

Overzicht corona- maatregelen



sodiwe

Tijdelijke werkloosheid

De vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid loopt tot 30 juni 2022

Algemeen principe vereenvoudigde procedure tijdelijke werkloosheid corona

Als werkgever kan u **tot en met 30 juni 2022** uw werknemers (arbeiders of bedienden) nog steeds tijdelijk werkloos stellen volgens **de vereenvoudigde procedure van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona**. De regeling geldt dus voor alle ondernemingen die getroffen worden door de coronacrisis, ongeacht de reden.

- ✓ Als werkgever dient u **geen voorafgaandelijke formaliteiten** te vervullen (geen elektronische melding, geen C106A-formulier, geen melding van de eerste werkloosheidsdag, geen verplichting tot het afleveren of bijhouden van een controlekaart).
- ✓ **Een uitzondering** geldt voor tijdelijke werkloosheid wegens slecht weer. In dit geval moeten de mededelingen van de eerste effectieve werkloosheidsdag verder verstuurd worden naar de RVA.
- ✓ De specifieke **meldingsplicht** aan uw werknemers blijft vooralsnog wél van toepassing.

Ook de volgende werknemers kunnen tot 30 juni 2022 tijdelijk werkloos gesteld worden wegens overmacht:

- werknemers die niet ziek zijn, maar die thuis moeten blijven wegens een quarantaine (én niet kunnen telewerken)
- werknemers die niet kunnen werken door de opvang van een kind omdat de crèche, de school of het opvangcentrum voor gehandicapten gesloten is door een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken
- werknemers die niet kunnen werken door van de opvang van een kind omdat het kind in quarantaine is.

Gelijkstelling dagen tijdelijke werkloosheid in 2021 omwille van overmacht Corona voor de vakantierechten in 2022.

Ook voor de vakantierechten van 2022 wordt voorzien in een gelijkstelling van de tijdelijke werkloosheidsdagen in 2021. e gelijkstelling geldt zowel voor de berekening van het vakantiegeld als voor de vakantiedagen. De berekening wordt uitgevoerd door de RSZ en het bedrag van de compensatie zal eind juni 2022 worden gecommuniceerd aan de werkgever. Dit bedrag zal in eerste instantie in mindering worden gebracht van de bedragen verschuldigd voor het 2e kwartaal 2022. Voor 2022 voorziet de overheid een enveloppe van ongeveer 46 miljoen EUR.

De uitbetaling van het vakantiegeld voor **arbeiders** verloopt anders. Hier zijn het de vakantiefondsen die de uitbetaling doen. De financiering ervan loopt weliswaar via de sociale bijdragen. De Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie zal eveneens een toelage ontvangen. Deze wordt uitbetaald aan de RJV voor 30 april 2022. Op die manier zal de uitbetaling van het vakantiegeld aan de arbeiders in de maand mei probleemloos kunnen verlopen.

Werkloosheidsuitkering

Werknemers in tijdelijke werkloosheid krijgen een uitkering van de RVA. Het gaat daarbij om 70% van het gemiddeld loon, met een plafond van 2.995,69 EUR per maand. Op deze uitkering is een verminderde bedrijfsvoorheffing van 15% van toepassing. Daarnaast is er een toeslag van 5,98 EUR per werkloosheidsdag (eveneens ten laste van de RVA). Als werkgever kan je ook zelf een supplement toekennen. Eventuele supplementen zijn wel onderhevig aan een bedrijfsvoorheffing van 26,75%.

Vanaf 30 september 2021 wordt de degressiviteit van de werkloosheidsuitkering niet langer bevroren.

Test- en quarantaineregels op de werkvloer

Werknemers moeten niet meer in quarantaine wanneer zij een hoogrisicocontact hadden maar reeds een boosterprik hebben gekregen of hoogstens 5 maanden geleden gevaccineerd werden. Werknemers die niet gevaccineerd zijn moeten na een hoogrisicocontact **wel nog in quarantaine**. Op dag 1 en dag 7 moeten zij een test afleggen. Deze werknemers blijven in quarantaine tot ze het resultaat van hun 2e test hebben ontvangen, en deze negatief is.

Werknemers die langer dan 5 maanden geleden gevaccineerd zijn moeten evenzeer nog in quarantaine en dit voor 4 dagen. Tot en met de 10e dag na het hoogrisicocontact dienen zij wel een zelftest af te nemen.

Veilig aan het werk op de werkvloer

Al sinds april 2020 vormt de generieke gids de leidraad met noodzakelijke principes en maatregelen om ondernemingen toe te laten veilig te werken door besmettingen op het werk maximaal te voorkomen. Op maandag 7 maart 2022 treedt een nieuwe gids 'Veilig werken tijdens een epidemie of pandemie' in werking. Deze komt in de plaats van de huidige generieke gids (versie 8).

Ook deze gids bevat preventiemaatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers in veilige en gezonde omstandigheden kunnen blijven werken tijdens een epidemie of een pandemie en dat ondernemingen niet, of zo weinig mogelijk, moeten overgaan tot een gehele of gedeeltelijke opschorting van de activiteiten.

De nieuwe gids is ook bedoeld voor eventuele toekomstige epidemieën en pandemieën. De gids is opgebouwd uit 3 fases die kunnen worden geactiveerd op ondernemingsniveau, sectorniveau of overheidsniveau:

- de waakzaamheidsfase: preventiemaatregelen om een epidemie of pandemie onder controle te houden en uitbraken te voorkomen;
- de interventiefase: strengere preventiemaatregelen omdat er sprake is van meerdere besmette personen (clusters) en er uitbraken kunnen ontstaan;
- de kritische fase: de meest strenge preventiemaatregelen om uitbraken onder controle te krijgen en verspreiding van het infectieus agens af te remmen bij sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens.

Vanaf 7 maart 2022 zal de waakzaamheidsfase van toepassing zijn voor de verschillende ondernemingen, tenzij een onderneming, een bepaalde sector of een bevoegde overheid zou beslissen tot het activeren van een hogere fase.

Vaccinatieverlof

Tot 30 juni 2022 hebben uw werknemers het recht om met behoud van loon van het werk afwezig te zijn om zich te laten vaccineren tegen het coronavirus. Dit vaccinatieverlof wordt behandeld zoals klein verlet. De werknemer heeft recht op loon tijdens zijn vaccinatieverlof en deze afwezigheid wordt ook gelijkgesteld voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarspremie. Uw werknemer mag de tijd nemen die nodig is om zich te laten vaccineren. Hij dient de werkgever wel op voorhand in te lichten. Ook studenten, in het kader van studentenarbeid, hebben recht op vaccinatieverlof.

Recent werd het recht op vaccinatieverlof ook uitgebreid voor werknemers wiens minderjarig (inwonend) kind dient gevaccineerd te worden. Werknemers die gebruik willen maken van het vaccinatieverlof moeten enkel de uitnodiging en een bevestiging van de vaccinatieafpraak van het kind kunnen voorleggen als de werkgever daarom verzoekt. Deze wet is van toepassing tot 30 juni 2022 en kan verlengd worden tot 31 december 2022.

Sectorale steunmaatregelen

- Werkgevers uit de evenementensector, discotheken, dancings en binnenspeeltuinen hebben recht op een compensatiepremie voor de betaling van hun sociale zekerheidsbijdragen in het 2^e kwartaal van 2022. Dit heeft als doel om de tewerkstelling te kunnen behouden. De RSZ zal deze premies berekenen en ze toekennen als een krediet. Werkgevers dienen de premie aan te vragen bij de RSZ zelf via een beveiligde toepassing.
- De overheid biedt ondersteuning bij de uitbetaling van de eindejaarspremies in de horeca

Relance-overuren

Vanaf 1 juli 2021 konden alle sectoren, dus niet enkel de cruciale sectoren, een beroep doen op een quotum van 120 vrijwillige zogenaamde ‘relance-overuren’. Concreet betekent dit dat de regel van de vrijwillige netto-overuren, werd verlengd tot 31 december 2021 en werd verruimd voor alle sectoren.

Voor 2022 is een nieuw quotum van 120 relance-overuren voorzien voor alle sectoren. De vrijwillige relance overuren zijn overuren waarvoor geen inhaalrust, noch toeslag moeten worden toegekend. Bovendien is er noch RSZ, noch bedrijfsvoorheffing op verschuldigd en worden zij niet aangerekend op de interne grens.

Steunmaatregelen vanuit de Vlaamse overheid

Er is opnieuw een Vlaams Beschermingsmechanisme, het 12^e ondertussen. Ondernemingen die in het eerste kwartaal van 2022 een omzetsdaling van minstens 60% kenden én een omzetsdaling van minstens 30% in het volledige eerste kwartaal van 2022 ten opzichte van dezelfde periode in 2019 ten gevolge van de coronamaatregelen, komen in aanmerking voor deze steunmaatregel.

De steun bedraagt 10% van de omzet van het referentiekwartaal van 2019. Er gelden echter begrenzings gebaseerd op het aantal werknemers werkzaam in de onderneming.

- 33.750 EUR voor ondernemingen tot 10 werknemers
- 67.500 EUR voor ondernemingen met 10 tot 49 werknemers
- 180.000 EUR voor ondernemingen met 50 of meer werknemers

Maatregelen voor zelfstandigen

- ✓ Het dubbel overbruggingsrecht geldt voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 30 juni 2022 voor die zelfstandigen die werden gedwongen om hun zelfstandige activiteit te onderbreken wegens een federale, gewestelijke, provinciale of gemeentelijke beslissing.
- ✓ Daarnaast is er het **crisisoverbruggingsrecht bij een aanzienlijke omzetsdaling**. Dit geldt opnieuw van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022. Dit is voor zelfstandigen die hun activiteit uitoefenen maar geconfronteerd zijn met een omzetsdaling van minstens 40% in de maand die voorafgaat aan de maand waarvoor je de uitkering aanvraagt, vergeleken met dezelfde maand in 2019.
- ✓ De aanvraag van de 3^e pijler overbruggingsrecht (in geval van quarantaine of opvang van een kind) is nog steeds mogelijk tot en met 31 maart 2022.