

Corona-info uitzendsector 09/04/2020

Het coronavirus heeft onze dagelijkse werking danig in zijn greep.

Logisch dat je met gigantisch veel vragen zit. Even je kennis van sociale wetgeving updaten is niet evident. Bovendien werkt de regering momenteel in sneltempo. De richtlijnen van vandaag kunnen morgen alweer aangepast zijn. De wetgeving van vandaag kan morgen alweer versoepeld zijn.

Daarom zetten wij hier een aantal belangrijke regels, zoals we ze nu kennen, op een rijtje.

‘Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona)’ inroepen

Sinds 13/03/2020 kan je deze vorm van overmacht inroepen. Zelfs als je werknemer na die datum nog even verder werkte, kan je hier gebruik van maken.

In welke situaties kan je ‘tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona)’ gebruiken?

- Een werknemer kon niet tijdig terugkeren uit het buitenland omwille van coronamaatregelen.
- Een werknemer zit thuis of elders in quarantaine door coronamaatregelen.
- Je onderneming moet gedeeltelijk of volledig sluiten omdat telewerken niet haalbaar is en je de maatregelen van social distancing niet kan respecteren voor een aantal van je medewerkers of voor alle medewerkers.
- Je onderneming moet verplicht sluiten van de overheid.

Wat als je reeds eerder economische werkloosheid had aangevraagd voor een werknemer, naar aanleiding van een situatie die te maken heeft met het coronavirus?

Dan kan je deze eenvoudig omzetten ‘tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona)’ door ‘overmacht’ te vermelden in je ASR scenario 5. ASR= Aangifte Sociaal Risico

Wie kan tijdelijk werkloos worden i.h.k.v. corona?

Iedereen die rechtstreeks of onrechtstreeks hinder ondervindt en daardoor zijn werk niet of slechts gedeeltelijk kan uitvoeren.

Werknemers mogen dus enkele dagen per week blijven werken gecombineerd met enkele dagen tijdelijke werkloosheid. Wat niet kan is bijvoorbeeld een halve dag werken en een halve dag tijdelijk werkloos zijn. De werkloosheid geldt altijd voor een volledige arbeidsdag.

Zowel arbeiders als bedienden, en zowel medewerkers met een tijdelijk als met een vast contract, kunnen tijdelijk werkloos zijn i.h.k.v. corona. Dus ook uitzendmedewerkers.

Loopt de uitzendopdracht van een werknemer af, vraag dan steeds aan de gebruiker of dit omwille van corona is. Indien dit zo is, verleng dan het contract aansluitend. Zo kan de werknemer genieten van de extra maatregelen die de regering nam om het loonverlies het hoofd te bieden. De RVA heeft haar richtlijnen rond tijdelijke werkloosheid voor

uitzendkrachten aangepast. Uitzendkantoren moeten uitzendkrachten die in aanmerking komen voor tijdelijke werkloosheid alsnog onder contract én tijdelijke werkloosheid te zetten in plaats van uit dienst te zetten en dit ten laatste vanaf 10 april. Weigeren uitzendkantoren dit, kunnen zij door de Commissie Goede Diensten van het paritair comité 322 ter verantwoording worden geroepen.

Hier de officiële tekst van de RVA:

Conform de richtlijn van de uitzendsector moet elke uitzendkracht wiens opdracht tijdelijk is opgeschort vanwege de corona-crisis en wiens contract na vrijdag 13/03 niet werd hernieuwd, opnieuw aan een contract (ten laatste vanaf vrijdag 10 april) worden onderworpen en op tijdelijk werkloosheid worden gezet (met de "corona"-toeslag).

Deze richtlijn wordt ondersteund door Federgon (de beroepsvereniging die de uitzendbedrijven vertegenwoordigt). De richtlijn geldt ook na een periode van volledige werkloosheid en ook indien de uitzendovereenkomst gevolgd wordt door een vaste indienstname met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De richtlijn is echter niet van toepassing als de gebruiker kan aantonen dat het niet de bedoeling was om, los van de coronacrisis, de opdracht verder te zetten.

Wat moet je doen om ‘tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona)’ aan te vragen?

Doe op je socialsecurity zo snel mogelijk een aangifte ASR scenario 5. Je hoeft hiervoor NIET te wachten tot het einde van de maand. Van zodra je de gegevens voor de volledige maand kent, mag je de aangifte indienen. Zo zal de werknemer sneller zijn of haar uitkering ontvangen.

! Je hoeft **GEEN** mededeling overmacht naar de RVA te sturen.

! Je hoeft **GEEN** document C3.2A over te maken aan je werknemers.

! Je moet het validatieboek **niet** invullen.

Wat moet de werknemer doen?

De werknemer neemt contact op met zijn/haar uitbetalingsinstelling om een dossier tijdelijke werkloosheid te laten opmaken.

! Je werknemer moet **geen** C3.2A indienen.

Krijgt een werknemer altijd een uitkering voor tijdelijke werkloosheid?

Ja. De werknemer moet geen toelaatbaarheid bewijzen. Er wordt ook geen rekening gehouden met inkomsten uit bijberoep of vrijwilligerswerk.

Enkel 65-plussers die een pensioen ontvangen, kunnen dit niet cumuleren met tijdelijke werkloosheid. Werknemers jonger dan 65 die een pensioen ontvangen, kunnen dit wel combineren.

Kan een werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld bij zijn werkgever uitzendopdrachten verrichten? En wat is de invloed op zijn/haar uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid?

Ja, de werknemer mag verder werken of nieuwe activiteiten uitvoeren bij een andere werkgever dan diegene waarbij hij of zij tijdelijk werkloos is gesteld, dus ook als uitzendmedewerker of flexi-jobber.

De inkomsten van deze tewerkstelling kunnen echter niet gecumuleerd worden met de werkloosheidsuitkering. De werknemer moet deze tewerkstelling meedelen aan zijn uitbetalingsinstelling, zodat er niet ten onrechte uitkeringen worden betaald. Indien nodig, zal een terugvordering gebeuren van de te veel uitbetaalde uitkeringen.

Wat als een werknemer ziek wordt tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid?

Dan moet hij de werkgever en zijn ziekenfonds verwittigen. Hij/zij zal voor deze periode geen uitkering voor tijdelijke werkloosheid ontvangen, maar een ziekte-uitkering. Vermeld dit ook zo in je ASR. Deze regelgeving is dezelfde voor arbeiders en bedienden.

Wat als een werknemer ziek is op het moment dat je tijdelijke werkloosheid aanvraagt?

Voor arbeiders: je betaalt gewaarborgd loon tot de dag waarop de tijdelijke werkloosheid aanvangt. Vanaf de **1^e dag tijdelijke werkloosheid betaalt het ziekenfonds** de ziekte-uitkering, ook al is de periode van gewaarborgd loon dan nog niet volledig voorbij.

Voor bedienden geldt het principe van de eerste schorsing. Indien de bediende ziek was vóór de periode van overmacht wegens corona, geldt dit als eerste schorsing en betaalt de werkgever het volledige gewaarborgd loon. Na uitbetaling van dit gewaarborgd maandloon, heeft de werknemer recht op uitkeringen van het ziekenfonds.

Meer informatie

<https://www.rva.be/nl/nieuws>

<https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus> (info van de overheid)

<https://www.vlaanderen.be/nieuwsberichten/> (maatregelen en tegemoetkomingen van de Vlaamse overheid)