

---

## FAQ CORONAVIRUS

---

### 1. Kan het bestuur personeelsleden verplichten om van thuis uit te werken?

Gelet op de persconferentie van 17 maart 2020 waarbij duidelijk werd aangekondigd dat telewerken de norm moet worden, kunnen personeelsleden in de huidige omstandigheden wel verplicht worden thuis te blijven indien het bestuur meent dat de functie ook thuis kan worden uitgevoerd.

### 2. Kan een personeelslid eisen dat hij van thuis kan werken?

Thuiswerk dient steeds in onderling akkoord tussen bestuur en personeelslid afgesproken te worden.

Het bestuur kan zelf bepalen voor welke functies thuiswerk al dan niet mogelijk is.

### 3. Hoe kan een bestuur thuiswerk invoeren indien er nog geen thuiswerkpolicy is?

Gezien het hier een overmachtssituatie betreft volstaat het ons inziens om een interne nota inzake thuiswerk te voorzien waarin de nodige afspraken, zoals hieronder vermeld, worden vastgelegd.

- Het thuiswerk wordt tijdelijk toegestaan en is dus zeker geen verworven recht;
- Wie/welke functies komen ervoor in aanmerking;
- De arbeidstijd die de personeelsleden dienen te respecteren;
- Bereikbaarheid van de personeelsleden;
- Wie dienen de personeelsleden op de hoogte te stellen indien ze thuis gaan werken;
- Welke middelen (laptop/gsm) worden eventueel ter beschikking gesteld door het bestuur of maken de personeelsleden gebruik van eigen middelen;
- Vergoeding thuiswerk (geen verplichting);
- Eventuele rapportering door het personeelslid aan de leidinggevende.



## 4. Heeft het personeelslid dat thuis werkt recht op vergoeding van zijn onkosten die het thuiswerk met zich meebrengt?

Aangezien het hier om een uitzonderlijke vorm van occasioneel thuiswerk gaat dient het bestuur niet meteen de opgelopen onkosten te vergoeden tenzij dit op heden reeds werd voorzien in een thuiswerkpolicy. In dit geval is het bestuur nog steeds gebonden door de reeds geldende policy.

Het bestuur dient wel de nodige hulpmiddelen ter beschikking te stellen om de uitoefening van het thuiswerk mogelijk te maken.

Er bestaat wel de mogelijkheid om een forfaitaire kostenvergoeding toe te kennen voor volgende kosten:

1. De RSZ en fiscus aanvaarden een vergoeding van 40 EUR per maand als tegemoetkoming voor professioneel gebruik van eigen ICT -middelen, zijnde 20 EUR voor professioneel gebruik van de eigen laptop/pc en 20 EUR voor professioneel gebruik van de eigen internetverbinding;
2. Daarnaast is er in de mogelijkheid tot toekenning van een forfaitaire bureauvergoeding voorzien. Deze bedraagt maximaal 126,94 EUR per maand.  
Dit bedrag wordt geacht de kosten voor zaken als verwarming, elektriciteit, telefoon, klein bureaumateriaal, ... te dekken. Volgens de instructies van de RSZ mag de vergoeding enkel worden toegekend aan personeelsleden die op structurele en regelmatige basis een gedeelte van hun arbeidstijd thuis presteren en bijgevolg thuis in een deel van hun woning een ruimte dienen in te richten waar zij dat werk dienen uit te voeren.

**Een cumulatie van de beide forfaitaire vergoedingen onder 1 en 2 is enkel mogelijk voor zover ze niet dezelfde soort kosten vergoeden.**

3. Als het personeelslid zijn persoonlijke smartphone of gsm ook voor professionele doeleinden gebruikt kan het bestuur eveneens de kosten vergoeden. Er gelden in dit geval geen concrete richtlijnen vanwege de fiscus of vanwege de RSZ m.b.t het maximaal te vergoeden bedrag. Het is dus aan het personeelslid en het bestuur om te bewijzen dat de vergoeding effectief dient voor de kosten ten gevolge van het beroepsmatig gebruik van deze persoonlijke hulpmiddelen én dat de kosten effectief gemaakt werden.

## 5. Welke alternatieven zijn er mogelijk indien thuiswerk niet haalbaar is?

### 5.1. Andere opdracht en taken laten uitvoeren

Er kan aan personeelsleden gevraagd worden om ander werk uit te voeren.

**Statutaire personeelsleden** kunnen dit in principe niet weigeren gezien het principe geldt van de veranderlijkheid van de openbare dienst. Omwille van de dienstverlening kan hen dus 'opgelegd' worden om ander werk uit te voeren mits dit werk past bij hun competenties.

Bij **contractuele personeelsleden** kan er echter niet eenzijdig bepaald worden dat ze een andere functie dienen uit te oefenen. Een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst kan immers beschouwd worden als een impliciet ontslag. Ze kunnen andere taken/andere functie bijgevolg dus ook strikt genomen weigeren.

In de huidige omstandigheden lijkt het wel aangewezen om met beide categorieën personeelsleden op dezelfde manier om te gaan. Het kan gevraagd worden aan de personeelsleden om andere taken uit te voeren maar indien ze weigeren, is het niet aangewezen om hier tegen op te treden.



Bijgevolg is het aangewezen om met de betrokken personeelsleden in overleg te gaan en te bekijken wat de mogelijkheden zijn en wie wat als opdrachten/taken zou kunnen en wensen op te nemen. Het gaat hier om een situatie van overmacht die noopt tot het nemen van maatregelen waarbij zowel de personeelsleden als het bestuur op elkaars begrip moeten kunnen rekenen.

## 5.2. Wat indien ander werk niet mogelijk is of geweigerd wordt?

Bij weigering of onmogelijkheid tot ander werk voor de **contractuele personeelsleden** zal het in sommige gevallen mogelijk zijn om tijdelijke werkloosheid in te roepen (zie volgende vragen).

Voor wat betreft de **statutaire personeelsleden** is tijdelijke werkloosheid geen mogelijkheid gezien zij niet uitkeringsgerechtigd zijn.

Indien zij weigeren om andere taken uit te voeren of in geval alternatief werk niet (meer) mogelijk is, zal het gaan om een afwezigheid die gelijkgesteld wordt met dienstactiviteit gezien het hier gaat om een situatie van overmacht.

Artikel 172 BVR RPR bepaalt hierover het volgende;

“Het personeelslid dat zonder toestemming of geldige reden, en ook niet ten gevolg van de toepassing van een tuchtstraf of van een andere administratieve maatregel, afwezig is, bevindt zich in een toestand van non-activiteit, **tenzij in geval van overmacht.**”

In deze zaak is er voldaan aan 3 voorwaarden :

- De gebeurtenis is niet te wijten aan het bestuur, noch aan het personeelslid;
- De gebeurtenis vindt plaats buiten elke normale verwachting;
- De gebeurtenis vormt een onoverkomelijke hindernis of heeft een onoverkomelijke hindernis gevormd voor het bestuur of het personeelslid om de overeengekomen arbeid uit te voeren.

Bijgevolg zal het statutaire personeelslid zich gedurende de periode van afwezigheid in de stand dienstactiviteit bevinden en recht hebben op loon.

## 6. Kan een bestuur tijdelijke werkloosheid inroepen t.g.v. het uitbreken van het coronavirus?

### ***Bijgewerkt dd. 23/03/2020***

Gezien het grote aantal aanvragen tijdelijke werkloosheid die de afgelopen weken tijdens de coronacrisis verricht werden heeft de RVA dd. 20/03/2020 de procedure inzake tijdelijke werkloosheid versoepeld.

Alle tijdelijke werkloosheid die ingeroepen wordt ten gevolge van het coronavirus zal nu beschouwd worden als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, ook Indien bepaalde personeelsleden nog gedeeltelijk voor een aantal dagen per week kunnen tewerkgesteld worden.

Alle lopende aanvragen van werkloosheid wegens economische redenen kunnen eenvoudig omgezet worden in tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Het bestuur dient **geen aanvraag meer te verrichten van de tijdelijke werkloosheid** aan het bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA.



Voor zover het bestuur in de maandelijkse aangifte van de uren dat het personeelslid tijdelijke werkloos was (ASR scenario 5 of vroegere C3.2 werkgever) de tijdelijke werkloosheid identificeert als “overmacht” (door het vermelden van de code ‘aard van de dag’ 5.4 en met als reden “coronavirus”), geldt dit als de vereiste mededeling.

De RVA zal op basis van deze aangifte het bedrag van de uitkering van de tijdelijke werkloosheid kunnen vaststellen. Met deze aangifte dient niet gewacht te worden tot het einde van de maand. Deze ASR kan ook al in de loop van de maand verricht worden, van zodra alle gegevens tot het einde van de maand gekend zijn.

De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht via deze versoepelde procedure wordt voorlopig aanvaard tot en met 5/04/2020, maar kan nog verlengd worden tot en met 30/06/2020 indien de regering de maatregelen verstrengd of verlengd.

De FAQ van de RVA wordt momenteel geactualiseerd aan de nieuwe richtlijnen. Deze zal beschikbaar worden gesteld via de website van de RVA; <https://www.rva.be/nl>

## 7. Welke financiële gevolgen heeft tijdelijke werkloosheid voor het personeelslid?

***Bijgewerkt dd. 23/03/2020***

In geval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is het personeelslid vrijgesteld van wachttijd. Hij moet dus niet eerst een aantal arbeidsdagen bewijzen vooraleer hij recht heeft op uitkeringen.

Het personeelslid ontvangt een uitkering die in principe 65% van zijn gemiddeld loon bedraagt. Dit loon is geplafonneerd op EUR 2.754,76 per maand. Tot 30 juni 2020 wordt het bedrag van de uitkering verhoogd tot 70% van het gemiddeld geplafonneerd loon. Er wordt op de uitkering een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 26,75%.

**Het personeelslid dat tijdelijk werkloos wordt gesteld wegens overmacht (reden “coronavirus”) zal bovenop de werkloosheidsuitkering een supplement van 5,63 euro per dag ontvangen, ten laste van de RVA.**

In het kader van een gelijke behandeling tussen personeelsleden kan een bestuur ook een aanvulling op de werkloosheidsuitkering toekennen aan de contractuele personeelsleden. Aanvullingen bij een werkloosheidsuitkering worden niet als loon beschouwd en bijgevolg vrijgesteld van RSZ (of gunstig geregeld volgens de socialezekerheidswetgeving).



## 8. Kan een bestuur eenzijdig beslissen om bepaalde diensten of personeelsleden in preventieve quarantaine te plaatsen?

Alleen de federale overheid kan burgers in quarantaine plaatsen. Een lokaal bestuur kan deze beslissing niet nemen t.a.v. haar personeelsleden.

Als werkgever heeft een bestuur de verplichting werk te verschaffen. Doet zij dit niet kan dit voor contractuele personeelsleden beschouwd worden als een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst. Bij akkoord van het contractueel personeelslid is alleszins loon verschuldigd.

## 9. Telewerk is de norm. Is het mogelijk om personeelsleden op te vorderen voor een dringende noodzakelijke vergadering die vergt dat bepaalde personeelsleden effectief samenkomen?

*Bijgewerkt dd. 23/03/2020*

Sinds 18 maart zijn verplaatsingen enkel nog onder bepaalde voorwaarden mogelijk.

Professionele verplaatsingen en woon-werkverkeer blijven mogelijk voor het werk dat niet via telewerk kan worden gedaan. Of dit verplicht is, is nog altijd onduidelijk.

Indien er van de personeelsleden wordt gevraagd om zich naar het kantoor te verplaatsen in het kader van een noodzakelijke vergadering, is het belangrijk dat de nodige maatregelen van sociale afstand worden gegarandeerd (1,5 meter tussen elke persoon). Bovendien is het aangewezen om de personeelsleden die zich in het kader van hun werk moeten verplaatsen een attest te overhandigen dat aantoont dat zij zich naar/in functie van hun werk verplaatsen. Het zal aan het bestuur zijn om aan te tonen dat deze vergadering noodzakelijk is en dat deze niet op afstand kan plaatsvinden. Leden kan betaalde dienstvrijstelling eenzijdig worden toegekend.

### Meer informatie nodig?

Contacteer ons via

- [janicedecouvreur@jurplus.be](mailto:janicedecouvreur@jurplus.be)
- [carolinevaneven@jurplus.be](mailto:carolinevaneven@jurplus.be)
- [jurgendetienne@jurplus.be](mailto:jurgendetienne@jurplus.be)
- [patrickvandenabbeel@jurplus.be](mailto:patrickvandenabbeel@jurplus.be)

