



Impact corona op het arbeidsrecht

(versie 30/03/2022)

Inhoud

§1 Vereenvoudigde procedure werkloosheid (“coronaprocedure”) blijft van toepassing op alle ondernemingen tot en met 30.06.2022	3
§2 Economische werkloosheid arbeiders	4
Motief	4
Duur	4
Overige formaliteiten	4
§3 Economische werkloosheid bedienden	5
Motief	5
Preliminaire voorwaarde: ondernemingsplan/cao	5
Duur	6
Overige formaliteiten	6
§4 Verschil tussen ziekte, quarantaine en tijdelijke werkloosheid.....	6
Wat ingeval van samenloop tussen ziekte, quarantaine en/of economische werkloosheid	6
§5 Gelijktelling werkloosheid corona voor vakantie	7
§6 Uitkeringen werkloosheid bij terugkeer uit buitenland.....	9
§7 Bijkomende sociaalrechtelijke maatregelen.....	10
1. Vrijwillige overuren	10
2. Werkloosheid opvang van een kind.....	11
a. Wegens sluiting van de school, het kinderdagverblijf, het opvangcentrum of de dienstverlening voor gehandicapten.....	11
b. Wegens een kind dat in quarantaine is	12
§8 Vaccinatieverlof	12
- Verplichtingen werknemer	12
- Bewijs afspraak vaccinatie en bescherming privacy werknemer	12
- Belangrijke informatie	13
- Duur.....	13
§9 Telewerk.....	13
§10 Testen op de werkvloer	13
1. Sneltesten	13
a. Clusterbeheer op de werkvloer	14
b. Preventief testen zonder dat er sprake is van een uitbraak: specifieke risico-inschatting door de arbeidsarts.....	14

c.	Op verzoek van de arts-sociaal inspecteur	15
2.	Zelftesten.....	15
3.	Vragen en antwoorden	16
4.	Bijkomende informatie	16

Impact corona op het arbeidsrecht

(versie 30/03/2022)

§1 Vereenvoudigde procedure werkloosheid (“coronaprocedure”) blijft van toepassing op alle ondernemingen tot en met 30.06.2022

De vereenvoudigde procedure voor corona werkloosheid (coronaprocedure) die werd ingevoerd vanaf 13 maart 2020 blijft van toepassing van 01.10.2020 tot en met **30.06.2022** voor **alle sectoren**.

De vereenvoudigde procedure heeft zowel betrekking op de werkloosheid omwille van economische redenen als de werkloosheid wegens overmacht **die het gevolg is van de uitbraak van het coronavirus**. De procedure werd sterk vereenvoudigd, zowel voor de werknemer als voor de werkgever. **Het toepassingsgebied van deze maatregel werd ook uitgebreid naar tijdelijke werkloosheid in verband met het conflict tussen Rusland en Oekraïne**.

Dit betekent concreet dat:

- Alle werkgevers nog **tot en met 30 juni 2022** beroep kunnen doen op de vereenvoudigde procedure voor werkloosheid wegens overmacht (coronaprocedure).
- ASR-scenario 5 (elektronische aangifte sociaal risico waarin de werkgever het aantal dagen vermeldt waarop de werknemer tijdelijk werkloos is gesteld) dient te worden ingevuld. Indien de werkgever in dit document de werkloosheid aangeeft als “overmacht” (door het vermelden van de code ‘aard van de dag’ 5.4 en met als reden “coronavirus”), wordt dit aanvaard als de vereiste mededeling aan de RVA. Dit formulier kan worden ingevuld door uw sociaal secretariaat. U kan dus gewoon contact opnemen met de dossierbeheerder.
- Werkgevers geen controleformulieren moeten afgeven aan de tijdelijk werkloos gestelde werknemer en deze formulieren niet moeten inschrijven in het validatieboek.
- Uitkeringsaanvragen via het vereenvoudigde formulier C3.2 werknemer-corona kunnen worden aangevraagd.
- Het bedrag van de uitkering bedraagt 70 % van het geplafonneerd loon. De verhoging van **5,74** euro per werkloosheidsdag blijft behouden.
- Wanneer een werkgever vanaf 13 juli 2020 een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ingevolge de Covid-19-epidemie invoert of het aantal tijdelijke werkloosheidsdagen van zijn/haar werknemers verhoogt, is de werkgever verplicht om de werknemers hierover voorafgaandelijk te informeren.
- De verplichte werkweek na een periode van werkloosheid is niet van toepassing in het vereenvoudigde regime “coronaprocedure”.

! Indien de werkgever toch verder gebruik wenst te maken van de regeling tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken en in de ASR-scenario 5 als reden van tijdelijke werkloosheid 'economische oorzaken' aangeeft (door de code ‘aard van de dag’ 5.1 te vermelden), dan blijven de bestaande procedures behouden (mededeling van de voorziene tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken, mededeling van de eerste effectieve werkloosheidsdag, verplichte werkweek...).

Opmerking: De vereenvoudigde procedure (coronaprocedure) kon vanaf 1 september 2020 enkel nog in **twee gevallen** worden toegepast. Men moest behoren tot een zwaar getroffen sector of erkend zijn als zwaar getroffen onderneming. Wanneer men niet onder één van de twee situaties viel, moest men de gewone procedure economische werkloosheid volgen. De regering heeft de beslissing genomen om de vereenvoudigde procedure wegens werkloosheid corona (coronaprocedure) toch terug open te stellen voor alle ondernemingen. Tot en met 30 juni 2022 niet meer van belang of de onderneming zwaar getroffen is of tot een zwaar getroffen sector behoort.

Opmerking: Deze tijdelijke werkloosheid is zowel van toepassing:

- een **volledige schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. door een verplichte quarantaine van een werknemer die niet ziek is of wegens een totaal gebrek aan grondstoffen als gevolg van een opgelegd handelsembargo);
- of een **gedeeltelijke schorsing** van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bv. als gevolg van het wegvallen van een deel van de afzetmarkt of het beperken van de productie wegens de dure energieprijzen). In dat geval kan de werknemer nog een paar dagen per week werken.

Voor werkloosheid die niet het gevolg is van de uitbraak van het coronavirus of het conflict tussen Rusland en Oekraïne, kan men beroep doen op de principes van de economische werkloosheid.

§2 Economische werkloosheid arbeiders

Motief

Om de economische werkloosheid te kunnen toepassen op arbeiders moet de werkloosheid te wijten zijn aan een economische oorzaak.

Duur

Voor arbeiders kunnen er in principe drie verschillende regelingen van economische werkloosheid worden aangevraagd:

- U kunt een regeling van 'volledigeschorsing' aanvragen. Dat betekent dat er in het geheel niet meer wordt gewerkt. Normaal kunt u deze regeling invoeren voor maximaal 4 weken. 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 deze regeling invoeren voor maximaal 3 maanden.
- 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 deze regeling invoeren voor maximaal 12 maanden.

Overige formaliteiten

De overige formaliteiten die voorzien zijn voor het stelsel van economische werkloosheid dienen te worden nageleefd. Voor de arbeiders kan u economische werkloosheid aanvragen volgens de principes en formaliteiten die u kan terugvinden op volgende infoblad van de RVA: <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e22>

§3 Economische werkloosheid bedienden

Motief

Om de economische werkloosheid te kunnen toepassen op bedienden dient men, in tegenstelling tot de arbeiders, te voldoen aan de “preliminaire voorwaarden”

Voor de bedienden kan men zich in het algemeen beroepen op het stelsel van economische werkloosheid indien cumulatief aan volgende voorwaarden was voldaan:

- bedienden en werkgevers die onder het toepassingsgebied van de Cao-wet vallen
- ondernemingen in moeilijkheden;
- ondernemingen die zijn gebonden door een cao of een ondernemingsplan

De preliminaire voorwaarde “ondernemingen in moeilijkheden” wordt in het gewone stelsel voor economische werkloosheid als volgt ingevuld:

- daling van minimum 10 % van de omzet of de productie in één 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 één 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.

Preliminaire voorwaarde: ondernemingsplan/cao

De vereiste van een collectieve arbeidsovereenkomst (sector/onderneming) of een ondernemingsplan om beroep te kunnen doen op de economische werkloosheid moet ook vervuld zijn. (een model van ondernemingsplan kan u hier terugvinden: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/tijdelijke-aanpassing-van-de-regeling-van-economische-werkloosheid>)

De cao nr. 147 m.b.t. werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden werd afgesloten. Ondernemingen die niet gebonden zijn dooreen ondernemingscao, konden beroep doen op de cao 147 om toch gebruik te kunnen maken van de economische werkloosheid voor bedienden. De sociale partners in de Nationale Arbeidsraad hebben intussen de cao nr. 148 afgesloten die dat stelsel verlengt tot 31 december 2021. Per dag dat een bediende tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens economische redenen, voorziet cao nr. 148 dat er een aanvullende vergoeding van de werkgever ten bedrage van 5,63 euro is verschuldigd.

Aangezien cao nr. 148 voorziet in een suppletieve regeling, kan u nog steeds opteren om alsnog een eigen overeenkomst of ondernemingsplan af te sluiten. De bestaande om na te gaan of u voldoet aan de preliminaire voorwaarden, kan u een formulier c106A richten tot de RVA. Het modelformulier kan u hier terugvinden: <https://www.rva.be/nl/formulieren/c106a>. Het formulier dient aangetekend te worden verstuurd naar de dienst “tijdelijkewerkloosheid” bevoegd voor het ambts gebied waar uw onderneming is gevestigd. U kunt het gelijktijdig ook per mail versturen.

Wanneer u verbonden bent aan een ondernemingsplan en niet een cao, dan dient het formulier c106A en het ondernemingsplan te worden ingediend bij de commissie ondernemingsplannen van de FOD werk, die een beslissing zal nemen over de ingeroepen voorwaarden.

Duur

Voor bedienden kunnen er in principe volgende regelingen van economische werkloosheid worden aangevraagd:

- U kunt de arbeidsovereenkomst volledig schorsen. Dat betekent dat er in het geheel niet meer wordt gewerkt. U kunt deze regeling invoeren voor maximaal **16 kalenderweken** per kalenderjaar
- U kunt de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk schorsen, wat betekent dat er minstens 2 dagen per week wordt gewerkt (dit wordt elektronisch aangegeven als een grote schorsing'). U kunt deze regeling invoeren voor **maximaal 26 kalenderweken** per kalenderjaar.

Voor bedienden geldt geen verplichte werkweek.

Overige formaliteiten

De overige formaliteiten die voorzien zijn bij een stelsel van economische werkloosheid dienen te worden nageleefd. Voor de bedienden kan u economische werkloosheid aanvragen volgens de principes en formaliteiten die u kan terugvinden op volgende infoblad van de RVA: <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e55>

§4 Verschil tussen ziekte, quarantaine en tijdelijke werkloosheid

Wanneer een werknemer zijn werk niet meer kan uitvoeren omwille van **ziekte of ongeval**, dan wordt de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst geschorst en heeft hij recht op gewaarborgd loon. Na de periode van gewaarborgd loon, kan de werknemer genieten van een uitkering vanwege het RIZIV.

Moet de werknemer omwille van Covid-19 in **quarantaine**, zal eerst moeten worden nagegaan of de werknemer de arbeidsovereenkomst kan uitvoeren door middel van telewerk. Indien dit mogelijk is, is er ook geen schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en heeft de werknemer natuurlijk ook recht op zijn normale loon voor de geleverde arbeidsprestaties.

Indien de werknemer zijn werk echter niet kan verrichten via telewerk, dan zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden geschorst op grond van overmacht en heeft deze recht op een uitkering van de RVA in de zin van tijdelijke werkloosheid op grond van overmacht. Ingeval van andere situaties (naast de quarantaine), waarin de werknemer zijn arbeidsovereenkomst niet kan uitvoeren (ook niet via telewerk) en hij recht heeft op een uitkering van de RVA, dan spreekt men van "**corona**"-**tijdelijke werkloosheid** (=economische werkloosheid).

Wat ingeval van samenloop tussen ziekte, quarantaine en/of economische werkloosheid

Indien verschillende van deze gevallen zich tegelijk voordoen stelt zich de vraag welke oorzaak primeert. In dit geval moet gekeken worden naar de schorsingsgrond die zich als eerste voordoet. De daaropvolgende schorsingsgronden worden dan geneutraliseerd.

Indien de verschillende schorsingen op dezelfde dag echter aanvatten, volstaat voormelde aanpak niet en dient het chronologisch criterium nog verder te worden doorgevoerd, met name door te gaan kijken op welk ogenblik in de tijd het eerst vaststond dat een schorsing er zou komen, in welk geval deze eerst gekende schorsing de andere schorsing neutraliseert. Een voorbeeld hiervan is wanneer ziekte en tijdelijke werkloosheid starten op dezelfde dag: in dat geval zal de schorsing wegens tijdelijke werkloosheid in de meeste gevallen voorrang hebben aangezien deze meestal het eerst in de tijd vaststond.

MAAR ingeval ziekte zich voordoet voor de tijdelijke werkloosheid dan zal de werknemer geen recht hebben op gewaarborgd loon aangezien deze enkel verschuldigd is wanneer dit gepaard gaat met loonverlies (wat hier niet het geval zal zijn aangezien hij een uitkering zal krijgen van de RiZiV). Maar indien de periode van tijdelijke werkloosheid voorbij is en de periode waar de zieke werknemer recht heeft op gewaarborgd loon nog niet voorbij is, dan zal de werknemer wel recht hebben op gewaarborgd loon.

§5 Gelijkstelling werkloosheid corona voor vakantie

De dagen tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht worden normaal niet gelijkgesteld voor de berekening van de vakantierechten van arbeiders en bedienden. Door de coronacrisis werden echter heel veel werknemers op werkloosheid wegens overmacht geplaatst en zouden deze dus minder vakantierechten opbouwen. Vandaar dat de federale regering via KB toch besloten had om de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht omwille van corona gelijk te stellen, zodat dit geen impact heeft op de vakantierechten van de werknemer.

De dagen tijdelijke werkloosheid overmacht coronavirus werden reeds gelijkgesteld voor de opbouw van de vakantierechten/het vakantiegeld voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 31 augustus 2020. De sociale partners in de NAR hadden eerder op het jaar een akkoord bereikt over de verdere verlenging van deze gelijkstelling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht tot 31 december 2020. Hieraan werd echter de voorwaarde gekoppeld dat de regering zou voorzien in een financiële compensatie.

Deze compensatieregeling en het KB dat voorziet in de gelijkstelling tot 31 december 2020 zijn ondertussen gepubliceerd in het staatsblad.

De compensatieregeling voorziet in:

- een financiële compensatie van de werkgeverskost voor het stelsel van jaarlijkse vakantie voor bedienden;
- een budget of subsidie voor de vakantiekassen voor het stelsel van jaarlijkse vakantie voor arbeiders.

Hieronder worden beide regelingen verder uitgewerkt.

1. Budget arbeiders

Voor de gelijkstelling van de dagen corona-werkloosheid voor arbeiders in 2020, voorziet de regering een budget. Dit budget zal worden toegekend aan de Rijksdienst voor Jaarlijkse vakantie die dit budget zal gebruiken om het vakantiegeld uit te betalen van de arbeiders.

2. Budget bedienden

Voor de gelijkstelling van de dagen corona-werkloosheid voor bedienden in 2020, voorziet de regering eveneens in een budget maar hier is de regeling anders. De voorziene regeling zal van toepassing zijn op werkgevers die bedienden tewerkstelden in het tweede kwartaal 2020. Welke werkgevers 'effectief' een bepaalde compensatie zullen ontvangen, is afhankelijk van hun compensatiepercentage. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) zal de compensatie berekenen en toekennen. De werkgevers die in het tweede kwartaal van 2021 nog personeel tewerkstellen, zal de RSZ de verschuldigde bijdragen van het 2^e kwartaal van 2021 verminderen met de compensatie. Het eventueel ongebruikte krediet draagt men over naar de volgende kwartalen van 2021.

Het compensatiepercentage wordt bepaald aan de hand van de hoeveelheid dagen de werkgever beroep heeft gedaan op de werkloosheid wegens overmacht corona, in het tweede kwartaal van 2020. De verhouding van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens corona en het normaal aantal dagen van tewerkstelling in het tweede kwartaal, per bediende, wordt berekend. Hiervan wordt het gemiddelde genomen. Dit percentage bepaalt hoe groot de compensatie zal zijn.

- De werkgevers voor wie het gemiddeld percentage kleiner is dan 10 ontvangen geen compensatie.
- De werkgevers voor wie het gemiddeld percentage groter dan of gelijk is aan 10 en kleiner is dan 20 ontvangen een compensatie van 33 %.
- De werkgevers voor wie het gemiddeld percentage groter dan of gelijk is aan 20 en kleiner is dan 50 ontvangen een compensatie van 66 %.
- De werkgevers voor wie het gemiddeld percentage groter dan of gelijk is dan 50 ontvangen een compensatie van 100 %

Dit betekent concreet dat werkgevers die in het tweede kwartaal van 2020 minstens 10 % coronawerkloosheid hadden voor hun bedienden, aanspraak kunnen maken op een bepaalde compensatie van de meerkost. De werkgevers die zwaarder getroffen zijn ontvangen meer compensatie. Anderzijds betekent dit ook dat werkgevers met een percentage coronawerkloosheid voor hun bedienden van lager dan 10 % in het 2e kwartaal van 2020, geen compensatiebedrag zullen ontvangen in 2021.

Voor het 2^e; 3^e en 4^e kwartaal van 2020 worden de berekeningen van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid corona van de bedienden in verhouding tot het normaal aantal dagen tewerkstelling per bediende opgeteld en vermenigvuldigd met het toepasselijke compensatiepercentage.

Het resultaat hiervan wordt gebruikt om het aandeel/ gewicht te bepalen van de werkgever ten opzichte van andere werkgevers. Het budget wordt dan verdeeld onder de werkgevers.

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) zal de compensatie berekenen en toekennen. De grootte van de compensatie zal dus afhankelijk zijn van verschillende factoren zoals de globale prestatiebreuk van de werknemers en het aantal dagen dat de werknemers op werkloosheid werden gezet. De RSZ zal het bedrag van de toegekende compensatie in mindering brengen van de aan RSZ verschuldigde bedragen voor het tweede kwartaal van 2021. Het eventueel overgebleven krediet kan naar de volgende kwartalen van 2021 worden overgedragen.

De regering heeft ook beslist om de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als gevolg van het coronavirus in 2021 gelijk te stellen voor de jaarlijkse vakantie (koninklijk besluit van 7 december 2021 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie,

veroorzaakt door het coronavirus, in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers, voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 en ingevolge uitzonderlijke weersomstandigheden van 14 en 15 juli 2021 voor de periode van 14 juli 2021 tot en met 31 december 2021). Om werkgevers daarin tegemoet te komen, is er een vergoeding voorzien. De berekening wordt uitgevoerd door de RSZ. Dit wordt in principe in mindering gebracht van de bedragen verschuldigd voor het 2de kwartaal 2022. (Voor extra info zie: https://www.socialsecurity.be/employer/instructions/dmfa/nl/2021-3/intermediates#intermediate_row_5f91ecdd-628a-4dd6-a663-9e3e9c3eca99)

§6 Uitkeringen werkloosheid bij terugkeer uit buitenland.

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 u niet arbeidsongeschikt bent én u 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 u 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 werknemer zichzelf in die situatie heeft geplaatst => geen overmachtsituatie
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 u niet arbeidsongeschikt bent én u niet kan telewerken;
- werknemer beschikt niet over het vereiste vaccinatiecertificaat en 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 vaccinatiecertificaat en legt 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 een werknemer terugkeert uit een zone "met heel hoog risico" (die bij vertrek zone "met heel hoog risico" of "rode" zone was):

- o géén tijdelijke werkloosheid, omdat u zichzelf in die situatie heeft geplaatst (of, wanneer u zou terugkeren uit een dergelijke zone gelegen in een EU- of Schengenland en u beschikt over een vaccinatiecertificaat: omdat er geen verplichte quarantaine is) => geen overmachtsituatie
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 de werkgever niet kennelijk onredelijk heeft gehandeld door u 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 kunnen de werknemer en werkgever in onderling overleg ook ervoor 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>

§7 Bijkomende sociaalrechtelijke maatregelen

1. Vrijwillige overuren

Het basiscontingent van 100 vrijwillige overuren dat een werknemer kan presteren, wordt voor het tweede kwartaal van 2021 verhoogd bij werkgevers uit de cruciale sectoren behoren. Werkgevers uit deze sectoren krijgen dus de mogelijkheid om gedurende het 1ste en het 2^{de} kwartaal van 2021 per werknemer 120 bijkomende vrijwillige overuren te laten presteren. Het betreft een maximum van 120 uren, te presteren in het 1ste en/of het 2de kwartaal van 2021. Het gaat dus niet om 120 bijkomende overuren in het eerste en nogmaals 120 bijkomende overuren in het tweede kwartaal van 2021. De vergoedingen hiervoor zijn vrij van bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen. Er is ook geen overloon voor verschuldigd. Deze mogelijkheid om 120 bijkomende vrijwillige overuren te presteren werd verlengd tot en met 30 september. Indien van deze corona-overuren reeds gebruik werd gemaakt in het eerste en/of het tweede kwartaal, dan moeten deze in mindering gebracht worden. Voor deze corona-overuren moet wel een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld. Deze corona-overuren zullen op 30 september verder bestaan onder de naam "relance-uren". Ook voor 2022 zullen er 120 relance-uren voorzien worden naast de 100 gewone vrijwillige overuren (dus 220-uren in totaal).

2. Werkloosheid opvang van een kind

a. Wegens sluiting van de school, het kinderdagverblijf, het opvangcentrum of de dienstverlening voor gehandicapten

In de periode van 01.10.2020 tot en met 31.03.2022 heeft de werknemer een recht op afwezigheid van het werk en kan hij aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze wanneer hij moet instaan voor de opvang van :

- een minderjarig kind waarmee hij samenwoont en dat niet naar het kinderdagverblijf of school kan gaan. Het moet te wijten zijn aan:
ofwel de sluiting of tijdelijke stopzetting van de dienst door een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken. Het kan daarbij ook gaan om een gedeeltelijke sluiting van een school of opvangcentrum (bijvoorbeeld enkel bepaalde klassen van een school worden gesloten of een gedeeltelijke stopzetting van de dienstverlening voor gehandicapten); ofwel het feit dat het kind zelf in quarantaine of in isolatie moet om de verspreiding van het coronavirus te beperken.;
- een gehandicapt kind dat hij ten laste heeft, ongeacht de leeftijd, dat niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan;
- een gehandicapt kind dat hij ten laste heeft, ongeacht de leeftijd, dat een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen geniet;
- een minderjarig kind met wie hij samenwoont en dat afstandsonderwijs moet volgen;

De werknemer die gebruik maakt van dit recht moet zijn werkgever hiervan onmiddellijk op de hoogte te brengen door een van deze twee documenten in te dienen:

- het document 'opvang kind sluiting corona' ingevuld en ondertekend te bezorgen bij sluiting of overschakeling op afstandsonderwijs. De instelling dient deel A in te vullen en de werknemer deel B. (Dit document is niet nodig in geval van een volledige of gedeeltelijke sluiting van de scholen ten gevolge van een algemene maatregel uitgaande van een bevoegde gemeenschap, tenzij de werkgever hierom verzoekt).
- het document 'opvang kind quarantaine corona' ingevuld en ondertekend te bezorgen samen met het quarantainegetuigschrift als het kind in quarantaine moet.

Indien één van deze twee documenten werd ingediend, mag de werkgever de tijdelijke werkloosheid niet weigeren.

b. Wegens een kind dat in quarantaine is

De werknemer kan in de periode van 01.10.2020 tot en met **31.03.2022** ook aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze omdat hij niet kan werken omwille van de opvang van een minderjarig kind dat met hem samenwoont omdat het kind in quarantaine is. De werknemer moet de werkgever daarvoor een door hem ondertekende aanvraag bezorgen **samen met het quarantainegetuigschrift**.

Bijkomende inlichting kan u terugvinden op de website van de RVA:
<https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0>

§8 Vaccinatieverlof

De wet voorziet het recht voor werknemers om afwezig te zijn van het werk om zich te laten vaccineren tegen het coronavirus. De afwezigheid voor vaccinatie tijdens de werkuren wordt gelijkgesteld met het klein verlet. De afwezigheid heeft bijgevolg dezelfde juridische gevolgen, ook op vlak van berekening van het loonbehoud. **Dit recht werd verder uitgebreid met de mogelijkheid om vaccinatieverlof te nemen om een minderjarig kind te begeleiden naar het vaccinatiecentrum. Het gaat om het minderjarig kind dat samenwoont met de werknemer. Wanneer de werknemer samenwoont met de andere ouder van het kind, kan slechts één van hen dit recht voor éénzelfde periode uitoefenen.**

- Verplichtingen werknemer

Om gerechtigd te zijn op het loon voor de afwezigheid, moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen en zo spoedig mogelijk vanaf bekendmaking van het tijdstip of tijdsslot van de vaccinatie. De werknemer moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. De werknemer heeft dus het recht afwezig te zijn van het werk gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie. Dit is dus niet noodzakelijk een hele of halve dag.

- Bewijs afspraak vaccinatie en bescherming privacy werknemer

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer een bewijs voor te leggen.

Het bewijs kan zijn:

- de bevestiging van de afspraak om op een bepaald tijdstip en plaats aanwezig te zijn voor vaccinatie;
- of de uitnodiging gericht aan de werknemer, indien uit de bevestiging van de afspraak niet afgeleid kan worden wanneer de werknemer aanwezig moet zijn.

De werkgever mag omwille van privacy redenen geen kopie nemen van dit bewijs of de informatie die ze bevat manueel overschrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Het is de werkgever enkel toegestaan om de afwezigheid van de werknemer te registreren als klein verlet. Het is de werkgever niet toegestaan om de reden van het klein verlet te registreren en/of te registreren dat de werknemer gezondheidsproblemen heeft.

- **Belangrijke informatie**

De werkgever kan de afwezigheid van de werknemer om zich te laten vaccineren niet weigeren en mag ook geen druk uitoefenen op werknemers om de vaccinatie buiten de werkuren te laten plaatsvinden.

Wanneer de werknemer ziek wordt na vaccinatie, zijn de gewone regels van ongeschiktheid van toepassing;

De werkgever moet de afwezigheid ook als klein verlet boeken aan de hand van de gebruikelijke code of vermelding waarmee het klein verlet wordt aangegeven zodat het niet te onderscheiden valt van de andere gevallen van klein verlet. Op die manier wenst men te vermijden dat de werkgever een lijst opmaakt van gevaccineerde werknemers.

- **Duur**

De regeling geldt van 9 april 2021 tot maximaal 30 juni 2022. Een verdere verlenging is mogelijk tot en met 31 december 2022.

§9 Telewerk

Het overlegcomité heeft beslist om de versoepeling omtrent telewerk die voorzien was vanaf 20 december naar twee terugkeermomenten per week per werknemer, terug te draaien naar één terugkeermoment per week vanaf zondag 26 december 2021.

Het telewerk gebeurt door middel van een registratietool. De eerste aangifte diende te gebeuren voor de maand december. Vervolgens moet de aangifte maandelijks opnieuw gebeuren door een foto te nemen op de eerste werkdag van de maand, in dit geval maandag 3 januari 2022. Dit moet uiterlijk doorgegeven worden op donderdag 6 januari 2022.

Wanneer moet u niets doorgeven?

- Indien er geen wijzigingen zijn in het aantal personen werkzaam in de onderneming en in het aantal personen in niet-telewerkbare functies doorgegeven in de aangifte voor de maand december
- In ondernemingen met minder dan 5 werknemers

Wanneer moet u wel opnieuw een aangifte indienen?

- Wanneer er zich wijzigingen hebben voorgedaan in het aantal personen werkzaam in de onderneming of in het aantal personen in niet-telewerkbare functies doorgegeven in de aangifte voor de maand december.
- Opgelet! De aangifte kan maar ingediend worden op basis van een foto van de situatie op 3 januari 2022.

De tool is beschikbaar via deze link:

https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/coronavirus/index.htm

§10 Testen op de werkvloer

1. Sneltesten

De overheid voorziet de mogelijkheid om sneltesten te gebruiken binnen bedrijven in de strijd tegen het coronavirus. Tot 1 mei 2021 stelt de overheid gratis sneltesten ter beschikking van ondernemingen. De sneltesten kunnen worden toegepast in 3 situaties: clusterbeheer op de werkvloer, preventief testen zonder dat er sprake is van een uitbraak of op verzoek van de arts-sociaal inspecteur.

a. Clusterbeheer op de werkvloer

Sneltests kunnen worden gebruikt bij clusteropsporing, wanneer een besmetting op de werkvloer via de contacttracing aan het licht komt. Dat kan bv. gebeuren om (dreigende) uitbraken onder controle te houden. **Dit is mogelijk voor:**

1. **Werknemers voor wie de arbeidsarts oordeelt dat een test noodzakelijk is om in de onderneming een (dreigende) uitbraak onder controle te houden, in het kader van clusterbeheer;**
2. **Werknemers die gewoonlijk niet in België verblijven en hier slechts tijdelijk werkzaam zijn, en waarvan er minstens één symptomen vertoont of positief heeft getest op COVID-19, in het kader van clusterbeheer;**

b. Preventief testen zonder dat er sprake is van een uitbraak: specifieke risico-inschatting door de arbeidsarts

Op basis van onderstaande elementen van risico-inschatting kunnen repetitieve sneltests worden ingezet buiten het kader van clusterbeheer, en dus zonder aanwijzingen van een actuele uitbraak, en dit uitsluitend om virusverspreiding te beperken en om de gezondheid van de werknemers te beschermen. Het repetitief testen van werknemers aan de hand van sneltests is in uitvoering van het kb van 5 januari 2021 enkel mogelijk onder de volgende (cumulatieve) voorwaarden:

- De arbeidsarts neemt hiertoe de beslissing, desgevallend in samenspraak met de regionale gezondheidsinspecteur en/of de arts sociaal inspecteur van de AD Toezicht Welzijn op het werk, op basis van:
 - a) het profiel van de onderneming (bv. als er in het verleden reeds clusters werden vastgesteld);
 - b) de aard van de activiteiten waarvoor tijdens de voorbije periode een hogere incidentie is vastgesteld (bv. sectoren waar geen telewerk mogelijk is en er regelmatig clusters voorkomen);
 - c) het gaat hier voornamelijk om de provincies waarin er sprake is van een verhoogde incidentie (richtlijn van de bevoegde overheid: >250 bevestigde gevallen/100.000 inwoners).
- De beslissing wordt genomen in overleg met de werkgever en met inachtneming van het sociaal overleg;
- Sneltests kunnen worden ingezet gedurende een welbepaalde, beperkte periode (bv. een maand), die verlengbaar is door de arbeidsarts mits motivatie;
- Sneltests kunnen alleen worden ingezet bij personen die aanwezig moeten zijn op de werkvloer (geen telewerkers);
- Sneltests kunnen enkel worden ingezet bij bepaalde categorieën werknemers, zoals bepaald door de arbeidsarts op grond van meerdere van de volgende elementen die in combinatie kunnen wijzen op een verhoogd risico op virusoverdracht, zoals het aantal contacten op een dag, de variatie van de contacten, de duurtijd van de contacten,....

c. Op verzoek van de arts-sociaal inspecteur

De arts-sociaal inspecteur kan de arbeidsarts vragen om een bepaalde periode herhaaldelijk sneltests af te nemen bij op de werkvloer aanwezige werknemers.

A. Belangrijke opmerkingen

De werknemers moeten hun toestemming geven om zich te laten testen en deze moet vrijwillig worden gegeven. Het gaat om een verwerking van gezondheidsgegevens, waarbij de privacy moet zijn verzekerd bij elke stap in de teststrategie. Testresultaten worden in geen enkel geval aan de werkgever meegedeeld. In elk geval dient een positief resultaat te leiden tot quarantaine en contactopsporing.

B. Kostprijs en beschikbaarheid van de testen

Testkits bestemd voor het testen van werknemers kunnen alleen worden aangevraagd door de arbeidsartsen, en moeten ook rechtstreeks aan arbeidsartsen worden afgeleverd. Bedrijven kunnen zelf geen testen aanvragen. De beschikbare stock van de testen wordt in een eerste fase gratis ter beschikking gesteld. Van nu tot mei kunnen bedrijven per personeelslid maximaal acht gratis tests krijgen. Er zijn twee tests per week nodig om te screenen op besmetting. Uitzonderlijk kunnen bedrijven er meer krijgen als daar volgens de bedrijfsarts een goede reden voor is. Naast de kost voor de testen zelf is er een kost voor de afname van de zelftesten door de arbeidsarts of een verpleegkundige. De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk geven hier meer informatie over.

2. Zelftesten

De arbeidsarts kan onder dezelfde voorwaarden als bij sneltesten voor bepaalde werknemers beslissen tot het inzetten van zelftesten of zelfafname.

Volgende principes zijn van toepassing:

- De arbeidsgeneesheer bepaalt wie voor welke teststrategie in aanmerking komt.
- De testafname kan niet verplicht worden
- Als de testafname gebeurt onder supervisie van het bedrijf, dan mag dit enkel onder toezicht zijn van de arbeidsarts of zijn medewerkers. Dit om de privacy van de werknemer te waarborgen.
- De testresultaten worden vertrouwelijk behandeld. De werkgever wordt nooit op de hoogte gebracht van het resultaat.
- Afhankelijk van de situatie kan de arbeidsarts beslissen dat een PCR test noodzakelijk is. Bv. in geval van hoogrisicocontact.

Buiten dit kader is het niet mogelijk om de zelftests, in te zetten in je onderneming. De arbeidsarts bepaalt dus volledig of zelftesten kunnen ingezet worden. De werkgever zelf kan de werknemer niet vragen een zelftest uit te voeren.

3. Vragen en antwoorden

Kan de werkgever zelf bepalen bij welke werknemers de sneltesten of zelftesten moeten worden uitgevoerd, en voor hoelang?

Neen. De arbeidsarts bepaalt welke werknemers in aanmerking komen en welke teststrategie er wordt gevolgd (soort test, frequentie, duur, ...). De uiteindelijke beslissing wordt wel genomen in overleg met de werkgever en met inachtneming van het sociaal overleg

Mag de werkgever zelf sneltesten of zelftesten uitvoeren?

Neen. Deze testen zijn voor de werknemers vrijwillig, en de privacy van deze werknemers moet gewaarborgd worden. Dit kan volgens de FOD WASO enkel wanneer de uitvoering of supervisie gebeurt door de arbeidsarts of diens medewerkers. Enkel zo kan vermeden worden dat er sprake zou kunnen zijn van directe of indirecte druk van de werkgever en dat de privacy van de werknemers te allen tijde gewaarborgd wordt. Het gaat om een verwerking van gezondheidsgegevens, waarbij de privacy moet zijn verzekerd bij elke stap in de teststrategie. Testresultaten mogen dus in geen enkel geval aan de werkgever worden meegedeeld. Uiteraard zal de arbeidsarts bij een positief testresultaat wel een quarantaineattest aanleveren.

Sneltesten met een diepe neus- of keelwisser zijn een medische handeling. Dat betekent dat dit moet gebeuren door een zorgkundige. Naast een arts of verpleegkundige kan bijvoorbeeld ook een kinesist of apotheker mits korte opleiding dit verrichten. Zelftesten kunnen sinds kort ook gebruikt worden als onderdeel van de teststrategie. Zij vormen geen medische handeling, en kunnen dus ook door ander personeel of door de werknemer zelf uitgevoerd worden, maar dan bij uitvoering in de onderneming ook onder supervisie van de arbeidsarts of diens medewerkers. Daarnaast is het mogelijk dat de werknemer de zelftest thuis uitvoert, en bij een positief resultaat de huisarts en de arbeidsarts op de hoogte brengt.

Hoelang kan de sneltest of zelftest positief blijven na een doorgemaakte besmetting?

Na een doorgemaakte covid-besmetting kunnen sommige werknemers nog weken tot (uitzonderlijk) zelfs maanden positief testen bij een PCR-test, ook al zijn ze zelf niet langer ziek of besmettelijk. Zulk een 'vals-positief' resultaat is minder waarschijnlijk bij een sneltest of zelftest, omdat deze minder gevoelig is: dit type test geeft pas een omslag bij een hoge virale lading. Onderstaande grafiek geeft dit visueel mooi weer: een sneltest of zelftest met een lage analytische sensitiviteit, zal enkel een positief resultaat geven in de (meest) besmettelijke periode. De keerzijde van de medaille is dat een snel- of zelftest hierdoor ook een grotere kans geeft op een vals-negatief resultaat (zie ook onder de vraag "Wat betekent een negatief resultaat op een snel- of zelftest?").

4. Bijkomende informatie

Hieronder vindt u een aantal linken naar interessante websites met bijkomende informatie.

- FOD WASO: Teststrategie: het inzetten van sneltests in ondernemingen, via deze [link](#).
- FOD WASO: Teststrategie: richtlijnen voor zelfafnames en zelftests door werknemers, via deze [link](#).
- Standpunt van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk betreffende het inzetten in ondernemingen van sneltests op repetitieve basis, via deze [link](#).

- Sciensano-richtlijn voor repetitieve testen, via deze [link](#).
- De richtlijn van Sciensano rond registratie, via deze [link](#).

Voor meer informatie, contacteer onze juridische dienst - tel. 02 421 50 16 – jur@febeta.be