



07.07.2020

Verplichting om werknemers te informeren bij tijdelijke werkloosheid overmacht corona



Vanaf maandag 13 juli 2020 treedt een belangrijke wijziging in werking in de procedure van tijdelijke werkloosheid overmacht omwille van de coronacrisis. Voortaan moet de werkgever die een werknemer tijdelijk werkloos stelt wegens overmacht corona, de werknemer daarvan vooraf in kennis stellen. Dergelijke kennisgevingen zullen in de regel op één of andere manier al gebeuren, maar het wordt nu een formele verplichting. Belangrijk: indien de werkgever de formaliteit niet naleeft, kan hij gehouden zijn het normale loon te betalen voor de werkloosheidsdagen waarover de werknemer niet tijdig in kennis is gesteld!

De nieuwe verplichting volgt uit het KB dat vorige vrijdag is gepubliceerd (KB van 24 juni 2020, Belgisch Staatsblad van 3 juli 2020, 2^{de} editie). De kennisgeving moet gebeuren ten laatste op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de tijdelijke werkloosheid, en in ieder geval voordat de werknemer zich naar het werk begeeft. De kennisgeving moet de periode vermelden (begin- en einddatum) waarin de werknemer tijdelijk werkloos zal zijn en de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld. In geval van een regeling van gedeeltelijke arbeid, moeten ook de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer geacht wordt arbeidsprestaties te leveren vermeld worden. In geval van wijziging moet een nieuwe kennisgeving gebeuren. De werkgever kan de werknemer ook te allen tijde terugroepen uit de tijdelijke werkloosheid.

Het KB bepaalt niet op welke wijze de kennisgeving moet gebeuren. Het kan dus op gelijk welke manier gebeuren (mail, SMS, WhatsApp, ...). Gelet op de mogelijke sanctie (betalen van het normaal loon) wordt de kennisgeving best schriftelijk gedaan om een bewijs te hebben dat de formaliteit is nageleefd! De kennisgeving mag ook collectief gebeuren (via aanplakking), maar dan moet het voor elke werknemer duidelijk zijn aan welke regeling hij is onderworpen.

Gezien het KB geen overgangsbepalingen bevat, bevelen we aan om aan de werknemers voor wie momenteel een periode van tijdelijke werkloosheid overmacht lopende is, ook een kennisgeving te doen voor de dagen vanaf 13 juli (tenzij al een duidelijke kennisgeving is gebeurd).

Het KB bepaalt ook dat werkgever de ondernemingsraad of bij ontstentenis de vakbondsafvaardiging moet informeren over het gebruik van de tijdelijke werkloosheid overmacht corona (als deze organen aanwezig zijn in het bedrijf). De werkgever is ook gehouden de werknemers te informeren over de formaliteiten die zij moeten vervullen om een werkloosheidsuitkering te bekomen.



Verbod van onderaanneming

Naast de verplichte voorafgaande kennisgeving voert het KB ook een verbod van onderaanneming in bij tijdelijke werkloosheid overmacht corona. De werkgever mag het werk dat normaal verricht wordt door de werknemers in tijdelijke werkloosheid overmacht, niet uitbesteden aan derden of laten uitvoeren door studenten. Het verbod geldt echter niet als de tijdelijke werkloosheid het gevolg is van het feit dat de werknemer in quarantaine is geplaatst.

* * *

Bijlage: model kennisgeving



Model kennisgeving

Voorafgaande kennisgeving tijdelijk werkloosheid omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die het gevolg is van de COVID-19 epidemie

Kennisgeving aan:

<voornaam & naam werknemer>

De ondergetekende werkgever stelt voormelde werknemer in kennis van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie:

¹ De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt volledig geschorst van .../.../2020 tot .../.../2020 inbegrepen. De werknemer zal bijgevolg in die periode alle dagen tijdelijk werkloos zijn.

¹ Een regeling van gedeeltelijke arbeid wordt ingevoerd vanaf .../.../2020 tot .../.../2020 inbegrepen. Deze regeling omvat de volgende werkloosheidsfrequentie:

- Dagen tijdelijke werkloosheid:

.....
.....

- Dagen waarop de werknemer geacht wordt arbeidsprestaties te leveren:

.....
.....

Datum:

Handtekening werkgever:

¹ De toepasselijke regeling aanvinken en aanvullen