveren.

De belofte van een arbeidsovereenkomst moet bewezen worden door middel van een geschrift.

De belofte van een arbeidsovereenkomst moet nominatief zijn (betreffende de betrokken werknemer).

De belofte van een arbeidsovereenkomst en de link tussen deze nominatieve belofte en het evenement moeten blijken uit een schriftelijk bewijs dat dateert van vóór de datum waarop het evenement had moeten plaatsvinden en in ieder geval vóór 15/04/2020 (datum waarop de Nationale Veiligheidsraad het verbod uitgevaardigd heeft om evenementen die een groot aantal personen zou samenbrengen te organiseren).

- indien het niet gaat om een artistieke prestatie, moet de werknemer bij zijn aanvraag eveneens het bewijs voegen dat hij in de referentieperiode van 14/03/2019 tot en met 31/08/2019 tewerkgesteld was in het kader van een gelijkaardig evenement;
- de werknemer verricht zijn uitkeringsaanvraag als tijdelijk werkloze door middel van een formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA-EVENEMENT, dat beschikbaar zal zijn op de websites van de uitbetalingsinstellingen.

De aanvraag kan niet ingediend worden voorafgaand aan de periode waarvoor de uitkeringen als tijdelijk werkloze worden gevraagd.

De werknemer moet een formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA-EVENEMENT indienen voor iedere uitkeringsaanvraag als tijdelijk werkloze die volgt op een periode van volledige werkloosheid én voor ieder evenement.

Wanneer de werknemer voor dagen gelegen tussen de dagen van “geannuleerde” tewerkstelling waarvoor hij aanspraak maakt op uitkeringen als tijdelijk werkloze, aanspraak maakt op uitkeringen als volledig werkloze, moet hij tevens een formulier C4 betreffende het einde van de tewerkstelling indienen.

De werkgever moet voor elke tewerkstelling een DIMONA-aangifte verrichten en een ASR scenario 5 afleveren met het aantal uren tijdelijke werkloosheid. Hij vermeldt in de commentaarzone "overmacht corona – geannuleerd evenement". Hij houdt enkel rekening met de dagen waarop de werknemer effectief zou tewerkgesteld geweest zijn in het kader van de “arbeidsovereenkomst”. Bij het einde van deze “arbeidsovereenkomst” levert hij een formulier C4 af.

Kan ik als werknemer van een dienstenchequebedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?

Dienstenchequebedrijven die vrijwillig sluiten als gevolg van de coronacrisis kunnen hun werknemers tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht.

Dienstenchequebedrijven die openblijven kunnen de werknemers die niet kunnen gaan werken wegens het wegvallen van opdrachten bij klanten, tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht, indien de tijdelijke werkloosheid een volledige dag betreft.

Het is inderdaad niet mogelijk om tijdelijke werkloosheid toe te kennen voor slechts een gedeelte van de dag.

Ik werk via een dienstenchequebedrijf bij verschillende klanten. Bij één klant kan er niet gewerkt worden, bij de/een andere wel? Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?

Om tijdelijke werkloosheid te kunnen genieten, moet u gedurende de volledige werkdag tijdelijk werkloos worden gesteld.

Als u in de loop van de dag bij één klant niet kunt werken, maar bijvoorbeeld bij twee andere wel, dan kunt u niet tijdelijk werkloos worden gesteld, aangezien de tijdelijke werkloosheid niet op de volledige werkdag betrekking heeft.

Ik werk in loondienst tijdens een periode van verlof zonder wedde in het onderwijs. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens deze tewerkstelling in loondienst?

Ja.

Om recht te hebben op uitkeringen moet de werkloze wegens omstandigheden onafhankelijk van zijn wil zonder arbeid en zonder loon zijn. Deze bepaling wordt niet ingeroepen ten aanzien van de werkloze die verlof zonder wedde neemt (of tijdskrediet zonder uitkeringen) om bij een andere werkgever te gaan werken, wanneer hij in deze nieuwe betrekking tijdelijk werkloos wordt gesteld.

Ik werk in een flexi-job. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Er kan geen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen worden ingevoerd.

Overmacht kan eventueel wel, maar enkel indien er een schriftelijke arbeidsovereenkomst bestaat.

Voor alle flexi-jobwerknemers met enkel een raamovereenkomst en een dagelijkse DIMONA melding, maar zonder schriftelijke arbeidsovereenkomst is dit dus niet van toepassing.

Overmacht kan enkel voor flexi-jobbers met een raamovereenkomst en een doorlopende DIMONA, waarbij er dus wel een schriftelijke arbeidsovereenkomst is.

Indien de arbeidsovereenkomsten per kwartaal wordt afgesloten (omdat er ook een DIMONA-aangifte per kwartaal gebeurt om na te gaan of nog voldaan is aan de voorwaarden om te werken als flexi-jobber), dan kan de

flexi-jobber in de aansluitende arbeidsovereenkomst tijdelijk werkloos gesteld worden indien er reeds een arbeidsovereenkomst bestond vóór 14.03.2020 en deze in het nieuwe kwartaal verlengd wordt.

Ik ben een stagiair in beroepsopleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Neen.

Enkel leercontracten of arbeidsovereenkomsten kunnen worden geschorst. Een overeenkomst voor een beroepsopleiding is geen arbeidsovereenkomst.

De schorsing van andere stageovereenkomsten (beroepsopleiding, CAP, ...) geven geen recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

Dit geldt ook voor de jongere die een beroepsinlevingsstage (BIS) volgt. Deze personen worden in DIMONA aangegeven als 'STG'. Zij kunnen niet tijdelijk werkloos gesteld worden.

Ik volg een alternerende opleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Leerlingen die een alternerende opleiding volgen (artikel 1bis van het KB van 28.11.1969 tot uitvoering van de wet van 27.06.1969 tot herziening van de besluitwet van 28.12.1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders), kunnen tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht voor de uren waarvoor ze normaal gezien een praktijkopleiding op de werkplek hadden moeten volgen, zolang ze voor die uren geen vergoedingen (meer) krijgen.

Opmerking: leerlingen kunnen alleen tijdelijk werkloos worden gesteld voor de uren van de praktijkopleiding (en niet voor de lessen).

Leerlingen krijgen een dagelijkse forfaitaire uitkering (gelijk aan het bedrag van de overbruggingsuitkering), vermeerderd met een supplement van 5,63 euro per dag werkloosheid. Dat supplement is ten laste van de RVA en wordt betaald door de uitbetalingsinstelling.

Het aantal dagelijkse forfaitaire uitkeringen zal worden berekend aan de hand van deze formule:

$$P \times 6 / Q$$

P = het aantal uren tijdelijke werkloosheid in de praktijkopleiding in de onderneming

Q = het gemiddelde aantal uren om de leervergoeding te berekenen. Dat moet minstens gemiddeld 20 uur per week bedragen.

De factor Q kan dus verschillen naargelang de leervergoeding enkel berekend wordt op de praktijken of ook op de lessen.

Voorbeelden:

Een leerling volgt per week 1 dag 8 uur les en de overige 4 dagen 30 uur praktijkopleiding

Q/S = 38/38 (als de leervergoeding de theoretische lessen en de praktijken dekt)

Een week volledige schorsing geeft recht op 4,5 uitkeringen ($30 \times 6/38 = 4,73$)

Een leerling volgt per week 1 dag 8 uur les en de overige 4 dagen 30 uur praktijkopleiding

Q/S = $30/38$ (als de leervergoeding enkel wordt berekend op de praktijkmuren)

Een week volledige schorsing geeft recht op 6 uitkeringen ($30 \times 6/30 = 6$)

Maar in de uitzonderlijke situatie van de maatregelen in de strijd tegen het coronavirus, aanvaardt de RVA dat de factor Q in de ASR scenario 5 overeenstemt met het deel van de praktijkmuren in de onderneming. De leervergoeding moet dan wel tegelijkertijd de praktijkmuren in de onderneming en de theoretische lessen bij de opleidingsinstelling dekken, de theoretische lessen en praktijkmuren moeten opgeschort zijn en de werkgever mag geen uitkering meer betalen. Zo zal de leerling voor een week volledige schorsing recht hebben op 6 forfaitaire uitkeringen.

Ik woon in het buitenland en werk in België. Kan ik in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst?

Het gaat hier om EU-werknemers die in België werken voor een onderneming met volledige onderwerping aan de Belgische RSZ.

Deze personen kunnen in geval van tijdelijke werkloosheid eventueel uitkeringen ten laste van België krijgen.

Grensarbeiders moeten hun aanvraag indienen bij het volgende kantoor van de RVA:

- werknemers woonachtig in Frankrijk: Moeskroen

- werknemers woonachtig in Nederland: Turnhout

- werknemers woonachtig in Duitsland: Verviers

- werknemers woonachtig in het Groothertogdom Luxemburg: Aarlen

In alle andere gevallen heeft de werknemer de vrije keuze.

Merk op dat het in België (en andere landen) nog steeds mogelijk is zich naar zijn werk te begeven. Mogelijk moet aan de grens wel een attest van de werkgever worden voorgelegd.

In principe betekent dit dat er in zo een geval de arbeidsovereenkomst niet moet worden geschorst wegens dat motief en dat er in principe dus ook geen sprake kan zijn van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Specifieke situaties:

- Stel dat de grens wordt/is gesloten. In zo een geval kan de werknemer tijdelijke werkloosheid wegens overmacht inroepen
- De werknemer in dienst van een Belgische bouwonderneming kan niet tewerkgesteld worden omdat de bouwonderneming gesloten is. De werknemer kan hier tijdelijk werkloos worden gesteld.

! Opgelet: in het omgekeerde geval (persoon woont in België en werkt in het buitenland) valt de werknemer ten laste van het werkland. Er is dus geen tijdelijke werkloosheid ten laste van België mogelijk.

Ik ben grensarbeider. Ik heb een arbeidsovereenkomst in Frankrijk en een andere in België. Heb ik recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid in België?

Werknemers die tegelijkertijd in twee of meer lidstaten werken, zijn onderworpen aan de wetgeving van de lidstaat waar ze wonen, als ze een aanzienlijk deel van hun activiteit in die lidstaat uitoefenen.

Onder aanzienlijk deel verstaan we minstens 25% van de activiteit.

Als u in België woont en u in Frankrijk en België werkt, maar u minstens 25% van uw activiteiten in België uitoefent, valt u onder de Belgische wetgeving en kunt u tijdelijk werkloos worden gesteld in België, zelfs voor uw tewerkstelling in Frankrijk.

Als u tijdelijk werkloos bent gesteld in uw tewerkstelling in Frankrijk, staat de RVA nog het gebruik van een papieren formulier "C3.2-WERKGEVER" toe, aangezien de Franse werkgever de ASR scenario 5 niet kan indienen.

Ik val onder een buitenlandse socialezekerheidsregeling. Kan ik een uitkering tijdelijke werkloosheid krijgen?

In principe: nee.

Het principe is dat het land dat de socialezekerheidsbijdragen int, is normaal ook het land is dat de uitkeringen sociale zekerheid betaalt.

Voorbeeld: het personeel van Ryanair dat onderworpen is aan de Ierse sociale zekerheid.

Merk op dat men wat de toepassing van het socialezekerheidsstelsel betreft in de regel geen keuzemogelijkheid heeft, omdat moet vermeden worden dat een werknemer aan meer dan één, of zelfs geen enkel stelsel zou onderworpen worden.

Ik val onder de regeling van de Overzeese Sociale Zekerheid. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Het gaat hier over werknemers die:

- Belg zijn, of onderdaan van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (= EU + Noorwegen, IJsland en Liechtenstein), of Zwitser
- en die door hun werkgever voor een buitenlandse opdracht naar een land worden uitgestuurd buiten de EER of Zwitserland.

Zij kunnen onder het speciale socialezekerheidsstelsel van de Overzeese Sociale Zekerheid (OSZ) worden aangesloten.

Valt u onder de OSZ-regeling, dan kunt u geen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen genieten. De werkloosheid valt immers niet onder de dekking van die regeling.

Speciaal geval:

U bent in België en u kunt door de coronacrisis niet meer terug naar het land waar u tewerkgesteld was.

Indien de werkgever u dan in België tewerkstelt, onder de Belgische sociale zekerheid, kunt u in die tewerkstelling tijdelijk werkloos worden gesteld.

Ik ben gedetacheerd naar het buitenland. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Voorbeeld:

Ik woon en werk normaal in België. Ik word door mijn Belgische werkgever tijdelijk gedetacheerd naar de Verenigde Staten, waar mijn arbeidsovereenkomst wordt geschorst. Tijdens de duur van de detachering verblijf ik in de Verenigde Staten.

Detachering betekent dat u nog steeds onderworpen blijft aan de Belgische sociale zekerheid. U kunt tijdelijke werkloosheidsuitkeringen ten laste van België genieten, zelfs al verblijft u niet in België.

Ik ben een student. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?

De studentenovereenkomst is een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of voor bedienden waarop de bepalingen van de wet op de arbeidsovereenkomsten van toepassing zijn, met inbegrip van de bepalingen over de schorsing van uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Sommige bepalingen van het werkloosheidsbesluit vormen echter een vergoedbaarheidsbeletsel voor de jongere met een studentenovereenkomst.

Zo heeft de jongere onder de 18 jaar (die nog onderworpen is aan de deeltijdse leerplicht) geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

De jongere ouder dan 18 jaar die nog studies met volledig leerplan volgt heeft ook geen recht op uitkeringen, behalve indien de lessen hoofdzakelijk op zaterdag of na 17 uur worden gegeven.

Ik werk in de non-profitsector. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden?

Voorbeeld: een bibliotheek, een kringloopwinkel, een cultureel centrum, een vzw.

In principe kan dit.

Indien de werknemers vallen onder de regels van de privésector (verbonden met een arbeidsovereenkomst), kunnen ze tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht of wegens economische redenen.

Kan ik als werknemer tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats, maatwerkbedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?

Ja

Kan ik als betaalde sportbeoefenaar tijdelijk werkloos gesteld worden?

Indien u verbonden bent door een arbeidsovereenkomst en alle activiteiten stilvallen, kunt u tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht.

Kan ik als werknemer art. 60 §7 (die via het OCMW ter beschikking wordt gesteld van gebruikers die hun werknemers tijdelijk werkloos stellen ingevolge de coronacrisis) ook tijdelijk werkloos worden gesteld? Wie voert de formaliteiten uit?

Ja.

De formaliteiten worden uitgevoerd door het OCMW door het KBO-nummer van de gebruiker te vermelden.

Wat moet ik als werknemer doen om uitkeringen aan te vragen?

Moet ik eerst een aantal arbeidsdagen gewerkt hebben vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld?

Om uitkeringen te krijgen, moet een werknemer eerst een aantal arbeids- en gelijkgestelde dagen bewijzen. Men noemt dit "zijn toelaatbaarheid bewijzen".

Indien u tijdelijk werkloos wordt wegens overmacht, dan wordt u toegelaten tot het recht op werkloosheidsuitkeringen zonder aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden te voldoen.

Indien u tijdelijk werkloos wordt wegens economische redenen tijdens de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020, dan wordt u toegelaten tot het recht op werkloosheidsuitkeringen zonder aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden te voldoen.

!Let dus op: er kunnen u geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen worden betaald voor de periode vóór 1 februari 2020 of na 30 juni 2020 indien u uw toelaatbaarheid niet bewijst.

Moet ik eerst mijn overuren opnemen vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld

De werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht, moet niet eerst zijn verworven overuren opnemen vooraleer hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden.

Indien de werknemer dit evenwel vrijwillig doet, dan kan hij voor de dagen waarop hij recuperatiedagen neemt, niet tijdelijk werkloos worden gesteld.

De werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens economische oorzaken, technische stoornis of slecht weer moet eerst zijn verworven overuren opnemen vooraleer hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden wegens economische oorzaken.

Moet ik eerst mijn verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegens overmacht?

De werknemer moet niet eerst zijn verlofdagen opnemen vooraleer hij tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht.

Indien de werknemer dat vrijwillig doet, dan kan hij voor de dagen waarop hij verlof neemt, niet tijdelijk werkloos worden gesteld.

Tijdelijke werkloosheid is ook niet mogelijk op 'geplande' vakantiedagen.

Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?

U moet een vereenvoudigd formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA indienen bij uw uitbetalingsinstelling.

Neem contact op met uw uitbetalingsinstelling.

Wat gebeurt er nadien?

Nadat u het formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA hebt ingediend bij uw uitbetalingsinstelling (UI), zal het volgende gebeuren:

- De werkgever zal zo snel mogelijk een "Aangifte Sociaal Risico 5" overmaken aan de UI;
 - U hoeft zelf niet in het bezit te zijn van een maandelijkse controlekaart en deze dus ook niet indienen bij uw uitbetalingsinstelling op het einde van de maand;
 - Uw uitbetalingsinstelling betaalt uw maandelijkse uitkeringen uit op basis van een maandelijkse aangifte van de werkgever en maakt de uitgave over aan de RVA, die ze zal verifiëren en al dan niet goedkeuren.
-

Zal er met mijn periodes van tijdelijke werkloosheid rekening worden gehouden bij de berekening van mijn toelaatbaarheid tot volledige werkloosheid?

Ja.

De dagen gedekt door uitkeringen tijdelijke werkloosheid (TW) die werden toegekend met een vrijstelling van de toelaatbaarheidsvoorwaarden (TW wegens overmacht en TW wegens economische redenen voor de periode van 01.02.2020 tot 30.06.2020) worden gelijkgesteld met arbeidsdagen om te voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden in volledige werkloosheid.

!! Lees de richtlijnen hierna indien u wenst te werken of om te weten wat uw verdere verplichtingen zijn tijdens uw werkloosheid

Hoeveel bedraagt mijn uitkering als tijdelijk werkloze?

Hoeveel bedraagt mijn uitkering tijdelijke werkloosheid?

U ontvangt als tijdelijk werkloze een brutodagbedrag dat gelijk is aan 70% van uw brutodagloon (begrensd tot 105,9523 euro bruto per dag of 2.754,76 euro bruto per maand). Deze regeling geldt tot 30 juni 2020.

Merk op dat het bedrag van de uitkering meestal niet exact 70% van het brutoloon is. De RVA werkt immers met loonschijven: situeert uw loon zich in een bepaalde loonschijf, dan correspondeert dat loon (net zoals elk ander loon in diezelfde loonschijf) met één welbepaald uitkeringsbedrag.

Voorbeeld:

U hebt een brutomaandloon van 2.490 euro per maand. Bent u een voltijdse werknemer, dan komt dit in het kader van de werkloosheidsreglementering overeen met een brutodagloon van $2.490 / 26 = 95,7692$ euro.

Dat bedrag situeert zich in een loonschijf van 95,5364 tot 96,7690 euro per dag en correspondeert met een dagbedrag van de werkloosheidsuitkering van 67,31 euro (wat 70% is van het bedrag dat zich in het midden van die loonschijf bevindt).

Merk op dat $95,7692 \times 70\% = 67,04$ euro. Toch krijgt u 67,31 euro per dag.

Het is zonder belang om welke reden u tijdelijk werkloos wordt gesteld: economische redenen, slecht weer, overmacht ...

Uw daguitkering bedraagt momenteel minimaal 55,59 en maximaal 74,17 euro (bedragen vanaf maart 2020).

Het is dus mogelijk dat 70% van uw dagloon lager is dan 55,59 euro; uw uitkering wordt dan opgetrokken tot 55,59 euro. Het is ook mogelijk dat 70% van uw dagloon hoger is dan 74,17 euro; uw uitkering wordt dan beperkt tot 74,17 euro.

Het aantal uitkeringen wordt berekend in functie van het aantal uren dat u tijdens een maand tijdelijk werkloos werd gesteld. Bent u de ganse maand werkloos, dan wordt het dagbedrag gemiddeld vermenigvuldigd met 26 (afhankelijk van de maand kan dit ook 25 of 27 zijn; u telt het aantal dagen in een zesdagenstelsel, van maandag tot zaterdag).

Op het bedrag van de tijdelijke werkloosheidsuitkering wordt normaal een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden. Dit percentage wordt voor de uitkeringen die betrekking hebben op de periode vanaf mei 2020 tot en met december 2020 evenwel verlaagd tot 15%.

In welke gevallen wordt het bedrag van mijn uitkering verhoogd?

Indien u tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht (niet om een andere reden!) ontvangt u vanaf 1 maart 2020 boven uw werkloosheidsuitkering nog een bedrag van 5,63 euro per dag, ten laste van de RVA en betaald door uw uitbetalingsinstelling.

In dat geval wordt normaal een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden op het totaalbedrag van de uitkering tijdelijke werkloosheid vermeerderd

met de bijpassing van 5,63 euro. Dit percentage wordt voor de uitkeringen die betrekking hebben op de periode vanaf mei 2020 tot en met december 2020 evenwel verlaagd tot 15%.

Opgelet: de overmacht mag niet het gevolg zijn van uw arbeidsongeschiktheid.

Concreet bedoelen we hiermee dat een werknemer die tijdens zijn tewerkstelling ziek was, door de adviserend geneesheer van de mutualiteit arbeidsgeschikt werd verklaard:

- maar deze beslissing aanvecht,
- deze beslissing niet aanvecht, maar wel tijdelijk ongeschikt is voor zijn functie,

en ondertussen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen van de RVA ontvangt, géén recht heeft op deze verhoging.

Kan mijn werkgever een toeslag betalen boven de verhoogde werkloosheidsuitkering?

Ja.

Het algemeen standpunt van de RSZ is van toepassing. Het is mogelijk een aanvulling toe te kennen zonder dat daarop bijdragen verschuldigd zijn op voorwaarde dat het nettobedrag van de som van de werkloosheidsuitkering en de aanvulling niet hoger is dan het netto-inkomen uit de tewerkstelling.

Indien de aanvulling voldoet aan deze voorwaarden, dan is ze ook voor de RVA cumuleerbaar met werkloosheidsuitkeringen

Voor meer uitleg, neem contact op met de RSZ.

Kan mijn werkgever me extralegale voordelen (bedrijfswagen, gsm ...) blijven toekennen als ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvang?

Ja. Extralegale voordelen (bedrijfswagen, gsm, internetabonnement, bedrijfsfiets, enz.) vormen geen beletsel voor de toekenning van uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

Wat indien ik vaststel dat ik te veel uitkeringen ontvangen heb aangezien mijn werkgever een verkeerde aangifte gedaan heeft van het aantal uren tijdelijke werkloosheid voor de betrokken maand?

U moet dit signaleren aan de RVA, op deze manier kunnen de ten onrechte betaalde uitkeringen worden terugbetaald.

Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten?

Een tijdelijke werkloze mag altijd een tewerkstelling uitoefenen of aanvatten bij een werkgever, andere dan deze waarbij hij tijdelijk werkloos is gesteld. Dat verandert niet.

U moet dat zo spoedig mogelijk en liefst voorafgaandelijk aangeven doen bij uw uitbetalingsinstelling (Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen of vakbond). Dat is noodzakelijk zodat er niet ten onrechte uitkeringen worden betaald.

U kunt dit doen op gelijk welke wijze: brief, mail, telefoon ... Er is ook een specifiek formulier ontwikkeld dat u hiervoor kan gebruiken. Het betreft de CORONA-TW-AANGIFTE-WERK. U kunt het formulier op onze website terugvinden.

De tewerkstelling moet uiteraard geldig aangegeven zijn door de werkgever.

De inkomsten van deze tewerkstelling kunt u niet cumuleren met de werkloosheidsuitkering. Indien nodig zal de RVA de te veel uitbetaalde uitkeringen terugvorderen.

Wat gebeurt er als ik in een "vitale" sector begin te werken tijdens mijn tijdelijke werkloosheid of tijdens een periode van SWT (brugpensioen)?

Onder "vitale" sectoren wordt verstaan: de land-, tuin- en bosbouw. U kunt er ofwel rechtstreeks door een werkgever worden tewerkgesteld, ofwel als uitzendkracht, via een uitzendbureau dat dan als de werkgever wordt beschouwd.

De werkgever moet deze tewerkstelling aangeven in een toepassing die "Dimona" heet. Hij zal een bepaalde kalenderperiode aangeven. Van het aantal dagen in die kalenderperiode trekken we de zondagen af. Het resultaat noemen we "X".

Wanneer u

- in uw gewone dienstbetrekking tijdelijk werkloos wordt gesteld
- of SWT'er (bruggepensioneerde) bent

en het werk hervat, verliest u normaal alle uitkeringen op de dagen van tewerkstelling bij de nieuwe werkgever.

Betreft het evenwel een tewerkstelling in een "vitale" sector, dan wordt het aantal werkloosheidsuitkeringen slechts verminderd met een aantal uitkeringen gelijk aan X gedeeld door 4.

Het resultaat van de deling $X/4$ wordt als volgt afgerond:

- wanneer de decimale breuk van het bekomen resultaat minder dan 0,25 bedraagt, wordt het resultaat naar de lagere eenheid afgerond;
- wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,25 zonder 0,75 te bereiken, wordt het resultaat naar 0,50 afgerond;

- wanneer die breuk gelijk is aan of meer bedraagt dan 0,75, wordt het resultaat naar de hogere eenheid afgerond.

Dat afgeronde resultaat wordt afgetrokken van het aantal werkloosheidsuitkeringen in de maand.

Opgelet: deze regeling geldt slechts tijdens de maanden april en mei 2020.

Opgelet: deze regeling geldt niet voor gewone volledig werklozen, enkel voor tijdelijk werklozen en SWT'ers (bruggepensioneerden).

Voorbeeld:

U hervat het werk voor rekening van een tuinbouwer. Deze geeft in Dimona een tewerkstelling aan vanaf dinsdag 5 mei tot en met vrijdag 15 mei 2020.

Deze periode dekt 11 kalenderdagen. Er ligt één zondag in, die trekken we af: $11 - 1 = 10$.

Bijgevolg: $X = 10$

Stel dat u in de maand mei 20,5 tijdelijke werkloosheidsuitkeringen zou ontvangen.

$X/4 = 10/4 = 2,5$

We verminderen het aantal uitkeringen met 2,5. U ontvangt $20,5 - 2,5 = 18$ uitkeringen

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen?

Normaliter kunt een reeds uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen tijdens uw werkloosheid als u daarvan een aangifte doet bij de RVA en u nog andere voorwaarden vervult wat betreft het tijdstip waarop u de activiteit uitoefent en het soort activiteit.

Ook mag u bepaalde inkomensgrenzen niet overschrijden.

Er wordt **tot 30.06.2020** een versoepeling toegestaan voor tijdelijk werklozen die, vóór ze op tijdelijke werkloosheid werden gesteld, al een bijberoep uitoefenden.

Het bijberoep moet u niet aangeven en de andere voorwaarden wat betreft het tijdstip waarop u de activiteit uitoefent en het soort activiteit moet u niet vervullen.

De inkomsten uit uw bijberoep zijn zonder invloed op de werkloosheidsuitkering.

Opgelet: begint u met een activiteit die u niet eerder uitoefende, in combinatie met uw loontrekkende hoofdactiviteit, zie dan: "Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten?"

Kan het voordeel 'Springplank zelfstandige', om tijdens de uitoefening van een nevenactiviteit als zelfstandige gedurende 12 maanden het recht op werkloosheidsuitkeringen te behouden, worden verlengd door de moeilijkheid om de activiteit uit te oefenen tijdens de coronacrisis?

Nee.

Volgens de huidige reglementering mag de periode van 12 maanden 'Springplank zelfstandige' om geen enkele reden worden opgeschort, ook niet om overmacht.

Mag ik gedurende de periode dat ik tijdelijk werkloos gesteld word als gevolg van het coronavirus een flexi-job aanvatten?

Ja, maar u moet dit melden aan uw uitbetalingsinstelling.

U kunt dit doen op gelijk welke wijze: brief, mail, telefoon ... Er is ook een specifiek formulier ontwikkeld dat u hiervoor kan gebruiken. Het betreft de CORONA-TW-AANGIFTE-WERK. U kunt het formulier op onze website terugvinden.

Aangezien het gaat om een tewerkstelling bij een andere werkgever, kunnen de inkomsten uit deze tewerkstelling niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Op deze manier wordt vermeden dat de uitkeringen later teruggevorderd zullen moeten worden.

Opmerking : indien u deze flexi-job reeds als nevenactiviteit uitoefende in combinatie met een tewerkstelling in loondienst en u wordt tijdelijk werkloos in uw tewerkstelling in loondienst, dan kan u de flexi-job verder uitoefenen zonder dat u hiervan aangifte moet doen en zonder dat dit een invloed heeft op uw werkloosheidsuitkeringen.

Voorbeeld : U werkt sinds 01/2020 als flexijobber 1 dag per week (zondag) in een voedingswinkel - > u kunt dit verder doen tijdens uw tijdelijke werkloosheid in uw hoofdtewerkstelling zonder dat dit een invloed heeft op uw uitkeringen.

Kan ik als tijdelijk werkloze activiteiten als vrijwilliger verrichten, met behoud van mijn uitkeringen?

Normaliter moet u die activiteit aangeven aan de RVA en mag u bepaalde inkomensgrenzen niet overschrijden.

Tot 30.06.2020 geldt er evenwel een vrijstelling van de aangifteplicht voor de tijdelijke werkloze die een vrijwillige activiteit wil uitoefenen voor een particulier of voor een organisatie (een vereniging zonder winstoogmerk, een openbare dienst; een instelling van openbaar nut, een door een Gemeenschap georganiseerde, erkende of gesubsidieerde onderwijsinstelling, een cultureel centrum, een jeugdtehuis, een kerkfabriek).

De inkomensgrenzen blijven ongewijzigd.

De beperkingen die door de veiligheidsraad en de regering zijn opgelegd, blijven wel gelden.

Voor meer uitleg: zie het infoblad T42 op onze website.

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid werken als vrijwillige brandweerman, als vrijwilliger van de civiele bescherming of vrijwillige ambulancier, met behoud van mijn uitkeringen?

Normaliter wordt er een onderscheid gemaakt tussen twee situaties: enerzijds interventies waar levensgevaar aan verbonden is en anderzijds andere activiteiten zoals wachtdiensten, ... De inkomsten zijn in de eerste situatie cumuleerbaar met de uitkeringen en in het tweede geval niet.

In het kader van de coronacrisis zal het evenwel **tot 30.06.2020** toegelaten zijn om tijdens de tijdelijke werkloosheid activiteiten als vrijwillige brandweer en als vrijwilliger van de civiele bescherming te verrichten, met behoud van de uitkeringen.

U mag alle vergoedingen die u daarvoor ontvangt, dus cumuleren met de uitkeringen, ongeacht dus het soort activiteit (interventies of andere).

U moet geen specifieke formaliteiten vervullen.

Ik ben tijdelijk werkloos. Kan ik mantelzorger zijn?

Ja

De activiteit als mantelzorger wordt niet beschouwd als een activiteit voor een derde in de zin van het werkloosheidsbesluit.

Een mantelzorger is een natuurlijke persoon die niet-beroepsmatig niet-medische hulp- en dienstverlening verstrekt. De mantelzorger moet zich laten registreren. De belastingvrije vergoeding die de mantelzorger ontvangt kan gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Wat zijn mijn verplichtingen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?

Moet ik in het bezit zijn van een controleformulier C3.2A?

Nee, van 1 maart 2020 tot 30 juni 2020 moet de werkgever geen controlekaart C3.2A afleveren en moet u dus niet in het bezit zijn van een controlekaart C3.2A.

De werkgever moet dus ook geen controlekaarten C3.2A meer inschrijven in het validatieboek (in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken).

Geldt de vrijstelling voor de controlekaarten ook voor de werknemers uit de bouwsector?

Ja, de werknemers uit de bouwsector zijn ook vrijgesteld. Zij moeten niet in het bezit zijn van een controlekaart C3.2A BOUW van 1 maart 2020 tot en met 30 juni 2020.

Ik ontvang een pensioen. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze ontvangen?

Indien u minder dan 65 jaar bent en een pensioen ontvangt, moet u daarvan tot 30 juni 2020 geen aangifte doen en is dit tot 30 juni 2020 zonder invloed op de werkloosheidsuitkering.

Het is niet van belang of u dit pensioen al ontving vóór tijdelijk werkloos te worden, dan wel het pensioen pas voor het eerst ontving nadat u al tijdelijk werkloos was gesteld.

Dit geldt ook indien u jonger dan 65 jaar bent en reeds gedurende 12 maanden een overlevingspensioen gecumuleerd heeft met uitkeringen (de maximale periode waarin cumul mogelijk is). Tot 30 juni 2020 kan het overlevingspensioen opnieuw gecumuleerd worden met uitkeringen.

De periode van tijdelijke werkloosheid tot 30 juni 2020 zal niet worden afgetrokken van de 12 maanden dat een overlevingspensioen gecumuleerd kan worden met een werkloosheidsuitkering.

Opgelet: indien u minstens 65 jaar bent, maar toch nog aan de slag als werknemer, dan kunt u enkel tijdelijke werkloosheidsuitkeringen krijgen zolang u geen pensioen ontvangt.

Kan ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen wanneer ik ziek ben?

Nee, de werknemer die arbeidsongeschikt is, heeft geen recht op uitkeringen.

Het is daarbij zonder belang of u effectief ziekte-uitkeringen ontvangt of niet.

Het is daarbij ook zonder belang of

- u al ziek was en uw werkgever pas daarna tijdelijke werkloosheid invoert
- u werkgever al tijdelijke werkloosheid heeft ingevoerd en u pas daarna ziek wordt

U zal aanspraak kunnen maken op een uitkering van de mutualiteit of gewaarborgd loon. De RVA is niet bevoegd inzake deze materie.

Voor meer info, neem eventueel contact op met uw mutualiteit.

Indien u ziek bent, maar op advies van de geneesheer van de mutualiteit het werk progressief deeltijds mag hervatten, kan u in uw deeltijdse werkhervatting tijdelijk werkloos worden gesteld.

Voorbeeld: u mag het werk halftijds hervatten en werkt elke dag een halve dag. U kan voor die halve dagen tijdelijk werkloos worden gesteld.

Opgelet: behalve indien u als doelgroepwerknemer werkt in een beschutte werkplaats, een sociale werkplaats of een maatwerkbedrijf, is er geen recht op uitkeringen als tijdelijk werkloze indien u het werk voor maximaal 20% hervat.

In die gevallen hebt u immers verder recht op een volledige (niet verminderde) ziekte- of invaliditeitsuitkering.

Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen tijdens een periode waarin ik ben uitgesloten van het recht op uitkeringen?

Het kan gebeuren dat u (al dan niet tijdelijk) bent uitgesloten van het recht op werkloosheidsuitkeringen, bijvoorbeeld:

- ingevolge vrijwillige werkloosheid (werkverlating, ontslag wegens foutieve houding, werkweigering ...)
- omdat u een inbreuk hebt gepleegd en daarvoor werd gesanctioneerd (werken en stempelen, foutieve verklaringen afgelegd, een vals formulier gebruikt ...)

In die gevallen kunt u géén uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen.

Dat geldt ook indien u uitgesloten bent tot wedertoelaatbaarheid (ook al moet u voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht normaal geen toelaatbaarheid aantonen).

Ik bevind mij in een periode van tijdelijke werkloosheid. Er is educatief verlof gepland. Wat gebeurt er nu?

Indien u op een dag tijdelijke werkloosheid een aantal uren betaald educatief verlof volgt, dan vermeldt de werkgever in de ASR scenario 5 (= de elektronische mededeling van de uren van tijdelijke werkloosheid die hij op het einde van elke maand indient) voor die dag enkel het resterend aantal uren tijdelijke werkloosheid die niet gedekt zijn door betaald educatief verlof.

U kan dus voor de resterende niet gewerkte uren van die dag tijdelijk werkloos worden gesteld.

De werkgever vermeldt in de commentaarzone in de ASR scenario 5 het aantal uren betaald educatief verlof zodat de RVA weet dat voor die dag een verminderd aantal uren tijdelijke werkloosheid kunnen worden vergoed.

Ik heb mijn prestaties verminderd in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Mag ik die uitkering cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?

Ja.

Cumulatie is toegestaan. De werknemer kan in tijdelijke werkloosheid worden gesteld in zijn aangepaste werkrooster. De gewone regels zijn van toepassing. De werknemer wordt beschouwd als vrijwillig deeltijds werknemer en heeft dus recht op halve uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

Ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet en ik oefen tijdens deze periode een toegelaten nevenactiviteit in loondienst uit. Kan ik in die nevenactiviteit tijdelijk werkloos worden gesteld?

Neen.

Werkloosheidsuitkeringen en uitkeringen in het kader van loopbaanonderbreking/tijdskrediet zijn niet cumuleerbaar.

Noot: deze situatie mag niet worden verward met de situatie in het vorige blok. Daar gaat het over tijdelijke werkloosheid tijdens het gedeelte van de hoofdtewerkstelling waar er normaliter zou worden gewerkt.

Kan ik mijn periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet voortijdig stopzetten?

Het voortijdig stopzetten van uw loopbaanonderbreking of tijdskrediet is geen recht. Dit kan enkel in onderling akkoord met uw werkgever en onder bepaalde voorwaarden.

De loopbaanonderbreking/tijdskrediet mag niet voortijdig stopgezet worden met als enige bedoeling tijdelijk werkloos te worden gesteld.

Kan ik het corona-ouderschapsverlof cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?

Als principe geldt dat er geen uitkeringen kunnen worden toegekend gedurende de periode waarin u onderbrekingsuitkeringen geniet.

Hierop bestaat één uitzondering : indien u uw arbeidsprestaties vermindert in het kader van loopbaanonderbreking of tijdskrediet (waaronder ook corona-ouderschapsverlof), kunt u in uw aangepaste deeltijdse arbeidsregeling tijdelijk werkloos worden gesteld. U wordt dan vergoed in het stelsel dat geldt voor een vrijwillig deeltijdse werknemer.

Voorbeeld

U werkt 38u/38u en u neemt halftijds corona-ouderschapsverlof.

Uw arbeidsregeling wordt als volgt aangepast : 19u/38u, met een tewerkstelling van maandag tot en met vrijdag, telkens 3,8u per dag.

Indien u tijdelijk werkloos wordt gesteld, zal uw uitkering berekend worden op grond van de aangepaste arbeidsregeling.

1 week tijdelijke werkloosheid zal dan recht geven op $19u \times 12 / 38u () = 6$ halve uitkeringen.*

(*) voor de vrijwillig deeltijdse werknemer wordt het aantal halve uitkeringen tijdelijke werkloosheid waarop hij voor een bepaalde maand recht heeft verkregen door toepassing van de volgende formule:

$P \times 12 / S$, waarbij

P = het aantal uren tijdelijke werkloosheid in de maand

S = de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van de voltijdse werknemer

Opgepast :

U kunt voor de dagen en uren waarop u corona-ouderschapsverlof aanvraagt, niet tijdelijk werkloos gesteld worden. U kunt enkel tijdelijk werkloos gesteld worden op de voorziene dagen van tewerkstelling.

De tijdelijke werkloosheid zal niet aanvaard worden indien u overstapt van bijvoorbeeld halftijds ouderschapsverlof naar 1/5^{de} corona-ouderschapsverlof en dit zou leiden tot het ontvangen van meer uitkeringen tijdelijke werkloosheid. De RVA zal hier controles op uitvoeren.

Indien ik zou worden opgezegd, wordt mijn opzeggingstermijn dan geschorst gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

Nee, de opzeggingstermijn loopt verder gedurende de periode dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens overmacht.

Dat is niet het geval in geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken. De opzeggingstermijn wordt geschorst – en dus verlengd – gedurende de periode dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst is wegens economische oorzaken.

Mag ik werken?

Zie: "Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?"

Specifieke vragen over de procedure

Kunnen arbeiders die bij overeenkomst als bedienden worden beschouwd om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders?

Ja.

Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden is gebaseerd op de aard van het uitgevoerde werk. Het feit dat sommige voordelen van het bediendenstatuut aan arbeiders worden toegekend, ofwel individueel in de individuele arbeidsovereenkomst ofwel collectief in een collectieve arbeidsovereenkomst, heeft geen invloed op de aard van het uitgevoerde werk. Die werknemers mogen dus om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders.

Kan men afwijken van de aangiftetermijn voor overmacht – te “vroeg” aangifte? Problematiek die zich voornamelijk in de horeca stelt

In de praktijk wordt vastgesteld dat werkgevers, voornamelijk uit de horeca, al een aanvraag om overmacht hebben gedaan vanaf vrijdag 13 maart 2020, terwijl de verplichte sluiting van de zaak maar ingaat op zaterdag 14 maart 2020.

Zij doen dit omdat de elektronische toepassing inzake overmacht – enigszins logisch – geen voorafgaande aangifte van overmacht toelaat.

Deze aangifte zal worden aanvaard. De werkgever zal in de ASR scenario 5 als eerste werkloosheidsdag zaterdag 14 maart 2020 vermelden.

Kan overmacht al vanaf vrijdag 13 maart 2020 worden ingeroepen? Bijvoorbeeld voor etablissementen die al op vrijdagavond 13 maart sloten, zoals een discotheek?

In het concrete geval van een zaak die slechts 's avonds opent en normaliter nog open is na middernacht, kan overmacht worden ingeroepen vanaf de vrijdag, voor zover er die dag geen enkele activiteit zou zijn geweest (bijvoorbeeld geen activiteit 's middags of in de namiddag).

Een onderneming die valt onder de 'lockdown' wil tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren tot een einddatum gelegen na 3 mei 2020. Kan dit?

De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht naar aanleiding van een 'lockdown' (= volledige of gedeeltelijke sluiting op bevel van de overheid) normaliter niet lopen tot na 3 mei 2020.

De 'lockdown' loopt voorlopig immers maar tot 3 mei 2020.

Deze datum kan uiteraard nog opgeschoven worden.

In bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dient er na een schorsing een verplichte werkweek te worden ingevoerd. Kan hiervan worden afgeweken?

Nee. De werkgever moet de werknemers gedurende de verplichte werkweek tewerkstellen of loon betalen.

Wat met werkgevers die reeds gebruik maken van de regeling schorsing bedienden en waarvan het krediet voor 2020 (16 weken volledige schorsing of 26 weken gedeeltelijke schorsing) bijna uitgeput is? Voorziet men een uitbreiding van het krediet door het coronavirus?

Nee. Er is momenteel geen uitbreiding van het krediet of een apart krediet voorzien voor economische werkloosheid bedienden naar aanleiding van het coronavirus.

Wat met de collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie in de bouwsector?

Een aantal bouwbedrijven (afhankelijk van de provincie) hebben een collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie voorzien voor de periode van dinsdag 15.04.2020 tot en met vrijdag 17.04.2020.

Kunnen deze dagen als dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangegeven?

Neen.

Het gaat hier om collectieve vakantiedagen die op voorhand zijn vastgelegd en die niet mogen aangegeven worden als dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Eventueel kan tijdelijke werkloosheid op grond van collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie worden aangevraagd voor de werknemers die onvoldoende vakantiedagen hebben om de sluitingsperiode te overbruggen.

Ik ben een werkgever in de bouwsector. Ik moet normaal de nummers van de controlekaarten aangeven in Dimona. Maar er zijn geen controlekaarten?

Het is verplicht om bij Dimona-aangiften voor de bouwsector de nummers van de controlekaarten in te voeren voor de eerste twee maanden van tewerkstelling.

Wanneer geen nummer wordt ingevoerd, wordt de Dimona normaal aangifte geweigerd.

Aangezien in het kader van de coronacrisis de controlekaarten C3.2A - BOUW tijdelijk niet meer moeten worden afgeleverd, heeft de RSZ de controles in Dimona aangepast zodat het invoeren van deze nummers niet meer verplicht is.

Mag ik het werk van de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld ingevolge corona laten uitvoeren door andere werknemers?

Onder andere werknemers wordt onder meer verstaan: uitzendkrachten, studenten, flexi-jobbers, ... Het betreft dus werknemers die niet vast in dienst zijn van de onderneming.

Wanneer u de vaste werknemers tijdelijk werkloos stelt, mag u het werk dat normaal door hen wordt verricht, niet uitbesteden aan die andere werknemers.

Van dat principe kan in bepaalde gevallen worden afgeweken:

- wanneer de werknemer tijdelijk werkloos wordt op basis van een reden die volledig eigen is aan de werknemer, met andere woorden wanneer de overmacht door de werknemer wordt ingeroepen.

Dat zal bijvoorbeeld het geval zijn wanneer hij zich niet naar het werk kan begeven omwille van medische redenen (hij is zelf besmet, hij woont samen met een besmet persoon, hij is een risicopatiënt, ...);

- wanneer tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd in afdeling A, de andere werknemers worden tewerkgesteld in afdeling B én het werk in afdeling B redelijkerwijze niet kan worden verricht door werknemers van afdeling A.

De RVA zal hier controles op uitvoeren.

De invloed van tijdelijke werkloosheid op het arbeidsrecht en op andere takken van de sociale zekerheid

Heb ik recht op loon voor de feestdag die valt in een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

U hebt recht op loon voor de feestdag die gelegen is binnen de 14 dagen te rekenen vanaf de eerste dag van de werkelijke schorsing van de uitvoering van uw arbeidsovereenkomst wegens overmacht. Daarna wordt de feestdag betaald door de RVA.

Voor het bepalen van de 14 dagen is er enkel sprake van een schorsing voor de dagen waarop er effectief niet gewerkt is wegens overmacht. De schorsing houdt op bij elke werkhervatting.

Als in de periode van volledige schorsing een (...) vakantiedag valt, dan begint de termijn van 14 dagen opnieuw te lopen.

Compensatiedagen in het kader van een arbeidsduurvermindering of inhaalrustdagen doen geen nieuwe periode van 14 dagen lopen.

Telt tijdelijke werkloosheid mee voor het bepalen van het vakantiegeld en het aantal dagen vakantie?

De dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zullen gelijkgesteld worden voor de jaarlijkse vakantie en het wettelijk vakantiegeld van 2021.

!! Die gelijkstelling zal wel enkel gelden voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020. Opdat deze gelijkstelling effectief wordt, is wel nog een koninklijk besluit vereist.

Meer info: www.rjv.fgov.be

Er geldt in de bouwsector een inhaalrustdag op dinsdag 14.04.2020. Geldt deze ook voor uitzendkrachten? Wat zijn de gevolgen voor de tijdelijke werkloosheid?

In de bouwsector (PC 124) hebben de werknemers op dinsdag 14.04.2020 recht op een inhaalrustdag. Uitzendkrachten hebben hier in principe ook recht op, maar enkel indien ze de laatste werkdag voor deze inhaalrustdag effectieve prestaties hebben geleverd.

Uitzendkrachten die op vrijdag 10.04.2020 tijdelijk werkloos waren wegens overmacht en geen recht hebben op de inhaalrustdag van 14.04.2020, kunnen op deze dag tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht op voorwaarde dat ze onder contract staan.

Varia

Ik ben volledig werkloze en ontvang werkloosheidsuitkeringen. Verandert er iets aan het dagbedrag van mijn uitkeringen als gevolg van de coronacrisis?

Als volledig werkloze bent u normaal onderworpen aan de zogeheten "degressiviteit". Dat betekent dat het bedrag van uw uitkeringen na verloop van een aantal maanden zakt, om te eindigen op een forfaitair bedrag.

Het aantal maanden waarin de uitkering gelijk blijft, noemen we een fase.

De fases verlopen als volgt:

Naam van de fase	Aantal maanden
11	3
12	3
13	6
2A	2
2B	Max. 10 (in functie van uw beroepsverleden: 2 maanden per jaar beroepsverleden)
21	Max. 6 (in functie van uw beroepsverleden: 2 maanden per jaar beroepsverleden)
22	Max. 6 (in functie van uw beroepsverleden: 2 maanden per jaar beroepsverleden)
23	Max. 6 (in functie van uw beroepsverleden: 2 maanden per jaar beroepsverleden)
24	Max. 6 (in functie van uw beroepsverleden: 2 maanden per jaar beroepsverleden)
Forfait	Onbepaald

Voor meer uitleg: raadpleeg het infoblad T67 op onze website.

Ingevolge de coronacrisis wordt de fase waarin u zich bevond op 1 april 2020 met drie maanden verlengd. De daaropvolgende fases schuiven dan ook telkens met drie maanden op.

Voorbeeld

Het verloop van de werkloosheidsuitkeringen is in een bepaald geval normaal als volgt (tweede kolom), maar wordt nu aangepast als volgt (derde kolom):

(Er is 7 jaar beroepsverleden)

Fase	Loopt normaal vanaf	Loopt ingevolge het opschuiven met drie maanden als volgt
11	14.05.2019	idem
12	14.08.2019	idem
13	14.11.2019	idem
2A	14.05.2020	14. <u>08</u> .2020
2B	14.07.2020	14. <u>10</u> .2020
21	14.05.2021	14. <u>08</u> .2021
Forfait	14.09.2021	14. <u>12</u> .2021

De fase 13 (toepasselijk op 01.04.2020) wordt dus eerst met drie maanden verlengd/opgeschoven. De volgende fases worden dan eveneens opgeschoven.

Merk op dat de fases niet meer (kunnen) opschuiven als u op 01.04.2020 al was vergoed aan het forfait.

Ik ben volledig werkloze en ontvang inschakelingsuitkeringen als schoolverlater. Verandert er iets aan mijn uitkeringen als gevolg van de coronacrisis?

Normaal hebt u als schoolverlater recht op inschakelingsuitkeringen gedurende 36 maanden. In bepaalde gevallen kan die periode worden verlengd (bijvoorbeeld wegens het volgen van studies of een opleiding, bij een tewerkstelling, ...).

Om deze periode van 36 maanden (eventueel verlengd) te bepalen, wordt geen rekening gehouden met de periode vanaf april tot en met juni 2020.

Voorbeeld:

Uw periode van 36 maanden inschakelingsuitkeringen loopt af op 14.05.2020.

De einddatum van de periode van 36 maanden wordt met 3 maanden opgeschoven en wordt dus 14.08.2020.

Merk op dat er geen verlenging is wanneer het recht op inschakelingsuitkeringen al was beëindigd vóór 01.04.2020.

Wat indien een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor opvang en die geen kindjes kan opvangen?

Opgelet: het betreft hier geen tijdelijke werkloosheid in de zuivere zin van het woord, aangezien de onthaalouder geen arbeidsovereenkomst heeft.

In het kader van dit *sui generis* systeem kan er wel een opvanguitkering worden toegekend indien onder bepaalde voorwaarden geen kinderen kunnen worden opgevangen.

De volgende situaties moeten onderscheiden worden:

- De onthaalouder is zelf besmet door het virus: dit wordt niet beschouwd als een situatie van overmacht, maar als ziekte.
- De onthaalouder is niet ziek maar mag geen kindjes opvangen ingevolge een besmettelijke ziekte van een gezinslid van de onthaalouder: het gaat hier dus om een vergoedbare sluiting voor in principe maximum 4 weken*.
- De onthaalouder is niet ziek maar de ouders beslissen om hun kindjes uit voorzorg thuis te laten: dit wordt beschouwd als een gewone afwezigheid van een kind, die gedurende de periode waarin lockdown-maatregelen in het kader van de coronacrisis van kracht zijn, aanleiding kan geven tot het toekennen van de opvanguitkering, zelfs al is het onthaal gedurende meer dan 4 weken onderbroken.

* Er is een uitzondering tijdens de maatregelen in de strijd tegen het coronavirus Covid-19 (zie de volgende vraag).

Opgelet:

De Gemeenschappen hebben voorzien dat de onthaalouders onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een compensatievergoeding.

Deze compensatievergoeding kan in Vlaanderen en de Duitstalige Gemeenschap niet gecumuleerd worden met de opvanguitkering. Er mogen dus geen formulieren C220B afgeleverd worden voor de maanden waarin de onthaalouder de compensatievergoeding ontvangt.

Voor de maand maart 2020 kan uitzonderlijk de opvanguitkering nog worden toegekend tot 13 maart 2020 op voorwaarde dat het rekenblad zodanig is ingevuld dat er geen cumul mogelijk is met de compensatievergoeding.

De compensatievergoeding toegekend in het kader van een regionale regeling wordt niet als een vervangingsinkomen beschouwd in hoofde van de werkloze partner.

Wat als een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor kinderopvang geen kinderen kan opvangen door een besmettelijke ziekte van een familielid of omdat de onthaalouder zelf of een gezinslid wordt beschouwd als risicopatiënt?

De RVA heeft een lijst opgesteld met mogelijke gevallen van sluiting wegens overmacht waarin de RVA opvanguitkeringen kan toekennen. Het verbod om kinderen op te vangen door een besmettelijke ziekte van een familielid van de onthaalouder staat in die lijst (code PB1). Dat kan dus aanleiding geven tot opvanguitkeringen tijdens die periode, met een beperking tot maximum 4 weken.

Tijdens de maatregelen in de strijd tegen het coronavirus Covid-19 aanvaardt de RVA dat er een langere periode van overmacht dan vier weken wordt vermeld op de C220B als de situatie te maken heeft met het coronavirus. Dat is wel op voorwaarde dat de omkaderingsdienst een medisch attest heeft van de huisarts waarin duidelijk staat dat de onthaalouder niet kan werken omdat er een gezinslid is besmet.

Dan vermeldt de dienst op de C220B de code PB1 en 'corona' als de periode van overmacht langer duurt dan 4 weken.

Dezelfde procedure kan worden gevolgd als de onthaalouder of een gezinslid wordt beschouwd als risicopatiënt en als de onthaalouder een attest heeft van de behandelend arts waarop staat dat de onthaalouder geen kinderen mag opvangen om het risico op besmetting te vermijden.

Ik ben een deeltijdse werknemer. Ik moet mijn controleformulier C3-Deeltijds laten valideren door de gemeente, maar de loketten zijn gesloten. Wat moet ik doen?

Er wordt een algemene vrijstelling van deze validatieverplichting gegeven voor de maanden februari 2020 tot en met juni 2020.

Ik heb mijn werk verlaten om een opleiding te starten, gevolgd door een tewerkstelling. Die tewerkstelling gaat niet door wegens de coronacrisis. Wat nu?

In dat geval kunt u aanspraak maken op volledige werkloosheidsuitkeringen.

Indien een werknemer zijn werk verlaat, loopt hij het risico gesanctioneerd te worden wanneer hij geen wettige reden aantoont.

Wanneer de nieuwe tewerkstelling niet doorgaat als gevolg van de coronacrisis, zal geen sanctie volgen. Het betreft een geval van overmacht.

Ik heb mijn werk opgezegd om een nieuwe tewerkstelling te starten, maar de nieuwe tewerkstelling gaat niet door wegens de coronacrisis. Wat nu?

Wanneer u uw werk zelf hebt opgezegd en een nieuwe arbeidsovereenkomst hebt getekend vóór 13.03.2020, kunt u uitkeringen als volledig werkloze genieten indien de nieuwe arbeidsovereenkomst niet doorgaat.

U zult niet gesanctioneerd worden.

Voorbeeld:

Ik heb mijn werk eind februari 2020 opgezegd, ik heb eind februari tevens een nieuwe arbeidsovereenkomst getekend bij een pretpark dat begin april zou openen. Mijn opzeg loopt tot einde maart. De nieuwe werkgever verbreekt de nieuwe arbeidsovereenkomst omwille van de coronacrisis. Ik word volledig werkloos.

U kunt uitkeringen als volledig werkloze genieten. Zelfs al hebt u uw eerdere dienstbetrekking zelf stopgezet, u wordt niet gesanctioneerd wegens werkverlating aangezien de coronacrisis als een geval van overmacht wordt beschouwd.

Indien uw nieuwe werkgever u een verbrekingsvergoeding betaalt, bent u wel niet vergoedbaar tijdens de periode gedekt door die vergoeding.

Opgelet: uw werk opzeggen en een nieuwe overeenkomst tekenen op het ogenblik dat blijkt dat die niet meer kan worden uitgevoerd omdat de overheid de activiteit in kwestie verbiedt, moet wel beschouwd worden als een vrijwillige werkverlating die potentieel sanctioneerbaar is.

Zal de RVA de voordelen toekennen die gekoppeld zijn aan een (individuele) beroepsopleiding (I)BO die is gestart na 13 maart 2020?

Concreet gaat het over het feit dat een werkloze die een (I)BO start, verder vergoed wordt aan het dagbedrag dat hij ontving bij de aanvang van de (I)BO, en dit gedurende de resterende periode van de (I)BO. Zijn uitkering zal dus niet zakken.

Ja, zolang die opleiding effectief kan worden gevolgd.

Het kan gaan om een opleiding op het terrein (zoals een beroepsopleiding in een onderneming) of een online beroepsopleiding.

Neem daarvoor contact op met de dienst voor arbeidsbemiddeling (VDAB, Actiris, Forem of ADG).

De opleiding die ik in samenspraak met de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling volg, is opgeschort. Kan ik mijn werkloosheidsuitkeringen behouden?

Ja.

U behoudt de werkloosheidsuitkeringen tijdens de schorsing van uw opleidingscontract. U krijgt in dat geval tijdens de periode van de crisismaatregelen het volledige bedrag van de werkloosheidsuitkering, aangezien u geen stagevergoeding meer ontvangt.

Kan een werknemer die na afloop van een individuele beroepsopleiding (IBO) in dienst treedt bij de werkgever tijdelijk werkloos worden gesteld?

Wanneer een IBO normaal ten einde loopt en onmiddellijk wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst waarbij ook onmiddellijk tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd, dan zal de RVA de uitkeringen als tijdelijk werkloze toekennen.

Wanneer een IBO daarentegen vroegtijdig wordt stopgezet en onmiddellijk wordt gevolgd door een arbeidsovereenkomst waarbij ook onmiddellijk

tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd, zal de RVA de uitkeringen als tijdelijk werkloze weigeren.

Dit standpunt geldt voor arbeidsovereenkomsten die aanvatten na 29.03.2020.

De IBO kan ook, in akkoord met alle partijen, verlengd worden. Voor de RVA is de premie die de gewestelijke dienst zou doorbetalen, cumuleerbaar met de werkloosheidsuitkeringen.

Opgelet: In het algemeen aanvaardt de RVA niet dat er “fictieve” overeenkomsten worden gesloten om deze dan onmiddellijk te schorsen. In het geval van een aansluitende arbeidsovereenkomst na een normaal aflopende IBO kan aangenomen worden dat er geen fictie wordt gecreëerd omdat de werkgever normaal de verplichting heeft om een overeenkomst te sluiten.

Ik heb een attest nodig voor mijn bank om uitstel van betaling te kunnen krijgen van een lening?

U overhandigt aan uw bank uw loonfiche en een print van de maandelijkse aangifte die uw werkgever doorstuurt om de uren van tijdelijke werkloosheid mee te delen (de zogenaamde 'ASR 5').

Ik kan als tijdelijk werkloze gebruik maken van bepaalde voordelen die door de verschillende overheden worden toegekend. Moet ik daarvoor een attest hebben?

Het gaat bijvoorbeeld over het toekennen van een tegemoetkoming in de verwarmings-, elektriciteits- of waterkosten.

De verschillende sectoren van de sociale zekerheid onderzoeken de mogelijkheid om de gegevens die daartoe nodig zijn via elektronische fluxen aan die overheden over te maken.

Het is dus niet nodig om daarvoor individuele attesten aan te vragen.
