***Maatregelen Coronavirus UPDATE 14***

MAATREGELEN CORONA WERKLOOSHEID VANAF 13 JULI 2020

Vanaf maandag 13 juli 2020 gaan enkele nieuwe maatregelen van kracht m.b.t. werknemers die tijdelijk werkloos gesteld zijn wegens corona-overmacht. De zogenaamde corona werkloosheid.

Het gaat om volgende zaken:

* verplichte kennisgeving werknemers bij toepassing corona werkloosheid
* verbod op uitbesteding van werk aan derden of studenten
* formaliteiten bij quarantaine-attest

***VERPLICHTE KENNISGEVING AAN WERKNEMERS BIJ TOEPASSING CORONA WERKLOOSHEID***

*De vereenvoudigde procedure voor het aangeven van corona werkloosheid blijft in voege t.e.m. 31 augustus 2020 (in sommige sectoren tot eind 2020). Vanaf september zal je moeten overstappen op een nieuwe procedure voor economische werkloosheid als bedrijf in moeilijkheden.*

Wat vanaf maandag 13 juli 2020 verplicht is bij toepassing van corona werkloosheid is

* dat je je werknemers hiervan **individuele kennisgeving** moet bezorgen. Dit zowel bij volledige als gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid. In principe mag de kennisgeving op elke manier gebeuren (mondeling, sms, …), maar aangezien je hier **bewijs** van moet kunnen voorleggen wordt aangeraden dit schriftelijk/per email te doen. *Eventueel mag je ook voor een collectieve kennisgeving kiezen, zolang je kan voorleggen dat voor elke werknemer op zich duidelijk is welke zijn eigen arbeidsregeling is.*
* Je moet deze werknemers ook informeren over hoe zij hun RVA-uitkering kunnen bekomen. Ze moeten gekend zijn bij hun uitbetalingsinstelling (Hulpkas Voor Werkloosheid of vakbond) en kunnen hiervoor het [formulier C3.2 werknemer](https://www.puuhr.be/wp-content/uploads/2020/03/C3-2-WERKNEMER-_CORONA_NL.pdf)
* Je moet de melding doen ten laatste op de dag voor de aanvang van de corona werkloosheid (of uiterlijk voor de werknemer naar het werk vertrekt). Je vermeldt de periode waarop de kennisgeving duidt alsook de dagen, of het aantal dagen, waarop je werknemer op corona werkloosheid wordt gezet. Omgekeerd geldt ook dat je de dagen, of het aantal dagen, waarop je werknemer dient te werken vermeldt.
* Je dient een nieuwe kennisgeving te doen aan je werknemer(s) wanneer je het aantal voorziene dagen corona werkloosheid verhoogt of als je van gedeeltelijke naar volledige schorsing overgaat.
* Je moet (indien van toepassing) je ondernemingsraad of syndicale afvaardiging op de hoogte stellen als je gebruikt maakt van corona werkloosheid.

Deze nieuwe verplichting geldt vanaf 13 juli als:

* Je voor de eerste keer beroep doet op corona werkloosheid.
* Je een nieuwe aanvraag doet door verhoging van het voorziene aantal dagen of door de overgang van gedeeltelijke naar volledige schorsing.

Als je je niet tijdig houdt aan de nieuwe regel rond kennisgeving, is de sanctie dat je loon riskeert te moeten betalen voor de dagen voorafgaand aan de kennisgeving.

***VERBOD OP UITBESTEDING VAN WERK AAN DERDEN OF STUDENTEN***

Het is uiteraard niet de bedoeling het werk van je werknemers die je op corona werkloosheid hebt geplaatst toch door een ander te laten uitvoeren. Je mag hier dus geen uitzendkrachten, studenten, extra’s of flexijobbers voor inzetten.

Vanaf 13 juli 2020 geldt hier zelf een expliciet verbod op! Wees gewaarschuwd, de RVA zal hier **strenge controles** op uitvoeren. Doe je dit toch, riskeer je als **sanctie** het normale loon te moeten betalen aan je werknemer die je tijdelijk werkloos stelde. *Het verbod geldt niet wanneer je een werknemer vervangt die in quarantaine werd geplaatst en niet van thuis uit kan werken.*

***FORMALITEITEN BIJ QUARANTAINE-ATTEST***

Nu er meer en meer getest wordt op het coronavirus, zullen er meer besmette personen ‘ontdekt’ worden. Door de contact-tracing worden ook mensen die met een besmette persoon in contact geweest zijn verwittigd en verzocht zichzelf gedurende 14 dagen in quarantaine te plaatsen.

De kans dat je werknemer met zo’n quarantaine-attest komt aanzetten is dus reëel.

Het gaat hier om werknemers die **niet arbeidsongeschikt**zijn. In het beste geval kunnen zij van thuis uit werken. Kan dit niet, dan komen ze in aanmerking voor een uitkering o.w.v. corona werkloosheid.

Vanaf 13 juli 2020 moet je werknemer die preventief in quarantaine wordt geplaatst je hiervan onmiddellijk op de hoogte brengen. Jij als werkgever kan dan een geneeskundig getuigschrift vragen als bewijs. Dit quarantaine-attest moet volgens het officiële model zijn, zoals vermeld in de publicatie van 3 juli in het Belgisch Staatsblad.

* ***WAT IS EEN QUARANTAINE-ATTEST?***

Het is een attest – een medisch getuigschrift –  dat door de dokter wordt afgeleverd als je werknemer zich moet isoleren na contact met een besmette persoon. Deze werknemers hebben geen symptomen en zijn dus niet ziek, maar moeten wel ‘in hun kot’ blijven gedurende 14 dagen.

*Ook werknemers die in een risicogroep zitten kunnen dit attest verkrijgen, al kan de duurtijd hier anders zijn.*

* ***WAT ALS… JE WERKNEMER EEN QUARANTAINE-ATTEST INDIENT?***

In het beste geval is er **telewerk mogelijk** en kan je werknemer gewoon verder werken van thuis uit.

Jouw arbeidsorganisatie wordt niet verstoord en je werknemer ontvangt gewoon loon.

*Je kan je werknemer voor deze periode een bijlage laten ondertekenen dat het telewerk regelt.*

Is er **geen telewerk mogelijk**, dan zal je werknemer tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht-corona en dus een uitkering ontvangen. Er is namelijk geen sprake van ziekte en dus geen ziekte-uitkering of gewaarborgd loon.

Jij of je sociaal secretariaat doen de ASR-aangifte (de vereenvoudigde aangifte scenario 5 is verlengd tot 30 juni) en je werknemer zorgt met het C3.2 document dat hij gekend is bij zijn uitbetalingsinstelling.