



# FAQ Economische werkloosheid

## VOOR ARBEIDERS

### **a Welke verplichtingen tot informatie en kennisgeving heeft de werkgever?**

>> De werkgever die tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen wil invoeren, moet de betrokken arbeiders minstens 7 kalenderdagen vóór de schorsing van hun arbeidsovereenkomst daarvan in kennis stellen. De ondernemingsraad (of als die er niet is: de vakbondsafvaardiging) moet eveneens binnen dezelfde termijn op de hoogte gebracht worden van de economische redenen die de economische werkloosheid rechtvaardigen.

>> De werkgever moet op de dag van de kennisgeving aan de werknemer een mededeling doen aan het bevoegde werkloosheidsbureau, waarin de economische oorzaken worden vermeld die de volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de overeenkomst rechtvaardigen, namelijk de pandemie van het coronavirus.

### **b Wat is de maximumduur van de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens economische werkloosheid?**

- Volledige schorsing van het werk: 4 weken;
- Minder dan 3 werkdagen per week of minstens één werkweek op 2 weken: 3 kalendermaanden

In alle gevallen wordt de maximumduur van de erkenning in het kader van de crisis van het coronavirus voorlopig beperkt tot **30 juni 2020**.

### **c Heeft een werknemer van wie de overeenkomst wordt opgeschort recht op een uitkering?**

Tot 30 juni 2020 heeft de werknemer recht op een dagelijkse werkloosheidsuitkering die gelijk is aan 70% van zijn gemiddeld bruto dagloon (begrensd tot 2754,76 euro per maand) met een dagelijks minimumbedrag van 55,59 euro (namelijk 1.445,36 euro per maand).

Daarnaast heeft de werknemer recht op een toeslag van minstens 2 euro per niet-gewerkte dag, ten laste van de werkgever.