

FAQ CORONA

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

Deze versie is geactualiseerd op 16.06.2021

Inhoud:

FAQ CORONA	1
Algemene context: de maatregelen in het kader van de coronapandemie	9
Context.....	9
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 toeleveranciers hun werknemers tijdelijk werkloos stellen indien deze door de sluiting van een klant niet tewerkgesteld kunnen worden?	10
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?	12
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 en opnieuw vanaf 01.10.2020 tot en met 30.09.2021	14
Vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020.....	14

Niet gewijzigd.....	14
Overmacht als gevolg van corona: in welke gevallen is dat nog mogelijk vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020?	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 in september 2020 een uitzonderlijk hard getroffen onderneming ben of tot een uitzonderlijk hard getroffen sector behoort?.....	18
Moet overmacht als gevolg van corona gelden voor het volledige bedrijf? .	18
Ik kan vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020 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 kan vanaf 01.10.2020 nog overmacht corona invoeren. Wat moet ik concreet doen?	22
Uitgangspunt.....	22
De reden van overmacht melden aan de RVA?	22
De schorsing wegens overmacht ter kennis brengen van de werknemer? .	22
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer.....	23
Een aangifte 'ASR scenario 5' verrichten	23
Ik wens overmacht in te voeren, maar om een andere reden. Wat moet ik doen?	24
Uitgangspunt.....	24
De reden van overmacht melden aan de RVA?	24
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer.....	24
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte 'ASR5' verrichten.....	24
In welke gevallen kan overmacht worden ingeroepen voor werknemers die niet ziek zijn maar toch niet kunnen werken?	25
Een quarantainemaatregel van de overheid ten aanzien van een individuele werknemer?	25
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld als ik niet arbeidsongeschikt ben maar een quarantainegetuigschrift kan voorleggen waaruit blijkt dat ik niet kan gaan werken?.....	25
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik om medische redenen geen mondkapje kan dragen?	26
Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik een probleem heb met kinderopvang?	27
Een werkgever wil werknemers preventief naar huis sturen?.....	30
De werkgever is zelf besmet?	30
Een klant van de werkgever roept medische redenen in?	30
Wat moet ik doen om tijdelijke werkloosheid in te voeren als gevolg van overmacht omdat de werknemer over een quarantainegetuigschrift beschikt of geen opvang heeft voor een kind wegens sluiting van een school of	

quarantaine van een kind? De mededeling aan de RVA – situatie in september 2020	30
Wat moet ik doen om tijdelijke werkloosheid in te voeren als gevolg van overmacht omdat de werknemer over een quarantainegetuigschrift beschikt of geen opvang heeft voor een kind wegens sluiting van de school of quarantaine van het kind? De mededeling aan de RVA – situatie vanaf oktober 2020	31
Economische redenen – situatie vanaf 01.09.2020	32
Uitgangspunt.....	32
Voor arbeiders of voor bedienden?.....	32
Welke regelingen van tijdelijke werkloosheid werkgebrek economische redenen bestaan er?	32
Het voldoen aan de ‘preliminaire voorwaarden’ voor bedienden?	34
De preliminaire voorwaarde betreffende de Brexit (bedienden én arbeiders!)	35
Welke preliminaire voorwaarde kan ik invoeren: de "bestaande" of de "nieuwe"?	35
De schorsing om economische redenen aankondigen aan de RVA.....	35
De eerste dag van effectieve tijdelijke werkloosheid melden aan de RVA ..	37
Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer.....	38
Op het einde van elke kalendermaand een aangifte ‘ASR5’ verrichten.....	38
Wat met tijdelijke werkloosheid omwille van andere schorsingsgronden?	39
Wat zijn die andere schorsingsgronden?	39
Wat moet ik doen?	39
SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer? – situatie in september 2020	40
Uitleg.....	40
Welke procedure?.....	41
SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer? – situatie vanaf oktober 2020 tot en met september 2021	43
Uitleg.....	43
Welke procedure?	44
Specifieke tewerkstellingssituaties?	45
Ik ben statutair. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd? ..	45
Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht als gevolg van corona worden ingevoerd? Situatie vóór 01.09.2020 en vanaf 01.10.2020 tot en met 30.09.2021	45
Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht als gevolg van corona worden ingevoerd? Situatie in september 2020	45
Ik ben een zelfstandige of ik werk in een vrij beroep (advocaat, notaris, architect ...) Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	46
Ik werk met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?.....	46
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?	47

Ik werk in het kader van een vervangingsovereenkomst die wordt "verlengd". Kan er dan tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd voor mij?	48
Ik werk met twee verschillende overeenkomsten bij twee verschillende werkgevers. Kan ik tijdelijk worden gesteld bij één van de twee werkgevers?	48
Ik ben een uitzendkracht. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid worden ingevoerd?	49
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?	52
De horeca heropent niet op 1 mei 2021, maar pas op 8 mei 2021. Kan ik tussen 1 en 8 mei tijdelijk werkloos worden gesteld?	54
Ik ben een gelegenheidsarbeider in de land- en tuinbouw. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	55
Kan ik als werknemer van een dienstenchequebedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?	56
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?	56
Ik werk in loondienst tijdens een periode van verlof zonder wedde in het onderwijs. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens die tewerkstelling in loondienst?	56
Ik werk in een flexi-job. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	56
Ik ben een stagiair in beroepsopleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	57
Ik volg een alternerende opleiding. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	57
Ik woon in het buitenland en werk in België. Kan ik in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst?	58
Ik ben grensarbeider. Ik heb een arbeidsovereenkomst in Frankrijk en een andere in België. Heb ik recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid in België?	59
Ik val onder een buitenlandse socialezekerheidsregeling. Kan ik een uitkering tijdelijke werkloosheid krijgen?	59
Ik val onder de regeling van de Overzeese Sociale Zekerheid. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	60
Ik ben gedetacheerd naar het buitenland. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld?	60
Ik ben een student. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?	60
Ik werk in de non-profitsector. Kan ik tijdelijk werkloos gesteld worden?	61
Kan ik als werknemer tewerkgesteld in een beschutte werkplaats, sociale werkplaats, maatwerkbedrijf tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht?	61
Kan er tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd door sportclubs?	61
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?	61

Wat moet ik als werknemer doen om uitkeringen aan te vragen?62

Moet ik eerst een aantal arbeidsdagen gewerkt hebben vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld?.....	62
Moet ik eerst mijn overuren opnemen vooraleer ik tijdelijk werkloos kan worden gesteld.....	62
Moet ik eerst mijn verlof opnemen vooraleer tijdelijk te kunnen worden gesteld wegens overmacht?	62
Hoe moet ik uitkeringen aanvragen?	63
Wat gebeurt er nadien?	63
Zal er met mijn periodes van tijdelijke werkloosheid rekening worden gehouden bij de berekening van mijn toelaatbaarheid tot volledige werkloosheid?	63
!! Lees de richtlijnen hierna indien u wenst te werken of om te weten wat uw verdere verplichtingen zijn tijdens uw werkloosheid	63

Hoeveel bedraagt mijn uitkering als tijdelijk werkloze?64

Hoeveel bedraagt mijn uitkering tijdelijke werkloosheid?.....	64
In welke gevallen wordt het bedrag van mijn uitkering verhoogd?	64
Kan ik een beschermingspremie krijgen?	65
Kan mijn werkgever een toeslag betalen boven de verhoogde werkloosheidsuitkering?.....	66
Kan mijn werkgever me extralegale voordelen (bedrijfswagen, gsm ...) blijven toekennen als ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvang?	66
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?	66

Mag ik werken tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid?67

Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een nieuwe tewerkstelling aanvatten of occasionele prestaties verrichten voor een andere werkgever?	67
Wat gebeurt er als ik in een "vitale" sector begin te werken tijdens mijn tijdelijke werkloosheid of tijdens een periode van SWT (brugpensioen)?	67
Wat gebeurt er als ik in een "cruciale" sector begin te werken tijdens mijn tijdelijke werkloosheid?	69
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen?	69
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?	70
Mag ik gedurende de periode dat ik tijdelijk werkloos gesteld word als gevolg van het coronavirus een flexi-job aanvatten?.....	70
Kan ik als werkloze activiteiten als vrijwilliger verrichten, met behoud van mijn uitkeringen?.....	71
Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid werken als vrijwillige brandweerman, als vrijwilliger van de civiele bescherming of vrijwillige ambulancier, met behoud van mijn uitkeringen?	72
Ik ben tijdelijk werkloos. Kan ik mantelzorger zijn?	72

Wat zijn mijn verplichtingen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid? ...73

Moet ik in het bezit zijn van een controleformulier C3.2A?	73
Geldt de vrijstelling voor de controlekaarten ook voor de werknemers uit de bouwsector?.....	73
Moet ik als tijdelijk werkloze ingevolge overmacht ingeschreven zijn als werkzoekende?.....	73
Ik ontvang een pensioen. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze ontvangen?	73
Kan ik uitkeringen tijdelijke werkloosheid krijgen wanneer ik ziek ben?	74
Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen tijdens een periode waarin ik ben uitgesloten van het recht op uitkeringen?	74
Ik bevind mij in een periode van tijdelijke werkloosheid. Er is educatief verlof gepland. Wat gebeurt er nu?	75
Ik heb mijn prestaties verminderd in het kader van tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Mag ik die uitkering cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?	75
Ik ben in loopbaanonderbreking/tijdskrediet en ik oefen tijdens die periode een toegelaten nevenactiviteit in loondienst uit. Kan ik in die nevenactiviteit tijdelijk werkloos worden gesteld?.....	75
Kan ik mijn periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet voortijdig stopzetten?	75
Kan ik het corona-ouderschapsverlof cumuleren met uitkeringen tijdelijke werkloosheid?	76
Indien ik zou worden opgezegd, wordt mijn opzeggingstermijn dan geschorst gedurende een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht omwille van de coronacrisis?	76
Mag ik werken?.....	77

Specifieke vragen over de procedure78

Hoe moet een werkgever met een maatschappelijke zetel gevestigd in het buitenland tijdelijke werkloosheid aangeven?.....	78
Wat moet er gebeuren als er samenloop van economische redenen en overmacht is?.....	78
Wat in geval van samenloop tussen overmacht / economische redenen en een sociale actie (staking)?	79
Wat in geval van samenloop tussen overmacht / economische redenen en geboorte-, adoptie- of pleegouderverlof of klein verlet?.....	80
Kunnen arbeiders die bij overeenkomst als bedienden worden beschouwd om economische redenen tijdelijk werkloos worden gesteld in het stelsel voor arbeiders?	80
In bepaalde vormen van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen dient er na een schorsing een verplichte werkweek te worden ingevoerd. Kan daarvan worden afgeweken?.....	80
Wat met de collectieve sluiting wegens jaarlijkse vakantie in de bouwsector?	81
Kan ik een werknemer voor een deel van de arbeidsdag tijdelijk werkloos stellen?.....	81
Voor hoeveel uren kan een werknemer maximaal tijdelijk werkloos worden gesteld?	82

Ik ben een werkgever in de bouwsector. Ik moet normaal de nummers van de controlekaarten aangeven in Dimona. Maar er zijn geen controlekaarten?	83
Mag ik het werk van de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld ingevolge corona laten uitvoeren door andere werknemers?	83

De invloed van tijdelijke werkloosheid op het arbeidsrecht en op andere takken van de sociale zekerheid85

Heb ik recht op loon voor de feestdag die valt in een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?	85
Telt tijdelijke werkloosheid mee voor het bepalen van het vakantiegeld en het aantal dagen vakantie?	85
Hoe zit het met de eindejaarspremie die mijn werkgever of een fonds betaalt?	85
Betaalt de RVA een toeslag ter compensatie van het verlies van (een deel van) de eindejaarspremie?	85

Varia87

Ik ben volledig werkloze en ontvang werkloosheidsuitkeringen. Verandert er iets aan het dagbedrag van mijn uitkeringen als gevolg van de coronacrisis?	87
Ik ben volledig werkloze en ontvang inschakelingsuitkeringen als schoolverlater. Verandert er iets aan mijn uitkeringen als gevolg van de coronacrisis?	88
Ik vertrek als volledig of tijdelijk werkloze naar het buitenland. Kan ik werkloosheidsuitkeringen krijgen?	89
Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?	90
Wat indien een onthaalouder die aangesloten is bij een erkende dienst voor opvang en die geen kindjes kan opvangen?.....	91
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?	92
Hebt u tussen 1 april 2020 en 30 september 2021 auteursrechten of naburige rechten ontvangen naar aanleiding van artistieke activiteiten?	93
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 30 september 2021?	93
Ik werk deeltijds met een aanvullende uitkering van de RVA. Ik heb een eenmalige premie gekregen die gerelateerd is aan de coronacrisis?	94
Ik heb mijn werk verlaten om een opleiding te starten, gevolgd door een tewerkstelling. Die tewerkstelling gaat niet door wegens de coronacrisis. Wat nu?.....	94
Ik heb mijn werk opgezegd om een nieuwe tewerkstelling te starten, maar de nieuwe tewerkstelling gaat niet door wegens de coronacrisis. Wat nu? ..	94
Kan ik tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid een opleiding volgen?	95
Zal de RVA de voordelen toekennen die gekoppeld zijn aan een (individuele) beroepsopleiding (I)BO die is gestart na 13 maart 2020?	95

De opleiding die ik in samenspraak met de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling volg, is opgeschort. Kan ik mijn werkloosheidsuitkeringen behouden?.....	95
Kan een werknemer die na afloop van een individuele beroepsopleiding (IBO) in dienst treedt bij de werkgever tijdelijk werkloos worden gesteld? ..	96
Ik heb een attest nodig voor mijn bank om uitstel van betaling te kunnen krijgen van een lening?	96
Ik kan als tijdelijk werkloze gebruik maken van bepaalde voordelen die door de verschillende overheden worden toegekend. Moet ik daarvoor een attest hebben?	96

Algemene context: de maatregelen in het kader van de coronapandemie

Context

Voor wat betreft de actuele federale maatregelen (sedert 19.10.2020):

[Overlegcomité 16 oktober 2020](#)

[18 OKTOBER 2020. - Ministerieel besluit houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken](#)

[Overlegcomité 23 oktober 2020](#)

[28 OKTOBER 2020. - Ministerieel besluit houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken](#)

[Overlegcomité 30 oktober 2020](#)

[Overlegcomité 27 november 2020](#)

[Overlegcomité 18 december 2020](#)

[Overlegcomité 30 december 2020](#)

[Overlegcomité 8 januari 2021](#)

[Overlegcomité 22 januari 2021](#)

[Overlegcomité 5 maart 2021](#)

[Overlegcomité 19 maart 2021](#)

[Overlegcomité 24 maart 2021](#)

[Overlegcomité 14 april 2021](#)

[Overlegcomité 23 april 2021](#)

[Overlegcomité 28 april 2021](#)

[Overlegcomité 11 mei 2021](#)

[Overlegcomité 4 juni 2021](#)

Voorafgaande opmerking

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

Tot 31.08.2020 en opnieuw vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021** 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 tot en met 30.09.2020 wordt het onderscheid tussen de twee schorsingsgronden 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 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.

Voorbeeld: een leverancier aan de horeca die door de sluiting van de horeca getroffen wordt, kan tijdelijke werkloosheid inroepen voor de werknemers die hierdoor niet verder tewerkgesteld kunnen worden.

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, dat is in sommige situaties mogelijk.

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:

- 15 oktober voor een tewerkstelling in de horeca (beslissing tot sluiten van de horeca = 16.10)
- 29 oktober in niet essentiële winkels of diensten (beslissing tot sluiten van die winkels en diensten = 30.10)

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 werd verricht vóór de datum waarop de overheid de beslissing tot sluiting heeft genomen, heeft, 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 die 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 ook 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 of onmogelijkheid om de arbeidsovereenkomst uit te voeren meer is, moet de vaste werknemer zijn normale arbeidsregeling opnieuw hervatten.

Bijvoorbeeld: een voltijdse werknemer wordt 2 dagen per week tijdelijk werkloos gesteld. Op een bepaald ogenblik is er opnieuw meer werk. Die werknemer moet zijn werk eerst opnieuw 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.

Zie evenwel de vragen:

["Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik een probleem heb met kinderopvang?"](#)

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

Context

Tot 31.08.2020 en opnieuw vanaf 01.10.2020 tot en met 30.09.2021

Tot 31.08.2020 en vanaf 01.10.2020 tot en met 30.09.2021 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 tot en met 30.09.2020

Vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020 wordt een scherper onderscheid gemaakt tussen economische redenen en overmacht.

Overmacht als gevolg van de coronapandemie kan in september 2020 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 tot en met 30.09.2020 opnieuw 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 dat nog mogelijk vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020?

Principe

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

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 kunt dat invoeren voor alle werknemers die onder dat paritair comité vallen.

!! Opgelet: valt u voor uw werknemers onder verschillende paritaire comités (bv. één voor arbeiders en één voor bedienden), dan kunt u dat 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 kunt dat immers inroepen 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 kunt dat enkel inroepen voor de werknemers die de activiteiten verrichten waarvoor de beperking geldt die voorzien is voor dat paritair comité.

Hoe toon ik aan dat ik in september 2020 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 dat 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. 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.

Krijgt u een positief antwoord, dan kunt u verder overmacht toepassen vanaf 01.09.2020 tot en met 30.09.2020. Krijgt u een negatief antwoord, dan moet u nagaan of u economische redenen (eventueel de overgangsregeling, zie verder) kunt inroepen.

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 dat 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 tot en met 30.09.2020 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 dat in principe doen via een elektronische toepassing op de site socialsecurity.be. Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#).

Aangezien de vereenvoudigde procedure verder wordt toegepast, hoeft u de tijdelijke werkloosheid die gelinkt is aan corona (...) niet te melden aan de RVA.

Dat 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 een van de situaties bevindt waarvoor een quarantainegetuigschrift kan worden afgeleverd. U moet het quarantainegetuigschrift wel te beschikking houden van de controlediensten van de RVA.

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 dat evenwel (...) 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 die 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 dat 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 die site.

Ik kan vanaf 01.10.2020 nog overmacht corona invoeren. Wat moet ik concreet doen?

Uitgangspunt

U wenst (opnieuw) overmacht in te voeren die gelinkt is aan corona (dus niet om een andere reden).

Noot: vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021** is het daarvoor **niet** meer noodzakelijk u dat een uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent of behoort tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector.

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

De reden van overmacht melden aan de RVA?

U moet dat 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 vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021** opnieuw een vereenvoudigde procedure wordt ingevoerd, hoeft u de tijdelijke werkloosheid die gelinkt is aan corona niet te melden aan de RVA.

Dat geldt ook voor de tijdelijke werkloosheid overmacht op vraag van de werknemer ten gevolge van de indiening van:

- een quarantainegetuigschrift voor de werknemer die niet kan telewerken en zich in een van de situaties bevindt waarvoor een quarantainegetuigschrift kan worden afgeleverd;

een attest van een school of opvangcentrum waaruit blijkt dat de opvang voor uw kind niet kan worden verzekerd (zie: "[Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik een probleem heb met kinderopvang?](#)").

De schorsing wegens overmacht ter kennis brengen van de werknemer?

Wanneer u zich ten aanzien van uw werknemer beroept op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die het gevolg is van de Covid-19-epidemie, dient u dit aan elke werknemer apart ter kennis te brengen.

U moet deze kennisgeving verrichten ten laatste op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de schorsing wegens tijdelijke overmacht of van de invoering van de regeling van gedeeltelijke arbeid, en in ieder geval voordat de werknemer zich naar het werk begeeft.

Indien de schorsing wegens tijdelijke overmacht of de invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid meerdere werknemers tegelijk betreft, kan deze kennisgeving ook collectief gebeuren, op voorwaarde dat het voor elke individuele werknemer duidelijk is aan welke arbeidsregeling hij is onderworpen.

In deze kennisgeving vermeldt u:

- de periode waarop de kennisgeving betrekking heeft;

- de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld en, in voorkomend geval, de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer geacht wordt arbeidsprestaties te leveren.

U moet de overmacht die de invoering van tijdelijke werkloosheid rechtvaardigt, ook meedelen aan de ondernemingsraad, of als er in de onderneming geen ondernemingsraad is, aan de vakbondsafgevaardigde.

U moet de werknemer ten slotte ook informeren over de formaliteiten die hij moet vervullen om een uitkering te krijgen vanwege de RVA.

!! Opgelet: indien u de bepalingen betreffende de formaliteiten van kennisgeving aan de werknemer niet respecteert, moet u de werknemer zijn normaal loon betalen voor de periode die voorafgaat aan het vervullen van deze formaliteiten.

Zie [art. 11 KB nr. 37](#)

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 dat evenwel niet te doen vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021**.

Een aangifte 'ASR scenario 5' verrichten

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

Aan de hand van die 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 dat doen in de loop van de maand, ~~van~~ zodra alle gegevens tot het einde van de maand gekend zijn

Ga naar de site socialesecurity.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 die site.

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

Uitgangspunt

U wenst overmacht in te voeren die niet gelinkt is aan corona, ongeacht de datum (vóór september 2020, in september 2020 of na september 2020) en ongeacht of u in september 2020 een uitzonderlijk hard getroffen onderneming was of behoorde 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,...

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

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

De reden van overmacht melden aan de RVA?

U moet dat doen via een elektronische toepassing op de site socialsecurity.be. Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#) (...).

Een controleformulier C3.2A afleveren aan uw werknemer

Normaal moet u een controlekaart aan uw werknemer afleveren.

U moet dat voor de periode tot en met 31.08.2020 en vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021** niet doen.

!! Enkel in september 2020 moet u opnieuw een controlekaart afleveren, behalve indien u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent of behoort tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector !

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 die site.

Die 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 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, behalve indien de quarantaine het gevolg is van een eigen keuze van de werknemer. *Voorbeeld: verplichte quarantaine opgelegd door de overheid naar aanleiding van een terugkeer uit een rode zone, zie: "[Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?](#)".*

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

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

Het quarantainegetuigschrift kan vanaf 21 oktober 2020 worden vervangen door een sms van de *contacttracing*. Vanaf 30 oktober 2020 kan via die sms een quarantainegetuigschrift worden gegenereerd.

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

Indien de quarantaine vóór het einde van de periode gedekt door het getuigschrift / de sms wordt beëindigd, eindigt uiteraard ook het recht op tijdelijke werkloosheid.

Indien het om een risicopatiënt gaat, kan het attest aanvaard worden voor maximum 1 maand. Die 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>

Regeling voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten die een zekere anciënniteit hebben bij een gebruiker, kunnen vanaf 01.12.2020, indien ze in quarantaine moeten, gedurende de duur van de quarantaine tijdelijk werkloos gesteld worden, ongeacht de duur van de opdracht of van het uitzendcontract.

Dat is mogelijk onder volgende voorwaarden en modaliteiten:

- De uitzendkracht moet in de periode van de 4 weken voorafgaand aan de week waarin de quarantaine zich voordoet, minstens 1 dag per week tewerkgesteld geweest zijn als uitzendkracht bij dezelfde gebruiker.

Voorbeeld: indien de uitzendkracht op woensdag 08.12.2020 in quarantaine moet, moet hij in de periode van maandag 08.11.2020 tot en met zondag 05.12.2020 in iedere week minstens 1 dag als uitzendkracht bij dezelfde gebruiker gewerkt hebben.

- De uitzendkracht kan maar tijdelijk werkloos worden gesteld wegens quarantaine voor de dagen waarop hij normaal gezien tewerkgesteld zou zijn geweest bij de gebruiker, mocht hij niet in quarantaine zijn. De betaling van de uitkeringen gebeurt op basis van een elektronische ASR 5 afgeleverd door het uitzendkantoor.

Voorbeeld: de uitzendkracht heeft de laatste 4 weken op maandag en dinsdag gewerkt bij gebruiker X. In week 5 was eveneens een tewerkstelling op maandag en dinsdag voorzien. Indien hij in week 5 van maandag tot en met vrijdag in quarantaine moet, kan hij tijdelijk werkloos gesteld worden wegens quarantaine voor de 2 dagen waarop hij normaal gewerkt zou hebben bij gebruiker X (maandag en dinsdag).

Indien de uitzendkracht werkt met korte contracten bij verschillende gebruikers, wordt per gebruiker gekeken of hij aan de voorwaarden voldoet.

Voorbeeld: de uitzendkracht werkt regelmatig op maandag en dinsdag bij gebruiker X en op woensdag bij gebruiker Y maar heeft in de laatste 4 weken enkel gewerkt bij gebruiker X. Er kan enkel tijdelijke werkloosheid quarantaine aangevraagd worden voor de weggevallen dagen bij gebruiker X (maandag en dinsdag).

- De tijdelijke werkloosheid overmacht op grond van quarantaine moet beperkt zijn tot de duur van de quarantaine.

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik om medische redenen geen mondmasker kan dragen?

Indien u verplicht bent om een mondmasker te dragen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, maar daar om medische redenen niet toe in staat zou zijn, kan de werkgever nagaan of een alternatieve bescherming mogelijk is om de arbeidsovereenkomst alsnog uit te voeren.

Indien dat ook niet mogelijk is, kan de werkgever nagaan of er aangepast werk mogelijk is waarbij u geen mondmasker moet dragen.

Indien er ook geen aanpast werk mogelijk is, zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden geschorst ingevolge arbeidsongeschiktheid.

U bent immers tijdelijk (zolang de mondkemperplicht behouden blijft) niet in staat om uw arbeidsovereenkomst uit te voeren ingevolge uw medische toestand. U bent weliswaar niet "ziek", maar wel "arbeidsongeschikt".

U zal als gevolg van uw "arbeidsongeschiktheid" in eerste instantie recht hebben op gewaarborgd loon. Nadien kan u aanspraak maken op een uitkering tijdelijke werkloosheid wegens medische overmacht.

Dat veronderstelt dat de totale medische onmogelijkheid tot het dragen van een mondkemper voldoende moet zijn aangetoond en dat u in de onderneming redelijkerwijze ook geen andere taken kunnen toegewezen worden die wel in alle veiligheid zouden kunnen worden verricht.

Daarnaast moet u ook voldoen aan alle vergoedbaarheidsvoorwaarden.

Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld omdat ik een probleem heb met kinderopvang?

Een werknemer die geconfronteerd wordt met een probleem van opvang, heeft het recht om van het werk afwezig te blijven en kan aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze wegens overmacht (voor zover voldaan is aan de overige vergoedbaarheidsvoorwaarden daartoe),

wanneer

- 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.
(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind sluiting corona');
 - verplicht afstandsonderwijs moet volgen om de verspreiding van het coronavirus te beperken.
(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind sluiting corona');
 - omwille van een andere reden in quarantaine of in isolatie moet om de verspreiding van het coronavirus te beperken.
(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind quarantaine corona' en een medisch attest tot bevestiging van de quarantaine of isolatie of door een aanbeveling tot quarantaine of isolatie afgegeven door de bevoegde instantie);
- 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;
 - de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de gemeenschappen niet langer kan genieten,

als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken,

(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind sluiting corona')

De werknemer die gebruik wil maken van dit recht, moet zijn werkgever hier onmiddellijk van op de hoogte brengen.

Het recht op afwezigheid van het werk en daaraan gekoppeld het recht op tijdelijke werkloosheid kan voor éénzelfde periode maar aan één persoon worden toegekend.

Een werknemer kan enkel tijdelijk werkloos worden gesteld op de dagen waarop de onthaalinstelling (school, crèche, ...) gewoonlijk geopend is en indien er voor die dag(en) contractueel is voorzien dat hij moet werken.

Een werknemer kan in principe dus niet tijdelijk werkloos worden gesteld wegens gebrek aan opvang op een zaterdag, zelfs al is op het attest de volledige sluitingsperiode, weekend inbegrepen, aangeduid.

! Opgelet: indien het kind in quarantaine moet of niet naar school / de opvang kan omdat het samen met de ouder(s) naar een rode zone in het buitenland op reis is vertrokken, dan kan de ouder géén uitkeringen als tijdelijk werkloze genieten omdat het vertrekken naar een rode zone geen overmacht uitmaakt. Zie: [Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?](#)

Deze regeling geldt vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021**.

Indien een werkgever een ASR WECH scenario 5 aflevert betreffende tijdelijke werkloosheid wegens overmacht van een werknemer die geconfronteerd wordt met een probleem van opvang, kan de werknemer, aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze wegens overmacht (voor zover voldaan is aan de overige vergoedbaarheidsvoorwaarden daartoe),

wanneer hij de opvang moet verzekeren van een minderjarig kind dat met hem samenwoont

- omwille van de volledige of gedeeltelijke annulering van een vakantiecamp of een buitenschoolse opvang in georganiseerd verband tijdens een schoolvakantie.

Met gedeeltelijke annulering wordt bedoeld dat er vóór de beslissing van het Overlegcomité van 19 maart 2021 meer kinderen waren ingeschreven dan nu nog toegelaten, waardoor de inschrijving van bepaalde kinderen is geannuleerd.

De werknemer kan enkel gebruik maken van dit recht indien het kind ten laatste op 18 maart 2021 ingeschreven was voor het kamp of voor de georganiseerde buitenschoolse opvang.

(aan te tonen door het document 'opvang kind vakantie annulatie corona');

- omdat de werknemer, in de week van 29 maart tot 3 april 2021, gevolg geeft aan de oproep van de autoriteiten om het kind niet naar de kleuterschool te laten gaan,

(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind sluiting corona')

- omdat de werknemer, in de periode van 29 maart tot 18 april 2021, gevolg geeft aan de oproep van de autoriteiten om het kind niet naar een kinderdagverblijf te laten gaan, voor de dagen waarop het kind normaal ingeschreven is voor de opvang,

(aan te tonen door het document 'aanvraag opvang kind sluiting corona')

!! Opgelet: Deze mogelijkheid geldt **niet** indien de school niet gesloten is, maar enkel de voor- of naschoolse opvang is afgeschaft.

Een werknemer kan enkel tijdelijk werkloos worden gesteld op de dagen waarop contractueel is voorzien dat hij moet werken.

Een werknemer kan in principe dus niet tijdelijk werkloos worden gesteld wegens gebrek aan opvang op een zaterdag, zelfs al is op het attest de volledige sluitingsperiode, weekend inbegrepen, aangeduid.

! Opgelet: indien het kind in quarantaine moet of niet naar school / de opvang kan omdat het samen met de ouder(s) naar een rode zone in het buitenland op reis is vertrokken, dan kan de ouder géén uitkeringen als tijdelijk werkloze genieten omdat het vertrekken naar een rode zone geen overmacht uitmaakt. Zie: [Ik kom terug uit het buitenland en ik ga in quarantaine. Kan ik uitkeringen als tijdelijk werkloze krijgen?](#)

De beslissing van een gemeenschap om de herfstvakantie te vervroegen of te verlengen wordt ook beschouwd als een sluiting van een school door een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken.

Dat geldt bijvoorbeeld voor de sluiting van de scholen in heel België op 9, 10, 12 en 13 november 2020 en de gedeeltelijke sluiting van de secundaire scholen (onder de vorm van afstandsonderwijs) in Wallonië en Brussel op 28, 29 en 30 oktober 2020.

Dat geldt bijvoorbeeld ook voor de week vóór de paasvakantie 2021.

De werknemer die thuis moet blijven voor de opvang van zijn kind, kan dus voor de dagen van de verlengde herfst- of paasvakantie tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor de opvang van een kind aanvragen.

Indien het gaat om een volledige of gedeeltelijke sluiting van de school, uitgaand van een algemene maatregel van een gemeenschap, moet de school het attest opvang kind sluiting corona enkel afleveren indien de werknemer hier uitdrukkelijk om verzoekt (omdat de werkgever dat vraagt).

De RVA heeft de attesten waarvan sprake op zijn website gepubliceerd. Zie www.rva.be >> Documentatie >> Formulieren en attesten: "Attest opvang kind sluiting corona", "Attest opvang kind quarantaine corona" en "Attest opvang kind vakantie annulatie corona".

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 (eventueel op grond van quarantaine indien de werknemer zelf ook in quarantaine moet ingevolge contact met een besmet persoon) worden aangevraagd.

Een klant van de werkgever roept medische redenen in?

Indien een klant tijdelijk geen beroep wenst te doen op de diensten van de werkgever en werknemer, kan de werknemer vanaf 01.10.2020 tijdelijk werkloos worden gesteld volgens de vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid overmacht corona.

Voorbeeld: de werknemer van een dienstencheque-bedrijf kan niet gaan werken bij een klant omdat die zelf ziek is of in quarantaine is geplaatst, => dan kan 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 of geen opvang heeft voor een kind wegens sluiting van een school of quarantaine van een kind? De mededeling aan de RVA – situatie in september 2020

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?](#)".

In de commentaarzone bij de mededeling vermeldt u de reden van de overmacht en dat telewerk niet mogelijk is.

Indien u de aangifte per batch verstuurt, vermeldt u zelf de reden van de overmacht in de commentaarzone. In de commentaarzone vermeldt u dat telewerk niet mogelijk is.

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 ook de datum van verzending van het quarantaine-attest vermeld.

U kunt enkel meerdere werknemers in één mededeling vermelden indien de begin- en de einddatum van de quarantaine voor alle werknemers dezelfde is. U kunt ook maar een periode aanvragen voor maximum 10 dagen (behalve indien het gaat om een risicopatiënt). Indien u een langere periode aanvraagt, wordt de aangifte maar aanvaard voor een kortere duur (10 dagen of 1 maand voor een risicopatiënt).

Wat moet ik doen om tijdelijke werkloosheid in te voeren als gevolg van overmacht omdat de werknemer over een quarantainegetuigschrift beschikt of geen opvang heeft voor een kind wegens sluiting van de school of quarantaine van het kind? De mededeling aan de RVA – situatie vanaf oktober 2020

U hoeft geen mededeling te versturen.

U moet de quarantaineattesten en de attesten "opvang kind sluiting corona", "opvang kind quarantaine corona" of "opvang kind vakantie annulatie corona" wel ter beschikking houden van de RVA die ze eventueel ter controle kan opvragen.

Economische redenen – situatie vanaf 01.09.2020

Uitgangspunt

Indien u nog verder de gevolgen ondervindt van de coronapandemie, maar u geen overmacht:

- kon inroepen in september 2020 omdat u geen uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent en ook niet behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector, en overgestapt bent naar economische oorzaken, kunt u hiervan verder gebruik maken.
- wenst in te roepen, ongeacht de betreffende periode, dan kunt u ook verder economische redenen inroepen.

Indien u in september 2020 geen overmacht meer kon inroepen omdat u geen uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent en ook niet behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector, dan kunt u hoe dan ook vanaf oktober 2020 tot en met **september** 2021 weer overmacht inroepen.

De uitleg hieronder geldt enkel indien u expliciet (verder) zou kiezen voor economische oorzaken.

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 enkel wanneer u tijdelijke werkloosheid wenst in te voeren op grond van economische moeilijkheden als gevolg van de Brexit.

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 die regeling invoeren voor maximaal 4 weken.

!! Onder bepaalde voorwaarden (De preliminaire voorwaarde betreffende de Brexit (bedienden én arbeiders!)) kunt u die regeling vanaf 22.03.2021 tot en met 21.03.2022 invoeren voor maximaal 8 kalenderweken.

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 die regeling invoeren voor maximaal 3 maanden.

!! Onder bepaalde voorwaarden ([De preliminaire voorwaarde betreffende de Brexit \(bedienden én arbeiders!\)](#)) kunt u die regeling vanaf 22.03.2021 tot en met 21.03.2022 invoeren voor maximaal **6** maanden.

Na de periode van volledige schorsing 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 die regeling invoeren voor maximaal 12 maanden.

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

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

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

(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 die regeling invoeren voor maximaal **16** kalenderweken per kalenderjaar.

!! Onder bepaalde voorwaarden ([De preliminaire voorwaarde betreffende de Brexit \(bedienden én arbeiders!\)](#)) kunt u die regeling vanaf 22.03.2021 tot en met 21.03.2022 bijkomend invoeren voor maximaal **8** kalenderweken.

- U kunt de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk schorsen, wat betekent dat er **minstens** 2 dagen per week wordt gewerkt (dat wordt elektronisch aangegeven als een grote schorsing').

U kunt die regeling invoeren voor maximaal **26** kalenderweken per kalenderjaar.

!! Onder bepaalde voorwaarden ([De preliminaire voorwaarde betreffende de Brexit \(bedienden én arbeiders!\)](#)) kunt u die regeling vanaf 22.03.2021 tot en met 21.03.2022 bijkomend invoeren voor maximaal **13** 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 een 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 een 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 een van die 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 dat 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.

Een "nieuwe" preliminaire voorwaarde (Brexit)

Zie volgende blok: "[De preliminaire voorwaarde betreffende de Brexit \(bedienden én arbeiders!\)](#)".

Indien die nieuwe voorwaarde vervuld is, kunt u vanaf 22.03.2021 tot en met 21.03.2022 tijdelijke werkloosheid invoeren gedurende 8 weken per jaar (volledige schorsing) of 13 weken per jaar (gedeeltelijke schorsing).

Het betreft hier een apart "krediet" boven het aantal weken dat u normaal kunt schorsen (16 weken volledige schorsing / 26 weken gedeeltelijke schorsing).

Bijkomende voorwaarde: de cao of het ondernemingsplan.

U moet als werkgever gebonden zijn door een cao of ondernemingsplan (of, voor de voorwaarde betreffende de Brexit, een aanvraag tot erkenning als onderneming in moeilijkheden als gevolg van de Brexit hebben ingediend). Indien u behoort tot een sector waarvoor reeds een sectorale cao is afgesloten, dan moet u geen ondernemings-cao meer afsluiten.

De preliminaire voorwaarde betreffende de Brexit (bedienden én arbeiders!)

Vanaf 22.03.2021 tot en met 21.03.2022 geldt een nieuwe preliminaire voorwaarde.

!! Opgelet: deze voorwaarde geldt zowel voor bedienden als voor arbeiders.

Er is een afwijkende regeling inzake tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen van toepassing indien u een werkgever bent die in economische moeilijkheden verkeert als gevolg van de Brexit. Dat betekent:

- daling van minimum 5 % van de omzet, productie of van het aantal bestellingen als gevolg van de terugtrekking van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie.

U moet daartoe door de minister van Werk worden erkend. Zie:

<https://werk.belgie.be/nl>

Voor meer info: zie het infoblad E18 (zie www.rva.be > documentatie > infobladen).

Bijkomende voorwaarde: de cao of het ondernemingsplan.

U moet als werkgever gebonden zijn door een cao of een aanvraag tot erkenning hebben ingediend bij de minister.

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

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

U mag kiezen. U bent vanaf 22.03.2021 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 die 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). Dat gebeurt via de portaalsite van de sociale zekerheid (www.socialsecurity.be). Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#).

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

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

Als dat 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 die 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. Is de aangifte gebaseerd op de Brexit, dan vermeldt u evenwel 'BREXIT' (zowel voor arbeiders als voor bedienden).

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 dat 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 medelen 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 medelen.

U moet die 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 die 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 dat evenwel vanaf maart 2020 tot en met augustus 2020 en vanaf oktober 2020 tot en met **september** 2021 niet te doen.

!! Enkel in september 2020 moet u dat opnieuw doen indien u geen uitzonderlijk hard getroffen onderneming bent of behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector!

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 portaal-site van de sociale zekerheid. Ga naar de site [socialezekerheid.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 die site.

Die 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 die 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 maandelijkse 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.

Voorbeeld:

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 in september 2020 een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort u tot een uitzonderlijk zwaar getroffen sector, dan moet u geen controlekaart en ASR 2 afleveren. Dat geldt voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid.

Bent u in september 2020 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.

Vanaf oktober 2020 tot en met **september** 2021 hoeft u geen controlekaart meer af te leveren. U moet ook geen ASR 2 verrichten. Dat geldt voor alle vormen van tijdelijke werkloosheid.

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? – situatie in september 2020

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 die gelinkt aan corona?
 - Bent u een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort u tot uitzonderlijk een hard getroffen sector, hierna "HGO"? (Let op: dat 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 op basis van een quarantainegetuigschrift en behalve ingevolge een probleem inzake kinderopvang omdat (een deel van) de school of het opvangcentrum moet sluiten omwille van corona)	1	Niet mogelijk
Overmacht op basis van een quarantainegetuigschrift of ingevolge een probleem inzake kinderopvang omdat (een deel van) de school of het opvangcentrum moet sluiten omwille van corona	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 dat 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.

SCHEMA: wat moet ik als werkgever doen als ik tijdelijke werkloosheid invoer? – situatie vanaf oktober 2020 tot en met september 2021

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 die gelinkt aan corona?

Verschil tussen de procedures:

- Procedure 1 ("soepele" of "vereenvoudigde" procedure): betreft enkel de ondernemingen:
 - die overmacht omwille van corona invoeren
- Procedure 2 ("halfsoepele" procedure): betreft enkel de ondernemingen:
 - die een andere reden van tijdelijke werkloosheid invoeren dan overmacht omwille van corona

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

Welke procedure?

Situatie	Procedure
Overmacht als gevolg van corona	1
Overmacht om een andere reden (<i>bv. brand</i>)	2
Economische redenen	2*
Slecht weer	2
Technische storing	2
Collectief verlof	2
Staking/lock-out	2

* In dat 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 omwille van overmacht als gevolg van corona worden ingevoerd? Situatie vóór 01.09.2020 en vanaf 01.10.2020 tot en met 30.09.2021

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: Volgens de normale definitie van overmacht moet het volledig onmogelijk zijn om nog te werken. Men kan zich inbeelden dat er in een overheidsdienst vervangende taken kunnen worden verricht. Voor tijdelijke werkloosheid overmacht corona is het evenwel niet vereist dat de arbeidsovereenkomst volledig onmogelijk wordt en is het mogelijk dat er nog op bepaalde dagen gewerkt kan worden.

Ik ben contractueel bij een overheidsdienst. Kan er voor mij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht als gevolg van corona worden ingevoerd? Situatie in september 2020

Voorbeeld: ik werk in een cultureel centrum van een gemeente en er is nog steeds minder werk omdat voorstellingen voor publiek nog niet kunnen doorgaan.

Vanaf 01.09.2020 kan een werkgever nog overmacht invoeren, zelfs indien er eigenlijk sprake is van economische redenen omwille van werkgebrek, indien hij een uitzonderlijk hard getroffen onderneming is of behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector.

De minister van Werk heeft een lijst opgesteld van de uitzonderlijk hard getroffen sectoren. Of een werkgever onder een uitzonderlijk hard getroffen sector valt, hangt af van het *paritair comité* waartoe hij behoort.

De publieke sector valt niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités.

Bijgevolg kan een overheidsdienst, zelfs als hij een activiteit uitoefent vermeld in de lijst van de uitzonderlijk hard getroffen sectoren, in principe geen tijdelijke werkloosheid overmacht corona inroepen *op die grond*.

Dat kan enkel indien het gaat om een publieke vzw, aangezien de vzw's onder het toepassingsgebied vallen van de cao-wet.

Dat betekent niet noodzakelijk dat de overheidsdienst nooit tijdelijke werkloosheid overmacht zou kunnen inroepen. De overmachtssituatie zal in dat geval wel strikt worden gecontroleerd. Wat in feite economische redenen zijn, zal de RVA niet automatisch kwalificeren als overmacht.

In de volgende situaties kan *bijvoorbeeld* tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingeroepen:

- een contractueel personeelslid dient een quarantainegetuigschrift in en kan niet telewerken;
- een contractueel personeelslid heeft een probleem met kinderopvang wegens de sluiting van een (deel van de) school of van een opvangcentrum als gevolg van de coronamaatregelen en legt een attest voor dat dat bevestigt;
- er doet zich een brand voor of een panne buiten de instelling.

Indien er daarentegen overmacht wordt ingeroepen omdat er ingevolge corona minder werk zou zijn, is er eigenlijk sprake van economische redenen en niet van overmacht. Overmacht veronderstelt dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig onmogelijk is.

Dat is niet het geval indien er een vermindering van werk is maar er nog bepaalde werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd. De overheid heeft immers niet beslist dat bepaalde diensten moeten worden gesloten of dat bepaalde activiteiten binnen die diensten verboden zijn. Men kan zich inbeelden dat er in een overheidsdienst vervangende taken kunnen worden verricht.

Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen kan binnen een overheidsdienst normaliter niet (zie vorige hoofdstuk).

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 de datum waarop de overheid heeft beslist dat bepaalde zaken hun deuren moesten sluiten (horeca: 16.10.2020; niet essentiële winkels en diensten: 30.10.2020),
 - 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.

Dat 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 die 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 een 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 die vervangingsovereenkomst al effectief aanving vóór de datum waarop de overheid heeft beslist dat bepaalde zaken hun deuren moesten sluiten (horeca:16.10.2020; niet essentiële winkels en diensten: 30.10.2020),

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.

Dat 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 die 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.

Indien u de tweede tewerkstelling in loondienst reeds uitoefende in het kader van een nevenactiviteit, zie de vraag '[Kan ik tijdens mijn tijdelijke werkloosheid een reeds eerder uitgeoefend bijberoep verder uitoefenen?](#)'

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 die 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 die 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.

Opgelet: wanneer het in bepaalde gevallen volstrekt onmogelijk is om te werken (*bv. omdat de overheid de sluiting heeft bevolen van horecazaken vanaf 19.10.2020 of van niet essentiële winkels vanaf 02.11.2020, of omdat de werknemer in quarantaine moet*), dan kan de regeling die ten aanzien van uitzendkrachten gold vóór 14.03.2020 (zie vorige blok), worden toegepast voor zover het uitzendcontract was gesloten vóór de datum waarop de overheid heeft beslist bepaalde activiteiten te verbieden.

Uitleg bij de notie "weekcontracten"

Onder "weekcontract" wordt verstaan, een contract dat 5 dagen per week dekt. Dat 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 die 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 (genomen tijdens een contract of daarbuiten) 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! Die 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 03.11.2020 beslist het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht uit te breiden tot artiesten en tijdelijke medewerkers van festivals en andere evenementen die ten gevolge van de nieuwe maatregelen van de regering werden geannuleerd (mededeling op 30.10.2020).

De minister van Werk had op 08.05.2020 reeds een gelijkaardige beslissing genomen in het kader van 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 afwijkende mechanisme, wat betekent dat het onderworpen is aan voorwaarden die door de RVA zullen worden nagezien, namelijk:

- Het evenement moet op basis van een beslissing van de bevoegde overheid zijn afgelast omwille van het verbod of de beperking van samscholing van toeschouwers of deelnemers.
- Dat omvat publieke bijeenkomsten in het kader van een artistiek evenement (concerten, tentoonstellingen, voorstellingen, enz.) of meer in het algemeen cultureel (beurzen, salons, opendeurdagen, enz.) of zelfs privé (bruiloften, enz.). Het gaat ook om voorbereidende activiteiten voor het evenement, waaronder repetities.
- Het evenement zou normaal hebben plaatsgevonden in de periode van 14.03.2020 tot en met **30.09.2021**.
- De werknemer (al dan niet artiest) zou tewerkgesteld moeten geweest zijn in het kader van een arbeidsovereenkomst, ongeacht zijn functie.
- Uit de aanvraag van de werknemer moet blijken dat hij van de werkgever en/of de organisator van een evenement een formele belofte van een arbeidsovereenkomst heeft gekregen (*).

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

De formele belofte van een arbeidsovereenkomst wordt bewezen door middel van een geschrift (*).

De belofte van een arbeidsovereenkomst moet nominatief zijn (enkel betrekking hebben op de werknemer in kwestie).

De nominatieve belofte van een arbeidsovereenkomst (*) moet vóór de datum liggen waarop het evenement had moeten plaatsvinden en in ieder geval ten laatste op 31.10.2020 (datum waarop nieuwe gezondheidsmaatregelen van de regering werden aangekondigd, die het verbod opleggen om evenementen die een groot aantal personen zou samenbrengen te organiseren).

(*) De contractbelofte kan worden vervangen door het bewijs dat de werkgever een DIMONA-aangifte deed voor die tewerkstelling.

- de werknemer verricht zijn uitkeringsaanvraag als tijdelijk werkloze door middel van een formulier C3.2-WERKNEMER-CORONA-EVENEMENT, dat beschikbaar is 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.

Opgelet ! Tijdelijke werkloosheid kan niet toegelaten worden voor de dagen waarop de werknemer al uitkeringen als volledig werkloze hebben genoten.

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 die "arbeidsovereenkomst" levert hij een formulier C4 af.

Op 5 maart 2021 heeft de regering laten weten dat de culturele sector vanaf 1 april evenementen zou kunnen organiseren voor maximaal 50 personen. Deze beslissing, "openluchtplan" genaamd, werd op 19 maart weer ingetrokken. Tussen deze twee data kunnen er contractbeloften zijn gedaan en kunnen er overeenkomsten zijn getekend.

De minister van Werk heeft op 29 maart 2021 een gelijkaardige beslissing genomen, die erin bestaat om het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht open te stellen voor artiesten en andere tijdelijke werknemers tewerkgesteld in het kader van festivals en andere evenementen die in dat kader werden geannuleerd.

De hierboven vermelde regels zijn toepasselijk, mits de volgende afwijkingen:

- de contractbelofte moet dateren van vóór 20 maart 2021;
 - het moet gaan om een evenement dat zou plaats hebben gevonden na 31 maart 2021.
-

De horeca heropent niet op 1 mei 2021, maar pas op 8 mei 2021. Kan ik tussen 1 en 8 mei tijdelijk werkloos worden gesteld?

Het uitgangspunt is hier dat u:

- géén vaste werknemer bent die zich eventueel in een lopende periode van tijdelijke werkloosheid bevindt (die kan worden verlengd, indien nodig),
- maar nieuw in dienst wordt genomen en in dat kader een nieuwe arbeidsovereenkomst hebt gesloten voor een tewerkstelling in de periode vanaf 1 mei tot en met 7 mei 2021.

Het Overlegcomité heeft nooit beslist dat de horeca op 1 mei 2021 kon heropenen. Pas op 14 april 2021 is beslist dat het mogelijk zou zijn de buitenterrassen van restaurants en cafés te openen.

Aangezien de heropening gepaard gaat met beperkende maatregelen, en er in de regel dus minder personeel nodig zal zijn, dienen eerst de vaste werknemers die tijdelijk werkloos zouden zijn gesteld, terug aan het werk te gaan. Normaliter zouden dan ook geen nieuwe personeelsleden of extra's in dienst moeten worden genomen.

Tijdelijke werkloosheid is in dit geval evenwel uitzonderlijk mogelijk indien:

- de arbeidsovereenkomst voor een tewerkstelling in de periode vanaf 1 mei tot en met 7 mei is gesloten vóór 14 april, met andere woorden niet op een ogenblik waarop al duidelijk was dat de heropening in ieder geval niet vóór 8 mei 2021 een feit zou zijn;
- de werkgever de aanwerving kan verantwoorden om bedrijfsorganisatorische redenen.

Dat is bijvoorbeeld niet het geval wanneer u bijkomend was aangeworven, terwijl de werkgever andere werknemers verder tijdelijk werkloos zou stellen.

Dat kan bijvoorbeeld wel het geval zijn indien u werd aangeworven ter vervanging van een andere werknemer die uit dienst is getreden en voor een functie die geen andere werknemer zou kunnen vervullen.

Het is wettelijk verboden het werk dat de tijdelijk werkloos gestelde werknemers doen, uit te besteden aan derden, zoals bijvoorbeeld via

uitzendkrachten of te laten verrichten door goedkopere arbeidskrachten (zoals studenten of flexi-jobbers).

Opmerking : indien voorzien is dat vanaf 8 mei een aantal werknemers het werk kunnen hervatten, maar ze door slechte weersomstandigheden niet tewerkgesteld kunnen worden, dan kunnen de werknemers die normaal het werk zouden hervatten (verder) tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht corona. Opgepast : Er kan maar tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor het verlies van een *volledige* arbeidsdag.

Ik ben een gelegheidsarbeider 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 gelegheidsformulier (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 een van de bovengenoemde sectoren.

De minister van Werk heeft beslist dat vanaf 21.08.2020 tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ook kan worden ingevoerd voor die 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.

De ministerraad heeft op 06.11.2020 beslist dat de voorwaarde van de positieve test niet langer is vereist en dat het voor de toegang tot het stelsel

van de tijdelijke werkloosheid volstaat dat de seizoenarbeiders die in België aankomen in quarantaine moeten.

Er zullen controles worden uitgeoefend of de tijdelijke werkloosheid wordt gevolgd door een effectieve tewerkstelling.

!! Deze specifieke regeling voor seizoenarbeiders geldt tot en met 31.03.2021 en opnieuw vanaf 10.05.2021 tot en met **30.09.2021**.

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, van 01.10.2020 tot en met 31.03.2021 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 (zie volgende vraag).

Uitzondering: zie "[Kan ik een werknemer voor een deel van de arbeidsdag tijdelijk werkloos stellen?](#)".

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.

Uitzondering: zie "[Kan ik een werknemer voor een deel van de arbeidsdag tijdelijk werkloos stellen?](#)".

Ik werk in loondienst tijdens een periode van verlof zonder wedde in het onderwijs. Kan ik tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens die 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. Die 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 die 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 dat dus niet van toepassing.

Overmacht kan enkel voor flexi-jobbers met een raamovereenkomst en een doorlopende DIMONA (op kwartaalbasis), 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 de datum waarop de overheid heeft beslist dat bepaalde zaken hun deuren moesten sluiten (horeca:16.10.2020; niet essentiële winkels en diensten: 30.10.2020) en die 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.

Dat geldt ook voor de jongere die een beroepsinlevingsstage (BIS) volgt. Die 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, zelfs indien de leervergoeding normaal de praktijkmuren in de onderneming en de theoretische lessen bij de opleidingsinstelling dekt. Dit kan enkel op voorwaarde dat er voor de opleiding geen vergoeding meer betaald wordt (zelfs indien de normale lessen nog doorgaan of indien er bijkomende lessen voorzien worden op praktijkdagen die door corona niet kunnen doorgaan). 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.

Die 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 dat 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 een, 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 dat.

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 er tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd door sportclubs?

Indien de competitie volledig stilvalt (dit was bijvoorbeeld het geval tijdens de eerste *lockdown* vanaf 18 maart 2020) kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd voor de professionele spelers en de niet-spelers (bedienden van de administratie, ...) die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst.

Indien de matches terug kunnen herstarten (dit was zeker het geval vanaf de start van de competitie rond september 2020) kan geen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd voor de professionele spelers, ook niet indien bepaalde matches zijn afgelast of uitgesteld (bijvoorbeeld op Europees niveau). Voor de niet-spelers kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd (ook voor een aantal dagen per week), indien zij door de afschaffing van deze matches minder werk hebben.

!! Opgepast: er kan geen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden aangevraagd voor periodes van het jaar waarin er normaal gezien geen activiteiten zijn (geen trainingen, matches, ...).

Voorbeeld:

Indien het gebruikelijk is dat er na de afloop van de competitie een rustperiode is en er geen trainingen gegeven worden, dan kunnen de professionele spelers niet tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht gedurende deze periode.

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 dat "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 september 2021, 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 september 2021 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 dat 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.

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' collectieve vakantiedagen.

Opgelet! U moet echter gedurende het jaar en uiterlijk in december wel alle wettelijke 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?

In september 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.

Vanaf oktober 2020 tot en met **september** 2021:

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

Neem contact op met uw uitbetalingsinstelling.

Wat gebeurt er nadien?

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

- De werkgever zal zo snel mogelijk een "Aangifte Sociaal Risico 5" overmaken aan de UI;
 - 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 **30.09.2021**) 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). Die regeling geldt tot 30 september 2021 (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 dat 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 dat 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. Dat percentage wordt voor de uitkeringen die betrekking hebben op de periode vanaf mei 2020 tot en met september 2021 evenwel verlaagd tot 15%.

In welke gevallen wordt het bedrag van mijn uitkering verhoogd?

Indien u tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht (niet om een andere reden!) ontvangt u vanaf 1 maart 2020 tot en met 30 september 2021 boven uw werkloosheidsuitkering nog een bedrag van 5,63 euro per dag, ten laste van de RVA en betaald door uw uitbetalingsinstelling.

Bent u een vrijwillig deeltijdse werknemer (die halve uitkeringen ontvangt), dan krijgt u normaal voor elke halve uitkering een toeslag van 2,82 euro (5,63 / 2). De minister van Werk heeft op 17.12.2020 evenwel beslist dat u voor de periode van 01.11.2020 tot en met **30.09.2021** per halve uitkering 5,63 euro ontvangt, met een maximum van $26 \times 5,63 = 146,38$ euro per maand.

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. Dat percentage wordt voor de uitkeringen die betrekking hebben op de periode vanaf mei 2020 tot en met **september 2021** evenwel verlaagd tot 15%.

Opmerking: alleen de bedrijfsvoorheffing is verlaagd. De uiteindelijke belastingafrekening gebeurt aan de gewone tarieven. Mogelijk zal u bij de belastingafrekening in 2021/2022 dus iets meer belasting moeten betalen, of minder belasting terugkrijgen dan gewoonlijk. Dat is afhankelijk van uw persoonlijke situatie.

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

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

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

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

Kan ik een beschermingspremie krijgen?

Een beschermingspremie is een éénmalige premie die wordt toegekend aan de werknemer die:

- in de periode vanaf 1 maart 2020 tot en met 31 december 2020 meer dan 52 volle of halve uitkeringen heeft genoten als tijdelijk werkloze wegens economische redenen of overmacht (geen medische overmacht);
- én die op 1 maart 2021 was tewerkgesteld bij een werkgever die op bevel van de overheid gesloten is;
- én die op 1 maart 2021 een brutomaandloon* van minder dan 2.754,76 euro had (het betreft het loon dat in aanmerking wordt genomen om de daguitkering als tijdelijk werkloze vast te stellen op 1 maart 2021).

* voor de vrijwillig deeltijdse werknemer wordt het uurloon omgezet in een 'fictief' voltijds loon, dat vervolgens wordt vergeleken met de loongrens.

De premie bedraagt 780 euro bruto voor de werknemer met een brutomaandloon van hoogstens 2.387,80 euro en wordt geleidelijk verminderd voor lonen tussen 2.387,80 euro en 2.754,76 euro.

De RVA zal in een aantal gevallen kunnen nagaan of u aan de voorwaarden voldoet en zal uw uitbetalingsinstelling in die gevallen een betaalopdracht geven, maar dit zal niet steeds het geval zijn. Indien u meent aan de voorwaarden te voldoen, contacteer dan uw uitbetalingsinstelling.

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 die 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 dat signaleren aan de RVA, op die 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 of occasionele prestaties verrichten voor een andere werkgever?

Een tijdelijke werkloze mag altijd een tewerkstelling uitoefenen of aanvatten bij een werkgever, andere dan die waarbij hij tijdelijk werkloos is gesteld. Dat verandert niet. Zo kan hij ook occasionele prestaties leveren voor een andere werkgever.

Hoe aangeven?

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

=> vermeld dat 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 dat doen op gelijk welke wijze: brief, mail, telefoon ... Er is ook een specifiek formulier ontwikkeld dat u daarvoor 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 die 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.

Enkel voor tewerkstellingen in de periode vanaf 01.04.2020 tot en met **30.09.2021**.

- De zorgsector, het onderwijs en de centra voor *contacttracing*.

In de privésector vallen instellingen behorend tot de paritaire comités 318, 319, 330, 331 en 332 tot de zorgsector. Ook de uitzendsector (322) kan er gebruik van maken voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder een van de hierboven vermelde paritaire comités.

Enkel voor tewerkstellingen in de periode vanaf 01.10.2020 tot en met 30.09.2021.

- De vaccinatiecentra.

Enkel voor tewerkstellingen in de periode vanaf 15.02.2021 tot en met 30.09.2021.

De werkgever moet die 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: die regeling geldt niet voor gewone volledig werklozen, enkel voor tijdelijk werklozen en SWT'ers (bruggepensioneerden) Bovendien mogen de tijdelijk werklozen niet bij hun eigen werkgever worden tewerkgesteld.

Voorbeeld:

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

Die 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

Wat gebeurt er als ik in een "cruciale" sector begin te werken tijdens mijn tijdelijke werkloosheid?

Deze regeling geldt:

- enkel voor *bepaalde* tijdelijk werklozen
- en ook enkel voor tewerkstellingen in de periode vanaf 01.03.2021 tot en met 30.06.2021. **Opgelet: deze regeling wordt na 30.06.2021 NIET verlengd!**

De regeling is enkel van toepassing op tijdelijk werklozen omwille van overmacht of economische redenen (dus bv. niet omwille van slecht weer, collectieve sluiting, technische storing, staking ... die immers niet het gevolg zijn van de coronapandemie).

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

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

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

en ondertussen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen van de RVA ontvangt, niet valt onder de regeling.

De "cruciale" sectoren worden opgesomd in [bijlage 1](#) bij het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

Wanneer een tijdelijk werkloze het werk hervat bij een andere werkgever die tot een cruciale sector behoort, wordt dezelfde techniek van vermindering (X/4) toegepast als bij de "vitale" sectoren (zie vorige blok).

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

Normaliter kunt u een reeds uitgeoefend bijberoep (als zelfstandige of in loondienst) 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** en **vanaf 01.10.2020 tot en met 30.09.2021** een versoepeling toegestaan voor tijdelijk werklozen die, in de loop van de drie maanden vóór ze op tijdelijke werkloosheid wegens corona 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 en/of vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021**. 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 en/of vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021** niet worden verminderd.

!! Let op: die versoepeling wordt in september 2020 enkel toegepast indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector (voor uitleg, [klik hier](#)).

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 en vanaf oktober 2020 tot en met **september** 2021.

!! Let op: die versoepeling wordt in september 2020 enkel toegepast indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector (voor uitleg, [klik hier](#)).

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

Ja, maar u moet dat melden aan uw uitbetalingsinstelling.

Hoe aangeven?

- Indien u in het bezit moet zijn van een controlekaart C3.2A:
=> vermeld dat 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 dat doen op gelijk welke wijze: brief, mail, telefoon ... Er is ook een specifiek formulier ontwikkeld dat u daarvoor kunt 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 die tewerkstelling niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

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

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

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

Kan ik als 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.

Vanaf 01.10.2020 tot 30.09.2021 geldt er een vrijstelling van de aangifteplicht voor de volledig en tijdelijk werkloze voor de uitoefening van *ondersteunend* vrijwilligerswerk bij de niet commerciële organisaties bedoeld in de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers in:

- de zorgsector;
- de sector van het onderwijs.

De vrijwilligers dienen het vast personeel *bij te staan* om die ervan te verlichten bepaalde taken uit te voeren. Het is niet de bedoeling dat de organisatie een personeelslid vervangt door een vrijwilliger.

Onder organisaties uit de zorgsector wordt begrepen de diensten voor zorg, opvang en bijstand voor personen, voor oudere personen, voor minderjarigen, voor mindervalide personen en voor kwetsbare personen, met inbegrip van slachtoffers van intrafamiliaal geweld (uit de publieke sector of vzw's uit de private sector ressorterend onder de paritaire comités 318, 319, 330, 331 of 332). Het moet dus gaan om feitelijke verenigingen of publieke of private rechtspersonen zonder winstgevend doel. Private commerciële verenigingen worden niet bedoeld.

Een vrijstelling van aangifte geldt eveneens voor de tijdelijk en volledig werklozen die in het kader van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers vrijwilligerswerk verrichten in een vaccinatiecentrum, voor de duur van het bestaan van die centra.

Een verhoogd jaarlijks toegelaten kostenplafond van 2.549,90 euro geldt voor de vrijwilligers die effectief ingezet werden in de ondernemingen, verenigingen en diensten die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking bedoeld in

de bijlage van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, voor activiteiten in het kader van het beheer van de COVID-19 crisis, in het vierde kwartaal van 2020 en in het eerste kwartaal van 2021.

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

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

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

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

In het kader van de coronacrisis zal het evenwel **tot 30.09.2021** 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 en vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021** 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: die versoepeling wordt in september 2020 enkel toegepast 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 in september 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 en vanaf 01.10.2020 tot en met **30.09.2021** (+ eventueel ook in september 2020 indien het een bijzonder hard getroffen onderneming of een bijzonder hard getroffen sector zou betreffen; zie hiervoor).

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.

Die periode van drie maanden gaat in het kader van corona evenwel maar in vanaf **01.07.2021**, zodat een inschrijving vóór **01.10.2021** 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 en vanaf 1 oktober 2020 tot en met 30 **september** 2021 geen aangifte doen en is dat in die periodes zonder invloed op de werkloosheidsuitkering.

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

Dat 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 en vanaf 1 oktober 2020 tot en met 30 **september** 2021 kan het overlevingspensioen opnieuw gecumuleerd worden met uitkeringen.

De periode van tijdelijke werkloosheid in die periodes zal niet worden afgetrokken van de 12 maanden dat een overlevingspensioen gecumuleerd kan worden met een werkloosheidsuitkering.

!! Let op: die versoepeling wordt in september 2020 enkel toegepast indien u tewerkgesteld bent in een bijzonder hard getroffen onderneming of behoort tot een bijzonder zwaar getroffen sector (voor uitleg, [klik hier](#)).

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 die materie.

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

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

Voorbeeld: u mag het werk halftijds hervatten en werkt elke dag een halve dag. U kunt 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 kunt 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 die 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: die situatie mag niet worden verward met de situatie in het vorige blok. Daar gaat het over tijdelijke werkloosheid tijdens het gedeelte van de hoofdtewerkstelling waar er normaliter zou worden gewerkt.

Kan ik mijn periode van loopbaanonderbreking/tijdskrediet voortijdig stopzetten?

Het voortijdig stopzetten van uw loopbaanonderbreking of tijdskrediet is geen recht. Dat 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.

Daarop 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 corona-ouderschapsverlof en dat zou leiden tot het ontvangen van meer uitkeringen tijdelijke werkloosheid. De RVA zal daar 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 die 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 die 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 daar immers chronologisch het eerst voor.

Wat in geval van samenloop tussen overmacht / economische redenen en een sociale actie (staking)?

Indien:

- de werknemer reeds in een lopende regeling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona zit vóór de aankondiging van de sociale actie
- en hij is hier door zijn werkgever van in kennis gesteld
- en de tijdelijke werkloosheid overmacht corona verder loopt,

dan zijn de actiedagen vergoedbaar als dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht;

Indien de werknemer op de dag van de sociale actie daarentegen nog geen tijdelijke werkloosheid overmacht corona heeft gekend, dan kan hij op die dag niet tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht corona. Het mag met andere woorden niet gaan om een geïsoleerde werkloosheidsdag.

Een dag wordt als een niet vergoedbare geïsoleerde werkloosheidsdag beschouwd indien er in de beschouwde maand enkel voor de actiedag van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt ingevoerd.

De dag wordt echter een vergoedbare geïsoleerde werkloosheidsdag indien volgende voorwaarden gelijktijdig vervuld zijn:

- In de periode van 2 kalenderweken vóór de week waarin de actiedag van gelegen is, tot één kalenderweek erna, is er minstens één dag tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Dit blijkt uit de eventuele ASR scenario 5 van de lopende, voorafgaande en volgende maand.
- Het betreft geen verschoven geïsoleerde werkloosheidsdag. Een verschoven geïsoleerde werkloosheidsdag is niet vergoedbaar aangezien de verschuiving erop wijst dat de reden van werkloosheid verband houdt met de actie (zelfs indien de werkgever overmacht heeft vermeld).

Voorbeeld :

De werknemer zit in een regeling tijdelijke werkloosheid overmacht corona waarbij hij 1 dag in de week tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht corona (telkens op maandag). Er is een sociale actiedag aangekondigd op donderdag 25.02.2021. Indien de dag tijdelijke werkloosheid overmacht in de week van 22.02.2021 tot en met 26.02.2021 verschoven wordt naar donderdag 25.02.2021, dan is deze dag niet vergoedbaar als een dag tijdelijke werkloosheid overmacht.

Wat in geval van samenloop tussen overmacht / economische redenen en geboorte-, adoptie- of pleegouderverlof of klein verlet?

De eerste schorsingsgrond primeert. Dat betekent dat de werknemer die zich reeds in tijdelijke werkloosheid bevindt, verder in tijdelijke werkloosheid blijft en dus geen recht heeft op gewaarborgd loon van de werkgever.

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 daarvan worden afgeweken?

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

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 die 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.

Kan ik een werknemer voor een deel van de arbeidsdag tijdelijk werkloos stellen?

Dat is mogelijk vanaf 10.05.2021 tot en met 30.06.2021. **Opgelet: deze mogelijkheid wordt NIET verlengd na 30.06.2021!**

De artikelen 36 tot 38 van de wet van 2 april 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie voorzien dat de werkgever

- voor een werknemer die tewerkgesteld is in het kader van een arbeidsovereenkomst dienstencheques
- voor een werknemer die het vervoer van leerlingen van en naar onderwijsinstellingen als hoofdtaak heeft

geen loon verschuldigd is:

- voor de arbeidsuren die ten belope van een halve werkdag wegvallen

Onder halve werkdag wordt begrepen: de arbeidsuren die door de werknemer voor minstens de helft van het op die dag toepasselijke uurrooster worden besteed aan het uitvoeren van een opdracht bij of voor een klant van de werkgever, die duidelijk onderscheiden is van een andere opdracht die tijdens het andere gedeelte van de werkdag wordt uitgevoerd.

Voorbeeld:

Een werknemer werkt volgens zijn uurrooster 7,6 uur op een bepaalde dag.

Een opdracht ten belope van 2 uur valt weg => géén halve arbeidsdag.

Een opdracht ten belope van 4 uur valt weg => wél een halve arbeidsdag.

- omwille van een onvoorzienbare en buiten de wil van de werkgever gelegen reden die het rechtstreeks gevolg is van de COVID-19-pandemie

Voorbeeld

Een dienstenchequewerknemer moet in de voormiddag bij de ene klant en in de namiddag bij een andere klant een opdracht uitvoeren.

Eén van deze twee opdrachten valt weg omdat de klant ziek is geworden of in quarantaine moet gaan.

Het moet wel om een halve arbeidsdag gaan (zie vorige streepje).

- op voorwaarde dat de werknemer aanspraak kan maken op een uitkering tijdelijke werkloosheid.

Dat recht op tijdelijke werkloosheid is geregeld in een koninklijk besluit, dat pas in werking is getreden vanaf 10.05.2021.

!! Opgelet: u moet deze bijzondere regeling van tijdelijke werkloosheid voor halve arbeidsdagen **altijd** aangeven! U moet dat doen via de elektronische toepassing die u normaal gebruikt voor de mededeling van de eerste effectieve dag van tijdelijke werkloosheid.

Dat gebeurt via de portaalsite van de sociale zekerheid. (www.socialsecurity.be). Ga naar de rubriek Onderneming >> Online diensten >> [Tijdelijke werkloosheid](#) en klik op 'Eerste effectieve werkloosheidsdag'. Een nieuwe reden '1/2 TW dienstencheques-leerlingenvervoer' werd toegevoegd, naast 'economische reden' en 'technische stoornis'.

Vul de datum in waarop voor een halve arbeidsdag tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd, evenals het adres waar de prestaties zouden verricht geweest zijn.

In de vrije zone moet u ook nog de volgende info meedelen:

- de reden waarom tijdelijke werkloosheid voor een halve arbeidsdag wordt ingevoerd (*bv. besmetting klant X of quarantaine klant Y*);
- het normale aantal uren waarop die dag volgens het uurrooster zou zijn gewerkt;
- het aantal uren dat die dag wegvalt.

U moet die mededeling versturen:

- ofwel de dag zelf waarop voor een halve arbeidsdag tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd;
- ofwel de volgende werkdag;
- ofwel, indien u met zekerheid weet dat de werknemer werkloos zal zijn, de werkdag voordien.

!! U moet telkens een nieuwe mededeling verrichten wanneer er voor een halve arbeidsdag tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd, dus mogelijk meerdere keren per maand.

!! Aangezien de gegevens per werknemer normaal verschillen, dient u per werknemer een aparte mededeling te verrichten.

Voor hoeveel uren kan een werknemer maximaal tijdelijk werkloos worden gesteld?

U kunt een werknemer maar tijdelijk werkloos stellen voor het aantal arbeidsuren dat contractueel is voorzien.

Bijvoorbeeld : de gemiddelde contractuele arbeidsduur (Q/S) bedraagt 20/38: u kunt de werknemer maar voor maximum 20u per week tijdelijk werkloos stellen.

Het aantal uren tijdelijke werkloosheid dat de werkgever opgeeft in de ASR scenario 5 kan dus niet hoger zijn dan de gemiddelde contractueel voorziene arbeidsduur (Q/S).

!! Opgepast : De werkgever mag de contractueel voorziene arbeidsduur niet verhogen of de werknemers meeruren laten presteren op een ogenblik waarop reeds vaststond dat de uitvoering van meerprestaties omwille van de geldende gezondheidsmaatregelen niet meer mogelijk was.

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 die nummers niet meer verplicht is.

Aangezien de werknemers in september 2020 in principe terug in het bezit moesten zijn van een controlekaart C3.2A-BOUW (behalve de werknemers tewerkgesteld in een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of sector) levert Constructiv opnieuw genummerde controlekaarten af aan alle werknemers tewerkgesteld in de bouwsector en heeft de RSZ de controles in Dimona opnieuw aangepast, zodat het invoeren van die nummers opnieuw verplicht wordt.

In september 2020 zal bij het indienen van een Dimona (ongeacht de datum van indiensttreding) de aangifte dus geweigerd worden wanneer er geen nummer wordt ingevoerd.

Vanaf 1 oktober 2020 tot en met 30 **september** 2021 kan er opnieuw een DIMONA-aangifte gedaan worden zonder vermelding van de nummers van de kaarten aangezien er voor die periode weer een algemene vrijstelling geldt om in het bezit te zijn van een controlekaart.

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 daar controles op uitvoeren.

Wat met stagiairs?

Indien de stage bestaat uit het aanleren van competenties of een praktische inleiding tot de aard van het werk, zonder dat de stagiair op de werkvloer het werk van een tijdelijk werkloos gestelde vaste werknemer overneemt, dan kan een stage samengaan met tijdelijke werkloosheid van de vaste werknemers.

Indien de stage er evenwel toe zou leiden dat de stagiair de taken van de vaste werknemer *de facto* overneemt (ook als hij die taken uitvoert onder begeleiding van een vaste werknemer, andere dan de vaste werknemer wiens taken hij overneemt), waardoor die vaste werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld, dan gaat het om een uitbesteding van werk en is de tijdelijke werkloosheid niet vergoedbaar.

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 december 2020.

Meer info: www.rjv.fgov.be

Hoe zit het met de eindejaarspremie die mijn werkgever of een fonds betaalt?

Of periodes van tijdelijke werkloosheid meetellen om uw eindejaarspremie in 2020 te bepalen, hangt af van de cao die in uw sector is gesloten. Het kan voorkomen dat:

- alle vormen van tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld of dat bv. enkel economische redenen (maar niet overmacht) wordt gelijkgesteld;
- er een gelijkstelling is ongeacht het aantal dagen tijdelijke werkloosheid of dat de gelijkstelling slechts geldt voor een beperkt aantal dagen tijdelijke werkloosheid;
- ...

Informeert u bij uw werkgever.

Betaalt de RVA een toeslag ter compensatie van het verlies van (een deel van) de eindejaarspremie?

De RVA zal via de uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen) een toeslag betalen aan de werknemers die aan de volgende voorwaarden voldoen:

- ze hebben in de periode van maart 2020 tot november 2020

- minstens 53 volle of halve uitkeringen ontvangen als tijdelijk werkloze
 - omwille van overmacht of economische redenen (dus bv. niet omwille van slecht weer, collectieve sluiting, technische storing, staking ... die immers niet het gevolg zijn van de coronapandemie).
-

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

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

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

en ondertussen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen van de RVA ontvangt, géén recht heeft op die toeslag.

Bedrag

De toeslag bedraagt 10 euro per volle uitkering boven 52, met een minimum van 150 euro, of 5 euro per halve uitkering boven 52, met een minimum van 75 euro.

Voorbeelden:

U hebt in de periode van maart tot november 2020 58 volle uitkeringen als tijdelijk werkloze omwille van overmacht genoten (niet omwille van arbeidsongeschiktheid).

*U hebt recht op een toeslag van $(58 - 52) * 10 = 60 < 150 \Rightarrow$ 150 euro.*

U hebt in de periode van maart tot november 2020 88 volle uitkeringen als tijdelijk werkloze omwille van overmacht en omwille van economische redenen genoten (niet omwille van arbeidsongeschiktheid).

*U hebt recht op een toeslag van $(88 - 52) * 10 =$ 360 euro.*

Procedure

U hoeft niets te doen.

De RVA stuurt een beslissing naar uw uitbetalingsinstelling (vakbond of Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen) met het bedrag van de toeslag waarop u recht hebt.

De uitbetalingsinstelling zal een eerste deel (het grootste deel) van de toeslag betalen, mogelijk al in december 2020. U ontvangt in 2021 een tweede deel (het saldo), nadat alle betalingen van de uitkeringen tijdelijke werkloosheid voor de maanden tot en met november 2020 zullen zijn geverifieerd door de RVA. Dat zal niet eerder zijn dan mei/juni 2021.

Voor info over het tijdstip van de betaling neemt u contact op met uw uitbetalingsinstelling.

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 **achttien** maanden verlengd. De daaropvolgende fases schuiven dan ook telkens met **achttien** 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 vijftien maanden als volgt
11	14.05.2019	idem
12	14.08.2019	idem
13	14.11.2019	idem
2A	14.05.2020	14.11.2021
2B	14.07.2020	14.01.2022
21	14.05.2021	14.11.2022
Forfait	14.09.2021	14.03.2023

De fase 13 (toepasselijk op 01.04.2020) wordt dus eerst met **achtien** 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 die periode van 36 maanden (eventueel verlengd) te bepalen, wordt geen rekening gehouden met de periode vanaf april 2020 tot en met **september** 2021.

Voorbeeld:

Uw periode van 36 maanden inschakelingsuitkeringen loopt af op 14.05.2020.

*De einddatum van de periode van 36 maanden wordt met **18** maanden opgeschoven en wordt dus **14.11.2021**.*

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 dat melden aan uw werkgever zodat hij die 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 dat 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. Dat geldt ook voor de landen waarvoor vanaf 25.09.2020 geen reisverbod meer geldt maar enkel een negatief reisadvies.

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

=> u kunt uitkeringen als tijdelijk werkloze genieten 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.

Tijdelijke werkloosheid kan wel mogelijk zijn indien u omwille van een essentiële verplaatsing naar het buitenland bent vertrokken. *Bijvoorbeeld: professionele of studieredenen, in het kader van co-ouderschap, om een begrafenis/crematie van een verwant tot de tweede graad bij te wonen, om een medische behandeling verder te zetten, of om iemand te bezoeken in het kader van palliatieve zorgen.*

De RVA behoudt zich wel het recht voor om in het geval van professionele redenen na te gaan of uw werkgever niet kennelijk onredelijk heeft gehandeld door u naar het buitenland te sturen. Het betreft een feitenkwestie.

Niet-essentiële verplaatsingen (*bijvoorbeeld omwille van toeristische of recreatieve doeleinden*) openen zoals hierboven vermeld geen recht op uitkeringen tijdelijke werkloosheid aangezien dit niet als overmacht kan worden beschouwd.

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 of wanneer de*

ingeroepen reden voor de "essentiële" verplaatsing niet bewezen of ongeloofwaardig is of wanneer deze enkel als dekmantel moet dienen voor een in wezen toeristisch doel). Controles kunnen onder meer betrekking hebben op verplaatsingen die zich tijdens de schoolvakanties voordoen.

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 dat *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: dat 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: dat wordt beschouwd als een gewone afwezigheid van een kind, die gedurende de periode waarin de maatregelen in de strijd tegen het coronavirus 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.

Die 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. Die regeling geldt in Vlaanderen tot en met de maand september 2020.

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.

Vanaf 1 oktober 2020 treedt in Vlaanderen een nieuwe selectieve compensatievergoeding in werking (zie volgende vraag).

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.

Opmerking: Vlaanderen heeft vanaf 1 oktober 2020 een nieuwe, selectieve compensatievergoeding ingevoerd voor de onthaalouders met het statuut *sui generis*. Dat wil zeggen dat de onthaalouder nog slechts in bepaalde situaties aanspraak kan maken op de compensatievergoeding, met name als de arts "Opgroeien" hen een quarantaine oplegt naar aanleiding van een besmetting of een hoog risicocontact in de opvang. In alle andere gevallen is de compensatie niet meer van toepassing (*bijvoorbeeld een kind dat niet naar de opvang kan komen omdat het gezin in thuisisolatie zit*). Het kind is in dat geval afwezig buiten de wil van de onthaalouder.

Het is mogelijk dat in die situatie voor één maand twee soorten uitkeringen worden toegekend (opvanguitkering en compensatievergoeding) op voorwaarde dat:

- De ingeschreven capaciteit van 4 kinderen niet is overschreden;
- De niet-gepresteerde opvangdagen ingevolge quarantaine (en gedekt door een quarantaineattest van de arts "Opgroeien") in het rekenblad worden opgegeven als 'gepresteerde dagen' zodanig dat er geen cumul is met de opvanguitkering.

Voor de periode die niet gedekt is door een quarantainegetuigschrift en waarvoor de onthaalouder geen compensatievergoeding ontvangt, kan een opvanguitkering worden toegekend, indien kindjes afwezig zijn om een reden onafhankelijk van haar wil.

Hebt u tussen 1 april 2020 en 30 september 2021 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 30 september 2021 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 30 september 2021?

Onder bepaalde voorwaarden kunt u uitkeringen volledige werkloosheid ontvangen voor een beperkte periode van 1 april 2020 tot en met 30 september 2021.

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 30 september 2021 hebt u minstens 10 artistieke activiteiten uitgevoerd waarvoor er socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden*;
- Tijdens de periode van 13 maart 2019 tot 30 september 2021 hebt u minstens 10 technische activiteiten uitgevoerd in de artistieke sector waarvoor er socialezekerheidsbijdragen werden ingehouden**;
- Tijdens de periode van 13 maart 2019 tot 30 september 2021 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 werk deeltijds met een aanvullende uitkering van de RVA. Ik heb een eenmalige premie gekregen die gerelateerd is aan de coronacrisis?

Het gaat om een premie die bv. is toegekend voor het zorgpersoneel, het personeel van supermarkten, ...

Een deeltijdse werknemer kan aanspraak maken op een aanvullende uitkering bij zijn deeltijdse loon, inkomensgarantie-uitkering (IGU) genaamd. Die uitkering wordt berekend in functie van het loon voor de maand in kwestie.

De premie moet voor de maand waarin die wordt uitbetaald, niet worden opgenomen in het exacte loon voor die maand. De IGU zal dus niet zakken omdat u die premie hebt gekregen.

Heeft uw werkgever die premie toch opgenomen in het loon dat hij vermeld heeft in zijn aangifte voor die maand, dan kan hij een wijzigende aangifte indienen.

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:

- 16 oktober 2020 voor een tewerkstelling in de horeca,
- 30 oktober in niet essentiële winkels of diensten,

kunt u uitkeringen als volledig werkloze genieten indien de nieuwe arbeidsovereenkomst niet doorgaat.

U zult niet gesanctioneerd worden.

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 (ADG, ACTIRIS, FOREM, VDAB),
- 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.

Indien u studies wenst te hervatten (in een hogeschool of een universiteit), moet u de toelating vragen aan de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (een toelating volstaat, een vrijstelling is niet nodig).

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.

Dat 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 die 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 niet nodig om daarvoor individuele attesten aan te vragen. De verschillende sectoren van de sociale zekerheid hebben daarvoor elektronische fluxen ontwikkeld.