

Q&A Corona □ Tijdelijke werkloosheid - overmacht□

Wie heeft recht op een uitkering?

Moet de werknemer een aantal arbeidsdagen kunnen aantonen?

Neen. In geval van tijdelijke werkloosheid overmacht moet de werknemer aan géén toelaatbaarheidsvoorwaarden voldoen. Iedere betrokkene werknemer komt in aanmerking voor uitkeringen.

Moet de werknemer aan een wachttermijn voldoen?

Neen. Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona) kan onmiddellijk worden ingeroepen, zonder voorafgaande elektronische aangifte.

Kan een jobstudent aanspraak maken op een uitkering tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

Neen. Studenten kunnen niet tijdelijk werkloos worden gesteld zolang ze studies met volledig leerplan volgen (behalve tijdens de maanden juli, augustus en september volgend op het einde van hun studies, indien ze nog verbonden zijn door een studentenovereenkomst).

Kan een flexi-jobber aanspraak maken op een uitkering tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

Een flexi-jobber kan aanspraak maken op een uitkering, voor zover zijn contract al ingegaan was op het moment dat de overmacht zich voordeed.

Voor werknemers met een dagcontract kan (voorlopig) geen werkloosheid worden aangevraagd.

Heeft een interimarbeider recht op een uitkering?

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

Wanneer een uitzendovereenkomst afloopt, kan deze niet worden vernieuwd met de bedoeling deze onmiddellijk te schorsen wegens economische redenen of overmacht. Deze werknemers worden in principe volledig werkloos.

Moet de werknemer eerst alle recup (overuren / meeruren / ADV) opnemen?

De werknemer moet niet eerst zijn recuperatiedagen voor overuren opnemen voorleer hij tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht. Deze verplichting geldt enkel in geval van tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of economische zaken en is dus in het kader van corona momenteel niet van toepassing.

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

Tijdelijke werkloosheid is ook niet mogelijk op reeds ingeplande vakantiedagen.

De werknemer kan daarentegen niet verplicht worden om eerst zijn verlof op te nemen vooraleer hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden wegens overmacht.

Een nieuwe werknemer treedt volgende week maandag in dienst. Wij zijn verplicht onze onderneming te sluiten vanaf nu wegens overmacht. Kan de nieuwe werknemer een uitkering krijgen?

Nee. Een werknemer kan niet worden aangeworven om dan onmiddellijk tijdelijk werkloos te worden gesteld. De werkgever treedt best in gesprek met de toekomstige werknemer om de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord te beëindigen. Komt men niet tot een akkoord, dan dient de werkgever de arbeidsovereenkomst te verbreken voor de aanvang ervan.

Hoeveel bedraagt de uitkering?

De werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld omwille van corona heeft recht op een uitkering gelijk aan:

- 70% van zijn loon (geplafonneerd op € 2.754,76 bruto)
- € 5,63 per werkloosheidsdag ten laste van de RVA
- Opgelet! In sommige sectoren is een aanvulling ten laste van de werkgever voorzien in geval van tijdelijke werkloosheid overmacht. Zie sectorfiche Ella.

Op alle uitkeringen tijdelijke werkloosheid (dus ook de aanvullende toeslag) wordt 26,75% bedrijfsvoorheffing ingehouden. Aangezien het een aanvullende vergoeding bovenop een socialezekerheidsuitkering betreft, is deze niet onderworpen aan sociale bijdragen.

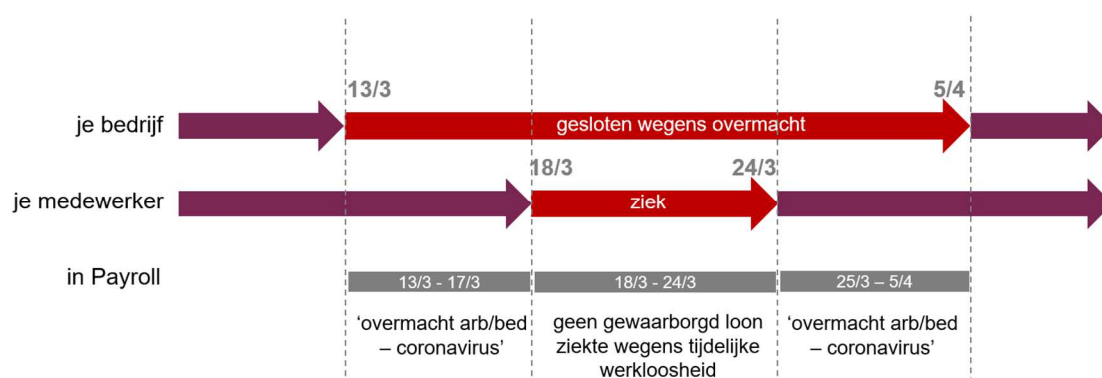
Schorsingen

Wat met een werknemer die ziek was op het ogenblik dat overmacht zich voordoet. Op welke vergoeding heeft hij recht? Is er een verschil tussen arbeider en bediende?

Scenario 1: de werknemer wordt ziek of heeft een ongeval **tijdens** de periode van werkloosheid wegens overmacht.

In dat geval ben je **géén gewaarborgd loon** verschuldigd. Je medewerker kan dus **onmiddellijk** aanspraak maken op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ten laste van de mutualiteit.

Concreet voorbeeld scenario 1:



Scenario 2: de werknemer was al arbeidsongeschikt **vóór** de periode van werkloosheid wegens overmacht.

In dat geval ben je slechts het **gewaarborgd loon** verschuldigd **tot en met daags vóór de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht**. Vanaf de eerste dag van dat tijdvak van tijdelijke werkloosheid kan de betrokkene dan aanspraak maken op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

Concreet voorbeeld scenario 2:



Scenario 3: de werknemer wordt arbeidsongeschikt tijdens een periode van **gedeeltelijke** tijdelijke werkloosheid.

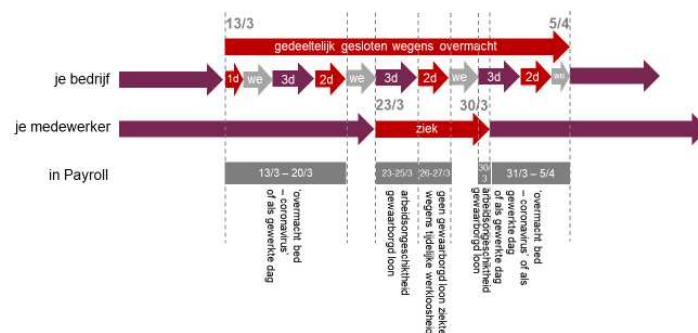
Wat gebeurt er als je geplande dagen tijdelijke werkloosheid afwisselt met geplande arbeidsdagen, en een werknemer in die periode ziek wordt of een ongeval heeft?

In dat geval ontvangt je medewerker op de geplande dagen tijdelijke werkloosheid een **uitkering** ten laste van zijn mutualiteit, en betaal je op de geplande arbeidsdagen **gewaarborgd loon**.

Concreet voorbeeld scenario 3:

Je roept [gedeeltelijke] tijdelijke werkloosheid wegens overmacht [corona] in. Je plant 3 arbeidsdagen (op maandag, dinsdag en woensdag) en 2 dagen tijdelijke werkloosheid (op donderdag en vrijdag), en dit vanaf 13 maart tot 5 april. Een bediende is ziek van 23 maart tot en met 30 maart. Dat registreer je in Payroll als volgt:

- 13/3 - 20/3: [overmacht bedienden] coronavirus voor de dagen dat er niet gewerkt wordt **of** voor de gewerkte dagen loon
- 23/3 - 25/3: arbeidsongeschiktheid gewaarborgd loon
- 26/3 - 27/3: arbeidsongeschiktheid zonder gewaarborgd loon wegens tijdelijke werkloosheid
- 30/3: arbeidsongeschiktheid gewaarborgd loon
- 31/3 - 5/4: [overmacht bedienden] coronavirus voor de dagen dat er niet gewerkt wordt of voor de gewerkte dagen loon



Kan er een schorsing zijn van een halve dag? Bijvoorbeeld op woensdag 18/3/2020 moesten winkels sluiten om 12u. Op welke vergoeding heeft de werknemer recht?

Een werknemer kan enkel tijdelijk werkloos worden gesteld voor een hele dag, niet voor halve dagen.

Voor woensdag 18 maart 2020 waarop verschillende niet-essentiële handelszaken verplicht hun deuren moesten sluiten om 12u 's middags, is de werkgever verplicht het loon te betalen aan de werknemers die toen werkten voor de hele dag ingevolge artikel 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

Schorst tijdelijke werkloosheid wegens overmacht de opzegtermijn van de werknemer?

Nee. Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht schorst de opzegtermijn van de werknemer niet.

De werknemer heeft vakantie gepland in de nabije toekomst. Hij wordt nu tijdelijke werkloos wegens overmacht. Welke schorsing primeert?

Een werknemer heeft geen recht op een uitkering tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wanneer hij recht heeft op loon. Tijdelijke werkloosheid is dus niet mogelijk op reeds ingeplande en goedgekeurde vakantiedagen.

De werknemer kan daarentegen niet verplicht worden om eerst zijn verlof op te nemen vooraleer hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden wegens overmacht.

Impact werkloosheid op loonvoordelen

Heeft de werknemer recht op een maaltijdcheque op een dag van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

Nee. Enkel voor een gewerkte dag heeft een werknemer recht op een maaltijdcheque. Aangezien niet wordt gewerkt op een dag tijdelijke werkloosheid, heeft hij geen recht op een maaltijdcheque voor de dagen tijdelijke werkloosheid.

Wordt de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gelijkgesteld voor de berekening van het vakantiegeld?

Ja deze periode zal in principe gelijkgesteld worden. Hiervoor is een aanpassing van de vakantiereglementering nodig.

Wordt de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gelijkgesteld voor de eindejaarspremie?

Dit is afhankelijk van de sectorale cao die hieromtrent wordt gesloten. Raadpleeg de sectorfiche via Ella.

Voorbeeld: binnen PC 200 voorziet de cao van 9 juni 2016 betreffende de eindejaarspremie geen gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gewerkte dag voor de berekening van de eindejaarspremie. Dit zal dus een lagere eindejaarspremie tot gevolg hebben in december.

Ziekte

Een werknemer is besmet en legt een doktersattest voor? Op welke vergoeding heeft hij recht?

De werknemer heeft recht op gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid. Na de periode van gewaarborgd loon komt de werknemer ten laste van het ziekenfonds.

Indien er echter een samenloop is van tijdelijke werkloosheid overmacht en ziekte, dan zal de werknemer terugvallen op een ziekte-uitkering ten laste van de mutualiteit.

Een werknemer zit verplicht in quarantaine, maar is niet besmet. Op welke vergoeding heeft hij recht?

Werknemers die ten gevolge van een beslissing van een derde instantie in quarantaine worden geplaatst of die op advies van de bedrijfsarts of op basis van een attest van hun eigen huisarts een verbod krijgen om te gaan werken, zonder dat ze ziek zijn, komen in aanmerking voor tijdelijke werkloosheid overmacht.

Indien de werkgever zelf beslist om een vorm van quarantaine in te voeren voor werknemers die uit risicogebieden terugkeren, is dit een preventieve maatregel en kan geen beroep worden gedaan op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Een werknemer moet zorgen voor een ziek familielid. Op welke vergoeding heeft hij recht?

In voorkomend geval dient de werknemer gebruik te maken van de reeds bestaande systemen die het mogelijk maken om hiervoor verlof te nemen:

- Dwingend familiaal verlof (max. 10 dagen per jaar, onbetaald)
- Thematisch verlof
- Tijdskrediet met motief

Thuiswerk

Moet er een telewerkovereenkomst worden gesloten?

Indien je als werkgever nu tijdelijk telewerk organiseert in het kader van de corona-crisis, dan is het belangrijk een bijlage bij de arbeidsovereenkomst te voorzien. In deze bijlage kan je de concrete afspraken met je werknemer vastleggen.

Deze afspraken moeten op zijn minst over volgende items handelen:

- de bereikbaarheid van de werknemer;
 - de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de nodige apparatuur en technische ondersteuning;
 - de eventuele vergoeding van kosten verbonden aan dit telewerk.
- ➔ Zie voorbeeld in modeldocumenten www.sdworxhottopics.com/nl
- ➔ Zie e-book telewerk: <https://go.sdworx.com/nl/ebook-telewerken-download>

Heeft de werknemer recht op een sociaal abonnement voor de dagen waarop hij thuis werkt?

Neen.

Heeft de werknemer recht op een maaltijdcheque voor een dag waarop hij thuis werkt?

Ja. Een dag thuiswerk is een gewerkte dag. Dus ook voor de dagen waarop de werknemer thuis werkt dient een maaltijdcheque te worden toegekend.

Moet ik als werkgever een onkostenvergoeding betalen als mijn werknemer thuis werkt?

Werkgevers kunnen gebruik maken van het forfait van maximaal 40 EUR per maand, zijnde:

- 20 EUR voor het professioneel gebruik van het eigen internet en

- 20 EUR voor het professioneel gebruik van de eigen computerinstallatie (PC/laptop, randapparatuur, ...).

Deze forfaits zijn niet onderworpen aan socialezekerheidsbijdragen en belastingen.

In het kader van de strijd tegen de verdere verspreiding van het corona-virus, lanceert de DVB nu een snelprocedure voor werkgevers die tijdelijk de bureauvergoeding van 126,94 EUR per maand willen toekennen.

Belangrijk daarbij is dat de toekenning van deze vergoeding tijdelijk is en gelijk is voor alle medewerkers (dus zonder onderscheid volgens functiecategorie).

Sommige werkgevers hebben al een bestaande kostenvergoeding, waarin vaak kosten voor thuiswerk vervat zitten.

Om dubbel gebruik te vermijden is het dan ook belangrijk dat de werknemers tijdelijk afstand doen van de bestaande 'vergoeding voor bureaunkosten'.

Zolang de corona-maatregelen van kracht blijven, vervangt het maandforfait van maximaal 126,94 EUR de bestaande vergoeding voor thuiswerk

Maximaal, want ook in deze bijzondere omstandigheden wordt dit forfait voor deeltijdse werknemers pro rata toegekend volgens hun tewerkstellingsgraad.

Modeldocumenten

Een werknemer kan niet thuis werken en dient naar kantoor te komen waar de regels van social distancing worden toegepast. Welke formaliteiten moeten nageleefd worden?

De werkgever dient een attest af te leveren aan de werknemers die woon-werkverplaatsingen dienen af te leggen of professionele verplaatsingen naar klanten met vermelding dat:

- Voor de uitgeoefende functie telewerk niet toegepast kan worden
 - De werknemer tewerkgesteld is in een bedrijf van een cruciale sector of een essentiële dienst
- Zie template in modeldocumenten.

Zie ook ons model bij de arbeidsovereenkomst voor telewerkers.