



# Gevolgen van de aswolk op de arbeidssituatie

Sinds vorige week donderdag landde of vertrok geen enkel vliegtuig meer van Belgische bodem. Ook al slaagden sommigen erin met alternatieven tot in België te geraken, talloze werknemers bleven of blijven nog steeds geblokkeerd in het buitenland en konden hierdoor niet terug aan de slag gaan. De sluiting van het luchtruim heeft ook gevolgen op de activiteiten van bedrijven die rechtstreeks of onrechtstreeks afhangen van luchttransportactiviteiten. Wat zijn de gevolgen hiervan voor de werkgever en de werknemer?

## 1. De werkgever is niet bij machte om zijn personeel werk te verschaffen als gevolg van de sluiting van het luchtruim omwille van de aswolk

Voorbeelden:

- Luchthavens en dienstverlening op en rond luchthavens
- Luchtvaartmaatschappijen
- Organisatie van internationale evenementen in België
- Bedrijven die voor hun activiteiten rechtstreeks afhankelijk zijn van aanvoer van goederen of onderdelen per vliegtuig

Als een werkgever om redenen van overmacht niet bij machte is zijn personeel werk te verschaffen, kan hij hen, mits bepaalde formaliteiten worden gevolgd, tijdelijk werkloos laten verklaren. Tijdens zo'n periode van tijdelijke werkloosheid kunnen de werknemers dan in principe een RVA-uitkering krijgen.

Overmacht veronderstelt een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen, die de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk volledig onmogelijk maakt. Ingeval van de situatie die door de aswolk wordt veroorzaakt, zou aan deze condities voldaan kunnen zijn, op voorwaarde dat het werken totaal onmogelijk is geworden en dat dit door de directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau werd geverifieerd en aanvaard.

Concreet moet de betrokken onderneming haar aanvraag indienen bij het werkloosheidsbureau van haar exploitatiezetel en daarbij de identiteit van de betrokken werknemers opgeven. Daarna moet de werkgever aan elke werknemer die hij wegens overmacht tijdelijk werkloos stelt, een formulier meegeven dat de werknemer moet invullen om van de uitkering te kunnen genieten.



Een infoblad is beschikbaar op de webstek van de RVA via volgende link:

[http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D\\_opdracht\\_TW/&Items=1&Language=NL](http://www.rva.be/frames/frameset.aspx?Path=D_opdracht_TW/&Items=1&Language=NL)

Navigeer naar infobladen werkgevers, vervolgens naar overmacht.

## 2. Een werknemer geraakt niet op het werk als gevolg van de sluiting van het luchtruim omwille van de aswolk

Verschillende situaties zijn mogelijk:

- De werknemer zit beroepshalve vast in het buitenland
- De werknemer zit na vakantie of om andere privéredenen vast in het buitenland

>>>



>>> Voor elke categorie geldt: zo snel mogelijk contact opnemen met de werkgever om de situatie te bekijken en naar menselijke oplossingen te zoeken.

#### **a. De werknemer zit beroepshalve vast in het buitenland**

Voorbeelden:

- Zakenmissie in het buitenland
- Deelname aan congres of ander evenement
- Werkzaamheden in buitenlandse vestiging of werf

De werkgever stelt alles in het werk om de terugkeer van de werknemer mogelijk te maken. De extra kosten verbonden aan het verlengde verblijf zijn ten laste van de werkgever. De werkgever gaat na of in afwachting toch nog arbeidsprestaties geleverd kunnen worden (bv. via telewerk of bijkomende opdrachten ter plaatse). In dat geval is het overeengekomen loon verschuldigd.

Indien arbeidsprestaties niet mogelijk zijn, kan door de werkgever overmacht ingeroepen worden. De werkgever is niet bij machte om arbeid te verschaffen, en de werknemer kan geen arbeidsprestaties leveren waardoor de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst wordt. In dat geval kan de werknemer ook geen aanspraak maken op de betaling van loon in hoofde van de werkgever. De RVA vraagt dat het steeds de werkgever is die de overmacht meldt. Mits dit aanvaard wordt door de directeur van het bevoegde RVA-kantoor, zal de werknemer een RVA-uitkering kunnen genieten. De werkgever zal uiteraard de gewone formulieren tijdelijke werkloosheid moeten afgeven.

Niets staat natuurlijk in de weg dat werkgever en werknemer onderling andere afspraken maken (bv. vakantie opnemen,...).

#### **b. De werknemer zit na vakantie of om andere privéredenen vast in het buitenland**

In hoofde van deze categorie van werknemers zal overmacht kunnen vastgesteld worden.

De werknemer die omwille van een situatie van overmacht geen arbeid kan verrichten, waardoor de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst wordt, kan geen aanspraak maken op de betaling van loon in hoofde van de werkgever. Het gaat immers om de uitvoering van een wederkerige overeenkomst, waardoor het niet presenteren van arbeid voor de werknemer tot gevolg heeft dat de werkgever ook geen loon moet uitbetalen.

Mogelijk kan de RVA voor deze categorie van werknemers toch uitkeringen tijdelijke werkloosheid toekennen op grond van overmacht. De RVA zal dit geval per geval onderzoeken, om na te gaan of het daadwerkelijk om overmacht gaat en om te verifiëren of er al geen andere regelingen tussen werkgever en werknemer zijn getroffen (vakantie, recuperatiedagen,...). Ook hier is het aan de werkgever om de overmacht te melden bij de RVA.

Niets staat natuurlijk in de weg dat werkgever en werknemer onderling andere afspraken maken (bv. vakantie opnemen,...).