

Tijdelijke werkloosheid door overmacht: nieuwigheden vanaf 13 juli 2020

15 juli 2020

Sociale zekerheid

Bij koninklijk besluit nr. 37 heeft de regering een nieuwe verplichting ingevoerd in het kader van de tijdelijke werkloosheidsregeling wegens overmacht als gevolg van Covid-19.

Werkgevers die vanaf 13 juli 2020 gebruik maken van deze vorm van tijdelijke werkloosheid dienen een voorafgaandelijke kennisgeving uit te voeren ten aanzien van de betrokken werknemers en de eventuele overlegorganen.

De belangrijkste informatieverplichting betreft de kennisgeving aan de betrokken werknemers.

• **Wanneer?** Ten laatste op de dag voorafgaand aan het begin van de schorsing van de arbeidsovereenkomst, "en in ieder geval voordat de werknemer zich naar het werk begeeft".

Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt, moet een nieuwe kennisgeving plaatsvinden.

Indien de werkgever na de kennisgeving toch een beroep wil doen op de werknemer, dan kan hij de tijdelijke werkloosheid nog steeds intrekken of schorsen.

• **Hoe?** Koninklijk Besluit nr. 37 bepaalt niet hoe deze kennisgeving moet gebeuren. Een e-mail zou dus kunnen volstaan, wanneer dit het gebruikelijke communicatiekanaal met de werknemer is.

Een individuele kennisgeving kan worden vervangen door een collectieve kennisgeving wanneer de tijdelijke werkloosheid betrekking heeft op meerdere werknemers tegelijk, op voorwaarde dat het voor elke individuele werknemer duidelijk is aan welk arbeidsregime hij onderworpen is.

• **Wat?** De kennisgeving vermeldt (i) de periode waarop de kennisgeving betrekking heeft, (ii) de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer tijdelijk werkloos is en, in voorkomend geval, de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer geacht wordt te werken, en (iii) de formaliteiten die de werknemer moet vervullen om een werkloosheidsuitkering te kunnen ontvangen.

De werkgever die de bovenstaande verplichtingen niet nakomt, wordt **gesanctioneerd**: hij dient de werknemer zijn normale loon te betalen voor de periode voorafgaand aan het vervullen van deze formaliteiten.

Naast de kennisgeving aan de betrokken werknemers moet de werkgever ook de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging op de hoogte brengen.

Te onthouden?

Vanaf **13 juli 2020** moet de werkgever voorafgaand aan de invoering van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van Covid-19:

- elke betrokken werknemer individueel informeren (in bepaalde gevallen kan deze kennisgeving collectief gebeuren) ;
- de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, de vakbondsafvaardiging hierover inlichten.

De werkgever die zijn werknemers niet voorafgaandelijk informeert, zal aan de betrokken werknemers hun normale loon moeten betalen voor de periode voorafgaand aan het vervullen van deze formaliteiten.

Bron: Bijzondere-machtenbesluit nr. 37 tot uitvoering van artikelen 2 en 5 van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot ondersteuning van de werknemers, B.S., 3 juli 2020, 2de editie, pp. 49531 e.v.

**SOTRA is een advocatenkantoor gespecialiseerd in sociaal recht,
voor de private en de publieke sector.**
Onze toegevoegde waarde vloeit voort uit de voortreffelijkheid van onze diensten en uit onze betrokkenheid.

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be