



Uitkeringen werkloosheid bij terugkeer uit buitenland

(versie 23/11/2021)

Als de werknemer terugkeert uit het buitenland en in quarantaine gaat, kan de werknemer onder bepaalde voorwaarden recht hebben op werkloosheidsuitkeringen:

- De werknemer mag niet arbeidsongeschikt zijn
- Er kunnen geen arbeidsprestaties geleverd worden bv. telewerk is onmogelijk

Een quarantaine die het gevolg is van een niet-essentiële reis (toerisme) naar een rode zone (bij datum van vertrek), opent geen recht op uitkeringen voor werkloosheid aangezien dat geen overmacht is.

Indien een werknemer terugkeert uit een "rode" zone binnen de EU (die bij vertrek "groen" of "oranje" was):

- werknemer beschikt over het vereiste vaccinatiecertificaat of over een herstelcertificaat:
 - o géén tijdelijke werkloosheid mogelijk, zelfs niet bij vrijwillige quarantaine. Er is immers geen verplichte quarantaine. Eventuele quarantainegetuigschriften worden niet aanvaard;
- Werknemer legt een positieve PCR-test af:
 - o wél tijdelijke werkloosheid mogelijk tijdens quarantaine voor zover de werknemer niet arbeidsongeschikt is én niet kan telewerken;
- Werknemer legt een negatieve PCR-test af:
 - o géén tijdelijke werkloosheid mogelijk, zelfs niet bij vrijwillige quarantaine. Er is immers geen verplichte quarantaine. Eventuele quarantainegetuigschriften worden niet aanvaard;
- Werknemer beschikt niet over het vereiste certificaat en legt ook geen PCR-test af:
 - o géén tijdelijke werkloosheid mogelijk, omdat de quarantaine had kunnen worden vermeden door het afleggen van een (negatieve) PCR-test. Er kan ook geen TW quarantaine worden aangevraagd in afwachting van een test (indien de werknemer zich bij aankomst niet onmiddellijk heeft laten testen);

Indien een werknemer terugkeert uit een "rode" zone binnen de EU (die bij vertrek "rood was):

- o géén tijdelijke werkloosheid, zelfs niet indien er verplichte quarantaine is (bv. omdat de PCR-test positief is), omdat de werknemer zichzelf in die situatie heeft geplaatst => geen overmachtssituatie
Uitzondering: essentiële verplaatsingen (zie verder)

Indien een werknemer terugkeert uit een zone "met heel hoog risico" binnen de EU of de Schengenzone (die bij vertrek géén zone "met heel hoog risico" en ook géén "rode" zone was):

- werknemer beschikt over een vaccinatiecertificaat:
 - o géén tijdelijke werkloosheid mogelijk, zelfs niet bij vrijwillige quarantaine. Er is immers geen verplichte quarantaine. Eventuele quarantainegetuigschriften worden niet aanvaard;
- werknemer beschikt niet over het vereiste vaccinatiecertificaat en legt een positieve PCR-test af:
 - o wél tijdelijke werkloosheid mogelijk tijdens quarantaine voor zover de werknemer niet arbeidsongeschikt is én niet kan telewerken;
- werknemer beschikt niet over het vereiste vaccinatiecertificaat en legt een negatieve PCR-test af:

- géén tijdelijke werkloosheid mogelijk, zelfs niet bij vrijwillige quarantaine. Er is immers geen verplichte quarantaine. Eventuele quarantainegetuigschriften worden niet aanvaard;
- werknemer beschikt niet over het vereiste vaccinatiecertificaat en legt geen PCR-test af:
 - géén tijdelijke werkloosheid mogelijk, omdat de quarantaine had kunnen worden vermeden door het afleggen van een (negatieve) PCR-test. Er kan ook geen TW quarantaine worden aangevraagd in afwachting van een test;

Indien een werknemer terugkeert uit een zone "met heel hoog risico" (die bij vertrek zone "met heel hoog risico" of "rode" zone was):

- géén tijdelijke werkloosheid, omdat de werknemer zichzelf in die situatie heeft geplaatst (of, wanneer de werknemer zou terugkeren uit een dergelijke zone gelegen in een EU- of Schengenland en de werknemer beschikt over een vaccinatiecertificaat: omdat er geen verplichte quarantaine is) => geen overmachtssituatie
Uitzondering: essentiële verplaatsingen (zie verder).

Essentiële verplaatsingen

Tijdelijke werkloosheid kan wel mogelijk zijn indien de werknemer omwille van een essentiële verplaatsing naar het buitenland is 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 u als werkgever niet kennelijk onredelijk heeft gehandeld door werknemer(s) naar het buitenland te sturen. Het betreft een feitenkwestie.

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.

Uiteraard kan u er met de werknemer in onderling overleg ook voor kiezen vakantiedagen of recupdagen in te plannen.

Meer informatie kan u terugvinden bij de FAQ van de RVA: <https://www.rva.be/nl/informatie-coronavirus-covid-19>