

FAQ CORONA

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

Deze versie is geactualiseerd op 22.03.2020

Inhoud:

FAQ CORONA	1
<u>In welke gevallen is er sprake van overmacht?</u>	6
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van de sector van tewerkstelling?	6
Context.....	6
Kunnen winkels die door de opgelegde maatregelen moeten sluiten hun werknemers tijdelijk werkloos stellen?	6
Kunnen de werkgevers die evenementen annuleren hun werknemers tijdelijk werkloos stellen?	6
Kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien er te weinig werk is door de coronacrisis?	6
Een bedrijf moet de productie stopzetten omdat de minimumbezetting om de productie draaiende te houden niet meer bereikt is omwille van ziekte, medische quarantaine, gebrek aan kinderopvang, ...Kan tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor de werknemers die hierdoor niet tewerkgesteld kunnen worden?	7
Kunnen bedrijven hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien ze de opgelegde sanitaire maatregelen niet kunnen aanbieden?	7
Kunnen toeleveranciers hun werknemers tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht indien deze door de sluiting van een klant niet tewerkgesteld kunnen worden?	7
Kunnen werkgevers die afhankelijk zijn van een toeleverancier die niet meer kan leveren omwille van de coronacrisis hun werknemers tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht?	7
Moet overmacht gelden voor het volledige bedrijf?	8
Een winkel die niet viel onder de verplichte sluitingsmaatregelen die van toepassing waren sinds 14 maart 2020 heeft zijn winkel vrijwillig gesloten tussen 14 maart en 17 maart. Kunnen de werknemers tijdelijk werkloos worden gesteld in deze periode?	8
Tewerkstelling bij een werkgever die de werknemer een verplichte opleiding laat volgen bij een derde die moet sluiten?	8
Tewerkstelling in een rijkschool?	8
Tewerkstelling bij een aannemer/werkgever die van de klant niet meer mag werken op de werf of bij hem thuis?	8
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van medische redenen?	10

Een quarantainemaatregel van de overheid ten aanzien van een individuele werknemer?.....	10
Een werknemer wordt naar huis gestuurd door de bedrijfsarts omdat hij (vermoedelijk) besmet is?.....	10
Een werknemer heeft een attest van zijn huisarts waaruit blijkt dat hij niet mag werken?.....	10
Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?.....	10
De werkgever is zelf besmet?.....	11
Een klant van de werkgever roept medische redenen in?.....	11
Specifieke gevallen?	12
Er is in de scholen een kinderopvang voorzien?.....	12
Kunnen begeleiders van naschoolse kinderopvang, administratief en kaderpersoneel die in dienst zijn met een arbeidsovereenkomst tijdelijk werkloos gesteld worden omdat er door de opschorting van de lessen in de scholen, geen of bijna geen kinderen meer komen?	12
Een tandarts vraagt tijdelijke werkloosheid aan voor zijn tandartsassistent omdat, door een gebrek aan medisch materiaal (o.a. mondmaskers), op bevel van de Beroepsvereniging van tandartsen, enkel nog maar dringende hulp mag verleend worden. Kan dit?.....	12
<u>In welke gevallen is er sprake van economische redenen?</u>	13
Wat zijn economische redenen en wat is het verschil met overmacht?.....	13
<u>Wat als er sprake is van economische redenen én van overmacht (gelijktijdig of na elkaar)?</u>	14
Wat als er al een mededeling is van economische redenen en er zich plots overmacht voordoet?.....	14
De Ministerraad heeft op 20 maart een vereenvoudigde procedure voor tijdelijke werkloosheid (TW) aangenomen. Wat gebeurt er nu met ondernemingen met een lopende regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen?	14
U wenst uw bedienden tijdelijk werkloos te stellen wegens economische oorzaken en u heeft reeds een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden ingediend bij de Minister. Kunt u uw bedienden al tijdelijk werkloos stellen in afwachting van de erkenning door de Minister?	15
Kan men economische redenen en overmacht gedurende eenzelfde periode combineren?.....	15
<u>Ik heb als werkgever nog nooit tijdelijke werkloosheid ingevoerd?.....</u>	16
Mijn bedrijf ondervindt de gevolgen van de coronapandemie? Kan ik tijdelijke werkloosheid invoeren?	16
<u>Overmacht? Wat moet ik doen?</u>	17
De reden van overmacht melden aan de RVA?.....	17
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer	17
Een aangifte 'ASR scenario 5' verrichten.....	17
<u>Economische redenen? Wat moet ik doen?.....</u>	18
Voor arbeiders of voor bedienden?.....	18
Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen bestaan er?	18
Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden.....	19
De schorsing omwille van economische redenen aankondigen aan de RVA	20

De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA .	21
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer	22
Een aangifte 'ASR2' verrichten	22
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten	22

Specifieke tewerkstellingssituaties?..... 24

Ik ben een statutair. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?.....	24
Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	24
Ik ben een zelfstandige of ik werk in een vrij beroep (advocaat, notaris, architect, ...) Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd? ...	24
Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?.....	24
Kan ik als werknemer van een dienstenchequebedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	25
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?	25
Ik werk in een flexi-job. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	25
Ik ben leerling. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?.....	25
Ik ben grensarbeider. Kan ik in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst? .	25
Ik heb een buitenlandse arbeidsovereenkomst. Kan tijdelijke werkloosheid in mijn geval?	26
Ik val onder een buitenlandse socialezekerheidsregeling. Kan ik een uitkering tijdelijke werkloosheid krijgen?	26
Ik ben een student. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	26
Ik werk in de non-profitsector. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?	27
Kan ik als werknemer tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats, maatwerkbedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?.....	27
Kan ik als betaalde sportbeoefenaar tijdelijk werkloos gesteld worden?	27
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?	27

Wat moet ik als werknemer doen om uitkeringen aan te vragen?..... 28

Moet ik eerst een aantal arbeidsdagen gewerkt hebben vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld?.....	28
Moet ik eerst mijn overuren opnemen vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld	28
Moet ik eerst mijn verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegens overmacht?	28
Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?	28
Wat gebeurt er nadien?	28
Zal er met mijn periodes van tijdelijke werkloosheid rekening worden gehouden bij de berekening van mijn toelaatbaarheid tot volledige werkloosheid?	29
!! Lees de richtlijnen hierna indien u wenst te werken of om te weten wat uw verdere verplichtingen zijn tijdens uw werkloosheid.....	29

Hoeveel bedraagt mijn uitkering als tijdelijk werkloze?	30
Hoeveel bedraagt mijn uitkering tijdelijke werkloosheid?	30
In welke gevallen wordt het bedrag van mijn uitkering verhoogd?	30
Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?	31
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten?	31
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend beroep verder uitoefenen?	31
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?	31
Mag ik gedurende de periode dat ik tijdelijk werkloos gesteld wordt als gevolg van het coronavirus een flexi-job uitoefenen?	31
Kan ik als tijdelijk werkloze activiteiten als vrijwilliger verrichten, met behoud van mijn uitkeringen?	32
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid werken als vrijwillige brandweerman of als vrijwilliger van de civiele bescherming, met behoud van mijn uitkeringen?	32
Wat zijn mijn verplichtingen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid? ..	33
Moet ik in het bezit zijn van een controleformulier C3.2A?	33
Geldt de vrijstelling voor de controlekaarten ook voor de werknemers uit de bouwsector?	33
Ik ontvang een pensioen. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze ontvangen?	33
Kan ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen wanneer ik ziek ben?	33
Ik heb mijn prestaties verminderd in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Mag ik die uitkering cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?	33
Kan ik mijn periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet voortijdig stopzetten?	33
Mag ik werken?	33
Specifieke vragen over de procedure	34
Kunnen arbeiders die bij overeenkomst als bedienden worden beschouwd om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders?	34
Kan men afwijken van de aangiftetermijn voor overmacht – te “vroeg” aangifte? Problematiek die zich voornamelijk in de horeca stelt	34
Kan overmacht al vanaf vrijdag 13 maart 2020 worden ingeroepen ? Bijvoorbeeld voor etablissementen die al op vrijdagavond 13 maart sloten, zoals een discotheek?	34
(...)	34
Een onderneming die valt onder de 'lockdown' wil tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren tot een einddatum gelegen na 5 april 2020. Kan dit?	34
In bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dient er na een schorsing een verplichte werkweek te worden ingevoerd. Kan hiervan worden afgeweken?	34
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?.....	34
Moet een werknemer eerst zijn recuperatiedagen of verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegen overmacht?.....	35
(...)	35

Varia **36**

Wat indien een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor opvang en die geen kindjes kan opvangen?	36
--	----

In welke gevallen is er sprake van overmacht?

In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van de sector van tewerkstelling?

Context

Restaurants, cafés en discotheken worden op bevel van de overheid gesloten vanaf 14 maart 2020 tot 5 april 2020.

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

Alle 'niet essentiële' winkels (bijvoorbeeld een kledingwinkel, een elektronicazaak, ...) moesten in het weekend sluiten, en dit vanaf 14 maart 2020. Vanaf 18 maart 2020 moeten ze evenwel volledig sluiten, tot 5 april 2020, ook tijdens de week.

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

Ja.

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

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

Ja.

Opgelet: het gaat enkel om werknemers die al in dienst zijn. Wanneer een arbeidsovereenkomst is gesloten in het kader van een nog te organiseren evenement, die met andere woorden slechts in de toekomst zou aanvatten, dan kan de werkgever de arbeidsovereenkomst eventueel verbreken. Indien hij beslist om de arbeidsovereenkomst niet te verbreken, is het niet mogelijk om die te schorsen en om tijdelijke werkloosheidsuitkeringen te genieten ten laste van de RVA.

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

Bedrijven die openblijven maar die door de coronacrisis te weinig werk hebben om alle werknemers verder tewerk te stellen (door daling van de omzet, productie, bestellingen...), kunnen de werknemers die niet verder tewerkgesteld kunnen worden, tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht. Deze regeling geldt voorlopig tot 05/04/2020 maar kan verlengd worden bij verlenging van de maatregelen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Moet overmacht gelden voor het volledige bedrijf?

Neen.

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

In de praktijk betekent dit dat:

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

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

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

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

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

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

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

Tewerkstelling in een rijnschool?

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

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

Voorbeeld:

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

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

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

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

(...)

In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen op basis van medische redenen?

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

Wanneer de overheid beslist om een persoon in quarantaine te plaatsen omdat hij (vermoedelijk) besmet is, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van overmacht.

Opgelet: de werknemer mag niet ziek zijn. Indien hij ziek is, moet de werkgever gewaarborgd loon betalen en zal later de mutualiteit tussenkomen.

Een werknemer wordt naar huis gestuurd door de bedrijfsarts omdat hij (vermoedelijk) besmet is?

Wanneer de bedrijfsarts van oordeel is dat een werknemer van de werkplaats moet worden verwijderd, kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van overmacht.

Opgelet: de werknemer mag niet ziek zijn. Indien hij ziek is, moet de werkgever gewaarborgd loon betalen en zal later de mutualiteit tussenkomen.

Een werknemer heeft een attest van zijn huisarts waaruit blijkt dat hij niet mag werken?

Wanneer uit het attest duidelijk blijkt dat de werknemer niet mag werken, bijvoorbeeld omdat

- er ernstige aanwijzingen zijn van een besmetting
 - een familielid onder hetzelfde dak effectief besmet is
- en er gevaar is op besmetting van andere werknemers,

Dan kan de werknemer tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van overmacht.

Opgelet: de werknemer mag niet ziek zijn. Indien hij ziek is, moet de werkgever gewaarborgd loon betalen en zal later de mutualiteit tussenkomen.

Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?

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

Beslist de bedrijfsarts daarentegen bijvoorbeeld dat alle directe collega's, de werknemers van een afdeling, ... naar huis moeten, dan kan voor deze werknemers tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingeroepen.

Opgelet: de werknemers mogen niet ziek zijn. Indien ze ziek zijn, moet de werkgever gewaarborgd loon betalen en zal later de mutualiteit tussenkomen.

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 tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd.

Een klant van de werkgever roept medische redenen in?

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

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

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

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

Specifieke gevallen?

Er is in de scholen een kinderopvang voorzien?

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

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

(...)

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

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

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

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

In welke gevallen is er sprake van economische redenen?

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

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

De procedures zijn verschillend wat betreft economisch redenen en overmacht.

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

(...)

(...)

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

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

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

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

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

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

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

Bijvoorbeeld:

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

Bedrijven die volledig of gedeeltelijk gesloten zijn wegens een bevel van de overheid en die reeds een aangifte economische werkloosheid hebben ingediend of lopende hebben, kunnen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht **inroepen tot en met 5 april 2020** en onmiddellijk overschakelen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, zonder indieningstermijn, zonder verplichte werkweek, ...

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

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

Maar de onderneming mag er voor de periode vanaf 13 maart 2020 tot en met 5 april 2020 ook voor kiezen om over te stappen naar de regeling van TW wegens overmacht. In dat geval duidt de werkgever eenvoudigweg 'overmacht' aan als motief van de tijdelijke werkloosheid in de ASR scenario 5 (maandelijkse elektronische aangifte van het sociaal risico waarin de werkgever vermeldt hoeveel dagen de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld). Dat doet hij door 'coronavirus' als motief te vermelden. Het is niet

nodig om een mededeling TW overmacht in te dienen bij het werkloosheidsbureau.

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

Ja, u kunt uw bedienden tijdelijk werkloos stellen wegens overmacht. De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt zeker aanvaard tot 05/04/2020 en kan verlengd worden tot 30/06/2020 als de regeringsmaatregelen worden verlengd of verstrengd.

(...)

Kan men economische redenen en overmacht gedurende eenzelfde periode combineren?

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

Voorbeelden:

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

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

Het kan dus volstaan om enkel overmacht in te roepen.

Ik heb als werkgever nog nooit tijdelijke werkloosheid ingevoerd?

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

U kunt tijdelijke werkloosheid invoeren omwille van overmacht of omwille van economische redenen.

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

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

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

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

Overmacht? Wat moet ik doen?

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

De reden van overmacht melden aan de RVA?

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

Aangezien nu een vereenvoudigde procedure wordt ingevoerd, hoeft u dit voor werkloosheidsperiodes vanaf 13 maart 2020 tot minstens 5 april 2020 niet meer te doen.

(...)

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

Normaliter moet u een controlekaart aan uw werkgever afleveren.

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

(...)

(...)

Een aangifte 'ASR scenario 5' verrichten

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

Aan de hand van deze aangifte kan de RVA:

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

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

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

Lees de instructies op deze site.

(...)

Economische redenen? Wat moet ik doen?

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

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

Voor arbeiders of voor bedienden?

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

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

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

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

Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen bestaan er?

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen arbeiders en bedienden.

Voor arbeiders

Er kunnen drie verschillende regelingen worden aangevraagd: _

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

Opgelet: van deze regelingen kan op sectoraal vlak worden afgeweken via KB. Dat heeft vaak tot gevolg dat men gedurende een langere periode kan schorsen. Contacteer daarvoor uw sector of consulteer RVA Tech, RIODOC nr. 093554.

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

Voor bedienden

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

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

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

Het voldoen aan de 'preliminaire voorwaarden' voor bedienden

Zie info hierover op de site van de FOD WASO.

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

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

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

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

Dit is reeds het geval voor de volgende sectoren:

- PC 209 (140.872) metaalfabrikatennijverheid
- PC 214 (128.963) textielnijverheid
- PC 221 (140.602) papiernijverheid
- PC 222 (153.909) papier- en kartonbewerking
- PC 315.01 (121.717) het technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector

- PC 315.02 (110.516) voor de luchtvaartmaatschappijen
- PC 324 (108.645) voor de diamantnijverheid en -handel
- PC 327 (150.931) voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

In de loop van de volgende dagen zullen waarschijnlijk ook andere sectoren zo een cao afsluiten.

Wanneer u niet kan verwijzen naar een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst of niet beschikt over een ondernemings-cao, dan moet u een ondernemingsplan toevoegen. U kunt dit opstellen aan de hand van dit [model van ondernemingsplan](https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Arbeidsovereenkomsten/Procedures%20en%20formulieren/EW_bedienermodel_ondernemingsplan_geldig_vanaf_01-01-2012.docx) (https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Arbeidsovereenkomsten/Procedures%20en%20formulieren/EW_bedienermodel_ondernemingsplan_geldig_vanaf_01-01-2012.docx).

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

De schorsing omwille van economische redenen aankondigen aan de RVA

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

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

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

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

Hebt u nog nooit de toepassing tijdelijke werkloosheid (of een andere toepassing op de portaal 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 pin-code kent of als u de Itsme-toepassing gebruikt, kan de toegang snel toegekend worden (10 minuten).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA

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

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

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

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

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 omwille van economische redenen aankondigen aan de RVA'.

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

Normaliter moet u een controlekaart aan uw werkgever afleveren.

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

(...)

Een aangifte 'ASR2' verrichten

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

Lees de instructies op deze site.

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

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

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

U moet op het einde van elke kalendermaand voor elke tijdelijk werkloos gestelde werknemer een 'ASR scenario 5' verrichten via de portaalsite van de sociale zekerheid. Ga naar de site socialsecurity.be. Ga naar de rubriek onderneming >> Online diensten >> ASR - Aangifte sociaal risico >> ASR per sector >> Werkloosheid >> [Scenario 5 'Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden'](#).

Lees de instructies op deze site.

(...)

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

Specifieke tewerkstellingsituaties?

Ik ben een statutair. 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.

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

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

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

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

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

Voorbeelden

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

- Er worden opeenvolgende weekcontracten gesloten.

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

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

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

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

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 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.

Ik ben leerling. 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 of om economische redenen.

Ik ben grensarbeider. Kan ik in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst?

Het gaat hier over grensarbeiders die in een ander land wonen (bijvoorbeeld Frankrijk, Duitsland, Nederland of het Groothertogdom Luxemburg) en die in België komen werken.

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

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 omwille van dit 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 grensarbeider tijdelijke werkloosheid wegens overmacht inroepen
- De grensarbeider 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 heb een buitenlandse arbeidsovereenkomst. Kan tijdelijke werkloosheid in mijn geval?

Neen.

Het moet gaan om een schorsing van een Belgische arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld:

Een persoon wonend in België heeft een Chinees contract als piloot voor een Chinese luchtvaartmaatschappij en kan/mag niet vliegen. Geen Belgische tijdelijke werkloosheid mogelijk.

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

In principe: neen.

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 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 wegens overmacht?

In principe kan dit.

Een profit organisatie is gericht op het maken van winst. Een non-profit organisatie is een organisatie die niet is gericht op winst, maar op het helpen van mensen of op het streven naar een bepaald doel.

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

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

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

Ja

Kan ik als betaalde sportbeoefenaar tijdelijk werkloos gesteld worden?

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

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

Ja.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens economische oorzaken, 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 dit evenwel vrijwillig doet, dan kan hij voor de dagen waarop hij verlof neemt, niet tijdelijk werkloos worden gesteld.

Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?

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

Neem contact op met uw uitbetalingsinstelling.

Wat gebeurt er nadien?

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

- Uw UI zal het formulier bij de RVA indienen;
- De werkgever zal zo snel mogelijk een "Aangifte Sociaal Risico 5" overmaken aan de UI, die het indient bij de RVA;

- U moet zelf niet in het bezit zijn van een maandelijkse controlekaart en deze dus ook niet indienen bij uw uitbetalingsinstelling op het einde van de maand;
 - Uw uitbetalingsinstelling betaalt uw maandelijkse uitkeringen uit op basis van een maandelijkse aangifte van de werkgever en maakt de uitgave over aan de RVA, die ze zal verifiëren en al dan niet goedkeuren.
-

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

Ja.

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

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



Hoeveel bedraagt mijn uitkering als tijdelijk werkloze?

Hoeveel bedraagt mijn uitkering tijdelijke werkloosheid?

U ontvangt als tijdelijk werkloze 70% van uw loon (begrensd tot 2.754,76 euro bruto per maand). Deze regeling geldt tot 30 juni 2020.

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 (bedragen vanaf maart 2020).

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 een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden.

In welke gevallen wordt het bedrag van mijn uitkering verhoogd?

Indien u tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht (niet om een andere reden!) ontvangt u vanaf 13 maart 2020 boven uw werkloosheidsuitkering nog een bedrag van 5,63 euro per dag, ten laste van de RVA en betaald door uw uitbetalingsinstelling.

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.

Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvangen?

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

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

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.

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

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

Ook mag u bepaalde inkomensgrenzen niet overschrijden.

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

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

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

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

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

Nee.

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

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

Ja, maar u moet dit melden aan uw uitbetalingsinstelling.

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.

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

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

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

De inkomensgrenzen blijven ongewijzigd.

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

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

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid werken als vrijwillige brandweerman of als vrijwilliger van de civiele bescherming, 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, opleidingen en oefeningen, ... De inkomsten zijn in de eerste situatie cumuleerbaar met de uitkeringen en in het tweede geval niet.

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

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

U moet geen specifieke formaliteiten vervullen.

Wat zijn mijn verplichtingen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?

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

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

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

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

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

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

Ja, tot 30 juni 2020 moet u hier geen aangifte van doen en kan u dit cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid.

Kan ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen wanneer ik ziek ben?

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

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

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.

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.

Mag ik werken?

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

Specifieke vragen over de procedure

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

Ja.

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

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

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

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

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

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

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

(...)

Een onderneming die valt onder de 'lockdown' wil tijdelijke werkloosheid wegens overmacht invoeren tot een einddatum gelegen na 5 april 2020. Kan dit?

De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht naar aanleiding van een 'lockdown' (= volledige of gedeeltelijke sluiting op bevel van de overheid) normaliter niet lopen tot na 5 april 2020.

De 'lockdown' loopt voorlopig immers maar tot 5 april 2020.

Deze datum kan uiteraard nog opgeschoven worden.

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

Neen. 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?

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

Moet een werknemer eerst zijn recuperatiedagen of verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegens overmacht?

De werknemer moet niet eerst zijn recuperatiedagen voor overuren opnemen vooraleer hij tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht. Deze verplichting geldt enkel in geval van tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis, slecht weer of economische oorzaken.

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 'geplande' vakantiedagen.

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

(...)

Varia

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 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 kindje.
-