

Q&A: de meest gestelde vragen rond het coronavirus – UPDATE

18/03/2020

Omwille van de vele vragen die we rond het coronavirus ontvangen hebben, proberen we u met een Q&A hierrond meer duidelijkheid te bieden. We gaan eerst uit van een algemene vragenlijst, waarna we proberen in te zoomen op de problemen eigen aan de Commissies Uitzendarbeid, Dienstencheques en Projectsourcing. De nieuw toegevoegde vragen en antwoorden staan in het rood.

Vragenlijst

Algemeen..... 3

Wat kan een werkgever (of in het kader van uitzendarbeid de gebruiker) doen bij de terugkeer van een werknemer uit een gebied dat getroffen is door het coronavirus?..... 3

Wat is de situatie van een werknemer die als gevolg van het coronavirus ziek wordt? 3

Wat is de situatie van een werkgever die, als gevolg van het coronavirus, zijn activiteiten tijdelijk niet meer kan uitoefenen? 3

Staat er een nieuwe vorm van tijdelijke werkloosheid open nu de regering overgaat tot sluiting van de scholen? Wat zijn de opties voor de werknemers die willen thuisblijven voor hun kinderen?..... 4

Hoe zit met de Franse grensarbeiders en de tijdelijke werkloosheid? Wordt de 30-dagenregeling nog even strikt toegepast?..... 4

Hoe zit het met de sociale verkiezingen?..... 5

Welk attest moet er worden uitgereikt aan een Franse werknemer die moet komen werken? 5

Hoeveel verschilt een uitkering tijdelijke werkloosheid van een gewone werkloosheidsuitkering? 5

Uitzendarbeid 5

Wie dient er voor de uitzendkrachten de nodige preventieve maatregelen te nemen? 5

Wat als uw gebruiker vraagt om enkel uitzendkrachten te sturen die niet in Noord-Italië of China geweest zijn? 5

Kunnen de uitzendkrachten ook tijdelijk werkloos gesteld worden? 6

Kan een flexi-jobber tijdelijk werkloos worden gesteld? 6

Wat als de gebruiker terugkomt op eerder gemaakte commerciële afspraken en hiervoor het coronavirus inroept (bijvoorbeeld door te stellen dat hij voor de komende maand geen beroep zal doen op uitzendkrachten)? 6

Wat als de gebruiker iemand naar huis stuurt nadat hij vernomen heeft dat die persoon net terugkomt van een vakantie in Noord-Italië?	7
In welke gevallen kan er nog beroep gedaan worden op uitzendkrachten in een onderneming waar de gebruiker zijn personeel tijdelijk werkloos heeft geplaatst?	7
Kunnen de uitzendconsulenten tijdelijk werkloos worden gesteld?	7
Wat is de procedure voor het aanvragen van de erkenning van onderneming in moeilijkheden? ..	8
Wat moet er zeker in de erkenningsaanvraag staan?	8
Wat als er een consulent besmet is geraakt?	8
Wat met de uitzendkrachten die gepland stonden om te werken in restaurants, cafés, discotheken, recreatieve activiteiten (zoals de voetbalmatchen) en (voor het weekend) de winkels (maar niet de voedingszaken) maar omwille de maatregelen dus niet mogen werken? ..	8
Kan men de studenten, die nu thuis zitten omwille van de Coronamaatregelen, tewerkstellen als uitzendkracht?.....	9
Mogen er gelet op de situatie gebruik gemaakt worden van kortere overeenkomsten? Hoe zit het met de regels rond de opeenvolgende dagcontracten?	10
Mogen de werknemers, die tijdelijk werkloos werden gesteld door hun werkgever, nog werken als uitzendkracht?	10
Wat met de medische onderzoeken?	10
Dienstencheques	10
Wat als een klant de huishoudhulp voor de komende weken afbelt omdat hij in quarantaine zit?	10
Wat als de klant afbelt uit vrees voor besmetting door de poetshulp?	10
Wat indien de klant van de voormiddag afbelt uit vrees voor besmetting, maar er in de namiddag nog een klant is of vice versa? Kan er in dat geval beroep gedaan worden op tijdelijke werkloosheid?	11
Moet u uw klanten op de hoogte stellen indien vaststaat dat de poetshulp besmet werd?.....	11
Projectsourcing	11
Wat als een klant geen beroep meer wenst te doen op uw consultants uit vrees voor besmetting?	11
Is een beroep op tijdelijke werkloosheid ook mogelijk voor bedienden?	11
Wat is de procedure voor het aanvragen van de erkenning van onderneming in moeilijkheden? ..	12
Wat moet er zeker in de erkenningsaanvraag staan?	12
Outplacement	12
Wat als een begeleider of een begeleidende kandidaat niet aanwezig wilt zijn op een sessie omwille van het coronavirus?	12
RSS	13
Is een beroep op tijdelijke werkloosheid ook mogelijk voor bedienden?	13
Wat is de procedure voor het aanvragen van de erkenning van onderneming in moeilijkheden? ..	13
Wat moet er zeker in de erkenningsaanvraag staan?	14

Algemeen

Wat kan een werkgever (of in het kader van uitzendarbeid de gebruiker) doen bij de terugkeer van een werknemer uit een gebied dat getroffen is door het coronavirus?

De arbeidswetgeving laat niet toe dat een werkgever een medisch attest vraagt aan werknemers die terugkeren uit een gebied dat getroffen is door het coronavirus. De werkgever kan alleen de echtheid van de arbeidsongeschiktheid nagaan, maar niet de arbeidsgeschiktheid zelf.

Zolang het niet vaststaat dat de werknemer arbeidsongeschikt is via een attest van een behandelend arts of de arbeidsarts, kan de werkgever hem de toegang tot de werkvloer dan ook niet weigeren.

Gelet op de verplichting van de werkgever om er als een goed huisvader over waken dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer, zal hij uiteraard wel binnen de wettelijke grenzen bepaalde maatregelen kunnen nemen. Zo zal de werkgever in overleg met de werknemer kunnen beslissen om het werk tijdelijk anders te organiseren (b.v. thuisarbeid of telewerk, gebruik van andere lokalen, ...).

De werkgever kan de kennelijk zieke werknemer vragen om, met het oog op de veiligheid van de andere werknemers, naar huis te gaan om uit te zieken en hem aanraden zich te laten verzorgen. De werkgever kan, indien hij van oordeel is dat de toestand van de werknemer de risico's die verbonden zijn aan de werkpost onmiskenbaar verhoogt, contact opnemen met de arbeidsarts, die dan oordeelt of het noodzakelijk is de werknemer aan een gezondheidsbeoordeling bij hem te onderwerpen. De werknemer dient hier dan onverwijld gevolg aan te geven.

Wat is de situatie van een werknemer die als gevolg van het coronavirus ziek wordt?

De situatie is anders wanneer een werknemer als gevolg van het coronavirus ziek wordt en daardoor verhinderd wordt te werken. In dat geval is de onmogelijkheid om te werken te wijten aan de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en zijn de [gewone regels](#) in dat kader van toepassing. Zo zal de arbeidsongeschikte werknemer in principe gedurende een bepaalde periode recht hebben op gewaarborgd loon ten laste van zijn werkgever.

Wat is de situatie van een werkgever die, als gevolg van het coronavirus, zijn activiteiten tijdelijk niet meer kan uitoefenen?

In dergelijk geval is het de werkgever die verhinderd is om werk te verschaffen aan zijn werknemers door een omstandigheid die een situatie van overmacht vormt, namelijk een plotse, onvoorziene gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van partijen, die de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk en volledig onmogelijk maakt. De uitvoering van de overeenkomst is dus eveneens geschorst omwille van overmacht zoals bepaald door artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Wanneer een werkgever, omwille van redenen van overmacht, niet in staat is zijn personeel tewerk te stellen, kan hij zijn personeel in [tijdelijke werkloosheid wegens overmacht](#) plaatsen, mits naleving van bepaalde formaliteiten, en deze maatregel kan zowel voor de werklieden als voor de bedienden worden ingevoerd. Tijdens deze periode kunnen de werknemers in beginsel een

uitkering van de RVA genieten. De werkgever die de overmacht inroept, moet hiervan zo snel mogelijk een elektronische aangifte doen bij het werkloosheidsbureau van de exploitatiezetel. Daarnaast moet hij ook nog een schriftelijke aanvraag tot erkenning van de overmacht indienen met een gedetailleerde uitleg waaruit blijkt dat de werkloosheid is veroorzaakt door overmacht, veroorzaakt door het coronavirus.

Staat er een nieuwe vorm van tijdelijke werkloosheid open nu de regering overgaat tot sluiting van de scholen? Wat zijn de opties voor de werknemers die willen thuisblijven voor hun kinderen?

De RVA heeft hierrond gecommuniceerd dat werknemers die ten gevolge van het opschorten van de lessen in de scholen, thuisblijven voor de opvang van hun kinderen, omwille van deze reden niet tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht, aangezien er voor alle kinderen opvang moet zijn voorzien in de scholen. Enkel indien duidelijk wordt aangetoond dat er toch geen opvang was (de school zou bijvoorbeeld materieel niet in staat zijn om daarin te voorzien) en de ouder geen enkel alternatief heeft (geen telewerk mogelijk, de partner kan niet inspringen, enkel de grootouders of andere personen van gevorderde leeftijd zouden kunnen inspringen), kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden gevraagd.

Hoe zit met de Franse grensarbeiders en de tijdelijke werkloosheid? Wordt de 30-dagenregeling nog even strikt toegepast?

Ten gevolge van de gezondheidssituatie omtrent het Coronavirus (COVID-19) zullen talrijke Franse grensarbeiders ertoe worden aangespoord om gedurende de komende dagen en weken van thuis uit te werken. Artikel 7, b, van het aanvullend Protocol met betrekking tot de grensarbeiders bevat een lijst met gevallen - waarin de grensstreek wordt verlaten - die buiten beschouwing blijven voor de toepassing van de zogenaamde 30-dagen regel.

Daar komt onder meer voor in punt (i) het geval van overmacht, buiten de wil van de werkgever en de werknemer. De Belgische en Franse autoriteiten zijn van oordeel dat de huidige toestand die verband houdt met het Coronavirus voldoet aan alle kenmerken van een geval van overmacht.

Aldus werd beslist dat met ingang van zaterdag 14 maart 2020, de aanwezigheid van een Franse grensarbeider in zijn woonplaats in Frankrijk (met name om daar te telewerken) niet in aanmerking zal worden genomen voor de berekening van de termijn van 30 dagen. Deze maatregel is tot nader order van toepassing.

Hoe zit het met de sociale verkiezingen?

De sociale verkiezingen in België, die in mei zouden plaatsvinden, worden uitgesteld wegens het coronavirus. Daar zijn vakbonden en werkgevers het over eens geraakt. De praktische details moeten nog worden uitgewerkt.

Welk attest moet er worden uitgereikt aan een Franse werknemer die moet komen werken?

Het Franse attest dat aan uw grenswerknemers moet worden uitgereikt, is nu beschikbaar.

Vanaf dinsdag 17 maart om 12.00 uur is op het hele Franse grondgebied een lockdown van kracht, voor ten minste vijftien dagen.

Als een werknemer voor wie telewerk geen optie is, zich in Frankrijk moet verplaatsen van thuis naar het werk, moet hij in het bezit zijn van het document dat beschikbaar is via deze link:

https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/justificatif_de_deplacement_professionnel.pdf

Hoeveel verschilt een uitkering tijdelijke werkloosheid van een gewone werkloosheidsuitkering?

Tot 30/06/2020 wordt het bedrag van de uitkering tijdelijke werkloosheid verhoogd tot 70% van het gemiddeld geplafonneerd loon. Er wordt op de uitkering een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 26,75%.

De werknemer (arbeider of bediende) die tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens economische oorzaken heeft bovenop zijn werkloosheidsuitkering recht op een aanvullende vergoeding van minstens 2 euro per dag dat hij economisch werkloos wordt gesteld, betaald door de werkgever of door een Fonds voor Bestaanszekerheid. Voor PC 200 is dit nog afhankelijk van de (inter)sectorale CAO die dient afgesloten te worden.

Voor de gewone werkloosheid zal de uitkering tijdens de eerste drie maanden werkloosheid 65% van hun laatst verdiende loon bedragen, begrensd tot de hoogste loongrens. Meer info hierover vindt u via [deze link](#).

Uitzendarbeid

Wie dient er voor de uitzendkrachten de nodige preventieve maatregelen te nemen?

Voor de uitzendkrachten is de gebruiker verantwoordelijk voor het welzijnsbeleid. Het is dus ook hij die hier moet inschatten of er een noodzaak is tot maatregelen en die indien nodig ook zal moeten nemen voor de uitzendkrachten. De uitzendkracht mag hier ingevolge art. X.2-10 van de Welzijnscode niet minder bescherming genieten dan de vaste werknemers.

Wat als uw gebruiker vraagt om enkel uitzendkrachten te sturen die niet in Noord-Italië of China geweest zijn?

We raden sterk af om in te gaan op dit soort vragen. Allereerst hangt er hier al een sterke geur van discriminatie rond. Zo is het uitsluiten van kandidaten omwille van waar ze op vakantie geweest

zijn geen beschermd criterium, maar kan dit indirect wel tot discriminatie leiden. Daarnaast hebt u in het kader van de GDPR geen wettelijke basis om dit op te vragen bij uw uitzendkrachten.

U mag, ons inziens, wel vragen aan de uitzendkrachten of ze in een besmet gebied zijn geweest of in contact zijn gekomen met iemand die besmet is. Hierbij moet u wel aangeven dat de uitzendkracht niet verplicht is om op deze vraag te beantwoorden. Deze informatie mag ook niet verwerkt of genoteerd worden, noch mag het antwoord op deze vraag cruciaal zijn voor de mogelijke tewerkstelling.

Kunnen de uitzendkrachten ook tijdelijk werkloos gesteld worden?

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

Indien de gebruiker tijdelijke werkloosheid wegens overmacht inroept, is het aangewezen dat de gebruiker ook voor de uitzendkrachten de aangifte tijdelijke werkloosheid wegens overmacht doet indien er ook een dossier moet ingediend worden ter staving van de overmacht. Voor tijdelijke werkloosheid bedienden, moeten alle formaliteiten verricht worden door de gebruiker.

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

Kan een flexi-jobber tijdelijk werkloos worden gesteld?

Artikel 18 van de wet van 16/11/2015 stelt uitdrukkelijk dat de arbeidsprestaties verricht in het kader van een flexi-job voor de toepassing van de werkloosheidsverzekering als arbeidsprestaties in aanmerking worden genomen. Een flexi-jobber kan dus ook tijdelijk werkloos worden gesteld.

Wat als de gebruiker terugkomt op eerder gemaakte commerciële afspraken en hiervoor het coronavirus inroept (bijvoorbeeld door te stellen dat hij voor de komende maand geen beroep zal doen op uitzendkrachten)?

De gemaakte commerciële afspraken blijven onverwijld gelden, er kan steeds onderling iets anders overeengekomen worden, maar strikt juridisch blijft hij gebonden tot nakoming van de afspraken. U checkt best eens of er geen imprevisie- of overmachtsclausule in de overeenkomst aanwezig is. Dit soort clausules kan een contractpartij vrijwaren van diens verplichtingen indien hij zich in een situatie van overmacht bevindt. Afhankelijk van hoe dit werd omschreven in de commerciële overeenkomst zelf kan de gebruiker hierop een beroep doen.

Wat als de gebruiker iemand naar huis stuurt nadat hij vernomen heeft dat die persoon net terugkomt van een vakantie in Noord-Italië?

Zolang niet vaststaat dat de werknemer arbeidsongeschikt is via een attest van een behandelend arts of de arbeidsarts, kan de gebruiker hem de toegang tot de werkvloer dan ook niet weigeren. Als hij dan toch naar huis wordt gestuurd, heeft hij recht op zijn loon voor de uren die in de arbeidsovereenkomst werden vermeld.

In welke gevallen kan er nog beroep gedaan worden op uitzendkrachten in een onderneming waar de gebruiker zijn personeel tijdelijk werkloos heeft geplaatst?

Er bestaat geen wettelijke bepaling die verhindert dat uitzendkrachten worden tewerkgesteld ter vervanging van werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van overmacht. Dit is wel het geval voor de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld omwille van economische oorzaken of een technische stoornis. Voor hun is het beroep op uitzendkrachten slechts mogelijk voor zover het een andere functie of afdeling betreft. Dit verbod geldt ook voor uitzendkrachtbedienden.

Kunnen de uitzendconsulenten tijdelijk werkloos worden gesteld?

Voor **bedienden** kan tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken worden ingevoerd door de ondernemingen die reeds voldoen aan de preliminaire voorwaarden voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken voor bedienden (zie het infoblad [E54](#)). De werkgever moet ook een elektronische aangifte doen bij het werkloosheidsbureau van de exploitatiezetel (zie het infoblad [E55](#)). Hij vermeldt bij economische redenen 'SCHORSING BEDIENDEN' en vermeldt 'CORONAVIRUS' in de rubriek opmerkingen.

Indien de onderneming nog niet voldoet aan de preliminaire voorwaarden kan ze een aanvraag indienen bij de Minister van Werk om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorzienbare omstandigheden die op een korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben (zie het infoblad [E54](#)). De werkgever kan de voorafgaande mededeling van de voorziene tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken maar versturen naar het bevoegde werkloosheidsbureau nadat de RVA in kennis is gesteld van de erkenning als onderneming in moeilijkheden. Tijdens de lopende erkenningsprocedure kan een aanvraag ingediend worden voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht op voorwaarde dat de werkgever aantoont dat hij de voorafgaande procedure van erkenning als onderneming in moeilijkheden heeft opgestart of zich geëngageerd heeft om dat te doen.

De werknemer die tijdelijk werkloos gesteld wordt wegens economische oorzaken moet voldoen aan de gewone toelaatbaarheidsvoorwaarden. De werknemer ontvangt 65% van zijn gemiddeld geplafonneerd loon (geplafonneerd op EUR 2.754,76 per maand). Er wordt op de uitkering een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 26,75%. Tot 30 juni 2020 wordt het bedrag van de uitkering verhoogd tot **70%** van het gemiddeld geplafonneerd loon.

Om beroep te doen op deze vorm van tijdelijke werkloosheid moet u steeds checken of er een sectorale CAO werd afgesloten. Voor PC 200, waaronder de consultants vallen, is dit niet het geval. Voor hen moet er dus een ondernemingsCAO of ondernemingsplan afgesloten worden.

Wat is de procedure voor het aanvragen van de erkenning van onderneming in moeilijkheden?

De onderneming moet via een gemotiveerde en aangetekende brief een aanvraag overmaken aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel. De brief wordt vergezeld van het ondernemingsplan of de collectieve arbeidsovereenkomst. De directeur-generaal legt de aanvraag voor aan de Commissie 'Ondernemingsplannen'.

Binnen de twee weken na ontvangst van de aanvraag, deelt de Commissie haar advies over de gevraagde erkenning mee aan de minister van Werk en doet ze in geval van een ondernemingsplan, een uitspraak over dat plan.

De beslissing van de minister wordt aan de onderneming meegedeeld.

Wat moet er zeker in de erkenningsaanvraag staan?

Het bewijs van de substantiële daling moet worden geleverd door middel van btw-aangiftes of door andere bewijskrachtige documenten.

De onderneming moet het bewijs leveren van het oorzakelijk verband tussen de onvoorziene omstandigheden en de aanzienlijke daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen. Belangrijk is dat het ook kan gaan om een toekomstige daling. Het kabinet van de Minister van Werk heeft bevestigd dat de wet dit toelaat.

Wat als er een consulent besmet is geraakt?

Indien vaststaat dat die consulent ziek is zal die recht hebben op gewaarborgd loon. Iedereen die in contact is gekomen met die consulent raadt u best aan om contact op te nemen met diens huisarts en in quarantaine te blijven. Voor hen bestaat de mogelijkheid om een beroep te doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Wat met de uitzendkrachten die gepland stonden om te werken in restaurants, cafés, discotheken, recreatieve activiteiten (zoals de voetbalmatches) en (voor het weekend) de winkels (maar niet de voedingszaken) maar omwille de maatregelen dus niet mogen werken?

Voor hen kan u de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht aanvragen. Aangezien een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis (de maatregelen), onafhankelijk van de wil van de partijen de uitvoering van de overeenkomst (het werken in restaurants en cafés) tijdelijk volledig onmogelijk heeft gemaakt. De voormelde tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (lockdown) wordt voorlopig aanvaard tot en met 3/04/2020. Er moet enkel een elektronische aangifte van de

tijdelijke werkloosheid bij het werkloosheidsbureau van de RVA gebeuren, waarin in de rubriek opmerkingen moet zijn vermeld dat de werkloosheid te wijten is aan de volledige of gedeeltelijke verplichting tot sluiting of afgelasting. In dat geval moet er geen bijkomend dossier meer ingediend worden bij de RVA ter staving van de overmacht, aangezien het gaat om een maatregel opgelegd door de overheid.

De werkgevers die omwille van het coronavirus al een aanvraag voor tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken hadden verricht en die nu worden getroffen door een maatregel tot sluiting of afschaffing, kunnen een nieuwe aanvraag voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht indienen.

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan ook worden aangevraagd voor werknemers van toeleveranciers van door een opgelegde sluiting getroffen bedrijven, voor zover deze daardoor volledig niet meer tewerkgesteld kunnen worden. Deze tijdelijke werkloosheid kan voorlopig ook worden aanvaard tot en met 3/04/2020, voor zover de volledige onmogelijkheid tot tewerkstelling door de werkgever is aangetoond.

Kan men de studenten, die nu thuis zitten omwille van de Coronamaatregelen, tewerkstellen als uitzendkracht?

Gelet op de verschillende wetgeving maken we momenteel volgend onderscheid:

- **Voor de meerderjarige student:**

Het lijkt ons sterk dat de RSZ op dit moment iedereen uit het studentenstatuut ontheft voor de komende weken. In hoofdzaak blijven ze nog met hun studies bezig maar door overmachtsredenen is dit opgeschort. Een overeenkomst voor de hele week onder dit statuut lijkt ons dus zeker mogelijk!

- **Voor de minderjarige student:**

Gelet op een advies van de FOD WASO over het gebruik van voltijdse overeenkomsten voor minderjarige schoolverlaters raden we aan dat de toegelaten arbeidsduur niet meer mag zijn als tijdens een effectieve lesweek (bijvoorbeeld dus woensdagnamiddag wel, ...) mogelijk is.

- **Voor de buitenlandse student (met beperking van 20u):**

In art. 10 van het KB van 2 september 2018 vinden we terug dat de toelating tot de arbeidsmarkt voor de buitenlandse studenten buiten de schoolvakanties enkel geldt voor twintig uur per week en deze verenigbaar is met hun studies.

Gezien we nog niet kunnen spreken van een schoolvakantie (hoewel het voor velen zo zal aanvoelen) passen we de wet best strikt toe en stellen we dat de buitenlandse studenten niet meer dan 20 uur mogen werken.

**Mogen er gelet op de situatie gebruik gemaakt worden van kortere overeenkomsten?
Hoe zit het met de regels rond de opeenvolgende dagcontracten?**

In samenspraak met de gebruiker kunnen er kortere overeenkomsten worden toegekend, mits de toestemming van de uitzendkracht. De regels rond de opeenvolgende dagcontracten blijven wel onverwijld gelden, dit betekent dus dat uw gebruiker moet kunnen terugvallen op een nood aan flexibiliteit.

Mogen de werknemers, die tijdelijk werkloos werden gesteld door hun werkgever, nog werken als uitzendkracht?

Gezien de arbeidsovereenkomst geschorst werd door de tijdelijke werkloosheid kan die bij een andere werkgever, zoals een uitzendkantoor, gaan werken. Hij zal wel zijn uitkering tijdelijke werkloosheid verliezen indien hij niet voldoet aan de voorwaarden van een toegelaten bijberoep tijdens tijdelijke werkloosheid (zie hiervoor RVA [pagina T45](#)).

Wat met de medische onderzoeken?

We hebben via verschillende leden vernomen dat de externe diensten nog weigerden verdere onderzoeken af te nemen. Zolang hierrond van overheidswege geen beslissingen rond genomen worden zijn die externe diensten nog steeds verplicht om die medische onderzoeken af te nemen.

Dienstencheques

Wat als een klant de huishoudhulp voor de komende weken afbelt omdat hij in quarantaine zit?

In dit geval kan er een beroep worden gedaan op tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht. De quarantaine is een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen die de uitvoering van de overeenkomst (het poetsen dus) tijdelijk volledig onmogelijk heeft gemaakt. De werkgever die de overmacht inroept, moet hiervan zo snel mogelijk een elektronische aangifte doen bij het werkloosheidsbureau van de exploitatiezetel. Als reden van overmacht vermeldt hij 'CORONAVIRUS'.

Wat als de klant afbelt uit vrees voor besmetting door de poetsing?

Als de klanten afbellen uit vrees dat hun huishoudhulp hen besmet, dan kan er ons inziens een beroep gedaan worden op tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen. Bedrijven die omwille van de vrees voor besmetting door het coronavirus een daling kennen van hun cliënteel, kunnen voor hun arbeiders een beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken. De werkgever moet dan een elektronische aangifte doen bij het werkloosheidsbureau van de exploitatiezetel (zie het infoblad [E22](#)). Bij de economische redenen vermeldt hij 'CORONAVIRUS'.

Wat indien de klant van de voormiddag afbelt uit vrees voor besmetting, maar er in de namiddag nog een klant is of vice versa? Kan er in dat geval beroep gedaan worden op tijdelijke werkloosheid?

Een werknemer kan enkel voor de volledige arbeidsdag tijdelijk werkloos worden, d.w.z. voor het totaal aantal uren waarop hij normaal die dag zou hebben gewerkt. Zo is het bv. niet mogelijk een arbeider, die normaal 8 uur per dag werkt, voor 4 uur tijdelijk werkloos te stellen. Idealiter kan u tijdig de afspraken verschuiven om zo een volledige arbeidsdag vrij te hebben. Daarnaast kan u ook in onderling overleg overeenkomen dat uw huishoudhulp een dag verlof neemt.

Moet u uw klanten op de hoogte stellen indien vaststaat dat de poetshulp besmet werd?

In het kader van de volksgezondheid raden we u aan om zo snel mogelijk de klanten, waar de poetshulp sinds de vermoede besmettingsdatum gepasseerd is, hiervan op de hoogte te stellen. Indien de poetshulp in quarantaine wordt geplaatst, maar de ziekte dus nog niet is vastgesteld, kan u dit slechts communiceren mits toestemming van de huishoudhulp.

Projectsourcing

Wat als een klant geen beroep meer wenst te doen op uw consultants uit vrees voor besmetting?

De gemaakte commerciële afspraken blijven onverwijld gelden, er kan steeds onderling iets anders overeengekomen worden, maar strikt juridisch blijft uw klant gebonden tot nakoming van de afspraken. U checkt best eens of er geen imprevisie- of overmachtsclausule in de overeenkomst aanwezig is. Dit soort clausules kan een contractpartij vrijwaren van diens verplichtingen indien hij zich in een situatie van overmacht bevindt. Afhankelijk van hoe dit werd omschreven, kan uw klant hierop een beroep doen.

Is een beroep op tijdelijke werkloosheid ook mogelijk voor bedienden?

Voor **bedienden** kan tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken worden ingevoerd door de ondernemingen die reeds voldoen aan de preliminaire voorwaarden voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken voor bedienden (zie het infoblad [E54](#)). De werkgever moet ook een elektronische aangifte doen bij het werkloosheidsbureau van de exploitatiezetel (zie het infoblad [E55](#)). Hij vermeldt bij economische redenen 'SCHORSING BEDIENDEN' en vermeldt 'CORONAVIRUS' in de rubriek opmerkingen.

Indien de onderneming nog niet voldoet aan de preliminaire voorwaarden kan ze een aanvraag indienen bij de Minister van Werk om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorzienbare omstandigheden die op een korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben (zie het infoblad [E54](#)). De werkgever kan de voorafgaande mededeling van de voorziene tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken maar versturen naar het bevoegde werkloosheidsbureau nadat de RVA in kennis is gesteld van de erkenning als onderneming in moeilijkheden. Tijdens de lopende erkenningsprocedure kan een aanvraag ingediend worden voor tijdelijke werkloosheid wegens

overmacht op voorwaarde dat de werkgever aantoont dat hij de voorafgaande procedure van erkenning als onderneming in moeilijkheden heeft opgestart of zich geëngageerd heeft om dat te doen.

De werknemer die tijdelijk werkloos gesteld wordt wegens economische oorzaken moet voldoen aan de gewone toelaatbaarheidsvoorwaarden. De werknemer ontvangt 65% van zijn gemiddeld geplafonneerd loon (geplafonneerd op EUR 2.754,76 per maand). Er wordt op de uitkering een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 26,75%. Tot 30 juni 2020 wordt het bedrag van de uitkering verhoogd tot **70%** van het gemiddeld geplafonneerd loon.

Om beroep te doen op deze vorm van tijdelijke werkloosheid moet u steeds checken of er een sectorale CAO werd afgesloten. Voor PC 200, waaronder de consultants vallen, is dit niet het geval. Voor hen moet er dus een ondernemingsCAO of ondernemingsplan afgesloten worden.

Wat is de procedure voor het aanvragen van de erkenning van onderneming in moeilijkheden?

De onderneming moet via een gemotiveerde en aangetekende brief een aanvraag overmaken aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel. De brief wordt vergezeld van het ondernemingsplan of de collectieve arbeidsovereenkomst. De directeur-generaal legt de aanvraag voor aan de Commissie 'Ondernemingsplannen'.

Binnen de twee weken na ontvangst van de aanvraag, deelt de Commissie haar advies over de gevraagde erkenning mee aan de minister van Werk en doet ze in geval van een ondernemingsplan, een uitspraak over dat plan.

De beslissing van de minister wordt aan de onderneming meegedeeld.

Wat moet er zeker in de erkenningsaanvraag staan?

Het bewijs van de substantiële daling moet worden geleverd door middel van btw-aangiftes of door andere bewijskrachtige documenten.

De onderneming moet het bewijs leveren van het oorzakelijk verband tussen de onvoorziene omstandigheden en de aanzienlijke daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen. Belangrijk is dat het ook kan gaan om een toekomstige daling. Het kabinet van de Minister van Werk heeft bevestigd dat de wet dit toelaat.

Outplacement

Wat als een begeleider of een begeleidende kandidaat niet aanwezig wilt zijn op een sessie omwille van het coronavirus?

Indien die persoon in quarantaine geplaatst is of als de persoon echt ziek is zal die uiteraard niet kunnen komen. Als het louter gaat om een "persoonlijk gevoel" of uit vrees om elke besmetting te vermijden dan is er geen reden om niet deel te nemen aan de sessie.

RSS

Is een beroep op tijdelijke werkloosheid ook mogelijk voor bedienden?

Voor **bedienden** kan tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken worden ingevoerd door de ondernemingen die reeds voldoen aan de preliminaire voorwaarden voor het invoeren van tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken voor bedienden (zie het infoblad [E54](#)). De werkgever moet ook een elektronische aangifte doen bij het werkloosheidsbureau van de exploitatiezetel (zie het infoblad [E55](#)). Hij vermeldt bij economische redenen 'SCHORSING BEDIENDEN' en vermeldt 'CORONAVIRUS' in de rubriek opmerkingen.

Indien de onderneming nog niet voldoet aan de preliminaire voorwaarden kan ze een aanvraag indienen bij de Minister van Werk om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorzienbare omstandigheden die op een korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben (zie het infoblad [E54](#)). De werkgever kan de voorafgaande mededeling van de voorziene tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken maar versturen naar het bevoegde werkloosheidsbureau nadat de RVA in kennis is gesteld van de erkenning als onderneming in moeilijkheden. Tijdens de lopende erkenningsprocedure kan een aanvraag ingediend worden voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht op voorwaarde dat de werkgever aantoont dat hij de voorafgaande procedure van erkenning als onderneming in moeilijkheden heeft opgestart of zich geëngageerd heeft om dat te doen.

De werknemer die tijdelijk werkloos gesteld wordt wegens economische oorzaken moet voldoen aan de gewone toelaatbaarheidsvoorwaarden. De werknemer ontvangt 65% van zijn gemiddeld geplafonneerd loon (geplafonneerd op EUR 2.754,76 per maand). Er wordt op de uitkering een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 26,75%. Tot 30 juni 2020 wordt het bedrag van de uitkering verhoogd tot **70%** van het gemiddeld geplafonneerd loon.

Om beroep te doen op deze vorm van tijdelijke werkloosheid moet u steeds checken of er een sectorale CAO werd afgesloten. Voor PC 200, waaronder de consultants vallen, is dit niet het geval. Voor hen moet er dus een ondernemingsCAO of ondernemingsplan afgesloten worden.

Wat is de procedure voor het aanvragen van de erkenning van onderneming in moeilijkheden?

De onderneming moet via een gemotiveerde en aangetekende brief een aanvraag overmaken aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel. De brief wordt vergezeld van het ondernemingsplan of de collectieve arbeidsovereenkomst. De directeur-generaal legt de aanvraag voor aan de Commissie 'Ondernemingsplannen'.



Binnen de twee weken na ontvangst van de aanvraag, deelt de Commissie haar advies over de gevraagde erkenning mee aan de minister van Werk en doet ze in geval van een ondernemingsplan, een uitspraak over dat plan.

De beslissing van de minister wordt aan de onderneming meegedeeld.

Wat moet er zeker in de erkenningsaanvraag staan?

Het bewijs van de substantiële daling moet worden geleverd door middel van btw-aangiftes of door andere bewijskrachtige documenten.

De onderneming moet het bewijs leveren van het oorzakelijk verband tussen de onvoorziene omstandigheden en de aanzienlijke daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen. Belangrijk is dat het ook kan gaan om een toekomstige daling. Het kabinet van de Minister van Werk heeft bevestigd dat de wet dit toelaat.

Deze tekst dient te worden beschouwd als een intern document tussen de federatie en haar leden. Dit betekent dat voornoemde partijen er uitsluitend intern gebruik kunnen van maken. Bijgevolg mag deze tekst, in het belang van de federatie en van haar leden, op geen enkele manier extern verspreid of gereproduceerd worden.