

---

## FAQ CORONAVIRUS

---

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

**Bijgewerkt dd. 16 juni 2020**

Op 24 april 2020 heeft de Nationale Veiligheidsraad de richtlijnen gepresenteerd voor de exitstrategie uit de coronaviruscrisis in België. Die strategie is gebaseerd op de aanbevelingen van de Groep van Experts belast met de Exit Strategie (GEES). Telewerk blijft ook voor lokale besturen zoveel als mogelijk nog de norm.

Laat personeelsleden thuis werken als het kan.

Kan er niet thuisgewerkt worden? Dan dienen er maatregelen getroffen te worden die het mogelijk maken om de 1,5 meter afstand tussen personeelsleden onderling te kunnen bewaren.

Kan deze minimumafstand niet bewaard worden? Dan zijn er andere maatregelen. Je kan je laten inspireren door de generieke gids ontwikkeld voor de privésector gepubliceerd op de website van de [FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)

### 2. 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 129,48 EUR (1 april 2020) 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?

**Bijgewerkt dd. 6 mei 2020**

### 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. Gezien de geleidelijke afbouw van de “corona- lockdown” dient hier voorzichtig mee omgegaan te worden. (zie volgende vragen)

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

In geval het niet mogelijk is om de social distancing maatregelen te respecteren en 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 gevolge 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. 16 juni 2020***

Gezien het grote aantal aanvragen tijdelijke werkloosheid die tijdens de coronacrisis verricht werden heeft de RVA sinds 13/03/2020 de procedure inzake tijdelijke werkloosheid versoepeld.

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

De RVA stelt echter dat voor contractuele personeelsleden van lokale besturen het volledig onmogelijk moet zijn om nog te werken. Dit houdt in dat een lokaal bestuur volgens de RVA, vooraleer terug te vallen op de tijdelijke werkloosheid allereerst moet bekijken of er geen vervangende taken kunnen worden verricht.

Het bestuur dient geen aanvraag 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 31/08/2020.**

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. Kan een personeelslid dat ziek is terugvallen op tijdelijke werkloosheid?

***Bijgewerkt dd. 14 april 2020***

Voor personeelsleden die al arbeidsongeschikt waren vóór de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is er slechts gewaarborgd loon verschuldigd tot en met daags vóór de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Vanaf de eerste dag van dat tijdvak van tijdelijke werkloosheid kan het personeelslid dan aanspraak maken op een ziekte- uitkering die het ziekenfonds betaalt.

Personeelsleden die ziek vallen tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid zullen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid terugvallen op de uitkering van het ziekenfonds.

Indien bepaalde personeelsleden maar voor een bepaald aantal dagen per week werkloos gesteld worden, dan hebben ze voor de dagen ziekte die gelijk vallen met voorziene werkdagen wel recht op gewaarborgd loon.

Om de ziekte-uitkering effectief te kunnen ontvangen moet door het contractueel personeelslid binnen de 48 uur na het ontstaan van de ziekte zijn ziekenfonds verwittigen en desgevallend een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid bezorgen.



## 8. Kan er tijdelijke werkloosheid worden aangevraagd voor een contract dat al getekend is maar nog niet is aangevat?

**Bijgewerkt dd. 14 april 2020**

Ja, dit is in sommige situaties mogelijk.

De minister van Werk heeft op 1 april 2020 beslist dat dit in principe mogelijk is. Het is wel vereist dat de partijen te goeder trouw zijn.

### Voorbeeld

*Het gaat om een verandering van dienstbetrekking en de nieuwe arbeidsovereenkomst werd afgesloten voor de coronacrisis, maar kon toen niet onmiddellijk ingaan omdat de werknemer nog zijn ontslag diende te geven en een opzeg moest presteren.*

De partijen mogen de arbeidsovereenkomst niet afgesloten hebben op een ogenblik waarop reeds vaststond dat het begin van uitvoering wegens de coronacrisis in principe niet meer mogelijk was.

Tijdelijke werkloosheid in arbeidsovereenkomsten afgesloten na 13 maart 2020 kan om die reden niet aanvaard worden, tenzij cumulatief voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de indiensttreding is nodig om bedrijfsorganisatorische redenen (*bijvoorbeeld ter vervanging van een werknemer die een onontbeerlijke schakel is om de werking van het bedrijf te verzekeren*);
- er wordt in de onderneming op regelmatige basis nog gedeeltelijk gewerkt (*bijvoorbeeld nog stelselmatig op twee dagen per week*).

Arbeidsovereenkomsten mogen in geen geval geantidateerd worden.

De RVA zal hierop controles uitoefenen. Aan de werkgevers en de werknemers wordt gevraagd de nodige stukken die hun goede trouw aantonen bij te houden. Een dimona aangifte betreffende een tewerkstelling in de toekomst die vóór de datum van 13 maart 2020 werd verricht, kan als een bewijs van goede trouw gelden.



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

**Bijgewerkt dd. 16 juni 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 31 augustus 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.

### 9.1. Kan een lokaal bestuur een aanvulling voorzien bij de werkloosheidsuitkering?

**Bijgewerkt dd. 14 april 2020**

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).

De RSZ stelt wel een belangrijke voorwaarde met betrekking tot de hoogte van de aanvulling. De som van de tijdelijke werkloosheidsuitkering die het contractueel personeelslid zal ontvangen en de aanvulling betaald door het bestuur mag maximaal gelijk zijn aan het nettoloon dat het personeelslid zou ontvangen wanneer hij gewerkt had. Hierbij omvat de uitkering eveneens het supplement van 5,63 EUR/dag toegekend voor tijdelijke werkloosheid overmacht corona. Wanneer deze voorwaarden niet gerespecteerd worden, dan zal de aanvulling die toegekend werd beschouwd worden als loon waarop de gewone socialezekerheidsbijdragen verschuldigd zijn.

### 9.2. Welke gevolgen zijn er m.b.t de uitbetaling van de eindejaarstoelage?

**Bijgewerkt dd. 14 april 2020**

Voor de lokale besturen die vallen onder de besluiten rechtspositieregeling telt de periode van tijdelijke werkloosheid tussen 1 januari en 30 september mee, maar zal dit wel een lagere eindejaarstoelage tot gevolg hebben. Voor de intercommunales moet gekeken worden in hun eigen rechtspositieregeling.

### 9.3. Worden de dagen tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld voor vakantie?

**Bijgewerkt dd. 14 april 2020**

Bij toepassing van het **publiek vakantiestelsel** geven in principe enkel periodes met recht op salaris recht op jaarlijkse vakantie.

Tijdens tijdelijke werkloosheid ontvangen de medewerkers geen salaris van het bestuur.

Bovendien is dit geen gelijkgestelde periode voor de opbouw van het verlof. Tijdens de periode werkloosheid wegens overmacht zal men dan ook geen verlofrechten opbouwen.

De raad kan evenwel bepalen dat periodes met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering of een wachtgeld eveneens recht geven op jaarlijkse vakantiedagen.

De periode tijdelijke werkloosheid zal daarentegen wel meetellen voor de berekening van het vakantiegeld aangezien de uitkering valt onder de definitie van “jaarsalaris” ,zijnde; “het salaris op jaarbasis of in voorkomend geval het wachtgeld of de uitkering, uitbetaald in de plaats van een salaris, aangevuld met eventuele haardoelage of standplaatstoelage.

**De private vakantiereglementering** zal in een gelijkstelling voorzien voor deze periode van tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht. Het koninklijk besluit dat in deze gelijkstelling voorziet moet evenwel nog gepubliceerd worden.

## 10. 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.

Aan statutaire personeelsleden kan betaalde dienstvrijstelling eenzijdig toegekend worden.

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

**Bijgewerkt dd. 6 mei 2020**

In het kader van de afbouw van fase 1 A van de exitstrategie is het opnieuw mogelijk om personeelsleden te vragen om zich naar het kantoor te verplaatsen in het kader van een vergadering, op voorwaarde dat de nodige veiligheidsmaatregelen om besmetting te voorkomen, onder andere het respecteren van een sociale afstand van 1,5 meter tussen elke persoon gegarandeerd kunnen worden

## 12. Welke Coronamaatregelen zijn er voor kritieke sectoren voorzien en kunnen lokale besturen hiervan gebruik maken?

**Bijgewerkt dd. 16 juni 2020**

Onder kritieke sectoren verstaat men de bedrijven en instellingen die behoren tot de cruciale sectoren en de essentiële diensten, zoals opgenomen in de bijlage bij het [ministerieel besluit van 23 maart 2020](#) houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

Lokale besturen kunnen één van de onderstaande maatregelen toepassen voor de entiteiten die vallen onder de sectoren die vermeld zijn in het besluit.

Voor lokale besturen zal dit voornamelijk volgende entiteiten betreffen:

- woonzorgcentra
- thuiszorgdiensten



- (buiten)schoolse kinderopvang
- scholen

Volgende maatregelen kunnen toegepast worden van 1 april tot en met 30 juni 2020:

### **1. 120 bijkomende vrijwillige overuren zonder overloon**

In de periode van 1 april tot en met 30 juni 2020 is het mogelijk om **contractuele personeelsleden die onder de toepassing van de Arbeidswet** vallen 120 bijkomende vrijwillige overuren te laten presteren. Deze personeelsleden uit een kritieke sector kunnen dus in het tweede kwartaal 120 extra overuren presteren, bovenop de reeds bestaande 100 vrijwillige overuren per kalenderjaar.

Voor deze 120 extra overuren moet geen inhaalrust worden toegekend en zij moeten niet aangerekend worden op de interne grens.

Nieuw is dat er voor deze 120 overuren zelfs geen overloon moet betaald worden.

Er kan onmiddellijk gebruik gemaakt worden van dit extra aantal, onafgezien van het feit of er al gebruik gemaakt werd van het basisaantal vrijwillige overuren ( 100 per kalenderjaar).

Er dient wel nog steeds een schriftelijke overeenkomst te worden afgesloten tussen bestuur en personeelslid.

**Deze 120 vrijwillige overuren , gepresteerd in kritieke sectoren, zijn bovendien vrijgesteld van RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing!**

### **2. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur**

In de periode van 3 maanden (van 1 april tot en met 30 juni 2020) kunnen meerdere opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur afgesloten worden, zonder dat deze arbeidsovereenkomst beschouwd wordt als een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. De minimumduur van elke arbeidsovereenkomst van bepaalde duur moet wel minstens 7 dagen bedragen.

### **3. Terbeschikkingstelling van contractuele personeelsleden**

Ook lokale besturen kunnen een beroep doen op een tijdelijke afwijking van het verbod op terbeschikkingstelling van contractuele personeelsleden.

Met een minimum aan formaliteiten kan een bestuur zo contractuele personeelsleden uitlenen aan een gebruiker uit een kritieke sector (bv. een school) .

De enige voorwaarde is dat de personeelsleden tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en dat ze vóór 10 april 2020 in dienst zijn getreden bij het uitlenende bestuur.

Daarnaast dienen de voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling vóór de aanvang ervan vastgelegd te worden in een schriftelijke overeenkomst die getekend wordt door het uitlenende bestuur, het personeelslid en de gebruiker.

Er geldt geen verplichting om voorafgaand het akkoord te krijgen van de vakbondsafvaardiging in de onderneming van de gebruiker. Evenmin dient de arbeidsinspectie zijn toestemming te geven voor de terbeschikkingstelling.





De arbeidsovereenkomst die de werknemer met zijn eigen werkgever verbindt, blijft verder gelden tijdens de periode van terbeschikkingstelling. Wel wordt de gebruiker hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen. In geen geval mogen die lonen, vergoedingen en voordelen lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen (principe van gelijk loon voor gelijk werk).

*Bron: Bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 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 vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren, B.S. 28 april 2020, 2e editie.*

### Meer informatie nodig?

Contacteer ons via

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

