



UHASSELT

KU LEUVEN



Maastricht University

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis

Tijdelijke werkloosheid en de corona crisis

Isabelle Vanwalleghem

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechten

PROMOTOR :

Prof. dr. Petra FOUBERT

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2020
2021



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

KU LEUVEN



Maastricht University

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis

Tijdelijke werkloosheid en de corona crisis

Isabelle Vanwalleghem

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechten

PROMOTOR :

Prof. dr. Petra FOUBERT

SAMENVATTING

Het onderzoek naar aanleiding van deze masterscriptie focust zich op de tijdelijke werkloosheid en de coronacrisis. Het onderzoek toont aan dat de coronacrisis reeds een grote impact heeft gehad op de arbeidsmarkt. In België wordt het potentieel werk- en inkomensverlies van werknemers door een gebrek aan werk ten gevolge van de coronacrisis opgevangen door de tijdelijke werkloosheid.

Vooreerst wordt in het eerste hoofdstuk een algemene schets gegeven van de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt, teneinde hiervan een duidelijk beeld te geven aan de lezer.

Hierna wordt in het tweede hoofdstuk de tijdelijke werkloosheid op beschrijvende wijze uiteengezet. Binnen dit hoofdstuk wordt gefocust op de twee meest relevante soorten van tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis, namelijk de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en economische redenen. Van beide soorten wordt de procedure uiteengezet, waarna in het algemeen onderzocht wordt wat de gevolgen zijn van het gebruik van de tijdelijke werkloosheid alsook welke controlemogelijkheden hierbij bestaan om misbruiken op te sporen en te voorkomen. Het hoofdstuk wordt afgerond met een korte schets van de steun die de Europese Unie verleent aan de lidstaten om steunmaatregelen zoals de tijdelijke werkloosheid te financieren.

Vervolgens wordt in het derde hoofdstuk een evaluatie gemaakt van het huidige gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis. Deze evaluatie gebeurt aan de hand van een opsomming van de belangrijkste voor- en nadelen van de tijdelijke werkloosheid, waarna in een tussenbesluit besloten wordt of het systeem vatbaar is voor verbeteringen.

Verder wordt in het vierde hoofdstuk de Nederlandse figuur van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW) op beschrijvende wijze uiteengezet. Deze Nederlandse NOW heeft eenzelfde functie als de Belgische tijdelijke werkloosheid, namelijk het voorkomen van werk- en inkomensverlies van werknemers ten gevolge van een vermindering aan werk tijdens de coronacrisis. Het onderzoek naar deze figuur gebeurt door een uiteenzetting van de procedure, de gevolgen die het gebruik van deze NOW met zich meebrengt en de controlemogelijkheden om misbruiken te bestrijden.

Daarna wordt in het vijfde hoofdstuk een vergelijking gemaakt tussen de Belgische tijdelijke werkloosheid en de Nederlandse NOW. Dit gebeurt aan de hand van een opsomming van de belangrijkste gelijkenissen en verschillen, waarna in een tussenbesluit onderzocht wordt of de verschillen van de Nederlandse NOW een mogelijke oplossing kunnen bieden voor problemen die zich stellen in België.

Ten slotte wordt in het zesde hoofdstuk een aanbeveling gedaan voor het gebruik van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis in de toekomst. Hierbij worden enkele verbeteringen aan de bestaande figuur voorgesteld, alsook een mogelijk alternatief om naast de tijdelijke werkloosheid te hanteren om de gevolgen van de coronacrisis op te vangen.

DANKWOORD

Vooreerst wil ik in het bijzonder mijn promotor prof. dr. Petra Foubert bedanken om een boeiend onderwerp aan te reiken waar ik met veel interesse dit academiejaar aan gewerkt heb. Verder wil ik haar uitvoerig bedanken voor de goede begeleiding bij het maken van deze masterscriptie. Haar expertise en grote betrokkenheid hebben mij ontzettend geholpen om dit onderzoek tot een goed einde te brengen. Ik kon altijd bij haar terecht met vragen en haar toelichtingen waren steeds een leidraad om mij gericht verder te verdiepen in de materie. Haar opbouwende feedback zorgde ervoor dat ik mijn onderzoek steeds kon verbeteren. Hierdoor werd mijn onderzoek een heel leerrijk en boeiend proces, waarvoor mijn grootste dank.

Hiernaast wil ik ook een woord van dank richten aan de mensen in mijn nabije omgeving waar ik te allen tijde op kon rekenen voor bemoedigende woorden. Ook wil ik in het bijzonder mijn moeder bedanken om altijd te luisteren naar mijn bevindingen en klaar te staan met advies. Ik kon altijd bij haar terecht met mijn bezorgdheden. Ten slotte wil ik ook mijn goede studievriend Jordy bedanken om mij eveneens raad te geven en mij te steunen doorheen de uitvoering van dit onderzoek.

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	3
DANKWOORD	5
INLEIDING.....	9
HOOFDSTUK 1. DE IMPACT VAN DE CORONACRISIS OP DE ARBEIDSMARKT	15
HOOFDSTUK 2. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID TIJDENS DE CORONACRISIS	19
AFDELING 1. HET BEGRIP	19
AFDELING 2. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID DOOR OVERMACHT	19
§1. Wettelijk kader	19
§2. Overmacht	20
§3. Procedure en wijzigingen tijdens de coronacrisis.....	21
AFDELING 3. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID DOOR ECONOMISCHE REDENEN	27
§1. Wettelijk kader	27
§2. Procedure.....	27
A. Arbeiders.....	28
B. Bedienden	32
C. Toekomstige wijzigingen: opleiding als voorwaarde voor beroep op tijdelijke werkloosheid?	35
AFDELING 4. GEVOLGEN VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID.....	37
AFDELING 5. CONTROLE EN TOEZICHT	39
AFDELING 6. STEUN VAN DE EUROPESE UNIE (SURE)	41
HOOFDSTUK 3. VOOR- EN NADELEN VAN HET GEBRUIK VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID TIJDENS DE CORONACRISIS	43
AFDELING 1. VOORDELEN VAN HET GEBRUIK VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID TIJDENS DE CORONACRISIS.....	43
AFDELING 2. NADELEN VAN HET GEBRUIK VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID TIJDENS DE CORONACRISIS	44
AFDELING 3. TUSSENBESLUIT	47
HOOFDSTUK 4. TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID IN NEDERLAND.....	49
AFDELING 1. HET BEGRIP	49
AFDELING 2. WETTELIJK KADER	50
AFDELING 3. PROCEDURE	50
§1. NOW 1.....	51
§2. NOW 2.....	54
§3. NOW 3.....	56
AFDELING 4. GEVOLGEN	58
AFDELING 5. CONTROLE.....	59
HOOFDSTUK 5. VERGELIJKING TUSSEN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN DE TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID	63

AFDELING 1. GELIJKENISSEN TUSSEN BEIDE RECHTSFIGUREN	63
AFDELING 2. VERSCHILLEN TUSSEN BEIDE RECHTSFIGUREN	64
AFDELING 3. TUSSENBSLUIT	65
HOOFDSTUK 6. MOGELIJKE VERBETERINGEN AAN HET GEBRUIK VAN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID TIJDENS DE CORONACRISIS	67
HOOFDSTUK 7. ALGEMEEN BESLUIT	71
BIBLIOGRAFIE	73

INLEIDING

1. De coronacrisis heeft op korte termijn een zware impact teweeggebracht op het dagelijks leven van eenieder. Dit is ook het geval voor de economie en de arbeidsmarkt. De werkgelegenheid is gezakt tot een werkelijk dieptepunt en omgekeerd is de werkloosheid sterk gestegen. De grote impact op de werkgelegenheid wordt bevestigd door een studie van het Federaal Planbureau waarin voorspeld wordt dat de werkloosheidsgraad pas in 2025 opnieuw gedaald zal zijn tot hetzelfde niveau als voor de uitbraak van de coronacrisis.¹ Bijgevolg zal het zelfs na afloop van de coronacrisis nog een lange weg zijn naar het herstel van de arbeidsmarkt.

2. In deze inleiding wordt vooreerst de context van het onderzoek van deze masterscriptie gesitueerd door volgende elementen nader te bespreken: het onderwerp van de scriptie, de probleemstelling die voorhanden is, de relevantie ervan en welke beperkingen gesteld worden.

3. Het onderwerp van deze masterscriptie situeert zich in het arbeidsrecht. Het onderwerp betreft namelijk het gebruik van de rechtsfiguur van tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis. Zelden was de rechtsfiguur van de tijdelijke werkloosheid zo relevant, aangezien het gebruik hiervan tracht om de gevolgen die de coronacrisis met zich meebrengt zo goed mogelijk op te vangen. De tijdelijke werkloosheid is een van de vormen van een schorsing van de arbeidsovereenkomst, waarbij de uitvoering van deze overeenkomst tijdelijk geheel of gedeeltelijk stopgezet wordt.²

Deze masterscriptie beoogt te onderzoeken of het systeem van tijdelijke werkloosheid een geschikte manier is om de verschillende uitdagingen en gevolgen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt aan te pakken. Hierbij zal onder andere een blik geworpen worden op het systeem dat in Nederland gehanteerd wordt om met dezelfde problematiek (namelijk het werk- en inkomensverlies van werknemers) om te gaan. Teneinde dit te onderzoeken wordt vooreerst het probleem dat het onderzoek tracht aan te kaarten verder uitgelegd.

4. De tijdelijke werkloosheid wordt ten gevolge van de coronacrisis veelvuldig gebruikt. Aangezien de werknemer hierdoor geen loon meer ontvangt, kan hij als tijdelijke werkloze een beroep doen op een werkloosheidsuitkering.³ Er zijn verschillende oorzaken die de grondslag kunnen vormen van tijdelijke werkloosheid. Enkele voorbeelden hiervan zijn tijdelijke werkloosheid door overmacht, economische redenen, technische stoornis, slecht weer, etc.⁴

¹ FEDERAAL PLANBUREAU, *De coronacrisis zal nog jaren wegen op de Belgische economische activiteit, de werkgelegenheid en de overheidsfinanciën*, 23 juni 2020, www.plan.be/uploaded/documents/202006230954120.PC_eco_vooruitzichten_juni_2020.pdf.

² Art. 27, 2°, a) KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, BS 31 december 1991, 29.888 (hierna: Werkloosheidsbesluit).

³ VLAANDEREN, *Tijdelijke werkloosheid door coronamaatregelen*, www.vlaanderen.be/gezondheid-en-welzijn/gezondheid/gezondheid-en-preventie-tijdens-de-coronacrisis/tijdelijke-werkloosheid-door-coronamaatregelen (consultatie 29 januari 2021).

⁴ FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Schorsingen van de arbeidsovereenkomst – Oorzaken van schorsing in hoofde van de werkgever*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/schorsing-van-de-arbeidsovereenkomst/schorsingen-van-de-0> (consultatie 29 januari 2021).

5. Tijdens de periode van 13 maart 2020 tot en met 31 augustus 2020 werd er ten gevolge van de uitbraak van het coronavirus een versoepelde invulling gegeven aan het begrip overmacht. Dit had tot gevolg dat elke situatie van tijdelijke werkloosheid in deze periode die het gevolg was van de coronacrisis als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht werd beschouwd. Sinds 1 september 2020 werd er een verandering aangebracht waardoor de gewone regels van tijdelijke werkloosheid terug van toepassing werden en deze versoepelde invulling van overmacht niet meer gold, behoudens voor sectoren en werkgevers die aantoonde dat ze uitzonderlijk hard getroffen werden door het coronavirus.⁵ Gezien het toenemend aantal besmettingen in België werd er echter in november 2020 door de federale regering beslist om deze versoepelde invulling van het begrip overmacht terug vanaf 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2021 in te voeren voor alle werkgevers en werknemers. Deze periode werd vervolgens in februari 2021 verlengd tot het einde van de maand juni 2021. Bijgevolg moet voor deze periode niet meer aangetoond worden dat de bedrijven of sectoren uitzonderlijk hard getroffen worden.⁶ De tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen is echter ook relevant voor ondernemingen waarbij er een vermindering aan werk is omwille van een omzetzaling ten gevolge van de coronacrisis.⁷ Daarom zal in deze scriptie dieper ingegaan worden op deze beide soorten van tijdelijke werkloosheid.

6. Een vraag die in de huidige situatie rijst is of het systeem van tijdelijke werkloosheid wel geschikt is om een oplossing te bieden voor de moeilijkheden die de arbeidsmarkt ondervindt ten gevolge van de coronacrisis. Het is momenteel namelijk nog onduidelijk wat de concrete juridische en maatschappelijke gevolgen zullen zijn van het veelvuldig gebruik van tijdelijke werkloosheid tijdens deze crisis. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan een maatschappelijk gevolg zoals de hoge kosten voor de maatschappij, alsook aan het juridisch gevolg van de impact van deze tijdelijke werkloosheid op de loopbaan van de werknemer. Het is momenteel ook nog onzeker hoelang de coronacrisis zal duren. Deze onzekerheid is problematisch zowel voor rechtsonderhorigen die een beroep doen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid als voor juristen die in de praktijk met deze problemen geconfronteerd worden.

Aangezien de coronacrisis erg plotseling is ontstaan en dit een ongeziene uitdaging vormt voor de arbeidsmarkt, is er nog niet veel onderzoek gedaan hierover. Er is bijgevolg momenteel weinig rechtsleer te vinden over het gebruik van het systeem van tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis.

7. Dit onderzoek heeft bijgevolg zowel een theoretische als praktische relevantie. Het onderzoek is theoretisch relevant omdat het zal bijdragen aan de bestaande kennis en de beperkte literatuur over de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt en over het gebruik van het systeem van

⁵ RVA, *Tijdelijke werkloosheid na de corona-epidemie – overgangsmaatregelen van 1.09.2020 tot en met 31.12.2020*, www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-na-de-corona-epidemie-overgangsmaatregelen-van-01092020-tot-en-met-31122020.

⁶ RVA, *Tijdelijke werkloosheid door de coronacrisis Covid-19 – Terugkeer naar de vereenvoudigde procedure vanaf 01.10.2020*, www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19-terugkeer-naar-de-vereenvoudigde-procedure-vanaf-01102020; NEWS BELGIUM, *Federale regering verlengt en breidt steunpakket uit*, 12 februari 2021, <https://news.belgium.be/nl/federale-regering-verlengt-en-breidt-steunpakket-uit>.

⁷ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid-19 (coronavirus) (Infoblad T2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2 (consultatie 29 januari 2021).

tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis. Ook zal het onderzoek praktisch relevant zijn met betrekking tot het gebruik van de tijdelijke werkloosheid in de dagelijkse praktijk gedurende de coronacrisis, aangezien ook de procedures op systematische wijze uiteengezet worden. Op deze manier is het duidelijk voor zowel werkgevers als werknemers aan welke formaliteiten zij moeten voldoen teneinde een werkloosheidsuitkering te kunnen verkrijgen.

Het onderzoek in deze masterscriptie zal verder relevant zijn voor verschillende doelgroepen. Het zal relevant zijn voor academici omdat ze deze scriptie kunnen aanwenden met het oog op verder onderzoek. Vervolgens is het onderzoek relevant voor de wetgever aangezien onderzocht zal worden of de tijdelijke werkloosheid een geschikt systeem is om de problemen van de coronacrisis aan te pakken en er mogelijks aanbevelingen gedaan zullen worden om de regelgeving hieromtrent te verbeteren. Ten slotte is het onderzoek relevant voor personen die zelf gebruik maken van de tijdelijke werkloosheid in deze moeilijke periode omdat ze hieruit kennis kunnen halen over de werking van deze rechtsfiguur.

8. Verder beperkt het onderzoek zich tot de bespreking van de tijdelijke werkloosheid. Enkel de tijdelijke werkloosheid door overmacht en economische redenen zullen besproken worden als soorten van tijdelijke werkloosheid. De (definitieve) werkloosheid, waarbij er een beëindiging is van de arbeidsovereenkomst, zal niet nader besproken worden. Er wordt gekeken naar de invloed van de coronacrisis op de arbeidsmarkt, maar een verdere uiteenzetting van de gevolgen van de coronacrisis zal niet uitgebreid aan bod komen. Dit onderzoek zal ook niet verder ingaan op de bespreking van andere rechtssystemen, behoudens België en Nederland. Binnen het Nederlandse rechtssysteem zal de bespreking zich ten slotte beperken tot de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid.

9. Na deze schets van de context waarbinnen het onderzoek wordt gevoerd, wordt de inleiding vervolledigd door het weergeven van de onderzoeksvragen, de strategie die gehanteerd wordt om op deze vragen een antwoord te formuleren en de structuur van het onderzoek.

Onderzoeksvragen

10. De centrale onderzoeksvraag van deze masterscriptie over de tijdelijke werkloosheid en de coronacrisis luidt als volgt: *"Biedt het systeem van de tijdelijke werkloosheid een oplossing voor de moeilijkheden die de arbeidsmarkt ondervindt ten gevolge van de coronacrisis? Kan er eventueel inspiratie geput worden uit de aanpak van Nederland?"*.

11. Om een antwoord te kunnen formuleren op de centrale onderzoeksvraag wordt gebruik gemaakt van vijf subonderzoeksvragen.

De eerste subonderzoeksvraag luidt: *"Welke uitdagingen heeft de coronacrisis teweeggebracht op de arbeidsmarkt?"*.

De tweede subonderzoeksvraag luidt: *"Hoe probeert het systeem van tijdelijke werkloosheid de uitdagingen ten gevolge van de coronacrisis aan te pakken?"*.

De derde subonderzoeksvraag luidt: *"Wat zijn de voor- en nadelen van het gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis?"*.

De vierde subonderzoeksvraag luidt: *"Hoe verhoudt de tijdelijke werkloosheid zich tot de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid in Nederland?"*.

De vijfde en laatste subonderzoeksvraag luidt: *"Zijn er verbeteringen mogelijk aan het gebruik van het systeem van tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis?"*.

Onderzoeksstrategie

12. Om de eerste subonderzoeksvraag te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van specifieke bronnen met betrekking tot de impact van de coronacrisis op de arbeidsmarkt. Deze bronnen zullen zowel betrekking hebben op Vlaanderen en België, als op internationaal en Europees niveau. Bijgevolg zullen zowel Nederlandstalige, Franstalige als Engelstalige bronnen aangewend worden. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van tijdschriftartikels en onlinebronnen, gezien het recente karakter van de coronacrisis. Deze subonderzoeksvraag is een beschrijvende onderzoeksvraag. De bedoeling hiervan is om een beschrijving te geven van de manier waarop de coronacrisis een invloed heeft (gehad) op de arbeidsmarkt en welke (nieuwe) uitdagingen hierdoor ontstaan zijn. Hierbij wordt een interpretatie gehanteerd waarbij de actuele context, namelijk de coronacrisis, in acht wordt genomen.

13. Teneinde de tweede subonderzoeksvraag te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van een algemene oriëntatie waarbij ook basisliteratuur geraadpleegd wordt. Binnen deze onderzoeksvraag wordt de rechtsfiguur van tijdelijke werkloosheid beschreven. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van handboeken in het arbeidsrecht alsook inleidende werken om deze rechtsfiguur te plaatsen binnen het arbeidsrecht. Ook zal de website van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) een waardevolle bron zijn om op betrouwbare wijze de praktische aspecten van tijdelijke werkloosheid te onderzoeken. Hiernaast zal wetgeving en rechtspraak (van het Hof van Cassatie alsook van arbeidshoven en -rechtbanken) geraadpleegd worden. De bronnen die voor deze onderzoeksvraag geraadpleegd zullen worden zijn uitsluitend bronnen over het Belgische recht. Deze bronnen zullen bijgevolg Nederlandstalig alsook Franstalig zijn. Ten slotte zullen ook specifieke bronnen over de tijdelijke werkloosheid geraadpleegd worden. Deze subonderzoeksvraag is een beschrijvende onderzoeksvraag. Om deze subonderzoeksvraag te beantwoorden zal vooreerst op systematische wijze de rechtsfiguur van tijdelijke werkloosheid uiteen worden gezet. Dit gebeurt onder andere door een beschrijving te geven van de procedure tot het aanvragen van de tijdelijke werkloosheid, de gevolgen hiervan op de loopbaan van de werknemer alsook de bespreking van eventuele controlemechanismen en mogelijke misbruiken. Bijkomend zal er een beschrijving gegeven worden van de manier waarop de tijdelijke werkloosheid wordt toegepast om met de uitdagingen van de coronacrisis om te gaan en hoe deze crisis wijzigingen heeft aangebracht aan de bestaande figuur

van tijdelijke werkloosheid. Om deze subonderzoeksvraag te beantwoorden zal een interpretatie op basis van wetgeving en rechtsleer gehanteerd worden. Hierbij wordt ook een actuele interpretatie gehanteerd omdat de rechtsfiguur van tijdelijk werkloosheid onderzocht zal worden in het licht van de huidige context, namelijk de coronacrisis.

14. Om een antwoord te formuleren op de derde subonderzoeksvraag wordt gebruik gemaakt van specifieke bronnen met betrekking tot de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis. Deze bronnen zullen zich opnieuw beperken tot het Belgische rechtstelsel, waardoor deze zowel Nederlandstalig als Franstalig kunnen zijn. Het gaat hierbij vooral om rechtsleer en internetbronnen, gezien het actueel karakter van de coronacrisis. Deze evaluatie zal echter voornamelijk gebeuren aan de hand van de reeds uiteengezette informatie in voorgaande hoofdstukken van de scriptie. Deze subonderzoeksvraag is een evaluerende onderzoeksvraag. Hierbij zullen de voor- en nadelen van het gebruik van het systeem van tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis besproken worden. De evaluatiecriteria die gehanteerd worden om deze evaluatie uit te voeren zijn de bescherming van de werknemer (een van de belangrijkste doelen van het inzetten van de tijdelijke werkloosheid is namelijk de werknemer beschermen tegen een werk- en inkomensverlies⁸), de toegankelijkheid van het systeem en de mogelijke gevolgen op grotere schaal voor de maatschappij en de arbeidsmarkt. De resultaten van deze onderzoeksvragen zullen een rol spelen bij de mogelijkheid om verdere aanbevelingen te doen.

15. Teneinde de vierde subonderzoeksvraag te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van bronnen over het Nederlandse rechtstelsel. Er zal gebruik gemaakt worden van wetgeving, rechtspraak en rechtsleer. Deze bronnen zullen bijgevolg Nederlandstalig, maar ook Engelstalig zijn. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt met het Belgische rechtstelsel, waardoor ook bronnen over het Belgisch recht geraadpleegd worden. Deze subonderzoeksvraag is een vergelijkende onderzoeksvraag. Het gaat om een externe rechtsvergelijking tussen twee rechtstelsels op hetzelfde niveau (België en Nederland). Hierbij zal ten eerste op beschrijvende wijze uiteengezet worden wat de tegenhanger van de tijdelijke werkloosheid in Nederland is, namelijk de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW). Bijgevolg betreft het een microvergelijking van een specifieke rechtsfiguur in beide landen. De reden dat voor deze externe rechtsvergelijking gekozen is voor Nederland is omwille van de verschillen tussen beide rechtsfiguren. De NOW in Nederland wordt vooral gebruikt als steun aan de bedrijven in moeilijkheden waardoor de werknemers toch kunnen blijven doorwerken. In België zullen werknemers die onder het stelsel van tijdelijke werkloosheid vallen in principe niet blijven doorwerken. Een bijkomend voordeel aan een externe rechtsvergelijking met Nederland is dat er geen taalbarrières zijn om alle relevante primaire bronnen te raadplegen, waardoor de kans op verkeerde interpretaties geminimaliseerd wordt. Ten slotte kan er dankzij deze rechtsvergelijking inspiratie geput worden uit de manier waarop het Nederlandse recht met hetzelfde probleem (de vermindering van werk door de coronacrisis, waardoor werknemers het risico lopen op werk- en inkomensverlies) omgaat teneinde een eventuele verbetering van het Belgische recht teweeg te brengen. Er wordt namelijk een functionele benadering van de

⁸ FEDERALE REGERING, *Regeerakkoord*, 30 september 2020, www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord_2020.pdf, 36.

rechtsvergelijking gehanteerd aangezien beide rechtssystemen hetzelfde probleem op een andere manier proberen op te lossen. Bijgevolg is het interessant om deze rechtsfiguren in België en Nederland van dichtbij te bekijken en te vergelijken door de gelijkenissen en verschillen te analyseren.

16. Om ten slotte een antwoord te formuleren op de vijfde subonderzoeksvraag wordt voornamelijk gebruik gemaakt van de eerdere bevindingen die dit onderzoek met zich meebrengt. Deze subonderzoeksvraag is een aanbevelende onderzoeksvraag. Deze onderzoeksvraag zal trachten te bepalen wat het gewenste recht is om het probleem van het werk- en inkomensverlies van werknemers tijdens de coronacrisis op te vangen (bijvoorbeeld een eventuele aanpassing van de rechtsfiguur van de tijdelijke werkloosheid of het gebruik van een ander systeem). Deze vraag zal de mogelijkheid onderzoeken om aanbevelingen te doen om te komen tot een efficiënte functionering van het recht. Deze vraag kan bijgevolg resulteren in een voorstel om regelgeving aan te passen of aan te vullen om een welbepaald probleem op te lossen of te verbeteren.

Structuur van het onderzoek

17. In de scriptie zal in het eerste hoofdstuk een uiteenzetting gegeven worden van de impact die de coronacrisis op de arbeidsmarkt heeft (gehad). Vervolgens zal in het tweede hoofdstuk dieper ingegaan worden op het systeem van tijdelijke werkloosheid in België, alsook de manier waarop de tijdelijke werkloosheid tracht aan de moeilijkheden ten gevolge van de coronacrisis te remediëren. Aldus zal een bespreking volgen van de belangrijkste soorten van tijdelijke werkloosheid, het wettelijk kader, de procedures, de gevolgen van het beroep doen op de tijdelijke werkloosheid op de loopbaan van de werknemer, eventuele controlemechanismen evenals mogelijke invloeden vanuit de Europese Unie op supranationaal niveau. In het derde hoofdstuk zal een evaluatie gemaakt worden van hoe het systeem van tijdelijke werkloosheid omgaat met de uitdagingen van de coronacrisis aan de hand van een afweging van de voor- en nadelen. Hierna zal, voorafgaand aan de rechtsvergelijking, in het vierde hoofdstuk uiteengezet worden wat de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid in Nederland is en hoe Nederland tracht met de uitdagingen van de coronacrisis op de arbeidsmarkt om te gaan. Hierbij zullen dezelfde elementen onderzocht worden als bij de tijdelijke werkloosheid in België, namelijk het wettelijk kader, de procedure, de gevolgen en eventuele controlemechanismen. Verder volgt in het vijfde hoofdstuk een externe rechtsvergelijking tussen de tijdelijke werkloosheid in België en de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid in Nederland door de gelijkenissen en verschillen van beide rechtsfiguren te onderzoeken. Hierna zal in het zesde hoofdstuk de vraag gesteld worden of er verbeteringen mogelijk zijn aan het gebruik van het systeem van tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis in België, waarbij inspiratie geput kan worden voor eventuele aanbevelingen uit de werking van de NOW in Nederland. Ten slotte zal de scriptie afgesloten worden met een algemeen besluit.

HOOFDSTUK 1. DE IMPACT VAN DE CORONACRISIS OP DE ARBEIDSMARKT

18. Op het einde van 2019 werd in de Chinese stad Wuhan voor het eerst de aanwezigheid van een onbekend virus vastgesteld. Al snel verspreidde het virus zich en werden er in verschillende landen buiten China besmettingen vastgesteld. Naar aanleiding van deze verspreiding kwalificeerde de WHO (World Health Organization) op 30 januari 2020 de crisis als een internationale gezondheids crisis. In februari gaf de WHO het virus zijn officiële naam, namelijk het coronavirus ofwel COVID-19. Ook werden reeds toen de eerste sterfgevallen in Europa vastgesteld. In het begin van maart 2020 was er al sprake van 100.000 besmettingen wereldwijd. Daarom werd op 11 maart 2020 de uitbraak van het coronavirus officieel als pandemie bestempeld door de WHO.⁹ Hierna gingen veel Europese landen in een lockdown waarbij niet-essentiële verplaatsingen tijdelijk verboden werden. Ook werden de buitengrenzen van de Europese Unie versterkt door een tijdelijke beperking in te voeren van niet-essentiële reizen naar de EU.¹⁰

19. Niet enkel in België, maar wereldwijd (en bijgevolg ook in de Europese Unie) is de coronacrisis uitgegroeid van een gezondheids crisis tot een werkelijke economische crisis. Zowel de coronacrisis zelf als de maatregelen genomen om de verspreiding van het virus te verhinderen hebben een bijzonder grote impact gehad op de economie en bijgevolg ook op de arbeidsmarkt. Net zoals in België hebben andere lidstaten van de Europese Unie lockdown-maatregelen genomen om de verspreiding van het virus te beperken. In vele lidstaten hebben een groot aantal werknemers op die manier hun job verloren of waren ze (tijdelijk) niet in de mogelijkheid om hun arbeidsprestaties verder uit te oefenen.¹¹

20. In het algemeen werden in het voorjaar van 2020 de arbeidsactiviteiten van ongeveer één op vier van alle werknemers op de Belgische arbeidsmarkt gedeeltelijk of volledig verminderd ten gevolge van de coronacrisis.¹² Volgens de gegevens van de RVA hebben sinds maart 2020 reeds minstens 150.000 werkgevers een beroep gedaan op het systeem van tijdelijke werkloosheid voor minstens 1,5 miljoen werknemers. Dit hoge aantal tijdelijk werklozen was ongezien voorafgaand aan de coronacrisis.¹³

Met betrekking tot het beroep op de tijdelijke werkloosheid gaat het echter niet enkel om de sectoren die door een lockdown verplicht zijn moeten sluiten. Er zijn ook enkele industriële sectoren die erg

⁹ WHO, *Timeline of WHO's response to COVID-19*, www.who.int/news/item/29-06-2020-covid-timeline (consultatie 3 december 2020); NY TIMES, *A Timeline of the Coronavirus Pandemic*, 6 augustus 2020, www.nytimes.com/article/coronavirus-timeline.html (consultatie 3 december 2020).

¹⁰ RAAD VAN DE EUROPESE UNIE, *Tijdslijn - acties van de Raad rond COVID-19*, www.consilium.europa.eu/nl/policies/coronavirus/timeline/# (consultatie 3 december 2020).

¹¹ EUROSTAT, *Employment - quarterly statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_quarterly_statistics (consultatie 17 december 2020).

¹² T. VANDEKERKHOVE, L. STRUYVEN, T. GOESAERT en P. VETS, *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek?*, Dynam working paper, juni 2020, www.dynamstat.be/files/publications/DynamRelease2020_NL.pdf, 5-6.

¹³ RVA, *Tijdelijke werkloosheid wegens CORONAVIRUS COVID-19: Info*, www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/tijdelijke-werkloosheid-wegens-coronavirus-covid-19/info (consultatie 17 december 2020).

zwaar, en soms zelfs zwaarder, getroffen zijn. Deze sectoren moesten niet verplicht sluiten, maar zij moesten wel de verschillende maatregelen naleven om een veilige werkplek te garanderen zoals *social distancing*. Door deze maatregelen was er bij vele sectoren sprake van een productiviteitsdaling. Ook ondernemingen die sterk afhankelijk zijn van export ervaren bijkomende moeilijkheden door problemen in de productieketen ten gevolge van de coronacrisis.¹⁴ Deze scriptie zal zich echter vooral focussen op de gevolgen die de werknemers ervaren door een verlies aan werk alsook door een verlies van inkomen ten gevolge van de coronacrisis, wat opgevangen wordt door de tijdelijke werkloosheid. Nochtans is het interessant om voor een goede omkadering van de grotere problematiek een korte schets van de situatie op de gehele arbeidsmarkt te geven.

21. In België begon de grote impact zich te laten voelen op de economie en de arbeidsmarkt wanneer het land in lockdown ging op vrijdag 13 maart 2020. Ten gevolge van de overheidsmaatregelen die in maart 2020 genomen werden ter voorkoming van de verspreiding van het virus moesten de niet-essentiële sectoren (zoals de horeca, de cultuur- en evenementensector, etc.), alsook niet-essentiële winkels en ondernemingen verplicht sluiten. Ook bij de andere bedrijven werd er ingezet op verplicht thuiswerken, tenzij dit omwille van de aard van de werkzaamheden niet mogelijk was.¹⁵

22. In deze eerste maand van coronamaatregelen waren er al snel ingrijpende gevolgen op de arbeidsmarkt in Vlaanderen waar te nemen. Halverwege de maand maart daalde de uitzendarbeid in Vlaanderen met 21% en werden er reeds 570.000 werknemers op tijdelijke werkloosheid gezet. Op het einde van de maand maart werd reeds één op de drie aflopende contracten van bepaalde duur niet meer verlengd. Op dit moment hadden reeds 23.000 Belgen hun job verloren en maakten bedrijven gemiddeld 33% minder omzet. Ook in de maand april bleef deze tendens zich voortzetten in Vlaanderen, waardoor ook het aantal werknemers in tijdelijke werkloosheid lichtjes steeg. Wanneer in de maand mei enkele versoepelingen ingevoerd werden, die de meeste bedrijven toelieten terug te openen, begon het gemiddelde omzetverlies van de bedrijven te dalen. Ook het gebruik van het systeem van tijdelijke werkloosheid begon na deze versoepelingen lichtjes af te nemen. Een aantal bedrijven hebben deze moeilijkheden tijdens de eerste corona-lockdown niet kunnen overwinnen, waardoor ook het aantal faillissementen gestegen is.¹⁶

23. De arbeidsmarkt is gedurende deze eerste Belgische lockdown werkelijk tot een stilstand gekomen. Er werden namelijk opvallend veel minder nieuwe arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur afgesloten. In de maand mei liep dit verschil met het jaar voordien zelfs op tot 41%. De coronacrisis heeft er tijdens de eerste lockdown aan de andere kant echter ook voor gezorgd dat er gemiddeld 15% minder van de arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur werden beëindigd. De

¹⁴ T. VANDEKERKHOVE, L. STRUYVEN, T. GOESAERT en P. VETS, *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek?*, Dynam working paper, juni 2020, www.dynamstat.be/files/publications/DynamRelease2020_NL.pdf, 5-6.

¹⁵ WOLTERS KLUWER, *Overzicht van alle wettelijke maatregelen tegen Covid-19*, <https://legalworld.wolterskluwer.be/nl/nieuws/domein/algemeen-justitie/overzicht-van-de-wettelijke-maatregelen-tegen-covid-19/#federaal-eigenlijke-lockdown-en-exitmaatregelen-408069> (consultatie 3 december 2020).

¹⁶ DEPARTEMENT WERK & SOCIALE ECONOMIE VLAANDEREN, *COVID-19 tijdljn (2 maart – 6 juli 2020)*, <https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1594887329/COVID-tijdljn.pdf>.

reden hiervoor is dat de meeste bedrijven in deze ongeziene periode niet zulke belangrijke beslissingen willen nemen, aangezien er ook veel onzekerheid heerst over de toekomst van de arbeidsmarkt na de coronacrisis.¹⁷ Er is op korte termijn een grote achteruitgang geweest van het aantal vacatures, wat als gevolg heeft dat werkgevers zich in een grotere machtspositie bevinden door de hoge vraag naar werk. Hierbij bestaat het risico dat sollicitanten uit kansengroepen sneller afgewezen zullen worden gezien de grote hoeveelheid aan kandidaten.¹⁸

24. Nadat in mei en juni versoepelingen werden aangenomen in het kader van de exit-strategie van de eerste lockdown, werden er in België in oktober 2020 opnieuw strengere maatregelen aangenomen gezien de drastische toename van het aantal coronabesmettingen en ziekenhuisopnames. Telewerk werd opnieuw verplicht gemaakt, de horeca moest opnieuw de deuren sluiten, de sociale contacten werden erg beperkt en ook werd een nationale avondklok ingevoerd. In november moesten ook niet-essentiële winkels opnieuw de deuren sluiten en was er sprake van een tweede nationale lockdown in België.¹⁹ Opnieuw beperkte deze tweede coronagolf zich niet tot België, maar werd de impact in heel Europa en de rest van de wereld gevoeld. Net zoals België namen verschillende andere landen opnieuw strenge maatregelen aan om de verspreiding van het coronavirus in te perken zoals de sluiting van ondernemingen, een avondklok, samscholingsverboden, etc.²⁰ Een gewenste verbetering liet echter op zich wachten, aangezien na enkele beperkte versoepelingen er in maart 2021 opnieuw in België (en de rest van Europa) een strenge lockdown ingevoerd werd om de derde coronagolf te proberen in te perken.²¹

25. In verschillende sectoren werd ten gevolge van de coronacrisis thuiswerken verplicht of sterk aangeraden. Er zijn echter bepaalde sectoren waarin thuiswerken niet mogelijk is, zoals bijvoorbeeld in de horeca of cultuursector. Bijgevolg zullen werknemers die in zulke sectoren tewerkgesteld zijn sneller op de tijdelijke werkloosheid terechtkomen. Hierbij wordt opgemerkt dat kwetsbare groepen vaak harder getroffen worden in vergelijking met anderen. De sectoren die verplicht gesloten zijn kenmerken zich bijvoorbeeld vooral door lage lonen en minder gunstige arbeidsvoorwaarden. Ook zijn grotendeels vrouwelijke en jongere werknemers tewerkgesteld in deze sectoren. Anderzijds zijn er bepaalde sectoren die een minder ongunstige impact ervaren van de coronacrisis, bijvoorbeeld omdat telewerken binnen deze ondernemingen veel gemakkelijker is. Deze sectoren kenmerken zich eerder door een hoger loon en betere arbeidsvoorwaarden, alsook werken er in deze sectoren minder zelfstandigen en uitzendkrachten. Bijgevolg heeft dit ook een impact op de personen die een beroep zullen moeten doen op de tijdelijke werkloosheid, aangezien dit voor een groot deel werknemers zijn

¹⁷ ACERTA, *Corona zorgt voor opmerkelijke stilstand op arbeidsmarkt*, 29 september 2020, www.acerta.be/nl/over-acerta/in-de-pers/corona-zorgt-voor-opmerkelijke-stilstand-op-arbeidsmarkt.

¹⁸ B. PEIRS, *Voorspellingen na corona*, juli 2020, www.vdab.be/magezine/07-2020/expert-stijn.

¹⁹ WOLTERS KLUWER, *Overzicht van alle wettelijke maatregelen tegen Covid-19*, <https://legalworld.wolterskluwer.be/nl/nieuws/domein/algemeen-justitie/overzicht-van-de-wettelijke-maatregelen-tegen-covid-19/#federaal-eigenlijke-lockdown-en-exitmaatregelen-408069> (consultatie 10 december 2020).

²⁰ EUROPEES PARLEMENT THINK TANK, *Coronavirus: Europe confronts the second wave*, 9 november 2020, [www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2020\)659331](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2020)659331).

²¹ J. HENLEY, *Lockdowns return or are extended as third wave of Covid sweeps Europe*, 22 maart 2021, www.theguardian.com/world/2021/mar/22/lockdowns-return-extended-third-wave-covid-europe; F. CHARDON, *Commerce, écoles, stages... Retour sur les mesures qui ont plongé la Belgique dans son troisième confinement*, 25 maart 2021, www.lalibre.be/belgique/politique-belge/commerce-ecoles-stages-retour-sur-les-mesures-qui-ont-plonge-la-belgique-dans-son-troisieme-confinement-605b928d7b50a6051715caa7.

die in deze precairdere sectoren tewerkgesteld zijn. Er wordt opgemerkt dat er een oververtegenwoordiging is van mannen, laaggeschoolden en jonge werknemers bij de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis. Ook werknemers met een laag of laaggemiddeld maandloon worden momenteel in het bijzonder getroffen door de tijdelijke werkloosheid.²²

26. Zoals uit dit hoofdstuk blijkt, heeft de coronacrisis op veel verschillende vlakken een enorme impact (gehad) op de arbeidsmarkt. Het analyseren van het gebruik van het systeem van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis geeft reeds een goede indicatie van de onmiddellijke gevolgen van de crisis op het vlak van tewerkstelling. Uit de cijfers in verband met het gebruik van de tijdelijke werkloosheid kan namelijk reeds snel informatie afgeleid worden over de impact van de coronacrisis op de werkgelegenheid van werknemers en de moeilijkheden die ondernemingen intussen ervaren. Andere effecten van de crisis kunnen hier evenwel niet meteen uit afgeleid worden. De definitieve impact van de crisis zal daarom pas effectief bepaald kunnen worden na afloop van de coronacrisis. Hoe dan ook is zeker dat de impact op de werkgelegenheid en werkloosheid enorm is.²³

²² JOBAT, *Corona en de grote ongelijkheid op de arbeidsmarkt*, 6 oktober 2020, www.jobat.be/nl/art/corona-en-de-grote-ongelijkheid-op-de-arbeidsmarkt; EUROPESE COMMISSIE, *The impact of COVID confinement measures on EU labour market*, https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_.covid-19.on_.eu-labour.market.pdf; A. DECLEIRE, *Les femmes risquent de disparaître du marché de l'emploi à cause de la pandémie*, 20 februari 2021, www.rtbf.be/info/dossier/les-grenades/detail_les-femmes-risquent-de-disparaitre-du-marche-de-l-emploi-a-cause-de-la-pandemie?id=10701978; T. BEVERS, V. BURNEL, A. COENEN, V. GILBERT en A. JACOBS, *The end of the world as we know it? De impact van de Covid-19-uitbraak op de Belgische arbeidsmarkt*, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/btsz/2020/btsz-2020-1-the-end-of-the-world-as-we-know-it-de-impact-van-de-covid-19-uitbraak-op-de-belgische-arbeidsmarkt.pdf>, 51-52.

²³ T. VANDEKERKHOVE, L. STRUYVEN, T. GOESAERT en P. VETS, *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek?*, Dynam working paper, juni 2020, www.dynamstat.be/files/publications/DynamRelease2020_NL.pdf, 19-20; UCL, *Covid-19: l'impact sur l'emploi sera lourd*, 9 juli 2020, <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/actualites/covid-19-l-impact-sur-l-emploi-sera-lourd.html>.

HOOFDSTUK 2. TIJDELIJKE WERKLOOSHEID TIJDENS DE CORONACRISIS

27. Teneinde het nadelige gevolg van een mogelijks inkomensverlies van veel werknemers tijdens de coronacrisis op te vangen, heeft de Belgische regering ervoor gekozen om de rechtsfiguur van de tijdelijke werkloosheid in te zetten als maatregel om dit inkomensverlies te compenseren.²⁴ Op deze manier heeft België gekozen voor een reeds bestaande rechtsfiguur om deze dringende problematiek aan te pakken. De relevante soorten van tijdelijke werkloosheid die tijdens de coronacrisis toegepast worden zijn deze wegens overmacht en wegens economische redenen.²⁵ In dit hoofdstuk zullen beide soorten achtereenvolgens uitgediept worden, alsook de huidige (afwijkende) toepassing hiervan tijdens de coronacrisis.

Afdeling 1. Het begrip

28. De tijdelijke werkloosheid is een vorm van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, waarbij er een tijdelijke schorsing van het geheel of een gedeelte van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst plaatsvindt.²⁶ Dit betekent dat de arbeidsovereenkomst wel behouden wordt, doch wordt de uitvoering van de arbeidsprestaties tijdelijk geschorst. De tijdelijke werkloosheid onderscheidt zich om deze reden ook van de definitieve werkloosheid waarbij de arbeidsovereenkomst wel degelijk tot een einde komt. De tijdelijke werkloosheid biedt op deze manier een oplossing voor bedrijven die moeilijkheden ondervinden ten gevolge van verschillende factoren zoals overmacht, economische redenen, technische storingen, slecht weer, etc. Deze verschillende soorten tijdelijke werkloosheid vinden hun wettelijke grondslag in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (Arbeidsovereenkomstenwet).²⁷

Afdeling 2. Tijdelijke werkloosheid door overmacht

§1. Wettelijk kader

29. Artikel 26, eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet voorziet in de tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van door overmacht ontstane gebeurtenissen.²⁸ Deze bepaling betreft de overmacht in hoofde van de werkgever. Situaties van overmacht in hoofde van de werknemer leiden in beginsel ook tot de tijdelijke schorsing van de

²⁴ B. VERHAEGEN en N. PEETERS, "Na de coronacrisis volgt de schulden crisis", *Juristenkrant* 2020, afl. 409, 11.

²⁵ A. MECHELYNCK en J.-F. NEVEN, "Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs? Certain travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire", *JTT* 2020, afl. 9, (157) 157; F. HENRY en M. HENRION, "Quelques réflexions sur les incidences du Covid-19 sur le droit du travail et le bien-être au travail", in S. PARSA en M. UYTENDAELE (eds.), *La pandémie de Covid-19 face au droit*, Limal, Anthemis, 2020, (255) 258.

²⁶ Art. 27, 2°, a) Werkloosheidsbesluit.

²⁷ A. VANDERSCHAEGHE, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 13-15.

²⁸ Art. 26, lid 1 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9.277 (hierna: *Arbeidsovereenkomstenwet*).

uitvoering van de arbeidsovereenkomst, namelijk bij ziekte of een ongeval.²⁹ In deze scriptie zal echter niet dieper ingegaan worden op deze situaties van overmacht in hoofde van de werknemer gezien het gebrek aan relevantie voor het onderwerp, de tijdelijke werkloosheid en de coronacrisis.

De wettelijke grondslag van de tijdelijke werkloosheid door overmacht is vrij beperkt. De praktische invulling van deze soort van tijdelijke werkloosheid is daarom voornamelijk overgelaten aan de RVA.³⁰

§2. Overmacht

30. In het oud Burgerlijk Wetboek wordt geen specifieke definitie gegeven van het begrip 'overmacht'. Uit de artikelen 1147 en 1148 van het oud Burgerlijk Wetboek kan echter worden afgeleid dat het moet gaan om een niet-nakoming van een verbintenis die het gevolg is van overmacht of een vreemde oorzaak die de schuldenaar niet kan worden toegerekend. Ook mag het niet uitvoeren van de verbintenissen niet veroorzaakt zijn door het opzet van de schuldenaar.³¹

De RVA omschrijft overmacht als "een *plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen, die de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk volledig onmogelijk maakt*".³² Wanneer er sprake is van overmacht zal de werkgever het loon niet verder betalen, waardoor de werknemer recht krijgt op een werkloosheidsuitkering. Binnen het arbeidsrecht zal overmacht echter niet altijd leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Dit is enkel het geval wanneer de situatie van overmacht ervoor zorgt dat de uitoefening van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk is geworden.³³

31. Om gebruik te kunnen maken van de tijdelijke werkloosheid ten gevolge van overmacht zal de directeur van het werkloosheidsbureau van de RVA de aanwezigheid van enkele cumulatieve criteria in aanmerking moeten nemen. Ten eerste moet het in een specifieke situatie gaan om een plotse en onvoorzienbare gebeurtenis. Dit veronderstelt dat niemand deze gebeurtenis had kunnen verwachten. Ten tweede moet de situatie zich voordoen buiten de wil van zowel de werkgever als de werknemer. Ten derde is vereist dat de situatie van overmacht de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst volledig onmogelijk maakt. Bijgevolg mag het niet slechts een bemoeilijking van deze uitoefening veroorzaken. Ten slotte is vereist dat de onmogelijkheid tot werken een tijdelijk karakter heeft. Het is namelijk niet mogelijk om een beroep te doen op de tijdelijke werkloosheid

²⁹ Art. 31, §1 Arbeidsovereenkomstenwet; D. CUYPERS, "Overmacht in het arbeidsrecht" in J. ROZIE, S. RUTTEN en A. VAN OEVELEN (eds.), *Overmacht*, Antwerpen, Intersentia, 2015, (95) 99-100.

³⁰ A. MECHELYNCK en J.-F. NEVEN, "Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs? Certain travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire", *JTT* 2020, afl. 9, (157) 157.

³¹ Art. 1150 oud BW; S. STIJNS, *Verbintenissenrecht*, I, Brugge, die Keure, 2016, 160-161; A. DE BOECK, "De schorsing bij overmacht in het gemene verbintenissen- en contractenrecht" in A. DE BOECK, S. STIJNS en R. VAN RANSBEECK (eds.), *Schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, die Keure, 2010, (57) 60-62.

³² RVA, *Tijdelijke werkloosheid - overmacht (Infoblad E24)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e24 (consultatie 11 december 2020) (hierna: RVA, *Tijdelijke werkloosheid - overmacht*); C. VANROBAYS, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2019, 131.

³³ D. HEYLEN en I. VERREYNT, *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 154; D. CUYPERS, "Overmacht in het arbeidsrecht" in J. ROZIE, S. RUTTEN en A. VAN OEVELEN (eds.), *Overmacht*, Antwerpen, Intersentia, 2015, (95) 96; F. HENDRICKX, *Inleiding tot het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, die Keure, 2019, 128-129; J. HERMAN, *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 10-11.

wanneer de uitoefening van de arbeidsovereenkomst definitief onmogelijk wordt door de situatie van overmacht, aangezien er dan een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zal volgen.³⁴

32. Ten gevolge van de coronacrisis heeft de federale regering beslist om in bepaalde periodes de invulling van het begrip overmacht soepeler in te vullen. Op deze manier werd het makkelijker voor werkgevers om in deze moeilijke tijden de tijdelijke werkloosheid voor hun werknemers (zowel arbeiders als bedienden) aan te vragen. Deze versoepelde invulling betekent dat elke situatie van tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van de coronacrisis automatisch beschouwd zal worden als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona. Bijgevolg is het niet meer nodig dat werkgevers aan de hand van bovenstaande voorwaarden kunnen aantonen dat er sprake is van overmacht. Deze versoepelde invulling van het begrip overmacht gold voor de periode van 13 maart tot en met 31 augustus 2020 en gold opnieuw vanaf 1 oktober 2020 oorspronkelijk tot en met 31 maart 2021, maar is in februari 2021 verlengd tot 30 juni 2021.³⁵

Er zijn ook enkele situaties van overmacht in hoofde van de werknemer tijdens de coronacrisis zoals bijvoorbeeld een verplichte quarantaine omwille van een risicocontact (en wanneer telewerken niet mogelijk is) of de sluiting van de school of opvang waardoor de werknemer zelf verlof moet nemen voor de opvang van zijn kind. De werknemer zal in deze situaties echter attesten moeten kunnen voorleggen om de beweringen te staven om zo gebruik te kunnen maken van de tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht.³⁶

§3. Procedure en wijzigingen tijdens de coronacrisis

33. In deze paragraaf wordt de algemene procedure van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht uiteengezet, alsook de wijzigingen die zijn aangebracht aan deze procedure teneinde een vereenvoudiging te creëren gedurende de coronacrisis.

34. Een werkgever kan verschillende soorten werknemers tijdelijk werkloos stellen ten gevolge van overmacht. De regeling kan namelijk zowel voor arbeiders als bedienden worden toegepast, maar ook voor uitzendkrachten indien ze na de periode van overmacht bij dezelfde werkgever tewerkgesteld worden en ten slotte voor bepaalde leerlingen die een alternerende opleiding volgen. Werkgevers kunnen voor studenten in beginsel geen beroep doen op de tijdelijke werkloosheid zolang ze studies met een volledig leerplan volgen, met uitzondering van de maanden juli tot en met

³⁴ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 11 december 2020).

³⁵ RVA, *Tijdelijke werkloosheid na de corona-epidemie – overgangsmaatregelen van 1.09.2020 tot en met 31.12.2020*, www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-na-de-corona-epidemie-overgangsmaatregelen-van-01092020-tot-en-met-31122020; RVA, *Tijdelijke werkloosheid door de coronacrisis Covid-19 – Terugkeer naar de vereenvoudigde procedure vanaf 01.10.2020*, www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19-terugkeer-naar-de-vereenvoudigde-procedure-vanaf-01102020; NEWS BELGIUM, *Federale regering verlengt en breidt steunpakket uit*, 12 februari 2021, <https://news.belgium.be/nl/federale-regering-verlengt-en-breidt-steunpakket-uit>.

³⁶ Art. 2, lid 5 Wet 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor werknemers in de gevallen waarin het onmogelijk is voor hun kind om naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan, *BS* 30 oktober 2020, 78.920; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021 (Infoblad E1)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 21 december 2020).

september die volgen na het beëindigen van de studies in het geval ze dan nog verbonden zijn door een studentenovereenkomst.³⁷

Een werkgever kan de vereenvoudigde tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de coronacrisis aanvragen voor zowel arbeiders als bedienden, uitzendkrachten gedurende de looptijd van hun contract, werknemers die reeds ingezet werden voor een specifiek evenement dat nadien werd geannuleerd door de maatregelen genomen door de Nationale Veiligheidsraad, contractueel onderwijspersoneel en leerlingen die een alternerende opleiding volgen. Het is echter niet mogelijk om ambtenaren, studenten, stagiairs of zelfstandigen tijdelijk werkloos te stellen.³⁸

35. De formaliteiten van de aanvraag van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht moeten in orde gebracht worden door de werkgever of diens sociaal secretariaat. Indien er gewerkt wordt met uitzendarbeid kan de werkgever ervoor opteren om bepaalde formaliteiten zelf of door het uitzendkantoor te laten verrichten, maar er zijn ook bepaalde formaliteiten die verplicht door het uitzendkantoor verricht moeten worden.³⁹ De formaliteiten die de werkgevers gedurende de periode van de versoepelde procedure moeten verrichten, werden ook aanzienlijk verminderd.

36. Een eerste formaliteit bestaat in de mededeling van de situatie van overmacht aan de RVA. Dit is voor de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht echter geen wettelijke verplichting voor de werkgever. Het is nochtans wel aangeraden dat de werkgever zo snel mogelijk een melding doet aan de RVA via een elektronische mededeling en een papieren dossier indient met de bewijsstukken waaruit overmacht kan worden afgeleid. Op deze manier zullen de betrokken werknemers namelijk sneller een werkloosheidsuitkering ontvangen. Deze mededeling moet door de werkgever gebeuren aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de onderneming haar exploitatiezetel is gelokaliseerd. Hierin moet worden opgenomen wat de identiteit is van de betrokken werknemers, de datum van de overmachtsituatie die zich heeft voorgedaan alsook de omschrijving van deze gebeurtenis en de voorziene werkloosheidsduur (die niet langer mag zijn dan drie maanden). Indien de overmachtsituatie ervoor zou zorgen dat er gedurende langere tijd beroep gedaan zal moeten worden op de tijdelijke werkloosheid, zal de werkgever opnieuw een mededeling moeten doen. Het is ook mogelijk dat de werkgever verschillende werknemers beurtelings terug wil laten starten met werken en dus wil wisselen voor welke werknemer hij gebruik zal maken van de tijdelijke werkloosheid. Dit is mogelijk, maar dan zal de werkgever dit ook moeten melden aan de RVA. Het is echter niet mogelijk om de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk te schorsen en bijgevolg een specifieke werknemer slechts gedeeltelijk tijdelijk werkloos te stellen wegens overmacht.⁴⁰

³⁷ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 11 december 2020); C. VANROBAYS, *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2019, 127-129.

³⁸ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021 (Infoblad E1)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 21 december 2020).

³⁹ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 18 december 2020).

⁴⁰ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 18 december 2020); RVA, *Tijdelijke werkloosheid – procedure (Infoblad E28)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e28 (consultatie 18 december 2020).

In de vereenvoudigde procedure tijdens de coronacrisis is niet vereist dat er een voorafgaande mededeling gedaan wordt van de werkgever aan het werkloosheidsbureau. Bijgevolg is deze formaliteit dan niet van toepassing.⁴¹

37. Een tweede formaliteit bestaat erin dat de werkgever (respectievelijk het uitzendkantoor) een controleformulier C3.2A moet afgeven aan de werknemers die hij tijdelijk werkloos stelt wegens overmacht. Dit formulier moet uiterlijk op de eerste werkloosheidsdag van de maand afgeleverd worden aan de betrokken werknemer. Wanneer de werkgever voor verschillende maanden een beroep wil doen op de tijdelijke werkloosheid moet hij maandelijks voor de eerste werkloosheidsdag van de maand een nieuw controleformulier afleveren aan de werknemer. Zulk formulier mag maximaal eenmaal per maand worden afgeleverd, zelfs wanneer er binnen diezelfde maand meerdere vormen van tijdelijke werkloosheid gehanteerd zijn. Vooraleer de werkgever dit controleformulier afgeeft aan de betrokken werknemer moet hij de identiteitsgegevens van deze werknemer hierop invullen. De werknemer zal vervolgens gedurende de hele maand van tijdelijke werkloosheid het formulier in zijn bezit moeten hebben. De reden hiervoor is dat de werknemer dit moet kunnen voorleggen indien er sociale inspectie bij hem komt ter controle. De werknemer zal daarom ook elke vorm van arbeid die hij verricht moeten vermelden vooraleer hij deze uitvoert, alsook eventuele ziekte- of vakantiedagen. Op het einde van elke maand zal de werknemer dit controleformulier moeten neerleggen bij zijn uitbetalingsinstelling teneinde een uitkering voor de tijdelijke werkloosheid te bekomen.⁴²

In de vereenvoudigde procedure moet er eveneens geen controleformulier C3.2A aan de werknemer gegeven worden, waardoor de werknemer ook niet verplicht is om dit formulier in zijn bezit te hebben gedurende deze periode.⁴³

38. Een derde formaliteit bestaat erin dat de werkgever via een elektronische aangifte een ASR (aangifte sociaal risico) scenario 2 moet indienen bij de sociale zekerheid voor de aangifte tot het vaststellen van het recht op tijdelijke werkloosheid. De werkgever zal dit eenmalig moeten doen wanneer de werknemer zijn uitkeringsaanvraag moet indienen. Dit is wanneer de werknemer voor de eerste keer tijdelijk werkloos wordt gesteld in de onderneming of wanneer hij na een onderbreking of wijziging van arbeidsregeling opnieuw tijdelijk werkloos wordt gesteld. Op deze manier kan worden bepaald of de werknemer recht heeft op een uitkering alsook hoeveel deze uitkering zal bedragen. Indien het gaat om uitzendarbeid is het verplicht dat het uitzendkantoor deze aangifte doet.⁴⁴

⁴¹ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021* (Infoblad E1), www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 21 december 2020).

⁴² RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 18 december 2020); RVA, *Tijdelijke werkloosheid – procedure* (Infoblad E28), www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e28 (consultatie 18 december 2020).

⁴³ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021* (Infoblad E1), www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 21 december 2020).

⁴⁴ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 18 december 2020); SOCIALE ZEKERHEID, *ASR – Werkloosheid: Scenario 2 – Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden*, www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen2/about.htm (consultatie 18 december 2020).

39. Een laatste formaliteit bestaat er ten slotte in dat de werkgever via een elektronische aangifte een ASR scenario 5 moet indienen bij de sociale zekerheid voor een maandelijkse aangifte van het aantal uren tijdelijke werkloosheid. De werkgever dient deze ASR uit eigen beweging op het einde van elke maand tijdelijke werkloosheid te versturen. Op basis van deze ASR scenario 5 en het controleformulier C3.2A kunnen de RVA en de uitbetalingsinstelling berekenen op welke uitkering de werknemer recht heeft. Indien het gaat om uitzendarbeid is het opnieuw verplicht dat het uitzendkantoor deze aangifte doet.⁴⁵

De werkgever (respectievelijk het uitzendkantoor) moet tijdens de periode van de vereenvoudigde procedure enkel maandelijks een elektronische aangifte van ASR scenario 5 indienen, waarin aangegeven wordt hoeveel dagen van de betreffende maand een werknemer tijdelijk werkloos gesteld wordt. Het is niet vereist dat de werkgever deze aangifte pas op het einde van de maand doet. Zodra hij met zekerheid weet hoeveel dagen van de maand een werknemer tijdelijk werkloos zal zijn, kan hij deze aangifte reeds indienen. Indien de werknemer een uitkeringsaanvraag moet indienen, zal deze aangifte ASR scenario 5 van de werkgever het ASR scenario 2 vervangen die de werkgever normaal zou moeten indienen.⁴⁶

40. Gedurende de periode van 1 september tot en met 30 september 2020 konden enkel uitzonderlijk zwaar getroffen ondernemingen en sectoren gebruik maken van de versoepelde procedure. Andere ondernemingen moesten noodgedwongen overgaan op de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, tenzij deze ondernemingen konden bewijzen dat ze voldeden aan de voorwaarden voor overmacht zoals in de gebruikelijke procedure.⁴⁷ Om verder gebruik te blijven maken van deze versoepelde regeling gedurende de maand september moesten de ondernemingen dus aantonen dat ze uitzonderlijk zwaar getroffen werden door de coronacrisis. Dit kon gebeuren door aan te tonen dat de onderneming of diens werknemers activiteiten uitvoeren die opgenomen zijn op een specifieke lijst uitgevaardigd door de Minister van Werk, ofwel door aan te tonen dat de onderneming gedurende het tweede kwartaal van 2020 ten minste 20% dagen tijdelijke werkloosheid door economische oorzaken of overmacht heeft ten aanzien van het totaal aantal dagen dat aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid werd aangegeven.⁴⁸

⁴⁵ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 21 december 2020); SOCIALE ZEKERHEID, *ASR – Werkloosheid: Scenario 5 – Maandelijks aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden*, www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm (consultatie 21 december 2020).

⁴⁶ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021* (Infoblad E1), www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 21 december 2020).

⁴⁷ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021* (Infoblad E1), www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 21 december 2020).

⁴⁸ Art. 15, lid 1 en 2 KB 15 juli 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I), BS 17 juli 2020, 54.106; Bijlage MB 10 september 2020 tot uitvoering van artikel 15 van het koninklijk besluit van 15 juli 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I), BS 17 september 2020, 66.843; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – COVID-19 overgangsmatregelen* (Infoblad E2), www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e2; F. HENRY en M. HENRION, "Quelques réflexions sur les incidences du Covid-19 sur le droit du travail et le bien-être au travail", in S. PARSIA en M. UYTENDAELE (eds.), *La pandémie de Covid-19 face au droit*, Limal, Anthemis, 2020, (255) 259.

41. Indien deze procedurevoorschriften voldaan zijn, zal de werknemer kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering gedurende de duur van zijn tijdelijke werkloosheid ten gevolge van overmacht. Voor werknemers die tijdelijk werkloos gesteld worden ten gevolge van een situatie van overmacht is er een vrijstelling van de normaal vereiste wachttijd. Bijgevolg zullen deze werknemers meteen de betreffende uitkeringen ontvangen zonder vooraf een bepaald aantal arbeidsdagen te moeten bewijzen.⁴⁹ Hiermee is voldaan aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden die bepalen of een werknemer in aanmerking komt om een werkloosheidsuitkering te verkrijgen. De toekennings- of vergoedbaarheidsvoorwaarden, die bepalen waaraan een werknemer moet voldoen om zijn recht op de uitkering ook effectief uit te oefenen, moeten echter ook voldaan zijn.⁵⁰

42. Deze toekenningsvoorwaarden zijn opgenomen in Titel II, Hoofdstuk III van het Werkloosheidsbesluit. De eerste voorwaarde is dat de werknemer onvrijwillig zonder arbeid en loon moet zijn. In het geval van tijdelijke werkloosheid is de werknemer zonder arbeid aangezien hij tijdelijk geen arbeidsprestaties meer kan uitoefenen. Deze afwezigheid van werk moet echter afzonderlijk per dag bekeken worden. Indien de werknemer op bepaalde dagen wel kan werken, zal hij voor deze dagen ook geen uitkering krijgen. De werknemer mag zowel geen arbeid voor zichzelf als voor derden verrichten om aan deze voorwaarde te voldoen. Een tweede element van deze voorwaarde is dat de werknemer zonder loon moet zijn. Dit betekent dat hij geen recht mag hebben op een loon (niet louter dat hij geen loon ontvangt). Bijgevolg mag de werknemer ook geen recht hebben op bijvoorbeeld vakantiegeld, gewaarborgd inkomen, opzegvergoeding, etc. Belangrijk is dat dit zonder arbeid en loon zijn onvrijwillig is en dus niet afhankelijk is van de wil van de werknemer.⁵¹ De tweede voorwaarde is dat de werkloze beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Hierbij moet de werkloze ook actief zoeken naar werk en moet hij zich inschrijven als werkzoekende. Deze voorwaarde is echter minder relevant in het kader van de tijdelijke werkloosheid, aangezien de werknemer zich in dat geval niet onmiddellijk ter beschikking moet stellen van de arbeidsmarkt. Gedurende de eerste drie maanden van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is het namelijk niet vereist dat de werknemer zich beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt of zich registreert als werkzoekende.⁵² De derde voorwaarde is dat de werknemer arbeidsgeschikt moet zijn om van een uitkering te genieten. Bijgevolg kan een werknemer die een uitkering ontvangt via de ziekte- of invaliditeitsverzekering geen werkloosheidsuitkering verkrijgen.⁵³ De vierde voorwaarde heeft betrekking op de leeftijd van de werknemer. De volgende categorieën van personen zijn namelijk omwille van de leeftijd uitgesloten van het verkrijgen van een uitkering: jongeren waarvan de leerplicht nog niet beëindigd is, personen die de pensioenleeftijd bereikt hebben (uitgezonderd voor tijdelijke werkloosheid) en personen die aanspraak maken op een volledig rustpensioen.⁵⁴ Verder

⁴⁹ Art. 42bis, lid 1 Werkloosheidsbesluit; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 21 december 2020).

⁵⁰ J. VAN LANGENDONCK, Y. JORENS, F. LOUCKX en Y. STEVENS, *Handboek socialezekerheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 497-498 en 505; G. MARTYN, R. DEVLOO en Y. JORENS, *Kennismaking met recht en rechtspraak*, Brugge, die Keure, 2020, 515.

⁵¹ Art. 44, 45, lid 1, 1^o-2^o en 46, §1 Werkloosheidsbesluit; J. VAN LANGENDONCK, Y. JORENS, F. LOUCKX en Y. STEVENS, *Handboek socialezekerheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 506 en 512-513.

⁵² Art. 56, §1, lid 1 en 58, §1, lid 1 Werkloosheidsbesluit; J. VAN LANGENDONCK, Y. JORENS, F. LOUCKX en Y. STEVENS, *Handboek socialezekerheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 530; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 21 december 2020).

⁵³ Art. 60 en 61, §1, lid 1 Werkloosheidsbesluit.

⁵⁴ Art. 63, §1, lid 1, art. 64, lid 1 en lid 2, 1^o en art. 65, §1 Werkloosheidsbesluit.

zijn er nog enkele andere voorwaarden zoals dat de werknemer zijn hoofdverblijfplaats in België moet hebben, dat bepaalde periodes zijn uitgesloten, etc.⁵⁵

Gedurende de coronacrisis is de verplichting voor de tijdelijke werkloze om zich in te schrijven als werkzoekende en beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt na een termijn van drie maanden tijdelijk volledig opgeschort.⁵⁶ Bijkomend werd in februari 2021 een versoepeling aangebracht aan de reeds vereenvoudigde procedure, waardoor het voor de sectoren van dienstencheques en schooltransport mogelijk is om tot eind juni 2021 tijdelijke werkloosheid in halve dagen toe te passen. Dit is bijgevolg een uitzondering op het principe dat de tijdelijke werkloosheid normaliter enkel voor volledige dagen kan worden toegepast.⁵⁷

43. De tijdelijk werkloos gestelde werknemer zal een uitkering ontvangen die 65% bedraagt van zijn gemiddeld loon, hetgeen echter begrensd is tot 2.754,76 euro per maand. Op deze uitkering zal een bedrijfsvoorheffing van 26,75% geheven worden.⁵⁸

Ook met betrekking tot de uitkeringen zelf zijn er enkele wijzigingen aangebracht gedurende de coronacrisis. Voor de periode vanaf 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2021 is er een verhoging van het bedrag van de uitkering van tijdelijke werkloosheid tot 70% van het gemiddelde loon, hetgeen begrensd is tot 2.754,76 euro per maand, ongeacht de vorm van tijdelijke werkloosheid. Wanneer het gaat om tijdelijke werkloosheid gedurende de periode van 1 maart 2020 tot en met 30 juni 2021 krijgen de tijdelijke werklozen door overmacht een bijkomend supplement van 5,63 euro per dag ten laste van de RVA. De bedrijfsvoorheffing die op de uitkering geheven wordt, is voor de periode van mei 2020 tot en met juni 2021 verminderd tot 15%.⁵⁹ Bijkomend krijgen werknemers die gedurende de periode van maart tot en met november 2020 ten minste 53 uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid ten gevolge van de coronacrisis hebben gekregen ook een premie ten laste van de RVA van 10 euro per bijkomende uitkering met een minimum van 150 euro.⁶⁰ Ten slotte zullen werknemers die een laag loon hebben, reeds minstens 52 dagen tijdelijk werkloos zijn gesteld sinds de start van de coronacrisis en die werken in een van de sectoren die op 1 maart 2021 nog verplicht gesloten was een eenmalige premie verkrijgen van maximaal 780 euro (de berekening van het

⁵⁵ Art. 66, lid 1, art. 67 en 68 Werkloosheidsbesluit; J. VAN LANGENDONCK, Y. JORENS, F. LOUCKX en Y. STEVENS, *Handboek sociaalezekerheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 538-539.

⁵⁶ RVA, *FAQ corona*, https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20201222.pdf, 67.

⁵⁷ NEWS BELGIUM, *Federale regering verlengt en breidt steunpakket uit*, 12 februari 2021, <https://news.belgium.be/nl/federale-regering-verlengt-en-breidt-steunpakket-uit>.

⁵⁸ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht* (consultatie 21 december 2020).

⁵⁹ Art. 5, lid 1 en 2 KB 30 maart 2020 tot aanpassing van de procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het Covid-19-virus en tot wijziging van artikel 10 van het koninklijk besluit van 6 mei 2019 tot wijziging van de artikelen 27, 51, 52bis, 58, 58/3 en 63 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van de artikelen 36sexies, 63bis en 124bis in hetzelfde besluit, *BS* 2 april 2020, 24.315 (hierna: KB 30 maart 2020); RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021 (Infoblad E1)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 1 april 2021); RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid-19 (coronavirus) (Infoblad T2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2 (consultatie 21 december 2020); NEWS BELGIUM, *Federale regering verlengt en breidt steunpakket uit*, 12 februari 2021, <https://news.belgium.be/nl/federale-regering-verlengt-en-breidt-steunpakket-uit>.

⁶⁰ RVA, *Bijkomende premie voor langdurig tijdelijk werklozen – Tijdelijke werkloosheid door de coronacrisis COVID-19*, www.rva.be/nl/nieuws/bijkomende-premie-voor-langdurig-tijdelijk-werklozen-tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19.

specifieke bedrag is afhankelijk van het aantal dagen tijdelijke werkloosheid tussen januari en maart 2021).⁶¹

Afdeling 3. Tijdelijke werkloosheid door economische redenen

§1. Wettelijk kader

44. Artikel 30quinquies, eerste lid van de Arbeidsovereenkomstenwet voorziet in de tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst ten gevolge van een gebrek aan werk wegens economische oorzaken. Dit gebrek aan werk moet echter onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever.⁶²

45. Binnen de tijdelijke werkloosheid door economische redenen moet een opsplitsing gemaakt worden tussen de regeling voor arbeiders en de regeling voor bedienden. In het verleden bestond er namelijk geen mogelijkheid voor bedienden om een beroep te kunnen doen op de rechtsfiguur van de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen. Daarom zijn in 2011 ten gevolge van de economische crisis de artikelen 77/1 tot en met 77/8 in de Arbeidsovereenkomstenwet ingevoegd die de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor bedienden mogelijk maakten. De schorsing voor bedienden door economische oorzaken is opgenomen in artikel 77/4 Arbeidsovereenkomstenwet. De schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst door economische oorzaken voor arbeiders is opgenomen in artikel 51 van de Arbeidsovereenkomstenwet.⁶³

§2. Procedure

46. Tijdens de periode waarin er geen versoepelde invulling meer gold van het begrip overmacht door corona (namelijk van 1 tot en met 30 september 2020) zijn veel werkgevers moeten overschakelen op de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, indien ze niet konden aantonen dat ze bijzonder hard getroffen werden om van de vereenvoudigde procedure gebruik te blijven maken.⁶⁴ Voor ondernemingen die geen gebruik meer konden maken van de versoepelde procedure van tijdelijke werkloosheid door overmacht was er ook een overgangsregeling voorzien van 1 september tot en met 31 december 2020 voor tijdelijke werkloosheid door economische redenen. De werkgever moest dan terug de gewone procedure, zoals hieronder uiteengezet wordt, volgen. Er waren echter een aantal overgangsmaatregelen die afweken van de gewone procedure

⁶¹ VLAIO, *Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (coronavirus)*, www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/tijdelijke-werkloosheid-wegens-overmacht-coronavirus (geraadpleegd op 23 februari 2021).

⁶² Art. 30quinquies, lid 1 en 2 arbeidsovereenkomstenwet.

⁶³ W. RAUWS (ed.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht – Individueel arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 201-203.

⁶⁴ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021 (Infoblad E1)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 21 december 2020); F. HENRY en M. HENRION, "Quelques réflexions sur les incidences du Covid-19 sur le droit du travail et le bien-être au travail", in S. PARSA en M. UYTENDAELE (eds.), *La pandémie de Covid-19 face au droit*, Limal, Anthemis, 2020, (255) 259.

die ook besproken zullen worden.⁶⁵ Daarom is deze vorm van tijdelijke werkloosheid ook interessant om te analyseren in het licht van de coronacrisis.

A. Arbeiders

47. De procedure voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor arbeiders is voorzien in artikel 51 Arbeidsovereenkomstenwet. Voor bepaalde sectoren is er door middel van een Koninklijk Besluit een afwijkende regeling vastgelegd die in dat geval toegepast zal moeten worden. Bij ontbreken hiervan zal echter de gewone regeling toegepast moeten worden.⁶⁶

48. De werkgever kan de tijdelijke werkloosheid wegens werkgebrek op grond van economische oorzaken aanvragen voor arbeiders, leerling-arbeiders die een alternerende opleiding volgen en uitzendarbeiders wanneer de vaste werknemers van dezelfde afdeling ook tijdelijk werkloos worden gesteld en als de reden voor aanwerving hiermee verenigbaar is of als de uitzendarbeider reeds minstens drie maanden tewerkgesteld is bij deze werkgever. De werkgever kan van deze vorm van tijdelijke werkloosheid gebruik maken indien het arbeidsritme binnen het bedrijf tijdelijk niet in stand gehouden kan worden door economische oorzaken. In dit geval zullen de werknemers wel in dienst blijven, maar zal de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk geheel of gedeeltelijk geschorst worden. Op deze manier kan een onderneming in moeilijkheden vermijden dat er ontslagen moeten vallen. Het is echter wel vereist dat het werkgebrek veroorzaakt is door economische oorzaken (bijvoorbeeld niet door een verkeerde organisatie door de onderneming) en dat dit werkgebrek een tijdelijk karakter heeft. Wanneer het gaat om een werkgebrek omwille van een seizoensgebonden activiteit van de onderneming komt dit niet in aanmerking als economische reden. Het is in de eerste plaats aan de werkgever om te oordelen of de economische redenen het beroep op de tijdelijke werkloosheid verantwoorden. De uiteindelijke beoordeling van de geldigheid van de economische redenen gebeurt door de RVA. Wanneer een onderneming gedurende een te lange periode gebruik maakt van de tijdelijke werkloosheid door werkgebrek wegens economische redenen kan de RVA oordelen dat de werkloosheid structureel is, waardoor er geen gebruik meer gemaakt kan worden van de tijdelijke werkloosheid. Bijkomend is het belangrijk dat de werkgever geen invloed heeft gehad op het gebrek aan werk en dat dit bijgevolg onafhankelijk is van diens wil. Zo mag de werkgever niet gedurende de tijdelijke werkloosheid van zijn werknemers de arbeid uitbesteden aan derden. Indien hij dit toch doet, is hij verplicht de werknemers hun normale loon te betalen voor de dagen dat het werk, dat normaal door de werknemers verricht werd, uitbesteed werd.⁶⁷

⁶⁵ Art. 12 KB nr. 46 26 juni 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 ondersteuning van de werkgevers en de werknemers, *BS* 1 juli 2020, 48.773 (hierna: KB nr. 46 26 juni 2020); RVA, *Tijdelijke werkloosheid – COVID-19 overgangsmaatregelen (Infoblad E2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e2 (consultatie 29 december 2020).

⁶⁶ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – werkgebrek op grond van economische oorzaken voor arbeiders (Infoblad E22)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e22 (consultatie 22 december 2020) (hierna: RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders*).

⁶⁷ Art. 30quinquies, lid 2 en 3 Arbeidsovereenkomstenwet; Cass. 20 september 2004, AR S.04.0013.N, www.juportal.be; Arbh. Luik 12 december 1996, www.jura.be; Arbh. Antwerpen (4e k.) 21 november 2000, nr. 950.975, www.jura.be; Arbh. Antwerpen (4e k.) 2 november 2017, AR 2017/AH/29, www.juportal.be; Arbh. Antwerpen (4e k.) 20 november 2018, AR 2017/AA/490, www.juportal.be; M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 64; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 22 december 2020).

49. De werkgever kan ervoor kiezen om een gehele schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid in te voeren. De gehele schorsing kan gebruikt worden voor een periode van vier weken waarbinnen geen enkele arbeidsdag mag worden gepresteerd. Na deze vier weken is de werkgever verplicht om voor de betrokken werknemer een volledige week terug de regeling van volledige arbeid in te voeren. Pas nadien kan er opnieuw een volledige schorsing of regeling van gedeeltelijke arbeid ingevoerd worden. De regeling van gedeeltelijke arbeid betekent dat er een afwisseling zal zijn tussen arbeidsdagen en werkloosheidsdagen. De toegelaten duur van deze regeling wordt bepaald aan de hand van het voorziene aantal arbeidsdagen, waarbij een opsplitsing gemaakt wordt tussen een grote en kleine schorsing. De grote schorsing is een regeling die minder dan drie arbeidsdagen per week of minder dan een volledige arbeidsweek per twee weken bedraagt. Deze grote schorsing kan voor een periode van drie maanden toegepast worden. Na deze drie maanden zal de werkgever voor de betrokken werknemer ook een volledige week de regeling van volledige arbeid moeten invoeren vooraleer er opnieuw gebruik gemaakt kan worden van een volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid. Wanneer de regeling van gedeeltelijke arbeid slechts één arbeidsdag per twee weken voorziet, zal dit gelijkgesteld worden met een volledige schorsing. De kleine schorsing is ten slotte een regeling waarbij ten minste drie arbeidsdagen per week of minstens een arbeidsweek per twee weken voorzien zijn. Deze kleine schorsing kan voor een periode langer dan drie maanden toegepast worden, maar slechts met een maximum van twaalf maanden. Wanneer de werkgever zich niet houdt aan de voorgaande beperkingen van de duur van de schorsing is hij gehouden het normale loon van de arbeider te betalen gedurende de periode die de grenzen overschrijdt.⁶⁸

Voor arbeiders werd de maximumduur van de schorsingsperiode in de overgangsperiode door corona tijdelijk verhoogd. Een volledige schorsing kon hierdoor maximum acht weken toegepast worden (in tegenstelling tot de gebruikelijke vier weken). Een regeling van gedeeltelijke arbeid kon maximum achttien weken worden toegepast (in tegenstelling tot de gebruikelijke drie maanden). Nadat deze termijn voorbij was, moest nog steeds voor een volledige arbeidsweek de regeling van volledige arbeid ingevoerd worden.⁶⁹

50. De formaliteiten met betrekking tot de tijdelijke werkloosheid door economische redenen worden door de werkgever (of het uitzendkantoor) verricht. Er zijn enkele formaliteiten die de werkgever voor de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid moet verrichten. Ten eerste moet de werkgever zijn werknemers in kennis stellen van de voorziene werkloosheid. Deze kennisgeving moet minstens zeven dagen voor de start van de periode van tijdelijke werkloosheid gebeuren. Dit kan door aanplakking op een zichtbare plaats binnen de onderneming of door individueel geschreven kennisgeving aan de betrokken werknemers. De kennisgeving moet de identiteit van de betrokken werknemer, het aantal werkloosheidsdagen en de data hiervan, de begin- en einddatum van de regeling en de verbintenis van de werkgever om het werk niet uit te besteden aan derden bevatten. Ten tweede is de werkgever verplicht om een elektronische mededeling te doen van de voorziene werkloosheid aan het werkloosheidsbureau van de plaats waar de

⁶⁸ Art. 51, §2, lid 1, §3, lid 1-2 en §7, lid 2 Arbeidsovereenkomstenwet; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 22 december 2020).

⁶⁹ Art. 13 KB nr. 46 26 juni 2020; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – COVID-19 overgangsmaatregelen (Infoblad E2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e2 (consultatie 29 december 2020).

onderneming haar exploitatiezetel heeft. Deze mededeling moet gebeuren op dezelfde dag als de kennisgeving aan de werknemers en moet ook dezelfde vermeldingen bevatten (uitgezonderd de data dat de arbeiders werkloos zullen zijn, enkel de keuze van schorsingsregime moet vermeld worden). In deze mededeling moet de werkgever ook de economische oorzaken vermelden die een beroep op de tijdelijke werkloosheid verantwoorden. Ten slotte moet de werkgever voor de aanvang van de tijdelijke werkloosheid ook een mededeling doen aan de ondernemingsraad (of bij afwezigheid hiervan aan de vakbondsafgevaardigde) met vermelding van de specifieke economische redenen die de tijdelijke werkloosheid verantwoorden. Indien de werkgever de formaliteiten van de kennisgeving aan de werknemers en RVA niet in acht neemt, is hij gehouden om het normale loon aan de arbeider te betalen gedurende een periode van zeven dagen te rekenen vanaf de eerste dag van effectieve schorsing. Bijkomend is de werkgever gehouden tot het betalen van het loon van de werknemer gedurende de gehele schorsingsperiode wanneer hij niet tijdig de elektronische mededeling aan de RVA heeft gedaan.⁷⁰

51. Bij de start en tijdens de duur van de periode van tijdelijke werkloosheid moet de werkgever ook een aantal formaliteiten verrichten. De eerste formaliteit bij de aanvang bestaat in het maandelijks afleveren van het controleformulier C3.2A aan de betrokken arbeiders.⁷¹ Bij de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen moet de werkgever het nummer van het controleformulier vermelden in het validatieboek voorafgaand aan het afleveren van dit formulier aan de werknemer. De werkgever moet voor tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen namelijk een validatieboek bijhouden. De reden hiervoor is dat de RVA op deze manier een overzicht heeft van alle controleformulieren die afgeleverd worden als bewijs van de tijdelijke werkloosheid. Dit validatieboek moet daarom ook enkel de controleformulieren C3.2A bevatten die daadwerkelijk afgeleverd zijn. De werkgever kan zelf kiezen of hij elektronisch of op papier het validatieboek bijhoudt.⁷² Ten tweede moet de werkgever maandelijks een mededeling doen van de eerste effectieve werkloosheidsdag aan de RVA. Deze mededeling moet de eerste schorsingsdag, de dag hierna of, indien de werkgever met zekerheid weet dat de arbeider werkloos zal zijn, maximum de vijfde werkdag voorafgaand aan de eerste schorsingsdag gebeuren. Indien de werkgever dit niet doet, is hij gehouden het normale loon aan de arbeider te betalen tijdens de dagen dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst werkelijk geschorst is. Bij een laattijdige mededeling geldt de verplichting om het normale loon te betalen enkel gedurende de periode voorafgaand aan de mededeling.⁷³ Ten derde moet de werkgever eenmalig een aangifte doen van ASR scenario 2.⁷⁴ Ten vierde moet de werkgever iedere maand een aangifte doen van ASR scenario 5.⁷⁵ Indien de werkgever in de loop van de periode van tijdelijke werkloosheid beslist om het aantal dagen

⁷⁰ Art. 51, §2, lid 2-6, §2bis en §7, lid 1 en 3 Arbeidsovereenkomstenwet; Arbh. Luik (5e k.) 1 april 2009, *JTT* 2009, (268) 268; Arbh. Bergen (1e k.) 16 februari 2018, AR 2017/AM/71, *JTT* 2018, (379) 379-380; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 22 december 2020).

⁷¹ *Supra* randnr. 37.

⁷² Art. 83 en 84, §1, lid 1 en §2, lid 1 MB 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, BS 25 januari 1992, 1.593; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 22 december 2020); RVA, *Het validatieboek (Infoblad E20)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e20 (consultatie 22 december 2020).

⁷³ Art. 51, §3quater, lid 1 en §7, lid 3 Arbeidsovereenkomstenwet; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 22 december 2020).

⁷⁴ *Supra* randnr. 38.

⁷⁵ *Supra* randnr. 39.

werkloosheid te verhogen, dan moet hij hiervan een nieuwe kennisgeving doen aan alle partijen behalve de ondernemingsraad.⁷⁶

52. In tegenstelling tot bij de tijdelijke werkloosheid door overmacht zal de arbeider bij de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen wel moeten aantonen dat hij voldoet aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden om een werkloosheidsuitkering te verkrijgen. Dit betekent dat de arbeider zal moeten aantonen dat hij een wachttijd heeft doorlopen voor de uitkeringsaanvraag waarbinnen hij een bepaald aantal arbeidsdagen gepresteerd heeft. Deze wachttijd is opgedeeld in drie categorieën afhankelijk van de leeftijd van de betrokken werknemer. Als arbeidsdagen tellen enkel de dagen waarbij inhoudingen werden gedaan op het uitbetaalde loon voor de sociale zekerheid en wanneer dit loon minstens gelijk is aan het geldende minimumloon. Dagen waarop de arbeider gebruik maakt van tijdelijke werkloosheid worden niet gezien als aan arbeidsdagen gelijkgestelde dagen.⁷⁷ Daarenboven moeten ook de toekenningsvoorwaarden vervuld zijn opdat de arbeider kan genieten van een werkloosheidsuitkering.⁷⁸

Door de coronacrisis zijn werknemers die tijdelijk werkloos gesteld zijn wegens economische redenen in de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2021 uitzonderlijk vrijgesteld van wachttijd. Bijgevolg moeten ze in deze periode niet aantonen dat ze voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden om een uitkering te krijgen. Deze werknemers zullen dus, net zoals de werknemers die tijdelijk werkloos gesteld worden door overmacht, onmiddellijk recht hebben op een werkloosheidsuitkering.⁷⁹

53. De uitkering voor de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen bedraagt, net zoals bij overmacht, 65% van het gemiddeld loon, hetgeen begrensd is tot 2.754,76 euro. Hierop zal een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden worden. Bijkomend hebben de arbeiders recht op een door de werkgever betaald supplement van ten minste twee euro per dag waarop ze tijdelijk werkloos gesteld worden wegens economische redenen. Opdat een werkgever geen buitensporig gebruik zou maken van de tijdelijke werkloosheid is hij een bijzondere bijdrage verschuldigd aan de RSZ wanneer hij een werknemer tijdens een referteperiode van een jaar meer dan 110 dagen tijdelijk werkloos stelt wegens economische redenen. Wanneer de werkgever deze grens overschrijdt, zal hij de bijdrage verschuldigd zijn voor elke dag tijdelijke werkloosheid binnen het kwartaal dat hij de overschrijding begaat (en dus niet enkel voor de dagen boven de grens van 110 dagen).⁸⁰

⁷⁶ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 22 december 2020).

⁷⁷ Art. 30, lid 1 Werkloosheidsbesluit; Cass. 18 september 2000, AR S.00.0016.N, www.juportal.be; J. VAN LANGENDONCK, Y. JORENS, F. LOUCKX en Y. STEVENS, *Handboek socialezekerheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 498-502; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 28 december 2020).

⁷⁸ *Supra* randnr. 42.

⁷⁹ Art. 1, lid 1 KB 30 maart 2020; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021 (Infoblad E1)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 1 april 2021); RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid-19 (coronavirus) (Infoblad T2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2 (consultatie 29 december 2020).

⁸⁰ Art. 51, §8, lid 1 en 2 Arbeidsovereenkomstenwet; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 28 december 2020).

Deze uitkering zal in de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2021 verhoogd worden tot 70% van het gemiddelde loon. Ook krijgen de werknemers een bijkomende premie per uitkering ten laste van de RVA en een verlaging van bedrijfsvoorheffing op de uitkeringen.⁸¹ Deze afwijkingen met betrekking tot de werkloosheidsuitkering zijn dezelfde als deze bij de tijdelijke werkloosheid door overmacht in de coronacrisis.⁸² Ten slotte hebben werknemers die in deze periode tijdelijk werkloos zijn gesteld wegens economische redenen recht op een supplement per dag tijdelijke werkloosheid van ten minste twee euro ten laste van de werkgever.⁸³

54. De werkgever beschikt over de mogelijkheid om de schorsingsregeling vroegtijdig te beëindigen. Als hij dit wil doen, moet hij de RVA en de arbeiders hiervan in kennis stellen door de einddatum van de schorsing in de mededeling te vervroegen. Deze beëindiging is enkel mogelijk indien de werkgever de regeling van volledige arbeid weer invoert voor een periode van minstens zeven dagen voor het beëindigen van de maximumduur van de schorsing (vier weken bij een volledige schorsing of drie maanden bij een regeling van gedeeltelijke arbeid). Tijdens de periode van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst blijft het ook mogelijk om de overeenkomst op te zeggen. Indien de arbeider een opzegging doet, zal hij geen opzeggingstermijn meer moeten doorlopen wanneer de schorsing op dat moment reeds is begonnen. Als de schorsing op dat moment nog niet begonnen is, zal de opzeggingstermijn doorlopen gedurende de periode van schorsing. Bij een opzeg die gegeven wordt door de werkgever zal de opzeggingstermijn echter niet doorlopen gedurende de periode van schorsing.⁸⁴

B. Bedienden

55. De procedure voor de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens economische redenen is voor bedienden anders dan deze voor arbeiders. Deze procedure is opgenomen in de artikelen 77/1 tot en met 77/8 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

56. Opdat een onderneming gebruik kan maken van deze regeling moet er aan een aantal voorafgaande voorwaarden voldaan zijn. Ten eerste is het vereist dat de werkgever (en zijn bedienden) onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. Hieruit valt af te leiden dat het in het algemeen moet gaan om ondernemingen in de private sfeer, aangezien vele publiekrechtelijke ondernemingen van dit toepassingsgebied uitgesloten zijn.⁸⁵ Ten tweede moet het gebruik van deze

⁸¹ Art. 5, lid 1 KB 30 maart 2020; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021 (Infoblad E1)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 1 april 2021); RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid-19 (coronavirus) (Infoblad T2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2 (consultatie 29 december 2020).

⁸² *Supra* randnr. 43.

⁸³ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021 (Infoblad E1)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0 (consultatie 29 december 2020).

⁸⁴ RVA, *Tijdelijke werkloosheid – economische oorzaken arbeiders* (consultatie 28 december 2020); E. DE KEZEL en J. VAN CAMP, "Schorsing opzeggingstermijn wegens corona (of de schoenendoos van Pandora)", *Juristenkrant* 2020, afl. 412, 20.

⁸⁵ Art. 2, §3 Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969, 267; RVA, *Schorsing bedienden ingevolge werkgebrek voor ondernemingen in moeilijkheden – preliminaire voorwaarden (Infoblad E54)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e54 (consultatie 28 december 2020) (hierna: RVA, *Schorsing bedienden – preliminaire voorwaarden*).

mogelijkheid tot schorsing opgenomen zijn in een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) gesloten in het bevoegde paritair comité. Bij ontbreken van een sectorale CAO moet de regeling opgenomen zijn in een CAO op het niveau van de onderneming (of in het ondernemingsplan indien na twee weken geen akkoord bereikt is over een bedrijfs-CAO) voor ondernemingen met een vakbondsafvaardiging, of in een CAO of ondernemingsplan voor ondernemingen zonder vakbondsafvaardiging. Ten derde moet de werkgever aantonen dat hij een onderneming in moeilijkheden is.⁸⁶

57. Om als onderneming in moeilijkheden gekwalificeerd te worden zijn er vier mogelijkheden. Dit is vooreerst het geval wanneer de onderneming als juridische entiteit een daling heeft van ten minste 10% van de volledige omzet of productie in een van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag, in vergelijking met het overeenstemmende kwartaal van een van de twee voorafgaande kalenderjaren. Als de omzetzdaling niet resulteert uit het laatste kwartaal voor de aanvraag, moet de werkgever aantonen dat deze dalende trend zich heeft verdergezet in de kwartalen voor de aanvraag. Om de omzetzdaling aan te kunnen tonen, moet de onderneming de btw-aangiften van de betrokken kwartalen voorleggen. Een tweede situatie is wanneer de onderneming (als technische eenheid, juridische entiteit of vestigingseenheid), gedurende het kwartaal voorafgaand aan het kwartaal waarin de onderneming de regeling aanvraagt, een aantal dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor arbeiders heeft aangegeven dat ten minste 10% bedraagt van het totaal aantal aangegeven dagen. Een derde situatie is wanneer de onderneming als juridische entiteit een daling heeft van ten minste 10% van het totaal aantal bestellingen in een van de vier kwartalen voorafgaand aan de aanvraag in vergelijking met het overeenstemmende kwartaal van een van de twee voorafgaande kalenderjaren. Als deze daling niet resulteert uit het laatste kwartaal voor de aanvraag, moet de werkgever ook hier aantonen dat deze dalende trend zich heeft verdergezet in de kwartalen voor de aanvraag. Een laatste situatie is ten slotte wanneer de Minister van Werk de onderneming heeft erkend als onderneming in moeilijkheden en die onderneming wegens onvoorzienbare omstandigheden op korte termijn een daling in omzet, productie of bestellingen heeft.⁸⁷

58. Pas indien een onderneming voldaan heeft aan de drie bovenstaande voorwaarden kan er gebruik gemaakt worden van de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden.⁸⁸ De werkgever zal minstens veertien dagen voor hij de regeling kan toepassen een formulier C106A, waarin hij bewijst dat hij aan deze voorafgaande voorwaarden voldoet, via aangetekend schrijven aan het werkloosheidsbureau van de RVA ter kennis moeten brengen indien hij zich beroept op een CAO of aan de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) indien hij zich beroept op een ondernemingsplan.⁸⁹

⁸⁶ Art. 77/1, §2, lid 1 Arbeidsovereenkomstenwet; RVA, *Schorsing bedienden – preliminaire voorwaarden* (consultatie 28 december 2020).

⁸⁷ Art. 77/1, §4, lid 1, 1^o-4^o Arbeidsovereenkomstenwet; M. COPPENS, *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 69.

⁸⁸ Art. 77/2 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸⁹ Art. 77/3, lid 1 Arbeidsovereenkomstenwet; RVA, *Schorsing bedienden – preliminaire voorwaarden* (consultatie 28 december 2020).

59. Wanneer de werkgever zijn bedienden tijdelijk werkloos stelt door een werkgebrek wegens economische redenen kan hij kiezen tussen een volledige schorsing of een regeling van gedeeltelijke arbeid waarbij minstens twee arbeidsdagen per week gepresteerd worden. In tegenstelling tot de regeling bij arbeiders, is er bij bedienden geen verplichte arbeidsweek vereist vooraleer een nieuwe regeling ingevoerd kan worden. Dit betekent dat de werkgever een nieuwe periode van tijdelijke werkloosheid aaneensluitend kan laten volgen op de vorige. Het blijft hierbij steeds mogelijk om de werknemers terug te roepen indien er toch meer arbeidsdagen uitgevoerd kunnen worden. De maximumduur van de schorsing moet echter wel gerespecteerd worden. Voor de volledige schorsing geldt een maximumduur van 16 weken per kalenderjaar. Voor de regeling van gedeeltelijke arbeid geldt een maximumduur van 26 weken per kalenderjaar. Indien de werkgever gedurende hetzelfde kalenderjaar afwisselend gebruik maakt van beide vormen van schorsing, moeten twee weken van de regeling van gedeeltelijke arbeid gezien worden als het equivalent van een week volledige schorsing opdat de maximumgrenzen niet overschreden worden. Het kan echter dat de toepasselijke CAO of het ondernemingsplan een lagere maximumgrens oplegt. Indien de werkgever zich niet houdt aan deze beperking in duurtijd is hij gehouden het normale loon van de bediende te betalen voor de periode die deze grenzen overschrijdt.⁹⁰

Voor bedienden kon er slechts gebruik gemaakt worden van de overgangsregeling in verband met corona als de werkgever voldeed aan drie voorwaarden. Ten eerste moest hij aantonen dat er een daling van ten minste 10% omzet of productie was in het kwartaal voorafgaand aan de aanvraag van tijdelijke werkloosheid in vergelijking met hetzelfde kwartaal in 2019. Ten tweede moest hij de betrokken bedienden twee vormingsdagen per maand aanbieden. Ten slotte moest de onderneming gebonden zijn door een CAO of ondernemingsplan. In dit ondernemingsplan moesten de omzetzaling en de aangeboden vormingsdagen opgenomen zijn. Indien aan deze voorwaarden was voldaan, werd de maximumduur van de schorsingsperiode verlengd met acht weken. Voor de volledige schorsing bedroeg dit dan een duur van 24 weken in plaats van 16. Voor de regeling van gedeeltelijke arbeid bedroeg de duur 34 weken in plaats van 26. Om deze regeling toe te passen moest de werkgever de CAO of het ondernemingsplan neerleggen ter griffie van de Directie collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO, een kopie van het ondernemingsplan voorleggen aan de ondernemingsraad en een formulier C106A-Corona-Overgangsstelsel neerleggen bij de RVA.⁹¹

60. Voor de aanvang van de periode van tijdelijke werkloosheid moet de werkgever een aantal formaliteiten verrichten. Ten eerste moet hij zijn bedienden ten minste zeven dagen voor de start van de schorsing in kennis stellen hiervan via aanplakking of individuele kennisgeving. Ten tweede moet de werkgever op dezelfde dag aan de ondernemingsraad (of bij ontbreken hiervan aan de vakbondsafvaardiging) meedelen welke economische redenen de tijdelijke werkloosheid verantwoorden. Ten derde moet de werkgever op dezelfde dag als de kennisgeving aan de bedienden

⁹⁰ Art. 77/4, §1, lid 1 en §6, lid 2 en art. 77/7, lid 1 en 3 Arbeidsovereenkomstenwet; RVA, *Schorsing bedienden ingevolge werkgebrek voor ondernemingen in moeilijkheden – uitleg over de schorsingsregeling (Infoblad E55)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e55 (consultatie 29 december 2020) (hierna: RVA, *Schorsing bedienden – uitleg over de schorsingsregeling*).

⁹¹ Art. 14, lid 1, 2, 5 en 6 KB nr. 46 26 juni 2020; RVA, *Tijdelijke werkloosheid – COVID-19 overgangsmatregelen (Infoblad E2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e2 (consultatie 29 december 2020).

een elektronische mededeling aan de RVA versturen.⁹² Voor verdere uitleg van deze formaliteiten wordt verwezen naar de regeling voor arbeiders.⁹³

61. Wanneer de periode van tijdelijke werkloosheid gestart is, zijn er ook een aantal formaliteiten die door de werkgever moeten worden verricht. Ten eerste moet de werkgever maandelijks een controleformulier C3.2A overhandigen aan elke bediende die hij tijdelijk werkloos stelt. Ten tweede is de werkgever verplicht maandelijks een aangifte te doen aan de RVA van de eerste effectieve schorsingsdag. Ten derde moet de werkgever eenmalig een aangifte doen van ASR scenario 2 wanneer hij een bediende voor het eerst tijdelijk werkloos stelt. Ten vierde moet de werkgever op het einde van elke maand tijdelijke werkloosheid een aangifte ASR scenario 5 doen teneinde het mogelijk te maken de uitkering te berekenen.⁹⁴ Voor verdere uitleg van deze formaliteiten wordt opnieuw verwezen naar de regeling voor arbeiders.⁹⁵

62. Bedienden zullen net zoals arbeiders zowel moeten voldoen aan de toelaatbaarheidsvoorwaarden als de toekenningsvoorwaarden om te kunnen genieten van een werkloosheidsuitkering. Indien deze voldaan zijn, zal het bedrag van de uitkering ook hetzelfde zijn.⁹⁶ De bediende krijgt ook op elke werkloosheidsdag een supplement ten laste van de werkgever. Het bedrag van dit supplement wordt vastgesteld door de toepasselijke CAO of het ondernemingsplan, maar mag niet minder bedragen dan dit van de arbeiders bij dezelfde werkgever. Indien er binnen dezelfde onderneming geen arbeiders tewerkgesteld zijn, mag het supplement niet minder bedragen dan het bedrag bepaald in de CAO gesloten in het paritair comité waaronder de werkgever zou ressorteren indien hij wel arbeiders in dienst had. Wanneer er echter geen CAO is, wordt het bedrag van het supplement bepaald op vijf euro per dag tijdelijke werkloosheid.⁹⁷

Ten slotte geldt ook voor bedienden tijdens de coronacrisis dezelfde uitzondering van wachttijd als voor arbeiders, alsook de afwijkingen op de werkloosheidsuitkeringen.⁹⁸

C. Toekomstige wijzigingen: opleiding als voorwaarde voor beroep op tijdelijke werkloosheid?

63. De Programmawet van 27 december 2012 brengt enkele wijzigingen aan aan de Arbeidsovereenkomstenwet met betrekking tot de tijdelijke werkloosheid. Dit is onder meer het geval voor de tijdelijke werkloosheid wegens economische oorzaken (zowel voor arbeiders als bedienden). Deze wijziging zou ervoor zorgen dat de werkgever maandelijks in de elektronische mededeling voor tijdelijke werkloosheid aan de RVA moet vermelden of hij over een opleidingsplan voor de tijdelijk werkloze werknemer beschikt.⁹⁹

⁹² Art. 77/4, §1, lid 2-5 en §2 Arbeidsovereenkomstenwet; RVA, *Schorsing bedienden – uitleg over de schorsingsregeling* (consultatie 29 december 2020).

⁹³ *Supra* randnr. 50.

⁹⁴ Art. 77/4, §1/1 Arbeidsovereenkomstenwet; RVA, *Schorsing bedienden – uitleg over de schorsingsregeling* (consultatie 29 december 2020).

⁹⁵ *Supra* randnr. 51.

⁹⁶ *Supra* randnr. 42, 52 en 53; RVA, *Schorsing bedienden – uitleg over de schorsingsregeling* (consultatie 29 december 2020).

⁹⁷ Art. 77/4, §7, lid 1 en 3-5 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁹⁸ *Supra* randnr. 52 en 53.

⁹⁹ Art. 47, 1° en 49, 1° Programmawet 27 december 2012, BS 31 december 2012, 88.860.

64. Het doel hiervan is om de werkgever aan te moedigen om, als tegenprestatie van de mogelijkheid om gebruik te maken van het systeem van tijdelijke werkloosheid door gebrek aan werk wegens economische redenen, inspanningen te leveren om opleidingen te voorzien voor zijn tijdelijk werkloos gestelde werknemers. Op deze manier wil de wetgever ervoor zorgen dat deze periodes van tijdelijke werkloosheid ten volle benut worden om door middel van opleidingen de inzetbaarheid van deze werknemers te verbeteren. De vorm en inhoud van dit opleidingsplan moet bepaald worden door de Koning. Deze wijziging gaat bijkomend gepaard met een sanctie voor de werkgever. De werkgever moet namelijk minstens voor de dagen van tijdelijke werkloosheid waarop de werknemer geen recht heeft op een opleiding het dubbele van het minimumbedrag van het supplement betalen.¹⁰⁰ Deze wijzigingen zullen in werking treden op een door de Koning bepaalde datum.¹⁰¹ Nochtans is er tot op heden nog geen Koninklijk Besluit uitgevaardigd dat voorziet in een datum van inwerkingtreding.

65. Tijdens de coronacrisis werd echter reeds bepaald dat de overgangsregeling voor de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden afhankelijk was van het aanbieden van twee vormingsdagen per maand door de werkgever. Indien dit niet gebeurde, zou er geen verlenging plaatsvinden van de maximumduur van de periode van schorsing. Deze vormingsdagen konden echter zeer ruim ingevuld worden door de werkgever, waardoor er ook in dit geval nog geen uniforme regeling van toepassing was.¹⁰²

66. De federale regering heeft in haar regeerakkoord van september 2020 reeds algemeen aangegeven dat ze werknemers en werkgevers stimuleert om lange periodes van tijdelijke werkloosheid te gebruiken om een opleiding te volgen. Zo werd ook in het akkoord opgenomen dat de verschillende deelstaten samen overleggen om een opleidingsaanbod te voorzien voor werknemers die reeds lange tijd tijdelijk werkloos zijn.¹⁰³

67. Ten slotte heeft de federale regering in februari 2021, in het kader van de uitbreiding van het steunpakket aan werknemers, bijkomend voorzien in een versterking van het opleidingsaanbod aan tijdelijk werklozen gedurende de coronacrisis. Hierdoor zullen de regionale arbeidsbemiddelingsdiensten reeds eerder informatie verkrijgen over welke werknemers tijdelijk werkloos zijn, alsook over hun profiel. Op die manier kunnen deze diensten reeds anticiperen op welk het geschikte opleidingsaanbod is dat ze kunnen doen aan de tijdelijk werklozen.¹⁰⁴

¹⁰⁰ Art. 47, 2° en 49, 2° Programmawet 27 december 2012, *BS* 31 december 2012, 88.860; Ontwerp van programmawet, *Parl.St.* Kamer 2012-13, nr. 53-2561/001, 31-32.

¹⁰¹ Art. 51 Programmawet 27 december 2012, *BS* 31 december 2012, 88.860.

¹⁰² *Supra* randnr. 59; SECUREX, *Denk aan de vormingsdagen van uw economisch werkloze bedienden!*, 14 augustus 2020, www.securex.eu/lex-go.nsf/vwcorona_nl/91743F38C63F9DEFC12585C400307C27?OpenDocument.

¹⁰³ FEDERALE REGERING, *Regeerakkoord*, 30 september 2020, www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord_2020.pdf, 41.

¹⁰⁴ NEWS BELGIUM, *Federale regering verlengt en breidt steunpakket uit*, 12 februari 2021, <https://news.belgium.be/nl/federale-regering-verlengt-en-breidt-steunpakket-uit>.

Afdeling 4. Gevolgen van tijdelijke werkloosheid

68. Het beroep op de tijdelijke werkloosheid heeft vooreerst een invloed op de opzegging bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Voor de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen is uitdrukkelijk in de Arbeidsovereenkomstenwet opgenomen dat bij een volledige schorsing zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen gedurende de schorsing van de overeenkomst. Indien de werknemer zijn opzeg doet voor of tijdens de periode van schorsing loopt de opzeggingstermijn verder tijdens de schorsing. Indien de werkgever echter de overeenkomst opzegt voor of tijdens de periode van schorsing zal de opzeggingstermijn niet verder lopen tijdens de schorsing.¹⁰⁵ Bijgevolg zal de opzeggingstermijn bij een opzeg gegeven door de werkgever opgeschort worden, waardoor de werknemer na de periode van schorsing het resterende deel van de opzeggingstermijn moet uitvoeren.

69. Voor de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is echter geen specifieke mogelijkheid tot opschorting van de opzegtermijn opgenomen in de Arbeidsovereenkomstenwet. Door het veelvuldig gebruik van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht tijdens de coronacrisis was er daarom een risico op misbruiken door werkgevers ontstaan. Er was namelijk geen bepaling die stelde dat wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht de opzeggingstermijn in dit geval ook geschorst zou worden. Dit zou er in essentie toe leiden dat een opzeg gegeven door de werkgever tijdens een periode van schorsing wegens overmacht ervoor zorgt dat de opzeggingstermijn gewoon doorloopt tijdens deze schorsing. Deze lacune in de wet zorgde ervoor dat bepaalde werkgevers een kans zagen om hun werknemers te ontslaan gedurende hun periode van tijdelijke werkloosheid door overmacht, en op die manier de ontslagkosten voor een deel over te brengen op de sociale zekerheid. De werkgever zou namelijk in dat geval niet zelf instaan voor het loon van de werknemer, aangezien dit gedekt wordt door de werkloosheidsuitkering.¹⁰⁶

Om dit misbruik tegen te gaan werd de wet van 15 juni 2020 aangenomen die bepaalt dat zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst kunnen opzeggen tijdens een periode van schorsing wegens tijdelijke overmacht die het gevolg is van de door de regering getroffen maatregelen om de verspreiding van het coronavirus in te perken. Hierin werd ook een gelijkaardige regeling opgenomen als deze voor de schorsing wegens economische redenen, waarbij de opzeg door de werknemer de opzeggingstermijn niet schorst en deze door de werkgever wel. Bijgevolg zal tijdens de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht de opzeggingstermijn bij een opzeg door de werkgever ervoor zorgen dat deze termijn geschorst wordt gedurende de periode van tijdelijke werkloosheid. Dit is echter niet het geval wanneer de opzeggingstermijn reeds voor 1 maart 2020

¹⁰⁵ Art. 37/7, §2 Arbeidsovereenkomstenwet.

¹⁰⁶ Voorstel van wet tot opschorting van de opzeggingstermijn voor ontslagen gegeven voor of tijdens de periode van tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht ingevolge de COVID-19-crisis, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1212/001, 3; E. DE KEZEL en J. VAN CAMP, "Schorsing opzeggingstermijn wegens corona (of de schoenendoos van Pandora)", *Juristenkrant* 2020, afl. 412, 20; C. LAHAYE, "Opzeggen in tijden van Covid-19-overmacht: niet verboden, wel onmogelijk?", *JTT* 2020, afl. 24, (465) 465.

aangevangen was.¹⁰⁷ Bijgevolg kan de tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht niet meer gebruikt worden om op een goedkopere manier een werknemer te ontslaan.

70. Verder heeft het gebruik van de tijdelijke werkloosheid ook een invloed op de berekening van de vakantiedagen en het vakantiegeld van de werknemer. Normaliter worden dagen van tijdelijke werkloosheid gekwalificeerd als dagen waarop de werknemer niet gewerkt heeft. Aangezien dit voor veel werknemers tijdens de coronacrisis zou betekenen dat ze in het volgende jaar aanzienlijk minder vakantierechten hebben opgebouwd, heeft de Belgische regering in een afwijkende regeling voorzien. Deze regeling bepaalt dat voor de berekening van het vakantiegeld en de vakantie duur van werknemers de dagen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de coronacrisis gelijk worden gesteld met effectief gewerkte dagen. Hierdoor zal de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht tijdens de coronacrisis geen invloed hebben op de vakantierechten van het volgende jaar. Deze gelijkstelling geldt voorlopig echter enkel voor de periode van 1 februari tot en met 31 december 2020.¹⁰⁸ Voor de berekening van het vakantiegeld gelden de dagen tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen altijd als een gelijkstelling met dagen werkelijke arbeid. Deze gelijkstelling kan echter geweigerd worden indien de werkloosheid het gevolg is van een gebrekkige organisatie van de onderneming of als deze structureel van aard is.¹⁰⁹

71. Ook heeft het gebruik van de tijdelijke werkloosheid een invloed op de opbouw van pensioenrechten van werknemers. Dit betekent, net zoals bij de opbouw van vakantierechten, dat er normaal geen verdere pensioenrechten worden opgebouwd gedurende de periode van tijdelijke werkloosheid. Hiervoor is echter ook een oplossing voorzien tijdens de coronacrisis, zowel voor gewone werknemers als voor werknemers die reeds gepensioneerd zijn. Voor werknemers die slechts deeltijds werken en reeds gepensioneerd zijn, geldt normaliter een cumulverbod tussen een pensioen en een vervangingsinkomen wanneer deze werknemers tijdelijk werkloos worden voor het gedeelte dat ze nog werken. Met de uitkering die een gepensioneerde werknemer ontvangt wegens de tijdelijke werkloosheid door overmacht of economische redenen ten gevolge van de coronacrisis (en voor de periode vanaf 1 maart 2020) wordt echter geen rekening gehouden voor dit cumulverbod. Bijgevolg kan zulke werknemer tijdens de coronacrisis zowel genieten van zijn pensioen als van de tijdelijke werkloosheidsuitkering. Ook mogen gepensioneerden die terug gaan werken in essentiële sectoren gedurende de coronacrisis ongelimiteerd bijverdienen bovenop hun pensioen. Verder is er

¹⁰⁷ Art. 2 Wet 15 juni 2020 tot opschorting van de opzeggingstermijn voor ontslagen gegeven voor of tijdens de periode van tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht ingevolge de COVID-19-crisis, *BS* 22 juni 2020, 45.846.

¹⁰⁸ Art. 1 KB 4 juni 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie, ten gevolge van het coronavirus in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020, *BS* 5 juni 2020, 41.515; art. 1 KB 13 september 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie, ten gevolge van het coronavirus in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020, *BS* 24 september 2020, 68.038; art. 1 KB 22 december 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers, voor de periode van 1 september 2020 tot en met 31 december 2020, *BS* 31 december 2020, 98.071; ACERTA, *Tijdelijke werkloosheid en het opbouwen van vakantiedagen en vakantiegeld*, www.acerta.be/nl/werkgevers/themas-en-dossiers/legaal-extralegaal-verlof/tijdelijke-werkloosheid-en-het-opbouwen-van-vakantie-hoe-werkt-het.

¹⁰⁹ Art. 16, 14°, lid 1 en 2 KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, *BS* 6 april 1967, 3.549; Arbh. Brussel (7e k.) 14 september 2017, *JTT* 2017, (461) 461-462.

voor werknemers die nog niet op pensioen zijn ook een correctie aangebracht waarbij deze werknemers gedurende hun tijdelijke werkloosheid toch hun pensioenopbouw voortzetten, zodat de coronacrisis geen nadelige invloed kan hebben op hun toekomstige pensioenrechten. Voor de aanvullende pensioentoezegging (zoals een groepsverzekering) waarbij de werkgever premies betaalt voor de pensioenopbouw van zijn werknemers werd ook een correctie aangebracht, waardoor de werknemers hiervan blijven genieten gedurende de tijdelijke werkloosheid door overmacht of economische redenen ten gevolge van de coronacrisis. Nochtans is het wel mogelijk voor de werkgever om gedurende de gehele periode van tijdelijke werkloosheid door overmacht of economische redenen ten gevolge van de coronacrisis de toezegging te schorsen. Deze afwijkende regeling is met terugwerkende kracht van toepassing vanaf 13 maart 2020 en geldt tot en met 30 juni 2021.¹¹⁰

72. Ten slotte heeft de federale regering in april 2021 aangekondigd dat werkgevers die tijdelijk werkloos gestelde werknemers terug laten komen werken in het derde kwartaal van 2021 een RSZ-vermindering zullen krijgen. Deze vermindering kan maximaal gelden voor vijf werknemers per vestigingseenheid en is van toepassing voor alle activiteitensectoren. Het doel van deze vermindering is om de werkgelegenheid binnen deze sectoren (zeker in het kader van de geplande heropeningen bijvoorbeeld in de horeca) te stimuleren. Er zal voorzien worden in verschillende gradaties van vermindering waarbij de zwaarst getroffen ondernemingen meer vermindering zullen krijgen. De concrete uitwerking van deze vermindering moet echter nog worden vastgesteld.¹¹¹

Afdeling 5. Controle en toezicht

73. Teneinde een eerlijk gebruik van de tijdelijke werkloosheid te garanderen is het noodzakelijk dat hierop controles uitgevoerd worden. Vooreerst is het werkloosheidsbureau van de RVA belast met het toezicht op de werkloosheidsuitkering. Daarvoor kan het alle verklaringen die de werknemer heeft gedaan alsook alle stukken die zijn ingediend controleren. Ook kan het alle nodige onderzoeken doen en inlichtingen inwinnen bij de werkgever. De RVA gaat dan specifiek na of de werknemer voldoet aan alle voorwaarden om van een uitkering te kunnen genieten. Indien dit niet het geval is kan de RVA ook de onrechtmatig uitgekeerde sommen terugvorderen. Een uitzondering hierop is wanneer de werknemer zijn goede trouw kan bewijzen, aangezien dan de terugvordering zich zal beperken tot de laatste 150 dagen van onverschuldigde toekenning.¹¹²

¹¹⁰ Art. 3, §1, art. 4, §1, 1° en 2°, art. 9, §1, lid 1 en §5, lid 1, art. 13 en 14 Wet 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, *BS* 18 mei 2020, 35.756; E. DUDEN en N. MONTAISY, "De impact van de coronacrisis op overlijdensdekking en pensioenrechten", *RW* 2020, afl. 41, 1.602; S. VERSCHUEREN, *Wat is de invloed van de coronamaatregelen op uw pensioen?*, 26 maart 2020, www.tijd.be/netto/news/pensioen/wat-is-de-invloed-van-de-coronamaatregelen-op-uw-pensioen/10217085.html; NEWS BELGIUM, *Federale regering verlengt en breidt steunpakket uit*, 12 februari 2021, <https://news.belgium.be/nl/federale-regering-verlengt-en-breidt-steunpakket-uit>.

¹¹¹ NEWS BELGIUM, *Steunpakket van 835 miljoen euro voor horeca en zwaarst getroffen sectoren*, 21 april 2021, <https://news.belgium.be/nl/steunpakket-van-835-miljoen-euro-voor-horeca-en-zwaarst-getroffen-sectoren>.

¹¹² Art. 139, lid 1-3 en 169, lid 1-2 Werkloosheidsbesluit; Arbh. Antwerpen (4e k.) 2 november 2017, AR 2017/AH/29, www.juportal.be.

Bij de controles door de RVA worden de aangiftes gecontroleerd van zowel de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als deze wegens economische redenen, alsook het validatieboek en de formulieren C3.2 (hetgeen echter vrijgesteld is bij de vereenvoudigde procedure wegens overmacht tijdens de coronacrisis). Er zal hierbij ook onderzocht worden of de opgegeven redenen tot schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht of economische redenen gerechtvaardigd zijn.¹¹³

Ten gevolge van de coronacrisis hebben de uitbetalingen van de werkloosheidsuitkeringen veel vertragingen opgelopen. Daarom heeft de RVA een bijkomende termijn gekregen om te controleren of deze uitgaven terecht zijn uitgekeerd voor de maanden maart tot en met juni 2020.¹¹⁴

74. De sociaal inspecteurs van de RVA zijn eveneens belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen omtrent de werkloosheidscontrole in het Sociaal Strafwetboek.¹¹⁵ De sociale inspecteurs hebben hiervoor verschillende bevoegdheden om hun controle uit te oefenen. In het kader van het opsporen van overtredingen van dit Wetboek hebben ze dezelfde bevoegdheid als een officier van de gerechtelijke politie.¹¹⁶ Bij de uitoefening van het toezicht moeten de inspecteurs het finaliteitsbeginsel (d.i. met het doel om de naleving van de sociale wetgeving te verzekeren) en het proportionaliteitsbeginsel (d.i. de middelen die ze aanwenden moeten passend en noodzakelijk zijn) in acht nemen.¹¹⁷ Ook hebben de inspecteurs een bepaalde beoordelingsbevoegdheid waarbij ze kunnen kiezen om inlichtingen en adviezen te verschaffen omtrent de naleving van de sociale wetten aan werknemers en werkgevers, om de overtreder een waarschuwing te geven of een termijn te verlenen om zich in de regel te stellen. Hierdoor is het mogelijk voor de inspecteurs om geen proces-verbaal op te maken bij een vaststelling van een inbreuk indien ze dit niet opportuun achten.¹¹⁸ De toezichtsbevoegdheden waarvan de sociale inspecteurs verder gebruik kunnen maken zijn onder meer de toegang tot de bedrijfslokalen en bewoonde ruimten, het inwinnen van alle inlichtingen, het verhoren van personen, het doen overleggen van alle informatiedragers, etc.¹¹⁹

75. Er zijn ten slotte ook enkele sancties verbonden aan het miskennen van bepaalde regels in verband met de tijdelijke werkloosheid. Indien de werkgever heeft nagelaten de controleprocedure van het bewijs van tijdelijke werkloosheid te respecteren (d.i. voor economische redenen de inschrijving in het validatieboek) of indien de werkgever onvolledige of onjuiste verklaringen heeft afgelegd met betrekking tot de tijdelijke werkloosheid (behoudens geldige rechtvaardigingsgrond),

¹¹³ RVA, *Controle (Infoblad E16)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e16 (consultatie 12 februari 2021).

¹¹⁴ Zie KB 22 augustus 2020 tot tijdelijke afwijking van sommige termijnen in de procedure van de verificatie van de uitgaven opgenomen in artikel 164 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering omwille van het COVID-19-virus, *BS* 28 augustus 2020, 64.170; WOLTERS KLUWER, *Coronavirus COVID-19: RVA krijgt meer tijd voor controle van uitgaven werkloosheidsuitkeringen maart, april, mei en juni*, <https://legalworld.wolterskluwer.be/nl/nieuws/socialeeye/coronavirus-covid-19-rva-krijgt-meer-tijd-voor-controle-van-uitgaven-werkloosheidsuitkeringen-maart-april-mei-en-juni/>.

¹¹⁵ Art. 17, §1 en 226 Soc.Sw.; art. 2, 3° KB 1 juli 2011 tot uitvoering van de artikelen 16, 13°, 17, 20, 63, 70 en 88 van het Sociaal Strafwetboek en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, *BS* 6 juli 2011, 38.571.

¹¹⁶ Art. 50, lid 1 en 51 Soc.Sw.

¹¹⁷ Art. 18 en 19 Soc.Sw; P. PECINOVSKY, "Sociaal strafrecht" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, I, Brugge, die Keure, 2020, (143) 170.

¹¹⁸ Art. 21 Soc.Sw; P. PECINOVSKY, "Sociaal strafrecht" in F. HENDRICKX en C. ENGELS (eds.), *Arbeidsrecht*, I, Brugge, die Keure, 2020, (143) 170.

¹¹⁹ Zie art. 23-42 Soc.Sw.

riskeert hij een sanctie van niveau 2. Deze sanctie bestaat uit een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro ofwel uit een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro.¹²⁰

Afdeling 6. Steun van de Europese Unie (*SURE*)

76. Het gebruik van de tijdelijke werkloosheid om de negatieve gevolgen van de coronacrisis, zoals het verlies van werk en inkomen van werknemers, op te vangen vormt een grote kost voor België. Ook in andere landen waar steunmaatregelen worden voorzien teneinde de werkgelegenheid te behouden is dit een grote kost voor de overheid. Daarom heeft de Europese Unie drie vangnetten gecreëerd teneinde om te gaan met deze negatieve gevolgen. Deze drie vangnetten zijn er respectievelijk voor bedrijven, werknemers en lidstaten.¹²¹ Aangezien deze scriptie zich voornamelijk focust op de gevolgen die de werknemers ervaren ten gevolge van de coronacrisis zal enkel dieper ingegaan worden op het vangnet dat voorzien is voor de werknemers. Dit vangnet voor werknemers vormt echter ook impliciet een vangnet voor werkgevers, aangezien de steun die hiermee wordt verleend ervoor zorgt dat de werkgever zijn werknemers in dienst kan houden door de steun die de overheid voorziet. Het vangnet voorziet namelijk in een tussenkomst van de grote kosten die Europese overheden maken om werknemers te beschermen tegen werk- en inkomensverlies, zoals de tijdelijke werkloosheid in België.

77. De Europese Unie heeft als vangnet voor werknemers een instrument *SURE* opgericht om het risico op werkloosheid ten gevolge van de coronacrisis in de lidstaten zoveel mogelijk te beperken. Deze afkorting *SURE* staat voor "*Temporary Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*". Door middel van dit instrument verstrekt de Europese Unie leningen aan lidstaten die hoge kosten te wachten staan door het opvangen van de gevolgen van de coronacrisis. Het doel van deze *SURE* is om de plotselinge nadelige economische en maatschappelijke gevolgen voortvloeiend uit de coronacrisis in te perken. Deze leningen worden aan de lidstaten aan gunstige voorwaarden verstrekt. Teneinde deze leningen te kunnen financieren heeft de Europese Commissie sociale obligaties uitgevaardigd.¹²² Deze financiële bijstand bedraagt in totaal voor alle lidstaten samen maximaal 100 miljard euro.¹²³

78. België heeft in augustus 2020 via deze *SURE* reeds een aanvraag tot financiële bijstand ingediend om de maatregelen te financieren teneinde de werkgelegenheid zo goed mogelijk te

¹²⁰ Art. 101, lid 3 en 226, lid 1, 1^o, b) en c) Soc.Sw.; art. 137, §3, lid 1 Werkloosheidsbesluit; art. 83 MB 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, *BS* 25 januari 1992, 1.593; Cass. 21 februari 2018, AR P.16.1199.F, www.juportal.be.

¹²¹ RAAD VAN DE EUROPESE UNIE, *COVID-19: EU-respons op de economische schade*, www.consilium.europa.eu/nl/policies/coronavirus/covid-19-economy/ (consultatie 3 februari 2021).

¹²² Art. 1, lid 1 en art. 2 Verord.Raad nr. 2020/672, 19 mei 2020 betreffende de instelling van een Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (*SURE*) als gevolg van de COVID-19-uitbraak, *Pb.L.* 20 mei 2020, afl. 159, 1; EUROPESE COMMISSIE, *SURE*, https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_nl (consultatie 3 februari 2021); Q. DETIENNE, "Zone euro, assurance chômage européenne et instrument SURE. L'effectivité du droit de la sécurité sociale est aussi une question économique", *TSR* 2021, (279) 301-302.

¹²³ Art. 5 Verord.Raad nr. 2020/672, 19 mei 2020 betreffende de instelling van een Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (*SURE*) als gevolg van de COVID-19-uitbraak, *Pb.L.* 20 mei 2020, afl. 159, 1.

behouden. Een van deze maatregelen in België is het gebruik van het systeem van tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis. De reden waarom België deze steun aangevraagd heeft is omdat verwacht wordt dat de coronacrisis, en de genomen maatregelen om de nadelige gevolgen hiervan te beperken, een bijzonder groot effect op de overheidsfinanciën zullen hebben. Bijgevolg heeft de Raad besloten om door middel van de *SURE* een lening te verstrekken aan België van maximaal 7,8 miljard euro en voor een maximale duurtijd van 15 jaar. Deze lening mag voor een deel gebruikt worden om het veelvuldig beroep op de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis te financieren.¹²⁴

Aangezien de tijdelijke werkloosheid er voornamelijk op gericht is om de werknemers te beschermen, kan de versoepelde procedure gezien worden als een voordeel voor natuurlijke personen en niet voor de ondernemingen zelf. Bijgevolg kan België op deze manier problemen vermijden met de Europese Unie met betrekking tot ongeoorloofde staatssteun, aangezien dit hiermee aan deze kwalificatie ontsnapt.¹²⁵

79. Dankzij de steunmaatregelen van de Europese Unie kunnen op korte termijn de nadelige gevolgen en grote kosten voor de Belgische (en andere Europese) overheden wezenlijk beperkt worden. Op deze manier zal bijgevolg op korte termijn de maatschappelijke kost van het massaal gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis op efficiënte wijze gefinancierd kunnen worden. Het betreft echter een lening die uiteraard terugbetaald zal moeten worden, maar toch geeft deze steun de overheid meer middelen en ook tijd om een terugbetalingsplan op te stellen om ervoor te zorgen dat de begroting van het land niet overbelast wordt.

¹²⁴ Art. 2, lid 1, art. 3, a) en randoverweging 1-4 B.Raad nr. (EU) 2020/1342, 25 september 2020 tot toekenning van tijdelijke steun uit hoofde van Verordening (EU) 2020/672 aan het Koninkrijk België om het risico op werkloosheid in de noodtoestand als gevolg van de COVID-19 uitbraak te beperken, *Pb.L.* 29 september 2020, afl. 314, 4.

¹²⁵ A. LEPIÈCE en M. VANDENNEUCKER, "Le cadre européen applicable aux aides d'état dans le contexte de la crise du COVID-19", *TBH* 2020, afl. 7, (911) 917.

HOOFDSTUK 3. VOOR- EN NADELEN VAN HET GEBRUIK VAN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID TIJDENS DE CORONACRISIS

80. In het vorige hoofdstuk is de rechtsfiguur van de tijdelijke werkloosheid in België uitvoerig uiteengezet. In dit hoofdstuk wordt een evaluatie gemaakt van de toepassing van de tijdelijke werkloosheid om de (negatieve) gevolgen van de coronacrisis op te vangen. Teneinde deze evaluatie te bewerkstelligen zullen verschillende voor- en nadelen van het gebruik van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis besproken worden. Hiervoor worden drie evaluatiecriteria gehanteerd: de bescherming van de werknemer, de toegankelijkheid van het systeem en de mogelijke gevolgen voor de maatschappij en de arbeidsmarkt. Het criterium van de bescherming van de werknemer wordt ingevuld door te kijken of het doel van het gebruik van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis bereikt is, namelijk het inkomensverlies van werknemers beperken. Het criterium van de toegankelijkheid wordt ingevuld door te kijken naar de manier waarop gebruik gemaakt kan worden van de tijdelijke werkloosheid en hoe gemakkelijk dit verloopt. Het criterium van de gevolgen voor de maatschappij en de arbeidsmarkt wordt vervolgens ingevuld door specifiek te kijken welke invloed dit (langdurig) gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis heeft op zowel de maatschappij als de arbeidsmarkt.

Afdeling 1. Voordelen van het gebruik van tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis

81. Een eerste voordeel van het gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis is gebaseerd op de bescherming van werknemers door hun inkomensverlies te beperken. In het regeerakkoord van de federale regering van september 2020 werd reeds gesteld dat het gebruik van maatregelen zoals de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis er reeds voor gezorgd heeft dat ontslagen zoveel mogelijk vermeden zijn en dat de koopkracht van werknemers op deze manier beschermd werd.¹²⁶ Bijgevolg kan afgeleid worden dat een belangrijk doel van het toepassen van de rechtsfiguur van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis is om ervoor te zorgen dat werknemers geen (groot) inkomensverlies lijden door een gebrek aan werk.

Deze doelstelling is geslaagd, aangezien bij het toeslaan van de coronacrisis er in april voor reeds meer dan 1.200.000 werknemers aangiften werden gedaan om de tijdelijke werkloosheid aan te vragen.¹²⁷ Doordat de getroffen werknemers een beroep konden doen op de (versoepelde) tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, heeft de regering het inkomensverlies voor deze personen kunnen compenseren. Op deze manier moesten bedrijven in moeilijkheden ook geen werknemers ontslaan, aangezien de loonkost opgevangen werd door de tijdelijke werkloosheid. Tijdelijk werklozen krijgen tijdens de coronacrisis een verhoogde uitkering van 70% van het gemiddelde loon (begrensd tot 2.754,76 euro), alsook verschillende supplementen ten laste van de RVA en de werkgever. Deze

¹²⁶ FEDERALE REGERING, *Regeerakkoord*, 30 september 2020, www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord_2020.pdf, 36.

¹²⁷ RVA, *Tijdelijke werkloosheid in cijfers (persbericht van de minister van Werk)*, www.rva.be/nl/tijdelijke-werkloosheid-cijfers-persbericht-van-de-minister-van-werk.

verhoging en supplementen in combinatie met de verlaging van de bedrijfsvoorheffing tot 15% zorgen ervoor dat het inkomen van de werknemer zoveel mogelijk gewaarborgd blijft, waardoor grote financiële moeilijkheden vermeden kunnen worden.¹²⁸

82. Een tweede voordeel van het gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis is gebaseerd op de toegankelijkheid van het systeem. Doordat de Belgische regering gekozen heeft om de gevolgen van de coronacrisis voor de werkgelegenheid op te vangen door middel van het gebruik van het systeem van de tijdelijke werkloosheid heeft ze gekozen voor het gebruik van een reeds bestaande rechtsfiguur. De tijdelijke werkloosheid door overmacht en economische redenen bestaan namelijk reeds gedurende een lange tijd en werden voor de coronacrisis ook regelmatig toegepast, maar uiteraard niet in die mate zoals tijdens de coronacrisis.¹²⁹ Bijgevolg waren reeds veel werkgevers en werknemers op de hoogte van de procedures die toegepast moeten worden om de tijdelijke werkloosheid aan te vragen.

Zoals reeds besproken werd, wordt tijdens de coronacrisis een versoepelde procedure gehanteerd inzake de tijdelijke werkloosheid door overmacht. Ook is er voor de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen een overgangsregeling van toepassing geweest waarbij de maximumduur van de schorsingsperiode opgetrokken werd.¹³⁰ Door deze verschillende aanpassingen wordt de toegankelijkheid van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis aanzienlijk vergroot. Dit is vooral het geval bij de versoepelde procedure bij overmacht, waar elke situatie van tijdelijke werkloosheid die het gevolg is van de coronacrisis automatisch onder deze versoepelde vorm van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zal vallen.¹³¹ Binnen deze versoepelde procedure zijn ook verschillende formaliteiten weggefallen, in het bijzonder de controlekaart C3.2A die de werknemer normaal in zijn bezit moet hebben. Hierdoor wordt het voor de werknemer zelf erg gemakkelijk, aangezien de resterende formaliteiten door de werkgever in orde gebracht moeten worden.¹³²

Er is echter nog een bijkomend voordeel aan het feit dat de regering gekozen heeft voor het gebruik van een bestaande rechtsfiguur om tegemoet te komen aan de problematiek van de coronacrisis. Deze keuze heeft er namelijk voor gezorgd dat de overheid snel kon inspelen op de ontwikkeling van de situatie, aangezien er niet eerst een volledig nieuw systeem uitgewerkt moest worden. Op deze manier werden getroffen werknemers ook sneller geïnformeerd over de manier waarop hulp geboden zou worden.

Afdeling 2. Nadelen van het gebruik van tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis

83. Een eerste nadeel heeft betrekking op de toegankelijkheid van de vereenvoudigde procedure van de tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht. Deze vereenvoudigde procedure is

¹²⁸ *Supra* randnr. 43.

¹²⁹ RVA, *Jaarverslag RVA 2019*, www.rva.be/nl/jaarverslag-rva-2019.

¹³⁰ *Supra* randnr. 49 en 59.

¹³¹ *Supra* randnr. 32.

¹³² *Supra* randnr. 37.

ondertussen reeds verlengd tot eind juni 2021 voor alle sectoren.¹³³ Binnen deze vereenvoudigde procedure moeten bedrijven niet aantonen dat ze een bepaald omzetverlies hebben geleden om hun werknemers tijdelijk werkloos te stellen. Het is positief voor de getroffen werknemers dat ze gedurende lange tijd beschermd zullen worden tegen een werk- en inkomensverlies, maar toch brengt dit langdurig gebruik van zo een soepele procedure een aanzienlijk probleem met zich mee.

Aangezien er niet gewerkt wordt met een bepaalde drempel van omzetverlies waarmee de bedrijven geconfronteerd moeten zijn (zoals bijvoorbeeld wel het geval is bij de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen), is het mogelijk dat bepaalde bedrijven ten onrechte de tijdelijke werkloosheid zullen aanvragen voor hun werknemers. Het kan niet de bedoeling zijn dat bedrijven die slechts licht getroffen worden zich gaan beroepen op de tijdelijke werkloosheid met als doel om de loonkosten van de werknemers door te sluisen naar de sociale zekerheid. Er is echter weinig tot geen controle hierop bij het gebruik van de tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht. Deze bedrijven handelen in de regel namelijk niet verkeerd, aangezien er geen bijkomende voorwaarden gesteld worden om de toegang te verkrijgen tot de tijdelijke werkloosheid. Deze soepele procedure was zeker een voordeel bij het begin van de coronacrisis, aangezien er op dat moment snel gehandeld moest kunnen worden. Het feit dat er geen bijkomende grenzen gesteld werden bij de verschillende verlengingen van de versoepelde procedure op langere termijn is echter opmerkelijk. Deze vereenvoudigde procedure van de tijdelijke werkloosheid is daarom misschien te toegankelijk, waardoor de deur momenteel open blijft staan voor misbruiken doordat er onterecht beroep gedaan wordt op de tijdelijke werkloosheid.

Zo is reeds bekend dat er al ernstige gevallen van sociale fraude zijn vastgesteld met betrekking tot de tijdelijke werkloosheid, zoals het kunstmatig inschrijven van "werknemers" die niet in het bedrijf werkten teneinde uitkeringen op te strijken. Ook werd er reeds een beroep gedaan op de tijdelijke werkloosheid door personen die hier eigenlijk geen recht op hadden. In december 2020 werd de schade hiervan voor de sociale zekerheid geschat op circa twee miljoen euro. Deze grote hoeveelheid aan misbruiken is ook gelinkt aan de beperkte controle mogelijkheden. Op het einde van 2020 had de RVA op federaal niveau slechts 5% van de aanvragen van tijdelijke werkloosheid gecontroleerd, waarbij er in 1,5% van de gevallen een inbreuk vastgesteld werd.¹³⁴

84. Een tweede nadeel van het langdurig gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis is gebaseerd op de gevolgen voor de arbeidsmarkt. Op de dagen dat werknemers tijdelijk werkloos gesteld worden, worden ze in principe betaald om inactief te zijn en de dagen thuis te spenderen. Gedurende de coronacrisis moeten tijdelijk werkloos gestelde werknemers zich niet na drie maanden melden bij de bevoegde dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB in Vlaanderen) om hun inactiviteit ter kennis te brengen.¹³⁵ Normaliter is dit wel het geval en moet een

¹³³ NEWS BELGIUM, *Federale regering verlengt en breidt steunpakket uit*, 12 februari 2021, <https://news.belgium.be/nl/federale-regering-verlengt-en-breidt-steunpakket-uit>.

¹³⁴ D. HIROUX, *25 mensen opgepakt in onderzoek naar fraude met corona-uitkeringen, schoten gelost bij huiszoekingen*, 15 december 2020, www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/12/15/sociale-fraude-corona/; DE TIJD, *Tot 15 procent fraude met coronasteun*, 16 december 2020, www.tijd.be/politiek-economie/belgie/algemeen/tot-15-procent-fraude-met-coronasteun/10272287.html.

¹³⁵ D. BLEUS, *Tijdelijke werkloosheid mag geen verloren tijd zijn*, 15 februari 2021, www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/tijdelijke-werkloosheid-mag-geen-verloren-tijd-zijn/10284546.html.

werknemer na drie maanden tijdelijke werkloosheid zich beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt en zich aanmelden als werkzoekende.¹³⁶ Bijgevolg betekent dit dat tijdelijk werklozen gedurende de coronacrisis niet verplicht zijn om na drie maanden op zoek te gaan naar een nieuwe job en zich ook niet verplicht moeten aanmelden om een opleiding te volgen. Deze situatie brengt echter een groot risico met zich mee, namelijk dat deze langdurig tijdelijk werkloos gestelde werknemers zullen vervreemden van de arbeidsmarkt.¹³⁷

Dit probleem stelt zich voornamelijk bij werknemers die meer dan tien dagen per maand tijdelijk werkloos gesteld worden. In december 2020 waren dit er nog ongeveer 60.000 in Vlaanderen. Dit is een erg hoog aantal werknemers die op deze werkloosheidsdagen hun beschikbare tijd zouden kunnen optimaliseren door een opleiding te volgen of bijkomende vaardigheden aan te leren. Doordat er tijdens de coronacrisis echter geen verplichting is voor deze werknemers om zich te melden bij een dienst voor arbeidsbemiddeling maken veel werknemers ook geen gebruik van de mogelijkheden die aangeboden worden om vrijwillig een opleiding te volgen. Er bestaat bijgevolg een reëel risico dat deze werknemers in een situatie van structurele werkloosheid zullen belanden indien ze geen verdere vaardigheden of kennis opbouwen. Dit risico zou echter vermeden kunnen worden indien de langdurig tijdelijk werklozen een opleiding volgen of tijdelijk een andere job uitoefenen.¹³⁸

De huidige invulling van de tijdelijke werkloosheid tijdens de coronacrisis moedigt werknemers niet aan om hun vaardigheden of kennis uit te bouwen. Dit kan ook in de toekomst erg nadelige gevolgen hebben (zowel voor de werknemers zelf als de arbeidsmarkt in zijn geheel) wanneer deze werknemers hierdoor moeilijker inzetbaar zullen zijn op de arbeidsmarkt.

85. Een derde nadeel van het gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis is dat dit een grote maatschappelijke kost met zich meebrengt. Bij de tijdelijke werkloosheid worden de werkloosheidsuitkeringen gefinancierd via de sociale zekerheid. Het veelvuldig gebruik hiervan tijdens de coronacrisis heeft er bijgevolg voor gezorgd dat er meer dan gewoonlijk een grote druk ontstaat op de sociale zekerheid om deze uitkeringen te blijven financieren. Samenhangend met het vorige nadeel kan gesteld worden dat dit een grote kost is zonder dat er iets voor in de plaats komt. De werknemers krijgen namelijk een uitkering voor hun inactiviteit zonder dat er voorzien wordt in een tegenprestatie zoals een verplichte opleiding of andere arbeidsprestaties. Uiteraard kan elke vorm van steun die verleend wordt door de overheid in deze moeilijke tijden gezien worden als een grote kost. In combinatie met het feit dat tegenover de uitkering geen andere tegenprestatie staat, lijkt het echter toch relevant om dit mee in beschouwing te nemen.

¹³⁶ *Supra* randnr. 42.

¹³⁷ D. BLEUS, *Tijdelijke werkloosheid mag geen verloren tijd zijn*, 15 februari 2021, www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/tijdelijke-werkloosheid-mag-geen-verloren-tijd-zijn/10284546.html.

¹³⁸ D. BLEUS, *Tijdelijke werkloosheid mag geen verloren tijd zijn*, 15 februari 2021, www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/tijdelijke-werkloosheid-mag-geen-verloren-tijd-zijn/10284546.html; M. VERBERGT, *Vlaanderen wil tijdelijk werklozen verplicht activeren*, 15 februari 2021, www.standaard.be/cnt/dmf20210215_93044820.

Afdeling 3. Tussenbesluit

86. De uiteenzetting van voorgaande voor- en nadelen van het huidige gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis zorgt ervoor dat gesteld kan worden dat de huidige situatie gebrekkig is. Het belangrijkste voordeel is dat werknemers beschermd worden tegen inkomensverlies door een vlot toegankelijk systeem. Hiertegenover staan echter de aanzienlijke nadelen dat werknemers potentieel vervreemd raken van de arbeidsmarkt en dat het gebrek aan grenzen kan zorgen voor misbruiken. Mijns inziens wegen de voordelen daarom ook niet op tegen de nadelen. Het gebruik van de tijdelijke werkloosheid leek op korte termijn een correcte manier om de onmiddellijke uitdagingen van de coronacrisis op te vangen, gezien de spoedeisendheid van de situatie. Het huidige gebruik op lange termijn is echter niet efficiënt en er zijn mijns inziens wel enkele verbeteringen mogelijk.

Met het oog op mogelijke verbeteringen wordt in het volgende hoofdstuk eerst een blik geworpen op de manier waarop Nederland omgaat met dezelfde problematiek waar de tijdelijke werkloosheid in België een oplossing voor wil bieden. Hierna zal in het zesde hoofdstuk overgegaan worden tot effectieve aanbevelingen om in België op een efficiëntere wijze om te gaan met het inkomensverlies van werknemers gedurende de coronacrisis.

HOOFDSTUK 4. TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID IN NEDERLAND

87. Ook Nederland heeft te maken gekregen met de vele negatieve gevolgen die de coronacrisis met zich mee heeft gebracht. Een groot deel van de bedrijvigheid werd door de coronacrisis stilgelegd, waardoor veel zorgen rezen omtrent de werkgelegenheid. Teneinde met deze problematiek om te gaan, heeft de Nederlandse regering een nieuwe rechtsfiguur ingevoerd, namelijk de "*Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid*" (NOW).¹³⁹ In dit hoofdstuk zal dieper ingegaan worden op deze (nieuwe) rechtsfiguur teneinde een beeld te schetsen over hoe Nederland omgaat met dezelfde problematiek, het werk- en inkomensverlies van werknemers, die de coronacrisis teweeg heeft gebracht.

Afdeling 1. Het begrip

88. De Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid is een van de maatregelen die is ingevoerd door middel van het "*Noodpakket banen en economie*". Het doel van dit noodpakket is om de jobs van werknemers te behouden en de economische gevolgen te beperken zodat mensen ook hun inkomen kunnen behouden.¹⁴⁰

89. De NOW is een subsidieregeling die bestaat uit een tegemoetkoming in de loonkosten van werkgevers wanneer ze te maken krijgen met een omzetverlies van minstens 20% tijdens een periode van drie maanden ten gevolge van buitengewone omstandigheden die buiten het normale ondernemingsrisico vallen. Het doel van deze NOW is dat werkgevers hun werknemers verder in dienst kunnen houden voor de uren die ze presteerden voor deze terugval in omzet. Bijgevolg is de essentie van de NOW dan ook dat het gewone loon van de werknemer doorbetaald zal worden door de werkgever die op zijn beurt tussenkomst in deze loonkost kan aanvragen door middel van de subsidie van de NOW. De subsidie vergoedt maximaal 90% van de loonkosten van de werkgever. Deze subsidie kan aangevraagd worden voor alle werknemers die bij een werkgever werken (zowel werknemers met een vast als met een flexibel arbeidscontract) en waarvoor premies betaald worden voor de verplichte werknemersverzekeringen. Bijgevolg vallen uitzendkrachten hier niet onder aangezien ze niet bij de werkgever zelf werken en moet het uitzendbureau voor deze werknemers de subsidie aanvragen. De lonen van DGA's (d.i. directeur-groootaandeelhouder) kunnen ook niet in aanmerking genomen worden, aangezien voor hen geen premies voor werknemersverzekeringen worden betaald. Verder is deze subsidie niet beperkt tot werkgevers die te maken hebben met een omzetsdaling door de coronacrisis, aangezien ook andere buitengewone omstandigheden hiertoe aanleiding kunnen geven.¹⁴¹

¹³⁹ Kamerbrief: Noodpakket banen en economie van 17 maart 2020, *Parl.St.* Tweede Kamer 2019-20, Kamerstuk 35.420 nr. 2, www.tweedekamer.nl, 1-3.

¹⁴⁰ Kamerbrief: Noodpakket banen en economie van 17 maart 2020, *Parl.St.* Tweede Kamer 2019-20, Kamerstuk 35.420 nr. 2, www.tweedekamer.nl, 1-3.

¹⁴¹ Art. 3 en toelichting bij Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 31 maart 2020 tot vaststelling van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid), *Staatscourant* 1 april 2020, afl. 19.874, 1 (hierna: NOW 1); Rechtbank Den Haag (NL) 19

Afdeling 2. Wettelijk kader

90. In Nederland was er voorafgaand aan de NOW een werktijdverkortingsregeling die ook tot doel had om werkgevers bij te staan teneinde hun werknemers te behouden wanneer ze voor een tijdelijke periode met een grote vermindering van bedrijvigheid te maken kregen ten gevolge van een buitengewone omstandigheid die niet onder het normale ondernemingsrisico kon vallen. De uitbraak van het coronavirus was zo een buitengewone omstandigheid, waardoor veel bedrijven een beroep deden op deze regeling. Deze regeling bleek echter niet geschikt voor zulk veelvuldig gebruik ervan, waardoor deze (tijdelijk) is ingetrokken. Ter vervanging van deze regeling werd vervolgens de NOW ingevoerd.¹⁴²

91. Inmiddels zijn er reeds twee opvolgers op de eerste NOW die elk voorzien in de verlenging van de regeling gedurende een langere periode, alsook in enkele wijzigingen. De subsidieregeling voorzien in de eerste NOW (NOW 1) was geldig voor de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020.¹⁴³ De tweede NOW (NOW 2) was vervolgens van toepassing voor de periode van 1 juni tot en met 30 september 2020.¹⁴⁴ De derde NOW (NOW 3) geldt ten slotte vanaf 1 oktober 2020 en bestaat uit drie tijdsvakken van telkens drie maanden strekkende tot 1 juli 2021.¹⁴⁵

Afdeling 3. Procedure

92. Normaliter is de Nederlandse Minister voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid bevoegd voor de NOW, maar deze heeft de uitvoering hiervan overgedragen aan het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Het UWV zal bijgevolg de aanvragen van de NOW moeten behandelen.¹⁴⁶

93. De aanvragen om de subsidie van de NOW te verkrijgen moeten gedaan worden door de werkgevers. De werknemers zelf hebben geen echte invloed op het doen van deze aanvragen, maar uiteraard hebben ze er wel belang bij dat de werkgever dit doet aangezien op deze manier de

november 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:13872, www.rechtspraak.nl; A.M. HELSTONE, "Van WTV naar NOW; van werktijdverkorting naar loonkostensubsidie", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 5, (3) 3-4 en 6; J.M. VAN SLOOTEN, "De NOW 1.0: een loonsubsidierегeling met enkele strategische aspecten", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 7, (348) 348.

¹⁴² Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 van 8 oktober 2004, *Staatscourant* 15 oktober 2004, afl. 199, 13; Kamerbrief: Noodpakket banen en economie van 17 maart 2020, *Parl.St.* Tweede Kamer 2019-20, Kamerstuk 35.420 nr. 2, www.tweedekamer.nl, 3; A.R. HOUWELING, M.J.M.T. KEULAERDS en F.M. DEKKER, *Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid: Geconsolideerde teksten NOW 1 en NOW 2 inclusief toelichtingen en Q&A*, Den Haag, Boom Juridisch, 2020, 9.

¹⁴³ Art. 4 NOW 1.

¹⁴⁴ Art. 4, lid 1 Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 22 juni 2020 tot vaststelling van de tweede tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid), *Staatscourant* 25 juni 2020, afl. 34.308, 1 (hierna: NOW 2).

¹⁴⁵ Art. 15, 18 en 21 Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 5 oktober 2020 tot vaststelling van de derde, vierde en vijfde tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden en voorbereidingen op de nieuwe economische situatie te laten plaatsvinden (Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid), *Staatscourant* 9 oktober 2020, afl. 52.209, 1 (hierna: NOW 3).

¹⁴⁶ Art. 1, lid 1 en 17 NOW 1; A.M. HELSTONE, "Van WTV naar NOW; van werktijdverkorting naar loonkostensubsidie", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 5, (3) 4.

noodzaak tot ontslag op korte termijn afgenomen wordt, waardoor de werknemers ook zo weinig mogelijk inkomensverlies zullen hebben.¹⁴⁷

§1. NOW 1

94. De NOW 1 was van toepassing voor subsidies gedurende de periode van 1 maart tot en met 31 mei 2020. Voor de NOW werd als kernvoorwaarde om de loonsubsidie te verkrijgen gesteld dat de werkgever gedurende een opeenvolgende periode van drie maanden tussen 1 maart en 31 juli 2020 een omzetverlies moest verwachten van minstens 20%. Deze periode van drie opeenvolgende maanden moest uiterlijk beginnen op 1 mei 2020. Wanneer het niet voldoende waarschijnlijk was dat deze grens van minstens 20% omzetverlies bereikt zou worden, werd de aanvraag geweigerd. Dit omzetverlies werd in beginsel vergeleken met de gemiddelde omzet per kwartaal van het vorige jaar.¹⁴⁸

95. De effectieve aanvraag tot subsidieverlening door de werkgever moest gebeuren door middel van een ter beschikking gesteld aanvraagformulier. In deze aanvraag moest de werkgever de verwachte omzetsdaling, de opeenvolgende periode van omzetsdaling, het loonheffingsnummer en het rekeningnummer van de werkgever vermelden. Deze aanvraag voor de NOW 1 moest gebeuren in de periode van 6 april tot en met 31 mei 2020. Ten laatste dertien weken nadat de door de werkgever gedane aanvraag ontvangen was, werd beslist door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of de subsidie toegekend zou worden.¹⁴⁹

96. De subsidieverlening werd berekend aan de hand van het omzetverlies en de totale loonkost van de werknemers, dewelke gebaseerd werd op de loonsom van januari 2020 (die per werknemer niet meer mocht bedragen dan 9.538 euro per maand). Deze loonsom moest uiterlijk op 15 maart 2020 doorgegeven of gecorrigeerd worden. Dit betrof een harde datum waarbij geen afwijkingen mogelijk waren. Deze loonsom werd vervolgens verhoogd met een forfait van 30% voor werkgeverslasten, zoals onder meer bijdragen voor pensioen en vakantiegeld. Het subsidiebedrag werd gebaseerd op een maximum van 90% van deze totale loonsom. Deze maximale subsidie van 90% van de loonkost was van toepassing wanneer de werkgever een omzetverlies van 100% had. Voor de verdere berekening werd de subsidie evenredig lager gesteld ten aanzien van de omzetsdaling (bijvoorbeeld bij een omzetsdaling van 50% bedroeg de subsidie 45% van de loonkost). Indien de subsidieaanvraag vervolgens werd goedgekeurd, kreeg de werkgever een voorschot van 80% van deze subsidieverlening dat werd uitbetaald in maximaal drie termijnen. Het doel van dit voorschot

¹⁴⁷ J.M. VAN SLOOTEN, "De NOW 1.0: een loonsubsidieregeling met enkele strategische aspecten", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 7, (348) 348.

¹⁴⁸ Art. 4 en 5, a) NOW 1; voor de omzetsdaling zie ook art. 6 NOW 1; J.M. VAN SLOOTEN, "De NOW 1.0: een loonsubsidieregeling met enkele strategische aspecten", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 7, (348) 348; A.R. HOUWELING, M.J.M.T. KEULAERDS en F.M. DEKKER, *Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid: Geconsolideerde teksten NOW 1 en NOW 2 inclusief toelichtingen en Q&A*, Den Haag, Boom Juridisch, 2020, 10.

¹⁴⁹ Art. 8, lid 1-4 en 9, lid 1 NOW 1; A.M. HELSTONE, "Van WTV naar NOW; van werktijdverkorting naar loonkostensubsidie", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 5, (3) 4.

was om de tekorten ten gevolge van het omzetverlies op een snelle wijze op te vangen zodat de werkgever niet in een situatie zou belanden waarin hij zijn werknemers niet meer kon betalen.¹⁵⁰

97. Bijkomend waren er ook een aantal verplichtingen die de werkgever moest naleven teneinde de subsidieverlening te verkrijgen en te behouden. Deze verplichtingen zijn opgenomen in artikel 13 van de NOW 1. Zo was de werkgever bijvoorbeeld gehouden tot een inspanningsverbintenis om de loonsom van de werknemers zoveel mogelijk gelijk te houden als voordien, geen ontslag voor bedrijfseconomische redenen aan te vragen, deze subsidie enkel te gebruiken voor de financiering van de loonkost, etc. Deze verplichtingen zorgden er reeds voor dat de subsidie stopgezet kon worden wanneer er misbruik gemaakt werd. Indien de werkgever toch een ontslag voor bedrijfseconomische redenen zou aanvragen bij het UWV voor de periode waarin hij de subsidie ontving (van 18 maart tot en met 31 mei 2020), dan had dit ook een invloed op de hoogte van de subsidie. Het loon van de werknemers voor wie ontslag werd aangevraagd zou dan verhoogd worden met 50% en dit werd in totaal verminderd van de totale loonsom om de subsidie te berekenen.¹⁵¹ Bijgevolg resulteerde dit in een (sanctionerende) verlaging van het subsidiebedrag waarop de werkgever aanspraak kon maken.

98. Gedurende de periode waarvoor de werkgever subsidie krijgt moeten de werknemers in beginsel blijven doorwerken. Er bestaat echter een reële mogelijkheid dat de werkgever ten gevolge van de coronacrisis eenvoudigweg minder werk heeft dat uitgevoerd kan worden. In de praktijk zorgde dit er onder de NOW 1 voor dat werknemers ook minder of niet aan het werk waren. Hierover moest de werkgever dan concreet afspraken maken met zijn werknemers, onder meer over het werk dat gedaan kon worden en waar dit moest gebeuren. Werknemers zijn in het algemeen echter wel verplicht om terug te komen werken wanneer de werkgever hierom vraagt indien er weer meer werk is. Ook is het mogelijk dat de werknemer gevraagd wordt om tijdelijk ander werk te verrichten dan gewoonlijk, zelfs bij een ander bedrijf.¹⁵² De werkgever (wiens werknemers thuis zitten) kan namelijk door middel van collegiale uitleen een overeenkomst opstellen met een ander bedrijf dat behoefte heeft aan extra werkkrachten om zijn personeel uit te lenen aan deze laatste, mits akkoord van de werknemers. Op deze manier kan de werkgever zijn eigen omzetverlies beperken en worden personeelstekorten in andere sectoren opgevangen. Voor deze collegiale uitleen is echter vereist dat dit zonder winst oogmerk gebeurt, waardoor enkel de loonkosten en een kleine opslag in rekening mogen worden gebracht. Nochtans heeft deze uitlening wel een invloed op de omzetsdaling en bijgevolg ook op het recht op en/of hoogte van de NOW-subsidie.¹⁵³

¹⁵⁰ Art. 10, lid 1, 2 en 5 en art. 11 NOW 1; Rechtbank Noord-Nederland (NL) 25 augustus 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:2911, *JAR* 2020, afl. 14, 2.357; Rechtbank Den Haag (NL) 19 november 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:13872, www.rechtspraak.nl; A.M. HELSTONE, "Van WTV naar NOW; van werktijdverkorting naar loonkostensubsidie", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 5, (3) 4-7.

¹⁵¹ NOW 1, 14-16.

¹⁵² RIJKSOVERHEID, *Informatie over de NOW regeling voor werknemers*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiële-regelingen/overzicht-financiële-regelingen/now/now-gevolgen-voor-werknemer (consultatie 2 april 2021); UWV, *Veelgestelde vragen van particulieren over de coronamaatregelen*, www.uwv.nl/particulieren/veelgestelde-vragen/coronavirus (consultatie 2 april 2021); HET JURIDISCH LOKET, *Welke gevolgen heeft noodmaatregel NOW voor mij als werknemer?*, www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/noodmaatregel-now-werknemer/ (consultatie 2 april 2021).

¹⁵³ Verslag van een schriftelijk overleg over o.a. de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid van 15 april 2020, *Parl.St.* Tweede Kamer 2019-20, Kamerstuk 35.420 nr. 15, www.tweedekamer.nl, 7-8.

99. Wanneer de periode van drie opeenvolgende maanden waarbinnen de werkgever het omzetverlies verwachtte afgelopen was, werd de effectieve subsidievaststelling gedaan. Op dit moment was het werkelijk omzetverlies van die periode bekend en moest de werkgever binnen 24 weken een aanvraag doen tot subsidievaststelling. Deze aanvraag kon voor de NOW 1 gedaan worden vanaf 7 oktober 2020. Naar aanleiding van deze aanvraag ging het UWV het definitieve bedrag van de subsidie berekenen op basis van de definitieve omzetsdaling, een accountantsverklaring en een verklaring van de werkgever dat hij voldaan heeft aan al zijn opgelegde verplichtingen. De vaststelling van de subsidie door de Minister gebeurde vervolgens 22 weken na de aanvraag. De subsidieberekening kon ten slotte zowel resulteren in een vereiste terugbetaling door de werkgever omdat het voorschot reeds te hoog was, als in een bijkomende betaling omdat het voorschot te laag was.¹⁵⁴

100. Wanneer de werkgever het niet eens is met een beslissing omtrent zijn aanvraag, kan hij hiertegen bezwaar indienen bij het UWV. Tegen de beslissing over dit bezwaar kan hij vervolgens in beroep gaan bij de rechtbank. Ten slotte kan hij, indien hij dit nodig acht, hoger beroep indienen bij de Centrale Raad van Beroep.¹⁵⁵

101. Aan deze eerste NOW zijn nadien vier wijzigingen aangebracht. Aangezien deze wijzigingen vrij omvangrijk zijn, zullen enkel de meest belangrijkste wijzigingen opgesomd worden. De eerste wijziging zorgde ervoor dat er een aanpassing gedaan werd aan de manier waarop de berekening van de subsidie gebeurde bij ontslag van werknemers. Ook moesten werkgevers voortaan bij het aanvragen van bedrijfseconomisch ontslag aannemelijk maken dat een beroep op de NOW niet volstond om ontslagen te voorkomen. Verder werd er voorzien in een verlenging van de termijn om de subsidie vast te stellen door de Minister. Deze bedroeg normaliter 22 weken, maar werd verlengd tot 52 weken. De tweede wijziging voorzag onder meer in de mogelijkheid tot openbaarmaking van delen van het subsidiedossier aangezien dit ook gefinancierd werd door publieke middelen. De derde wijziging voorzag in een vergemakkelijking van het beroep op de NOW voor ondernemingen die een andere onderneming overgenomen hebben, alsook in de mogelijkheid om de loonsom van maart tot en met mei 2020 te hanteren bij de subsidievaststelling wanneer deze driemaal groter was dan deze van januari 2020 zodat de compensatie dichter aansloot bij de werkelijke loonkosten (dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij seizoensarbeid). Ook werd er een grens toegevoegd die bereikt moest worden vooraleer de werkgever een verplichte accountantsverklaring moest indienen. Ondernemingen die een voorschot van minstens 100.000 euro (wat resulteert in een totale subsidie van minstens 125.000 euro) hebben ontvangen moesten verplicht zo een verklaring voorleggen. De vierde en laatste wijziging (die opgenomen is in artikel 24 van de NOW 2) voorzag ten slotte in enkele minder ingrijpende wijzigingen.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Art. 14 en 15 NOW 1; A.M. HELSTONE, "Van WTV naar NOW; van werktijdverkorting naar loonkostensubsidie", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 5, (3) 5; A.M. HELSTONE, "De subsidievaststelling voor de NOW-1 en de NOW-2: over termijnen, haken, ogen en herstelmogelijkheden", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 11, (3) 3.

¹⁵⁵ NOW 1, 19; Centrale Raad van Beroep (NL) 28 januari 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:87, www.rechtspraak.nl, overweging 4.1.

¹⁵⁶ A.R. HOUWELING, M.J.M.T. KEULAERDS en F.M. DEKKER, *Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid: Geconsolideerde teksten NOW 1 en NOW 2 inclusief toelichtingen en Q&A*, Den Haag, Boom Juridisch, 2020, 85-117; P.A. HOGEWIND-WOLTERS en S.F.H. JELLINGHAUS, "NOW 2.0: slotakkoord of opmaat?", *TAP* 2020, afl. 5, (12) 12.

102. Voor de NOW 1 werden in totaal bijna 139.000 aanvragen door werkgevers goedgekeurd voor ongeveer 2,5 miljoen werknemers. Hiervoor werd voor ongeveer 7,9 miljard euro aan voorschotten uitbetaald.¹⁵⁷

§2. NOW 2

103. De NOW 2 werd ingevoerd als opvolger van de eerste NOW voor de periode van 1 juni tot en met 30 september 2020 en heeft ook enkele belangrijke wijzigingen met zich meegebracht.¹⁵⁸ Het gaat echter om een verlenging van de eerdere regeling onder de NOW 1, waardoor ook in beginsel de interpretatie uit deze eerdere regeling verder kan worden toegepast. Het doel van de eerste NOW (d.i. werkbehoud) en de systematiek komen namelijk nog steeds overeen in deze tweede tranche.¹⁵⁹

104. Een eerste wijziging is dat de NOW 2 van toepassing is voor een periode van vier maanden (juni tot en met september 2020) in plaats van drie maanden bij de eerste regeling. Bijgevolg werd ook de opeenvolgende periode gewijzigd van drie naar vier maanden waarin de werkgever moest aantonen dat hij een omzetverlies van minstens 20% verwachtte. Indien de werkgever reeds gebruik gemaakt had van de NOW 1 moest deze periode van vier opeenvolgende maanden meteen aansluiten op de periode van drie opeenvolgende maanden die hij bij de eerste regeling had aangegeven, tenzij de werkgever reeds voor de aanvraag verzocht had de subsidieregeling van de eerste tranche (NOW 1) in te trekken. Deze periode van vier maanden mocht ten laatste op 1 augustus 2020 starten. De aanvraagperiode voor een voorschot onder de NOW 2 liep van 6 juli tot en met 31 augustus 2020. De definitieve subsidievaststelling moest binnen 24 weken na afloop van de gekozen meetperiode aangevraagd worden en dit ten vroegste op 15 november 2020. De Minister stelde vervolgens binnen 52 weken na de aanvraag de definitieve subsidie vast.¹⁶⁰

105. Verder werd de hoogte van de subsidie onder de NOW 2 berekend aan de hand van de loonsom van de maand maart 2020. De subsidie bedroeg nog steeds maximaal 90% van deze loonsom. Voor de berekening werd in de tweede regeling rekening gehouden met een forfaitair percentage van 40% dat de werkgeverslasten vertegenwoordigt in plaats van de eerdere 30%. Het voorschot van 80% kon onder de NOW 2 maar in twee termijnen in plaats van drie termijnen worden uitgekeerd.¹⁶¹

106. Ook werd een wijziging aangebracht aan de sanctionerende verhoging van de loonkost van werknemers die toch ontslagen werden in geval van bedrijfseconomisch ontslag. Onder de NOW 1 bedroeg de correctie die aangebracht moest worden aan de loonsom 150% van de loonkost van de betreffende werknemer, maar onder de NOW 2 werd dit aangepast naar 100%. Ook werd het loon bij de NOW 2 slechts voor een periode van drie maanden in mindering gebracht, in tegenstelling tot

¹⁵⁷ A.M. HELSTONE, "Het bonus- en dividendverbod bij een beroep op de NOW-subsidie", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 12, (692) 692; T.O. BOOT, "De NOW-3: loonsubsidie of reorganiseren: geen eenvoudige keuze?", *ArbeidsRecht* 2021, afl. 1, (3) 3.

¹⁵⁸ Art. 4, lid 1 NOW 2.

¹⁵⁹ P.A. HOGEWIND-WOLTERS en S.F.H. JELLINGHAUS, "NOW 2.0: slotakkoord of opmaat?", *TAP* 2020, afl. 5, (12) 14.

¹⁶⁰ Art. 4 en 18, lid 1 en lid 7 NOW 2; NOW 2, 15.

¹⁶¹ Art. 13, lid 3 NOW 2; NOW 2, 14.

de volledige subsidieperiode van vier maanden.¹⁶² Indien de werkgever in de periode van 30 mei tot en met 30 september 2020 een aanvraag deed voor collectief ontslag van twintig of meer werknemers werd vervolgens de totale subsidie met 5% verlaagd, tenzij hij met de vakbonden overeenstemming had bereikt over de nodige ontslagen.¹⁶³

107. Verder had de NOW 2 een wijziging aangebracht in verband met de verplichte accountantsverklaring. Werkgevers die vrijgesteld waren van de verplichte accountantsverklaring omdat ze niet binnen de grenzen van de minimumbedragen aan subsidie vielen, werden hierbij onderworpen aan het verplicht overleggen van een verklaring van een deskundige derde. In dit geval moest er bijgevolg geen accountant meer tussenkomen, maar wel een andere deskundige derde (dewelke door de Minister werd aangewezen). Werkgevers die minder dan 20.000 euro voorschot hadden ontvangen, kregen echter een vrijstelling van deze verplichte verklaring van een deskundige derde. Deze vrijstelling was vervolgens niet van toepassing indien de werkgever in totaal toch een subsidie ontving van 25.000 euro of meer.¹⁶⁴

108. Met betrekking tot de verplichte accountantsverklaring vanaf een bepaald bedrag van minimaal 100.000 euro voorschot of 125.000 euro definitieve subsidievaststelling had de NOW 2 ook een bijkomend verbod ingevoerd om dividenden of andere bonussen uit te keren gedurende het jaar 2020 voor ondernemingen die deze grenzen bereikten. De reden hiervoor was dat de financiële steun die door de NOW gegeven werd aan bedrijven niet direct of indirect gebruikt mocht worden om dividenden of bonussen uit te keren, aangezien dit indruist tegen het doel van de subsidie. Er wordt namelijk van de bedrijven zelf verwacht dat ze er alles aan doen om hun financiële positie te versterken en de werkgelegenheid te beschermen. Het verbod om bonussen uit te keren werd beperkt tot bonussen aan het bestuur en directie, hetgeen breed ingevuld werd. Bonussen aan ander personeel dat voor het bedrijf werkt waren bijgevolg wel nog toegelaten.¹⁶⁵

109. Er zijn bij de NOW 2 ten slotte ook enkele bijkomende verplichtingen opgelegd aan de werkgever. Een van de belangrijkste wijzigingen die werd ingevoerd is dat de werkgever een bijkomende verplichting had tot een inspanningsverbintenis om zijn werknemers te stimuleren een opleiding te volgen of deel te nemen aan ontwikkeladvies. De reden waarom deze inspanningsverbintenis werd ingevoerd in de NOW is omdat veel werknemers minder uren presteerden of niet werkten en daarom zich zouden moeten voorbereiden op ander werk of een andere manier van werken.¹⁶⁶ Op deze manier probeerde de Nederlandse regering ervoor te zorgen dat de werknemers mee zouden evolueren in deze veranderende tijden.

110. Voor de NOW 2 werden aanzienlijk minder aanvragen gedaan dan voor de NOW 1. Het betrof namelijk bijna 63.000 aanvragen waarvoor ongeveer 2,1 miljard euro aan voorschotten werd

¹⁶² NOW 2, 17-18.

¹⁶³ Art. 9 NOW 2.

¹⁶⁴ Art. 16, lid 3 en 4 NOW 2.

¹⁶⁵ Art. 17, lid 1 en 2 NOW 2; NOW 2, 16-17; A.M. HELSTONE, "Het bonus- en dividendverbod bij een beroep op de NOW-subsidie", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 12, (692) 693; IUS LABORIS, *The Netherlands extends its coronavirus job retention scheme: how does it work?*, 4 juni 2020, <https://iuslaboris.com/insights/the-netherlands-extends-its-coronavirus-job-retention-scheme-how-does-it-work/>.

¹⁶⁶ Art. 15, f) NOW 2; NOW 2, 19.

uitbetaald. Een mogelijke reden hiervoor was dat werkgevers minder door substantiële omzetverliezen getroffen werden dan in het begin van de coronacrisis. Ook kan de verklaring gezocht worden in de vele verplichtingen waaraan een werkgever moet voldoen teneinde de subsidie te verkrijgen, waardoor ze op zoek gingen naar andere oplossingen zoals een reorganisatie.¹⁶⁷

§3. NOW 3

111. Waar de NOW 1 en NOW 2 voorzagen in de eerste en tweede tranche van de NOW-regeling, voorziet de NOW 3 gezamenlijk in de derde (NOW 3.1), vierde (NOW 3.2) en vijfde tranche (NOW 3.3) van deze regeling. De NOW 3 voorzag in eerste instantie echter in grotere wijzigingen van de regeling die het beroep hierop aanzienlijk zouden bemoeilijken.¹⁶⁸ De NOW 3 geldt voor subsidies op de loonsom van 1 oktober 2020 tot en met 30 juni 2021 en is opgedeeld in drie keer drie maanden. De NOW 3.1 was van toepassing op de periode van 1 oktober tot en met 31 december 2020 en kon aangevraagd worden van 16 november tot en met 13 december 2020. De NOW 3.2 was van toepassing op de periode van 1 januari tot en met 31 maart 2021 en kon aangevraagd worden van 15 februari tot en met 14 maart 2021. De NOW 3.3 is ten slotte van toepassing op de periode van 1 april tot en met 30 juni 2021 en kan aangevraagd worden van 17 mei tot en met 13 juni 2021.¹⁶⁹

112. Aan het doel van de NOW 3 werd in vergelijking met de vorige regelingen toegevoegd dat het doel van de subsidie is om werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden, alsook dat werknemers en werkgevers zich kunnen voorbereiden op (en aanpassen aan) de nieuwe economische situatie.¹⁷⁰ Bijgevolg is deze NOW meer gericht op lange termijn waarin de bedrijven zich zullen moeten aanpassen aan de nieuwe realiteit ten gevolge van de coronacrisis.

113. De werkgever zal voor de NOW 3 opnieuw moeten aantonen dat hij een bepaald percentage omzetverlies verwacht gedurende een periode van drie opeenvolgende maanden als voorwaarde om subsidieverlening te krijgen. Voor de derde tranche (NOW 3.1) moest deze periode tussen 1 oktober 2020 en 28 februari 2021 vallen en moest de werkgever een omzetverlies van minstens 20% verwachten binnen deze periode (dit is hetzelfde percentage als onder de NOW 1 en 2). Indien de werkgever reeds gebruik had gemaakt van de NOW 2 moest deze periode van drie maanden aansluitend volgen op deze van de NOW 2.¹⁷¹ Met betrekking tot dit verwacht omzetverlies werd echter een wijziging gepland voor de NOW 3.2 en 3.3 (vierde en vijfde tranche). Voor de NOW 3.2 zou de werkgever een omzetverlies van minstens 30% moeten verwachten gedurende drie opeenvolgende maanden in de periode van 1 januari tot en met 31 mei 2021. Bij de NOW 3.3 zou dit verhoogde percentage van 30% omzetverlies vereist blijven gedurende drie opeenvolgende maanden in de periode van 1 april tot en met 31 augustus 2021. Door deze geplande verhoging van het percentage omzetverlies als voorwaarde om subsidie te krijgen, zouden er minder werkgevers

¹⁶⁷ T.O. BOOT, "De NOW-3: loonsubsidie of reorganiseren: geen eenvoudige keuze?", *ArbeidsRecht* 2021, afl. 1, (3) 3.

¹⁶⁸ T.O. BOOT, "De NOW-3: loonsubsidie of reorganiseren: geen eenvoudige keuze?", *ArbeidsRecht* 2021, afl. 1, (3) 3.

¹⁶⁹ Art. 7, lid 2, art. 15, 18 en 21 NOW 3.

¹⁷⁰ Art. 3 NOW 3.

¹⁷¹ Art. 4, lid 1 en 2 en art. 15 NOW 3.

in aanmerking komen voor de vergoeding waardoor de toegang tot de NOW verder beperkt zou worden.¹⁷²

Het doel van deze verhogingen was oorspronkelijk om de noodsteun met betrekking tot de loonkosten langzaam te doen afnemen. Deze geplande versoberingen van de NOW werden echter ingevoerd op een moment dat de situatie in de coronacrisis stabielier was geworden. Deze geplande verhogingen zijn echter toch niet toegepast in de praktijk aangezien de situatie in verband met de coronabesmettingen in Nederland weer ernstiger geworden was. Daarom werd in januari 2021 besloten om deze geplande verhogingen toch niet toe te passen aangezien ondersteuning in deze periode nog erg belangrijk is. Bijgevolg zal het vereiste omzetverlies gedurende de hele periode van januari tot en met juni 2021 teruggebracht worden tot 20%.¹⁷³

114. Nog een ingrijpende wijziging die gepland was bestond in de verlaging van het percentage van de subsidie. Onder de NOW 1 en 2 was dit nog 90%. Dit zou onder de NOW 3 geleidelijk aan afnemen. Bij de NOW 3.1 werd de maximale vergoeding van de loonkost van de werkgever verlaagd tot 80%. Vervolgens zou dit bij de NOW 3.2 verlaagd worden tot 70% en bij de NOW 3.3 ten slotte tot 60%. Daarenboven zou bij de NOW 3.3 ook het maximale loon dat in aanmerking genomen wordt beperkt worden tot 4.845 euro per maand in plaats van 9.691 euro (d.i. het oorspronkelijke bedrag onder de NOW 1 van 9.538 euro, maar werd geïndexeerd in juli 2020).¹⁷⁴

Omwille van dezelfde reden als in het vorige randnummer aangehaald is, werd in januari 2021 besloten om de geplande verlaging van de hoogte van de subsidie te beperken. Gedurende de NOW 3.1 is het wel verlaagd tot 80%, maar voor de NOW 3.2 en 3.3 werd dit verhoogd tot 85%. Ook wordt er gedurende de periode van januari tot en met juni 2021 rekening gehouden met een maximaal maandloon van 9.718 euro (d.i. het geïndexeerde bedrag vanaf 1 januari 2021).¹⁷⁵

115. Ten slotte heeft de NOW 3 enkele bijkomende verplichtingen ingevoerd voor de werkgever. Een nieuwe verplichting is dat de werkgever zich moet inspannen om bij te dragen aan de begeleiding naar ander werk van zijn werknemers van wie hij de arbeidsovereenkomst beëindigt tijdens de subsidieperiode of van wie hij het voornemen heeft om deze te beëindigen (hij moet dit voornemen

¹⁷² Art. 18 en 21 NOW 3; T.O. BOOT, "De NOW-3: loonsubsidie of reorganiseren: geen eenvoudige keuze?", *ArbeidsRecht* 2021, afl. 1, (3) 3-4.

¹⁷³ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 29 januari 2021 tot wijziging van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid in verband met het aanpassen van percentages van de vierde tranche en een wijziging in de verplichte aansluiting van omzetperiodes van opvolgende tranches en enkele andere wijzigingen in de Eerste, Tweede en Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, *Staatscourant* 2 februari 2021, afl. 5.591, 4; RIJKSOVERHEID, *Algemene informatie over NOW3 (vanaf 1 oktober 2020 – 1 juli 2021)*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiële-regelingen/overzicht-financiële-regelingen/naw/algemene-informatie-over-now3-vanaf-oktober-2020 (consultatie 11 maart 2021).

¹⁷⁴ Art. 16, lid 1, 19, lid 1 en 21, lid 1 NOW 3; NOW 3, 18; T.O. BOOT, "De NOW-3: loonsubsidie of reorganiseren: geen eenvoudige keuze?", *ArbeidsRecht* 2021, afl. 1, (3) 4.

¹⁷⁵ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 29 januari 2021 tot wijziging van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid in verband met het aanpassen van percentages van de vierde tranche en een wijziging in de verplichte aansluiting van omzetperiodes van opvolgende tranches en enkele andere wijzigingen in de Eerste, Tweede en Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, *Staatscourant* 2 februari 2021, afl. 5.591, 4; RIJKSOVERHEID, *Algemene informatie over NOW3 (vanaf 1 oktober 2020 – 1 juli 2021)*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiële-regelingen/overzicht-financiële-regelingen/naw/algemene-informatie-over-now3-vanaf-oktober-2020 (consultatie 11 maart 2021).

hebben tijdens de subsidieperiode). Het gaat net zoals bij het verplicht stimuleren van een opleiding om een inspanningsverbintenis. Deze verplichting geldt voor iedere beëindiging op initiatief van de werkgever. Hiernaast is er nog een andere nieuwe verplichting die erin bestaat dat de werkgever contact op moet nemen met het UWV wanneer hij tijdens de subsidieperiode een aanvraag voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen doet. Het UWV voorziet dan in verdere ondersteuning bij de begeleiding naar ander werk.¹⁷⁶

116. Uit deze wijzigingen die de NOW 3 met zich mee zou brengen kwam het doel van de Nederlandse wetgever om bedrijven te stimuleren zich aan te passen aan de nieuwe economische situatie duidelijk naar voren. Het zou in de toekomst moeilijker worden voor werkgevers om een beroep te doen op de NOW door de verhoogde grenzen die gesteld gingen worden om er toegang toe te krijgen, alsook door de verlaging van de hoogte van de subsidie. Aangezien de huidige coronasituatie nog steeds ernstige gevolgen teweegbrengt, is er duidelijk een nood aan een verdere toepassing van de niet-versoberde regels. De oorspronkelijke tekst van de NOW 3 leert wel dat wanneer de omstandigheden in verband met corona terug verbeteren er wellicht (opnieuw) een versoering ingevoerd zal worden.

Afdeling 4. Gevolgen

117. Wanneer de werkgever een beroep doet op de NOW om de loonkosten van zijn werknemers te compenseren, heeft dit ook bepaalde gevolgen voor de werknemers zelf. In beginsel worden werknemers tijdens de periode waarvoor de werkgever de subsidie aanvraagt 100% doorbetaald zolang de arbeidsovereenkomst duurt, zelfs indien de werknemer (gedeeltelijk) niet werkt. De werkgever wordt door de NOW namelijk verplicht om de loonsom van de werknemers zoveel mogelijk gelijk te houden. Het is echter mogelijk dat de werkgever een voorstel doet waarbij de werknemer minder loon zou krijgen, maar dan is steeds de instemming van de werknemer vereist. In dat geval zal het ook een invloed hebben op een eventuele latere werkloosheidsuitkering indien de werknemer werkloos wordt.¹⁷⁷

118. Zoals reeds werd vermeld, wordt de werkgever gedurende de periode waarin hij NOW-subsidie krijgt beperkt in zijn mogelijkheid om bedrijfseconomisch ontslag aan te vragen. Onder de NOW 1 en 2 werd hieraan zelfs een beboetende vermindering van subsidie gekoppeld, maar dit is niet meer het geval onder de NOW 3. De werkgever verbindt zich er bij het aanvragen van de NOW echter steeds toe om gedurende de periode van toekenning geen bedrijfseconomisch ontslag aan te vragen. Desalniettemin kan blijken dat dit toch noodzakelijk is wanneer het bedrijf het ondanks de subsidie financieel slechter doet dan verwacht. In dit geval is het dan wel mogelijk voor de werkgever

¹⁷⁶ Art. 12, d) en e) NOW 3; T.O. BOOT, "De NOW-3: loonsubsidie of reorganiseren: geen eenvoudige keuze?", *ArbeidsRecht* 2021, afl. 1, (3) 4-5.

¹⁷⁷ Art. 13, a) NOW 1; art. 15, a) NOW 2; RIJKSOVERHEID, *Informatie over de NOW regeling voor werknemers*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/now/now-gevolgen-voor-werknemer (consultatie 1 april 2021); HET JURIDISCH LOKET, *Welke gevolgen heeft noodmaatregel NOW voor mij als werknemer?*, www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/noodmaatregel-now-werknemer/ (consultatie 2 april 2021); OECD, *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/ (consultatie 2 april 2021).

om toch ontslag wegens bedrijfseconomische redenen door te voeren. Andere vormen van ontslag blijven echter onder de NOW steeds mogelijk.¹⁷⁸

119. De NOW is een subsidie die wordt betaald aan de werkgever, waardoor deze losgekoppeld is van het Nederlandse systeem van werkloosheid en het bijgevolg niet gaat om een werkloosheidsuitkering. De aanvraag en verwerking van de NOW zijn namelijk losgekoppeld van een concrete vermindering van arbeidsuren en de Werkloosheidswet (WW). De NOW wordt ook niet door de WW gefinancierd. Door de NOW wordt namelijk werkloosheid voorkomen, aangezien werknemers hierdoor bij de getroffen onderneming kunnen blijven werken. Voor de werknemer is dit een voordeel, aangezien hij niet moet voldoen aan de voorwaarden om een werkloosheidsuitkering te krijgen en een beroep op de NOW er niet toe leidt dat de werkloosheidsrechten worden aangetast. Dit betekent dat indien de werknemer na de periode waarin de werkgever NOW-subsidie kreeg toch ontslagen wordt, deze periode geen invloed heeft op bijvoorbeeld de duur waarvoor hij dan een werkloosheidsuitkering kan krijgen (aangezien dit in Nederland beperkt is tot maximaal 24 maanden).¹⁷⁹

120. Ten slotte loopt onder de NOW de pensioenopbouw van een werknemer gewoon door, en krijgt de werknemer zijn gewone vakantiegeld en zelfde opbouw van vakantiedagen. De werkgever verkrijgt namelijk als onderdeel van de subsidie een forfaitair percentage voor de werkgeverslasten zoals bijdragen voor het pensioen of vakantiegeld. Daarom verandert op vlak van deze elementen onder de NOW niets, aangezien van de werkgever verwacht wordt dat dit zoals gewoonlijk wordt uitbetaald.¹⁸⁰

Afdeling 5. Controle

121. Aangezien de uitvoering van de regelgeving omtrent de NOW is toevertrouwd aan het UWV, is het ook bevoegd voor de uitvoering van het toezicht op de naleving van de verplichtingen van de werkgever waardoor het in de controle een grote rol zal vervullen.¹⁸¹

¹⁷⁸ *Supra* randnr. 97 en 106 ; A.M. HELSTONE, "Van WTV naar NOW; van werktijdverkorting naar loonkostensubsidie", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 5, (3) 8; RIJKSOVERHEID, *Informatie over de NOW regeling voor werknemers*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/naw/naw-gevolgen-voor-werknemer (consultatie 1 april 2021).

¹⁷⁹ NOW 1, 8-9; A.M. HELSTONE, "Van WTV naar NOW; van werktijdverkorting naar loonkostensubsidie", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 5, (3) 3-4; J.M. VAN SLOOTEN, "De NOW 1.0: een loonsubsidierегeling met enkele strategische aspecten", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 7, (348) 351; RIJKSOVERHEID, *Hoelang heb ik recht op een WW-uitkering?*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/hoe-lang-heb-ik-recht-op-een-ww-uitkering (consultatie 19 april 2021).

¹⁸⁰ J.M. VAN SLOOTEN, "De NOW 1.0: een loonsubsidierегeling met enkele strategische aspecten", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 7, (348) 351; RIJKSOVERHEID, *Informatie over de NOW regeling voor werknemers*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/naw/naw-gevolgen-voor-werknemer (consultatie 1 april 2021); HET JURIDISCH LOKET, *Welke gevolgen heeft noodmaatregel NOW voor mij als werknemer?*, www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/noodmaatregel-now-werknemer/ (consultatie 2 april 2021); C. HOEKSTRA, *Covid-19: what regulatory actions are governments taking on pensions in the UK and beyond?: Netherlands*, <https://iuslaboris.com/insights/covid-19-what-regulatory-action-are-governments-taking-on-pensions-in-the-uk-and-beyond/>.

¹⁸¹ Art. 17, lid 4 NOW 1; art. 21, lid 4 NOW 2; art. 27, lid 4 NOW 3.

122. Door middel van de NOW worden aan de werkgever enkele verplichtingen opgelegd waaraan voldaan moet worden om een beroep te kunnen doen op de subsidie. Een aantal van deze verplichtingen zijn specifiek gericht op het mogelijk maken van controle en het vermijden van misbruiken. Een belangrijke verplichting hierbij is de verplichting van de werkgever om de subsidie enkel aan te wenden voor het betalen van de loonkosten. Hierdoor wordt reeds beoogd misbruik te vermijden dat bestaat in het aanwenden van de subsidie voor andere doelstellingen. Verder valt bijvoorbeeld te denken aan de verplichte overlegging van de accountantsverklaring ter staving van het definitieve omzetverlies. Ook is de werkgever verplicht om na de datum van de vaststelling van de subsidie een controleerbare administratie te voeren teneinde het mogelijk te maken de relevante gegevens te controleren, die ook gedurende een periode van vijf jaar hierna kunnen worden opgevraagd voor inzage door het UWV. Wanneer er zich andere omstandigheden voordoen die een invloed kunnen hebben op een beslissing om de subsidie te wijzigen, in te trekken of vast te stellen, is de werkgever verplicht om dit meteen te melden. Verder is de werkgever ook verplicht om gedurende een periode van vijf jaar na de subsidievaststelling mee te werken aan ingestelde onderzoeken teneinde inlichtingen te verschaffen die van belang zijn voor het verstrekken van de subsidie, alsook voor de vaststelling van de rechtmatigheid van de subsidie. Deze verplichting tot medewerking bestaat onder meer uit het verschaffen van inlichtingen, gegevens en bescheiden.¹⁸²

123. Zoals reeds werd vermeld, is de werkgever verplicht om in bepaalde gevallen een accountantsverklaring (respectievelijk een verklaring van een andere deskundige derde) toe te voegen aan zijn aanvraag om definitieve subsidie door middel van de NOW te verkrijgen.¹⁸³ De accountant moet in zijn verklaring vermelden wat de definitieve omzetsdaling was gedurende de periode waarvoor de werkgever subsidie ontvangen heeft. Teneinde deze omzet vast te stellen zal de accountant controlewerkzaamheden moeten verrichten. Deze verplichting die opgelegd wordt door de regelgeving van de NOW vormt zelf reeds een vorm van controle om misbruiken te vermijden. Door de tussenkomst van een accountant wordt er namelijk een zekere mate van betrouwbaarheid gegarandeerd. Indien het noodzakelijk is, kan het UWV zelf ook eigen werkzaamheden uitvoeren om bijkomende informatie te verkrijgen. Zo kan het zelfs inzage verkrijgen in de controledossiers van de accountant.¹⁸⁴

124. In de NOW werd opgenomen dat wanneer de vereiste accountantsverklaring ontbrak dit ertoe zou leiden dat de subsidie op nihil werd vastgesteld, waaruit het grote belang van deze verplichting bleek teneinde subsidie te bekomen. Hierdoor zullen de reeds betaalde voorschotten volledig teruggevorderd worden. De reden dat deze sanctie is voorzien bij een ontbrekende (goedkeurende) accountantsverklaring is omdat het belangrijk is dat het UWV kan vertrouwen op de subsidieverantwoording en deze ook kan controleren indien nodig. Wanneer de werkgever een afkeurende accountantsverklaring indient, wordt de subsidie ook op nihil vastgesteld. Deze sanctie van nihilstelling is ook van toepassing wanneer de onderneming niet minstens 20% omzetverlies

¹⁸² Art. 13, c), e), g), h) en j) NOW 1; art. 15, d), g), i) en k) en 16, lid 1 NOW 2; art. 12, a), f), h) en j) en 13, lid 1 NOW 3.

¹⁸³ *Supra* randnr. 99 en 107.

¹⁸⁴ Gerechtshof Den Haag (NL) 30 december 2004, ECLI:NL:GHSGR:2004:AS1915, www.rechtspraak.nl; M. SNIPPE RA, "Kan de Belastingdienst de gewenste zekerheid bieden bij de rechtmatigheid van de NOW-regeling?", *WFR* 2020, afl. 7.335, (603) 604-606.

heeft geleden, waardoor deze niet in aanmerking komt voor subsidie, of wanneer de onderneming het uitkeringsverbod niet heeft nageleefd.¹⁸⁵

125. Verder heeft het UWV ook een bevoegdheid om de subsidievaststelling te wijzigen of in te trekken tijdens of na de subsidieperiode wanneer ontdekt wordt dat de werkgever gehandeld heeft op een manier die strijdig is met het doel van de NOW. De redenering achter deze bevoegdheid is om misbruiken of oneigenlijk gebruik van de NOW te voorkomen. Het gaat dan bijvoorbeeld om een werkgever die bepaalde handelingen heeft gesteld waardoor hij in aanmerking kwam voor subsidie terwijl dit normaal niet het geval was, alsook situaties waarin zulke handelingen ervoor hebben gezorgd dat de werkgever aanspraak kon maken op een hoger bedrag aan subsidie.¹⁸⁶ Ook beschikt het UWV over de mogelijkheid om gedurende een termijn van vijf jaar eventueel het verstrekte voorschot of de verstrekte subsidie terug te vorderen wanneer deze te hoog blijkt te zijn of wanneer de werkgever niet voldaan heeft aan de verplichtingen die hij moet naleven volgens de NOW. Verder kan het UWV in geval van fraude aangifte doen hiervan bij het Openbaar Ministerie.¹⁸⁷

126. Een ander element dat de controlemogelijkheden heeft bevorderd is de verlenging van de termijn van definitieve subsidievaststelling van 22 naar 52 weken. De reden dat deze verlenging werd ingevoerd was om een langere termijn te voorzien om een goede controle, alsook meer risicogerichte controles, uit te voeren met als doel om misbruik en oneigenlijk gebruik van de NOW zoveel mogelijk te vermijden.¹⁸⁸

127. Ten slotte is er in verband met de controle van de aanvragen ook een bepaalde rol weggelegd voor de Belastingdienst. Ter controle van de ingediende aanvragen zal er een bepaalde gegevensuitwisseling plaatsvinden tussen de Belastingdienst en het UWV. Aangezien elke natuurlijke en rechtspersoon aangifte moet doen van zijn inkomsten beschikt de Belastingdienst ook over informatie omtrent het omzetverlies gedurende de coronacrisis. Om de volledigheid hiervan te verzekeren beschikt de Belastingdienst over enkele aanvullende bevoegdheden zoals het verstrekken van gegevens en inlichtingen, alsook het verkrijgen van inzage in de boeken van de subsidieaanvrager of zijn accountant. Deze bevoegdheden zijn echter beperkt, aangezien ze enkel mogen worden aangewend om informatie over de belastingheffing te verkrijgen. Er bestaan echter wel wettelijke verplichtingen waardoor de Belastingdienst gegevens moet verstrekken aan bepaalde organen. Dit is ook het geval voor het UWV in verband met de NOW. Het UWV heeft namelijk de bevoegdheid om gegevens op te vragen bij de Belastingdienst die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van diens taken. Op deze manier wordt er opnieuw een betere mogelijkheid tot controle van de NOW aanvragen verzekerd.¹⁸⁹

¹⁸⁵ *Supra* randnr. 108; art. 16 en 18, lid 6 NOW 2; NOW 2, 38; A.M. HELSTONE, "De subsidievaststelling voor de NOW-1 en de NOW-2: over termijnen, haken, ogen en herstelmogelijkheden", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 11, (3) 7.

¹⁸⁶ Art. 16 NOW 1; art. 20 NOW 2; art. 26 NOW 3; NOW 1, 29.

¹⁸⁷ Art. 15 NOW 1; art. 19 NOW 2; art. 25 NOW 3; M. SNIPPE RA, "Kan de Belastingdienst de gewenste zekerheid bieden bij de rechtmatigheid van de NOW-regeling?", *WFR* 2020, afl. 7.335, (603) 605.

¹⁸⁸ NOW 2, 38; A.M. HELSTONE, "De subsidievaststelling voor de NOW-1 en de NOW-2: over termijnen, haken, ogen en herstelmogelijkheden", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 11, (3) 6.

¹⁸⁹ M. SNIPPE RA, "Kan de Belastingdienst de gewenste zekerheid bieden bij de rechtmatigheid van de NOW-regeling?", *WFR* 2020, afl. 7.335, (603) 607-608.

HOOFDSTUK 5. VERGELIJKING TUSSEN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID EN DE TIJDELIJKE NOODMAATREGEL OVERBRUGGING VOOR BEHOUD VAN WERKGELEGENHEID

128. Na de voorgaande uiteenzetting van de rechtsfiguur van de tijdelijke werkloosheid in België en de subsidieregeling van de NOW in Nederland, wordt in dit hoofdstuk een vergelijking gemaakt tussen beide rechtsfiguren. Deze vergelijking bestaat uit een verdieping van de belangrijkste gelijkenissen en verschillen, en zal dienen als voorafgaande stap bij mogelijke aanbevelingen die in het volgende hoofdstuk gedaan worden.

Afdeling 1. Gelijkenissen tussen beide rechtsfiguren

129. Een eerste gelijkenis tussen de tijdelijke werkloosheid in België en de NOW in Nederland is dat beide rechtsfiguren gedurende de coronacrisis gebruikt zijn om dezelfde problematiek aan te pakken. Het probleem dat zich in beide rechtsstelsels stelt is namelijk dat er een vermindering van werk aan de orde is ten gevolge van de coronacrisis. Deze beide rechtsfiguren willen hieraan remediëren door ervoor te zorgen dat het werk- en inkomensverlies van werknemers beperkt blijft. Ook proberen beide rechtsfiguren op deze manier zoveel mogelijk bedrijven te steunen in de moeilijkheden die de coronacrisis met zich mee heeft gebracht om faillissementen te vermijden. Bijgevolg hebben beide figuren in essentie eenzelfde doel.

130. Een tweede gelijkenis heeft betrekking op de duur van de steun. Zowel in België als in Nederland is de toepassing van de respectievelijke rechtsfiguren reeds meermaals verlengd geweest in functie van het bestaan van de coronacrisis. Op deze manier kunnen in beide landen werknemers en werkgevers hiervan gebruik blijven maken zolang de coronacrisis duurt en hierbijgevolg nood aan is.

131. Een derde gelijkenis heeft betrekking op de invloed van het gebruik van beide rechtsfiguren op de loopbaan van de werknemer. Zowel in België als in Nederland heeft een beroep op de tijdelijke werkloosheid of de NOW geen invloed op de verdere opbouw van vakantie- en pensioenrechten. In België voorziet de afwijkende regeling gedurende de coronacrisis er namelijk in dat de werknemers voor bepaalde periodes deze rechten blijven opbouwen, terwijl dit in Nederland sowieso het geval is.

132. Ten slotte wordt een gelijkenis aangetroffen in verband met het soort steun. Door middel van beide rechtsfiguren wordt namelijk voorzien in een financiële tegemoetkoming. De manier waarop deze tegemoetkoming wordt verleend vormt echter een verschil dat in de volgende afdeling besproken wordt.

Afdeling 2. Verschillen tussen beide rechtsfiguren

133. Een eerste verschil tussen beide rechtsfiguren is het uitgangspunt van waaruit de steun verleend wordt. In België wordt de steun rechtstreeks verleend aan de werknemers door het uitbetalen van werkloosheidsuitkeringen wanneer de werkgever voor hen tijdelijke werkloosheid aanvraagt. In Nederland wordt de steun van de NOW verleend aan de werkgevers die op hun beurt instaan voor het blijven betalen van het loon van de werknemers.

134. Een tweede verschil is het ontstaan van beide rechtsfiguren. In België wordt reeds gedurende aanzienlijke tijd gebruik gemaakt van de tijdelijke werkloosheid door overmacht en economische redenen, maar is de versoepelde procedure voor overmacht in het leven geroepen ten gevolge van de coronacrisis. In Nederland is de bestaande werktijdverkortingsregeling ingeruild voor de NOW die specifiek gecreëerd is om met de coronacrisis om te gaan.

135. Een derde belangrijk verschil heeft betrekking op de toegankelijkheid van de steun. In België zijn er weinig grenzen gesteld aan de toegang tot de versoepelde procedure van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Enkel bij de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen is een omzetverlies van minstens 10% vereist. In Nederland wordt de toegang tot de NOW gekoppeld aan een omzetverlies van minstens 20% en was dit voor de NOW 3 (voorafgaand aan de verergering van de coronasituatie) reeds opgetrokken tot 30%.

136. Een vierde verschil betreft opnieuw de toegankelijkheid van de steun, aangezien in Nederland bijkomende verplichtingen worden opgelegd aan de werkgever waaraan hij zich moet houden teneinde subsidie te verkrijgen. Een van de belangrijkste verplichtingen hierbij (toegevoegd vanaf de NOW 2) is de inspanningsverbintenis om de werknemers te stimuleren een opleiding te volgen op de dagen dat deze werknemers niet of minder kunnen werken. In België werd tijdens de coronacrisis enkel bij de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden een verplichting ingevoerd voor de werkgever om twee vormingsdagen per maand aan te bieden teneinde gebruik te kunnen maken van de overgangsregeling gedurende de periode van 1 september tot en met 31 december 2020. Ook wordt er sinds februari 2021 meer ingezet op een versterking van het rechtstreekse opleidingsaanbod aan tijdelijk werklozen, maar dit blijft steeds op vrijwillige basis.

137. Een vijfde verschil heeft betrekking op de praktische invulling van de dagen van de werknemers die tijdelijk niet meer kunnen werken. In België zijn werknemers die tijdelijk werkloos zijn inactief en zullen ze in beginsel thuis blijven. In Nederland is het weliswaar zo dat er ook werknemers zijn die volgens afspraken met werkgevers niet hebben gewerkt omdat er te weinig werk was (hetgeen opgelost werd door de invoering van de opleiding en het ontwikkelingsadvies vanaf de NOW 2). Er was echter gedurende de eerste NOW reeds een andere mogelijkheid voor de werkgever, namelijk om zijn werknemers ander werk te laten verrichten in een ander bedrijf, wat niet mogelijk is bij een tijdelijk werkloze werknemer in België.

138. Een zesde verschil heeft betrekking op het behoud van inkomen van werknemers. In België zal een werknemer gedurende de coronacrisis maximaal 70% van zijn brutoloon krijgen voor de dagen dat hij tijdelijk werkloos is. Wanneer een werkgever in Nederland een beroep doet op de NOW blijven de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst in beginsel doorlopen, waardoor de werkgever 100% van het loon aan de werknemer verschuldigd zal zijn. Afwijkingen hiervan zijn enkel mogelijk mits toestemming van de werknemer.

139. Een zevende verschil situeert zich op het vlak van de aard van de steun. In België vormt de steun een onderdeel van het systeem van werkloosheid, waardoor dit onder de sociale zekerheid valt. In Nederland bestaat de steun uit een subsidie die verleend wordt aan bedrijven in moeilijkheden en staat deze subsidie ook los van het werkloosheidstelsel. De steun van de NOW wordt daarom ook niet gekwalificeerd als een werkloosheidsuitkering.

140. Een laatste verschil situeert zich in het kader van de controle die in de systemen zelf vervat zit. In België moet de werkgever (zeker bij de versoepelde procedure wegens overmacht) weinig verplichtingen naleven bij de aanvraag teneinde controle mogelijk te maken. Zo moet de werkgever bijvoorbeeld geen controleformulier meer afgeven aan de werknemer, dat deze laatste normaal bij zich moet houden gedurende zijn tijdelijke werkloosheid. Bij de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen is dit beperkt tot het bijhouden van het validatieboek. Verder beperkt het zich tot een opgave van de redenen waarom een beroep op de tijdelijke werkloosheid gerechtvaardigd is. In Nederland is er meer ingezet op het mogelijk maken van controles bij het doen van de aanvraag. Zo is de werkgever reeds bij het indienen van de aanvraag verplicht om een accountantsverklaring (respectievelijk een verklaring van een andere deskundige derde) toe te voegen aan zijn aanvraag. Ook worden door de NOW zelf enkele verplichtingen opgelegd aan de werkgever die een betere controle mogelijk moeten maken, zoals bijvoorbeeld de vereiste van een controleerbare administratie.

Afdeling 3. Tussenbesluit

141. Zoals reeds bleek uit het derde hoofdstuk zijn er enkele nadelen of problemen verbonden aan het huidige gebruik van de tijdelijke werkloosheid gedurende de coronacrisis. Na de vergelijking met de Nederlandse NOW kan gesteld worden dat hierin enkele oplossingen gevonden kunnen worden die tegemoetkomen aan problemen in België. Ten eerste zorgt de verplichte inspanningsverbintenis voor de werkgever om een opleiding aan te bieden aan zijn werknemers die tijdelijk niet werken in Nederland voor een tegemoetkoming aan het risico op een vervreemding van de arbeidsmarkt dat tijdelijk werklozen in België ervaren. Ook is deze opleiding in Nederland er specifiek op gericht om werknemers mee te laten evolueren met de huidige veranderingen, waardoor deze opleidingen ook nuttig zijn. Ten tweede wordt er ook tegemoetgekomen aan het probleem in België dat er nog aanzienlijke ruimte is voor misbruiken bij het gebruik van de tijdelijke werkloosheid. In Nederland wordt dit opgelost door de toegang tot de NOW te beperken tot bedrijven die een bepaald omzetverlies kunnen aantonen. Ten slotte komt Nederland ook tegemoet aan dit probleem

van misbruiken door in meer controlemogelijkheden te voorzien, zowel voorafgaand aan de aanvraag als achteraf.

142. De opsomming van de belangrijkste gelijkenissen en vooral de verschillen tonen aan dat de Nederlandse manier van werken gedurende de coronacrisis een inspiratiebron kan zijn voor België. Bijgevolg vertaalt dit zich in het volgende hoofdstuk in concrete aanbevelingen die hierop gesteund zijn.

HOOFDSTUK 6. MOGELIJKE VERBETERINGEN AAN HET GEBRUIK VAN DE TIJDELIJKE WERKLOOSHEID TIJDENS DE CORONACRISIS

143. Dit hoofdstuk vormt de laatste stap in het onderzoek naar de tijdelijke werkloosheid in België gedurende de coronacrisis. Gedurende de evaluatie werd het duidelijk dat er nog ruimte is voor verbeteringen in de toekomst. Dit hoofdstuk geeft concrete aanbevelingen die ervoor kunnen zorgen dat de rechtsfiguur van de tijdelijke werkloosheid nog efficiënter gehanteerd kan worden tijdens de coronacrisis. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op drie normatieve criteria die aangeven hoe het recht zou moeten zijn. Het eerste normatieve criterium is dat werknemers beschermd moeten worden tegen een werk- en inkomensverlies tijdens de coronacrisis. Het tweede normatieve criterium is dat het systeem toegankelijk en correct moet zijn. Dit betekent dat er gedurende de coronacrisis een systeem moet zijn dat gemakkelijk te gebruiken is voor werkgevers en werknemers, dat echter beperkend ingevuld moet worden om misbruiken zoveel mogelijk te vermijden. Het laatste normatieve criterium is dat de gevolgen van het gebruik van het systeem voor de maatschappij en arbeidsmarkt proportioneel moeten zijn. Dit betekent dat er ingezet moet worden op een systeem dat zo weinig mogelijk nadelige gevolgen teweegbrengt voor de maatschappij en de arbeidsmarkt. Er moet hierbij een goede balans gevonden worden zodat het systeem eerlijk blijft voor de hele samenleving door geen buitenproportionele lasten met zich mee te brengen.

144. Mijns inziens is het systeem van de tijdelijke werkloosheid een geschikte manier om de gevolgen van de coronacrisis op te vangen. Het zorgt er namelijk voor dat werknemers beschermd worden tegen een werk- en inkomensverlies door de loonkosten van werkgevers op te vangen, waardoor er ook geen (of minder) ontslagen moeten vallen. Hiermee voldoet de tijdelijke werkloosheid bijgevolg aan het eerste vooropgestelde normatieve criterium dat stelt dat werknemers tijdens de coronacrisis beschermd moeten worden. Ook is het van belang dat veel werknemers en werkgevers reeds bekend zijn met het gebruik van de tijdelijke werkloosheid, waardoor verdere moeilijkheden zich beperken. Hiermee voldoet het systeem ook aan het normatieve criterium dat stelt dat een toegankelijk systeem voorzien moet worden dat gemakkelijk te gebruiken is voor zowel werkgevers als werknemers. Bijgevolg wordt aanbevolen om het systeem van de tijdelijke werkloosheid, en meer specifiek deze door overmacht, verder toe te passen zolang de impact van de coronacrisis op de tewerkstelling dit vereist.

145. Op korte termijn (gedurende de eerste lockdown) bleek de versoepelde procedure van de tijdelijke werkloosheid door overmacht wel efficiënt. Hierna leek het echter meer aangewezen om de toegang ertoe te beperken door bijkomende grenzen te stellen of bijkomende verplichtingen op te leggen om een beroep te doen op de versoepelde tijdelijke werkloosheid. Daarom wordt aanbevolen om in de toekomst bij verdere verlengingen van de versoepelde procedure toch bepaalde grenzen te stellen. Op deze manier kan tegemoetgekomen worden aan het normatieve criterium dat het systeem correct moet zijn, aangezien er zo minder ruimte is voor misbruiken. De belangrijkste grens hierbij is om het beroep op het systeem te beperken tot werkgevers die een bepaald percentage omzetverlies kunnen aantonen, zoals het geval is voor de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en voor de NOW in Nederland. Ook is het van belang dat er een bepaalde

tegenprestatie wordt toegevoegd aan het beroep op de versoepelde procedure. Door een tegenprestatie te koppelen aan de tijdelijke werkloosheid wordt het normatieve criterium gegarandeerd dat stelt dat de (negatieve) gevolgen voor de arbeidsmarkt en maatschappij beperkt moeten blijven. Deze tegenprestatie kan idealiter bestaan uit een verplichting tot opleiding (zoals in Nederland), waardoor het risico dat werknemers zullen vervreemden van de arbeidsmarkt sterk verminderd wordt. Op deze manier kunnen werknemers hun vaardigheden verder uitbouwen, ook met het oog op eventueel ander werk. Deze bijkomende beperkingen met betrekking tot de toegankelijkheid zorgen ervoor dat misbruiken beperkt worden, alsook dat het systeem minder nadelige gevolgen meebrengt voor de samenleving. Ten slotte wordt aanbevolen om in betere controles te voorzien bij de aanvragen van de tijdelijke werkloosheid wegens corona-overmacht. Ook hiervoor kan inspiratie geput worden uit Nederland waar reeds bijkomende controlemogelijkheden vervat zitten in de aanvragen zelf, zoals de vereiste van een accountantsverklaring die het omzetverlies staft. Verder moet er ook ingezet worden op meer en betere controles van de aanvragen achteraf teneinde misbruiken nog meer op te sporen en aan te pakken.

146. Naast het gebruik van de tijdelijke werkloosheid is er ook een alternatief dat interessant kan zijn om toe te passen in België. Dit alternatief bestaat uit de toepassing van een systeem van loonkostensubsidie zoals de NOW in Nederland. Zo is er reeds een voorstel van VOKA om naast de tijdelijke werkloosheid een systeem van loonsubsidie toe te passen. Dit zou ervoor zorgen dat ondernemingen meer maatwerk kunnen creëren door zelf de keuze te maken tussen de tijdelijke werkloosheid of een loonsubsidie. Er zijn namelijk ondernemingen die beter gebaat zouden zijn met een loonsubsidie aangezien er wel alternatief werk uitgevoerd kan worden (bijvoorbeeld minimale dienstverlening of het verder opleiden van werknemers). De uitvoering van zulk alternatief werk is bij de tijdelijke werkloosheid niet mogelijk omdat de werknemers dan niet meer onder dit stelsel vallen, gezien ze in dat geval een activiteit uitoefenen. Dit voorstel zou bijgevolg tegemoetkomen aan het normatieve criterium dat vereist dat er geen disproportionele nadelige gevolgen voor de arbeidsmarkt teweeggebracht worden. De werknemers zouden binnen dit systeem van loonsubsidie namelijk aan het werk blijven, waardoor het probleem op mogelijke vervreemding van de arbeidsmarkt zich niet of minder stelt. Op deze manier wordt de gegeven steun dus meer activerend ingezet. Teneinde tegemoet te komen aan het normatieve criterium dat stelt dat het systeem correct moet zijn en misbruiken moet beperken, is het noodzakelijk dat bij zulke loonsubsidie ook gelijkaardige grenzen van omzetverlies worden toegepast zoals dit in Nederland het geval is. De Raad van State heeft in een advies echter reeds geoordeeld dat de toepassing van zulke loonsubsidie een gewestmaterie is, waardoor dit niet op federaal niveau bewerkstelligd kan worden.¹⁹⁰

147. Mits het aanpassen van enkele elementen, zoals hierboven omschreven, kan de tijdelijke werkloosheid efficiënter toegepast worden gedurende de coronacrisis. Deze aanbevelingen zullen aanleiding geven tot een eerlijker systeem waarbij een tegenprestatie verwacht wordt voor de

¹⁹⁰ VOKA, *Voka roept op: Maak loonsubsidie mogelijk in meerdere sectoren*, 25 januari 2021, www.voka.be/nieuws/voka-roept-op-maak-loonsubsidies-mogelijk-meerdere-sectoren; VOKA, *Waarop wachten met de loonsubsidie? Geef perspectief aan ondernemers én werknemers*, 4 maart 2021, www.voka.be/nieuws/waarop-wachten-met-de-loonsubsidie-geef-perspectief-aan-ondernemers-en-medewerkers; BESOX, *Negatief advies Raad van State over loonsubsidies voor de reissector*, 9 maart 2021, www.besox.be/negatief-advies-raad-van-state-over-loonsubsidies-voor-de-reissector/.

gegeven steun, die erg belangrijk is om de huidige moeilijkheden te overbruggen. Door het toevoegen van bepaalde grenzen en bijkomende verplichtingen kunnen er mogelijks bepaalde personen uit de boot vallen, maar dit nadeel weegt niet op tegen de voordelen zoals dat er op die manier minder misbruiken mogelijk zijn alsook dat er betere controle mogelijk is. Ook lijkt het mijns inziens zeker interessant om naast het systeem van tijdelijke werkloosheid een alternatief te voorzien dat bestaat uit een loonsubsidie. Door de combinatie van beide systemen kan een onderneming zelf kiezen wat het beste bij de situatie past om op deze manier mogelijke nadelige gevolgen te beperken. Het is echter belangrijk dat de steunmaatregelen, zoals de versoepelde tijdelijke werkloosheid, worden verdergezet zolang de coronacrisis een sterke weerslag op de arbeidsmarkt blijft hebben. Zodra deze sterke weerslag zich heeft gestabiliseerd lijkt het evenwel nodig dat de bedrijven zich beginnen aan te passen aan de nieuwe realiteit die de coronacrisis met zich mee heeft gebracht, aangezien verdere steun op zulk moment onmogelijk en onwerkbaar is. Mijns inziens zorgen bovenstaande aanbevelingen voor een betere balans tussen mogelijke voor- en nadelen waarbij de voordelen zwaarder doorwegen dan de nadelen.

HOOFDSTUK 7. ALGEMEEN BESLUIT

148. De coronacrisis heeft een zware impact gehad op zowel de Belgische als internationale arbeidsmarkt. Er was een grote vermindering van het beschikbare werk, waardoor werknemers het risico liepen op werk- en inkomensverlies. In België werden deze gevolgen van de coronacrisis deels opgevangen door de tijdelijke werkloosheid. In het kader van de coronacrisis bleken vooral de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht en economische redenen erg relevant te zijn. Gezien de enorme hoeveelheid getroffen werknemers en werkgevers werd er een versoepelde procedure ingevoerd voor de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Dankzij deze versoepelde procedure vielen er verschillende formaliteiten weg, waardoor veel werknemers een beroep konden doen op de tijdelijke werkloosheid. Hierdoor zijn veel ontslagen vermeden kunnen worden en werden zowel werkgevers als werknemers ondersteund in deze moeilijke tijden.

149. De centrale onderzoeksvraag die binnen dit onderzoek onderzocht werd is: *“Biedt het systeem van de tijdelijke werkloosheid een oplossing voor de moeilijkheden die de arbeidsmarkt ondervindt ten gevolge van de coronacrisis? Kan er eventueel inspiratie geput worden uit de aanpak van Nederland?”*.

150. Teneinde deze centrale onderzoeksvraag te beantwoorden werd vooreerst een situatieschets gemaakt van de impact die de coronacrisis heeft gehad op de algemene arbeidsmarkt. Hierna werd gefocust op de tijdelijke werkloosheid in België door een uitvoerige beschrijving van de twee relevante soorten, alsook van algemene bevindingen. Van de tijdelijke werkloosheid werd vervolgens een evaluatie gemaakt door een afweging van de verschillende voor- en nadelen. Hiernaast werd een blik geworpen op de manier waarop Nederland met hetzelfde probleem omgaat door het gebruik van de NOW, waarbij opnieuw een uitvoerige bespreking volgde. Vervolgens werd een concrete vergelijking gemaakt tussen de tijdelijke werkloosheid in België en de NOW in Nederland door een afweging van de voornaamste gelijkenissen en verschillen. Ten slotte werden er enkele aanbevelingen gedaan teneinde een betere functionering van de tijdelijke werkloosheid te bewerkstelligen en werd er ook een alternatief voorgesteld.

151. Na afronding van het onderzoek kan het eerste deel van de centrale onderzoeksvraag positief beantwoord worden mits enkele nuanceringen. In beginsel is de tijdelijke werkloosheid een geschikte oplossing om het werk- en inkomensverlies van werknemers door een gebrek aan werk ten gevolge van de coronacrisis op te vangen. Het gebruik van de tijdelijke werkloosheid zorgt er namelijk voor dat de loonkosten tijdelijk niet ten laste van de werkgever komen en dat de werknemers op deze manier een inkomen behouden maar ook hun werk, aangezien op deze manier ontslagen vermeden kunnen worden. Er kan echter niet gesteld worden dat het huidige gebruik van de tijdelijke werkloosheid zonder problemen verloopt. Zoals reeds in het derde hoofdstuk bij de evaluatie bleek, bestaan de grootste moeilijkheden erin dat er te veel ruimte is voor misbruik en dat er geen tegenprestatie door de werknemer voorzien wordt zoals een opleiding waardoor er een risico bestaat van een vervreemding van de arbeidsmarkt.

Het tweede deel van de centrale onderzoeksvraag kan eveneens positief beantwoord worden. De Nederlandse NOW is zeker een inspiratiebron die kan dienen om de genoemde problemen van de tijdelijke werkloosheid op te lossen. De grootste moeilijkheden, zoals hierboven uiteengezet, kunnen door een blik naar het Nederlandse systeem opgevangen worden door in België eveneens te voorzien in een verplichting tot opleiding, alsook in bepaalde maatregelen om misbruiken te beperken zoals de toevoeging van bepaalde grenzen van omzetverlies.

152. Concluderend kan gesteld worden dat de tijdelijke werkloosheid een belangrijk element is geweest om de grote gevolgen van de coronacrisis op te vangen. Zeker op korte termijn was de versoepelde tijdelijke werkloosheid door overmacht een groot hulpmiddel om snel in te spelen op de crisis. Aangezien de coronacrisis ondertussen reeds een jaar aan de gang is, moeten er naar de toekomst toe echter de voorgestelde wijzigingen aangebracht worden om ook op langere termijn een efficiënte en eerlijke vorm van steun te bieden aan werkgevers en werknemers in moeilijkheden.

BIBLIOGRAFIE

Wetgeving

1. Europa

- Verord.Raad nr. 2020/672, 19 mei 2020 betreffende de instelling van een Europees instrument voor tijdelijke steun om het risico op werkloosheid te beperken in een noodtoestand (SURE) als gevolg van de COVID-19-uitbraak, *Pb.L.* 20 mei 2020, afl. 159, 1.
- B.Raad nr. (EU) 2020/1342, 25 september 2020 tot toekenning van tijdelijke steun uit hoofde van Verordening (EU) 2020/672 aan het Koninkrijk België om het risico op werkloosheid in de noodtoestand als gevolg van de COVID-19 uitbraak te beperken, *Pb.L.* 29 september 2020, afl. 314, 4.

2. België

- Oud Burgerlijk Wetboek.
- Sociaal Strafwetboek 6 juni 2010, *BS* 1 juli 2010, 43.712.
- Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *BS* 15 januari 1969, 267.
- Wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978, 9.277.
- Programmawet 27 december 2012, *BS* 31 december 2012, 88.860.
- Wet 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, *BS* 18 mei 2020, 35.756.
- Wet 15 juni 2020 tot opschorting van de opzeggingstermijn voor ontslagen gegeven voor of tijdens de periode van tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht ingevolge de COVID-19-crisis, *BS* 22 juni 2020, 45.846.
- Wet 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor werknemers in de gevallen waarin het onmogelijk is voor hun kind om naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan, *BS* 30 oktober 2020, 78.920.
- KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers, *BS* 6 april 1967, 3.549.
- KB 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, *BS* 31 december 1991, 29.888.
- KB 1 juli 2011 tot uitvoering van de artikelen 16, 13°, 17, 20, 63, 70 en 88 van het Sociaal Strafwetboek en tot bepaling van de datum van inwerkingtreding van de wet van 2 juni 2010 houdende bepalingen van het sociaal strafrecht, *BS* 6 juli 2011, 38.571.

- KB 30 maart 2020 tot aanpassing van de procedures in het kader van tijdelijke werkloosheid omwille van het Covid-19-virus en tot wijziging van artikel 10 van het koninklijk besluit van 6 mei 1919 tot wijziging van de artikelen 27, 51, 52bis, 58, 58/3 en 63 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering en tot invoeging van de artikelen 36sexies, 63bis en 124bis in hetzelfde besluit, *BS* 2 april 2020, 24.315.
- KB 4 juni 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie, ten gevolge van het coronavirus in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020, *BS* 5 juni 2020, 41.515.
- KB nr. 46 26 juni 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 ondersteuning van de werkgevers en de werknemers, *BS* 1 juli 2020, 48.773.
- KB 15 juli 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I), *BS* 17 juli 2020, 54.106.
- KB 22 augustus 2020 tot tijdelijke afwijking van sommige termijnen in de procedure van de verificatie van de uitgaven opgenomen in artikel 164 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering omwille van het COVID-19-virus, *BS* 28 augustus 2020, 64.170.
- KB 13 september 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie, ten gevolge van het coronavirus in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020, *BS* 24 september 2020, 68.038.
- KB 22 december 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers, voor de periode van 1 september 2020 tot en met 31 december 2020, *BS* 31 december 2020, 98.071.
- MB 26 november 1991 houdende de toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering, *BS* 25 januari 1992, 1.593.
- MB 10 september 2020 tot uitvoering van artikel 15 van het koninklijk besluit van 15 juli 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (I), *BS* 17 september 2020, 66.843.
- Ontwerp van programmawet, *Parl.St.* Kamer 2012-13, nr. 53-2561/001.
- Voorstel van wet tot opschorting van de opzeggingstermijn voor ontslagen gegeven voor of tijdens de periode van tijdelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht ingevolge de COVID-19-crisis, *Parl.St.* Kamer 2019-20, nr. 55-1212/001.

- FEDERALE REGERING, *Regeerakkoord*, 30 september 2020, www.belgium.be/sites/default/files/Regeerakkoord_2020.pdf.

3. Nederland

- Beleidsregels ontheffing verbod op werktijdverkorting 2004 van 8 oktober 2004, *Staatscourant* 15 oktober 2004, afl. 199, 13.
- Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 31 maart 2020 tot vaststelling van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid), *Staatscourant* 1 april 2020, afl. 19.874, 1.
- Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 22 juni 2020 tot vaststelling van de tweede tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden (Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid), *Staatscourant* 25 juni 2020, afl. 34.308, 1.
- Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 5 oktober 2020 tot vaststelling van de derde, vierde en vijfde tranche van een tijdelijke subsidieregeling tot tegemoetkoming in de loonkosten teneinde de werkgelegenheid onder buitengewone omstandigheden te behouden en voorbereidingen op de nieuwe economische situatie te laten plaatsvinden (Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid), *Staatscourant* 9 oktober 2020, afl. 52.209, 1.
- Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 29 januari 2021 tot wijziging van de Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid in verband met het aanpassen van percentages van de vierde tranche en een wijziging in de verplichte aansluiting van omzetperiodes van opvolgende tranches en enkele andere wijzigingen in de Eerste, Tweede en Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid, *Staatscourant* 2 februari 2021, afl. 5.591, 1.
- Kamerbrief: Noodpakket banen en economie van 17 maart 2020, *Parl.St.* Tweede Kamer 2019-20, Kamerstuk 35.420 nr. 2, www.tweedekamer.nl.
- Verslag van een schriftelijk overleg over o.a. de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid van 15 april 2020, *Parl.St.* Tweede Kamer 2019-20, Kamerstuk 35.420 nr. 15, www.tweedekamer.nl.

Rechtspraak

1. België

- Cass. 18 september 2000, AR S.00.0016.N, www.juportal.be.
- Cass. 20 september 2004, AR S.04.0013.N, www.juportal.be.
- Cass. 21 februari 2018, AR P.16.1199.F, www.juportal.be.

- Arbh. Luik 12 december 1996, www.jura.be.
- Arbh. Antwerpen (4e k.) 21 november 2000, nr. 950.975, www.jura.be.
- Arbh. Luik (5e k.) 1 april 2009, *JTT* 2009, 268.
- Arbh. Brussel (7e k.) 14 september 2017, *JTT* 2017, 461-462.
- Arbh. Antwerpen (4e k.) 2 november 2017, AR 2017/AH/29, www.juportal.be.
- Arbh. Bergen (1e k.) 16 februari 2018, AR 2017/AM/71, *JTT* 2018, 379-380.
- Arbh. Antwerpen (4e k.) 20 november 2018, AR 2017/AA/490, www.juportal.be.

2. Nederland

- Gerechtshof Den Haag (NL) 30 december 2004, ECLI:NL:GHSGR:2004:AS1915, www.rechtspraak.nl.
- Centrale Raad van Beroep (NL) 28 januari 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:87, www.rechtspraak.nl.
- Rechtbank Noord-Nederland (NL) 25 augustus 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:2911, *JAR* 2020, afl. 14, 2.357.
- Rechtbank Den Haag (NL) 19 november 2020, ECLI:NL:RBDHA:2020:13872, www.rechtspraak.nl.

Rechtsleer

i. Boeken

1. België

- COPPENS, M., *Handboek sociaal recht*, Gent, Story, 2012, 792 p.
- HENDRICKX, F., *Inleiding tot het Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, die Keure, 2019, 319 p.
- HERMAN, J., *Schorsing van de individuele arbeidsovereenkomst*, Brugge, die Keure, 2010, 318 p.
- HEYLEN, D. en VERREY, I., *Arbeidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 486 p.
- MARTYN, G., DEVLOO, R. en JORENS, Y., *Kennismaking met recht en rechtspraktijk*, Brugge, die Keure, 2020, 543 p.
- RAUWS, W. (ed.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht – Individueel arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 312 p.
- STIJNS, S., *Verbintenissenrecht, I*, Brugge, die Keure, 2016, 284 p.
- VAN LANGENDONCK, J., JORENS, Y., LOUCKX, F. en STEVENS, Y., *Handboek socialezekerheidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 744 p.
- VANDERSCHAEGHE, A., *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2010, 108 p.

- VANROBAYS, C., *Tijdelijke werkloosheid*, Mechelen, Kluwer, 2019, 449 p.

2. Nederland

- HOUWELING, A.R., KEULAERDS, M.J.M.T. en DEKKER, F.M., *Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid: Geconsolideerde teksten NOW 1 en NOW 2 inclusief toelichtingen en Q&A*, Den Haag, Boom Juridisch, 2020, 236 p.

ii. Bijdragen in verzamelwerken

- CUYPERS, D., "Overmacht in het arbeidsrecht" in ROZIE, J., RUTTEN, S. en VAN OEVELEN, A. (eds.), *Overmacht*, Antwerpen, Intersentia, 2015, 95-120.
- DE BOECK, A., "De schorsing bij overmacht in het gemene verbintenissen- en contractenrecht" in DE BOECK, A., STIJNS, S. en VAN RANSBEECK, R. (eds.), *Schorsing van verbintenissen en overeenkomsten*, Brugge, die Keure, 2010, 57-87.
- HENRY, F. en HENRION, M., "Quelques réflexions sur les incidences du Covid-19 sur le droit du travail et le bien-être au travail", in PARSÀ, S. en UYTENDAELE, M. (eds.), *La pandémie de Covid-19 face au droit*, Limal, Anthemis, 2020, 255-301.
- PECINOVSKY, P., "Sociaal strafrecht" in HENDRICKX, F. en ENGELS, C. (eds.), *Arbeidsrecht, I*, Brugge, die Keure, 2020, 143-190.

iii. Bijdragen in tijdschriften

1. België

- DE KEZEL, E. en VAN CAMP, J., "Schorsing opzeggingstermijn wegens corona (of de schoenendoos van Pandora)", *Juristenkrant* 2020, afl. 412, 20.
- DETIENNE, Q., "Zone euro, assurance chômage européenne et instrument SURE. L'effectivité du droit de la sécurité sociale est aussi une question économique", *TSR* 2021, 279-308.
- DUDEN, E. en MONTOISY, N., "De impact van de coronacrisis op overlijdensdekking en pensioenrechten", *RW* 2020, afl. 41, 1.602.
- LAHAYE, C., "Opzeggen in tijden van Covid-19-overmacht: niet verboden, wel onmogelijk?", *JTT* 2020, afl. 24, 465-468.
- LEPIÈCE, A. en VANDENNEUCKER, M., "Le cadre européen applicable aux aides d'état dans le contexte de la crise du COVID-19", *TBH* 2020, afl. 7, 911-932.
- MECHLYNCK, A. en NEVEN, J.-F., "Un renforcement du chômage temporaire pour tous les travailleurs? Certain travailleurs atypiques privés à la fois de travail et du chômage temporaire", *JTT* 2020, afl. 9, 157-167.
- VERHAEGEN, B. en PEETERS, N., "Na de coronacrisis volgt de schulden crisis", *Juristenkrant* 2020, afl. 409, 11.

2. Nederland

- BOOT, T.O., "De NOW-3: loonsubsidie of reorganiseren: geen eenvoudige keuze?", *ArbeidsRecht* 2021, afl. 1, 3-8.
- HELSTONE, A.M., "De subsidievaststelling voor de NOW-1 en de NOW-2: over termijnen, haken, ogen en herstel mogelijkheden", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 11, 3-9.
- HELSTONE, A.M., "Het bonus- en dividendverbod bij een beroep op de NOW-subsidie", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 12, 692-697.
- HELSTONE, A.M., "Van WTV naar NOW; van werktijdverkorting naar loonkostensubsidie", *ArbeidsRecht* 2020, afl. 5, 3-8.
- HOGEWIND-WOLTERS, P.A. en JELLINGHAUS, S.F.H., "NOW 2.0: slotakkoord of opmaat?", *TAP* 2020, afl. 5, 12-23.
- SNIPPE RA, M., "Kan de Belastingdienst de gewenste zekerheid bieden bij de rechtmatigheid van de NOW-regeling?", *WFR* 2020, afl. 7.335, 603-609.
- VAN SLOOTEN, J.M., "De NOW 1.0: een loonsubsidieregeling met enkele strategische aspecten", *Ondernemingsrecht* 2020, afl. 7, 348-352.

Varia

1. Europa

- EUROPEES PARLEMENT THINK TANK, *Coronavirus: Europe confronts the second wave*, 9 november 2020, [www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI\(2020\)659331](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2020)659331).
- EUROPESE COMMISSIE, *SURE*, https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/financial-assistance-eu/funding-mechanisms-and-facilities/sure_nl.
- EUROPESE COMMISSIE, *The impact of COVID confinement measures on EU labour market*, https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_.covid-19.on_.eu-labour.market.pdf.
- EUROSTAT, *Employment - quarterly statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_quarterly_statistics.
- RAAD VAN DE EUROPESE UNIE, *COVID-19: EU-respons op de economische schade*, www.consilium.europa.eu/nl/policies/coronavirus/covid-19-economy/.
- RAAD VAN DE EUROPESE UNIE, *Tijdlijn - acties van de Raad rond COVID-19*, www.consilium.europa.eu/nl/policies/coronavirus/timeline/#.

2. Internationaal

- HENLEY, J., *Lockdowns return or are extended as third wave of Covid sweeps Europe*, 22 maart 2021, www.theguardian.com/world/2021/mar/22/lockdowns-return-extended-third-wave-covid-europe.
- NY TIMES, *A Timeline of the Coronavirus Pandemic*, 6 augustus 2020, www.nytimes.com/article/coronavirus-timeline.html.
- WHO, *Timeline of WHO's response to COVID-19*, www.who.int/news/item/29-06-2020-covidtimeline.

3. België

- ACERTA, *Corona zorgt voor opmerkelijke stilstand op arbeidsmarkt*, 29 september 2020, www.acerta.be/nl/over-acerta/in-de-pers/corona-zorgt-voor-opmerkelijke-stilstand-op-arbeidsmarkt.
- ACERTA, *Tijdelijke werkloosheid en het opbouwen van vakantiedagen en vakantiegeld*, www.acerta.be/nl/werkgevers/themas-en-dossiers/legaal-extralegaal-verlof/tijdelijke-werkloosheid-en-het-opbouwen-van-vakantie-hoe-werkt-het.
- BESOX, *Negatief advies Raad van State over loonsubsidies voor de reissector*, 9 maart 2021, www.besox.be/negatief-advies-raad-van-state-over-loonsubsidies-voor-de-reissector/.
- BEVERS, T., BURNEL, V., COENEN, A., GILBERT, V. en JACOBS, A., *The end of the world as we know it? De impact van de Covid-19-uitbraak op de Belgische arbeidsmarkt*, <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/nl/publicaties/btsz/2020/btsz-2020-1-the-end-of-the-world-as-we-know-it-de-impact-van-de-covid-19-uitbraak-op-de-belgische-arbeidsmarkt.pdf>.
- BLEUS, D., *'Tijdelijke werkloosheid mag geen verloren tijd zijn'*, 15 februari 2021, www.tijd.be/politiek-economie/belgie/vlaanderen/tijdelijke-werkloosheid-mag-geen-verloren-tijd-zijn/10284546.html.
- CHARDON, F., *Commerce, écoles, stages... Retour sur les mesures qui ont plongé la Belgique dans son troisième confinement*, 25 maart 2021, www.lalibre.be/belgique/politique-belge/commerce-ecoles-stages-retour-sur-les-mesures-qui-ont-plonge-la-belgique-dans-son-troisieme-confinement-605b928d7b50a6051715caa7.
- DE TIJD, *'Tot 15 procent fraude met coronasteun'*, 16 december 2020, www.tijd.be/politiek-economie/belgie/algemeen/tot-15-procent-fraude-met-coronasteun/10272287.html.
- DECLEIRE, A., *Les femmes risquent de disparaître du marché de l'emploi à cause de la pandémie*, 20 februari 2021, www.rtf.be/info/dossier/les-grenades/detail_les-femmes-risquent-de-disparaitre-du-marche-de-l-emploi-a-cause-de-la-pandemie?id=10701978.
- DEPARTEMENT WERK & SOCIALE ECONOMIE VLAANDEREN, *COVID-19 tijdlijn (2 maart – 6 juli 2020)*, <https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1594887329/COVID-tijdlijn.pdf>.

- FEDERAAL PLANBUREAU, *De coronacrisis zal nog jaren wegen op de Belgische economische activiteit, de werkgelegenheid en de overheidsfinanciën*, 23 juni 2020, www.plan.be/uploaded/documents/202006230954120.PC_eco_vooruitzichten_juni_2020.pdf.
- FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG, *Schorsingen van de arbeidsovereenkomst – Oorzaken van schorsing in hoofde van de werkgever*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/schorsing-van-de-arbeidsovereenkomst/schorsingen-van-de-0>.
- HIROUX, D., *25 mensen opgepakt in onderzoek naar fraude met corona-uitkeringen, schoten gelost bij huiszoeking*, 15 december 2020, www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/12/15/sociale-fraude-corona/.
- JOBAT, *Corona en de grote ongelijkheid op de arbeidsmarkt*, 6 oktober 2020, www.jobat.be/nl/art/corona-en-de-grote-ongelijkheid-op-de-arbeidsmarkt.
- NEWS BELGIUM, *Federale regering verlengt en breidt steunpakket uit*, 12 februari 2021, <https://news.belgium.be/nl/federale-regering-verlengt-en-breidt-steunpakket-uit>.
- NEWS BELGIUM, *Steunpakket van 835 miljoen euro voor horeca en zwaarst getroffen sectoren*, 21 april 2021, <https://news.belgium.be/nl/steunpakket-van-835-miljoen-euro-voor-horeca-en-zwaarst-getroffen-sectoren>.
- PEIRS, B., *Voorspellingen na corona*, juli 2020, www.vdab.be/magezine/07-2020/expert-stijn.
- RVA, *Bijkomende premie voor langdurig tijdelijk werklozen – Tijdelijke werkloosheid door de coronacrisis COVID-19*, www.rva.be/nl/nieuws/bijkomende-premie-voor-langdurig-tijdelijk-werklozen-tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19.
- RVA, *Controle (Infoblad E16)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e16.
- RVA, *FAQ corona*, https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20201222.pdf.
- RVA, *Het validatieboek (Infoblad E20)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e20.
- RVA, *Jaarverslag RVA 2019*, www.rva.be/nl/jaarverslag-rva-2019.
- RVA, *Schorsing bedienden ingevolge werkgebrek voor ondernemingen in moeilijkheden – preliminaire voorwaarden (Infoblad E54)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e54.
- RVA, *Schorsing bedienden ingevolge werkgebrek voor ondernemingen in moeilijkheden – uitleg over de schorsingsregeling (Infoblad E55)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e55.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid 19 (coronavirus) van 13.03.2020 t.e.m. 31.08.2020, van 01.09.2020 t.e.m. 30.09.2020 en van 01.10.2020 t.e.m. 30.06.2021 (Infoblad E1)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e1-0.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid – Covid-19 (coronavirus) (Infoblad T2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid – COVID-19 overgangsmaatregelen (Infoblad E2)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e2.

- RVA, *Tijdelijke werkloosheid – overmacht (Infoblad E24)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e24.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid – procedure (Infoblad E28)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e28.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid – werkgebrek op grond van economische oorzaken voor arbeiders (Infoblad E22)*, www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e22.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid door de coronacrisis Covid-19 – Terugkeer naar de vereenvoudigde procedure vanaf 01.10.2020*, www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19-terugkeer-naar-de-vereenvoudigde-procedure-vanaf-01102020.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid in cijfers (persbericht van de minister van Werk)*, www.rva.be/nl/tijdelijke-werkloosheid-cijfers-persbericht-van-de-minister-van-werk.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid na de corona-epidemie – overgangsmatregelen van 1.09.2020 tot en met 31.12.2020*, www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-na-de-corona-epidemie-overgangsmatregelen-van-01092020-tot-en-met-31122020.
- RVA, *Tijdelijke werkloosheid wegens CORONAVIRUS COVID-19: Info*, www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/tijdelijke-werkloosheid-wegens-coronavirus-covid-19/info.
- SECUREX, *Denk aan de vormingsdagen van uw economisch werkloze bedienden!*, 14 augustus 2020, www.securex.eu/lex-go.nsf/vwcorona_nl/91743F38C63F9DEFC12585C400307C27?OpenDocument.
- SOCIALE ZEKERHEID, *ASR – Werkloosheid: Scenario 2 – Aangifte vaststellen recht tijdelijke werkloosheid of schorsing bedienden*, www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen2/about.htm.
- SOCIALE ZEKERHEID, *ASR – Werkloosheid: Scenario 5 – Maandelijks aangifte van de uren tijdelijke werkloosheid of uren schorsing bedienden*, www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm.
- UCL, *Covid-19: l’impact sur l’emploi sera lourd*, 9 juli 2020, <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/actualites/covid-19-l-impact-sur-l-emploi-sera-lourd.html>.
- VANDEKERKHOVE, T., STRUYVEN, L., GOESAERT, T. en VETS, P., *Hotspots van tijdelijke werkloosheid, hotspots van arbeidsmarktdynamiek?*, Dynam working paper, juni 2020, www.dynamstat.be/files/publications/DynamRelease2020_NL.pdf, 52 p.
- VERBERGT, M., *Vlaanderen wil tijdelijk werklozen verplicht activeren*, 15 februari 2021, www.standaard.be/cnt/dmf20210215_93044820.
- VERSCHUEREN, S., *Wat is de invloed van de coronamaatregelen op uw pensioen?*, 26 maart 2020, www.tijd.be/netto/news/pensioen/wat-is-de-invloed-van-de-coronamaatregelen-op-uw-pensioen/10217085.html.

- VLAANDEREN, *Tijdelijke werkloosheid door coronamaatregelen*, www.vlaanderen.be/gezondheid-en-welzijn/gezondheid/gezondheid-en-preventie-tijdens-de-coronacrisis/tijdelijke-werkloosheid-door-coronamaatregelen.
- VLAIO, *Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (coronavirus)*, www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidi databank/tijdelijke-werkloosheid-wegens-overmacht-coronavirus.
- VOKA, *Voka roept op: Maak loonsubsidie mogelijk in meerdere sectoren*, 25 januari 2021, www.voka.be/nieuws/voka-roept-op-maak-loonsubsidies-mogelijk-meerdere-sectoren.
- VOKA, *Waarop wachten met de loonsubsidie? Geef perspectief aan ondernemers én werknemers*, 4 maart 2021, www.voka.be/nieuws/waarop-wachten-met-de-loonsubsidie-geef-perspectief-aan-ondernemers-en-medewerkers.
- WOLTERS KLUWER, *Coronavirus COVID-19: RVA krijgt meer tijd voor controle van uitgaven werkloosheidsuitkeringen maart, april, mei en juni*, <https://legalworld.wolterskluger.be/nl/nieuws/socialeye/coronavirus-covid-19-rva-krijgt-meer-tijd-voor-controle-van-uitgaven-werkloosheidsuitkeringen-maart-april-mei-en-juni/>.
- WOLTERS KLUWER, *Overzicht van alle wettelijke maatregelen tegen Covid-19*, <https://legalworld.wolterskluger.be/nl/nieuws/domein/algemeen-justitie/overzicht-van-de-wettelijke-maatregelen-tegen-covid-19/#federaal-eigenlijke-lockdown-en-exitmaatregelen-408069>.

4. Nederland

- HET JURIDISCH LOKET, *Welke gevolgen heeft noodmaatregel NOW voor mij als werknemer?*, www.juridischloket.nl/werk-en-inkomen/arbeidsvoorwaarden/noodmaatregel-now-werknemer/.
- HOEKSTRA, C., *Covid-19: what regulatory actions are governments taking on pensions in the UK and beyond?: Netherlands*, <https://iuslaboris.com/insights/covid-19-what-regulatory-action-are-governments-taking-on-pensions-in-the-uk-and-beyond/>.
- IUS LABORIS, *The Netherlands extends its coronavirus job retention scheme: how does it work?*, 4 juni 2020, <https://iuslaboris.com/insights/the-netherlands-extends-its-coronavirus-job-retention-scheme-how-does-it-work/>.
- OECD, *Job retention schemes during the COVID-19 lockdown and beyond*, www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/job-retention-schemes-during-the-covid-19-lockdown-and-beyond-0853ba1d/.
- RIJKSOVERHEID, *Algemene informatie over NOW3 (vanaf 1 oktober 2020 – 1 juli 2021)*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/now/algemene-informatie-over-now3-vanaf-oktober-2020.
- RIJKSOVERHEID, *Hoelang heb ik recht op een WW-uitkering?*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloos-worden/vraag-en-antwoord/hoe-lang-heb-ik-recht-op-een-ww-uitkering.

- RIJKSOVERHEID, *Informatie over de NOW regeling voor werknemers*, www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/now/now-gevolgen-voor-werknemer.
- UWV, *Veelgestelde vragen van particulieren over de coronamaatregelen*, www.uwv.nl/particulieren/veelgestelde-vragen/coronavirus.