

“Things should be made as simple as possible,
but not simpler”

Albert Einstein

“IN TIJDEN VAN CORONA”: WAT MOET U WETEN ALS WERKGEVER?

Sara Cockx

M.m.v. Sara Mannaerts en Evi Dieltiens
Advocaten Arbeidsrecht bij Schoups

31 maart 2020

SCHOUPS

INLEIDING: EEN OVERZICHT

- ❑ Overheidsmaatregelen van de overheid in de strijd tegen COVID-19
- ❑ Telethuiswerk
- ❑ Welzijnsverplichtingen voor werkgevers (en werknemers?)
- ❑ Tijdelijke werkloosheid: de “Coronaprocedure”
- ❑ Enkele toepassingen
 1. Corona vs. sociale verkiezingen
 2. Corona vs. grensoverschrijdende tewerkstelling
 3. Corona vs. ontslag
 4. Steunmaatregelen voor werkgevers en zelfstandigen

OVERHEIDSMAATREGELEN VAN DE OVERHEID IN DE STRIJD TEGEN COVID-19



1. MB van 13 maart 2020
2. MB van 18 maart 2020
3. MB van 23 maart 2020

1. MINISTERIËLE BESLUITEN VAN 13 MAART 2020

Eerste wetgevend initiatief:

1. *Ministerieel besluit van 13 maart 2020 houdende de afkondiging van de federale fase betreffende de coördinatie en het beheer van de crisis coronavirus COVID-19* ((nationaal noodplan)
2. *Ministerieel besluit van 13 maart 2020 houdende **dringende maatregelen** om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken. **OPGEHEVEN***
 - verbod op privé- en publieke activiteiten van culturele, maatschappelijke, feestieve, folklorische, sportieve en recreatieve aard en schooluitstappen van meer dan 1 dag
 - volledige sluiting tot en met 3 april 2020 van de inrichtingen die behoren tot de culturele, feestieve, recreatieve, sportieve, en horecasector, m.u.v. hotels en levering aan huis
 - gedeeltelijke sluiting op zaterdag en zondag tot en met 31 maart 2020 van alle commerciële centra en winkels die niet voor de voeding bestemde producten verkopen
 - schorsing van de lessen en activiteiten in het kleuter-, lager en secundair onderwijs worden tot en met 3 april 2020

2. MINISTERIEEL BESLUIT VAN 18 MAART 2020

Overzicht

- Art. 1: Maatregelen t.a.v. handelszaken en winkels
- Art. 2 en 3: Maatregelen t.a.v. de werkgevers
- Niet-essentiële bedrijven (art. 2)
 - Essentiële bedrijven (art. 3)
- Art. 4 – 8: Overige maatregelen
- Art. 10: Sancties bij inbreuken op de verschillende maatregelen
- Bijlage: Lijst essentiële bedrijven i.f.v. paritair comité



MB opgeheven, maar maatregelen hernomen in MB 23 maart 2020

Maatregelen (voorlopig) van toepassing tot 19 april 2020

Mogelijk nog verlengd tot 3 mei 2020

MB 18 MAART 2020: MAATREGELLEN VOOR WINKELS

§ 1 Verplichte **sluiting handelszaken en winkels**, behoudens uitzonderingen:

- Voedingswinkels en nachtwinkels
- Dierenvoedingswinkels
- Apotheken
- Krantenwinkels
- Tankstations en leveranciers van brandstoffen
- ~~Kappers~~

De nodige maatregelen treffen van **social distancing**, in het bijzonder afstand van 1,5 meter tussen elke persoon.

§ 2 Modaliteiten **toegang grootwarenhuizen**: 1 klant per 10 m² gedurende max. 30 min. – indien mogelijk individueel winkelen – ~~solden of kortingacties verboden~~

§ 3 **Openingsuren voedingswinkels** (7u00 – 22u00) en nachtwinkels (tot max. 22u00)

§ 4 **Verbod op markten** (tenzij kramen die onontbeerlijk zijn voor voedselvoorziening in gebieden die geen commerciële voedselinfrastructuur hebben)

§ 5 Sluiting inrichtingen **cultuur, sport- en horecasector**, uitgezonderd de hotels (m.u.v. restaurant) en levering van maaltijden en maaltijden om mee te nemen.

MB 18 MAART 2020: MAATREGELEN VOOR WERKGEVERS

“Niet-essentiële bedrijven”

Telethuiswerk is verplicht

voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent.

Indien telethuiswerk niet mogelijk moeten de bedrijven de nodige **maatregelen om de naleving van de regels van social distancing te garanderen**,

in het bijzonder het behoud van een **afstand van 1,5 meter** tussen elke persoon (eveneens voor vervoer georganiseerd door de werkgever).

Indien naleving niet mogelijk:
verplichte sluiting

“Essentiële bedrijven”

Geen verplicht telethuiswerk voor bedrijven in cruciale sectoren en essentiële diensten

Lijst in bijlage bij MB:

- Openbare diensten
- privesector: i.f.v. paritair comité

Inspanningsverbintenis: telethuiswerk en social distancing toepassen “in de mate van het mogelijke”

MB 18 MAART 2020: OVERIGE MAATREGELEN

- ❑ Openbaar vervoer wordt behouden – social distancing (artikel 4)
- ❑ Verbod op samenscholingen, privé- en publieke activiteiten, met uitzondering van
 - begrafenissen en
 - buiten wandelen met familieleden die onder zelfde dak wonen (artikel 5)
- ❑ Schorsing lessen lagere school en secundair, hoger onderwijs van op afstand (artikel 6)
- ❑ Verbod op niet-essentiële reizen buiten België (artikel 7)
- ❑ Verplichting om thuis te blijven en verbod om zich op de openbare weg en in openbare plaatsen te bevinden, behalve
 - Noodzakelijkheid
 - dringende redenen (post, bank, medische zorgen, winkel, bijstand aan anderen, professionele verplaatsingen) (artikel 8)

MB 18 MAART 2020: WELKE SANCTIES?

INBREUK	INBREUK
Schending art. 1 (regels winkels), 5 (verbod samenscholing) en 8 (verplichting om thuis te blijven)	Schending art. 2 (regels bedrijven)
SANCTIE	SANCTIE
Straffen bepaald door artikel 187 van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid: ▪ Gevangenisstraf van 8 dagen – 3 maanden, en/of ▪ Geldboete van 26,00 – 500,00 EUR.	Bedrijven, die – na het voorwerp geweest te zijn van een eerste vaststelling – nog steeds de verplichtingen inzake social distancing niet respecteren: sluitingsmaatregel! ! = PRIORITEIT van sociale inspectie (beslist door college van procureurs-generaal op 26/03)

➔ Toezicht gebeurt door **politiediensten & sociale inspectie**

“GEEN GENADE VOOR OVERTREDEN CORONAREGELS OP DE WERKVLOER”

Werkgevers die de coronaregels niet respecteren op de werkvloer - zoals minimaal 1,5 meter afstand regelen tussen werknemers - zullen snel en streng aangepakt worden, tot en met sluiting van de bedrijven.

(...)

Zomaar lukraak binnenvallen bij een bedrijf is niet aan de orde, maar als er aanwijzingen zijn van overtredingen of er komen klachten binnen, wordt wel meteen opgetreden.

‘Er gebeuren ook toevallige vaststellingen. Bijvoorbeeld een bestelwagen met een werkgever en zijn werknemers die in het zwart werkten en in de wagen vlak naast elkaar zaten. In zo’n geval wordt de bestelwagen in beslag genomen.’

De Tijd, 27 maart 2020

3. MINISTERIEEL BESLUIT VAN 23 MAART 2020

- ✓ Lijst “essentiële bedrijven” uitgebreid, met nu o.a.:
 - bedrijven uit de **milieusector**,
 - activiteiten die met **dieren** te maken hebben,
 - **Schoonmaak**bedrijven (ten dienste van essentiële bedrijven);
 - **verzekeringssector**,
 - volledige **vervoersector**,
 - alle bedrijven die om technische of veiligheidsredenen niet kunnen gesloten worden.

Maatregelen verder ongewijzigd

3. MINISTERIEEL BESLUIT VAN 23 MAART 2020

Bouwsector: essentiële sector, maar beperkt tot:

PC 124 voor het bouwbedrijf	Beperkt tot de <u>dringende</u> werkzaamheden en tussenkomsten
PC 111 voor de metaal-, machine- en elektrische bouw	Beperkt tot onderhoud, productie, herstellingen van <u>landbouwmachines</u>

FAQ FOD binnenlandse zaken:

“Bouwactiviteiten buitenshuis mogen plaatsvinden, mits inachtneming van de social distancing maatregelen. Dit geldt ook voor werken binnenshuis in niet-bewoonde gebouwen en woningen.

Voor herstellingen binnenshuis is hoogdringendheid in het kader van veiligheid, welzijn en hygiëne een strikte vereiste (loodgieter, herstellingen).”

BUITENSHUIS

JA

VOORWAARDE

**SOCIAL
DISTANCING**

JA

BINNEN - ONBEWOOND

JA

VOORWAARDE

JA

VOORBEELDEN

Wegenwerken, dakwerken,
grondwerken, schilderwerken, ...
zolang social distancing
behouden blijft

Schilderwerken, bezetten, keuken
plaatsen, ramen plaatsen, ...
zolang social distancing
behouden blijft

UITZONDERING

PC 124 is opgenomen in de lijst van cruciale sectoren, maar enkel voor dringende werkzaamheden. Bij dringende werkzaamheden mag gewerkt worden als social distancing onmogelijk is. Wel moeten social distancing en de nodige welzijnsmaatregelen zoveel mogelijk gerespecteerd blijven.

Verzakking in de weg,
verkeerslicht is stuk, stutwerken,
herstellingen om waterschade te
voorkomen, ...

BINNEN - BEWOOND

NEE

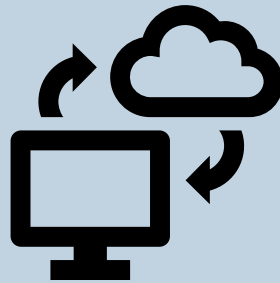
UITZONDERING

Herstellingen binnenshuis mogen enkel plaatsvinden bij hoogdringendheid in het kader van veiligheid, welzijn en hygiëne en met behoud van social distancing

Ernstige waterlek,
elektriciteitswerken om een
gevaarlijke situatie op te lossen,
centrale verwarming valt uit, ...

Bron: Confederatie Bouw

TELETHUISWERK



SCHOUPS

TELETHUISWERK: QUID?

Niet-essentiële bedrijven	Cruciale sectoren en essentiële bedrijven
Verplicht Wanneer functie zich ertoe leent	Toe te passen “in de mate van het mogelijke”

➤ Modaliteiten van het telethuiswerk?

- Structureel telewerk (CAO nr. 85)? → “schriftelijk aanhangsel arbeidsovereenkomst”
- Occasioneel telewerk (wet 5/3/2017)? → “onderling akkoord”
- Huisarbeid (Titel VI Arbeidsovereenkomstenwet)? → overeenkomst voor huisarbeid

TELETHUISWERK: QUID?

- Modaliteiten van het telethuiswerk?
 - MB verwijst niet naar een bestaande wettelijke regeling.
 - “Telethuiswerk” = nieuw begrip
 - Overeenkomst niet vereist
 - Wel aangewezen om modaliteiten te regelen
 - Werkgever kan (en moet!) eenzijdig opleggen

TELETHUISWERK: HOE ORGANISEREN?

- Arbeidsovereenkomst blijft ongewijzigd bestaan
 - incl. gebruik bedrijfswagen, maaltijdscheques, etc.
- Kostenvergoeding
 - Niet verplicht
 - Wel mogelijk → <https://rsz.fgov.be/nl/werkgevers-en-de-rsz/coronavirus-maatregelen-voor-werkgevers/vergoeding-voor-thuiswerk>
 - Ofwel terugbetaling van reële kosten (vb: aankoop scherm, gebruik eigen telefoon, ...)
 - Ofwel forfaitair → zie instructies RSZ

Vergoeding	Max. bedrag aanvaard door RSZ
Bureauvergoeding	126,94 EUR
Gebruik eigen PC	20,00 EUR
Gebruik eigen internetverbinding	20,00 EUR

- Kan werknemer 10% loon vragen? Nee → telethuiswerk MB ≠ huisarbeid (~ Titel VI AOW)

TELETHUISWERK: HOE ORGANISEREN?

- Concrete afspraken: schriftelijke overeenkomst of policy aangewezen
 - Bereikbaarheid werknemer
 - Technische ondersteuning
 - Vergoeding van kosten
 - Gewijzigd takenpakket?
 - Vaak noodzakelijk voor verzekering arbeidsongevallen!
- Quid arbeidsongeval tijdens telethuiswerk?
 - Telewerk in principe gedekt, maar thelethuiswerk?
 - Check met uw verzekeraar of makelaar!
 - Meeste verzekeraars eisen schriftelijke overeenkomst of communicatie vanuit de werkgever

TELETHUISWERK: ENKELE PRAKTISCHE VRAGEN

- Wat als u weigert telethuiswerk te organiseren?
 - Kan werknemer weigeren naar het werk te komen?
 - Niet-essentiële bedrijven: ja, maar alleen indien functie zich leent tot thuiswerk. Zoniet moet werknemer naar het werk komen, tenzij werkgever social distancing niet kan garanderen
 - Essentiële bedrijven: nee, geen verplichting tot thuiswerk, dus werknemer moet zich naar het werk begeven.
 - Werknemer kan CPBW, syndicale delegatie of preventieadviseur contacteren
 - Werknemer zou ook sociale inspectie TWW kunnen contacteren
 - Sancties!

TELETHUISWERK & INTERNATIONALE TEWERKSTELLING

- Geen wijziging bevoegde lidstaat sociale zekerheid door telethuiswerk corona
 - Vb: werknemer op Franse payroll werkt nu van thuis uit in België
- Geen bijkomende formaliteiten voor werkgever
 - Originele A1 en Limosa blijven geldig
- Schriftelijke overeenkomst wel aangewezen (bewijs telethuiswerk)
 - **Belgische beslissing**, maar andere lidstaten volgen
 - Meer info op website RSZ <https://campaigns.eranova.fgov.be/r-342899687108657a56ac918ffa36f80b3139a96f9063559f>

WELZIJNSVERPLICHTINGEN VOOR WERKGEVERS (EN WERKNEMERS?)



I. WETTELIJKE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER?

1. Algemene verplichting in Arbeidsovereenkomstenwet

- Art. 20, 2° AOW: Als een goed huisvader zorgen dat arbeid in behoorlijke omstandigheden kan worden verricht met betrekking tot veiligheid en gezondheid van werknemers.

2. Verplichtingen uit de Welzijnswet

- Art. 5 Welzijnswet: Verplichting om de nodige maatregelen te nemen om welzijn werknemers te bevorderen.
- Art. 4 Welzijnswet: Het welzijn wordt nagestreefd door **maatregelen** die betrekking hebben op o.a. de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk en de arbeidshygiëne (...)

→ Mogelijkheid werknemers hygiëne maatregelen op te leggen

I. WETTELIJKE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER?

3. Art. 1.2-2 e.v. Welzijnscode = risico analyse

- De werkgever is verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van de preventie d.m.v. **een dynamisch risicobeheersingssysteem**.
 - Moet betrekking hebben op arbeidsveiligheid, bescherming gezondheid op het werk, psychosociale aspecten, arbeidshygiëne, etc.
 - “dynamisch” = aangepast aan gewijzigde omstandigheden
- Indien verhoogd risico op besmetting
- verplichting tot aanpassing risico-analyse
 - Vb: ziekenhuizen, schoonmaakbedrijven die besmette ruimtes poetsen, functies met veel menselijk contact, ...

-

I. WETTELIJKE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER?

4. Art. 1.2-23 Welzijnscodex – intern noodplan

- Maatregelen bij noodsituaties en in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar
- Verplichting intern noodplan op te stellen wanneer dit nodig is n.a.v. van de vaststellingen gedaan ingevolge de risicoanalyse.
- Dit plan is gesteund op procedures die aangepast zijn aan gevaarlijke situaties en mogelijke ongevallen of incidenten die eigen zijn aan de onderneming of instelling evenals aan de gevallen van geweld van externe oorsprong.
- Ook alleen indien verhoogd risico door de aard van de onderneming of de functie

I. WETTELIJKE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER?

5. Art. 1.4-2 Welzijnscode – Werknemers met besmettelijke aandoeningen

- Verplichting om “te vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten die getroffen zijn door ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar betekenen voor de veiligheid van de andere werknemer”
- Grondslag om besmette werknemers niet toe te laten op het werk

I. WETTELIJKE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER?

6. Art. 1.4-4, §2 Welzijnscode – verwittiging preventieadviseur

“De werkgever verwittigt de preventieadviseur-arbeidsarts :

1° wanneer een werknemer klaagt over ongemakken of tekenen van een aandoening vertoont die kunnen worden toegeschreven aan zijn arbeidsomstandigheden;

2° wanneer hij vaststelt dat de lichamelijke of geestelijke toestand van een werknemer de risico's verbonden aan de werkpost onmiskenbaar verhoogt.

De preventieadviseur-arbeidsarts beoordeelt onafhankelijk of deze werknemer aan een gezondheidsbeoordeling moet worden onderworpen en of maatregelen kunnen worden genomen met het oog op de aanpassing van de arbeidsomstandigheden.”

III. OOK VERPLICHTINGEN VOOR WERKNEMERS

Art. 6 Welzijnswet

Iedere werknemer moet in zijn doen en laten op de arbeidsplaats overeenkomst zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn beste vermogen zorg dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen.

Art. 1.4-71 Welzijnscode

De werknemer met een ernstige besmettelijke ziekte, die verplicht is om ziekteverlof te nemen dat aanbevolen werd door de preventieadviseur-arbeidsarts (...), is er toe gehouden zonder verwijl zijn behandelende arts te raadplegen met wie de preventieadviseur-arbeidsarts contact zal hebben genomen.

→ Via arbeidsgeneesheer kan u dus werknemers verplichten ziekteverlof op te nemen

III. OOK VERPLICHTINGEN VOOR WERKNEMERS

- Verplichting instructies werkgever te volgen
- Verplichting zorgt te dragen voor eigen en andermans gezondheid
- Eventueel verplicht ziekteverlof via arbeidsgeneesheer



Quid bij weigering of niet-naleving?
Dringende reden? ...



**Amerikaanse bezorger op staande
voet ontslagen na spugen op pakketje**

IV. PREVENTIE EN MAATREGELEN: TIPS

Preventieve maatregelen voorgesteld door de WHO:

- ✓ het voorzien van propere en hygiënische werkplekken (zoals bureautafels, toetsenborden) door deze regelmatig te ontsmetten;
- ✓ het toepassen van een goede handhygiëne door werknemers door het voorzien van handontsmettingsmiddelen op zichtbare plaatsen;
- ✓ juiste aanpak van werknemers met symptomen;
- ✓ het voorzien van thuiswerk
- ✓ maatregelen van social distancing

Checklist website FOD WASO



Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg

v. 3 18/03/2020

Checklist preventie COVID 19

Ondernemingen :

Adres :

.....

COVID19 vormt op de werkvloer een arbeidsrisico waar de werkgever de werknemers tegen moet beschermen. Dit risico moet net als alle andere risico's geëvalueerd worden samen met de bevoegde interne of externe preventiedienst.

Onderstaande controlelijst is een lijst voor zelfcontrole gebaseerd op de [richtlijnen van de Wereld Gezondheidsorganisatie](#), de [richtlijnen van de Nationale Veiligheidsraad](#) en de principes van [de Welzijnswet en de Codex welzijn op het werk](#). Het kaderen van individuele punten moet aan de hand van deze richtlijnen gebeuren.

A. Administratief onderzoek

1) Informatie en vorming

- Worden externen onthaald en collega's verwelkomd zoals het hoort (geen hand, automatisch afstand houden).
☐ Ja ☐ Neen
- Beschikt men over advies van de externe preventiedienst?
☐ Ja ☐ Neen
- Heeft men hiervoor een opleiding aan de werknemers gegeven?
☐ Ja ☐ Neen
- Is men op de hoogte van de wijze van overdracht (druppeltjes via hoesten, niezen, maar ook via oppervlakten)?
☐ Ja ☐ Neen
- Heeft men een schoonmaakprogramma met prioritaire aandacht voor oppervlakten, klinken, knoppen, telefoons, printers (alles wat aangeraakt wordt)?
☐ Ja ☐ Neen
- Heeft men voorzien om de werkplaats te ontsmetten wanneer een werknemer de werkplek wegens ziekte verlaat?
☐ Ja ☐ Neen

V. SANCTIES

Art. 127 Sociaal Strafwetboek (schending welzijnswetgeving)

Sanctie niveau 3

- Strafrechtelijke geldboete van 800,00 – 8.000,00 EUR
- Administratieve geldboete van 400,00 – 4.000,00 EUR

Maar, indien inbreuken geleid hebben tot *gezondheidsschade of arbeidsongeval*: **sanctie niveau 4**,

- Gevangenisstraf van 6 maanden – 3 jaar; en/of
- Strafrechtelijke geldboete 4.800,00 – 48.000,00 EUR, of
- Administratieve geldboete van 2.400,00 – 24.000,00 EUR

VI. WELZIJSVERPLICHTINGEN: ENKELE VRAGEN

Samengevat: wat als u vermoedt dat werknemer besmet is of symptomen heeft?

- Medisch attest vragen? Werknemer kan weigeren
- Arbeidsgeschikt verklaarde werknemer = mag niet geweigerd worden op het werk
- Wel mogelijk:
 - Werknemer in onderling akkoord naar huis sturen
 - Werk tijdelijk anders organiseren (telewerk, ander lokaal, ...)

MAAR: opletten eenzijdige wijziging arbeidsvoorwaarden

- verplichten tot ziekteverlof via preventie-adviseur
- ➔ Geen werknemers tewerkstellen bij ernstige onmiddellijke gevaren
- ➔ Manifest besmette werknemers niet toelaten op het werk

VI. WELZIJSVERPLICHTINGEN: ENKELE VRAGEN

Zijn de welzijnsmaatregelen wel GDPR conform?

- Verwerking van medische gegevens moet rechtmatig zijn:
 - Noodzakelijk voor vitale belangen? (Art. 6 (d) AVG)
 - GBA: nee, geen reden voor ruimere of systematische toepassing
 - Principieel verbod verwerking gezondheidsgegevens – uitzondering: noodzakelijk voor algemeen belang op gebied van volksgezondheid? (Art. 9.2 (i) AVG)
 - GBA: nee, alleen indien maatregel opgelegd door overheid
- Algemene beginselen gegevensverwerking respecteren:
 - Maatregelen --> proportioneel, minimale gegevensverwerking, transparant, nodige beveiliging

VI. WELZIJSVERPLICHTINGEN: ENKELE VRAGEN

Mag u temperatuur meten bij werknemers of bezoekers?

- Loutere temperatuuropname (zonder registratie) = geen verwerking van persoonsgegevens
- Maatregelen mogen niet verder gaan dan *“bestaand arbeidsrechtelijk regelgevend kader of instructies van overheid”*
- Indien vermoeden symptomen: alleen arbeidsgeneesheer mag opvolgen

Mag u een werknemer medische vragen stellen of informatie over reizen opvragen?

- GBA: werknemers kunnen niet worden verplicht
- Werknemers aanzetten tot spontaan melden van symptomen
- Rol van de arbeidsgeneesheer

VI. WELZIJSVERPLICHTINGEN: ENKELE VRAGEN

Kan u ééenzijdig andere arbeidsvoorwaarden opleggen?

- Vb: wijziging arbeidsplaats, functie, uurrooster
- Eenzijdige wijziging essentieel bestanddeel arbeidsovereenkomst
→ Risico impliciet ontslag
- Wel “ius variandi” – steeds concreet na te gaan: is het een “belangrijke” wijziging?
- Om discussies te vermijden: schriftelijke bevestiging akkoord gewijzigde arbeidsvoorwaarden

VI. WELZIJSVERPLICHTINGEN: ENKELE VRAGEN

Wat als een werknemer verhinderd is werk te hervatten?

- Vb: verplichte quarantaine bij ziek familielid, vlucht uit buitenland geannuleerd, ...
- Art. 26 Arbeidsovereenkomstenwet
*“De door **overmacht** ontstane gebeurtenissen hebben de beëindiging van de overeenkomst niet tot gevolg wanneer zij slechts tijdelijk de uitvoering van de overeenkomst schorsen.”*

Definitie: plotse, onvoorziene gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van partijen, die de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk en volledig onmogelijk maakt.

Werknemer: zo snel mogelijk werkgever verwittigen → Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID: DE “CORONAPROCEDURE”

**Overheid betaalt helft van
Belgische beroepsbevolking**

**Tijdelijke werkloze krijgt maximaal
1.500 euro**

'Mogelijk 1 miljoen tijdelijk werkloze Belgen'

Jambon: 'Er wordt te snel naar tijdelijke werkloosheid
gegrepen'

DE CORONAPROCEDURE: QUID?

Tijdelijke werkloosheid

- Vóór 20 maart 2020: 2 procedures
 - Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht
 - Tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken
- Enorme hoeveelheid aanvragen sinds begin coronacrisis
- Sinds 20 maart 2020: Vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid wegens overmacht:
 - Alle tijdelijke werkloosheid te wijten aan het coronavirus
 - (Retroactief) vanaf 13 maart 2020 – 5 april 2020 (verlengbaar tot 30 juni 2020)
 - Vereenvoudigde formaliteiten voor werkgever & werknemer

DE CORONAPROCEDURE: WAT DOET U ALS WERKGEVER?

Elektronische aangifte van sociaal risico afleveren aan
uitbetalingsinstelling

- RSZ aangifte: scenario ASR 5 (*“Maandelijkse aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden”*)

→ Via sociaal secretariaat

- Geen RVA aangifte meer – geen dossier meer indienen
- Maar ons advies: bereid wel degelijk uw dossier nu al voor!
 - Controle door RVA
 - Betwistingen door werknemers

DE CORONAPROCEDURE: WAT DOET U ALS WERKNEMER?

Enkel actie ondernemen indien: 1^e keer tijdelijke werkloosheid, of 1^e keer tijdelijke werkloosheid na...

- Indiensttreding bij nieuwe werkgever
- Wijziging gemiddeld aantal uren per week
- Onderbreking van uitkeringen van meer dan 3 jaar
- 65^e verjaardag

Dan volgende stappen:

- ☐ Raadpleeg website uitbetalingsinstelling naar keuze (vakbond of hulpkas)
- ☐ Vul C3.2-werknemer-corona formulier in en stuur op naar uitbetalingsinstelling
- ☐ Uiterlijk op einde van 2^e maand na maand aanvang tijdelijke werkloosheid

→ Geen C3.2.a controlekaart meer in te vullen

DE CORONAPROCEDURE: VERGOEDING

- Uitkering: 70% van loon

Loon begrensd tot 2.754,76 EUR bruto/maand

+ supplement van 5,63 EUR/dag (ten laste van RVA)

Bedrijfsvoorheffing 26,75%

- Voorlopig forfaitair voorschot van 1.450,00 EUR per maand
- Indicatieve berekening RVA: min. 1.165,93 euro netto, max. 1.519,79 euro netto

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Is gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid mogelijk?

Vb. wegens (aantoonbare) vermindering van werk door Corona

Ja, maar wel per volledig werkdag

Kan de Corona procedure ook gebruikt worden in essentiële bedrijven?

RVA: nee, aangezien de essentiële sectoren moeten blijven werken

Wel nog mogelijk: tijdelijke werkloosheid economische redenen

→ Quid bedienden? FOD WASO behandelt geen erkenningen meer?

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Kan ik als werkgever de uitkering tijdelijke werkloosheid bijpassen?

Ja, dat is mogelijk

Voorwaarde (instructies RSZ): moet karakter van een aanvulling behouden

→ Dus totaal inkomen mag niet stijgen.

Tip: communiceer duidelijk over berekeningsbasis

→ bruto of netto?

→ alleen vast loon of ook voordelen/premies/variabel loon?

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon

- Werknemer is al ziek bij start tijdelijke werkloosheid
 - Principe: eerdere schorsing heeft voorrang op latere schorsing
 - Maar art. 56 AOW (arbeiders): alleen recht op gewaarborgd loon als ziekte loonverlies tot gevolg heeft
 - geen gewaarborgd loon indien ziekte samenvalt met tijdelijke werkloosheid
 - Uitkering RIZIV
- Werknemer wordt ziek tijdens tijdelijke werkloosheid
 - Idem: geen gewaarborgd loon, maar RIZIV uitkering
- Werknemer blijft ziek na afloop tijdelijke werkloosheid
 - Recht op resterend gewaarborgd loon indien periode nog niet verstreken is
 - Zoniet: blijft op mutualiteit

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Tijdelijke werkloosheid en gewaarborgd loon

→ Quid bedienden?

- Geen gelijkaardige bepaling
- Tegenstrijdige standpunten in rechtspraak en rechtsleer
- Standpunt FOD WASO - TSW: naar analogie toe te passen op de bedienden

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Schorst tijdelijke werkloosheid de opzeggingstermijn?

- Alleen schorsingen voorzien door de wet, schorsen de opzeggingstermijn
- Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht: schorst NIET
- Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen: schorst WEL

Wat met reeds geplande vakantiedagen?

Principe: blijven vakantiedagen, geen tijdelijke werkloosheid

Maar intrekking in onderling akkoord mogelijk

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Kan ik mijn werknemers verplichten om vakantie, ADV-dagen of inhaalrust op te nemen?

- Nee, dagen worden in principe in onderling akkoord bepaald
- Check bepalingen arbeidsreglement
- Wel mogelijk: werknemer keuze laten tussen vakantie en tijdelijke werkloosheid

Wordt de uitkering tijdelijke werkloosheid ook berekend op variabel loon ?

Ja, in principe wel

Maar niet op eindejaarspremie, vakantiegeld, mobiliteitspremie, maaltijdcheques, anciënniteitspremie, resultaatsbonus cao 90, ...

Zie gedetailleerde instructies RSZ:

https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/drs/nl/latest/instructions/onemrva/scenario_02/what.html#h21

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Wat met feestdagen tijdens tijdelijke werkloosheid?

- Vb: Paasmaandag binnenkort
- Afhankelijk van start tijdelijke werkloosheid
- Feestdagen tijdens eerste 14 dagen = betaald door werkgever
- Ook betaald bij gedeeltelijke werkloosheid

Hoe lang kan u werknemers op tijdelijke werkloosheid plaatsen?

- Geen maximum duur (i.t.t. economische werkloosheid)
- Tijdelijke werkloosheid zolang de overmacht duurt
- Wellicht verbonden met maatregelen overheid
- Instructies RVA op te volgen

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Wat met voordelen in natura?

- Vb: bedrijfswagen, gsm, laptop, etc.
- Maken deel uit van het loon
- Tijdelijke werkloosheid → in principe geen loon, dus ook geen voordelen
- To check: andere bepalingen in arbeidsovereenkomst, arbeidsreglement, car policy, ...

Wat met uitzendkrachten?

- Uitzendkrachten met een lagere opdracht = kunnen samen met vaste werknemers tijdelijk werkloos worden gesteld
- “Langere opdracht” ook mogelijk bij weekcontracten, indien u kan aantonen dat er normaal een nieuwe overeenkomst zou worden gesloten, mocht er geen Coronacrisis zijn.
Vb: langer contract met uitzendkantoor; uitzendkracht al 3 maanden aan het werk bij de gebruiker met motief instroom of vervanging vaste werknemer, etc.

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Kan een nieuw aangeworven werknemer meteen op tijdelijke werkloosheid?

→ Nee, dat is niet mogelijk

(er kan maar een schorsing wegens tijdelijke werkloosheid zijn wanneer de overeenkomst reeds is aangevat)

→ Datum indiensttreding uitstellen: in onderling akkoord

→ Of arbeidsovereenkomst beëindigen

Moet de werknemer zijn domicilie hebben in België om de uitkeringen te kunnen ontvangen?

Nee, dat is niet nodig. Verblijfplaats volstaat.

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Kan u tijdelijke werkloosheid aanvragen voor een werknemer die in isolatie moet door een ziek familielid?

Vaststelling: artsen bezorgen attest arbeidsongeschiktheid → quid?

RVA: coronaprocedure mogelijk wanneer uit attest arts blijkt dat werknemer niet mag werken (en voor zover werknemer zelf niet ziek is)

Tip: check verzekeringen

- Verzekeringen pensioen, overlijdensdekking
- Te checken bij uw verzekeraar of makelaar
- Vaak schorsing van de uitkeringen tijdens tijdelijke werkloosheid, maar veel verzekeraars voorzien in een uitzondering voor tijdelijke werkloosheid door corona

DE CORONAPROCEDURE: VEEL GESTELDE VRAGEN

Heeft u nog meer vragen?

→ Check FAQ document van de RVA

Regelmatige updates

https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20200326.pdf

ENKELE TOEPASSINGEN EN PRAKTISCHE VRAGEN



1. Corona vs. sociale verkiezingen
2. Corona vs. grensoverschrijdende tewerkstelling
3. Corona vs. ontslag
4. Steunmaatregelen voor zelfstandigen

1. CORONA VS. SOCIALE VERKIEZINGEN

SOCIALE VERKIEZINGEN: MEI 2020

Bron: acvpulsuzleven.be

Advies NAR dd. 24/03 – nog wettelijk kader door regering nodig

- Sociale verkiezingskalender **geschorst vanaf dag X+36**
- Uitgestelde verkiezingen wellicht in **periode 16 – 29 nov 2020** georganiseerd
- **Huidige overlegorganen** blijven verder bestaan
- **Quid kandidatenlijsten?**
 - o Indiening voor dag X + 35, i.e. voor schorsing
 - o Aanplakking/elektronische terbeschikkingstelling pas na schorsing
 - o Kandidaten gekend, maar quid occulte beschermingsperiode?
 - vervangingen mogelijk tot X+76? NAR adviseert uit te stellen
 - o Geen kandidatenlijsten? → stopzetting procedure door WG (beroep pas na schorsing)

2. CORONA VS. GRENSOVERSCHRIJDENDE TEWERKSTELLING

Alle niet-essentiële verplaatsingen naar België verboden → Woon-werkverkeer nog mogelijk

Verklaring werkgever om verplaatsing werk te rechtvaardigen (verplicht voor FR)

Grensarbeiders essentiële sectoren/beroepen Nederland → vignet

Version 1.0 - 20200318

 Federal Public Service
Employment, Labour
and Social Dialogue

Certificate proving the need to cross the border

This form, drawn up by the Belgian government, is provided to the employer to certify the employment relationship with the employee. This certificate serves as proof of the need to cross the border in the COVID-19 situation.

Employer's data

Company name (business name)			
Surname of the representative		First name	
Street		Number	
Postcode		City	
Phone number			

Employee's data

Surname of the employee		First name	
National identification number			
Street		Number	
Postcode		City	
Nationality		Country	

Place	Date (dd-mm-yyyy)	Place	Date (dd-mm-yyyy)
(Employee's signature)		(Employer's signature and stamp)	

It is confirmed that this declaration is complete and accurate. The undersigned employer hereby declares that the above-mentioned employee is employed by him/her. In accordance with the legal provisions on data protection, the undersigned are hereby informed that the answers given in this form may only be used as proof of the need to cross the border.



3. CORONA VS. ONTSLAG

- **Voorzichtigheid geboden!**
- Risico kennelijk onredelijk ontslag
(zeker gelet op mogelijkheid tijdelijke werkloosheid wegens overmacht)
- Besmette werknemer - risico discriminatie op basis van gezondheidstoestand
- Niet-naleving welzijnsverplichtingen door WN? → kan mogelijk dringende reden uitmaken (insubordinatie) - elk geval concreet te beoordelen
- Nieuwe werknemers? (< 3 maanden) → Opzeggingstermijn 1 week
(of datum indiensttreding in onderling akkoord uitstellen)

. EN U ALS WERKGEVER? ENKELE STEUNMAATREGELEN VOOR ZELFSTANDIGEN EN WERKGEVERS

- I. Uitstel van betaling van sociale bijdragen / afbetalingsplan
- II. De “Corona hinderpremie”(Vlaanderen): 4.000,00 EUR (aanvraag voor 05/05)
- III. Fiscale maatregelen: betalingsuitstel van belastingen, BTW
- IV. “Overbruggingsrecht” voor zelfstandigen
 - Volledige financiële uitkering van het overbruggingsrecht
 - Retroactief sinds 1 maart 2020 t.e.m. 30 april 2020
 - Wie?
 - Zelfstandigen die activiteiten volledig/gedeeltelijk moeten onderbreken door sluiting overheid
 - Zelfstandigen die activiteiten volledig moeten onderbreken wegens Corona voor min. 7 dagen, vb. wegens quarantaine - te veel werknemers afwezig - moeilijkheden bij leveranciers - wegens verplichte sluiting door overheid.
 - Aanvraag bij sociaal verzekeringsfonds

VRAGEN?



SCHOUPS

WWW.SCHOUPS.BE