

FAQ CORONA

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

Deze versie is geactualiseerd op 01.10.2020

Inhoud:

FAQ CORONA	1
Algemene context: de maatregelen in het kader van de coronapandemie	8
Context.....	8
Voorafgaande opmerking.....	10
Wanneer is tijdelijke werkloosheid ingevolge corona mogelijk?	10
Mogelijke situaties (niet exhaustief)	10
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
Kunnen toeleveranciers hun werknemers tijdelijk werkloos stellen 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?.....	11
Tewerkstelling bij een aannemer/werkgever die van de klant niet meer mag werken op de werf of bij hem thuis?	11
Kan er tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor een contract dat al getekend is maar nog niet is aangevat?	11
Er zijn een aantal werknemers tijdelijk werkloos in een bepaalde functie. Kan er een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten worden voor de uitvoering van hetzelfde werk?	12
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?	13
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?	13
Het onderscheid tussen economische redenen, overmacht als gevolg van corona en andere schorsingsredenen	14
Context	14

Tot 31.08.2020.....	14
Vanaf 01.09.2020.....	14
Niet gewijzigd.....	14
Overmacht als gevolg van corona: in welke gevallen is dit nog mogelijk vanaf 01.09.2020?	15
Principe	15
Wat is een uitzonderlijk hard getroffen sector?	15
Wat is een uitzonderlijk hard getroffen onderneming?	17
Welke kwalificatie kies ik: behoren tot een uitzonderlijk hard getroffen sector of een uitzonderlijk hard getroffen onderneming zijn?	17
Hoe toon ik aan dat ik een uitzonderlijk hard getroffen onderneming ben of tot een uitzonderlijk hard getroffen sector behoor?	18
Moet overmacht als gevolg van corona gelden voor het volledige bedrijf? ..	18
Ik kan vanaf 01.09.2020 nog overmacht corona invoeren als uitzonderlijk hard getroffen onderneming of in een uitzonderlijk hard getroffen sector. Wat moet ik concreet doen?	20
Uitgangspunt.....	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
Ik wens vanaf 01.09.2020 overmacht in te voeren, maar om een andere reden. Wat moet ik doen?	22
Uitgangspunt.....	22
De reden van overmacht melden aan de RVA?	22
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer.....	22
Een aangifte 'ASR2' verrichten	23
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten.....	23
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van medische redenen voor werknemers die niet ziek zijn maar toch niet kunnen werken?	24
Een quarantainemaatregel van de overheid ten aanzien van een individuele werknemer?	24
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld als ik niet arbeidsongeschikt ben maar een quarantainegetuigschrift kan voorleggen waaruit blijkt dat ik niet kan gaan werken?.....	24
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld om dat ik een probleem heb met kinderopvang omdat (een deel van) de school of het opvangcentrum gesloten wordt?.....	25
Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?.....	25
De werkgever is zelf besmet?	25
Een klant van de werkgever roept medische redenen in?	25
Wat moet ik doen om tijdelijke werkloosheid in te voeren als gevolg van overmacht omdat de werknemer over een quarantainegetuigschrift beschikt? De mededeling aan de RVA	26
Economische redenen – situatie vanaf 01.09.2020	28
Uitgangspunt.....	28
Voor arbeiders of voor bedienden?.....	28
Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid werkgebrek economische redenen bestaan er?	28

Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden?	30
Welke preliminaire voorwaarde kan ik invoeren: de "bestaande" of de "nieuwe"?	31
De schorsing om economische redenen aankondigen aan de RVA.....	32
De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA ..	33
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer.....	34
Een aangifte 'ASR2' verrichten	34
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten.....	34
Wat met tijdelijke werkloosheid omwille van andere schorsingsgronden?	35
Wat zijn deze andere schorsingsgronden?	35
Wat moet ik doen?	35
SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer?	36
.....	36
Uitleg.....	36
Welke procedure?	37
<u>Specifieke tewerkstellingssituaties?</u>	38
Ik ben statutair. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd? 38	
Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	38
Ik ben een zelfstandige of ik werk in een vrij beroep (advocaat, notaris, architect ...) Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	38
Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?.....	38
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?	38
Ik werk in het kader van een vervangingsovereenkomst die wordt "verlengd". Kan er dan tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd voor mij? 39	
Ik werk met twee verschillende overeenkomsten bij twee verschillende werkgevers. Kan ik tijdelijk worden gesteld bij één van de twee werkgevers?	40
.....	40
Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	41
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?.....	43
Ik ben een gelegenhedenarbeider in de land- en tuinbouw. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	45
Kan ik als werknemer van een dienstenchequebedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?	46
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?	46
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?	46
Ik werk in een flexi-job. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	47

Ik ben een stagiair in beroepsopleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	47
Ik volg een alternerende opleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	47
Ik woon in het buitenland en werk in België. Kan ik in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst?.....	48
Ik ben grensarbeider. Ik heb een arbeidsovereenkomst in Frankrijk en een andere in België. Heb ik recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid in België?	49
Ik val onder een buitenlandse socialezekerheidsregeling. Kan ik een uitkering tijdelijke werkloosheid krijgen?	49
Ik val onder de regeling van de Overzeese Sociale Zekerheid. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	50
Ik ben gedetacheerd naar het buitenland. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	50
Ik ben een student. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?	50
Ik werk in de non-profitsector. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden?	51
Kan ik als werknemer tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats, maatwerkbedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?	51
Kan ik als betaalde sportbeoefenaar tijdelijk werkloos gesteld worden?	51
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?.....	51

Wat moet ik als werknemer doen om uitkeringen aan te vragen?52

Moet ik eerst een aantal arbeidsdagen gewerkt hebben vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld?.....	52
Moet ik eerst mijn overuren opnemen vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld.....	52
Moet ik eerst mijn verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegens overmacht?	52
Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?	53
Wat gebeurt er nadien?	53
Zal er met mijn periodes van tijdelijke werkloosheid rekening worden gehouden bij de berekening van mijn toelaatbaarheid tot volledige werkloosheid?	53
!! Lees de richtlijnen hierna indien u wenst te werken of om te weten wat uw verdere verplichtingen zijn tijdens uw werkloosheid	53

Hoeveel bedraagt mijn uitkering als tijdelijk werkloze?54

Hoeveel bedraagt mijn uitkering tijdelijke werkloosheid?.....	54
In welke gevallen wordt het bedrag van mijn uitkering verhoogd?	54
Kan mijn werkgever een toeslag betalen boven de verhoogde werkloosheidsuitkering?.....	55
Kan mijn werkgever me extralegale voordelen (bedrijfswagen, gsm ...) blijven toekennen als ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvang?	55

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?55

Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?56

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten?56

Wat gebeurt er als ik in een "vitale" sector begin te werken tijdens mijn tijdelijke werkloosheid of tijdens een periode van SWT (brugpensioen)?56

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen?57

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?58

Mag ik gedurende de periode dat ik tijdelijk werkloos gesteld word als gevolg van het coronavirus een flexi-job aanvatten?58

Kan ik als tijdelijk werkloze activiteiten als vrijwilliger verrichten, met behoud van mijn uitkeringen?59

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid werken als vrijwillige brandweerman, als vrijwilliger van de civiele bescherming of vrijwillige ambulancier, met behoud van mijn uitkeringen?59

Ik ben tijdelijk werkloos. Kan ik mantelzorger zijn?60

Wat zijn mijn verplichtingen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid? ...61

Moet ik in het bezit zijn van een controleformulier C3.2A?61

Geldt de vrijstelling voor de controlekaarten ook voor de werknemers uit de bouwsector?.....61

Moet ik als tijdelijk werkloze ingevolge overmacht ingeschreven zijn als werkzoekende?.....61

Ik ontvang een pensioen. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze ontvangen?61

Kan ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen wanneer ik ziek ben?62

Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen tijdens een periode waarin ik ben uitgesloten van het recht op uitkeringen?63

Ik bevind mij in een periode van tijdelijke werkloosheid. Er is educatief verlof gepland. Wat gebeurt er nu?63

Ik heb mijn prestaties verminderd in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Mag ik die uitkering cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?63

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?.....63

Kan ik mijn periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet voortijdig stopzetten?64

Kan ik het corona-ouderschapsverlof cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?64

Indien ik zou worden opgezegd, wordt mijn opzeggingstermijn dan geschorst gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronacrisis?65

Mag ik werken?.....65

Specifieke vragen over de procedure66

- Hoe moet een werkgever met een maatschappelijke zetel gevestigd in het buitenland tijdelijke werkloosheid aangeven?66
- Wat moet er gebeuren als er samenloop van economische redenen en overmacht is?.....66
- Kunnen arbeiders die bij overeenkomst als bedienden worden beschouwd om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders?67
- In bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dient er na een schorsing een verplichte werkweek te worden ingevoerd. Kan hiervan worden afgeweken?67
- 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?68
- Wat met de collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie in de bouwsector?68
- Ik ben een werkgever in de bouwsector. Ik moet normaal de nummers van de controlekaarten aangeven in Dimona. Maar er zijn geen controlekaarten?68
- Mag ik het werk van de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld ingevolge corona laten uitvoeren door andere werknemers?69

De invloed van tijdelijke werkloosheid op het arbeidsrecht en op andere takken van de sociale zekerheid70

- Heb ik recht op loon voor de feestdag die valt in een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?70
- Telt tijdelijke werkloosheid mee voor het bepalen van het vakantiegeld en het aantal dagen vakantie?70

Varia71

- Ik ben volledig werkloze en ontvang werkloosheidsuitkeringen. Verandert er iets aan het dagbedrag van mijn uitkeringen als gevolg van de coronacrisis?71
- Ik ben volledig werkloze en ontvang inschakelingsuitkeringen als schoolverlater. Verandert er iets aan mijn uitkeringen als gevolg van de coronacrisis?.....72
- Ik vertrek als volledig of tijdelijk werkloze naar het buitenland. Kan ik werkloosheidsuitkeringen krijgen?73
- Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?74
- Wat indien een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor opvang en die geen kindjes kan opvangen?.....74
- 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?75
- Hebt u tussen 1 april 2020 en 31 december 2020 auteursrechten of naburige rechten ontvangen naar aanleiding van artistieke activiteiten?76

U komt niet in aanmerking voor het recht op gewone uitkeringen volledige werkloosheid, maar u hebt artistieke of technische activiteiten in de artistieke sector verricht tussen 13 maart 2019 en 13 maart 2020?	76
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?	77
Ik heb mijn werk verlaten om een opleiding te starten, gevolgd door een tewerkstelling. Die tewerkstelling gaat niet door wegens de coronacrisis. Wat nu?	77
Ik heb mijn werk opgezegd om een nieuwe tewerkstelling te starten, maar de nieuwe tewerkstelling gaat niet door wegens de coronacrisis. Wat nu? ..	77
Kan ik tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid een opleiding volgen?	78
Zal de RVA de voordelen toekennen die gekoppeld zijn aan een (individuele) beroepsopleiding (I)BO die is gestart na 13 maart 2020?	78
De opleiding die ik in samenspraak met de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling volg, is opgeschort. Kan ik mijn werkloosheidsuitkeringen behouden?	78
Kan een werknemer die na afloop van een individuele beroepsopleiding (I)BO in dienst treedt bij de werkgever tijdelijk werkloos worden gesteld? ..	79
Ik heb een attest nodig voor mijn bank om uitstel van betaling te kunnen krijgen van een lening?	79
Ik kan als tijdelijk werkloze gebruik maken van bepaalde voordelen die door de verschillende overheden worden toegekend. Moet ik daarvoor een attest hebben?	79

Algemene context: de maatregelen in het kader van de coronapandemie

Context

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

Recreatieve activiteiten worden vanaf deze datum 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.

Vanaf 8 juni 2020 mag de horecasector gedeeltelijk heropenen. Speelhallen (bv. casino's), banket- en receptiehallen zullen pas vanaf 1 juli 2020 opnieuw open mogen.

Vanaf 8 juni 2020 mogen culturele activiteiten zonder publiek worden hervat. Voorstellingen met publiek (bv. bioscopen) kunnen vanaf 1 juli 2020 worden hervat.

Vanaf 8 juni kunnen de contactloze sportactiviteiten worden hervat. Sportzalen en fitnessruimtes mogen ook heropenen. Zwembaden, sauna's en wellnesscentra blijven nog gesloten tot 30 juni.

Vanaf 1 juli 2020 zijn alle sportieve activiteiten weer toegelaten.

Vanaf 15 juni openen de grenzen voor reizen van en naar een EER-land + het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland. Het is evenwel aan die andere landen om te beslissen of zij hun grenzen openen.

Pretparken mogen weer open vanaf 1 juli 2020.

Het heropenen van alle sectoren gebeurt telkens mits het respecteren van strikte voorwaarden (bv. afstandscriteria, maximaal aantal personen, ...).

Grote massa-evenementen blijven (...) verboden.

Nachtclubs kunnen nog niet heropenen.

Het zal wel mogelijk zijn om vanaf 1 juli activiteiten met publiek te organiseren, onder bepaalde voorwaarden die zijn vastgelegd in protocollen.

Voorafgaande opmerking

Indien tijdelijke werkloosheid mogelijk is, zal naar gelang van het geval overmacht of economische redenen kunnen worden ingeroepen.

Tot 31.08.2020 kan alle tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van corona aangegeven worden als tijdelijke werkloosheid overmacht corona, ook indien het strikt genomen gaat om economische werkloosheid en indien er nog bepaalde dagen per week gewerkt kan worden.

Er geldt hier een vereenvoudigde procedure : de werkgever moet geen mededeling van de tijdelijke werkloosheid doen aan de RVA. Het volstaat dat hij de tijdelijke werkloosheid op het einde van de maand in de ASR scenario 5 opgeeft als tijdelijke werkloosheid overmacht corona.

Vanaf 01.09.2020 wordt het onderscheid tussen de twee schorsingsgronden weer scherper gesteld.

Wanneer is tijdelijke werkloosheid ingevolge corona mogelijk?

Mogelijke situaties (niet exhaustief)

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.

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 hiervoor tijdelijke werkloosheid worden ingeroepen.

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, 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 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.

Kunnen toeleveranciers hun werknemers tijdelijk werkloos stellen 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.

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

Ja, de werknemers die niet verder tewerkgesteld kunnen worden kunnen tijdelijk werkloos worden gesteld.

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.

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.

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?](#)

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.

Indien de werkgever zich beroept op tijdelijke werkloosheid corona, mag hij het werk dat normaal door de werknemer wordt uitgevoerd, niet uitbesteden aan derden (bijvoorbeeld uitzendkrachten) of laten uitvoeren door studenten. Het is zonder belang of hij de arbeidsovereenkomst schorst om economische redenen, dan wel omwille van overmacht.

Er mag dus 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.

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.

Het onderscheid tussen economische redenen, overmacht als gevolg van corona en andere schorsingsredenen

Context

Tot 31.08.2020

Tot 31.08.2020 aanvaardt de RVA dat tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van de coronapandemie, wordt gekwalificeerd als overmacht, zelfs al zijn er onderliggende economische oorzaken (zie voorbeelden supra).

Een werkgever kan er in die gevallen voor opteren om ofwel overmacht in te roepen (met een vereenvoudigde procedure), ofwel (verder) beroep te doen op economische redenen (mits de bestaande procedures verder toe te passen).

Vanaf 01.09.2020

Vanaf 01.09.2020 wordt opnieuw een scherper onderscheid gemaakt tussen economische redenen en overmacht.

Overmacht als gevolg van de coronapandemie kan enkel nog worden ingeroepen door sectoren en ondernemingen die uitzonderlijk hard getroffen zijn door de crisis.

Enkel die sectoren en ondernemingen en hun werknemers kunnen nog verder gebruik maken van de "vereenvoudigde" procedure tijdelijke werkloosheid overmacht corona, bijvoorbeeld geen mededeling van overmacht doen, geen controlekaart gebruiken, ... Zie verder.

(...)

Voor de sectoren of ondernemingen die niet uitzonderlijk hard getroffen zijn door de coronacrisis gelden vanaf 01.09.2020 terug de gewone procedures voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.

Wel zal de werkgever de arbeidsovereenkomst van zijn werknemers onder bepaalde voorwaarden gedurende een langere periode kunnen schorsen. Zie verder.

Niet gewijzigd

Voor andere schorsingsgronden (slecht weer, technische storing, collectief verlof, staking/lock-out of overmacht om een andere reden dan corona) blijven de gewone procedures van mededeling van de tijdelijke werkloosheid van toepassing, vóór en na 01.09.2020.

Voorbeelden van overmacht om een andere reden dan corona: een brand in een bedrijf, een (poging tot) hacking waardoor het bedrijf plat ligt, een probleem inzake aanvoer bij de leverancier waardoor er niet meer kan worden geproduceerd, een elektriciteitspanne buiten het bedrijf, ...

Overmacht als gevolg van corona: in welke gevallen is dit nog mogelijk vanaf 01.09.2020?

Principe

Overmacht als gevolg van corona kan enkel nog worden ingeroepen door uitzonderlijk hard getroffen ondernemingen en sectoren, voor hun werknemers.

Dit kan bovendien enkel vanaf 01.09.2020 tot en met 31.12.2020.

Wat is een uitzonderlijk hard getroffen sector?

Het gaat om sectoren waar de activiteiten gevoelig verlaagd zijn omwille van maatregelen getroffen door de Minister van Binnenlandse Zaken, bijvoorbeeld omdat bepaalde activiteiten nog altijd niet mogen plaatsvinden vanaf 01.09.2020.

Die sectoren worden formeel vastgelegd door de Minister van Werk.

De lijst is gebaseerd op het nummer van het paritair comité en bevat twee soorten sectoren:

- sectoren die in hun geheel als uitzonderlijk hard getroffen worden beschouwd;
 - sectoren die als uitzonderlijk hard getroffen worden beschouwd, maar *enkel* voor zover de individuele onderneming die tot die sector behoort, bepaalde activiteiten verricht én *enkel* voor zijn werknemers die deze bepaalde activiteiten verrichten.
-

Sectoren die in hun geheel als uitzonderlijk hard getroffen worden beschouwd?

Hierna paritaire comités "volledig hard getroffen" genoemd.

Het betreft de volgende paritaire comités:

Nr. PC	Omschrijving
140.02	Paritair Subcomité voor de taxi's
227	Paritair Comité voor de audiovisuele sector
302	Paritair Comité voor het hotelbedrijf
303.03	Paritair Subcomité voor de exploitatie van bioscoopzalen
304	Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf
329	Paritair Comité voor de socio-culturele sector
333	Paritair Comité voor toeristische attracties

Sectoren die als uitzonderlijk hard getroffen worden beschouwd voor zover er bepaalde activiteiten worden verricht?

Hierna paritaire comités "beperkt hard getroffen" genoemd.

Nr. PC	Omschrijving	Beperkt tot de volgende activiteiten
100	Aanvullend Paritair Comité voor de werklieden	Beperkt tot activiteiten die verband houden met de organisatie van evenementen en kermissen en tot de reisbureaus en touroperators
109	Paritair Comité voor het kleding- en confectiebedrijf	Beperkt tot het verhuren en plaatsen van tenten
111	Paritair Comité voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	Beperkt tot de activiteiten van de vliegtuigbouw en het onderhoud en de reparatie van vliegtuigen voor het vervoer van personen en constructie en montage in functie van podiumbouw
126	Paritair Comité voor de stoffering en de houtbewerking	Beperkt tot het verhuren en het plaatsen van materieel voor het inrichten van beurzen, tentoonstellingen, feestelijkheden; het vervaardigen, het verhuren en het plaatsen van stands, decors, tribunes; het verhuren van ruimten voor tentoonstellingen, beurzen, feestelijkheden, het al dan niet bestendig uitstellen van koopwaar, manifestaties van welke aard ook; het inrichten van stands, tentoonstellingen, beurzen
139	Paritair Comité voor de binnenscheepvaart	Beperkt tot de pleziervaart voor toeristische doeleinden
140.01	Paritair Subcomité voor de autobussen en autocars	Beperkt tot touringcars
140.04	Paritair Subcomité voor de grondafhandeling op luchthavens	Beperkt tot activiteiten die verband houden met het luchtvervoer van personen
149.01	Paritair Subcomité voor de elektriciens: installatie en distributie	Beperkt tot het plaatsen van geluids- en beeldinstallaties in het kader van de organisatie van evenementen
200	Aanvullend Paritair Comité voor de bedienden	Beperkt tot activiteiten die verband houden met de organisatie van evenementen en kermissen; tot de reisbureaus en touroperators; tot het weg- en spoorvervoer van personen
209	Paritair Comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid	Beperkt tot de activiteiten van de vliegtuigbouw en het onderhoud en de reparatie van vliegtuigen voor het vervoer van personen
215	Paritair Comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf	Beperkt tot het verhuren en plaatsen van tenten
226	Paritair Comité voor de bedienden uit de internationale handel, het vervoer en de logistiek	Beperkt tot activiteiten die verband houden met het luchtvervoer van personen
314	Paritair Comité voor het kappersbedrijf en de schoonheidszorgen	Beperkt tot de exploitatie van jacuzzi's, stoomcabines en hammams
315	Paritair Comité voor de handelsluchtvaart	Beperkt tot activiteiten die verband houden met het luchtvervoer van personen

Voorbeeld:

U bent een autobusbedrijf (PC 140.01) en u werkt uitsluitend in onderaanneming voor de Lijn. U behoort niet tot een uitzonderlijk hard getroffen sector.

Stel dat u naast uw activiteiten voor de Lijn ook autocars inzet in het kader van toeristische reizen. U wordt geacht voor die activiteiten (en niet voor de activiteiten voor de Lijn!), en enkel voor de werknemers die deze activiteiten uitoefenen, tot een uitzonderlijk hard getroffen sector te behoren.

Het gevolg is dat uw twee categorieën van werknemers hebt, waarbij u voor de ene een soepele procedure kan toepassen en voor de andere niet (bv. aangifte tijdelijke werkloosheid, de werknemer in het bezit van een controlekaart stellen, ...).

Wat is een uitzonderlijk hard getroffen onderneming?

Het gaat om werkgevers die:

- tijdens het tweede kwartaal van 2020
- een aantal dagen van tijdelijke werkloosheid hebben gekend
- omwille van overmacht als gevolg van de coronapandemie of economische redenen
- voor hun werknemers (totaal van arbeiders en bedienden)
- ten belope van minstens 20% van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen (met uitsluiting van een aantal situaties)

Onder werkgever wordt de juridische entiteit verstaan en niet de bedrijfs- of vestigingseenheid.

Opmerking: uitzendkrachten worden niet meegerekend om vast te stellen of het vereiste percentage is bereikt, noch bij het uitzendbureau, noch bij de gebruiker. Eens evenwel vastgesteld dat de voorwaarde vervuld is bij de gebruiker, kan de regeling van overmacht ook worden ingevoerd voor uitzendkrachten die bij die de gebruiker zijn tewerkgesteld.

Welke kwalificatie kies ik: behoren tot een uitzonderlijk hard getroffen sector of een uitzonderlijk hard getroffen onderneming zijn?

U gaat best in drie etappes te werk:

1. U behoort tot een paritair comité "volledig hard getroffen". U kan dit invoeren voor alle werknemers die onder dit paritair comité vallen.

!! Opgelet: valt u voor uw werknemers onder verschillende paritaire comités (bv. één voor arbeiders en één voor bedienden), dan kunt u dit enkel invoeren voor de werknemers die onder het paritair comité "volledig hard getroffen" vallen, en niet voor de andere werknemers.

2. U behoort niet (voor al uw werknemers) tot een paritair comité "volledig hard getroffen" (uw werknemers behoren tot een paritair comité "beperkt hard getroffen" of behoren in het geheel niet tot een paritair comité dat in de lijst is vermeld).

Ga eerst na of u niet als een uitzonderlijk hard getroffen onderneming kan worden beschouwd. U kan dit immers invoeren voor al uw werknemers.

3. U bent geen uitzonderlijk hard getroffen onderneming.

Ga na of u werknemers behoren tot een paritair comité "beperkt hard getroffen". U kan dat enkel invoeren voor de werknemers die de activiteiten verrichten waarvoor de beperking geldt die voorzien is voor dat paritair comité.

Hoe toon ik aan dat ik een uitzonderlijk hard getroffen onderneming ben of tot een uitzonderlijk hard getroffen sector behoor?

Indien uw werknemers behoren tot het paritair comité 140.02, 227, 302, 303.03, 304, 329 of 333, hoeft u niets te doen (zie vorige vraag, stap 1).

Is dit niet het geval, vul dan een formulier C106A-CORONA-HGO (HARD GETROFFEN ONDERNEMING) in (zie www.rva.be > documentatie > formulieren).

Ga eerst na of u kunt beschouwd worden als een hard getroffen onderneming op basis van het percentage tijdelijke werkloosheid in het tweede kwartaal van 2020 en vul rubriek III in (zie vorige vraag, stap 2).

Voldoet u niet aan de voorwaarde van rubriek III, dan kunt u rubriek II invullen voor de werknemers die behoren tot het paritair comité 100, 109, 111, 126, 139, 140.01, 140.04, 149.01, 200, 209, 215, 226, 314 of 315 (zie vorige vraag, stap 3).

!! Let op: u kunt enkel worden beschouwd als behorend tot een hard getroffen sector voor de activiteiten die in de lijst vermeld staan. U moet dan een lijst van werknemers toevoegen die deze activiteiten verrichten. Enkel voor die werknemers kunt u nog tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren op basis van de notie "hard getroffen sector".

Opmerking: Het is niet vereist dat de werknemers énkél de activiteit vermeld in de lijst uitoefenen. Van zodra de werknemer de activiteit uitoefent, valt hij nog onder de soepele regeling, ook indien hij daarnaast nog (een) andere activiteit(en) uitoefent.

Verstuur het formulier C106A-CORONA-HGO per mail naar de dienst "Tijdelijke werkloosheid" van het werkloosheidsbureau bevoegd voor het ambtsgebied waar uw maatschappelijke zetel gevestigd is.

Doe dit zo snel mogelijk!

Krijgt u een positief antwoord, dan kunt u verder overmacht toepassen vanaf 01.09.2020 tot en met 31.12.2020. Krijgt u een negatief antwoord, dan moet u nagaan of u economische redenen (eventueel de overgangsregeling, zie verder) kunt invoeren.

Moet overmacht als gevolg van corona gelden voor het volledige bedrijf?

Nee.

In het geval van overmacht corona 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.

Ik kan vanaf 01.09.2020 nog overmacht corona invoeren als uitzonderlijk hard getroffen onderneming of in een uitzonderlijk hard getroffen sector. Wat moet ik concreet doen?

Uitgangspunt

U wenst overmacht in te voeren die gelinkt is aan corona (dus niet om een andere reden) en u hebt zekerheid over het feit dat u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent of behoort tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector.

Dat blijkt concreet uit het antwoord dat de RVA heeft gegeven (zie vorige hoofdstukken).

In de volgende blokken wordt uitgelegd wat u concreet moet doen.

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.socialsecurity.be). Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#).

Aangezien nu een vereenvoudigde procedure wordt ingevoerd, hoeft u de tijdelijke werkloosheid die gelinkt is aan corona voor werkloosheidsperiodes vanaf 13 maart 2020 tot minstens 31 december 2020 niet te melden aan de RVA.

Dit geldt ook voor de tijdelijke werkloosheid overmacht ten gevolge van de indiening van een quarantainegetuigschrift voor de werknemer die niet kan telewerken en zich in één van de situaties bevindt waarvoor een quarantainegetuigschrift kan worden afgeleverd.

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 december 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.

U 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.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.

Ik wens vanaf 01.09.2020 overmacht in te voeren, maar om een andere reden. Wat moet ik doen?

Uitgangspunt

U bevindt zich in één van de twee volgende situaties (of in beide):

- U bent géén uitzonderlijk hard getroffen onderneming en u behoort ook niet tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector (zie de vorige hoofdstukken).

OF

- U wenst overmacht in te voeren die niet gelinkt is aan corona (zelfs al bent u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort u tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector).

Voorbeeld:

Omwille van een brand, een elektriciteitspanne buiten het bedrijf, omdat de werknemer een geschiktheidsverklaring door de mutualiteit betwist,...

!! Let op: onder "andere redenen" valt ook de situatie waarin de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld omdat hij over een quarantainegetuigschrift beschikt, maar geen telewerk kan verrichten, wanneer de werkgever *niet* uitzonderlijk hard getroffen is.

In de volgende blokken wordt uitgelegd wat u concreet moet doen.

!! Let op: de procedure die u moet volgen is minder soepel dan deze in het kader van overmacht die wel het gevolg is van corona.

De reden van overmacht melden aan de RVA?

U moet dit in principe doen via een elektronische toepassing op de site socialsecurity.be. Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#), zelfs indien u een bijzonder hard getroffen onderneming bent of u behoort tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector.

U moest dit voor de periode tot en met 31.08.2020 niet doen.

Vanaf 01.09.2020 moet u de reden van overmacht weer wel melden!

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

Normaal moet u een controlekaart aan uw werknemer afleveren.

U moest dit voor de periode tot en met 31.08.2020 niet doen.

!! Vanaf 01.09.2020 moet u opnieuw een controlekaart afleveren, behalve indien u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent of behoort tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector !

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.

U moet dit evenwel niet doen indien u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent of behoort tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector.

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 'Maandelijks 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.

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.

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 een arts 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 geïnfekteerde 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 quarantainegetuigschrift.

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

Indien de quarantaine vóór het einde van de periode van 14 dagen wordt beëindigd (*bijvoorbeeld ten gevolge van een tweede negatieve test*), eindigt uiteraard ook het recht op tijdelijke werkloosheid.

Indien het om een risicopatiënt gaat, kan het attest aanvaard worden voor maximum 1 maand. Deze termijn kan worden verlengd wanneer een nieuw quarantainegetuigschrift wordt gegeven, waarin de arts een verlenging van de quarantaine kan voorschrijven voor maximum 1 maand.

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

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld om dat ik een probleem heb met kinderopvang omdat (een deel van) de school of het opvangcentrum gesloten wordt?

Indien een werkgever op basis van een attest van het kinderdagverblijf, van de school of van het centrum voor opvang van gehandicapte personen een ASR WECH scenario 5 aflevert betreffende tijdelijke werkloosheid wegens overmacht van een werknemer die geconfronteerd wordt met een probleem van opvang omdat

- een minderjarig kind dat met hem samenwoont hetzij niet naar het kinderdagverblijf kan gaan, hetzij niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de school of een deel van de school wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken,
- een gehandicapt kind dat hij ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, omdat dit centrum wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken,

kan de werknemer, voor de duur van de onmogelijkheid om naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang te gaan, aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze wegens overmacht (voor zover voldaan is aan de overige vergoedbaarheidsvoorwaarden daartoe).

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 quarantainegetuigschrift van een arts, dan kan géén overmacht worden ingeroepen.

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.

Wat moet ik doen om tijdelijke werkloosheid in te voeren als gevolg van overmacht omdat de werknemer over een quarantainegetuigschrift beschikt? De mededeling aan de RVA

U bent een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector?

U hoeft geen mededeling te versturen.

Zie: ["Ik kan vanaf 01.09.2020 nog overmacht corona invoeren als hard getroffen onderneming of in een hard getroffen sector. Wat moet ik concreet doen?"](#)

U bent géén uitzonderlijk hard getroffen onderneming en u behoort niet tot een uitzonderlijk hard getroffen sector?

U moet een mededeling tijdelijke werkloosheid overmacht versturen naar de RVA. Zie: "[Ik wens vanaf 01.09.2020 overmacht in te voeren, maar om een andere reden. Wat moet ik doen?](#)".

U (of uw sociaal secretariaat) geeft één van volgende 3 redenen van quarantaine op (aangepast rolmenu in de mededeling tijdelijke werkloosheid overmacht):

- Quarantaine ingevolge verblijf in het buitenland
- Quarantaine ingevolge contact met besmet persoon
- Corona -risicopatiënt

Vervolgens zendt u (of uw sociaal secretariaat) een mail naar het bevoegde werkloosheidsbureau met hierbij het referentienummer van de mededeling tijdelijke werkloosheid én het quarantaine-attest van de werknemer.

In de commentaar bij de mededeling wordt de datum van verzending van het quarantaine-attest vermeld.

Economische redenen – situatie vanaf 01.09.2020

Uitgangspunt

Indien u nog verder de gevolgen ondervindt van de coronapandemie, maar u geen overmacht meer kunt inroepen omdat u geen uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent en ook niet behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector, dan kunt u economische redenen inroepen.

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 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 werkgebrek 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.

Normaal kunt u deze regeling invoeren voor maximaal 4 weken.

!! Vanaf 01.09.2020 kunt u deze regeling voor maximaal 8 weken invoeren.

Na de periode van volledige schorsing 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.

Normaal kunt u deze regeling invoeren voor maximaal 3 maanden.

!! Vanaf 01.09.2020 kunt u deze regeling voor maximaal 18 weken invoeren.

Na de periode van volledige schorsing moet er een verplichte werkweek worden ingevoerd. *

Opmerking: indien de regeling is aangevraagd en ingegaan tussen 01/09/2020 en 31/12/2020, kan de regeling worden ingevoerd voor respectievelijk 8 weken/18 weken, ook indien de regeling verderloopt in 2021.

- 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.

Indien de sectorale regeling minder dan 8 of 18 weken voorziet voor respectievelijk een 'volledige' of een 'grote' schorsing, kan in die sector toch een schorsing van respectievelijk 8 of 18 weken worden ingevoerd, zonder dat de sectorale regeling zelf moet worden aangepast.

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.

!! Onder bepaalde voorwaarden (de "nieuwe preliminaire voorwaarden" voorzien in de overgangsregeling) kunt u deze regeling vanaf 01.09.2020 tot en met 31.12.2020 invoeren voor maximaal **24** kalenderweken.

- 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.

!! Onder bepaalde voorwaarden (de "nieuwe preliminaire voorwaarden" voorzien in de overgangsregeling) kunt u deze regeling vanaf 01.09.2020 tot en met 31.12.2020 invoeren voor maximaal **34** kalenderweken.

Voor bedienden geldt geen verplichte werkweek. Er kunnen geen afwijkingen op deze termijnen via KB worden voorzien.

Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden?

De "bestaande" preliminaire voorwaarden (de "algemene" regeling)

Er zijn vier preliminaire voorwaarden die al van vóór 01.09.2020 bestaan:

- daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat;
- tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders van ten minste 10% van het globaal aantal aan de RSZ aangegeven dagen tijdens het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van aanvraag;
- daling van minimum 10 % van de bestellingen in één van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag tot invoering van de regeling, vergeleken met hetzelfde kwartaal van een van de twee kalenderjaren die de aanvraag voorafgaat;
- erkenning door de Minister van Werk.

Zie info hierover op de site van de FOD WASO.

Hoe moet ik laten nagaan of ik aan één van deze voorwaarden voldoe?

Vul een formulier C106A in (zie www.rva.be > documentatie > formulieren).

Verstuur het formulier C106A aangetekend naar de dienst "Tijdelijke werkloosheid" van het werkloosheidsbureau bevoegd voor het ambtsgebied waar uw onderneming gevestigd is. U kunt het gelijktijdig ook per mail versturen.

Doe dit zo snel mogelijk!

Opgelet: bent u gebonden door een ondernemingsplan en niet door een cao (zie tweede volgende blok), dan hoeft u de C106A niet in te dienen bij de RVA. U moet het ondernemingsplan en het formulier C106A immers indienen bij de Commissie Ondernemingsplannen van de FOD Werk, die een beslissing zal nemen over de ingeroepen voorwaarden en de RVA in kennis zal stellen van de beslissing.

De "nieuwe" preliminaire voorwaarden (de "overgangsregeling")

Vanaf 01.09.2020 tot en met 31.12.2020 is er een nieuwe preliminaire voorwaarde van toepassing:

- daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal van de aanvraag, vergeleken met hetzelfde kwartaal in 2019,
- er moet aan de bedienden die in tijdelijke werkloosheid worden gesteld tevens twee vormingsdagen per maand worden aangeboden.

De voorwaarde van omzet- of productiedaling moet worden bewezen op het niveau van de werkgever. Onder werkgever wordt de juridische entiteit verstaan en niet de bedrijfs- of vestigingseenheid.

Indien deze nieuwe voorwaarden vervuld zijn, kunt u tot en met 31/12/2020 tijdelijke werkloosheid invoeren gedurende 24 weken per jaar (volledige schorsing) of 34 weken per jaar (gedeeltelijke schorsing).

Hoe moet ik laten nagaan of ik aan één van deze voorwaarden voldoe?

Vul een formulier C106A-CORONA-OVERGANGSSTELSEL in (zie www.rva.be > documentatie > formulieren).

Verstuur het formulier C106A-CORONA- OVERGANGSSTELSEL aangekend naar de dienst "Tijdelijke werkloosheid" van het werkloosheidsbureau bevoegd voor het ambtsgebied waar uw maatschappelijke zetel gevestigd is. U kunt het gelijktijdig ook per mail versturen.

Doe dit zo snel mogelijk!

De wet voorziet dat er minstens 14 dagen gelegen moeten zijn tussen het verzenden van het formulier C106A aan de RVA en het versturen van de eerste mededeling schorsing bedienden. Gedurende de overgangsregeling zal de RVA soepel omgaan met deze termijn en kunt u de mededeling schorsing bedienden versturen van zodra u een positieve beslissing van de RVA heeft ontvangen dat u aan de preliminaire voorwaarden voldoet.

Bijkomende voorwaarde: de cao of het ondernemingsplan.

U moet als werkgever gebonden zijn door een cao of ondernemingsplan. Dat geldt zowel in het geval dat u aan de "bestaande" als aan de "nieuwe" preliminaire voorwaarden voldoet.

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](#).

Indien deze CAO verlengd wordt, kunt u zich ook hierop beroepen.

Welke preliminaire voorwaarde kan ik invoeren: de "bestaande" of de "nieuwe"?

U mag kiezen. U bent vanaf 01.09.2020 dus niet verplicht om enkel de "nieuwe" voorwaarde in te voeren.

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.

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 ltsme-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 het een mededeling voor arbeiders betreft en u duidt 'SCHORSING BEDIENDEN' aan indien het een mededeling voor bedienden betreft.

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 augustus 2020 niet te doen.

!! Vanaf september 2020 moet u dat opnieuw 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 'Maandelijke 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.

Wat met tijdelijke werkloosheid omwille van andere schorsingsgronden?

Wat zijn deze andere schorsingsgronden?

Het zijn alle schorsingsgronden andere dan overmacht corona of economische redenen.

Meer bepaald:

- slecht weer;
 - technische storing;
 - collectief verlof;
 - staking/lock-out.
-

Wat moet ik doen?

Mededelingen

U moet de gewone procedures inzake mededelingen aan de RVA volgen.

Dat betekent *bijvoorbeeld voor slecht weer maandelijks mededeling aan de RVA van de eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand;*

Voor meer info: zie het infoblad "E28 – Tijdelijke werkloosheid - procedure" op onze website www.rva.be > documentatie > infobladen.

!! Opgelet: u moet de gewone procedure inzake mededelingen volgen, zelfs al bent u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort u tot een hard getroffen sector. De reden van tijdelijke werkloosheid is immers niet gelinkt aan corona.

Voorbeeld:

U bent erkend als uitzonderlijk hard getroffen onderneming en u heeft uw werknemers in het begin van de maand reeds enkele dagen tijdelijk werkloos moeten stellen ingevolge corona. Later in de maand kan er niet gewerkt worden ingevolge slecht weer. Aangezien het de eerste dag slecht weer is in de maand, moet u een mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag slecht weer versturen aan de RVA.

Controlekaart en ASR 2

Bent u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort u tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector, dan moet u geen controlekaart en ASR 2 afleveren. Dit geldt voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid.

Bent u géén uitzonderlijk hard getroffen onderneming en behoort u ook niet tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector, dan moet u wel een controlekaart en ASR 2 afleveren.

ASR 5

Op het einde van elke maand levert u een ASR 5 af.

SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer?

Uitleg

Wat u moet doen hangt af van verschillende voorwaarden:

- Welke vorm van tijdelijke werkloosheid wenst u in te voeren (*bv. overmacht, economische redenen, slecht weer, ...*)?
 - Indien u overmacht invoert, is deze gelinkt aan corona?
 - Bent u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort u tot uitzonderlijk een hard getroffen sector, hierna "HGO"? (Let op: dit speelt niet altijd een rol)
-

Verskil tussen de procedures:

- Procedure 1 ("soepele" of "vereenvoudigde" procedure): betreft enkel de ondernemingen:
 - die uitzonderlijk hard getroffen zijn of behoren tot een sector die uitzonderlijk hard getroffen isEN
 - die overmacht omwille van corona invoeren
- Procedure 2 ("halfsoepele" procedure): betreft enkel de ondernemingen:
 - die uitzonderlijk hard getroffen zijn of behoren tot een sector die uitzonderlijk hard getroffen isEN
 - die een andere reden van tijdelijke werkloosheid invoeren dan overmacht omwille van corona
- Procedure 3 ("gewone" procedure): betreft enkel de ondernemingen:
 - die niet uitzonderlijk hard getroffen zijn en niet behoren tot een sector die uitzonderlijk hard getroffen is

	1	2	3
De reden van tijdelijke werkloosheid voorafgaandelijk meedelen aan de RVA? (betreft normaal economische redenen, technische stoornis, overmacht, staking/lock-out)	NEE	JA	JA
De eerste effectieve werkloosheidsdag van de maand meedelen aan de RVA? (betreft normaal economische redenen, technische stoornis, slecht weer)	NEE	JA	JA
Een controleformulier C3.2A afleveren? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	NEE	NEE	JA
Het controleformulier C3.2A inschrijven in een validatieboek? (betreft normaal economische redenen, slecht weer) (aparte procedure in de bouw)	NEE	NEE	JA
Een ASR 2 afgeven om het recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid vast te stellen? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	NEE	NEE	JA
Een maandelijkse ASR 5 afgeven om de betaling voor die maand mogelijk te maken? (betreft normaal alle vormen van tijdelijke werkloosheid)	JA	JA	JA

Welke procedure?

	HGO	Geen HGO
Overmacht als gevolg van corona (behalve quarantainegetuigschrift)	1	Niet mogelijk
Overmacht op basis van een quarantainegetuigschrift	1	3
Overmacht om een andere reden (bv. brand)	2	3
Economische redenen	2*	3
Slecht weer	2	3
Technische storing	2	3
Collectief verlof	2	3
Staking/lock-out	2	3

* In dit geval zal u normaal wel overmacht als gevolg van corona (kunnen) invoeren (procedure 1). Als u evenwel toch economische redenen invoert, moet u de toepasselijke procedure (2) volgen.

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 in principe 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 aanving 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?

In de regel geldt dat geen uitzendovereenkomst kan worden gesloten met als bedoeling om deze onmiddellijk te schorsen wegens tijdelijke werkloosheid, m.a.w. wanneer men wist dat de overeenkomst in realiteit niet kon worden uitgevoerd.

Dat geldt in het bijzonder wanneer de overeenkomst is getekend én is aangevat na 13.03.2020 (= datum vanaf wanneer de overmachtssituatie ingevolge corona is ingegaan).

Er moet dus een onderscheid worden gemaakt tussen de situaties vóór 14.03.2020 en de situaties na 13.03.2020. In het eerste geval kan tijdelijke werkloosheid onder soepeler voorwaarden. Dat betekent evenwel niet dat tijdelijke werkloosheid in het tweede geval onmogelijk is.

Situatie vóór 14.03.2020

Wanneer:

- de overeenkomst is aangevat vóór 14.03.2020
- of de overeenkomst is aangevat na 13.03.2020, maar getekend was vóór 14.03.2020
- of de overeenkomst weliswaar is getekend én aangevat na 13.03.2020, maar het een ononderbroken verlenging betreft van een overeenkomst bedoeld in de vorige twee streepjes

Dan is tijdelijke werkloosheid mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- de uitzendkracht wordt in dienst genomen met opeenvolgende weekcontracten;
- de uitzendkracht wordt samen met de vaste werknemers van zijn ploeg/dienst tijdelijk werkloos gesteld.

In principe is het mogelijk om de overeenkomst volledig te schorsen.

Er zal wel 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 overeenkomsten te sluiten die samen volledig worden gedekt door tijdelijke werkloosheid.

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.

Situatie na 13.03.2020

Wanneer:

- de overeenkomst is getekend én aangevat na 13.03.2020
- én het geen ononderbroken verlenging betreft van een overeenkomst die ofwel was aangevat vóór 14.03.2020, ofwel was aangevat na 13.03.2020, maar getekend vóór 14.03.2020 (zie daarvoor het vorige blok)

(het betreft dus de indiensttreding van een "nieuwe" uitzendkracht)

Dan is tijdelijke werkloosheid mogelijk onder de volgende voorwaarden:

- de uitzendkracht is in dienst genomen om bedrijfsorganisatorische redenen (*bv. ter vervanging van een werknemer die een onontbeerlijke schakel is om de werking van het bedrijf te verzekeren*);
- de uitzendkracht wordt in dienst genomen met opeenvolgende weekcontracten;
- de uitzendkracht wordt samen met de vaste werknemers van zijn ploeg/dienst tijdelijk werkloos gesteld;
- er wordt in de onderneming op regelmatige basis nog minstens gedeeltelijk gewerkt (*bv. stelselmatig twee dagen per week*). Het is met andere woorden niet mogelijk om de overeenkomst volledig te schorsen. Een gedeeltelijke (grote of kleine) schorsing kan wel. Een regime waarbij de uitzendkracht in het kader van een mededeling van gedeeltelijke arbeid (grote schorsing) gedurende een volledige week tijdelijk werkloos zou worden gesteld, wordt niet beschouwd als een volledige schorsing.

Uitleg bij de notie "weekcontracten"

Onder "weekcontract" wordt verstaan, een contract dat 5 dagen per week dekt. Dit zal normaal van maandag tot vrijdag zijn, maar zou bv. ook van dinsdag tot zaterdag kunnen zijn.

Worden gelijkgesteld met een weekcontract:

- een contract dat minder dan 5 dagen per week dekt, op voorwaarde dat tijdens die dagen een voltijds werkrooster van een volledige week wordt gerespecteerd (*bv. 4 x 9u, als 36u = voltijds*);
- een weekendoverbruggingscontract (in de regel twee dagen).

Zijn dus uitgesloten: losse contracten van minder dan 5 dagen indien er tijdens die dagen geen voltijds werkrooster van een volledige week wordt gerespecteerd, afgewisseld met dagen van volledige werkloosheid.

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.

Uitleg bij de notie "opeenvolgende" (weekcontracten)

In principe mag er tussen de twee contracten geen andere onderbreking zijn dan:

- een weekend, indien er een overeenkomst van 5 opeenvolgende dagen is. Een weekend is in de regel de zaterdag en de zondag, maar kan bv. ook de zondag en de maandag zijn indien de overeenkomst telkens loopt van dinsdag tot zaterdag;
- een weekend plus een inactiviteitsdag indien het een overeenkomst van 4 dagen betreft waarin een werkrooster van een volledige week wordt gerespecteerd;
- vijf dagen tussen het weekend waarin de weekendoverbruggingsploeg werkt. Dat is in de regel de periode van maandag tot vrijdag, maar kan bv. ook de zondag tot donderdag zijn indien er wordt gepresteerd op vrijdag en zaterdag.

Daarnaast wordt individueel of collectief verlof niet als een onderbreking beschouwd.

Specifieke situatie: de uitzendkracht had in de week van 9 tot 13 maart 2020 een weekcontract, 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 weekcontracten bij dezelfde gebruiker worden gesloten, 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.

Het voorgaande 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).

Bent u een uitzendkracht die zou zijn tewerkgesteld geweest in het kader van een geannuleerd evenement, dan geldt een andere regeling. Lees het volgende blok.

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 (ook uitzendkrachten) 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 op basis van een beslissing van de bevoegde overheid zijn afgelast omwille van het verbod of de beperking van samenscholing van toeschouwers of deelnemers;
- het evenement zou normaal hebben plaatsgevonden in de periode van 01/05/2020 tot en met **31/12/2020**.

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 ten laatste op 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 (of tot en met 31/12/2019, indien het gaat om een geannuleerd evenement in de periode van 01/09/2020 tot en met 31/12/2020 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. In de vrije commentaarzone van de ASR scenario 5 kan de werkgever facultatief vermelden “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.

Ik ben een gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?

Het gaat hier concreet over seizoenarbeiders in de land- en de tuinbouw die op een bepaald aantal dagen per jaar tewerkgesteld zijn op basis van (mondelinge) dagcontracten, die moeten worden bijgehouden op een gelegenheidsformulier (de "plukkaart"). Hun RSZ-bijdragen worden berekend op een forfaitair dagloon.

Het gaat om de arbeiders aangegeven onder de werknemerskengetallen 010 en 022 en tewerkgesteld bij een werkgever die valt onder:

- het paritair comité voor de landbouw (PC144), voor zover de werknemer uitsluitend wordt tewerkgesteld op de eigen gronden van de werkgever;
- het paritair comité voor het tuinbouwbedrijf (PC145), met uitzondering van de sector inplanting en onderhoud van parken en tuinen;
- het paritair comité voor de uitzendarbeid (PC322), voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren.

De minister van Werk heeft beslist dat vanaf 21/08/2020 tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ook kan worden ingevoerd voor deze werknemers.

De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is enkel mogelijk voor de werknemers:

- voor wie een arbeidsovereenkomst is afgesloten,
- waarvan de uitvoering wordt geschorst wegens overmacht omdat zij positief getest zijn op het Covid 19-virus en als gevolg daarvan omwille van een verplichte quarantainemaatregel tijdelijk de overeengekomen arbeid niet kunnen uitvoeren,

- en die niet beschikken over een beroeps- of vervangingsinkomen (bijvoorbeeld niet gerechtigd zijn op uitkeringen als volledig werkloze).

De tijdelijke werkloosheid veronderstelt een Dimona-aangifte (onder het nieuwe type 'QUA').

Er zijn geen afwijkende regels inzake de door de werkgever of de werknemer te volgen procedure voor het bekomen van de uitkeringen.

Bij gebrek aan erkenning als uitzonderlijk hard getroffen sector of onderneming, zal de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht vanaf 01/09/2020 dus slechts vergoedbaar zijn mits *onder meer*:

- de werkgever daarvan op elektronische wijze mededeling doet (en daarbij de quarantaine aan de hand van stukken rechtvaardigt),
- de werknemer in het bezit van een controlekaart wordt gesteld,
- hij een gewone uitkeringsaanvraag indient,
- de werkgever een maandelijkse ASR 5 indient,
- ...

Zie: ["Ik wens vanaf 01.09.2020 overmacht in te voeren, maar om een andere reden. Wat moet ik doen?"](#).

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

Dienstenchequebedrijven (...) kunnen de werknemers die niet kunnen gaan werken wegens het wegvallen van opdrachten bij klanten, tot 31.08.2020 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 praktijkmuren 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 praktijkmuren dekt)

Een week volledige schorsing geeft recht op 4,5 uitkeringen (30 x 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 x 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 31 december 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 31 december 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.

Opgelet! U moet echter gedurende het jaar en uiterlijk in december wel alle betaalde verlofdagen opnemen waarop u recht hebt. Doet u dat niet, dan kunnen er voor het saldo van die verlofdagen geen uitkeringen als tijdelijk werkloze worden toegekend.

Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?

Vanaf 01.09.2020 zijn er twee mogelijke situaties:

- U werkt bij een uitzonderlijk zwaar getroffen onderneming of in een uitzonderlijk zwaar getroffen sector (voor uitleg, [klik hier](#)):

=>

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

- U werkt ergens anders:

=>

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

- U moet onder meer ook een aangifte doen van uw persoonlijke situatie (formulier C1).

- U moet in het bezit zijn van een controleformulier C3.2A.

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;
 - 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 31.12.2020) 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 31 december 2020 (ongeacht de reden van tijdelijke werkloosheid).

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 werkt in een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of sector en in dat kader tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht (niet om een andere reden!) ontvangt u vanaf 1 september 2020 tot en met 31 december 2020 boven uw werkloosheidsuitkering nog een bedrag van 5,63 euro per dag, ten laste van de RVA en betaald door uw uitbetalingsinstelling.

(Vanaf 1 maart 2020 tot en met 31 augustus 2020 wordt deze verhoging toegekend aan alle personen die tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht (niet om een andere reden!))

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.

Hoe aangeven?

- Indien u in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:
=> vermeld dit op uw controlekaart. Lees de instructies die op die kaart vermeld staan.

- Indien u niet in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:

=>

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 tot en met oktober 2020.

Opgelet: deze regeling geldt niet voor gewone volledig werklozen, enkel voor tijdelijk werklozen en SWT'ers (bruggepensioneerden) (maar niet voor de eigen (ex-)werkgever).

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 u 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 **vanaf 01.02.2020 tot 31.08.2020** een versoepeling toegestaan voor tijdelijk werklozen die, in de loop van de drie maanden 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 beïnvloeden normaal het bedrag van uw werkloosheidsuitkering, ook indien het bijberoep wordt uitgeoefend in de periode van 01.02.2020 tot 31.08.2020. Normaal kan uw daguitkering worden verminderd in functie van de inkomsten uit uw bijberoep.

Uw daguitkering zal evenwel tijdens de periode vanaf 01.02.2020 tot 31.08.2020 niet worden verminderd.

!! Let op: deze versoepeling wordt verlengd tot en met 31.12.2020 indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector (voor uitleg, [klik hier](#)).

Bent u ergens anders tewerkgesteld, dan valt u vanaf 01.09.2020 weer onder de gewone regels. Lees het infoblad T45 op de website www.rva.be >> documentatie >> infobladen. U moet deze activiteit dan aangeven!

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?

Ja.

Om de periode van 12 maanden te bepalen, wordt er geen rekening gehouden met de maanden april tot en met augustus 2020.

Voorbeeld:

Stel dat de 12 maanden liepen vanaf 14.05.2019 tot en met 13.05.2020.

De einddatum van de periode van 12 maanden wordt met 5 maanden opgeschoven en wordt dus 13.10.2020.

!! Let op: deze versoepeling wordt verlengd tot en met 31.12.2020 indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector (voor uitleg, [klik hier](#)).

Bent u ergens anders tewerkgesteld, dan valt u vanaf 01.09.2020 weer onder de gewone regels. Lees het infoblad T158 op de website www.rva.be >> documentatie >> infobladen

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.

Hoe aangeven?

- Indien u in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:
=> vermeld dit op uw controlekaart. Lees de instructies die op die kaart vermeld staan.
- Indien u niet in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:
=>

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.

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 31.08.2020 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 31.08.2020** 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?

Vanaf 1 maart 2020 tot 31 augustus 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).

!! Let op: deze versoepeling wordt verlengd tot en met 31.12.2020 indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector (voor uitleg, [klik hier](#)).

Bent u ergens anders tewerkgesteld, dan moet u vanaf 01.09.2020 weer in het bezit zijn van een controlekaart C3.2A.

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 31 augustus 2020 (eventueel verlengd tot 31.12.2020 indien het een bijzonder hard getroffen onderneming of een bijzonder hard getroffen sector zou betreffen; zie hiervoor).

Opmerking: de bouwsector zal aan de werkgevers vanaf 01.09.2020 weer kaarten afleveren voor alle werknemers, maar de werkgever moet deze dus niet aan de werknemer overhandigen *indien* hij een bijzonder hard getroffen onderneming is of voor die werknemer behoort tot een bijzonder hard getroffen sector.

Moet ik als tijdelijk werkloze ingevolge overmacht ingeschreven zijn als werkzoekende?

Als principe geldt dat de werknemer die tijdelijk werkloos wordt ingevolge overmacht, na de eerste drie maanden van werkloosheid als werkzoekende moet ingeschreven zijn (en blijven) en beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

Deze periode van drie maanden gaat in het kader van corona evenwel maar in vanaf 01.10.2020, zodat een inschrijving in 2020 niet nodig is.

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

Indien u een pensioen ontvangt, moet u daarvan tot 31 augustus 2020 geen aangifte doen en is dit tot 31 augustus 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 31 augustus 2020 kan het overlevingspensioen opnieuw gecumuleerd worden met uitkeringen.

De periode van tijdelijke werkloosheid tot 31 augustus 2020 zal niet worden afgetrokken van de 12 maanden dat een overlevingspensioen gecumuleerd kan worden met een werkloosheidsuitkering.

!! Let op: deze versoepeling wordt verlengd tot en met 31.12.2020 indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector (voor uitleg, [klik hier](#)).

Bent u ergens anders tewerkgesteld, dan gelden vanaf 01.09.2020 weer de gewone regels, wat onder meer betekent dat een volledig pensioen niet meer cumuleerbaar is en dat tijdelijke werkloosheid vanaf de leeftijd van 65 jaar nooit cumuleerbaar is wanneer de werknemer een pensioen ontvangt. U moet dat pensioen dan aangeven!

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 hoofdwerkstelling 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 omwille van de coronacrisis?

Indien u wordt opgezegd door uw werkgever tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronacrisis, loopt uw opzegtermijn niet en wordt hij dus geschorst/verlengd.

In twee gevallen is er géén of slechts een gedeeltelijke schorsing/verlenging:

- de opzegtermijn die is beginnen lopen vóór 01.03.2020 wordt nooit geschorst/verlengd, ongeacht de ligging van de opzegtermijn;
- het gedeelte van de termijn die is beginnen lopen na 29.02.2020, maar gelegen is vóór 22.06.2020, wordt niet geschorst/verlengd.

Indien u zelf uw opzeg geeft tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronacrisis, loopt uw opzegtermijn wél en wordt hij dus niet geschorst/verlengd.

Mag ik werken?

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

Specifieke vragen over de procedure

Hoe moet een werkgever met een maatschappelijke zetel gevestigd in het buitenland tijdelijke werkloosheid aangeven?

Indien de maatschappelijke zetel van de onderneming gevestigd is in het buitenland, maar de onderneming in België personeel tewerkstelt dat in België onderworpen is aan de RSZ, kan voor die werknemers tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd.

Er is voor het verwerken van de aanvraag, naast een Belgisch ondernemingsnummer, ook een Belgische postcode vereist.

- Indien de buitenlandse onderneming in België een vestiging heeft, wordt het adres en de postcode van de Belgische vestiging vermeld.
 - Indien de onderneming enkel personeel in België tewerkstelt en in België geen vestiging heeft, wordt het adres van een mandataris in België (*bv. een sociaal secretariaat*) vermeld.
 - Indien de onderneming in België geen mandataris zou hebben aangesteld, kan ofwel de plaats van de tewerkstelling, ofwel de woonplaats van de werknemer worden vermeld.
-

Wat moet er gebeuren als er samenloop van economische redenen en overmacht is?

Concreet gaat het over de volgende situatie:

- Een werkgever voert vanaf 01.09.2020 weer economische redenen in omdat hij niet als een hard getroffen onderneming kan worden beschouwd.
- Tijdens de periode van economische redenen doet er zich een overmachtssituatie voor.

Voorbeeld: de werknemer is besmet en moet in quarantaine.

Indien er voor sommige dagen een samenloop van twee schorsingsgronden is, primeert de schorsingsgrond die chronologisch het eerst komt.

Indien er een periode van economische werkloosheid is aangekondigd en reeds effectief werd doorgevoerd, loopt deze economische werkloosheid verder tijdens de periode van overmacht. Op de voorziene werkdagen waarop er niet gewerkt kan worden ingevolge overmacht, kan de werknemer tijdelijk werkloos gesteld worden wegens die overmacht.

Voorbeeld 1:

Er is een volledige schorsing aangekondigd en ingevoerd vanaf 01.09.2020, voor alle arbeiders gedurende 8 weken.

Eén van de arbeiders moet vanaf 14.09.2020 gedurende 2 weken in quarantaine.

De economische redenen zijn chronologisch het eerst aangekondigd en ingevoerd en lopen dus door tijdens de periode van overmacht, die volledig tijdens de periode van economische redenen ligt.

Voorbeeld 2:

Er is een grote schorsing aangekondigd en ingevoerd vanaf 01.09.2020, voor alle arbeiders gedurende 18 weken. Er is economische werkloosheid op maandag, dinsdag en woensdag en er wordt gewerkt op donderdag en vrijdag.

Eén van de arbeiders moet vanaf maandag 14.09.2020 gedurende 2 weken in quarantaine.

De economische redenen (EO) zijn chronologisch het eerst aangekondigd en ingevoerd en lopen dus door tijdens de periode van overmacht (OV). Vanaf het ogenblik dat het werk normaal weer zou hervat zijn, is er geen EO meer, maar kan OV worden toegepast.

Dus:

- Op 14, 15 en 16 (maandag tot woensdag) september: EO
- Op 17 en 18 (donderdag tot vrijdag) september: OV
- Op 21, 22 en 23 (maandag tot woensdag) september: opnieuw EO
- Op 24 en 25 (donderdag tot vrijdag) september: opnieuw OV

Voorbeeld 3:

Een arbeider werkt normaal voltijds. Hij moet vanaf 18.09.2020 gedurende 2 weken in quarantaine.

De werkgever kondigt economische redenen aan op 21.09.2020 en voert deze in vanaf 28.09.2020.

Voor de arbeider in kwestie loopt de overmacht vanaf 28.09.2020 door tot het einde van zijn quarantaine. De overmacht doet zich hier immers chronologisch het eerst voor.

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.

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?

Het krediet kan worden verhoogd met 8 weken (dus in totaal 24 of 34 weken) indien u gebruik maakt van de speciale overgangsregeling tijdelijke werkloosheid economische oorzaken (voor uitleg, [klik hier](#)).

!! Opgelet: de RVA zal het bestaande krediet dat u al zou hebben gebruikt tijdens de periode vanaf 13.03.2020 tot en met 31.08.2020, niet in rekening brengen, omdat de economische oorzaken in die periode worden geherkwalificeerd als overmacht.

Ga dus in eerste instantie na of u wel bijkomend krediet nodig hebt.

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-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 was.

Aangezien de werknemers vanaf 01.09.2020 in principe terug in het bezit moeten zijn van een controlekaart C3.2A-BOUW (behalve de werknemers tewerkgesteld in een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of sector) levert Constructiv terug genummerde controlekaarten af aan alle werknemers tewerkgesteld in de bouwsector en heeft de RSZ de controles in Dimona terug aangepast, zodat het invoeren van deze nummers opnieuw verplicht wordt.

Vanaf 01.09.2020 zal bij het indienen van een Dimona (ongeacht de datum van indiensttreding) de aangifte dus geweigerd worden wanneer er geen nummer wordt ingevoerd.

Indien de werknemer tewerkgesteld is in een onderneming die erkend is als uitzonderlijk hard getroffen onderneming of die behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector, moet de werkgever de kaarten tot en met 31.12.2020 evenwel niet overhandigen aan de werknemer.

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 **31 augustus 2020**.

Meer info: www.rjv.fgov.be

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 zes maanden verlengd. De daaropvolgende fases schuiven dan ook telkens met zes 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 zes maanden als volgt
11	14.05.2019	idem
12	14.08.2019	idem
13	14.11.2019	idem
2A	14.05.2020	14. <u>11</u> .2020
2B	14.07.2020	14. <u>01</u> .2021
21	14.05.2021	14. <u>11</u> .2021
Forfait	14.09.2021	14. <u>03</u> .2022

De fase 13 (toepasselijk op 01.04.2020) wordt dus eerst met zes 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 september 2020.

Voorbeeld:

Uw periode van 36 maanden inschakelingsuitkeringen loopt af op 14.05.2020.

De einddatum van de periode van 36 maanden wordt met 6 maanden opgeschoven en wordt dus 14.11.2020.

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

Ik vertrek als volledig of tijdelijk werkloze naar het buitenland. Kan ik werkloosheidsuitkeringen krijgen?

Het uitgangspunt is dat de grenzen van België én van het andere land open zijn op het ogenblik dat u vertrekt.

Indien u om professionele redenen naar het buitenland vertrekt, hebt u recht op loon van uw werkgever.

Indien u om privéredenen naar het buitenland vertrekt, moet u verlof nemen, ook indien u in een periode van tijdelijke werkloosheid zit. U moet dit melden aan uw werkgever zodat hij deze dagen niet aangeeft als dagen tijdelijke werkloosheid.

Tijdens periodes gedekt door loon en betaald verlof hebt u geen recht op werkloosheidsuitkeringen.

Enkel in de volgende gevallen worden uitkeringen toegekend:

- u hebt als volledig werkloze minder dan 4 weken (of zelfs géén) betaald verlof: u kunt gedurende een verblijf in het buitenland verder uitkeringen krijgen ten belope van een periode van 4 weken verminderd met de periode waarvoor u betaald verlof hebt tijdens dit jaar (ongeacht of u dat betaald verlof al hebt opgenomen of niet). U kunt sowieso niet langer dan 4 weken in het buitenland verblijven.

Voorbeeld:

U hebt als volledig werkloze recht op 1 week betaald verlof in 2020 (op basis van uw prestaties in 2019). U wenst 5 weken naar het buitenland te vertrekken:

- *u hebt de eerste week geen recht op uitkeringen, aangezien u uw betaald verlof dient uit te putten;*
- *u hebt recht op uitkeringen gedurende de tweede tot vierde week;*
- *u hebt geen recht op uitkeringen gedurende de vijfde week, aangezien u het maximum van 4 weken hebt overschreden.*
- u bent verbonden door een arbeidsovereenkomst, en u bent tijdelijk werkloos op grond van collectieve sluiting van de onderneming wegens jaarlijkse vakantie omdat u onvoldoende vakantiedagen heeft om de periode van collectieve sluiting te overbruggen : indien u naar het buitenland gaat, kunt u gedurende uw verblijf in het buitenland verder uitkeringen krijgen ten belope van de periode van collectieve sluiting verminderd met de periode waarvoor u betaald verlof hebt.

Opgelet: het feit over onvoldoende verlof te beschikken, mag niet aan uzelf te wijten zijn, bijvoorbeeld omdat u al eerder in het jaar bij dezelfde werkgever verlof hebt opgenomen. Het kan het gevolg zijn van het feit dat u tijdens het vorige jaar onvoldoende hebt gewerkt of omdat u uw verlof bij een vorige werkgever hebt uitgeput.

Opgepast : indien u tijdelijk werkloos bent wegens overmacht, en u wenst naar het buitenland te gaan, moet u individueel verlof nemen en kunt u

gedurende uw verblijf in het buitenland geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht genieten.

Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?

Als u na een terugkeer uit het buitenland in quarantaine gaat, kunt u onder bepaalde voorwaarden uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen:

- u mag niet arbeidsongeschikt zijn. In dat geval bent u ten laste van de mutualiteit;
- u kunt niet werken (*bv. telewerk*). Indien u werkt, hebt u recht op loon.

!! Opgelet: quarantaine die het gevolg is van een reis:

- naar een "rode" zone binnen een land van de EU, IJsland, Liechtenstein, Noorwegen, het VK of Zwitserland (hierna: EU+) (bij datum vertrek)
- of naar een ander land dan de hierboven opgesomde (hierna: buiten de EU+)

opent géén recht op tijdelijke werkloosheid, aangezien dat géén situatie van overmacht is. In die gevallen is er ofwel een reisverbod, ofwel weet men op voorhand dat men in quarantaine zal moeten (reisverbod of niet). De quarantaine is het gevolg van een vrije keuze van de werknemer. Dit geldt ook voor de landen waarvoor vanaf 25.09.2020 geen reisverbod meer geldt maar enkel een negatief reisadvies.

Indien u terugkeert uit een "oranje" of "rode" zone binnen de EU+ (voor zover deze dus niet rood was bij vertrek – zie hierboven):

=> u kunt uitkeringen als tijdelijk werkloze genieten indien indien u een quarantainegetuigschrift van uw arts kunt voorleggen

Indien u terugkeert uit een land buiten de EU+, kunt u tijdens een periode van quarantaine geen uitkeringen als tijdelijk werkloze genieten.

De RVA zal controles uitvoeren en zal de tijdelijke werkloosheid weigeren of achteraf terugvorderen indien de voorwaarden niet vervuld zijn (*bv. wanneer er een reisverbod of een negatief reisadvies is bij vertrek*).

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, tot 31.08.2020, 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 quarantainegetuigschrift 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

quarantainegetuigschrift heeft waarop staat dat de onthaalouder geen kinderen mag opvangen om het risico op besmetting te vermijden.

Hebt u tussen 1 april 2020 en 31 december 2020 auteursrechten of naburige rechten ontvangen naar aanleiding van artistieke activiteiten?

Bij de definitieve berekening van uw uitkering in 2022, houden we geen rekening met auteurs- of naburige rechten die u hebt ontvangen tussen 1 april 2020 en 31 december 2020 naar aanleiding van artistieke activiteiten.

Voor meer uitleg over het gevolg van het ontvangen van auteurs- en naburige rechten in het gewone stelsel naar aanleiding van artistieke activiteiten, kunt u het infoblad T53 'Wat is de invloed van een artistieke activiteit op uw volledige werkloosheid?' raadplegen op de RVA-website.

U komt niet in aanmerking voor het recht op gewone uitkeringen volledige werkloosheid, maar u hebt artistieke of technische activiteiten in de artistieke sector verricht tussen 13 maart 2019 en 13 maart 2020?

Onder bepaalde voorwaarden kunt u uitkeringen volledige werkloosheid ontvangen voor een beperkte periode van 1 april 2020 tot en met 31 december 2020.

De wet van 15 juli 2020 voorziet namelijk een tijdelijke toelaatbaarheid tot het recht op uitkeringen volledige werkloosheid.

U moet voldoen aan een van de volgende voorwaarden:

- Tijdens de periode van 13 maart 2019 tot 13 maart 2020 hebt u minstens 10 artistieke activiteiten uitgevoerd waarvoor er socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden*;
- Tijdens de periode van 13 maart 2019 tot 13 maart 2020 hebt u minstens 10 technische activiteiten uitgevoerd in de artistieke sector waarvoor er socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden**;
- Tijdens de periode van 13 maart 2019 tot 13 maart 2020 hebt u minstens 20 arbeidsdagen gepresteerd naar aanleiding van artistieke activiteiten* en/of van technische activiteiten in de artistieke sector**.

Neem contact op met uw uitbetalingsinstelling (ACLVB, ACV, ABVV of HVW) om aanspraak te maken op die tijdelijke toelaatbaarheid.

* Een artistieke activiteit bestaat uit het creëren en/of het uitvoeren of vertolken van artistieke werken in de audiovisuele of beeldende kunsten, in de muziek, in de literatuur, in een voorstelling, in het theater of in een choreografie.

** Een technische activiteit in de artistieke sector is een activiteit die wordt uitgeoefend als technicus of in een ondersteunende functie, die bestaat uit de medewerking aan:

- de voorbereiding of de voorstelling van een creatief werk waaraan minstens één podiumartiest fysiek deelneemt of de opname van een dergelijk werk;

- de voorbereiding of de voorstelling van een film;
 - de voorbereiding of de uitzending van een radio- of televisieprogramma van artistieke aard;
 - de voorbereiding of de uitvoering van een publieke tentoonstelling van een artistiek werk in het domein van de beeldende kunsten.
-

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.

Vanaf juli 2020 is deze validatieverplichting definitief afgeschaft.

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.

Kan ik tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid een opleiding volgen?

Ja, de werknemer kan tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, met behoud van zijn uitkeringen, een opleiding volgen om zijn competenties te verhogen.

De opleiding moet aan een aantal voorwaarden voldoen. Ze moet georganiseerd zijn:

- ofwel door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling,
- ofwel door een instelling erkend door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling,
- ofwel door een sectoraal opleidingsfonds of door een derde die door dit sectoraal opleidingsfonds wordt erkend,
- ofwel door de werkgever of door een derde indien de inhoud van het opleidingsprogramma door de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling erkend wordt.

De werkgever moet geen formaliteit vervullen ten opzichte van de RVA.

De tijdelijk werkloze moet geen specifieke toelating vragen aan de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling om de opleiding te volgen met behoud van de werkloosheidsuitkeringen.

De eventuele financiële voordelen in het kader van de opleiding kunnen worden gecumuleerd tot een bedrag van 14,54 euro per dag. Het dagbedrag van het financieel voordeel dat hoger ligt dan 14,54 euro moet van het dagbedrag van de werkloosheidsuitkering worden afgetrokken. Het bekomen bedrag mag niet minder bedragen dan 12 cent.

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. Hetzelfde geldt indien er een onderbreking is tussen het einde van de opleiding en het begin van de arbeidsovereenkomst, op voorwaarde dat het begin van de arbeidsovereenkomst ten laatste op 30 juni 2020 gesitueerd is.

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.

Het is dus niet nodig om daarvoor individuele attesten aan te vragen. De verschillende sectoren van de sociale zekerheid hebben hiervoor elektronische fluxen ontwikkeld.
