

Newsletter: Update - **FAQ over de impact van Corona op uw onderneming**

april 2020

Inhoudstafel

1	Preventie en welzijn	2
2	Vragen rond tewerkstelling tijdens de Coronacrisis	3
3	Tijdelijke werkloosheid	5
4	Financiële tegemoetkomingen aan werknemers	9
5	Ziekte	12
6	Overbruggingsrecht voor zelfstandigen	13
7	Loon- en arbeidsvoorwaarden	15
8	Feestdagen	17
9	Aanvullende pensioenplannen en risicoverzekeringen	18
10	Internationale tewerkstelling	20
11	Corona en het recht op privacy en gegevensbescherming	26
12	Wat is de impact van Corona op de sociale verkiezingen	27
13	Algemene vergaderingen en bestuursorganen tijdens de COVID-19 pandemie	30

Beste lezer,

Het coronavirus COVID-19 heeft een nooit geziene impact op ons leven. Vanaf woensdag 18 maart 2020 om 12u zijn er strenge maatregelen van kracht in België die grote gevolgen hebben voor ondernemingen en hun medewerkers.

Meer dan 1.000.000 Belgen zijn tijdelijk werkloos. Vele ondernemingen kennen een substantiële daling van hun activiteiten waar anderen handen te kort hebben en kampen met vele afwezigheden wegens ziekte. Het zijn dan ook meer dan complexe tijden voor bedrijfsleiders en HR-verantwoordelijken.

Het Claeys & Engels team werd de afgelopen weken overspoeld met vragen. Graag willen we onze kennis delen met onze cliënten in deze FAQ die we hebben samengesteld op basis van de huidige regelgeving. Deze nieuwsbrief geeft de stand van de informatie weer **op 10 april om 8u**. We hopen er jullie mee van dienst te zijn en nemen ons voor deze FAQ regelmatig te *updaten* in functie van de juridische actualiteit. Wij houden jullie ook graag verder op de hoogte via onze newsflashes en webinars.

Ondertussen blijven wij zoals steeds paraat om jullie met al jullie HR juridische vragen verder te helpen!

Goede moed en *stay safe!*

Het Claeys & Engels team

1 Preventie en welzijn

1.1 Welke maatregelen heeft de overheid genomen om verspreiding van het coronavirus te voorkomen?

De regering Wilmès heeft op 17 maart 2020 dringende maatregelen voorzien om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken. Deze maatregelen werden bevestigd in een Ministerieel Besluit van 23 maart 2020, dat intussen al opnieuw op bepaalde punten werd gewijzigd door het Ministerieel Besluit van 3 april 2020.

Deze overheidsmaatregelen hebben ver strekkende gevolgen voor de werkorganisatie. Ze kunnen worden samengevat als volgt:

- Alle handelszaken en winkels zijn gesloten met uitzondering van voedingswinkels, dierenvoedingswinkels, apotheken, krantenwinkels en tankstations. Sinds kort mogen ook telecomwinkels en winkels voor medische hulpmiddelen opnieuw openen, zij het enkel voor noodgevallen en met een limiet van 1 klant per keer (op afspraak).
- Voedingswinkels mogen - opnieuw - openblijven volgens de gebruikelijke openingsuren.
- Nachtwinkels mogen geopend zijn vanaf het gebruikelijke openingsuur tot 22u.
- Ondernemingen, ongeacht hun omvang, zijn verplicht om telewerk te organiseren voor alle functies waarin telewerk mogelijk is. Wanneer de onderneming geen telewerk kan organiseren, moet de onderneming maatregelen nemen om de regel van ‘social distancing’ te respecteren, zowel tijdens de uitvoering van het werk als tijdens het vervoer. Dit houdt in dat er te allen tijde een afstand van 1,5 meter wordt behouden tussen personen. Ondernemingen die zich niet aan deze regels kunnen houden, moeten sluiten. Indien ‘social distancing’ niet nageleefd wordt, riskeert de onderneming een zware boete. In geval van herhaalde overtreding, kan de sluiting van de onderneming bevolen worden. “Essentiële” beroepen en cruciale sectoren zijn niet onderworpen aan deze sancties, maar moeten desalniettemin de regel van ‘social distancing’ “in de mate van het mogelijke” respecteren. Een sluiting op basis van het Ministerieel Besluit is voor deze bedrijven niet mogelijk, maar gelijkaardige sancties kunnen wél worden opgelegd op basis van de Welzijnswetgeving en het Sociaal Strafwetboek (zie onder). Ook deze bedrijven doen er dus goed aan om de regels zo goed als mogelijk toe te passen!
- Het openbaar vervoer moet ‘social distancing’ garanderen;
- Levering van maaltijden en take-away blijven mogelijk;
- Crèches blijven open.

Aangezien alle bijeenkomsten verboden zijn en burgers verplicht zijn om thuis te blijven, tenzij om essentiële redenen (boodschappen doen, doktersbezoek, gaan werken in bedrijven waar geen telewerk mogelijk is, bezoek aan bank of postkantoor, apotheek, tankstation of verzorging van mensen in nood), lijkt telewerk in dit evolutiestadium van het coronavirus van essentieel belang.

Deze maatregelen zijn van kracht vanaf woensdag 18 maart 2020 om 12u tot en met 19 april 2020. Ze kunnen na evaluatie met twee weken worden verlengd (dus tot 3 mei 2020).

Er wordt actief gecontroleerd en toegezien op de naleving van de maatregelen. Deze controle gebeurt door een rondvraag via telefoon of e-mail over de genomen maatregelen, al dan niet gepaard met een plaatsbezoek. Niet-essentiële bedrijven zullen, in geval van overtreding, een waarschuwing opgelegd krijgen. Indien bij een volgende controle blijkt dat de regels nog steeds niet worden nageleefd, is in

bepaalde gevallen al tot sluiting besloten. Ook essentiële bedrijven worden actief gecontroleerd, hetzij door de politiediensten, hetzij door de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk. Indien (blijvende) inbreuken zouden worden vastgesteld, kan de inspectie ook voor deze bedrijven de stopzetting van de activiteit of de verzegeling van de arbeidsplaats bevelen wegens het niet-naleven van de Welzijnswetgeving, dit op basis van de mogelijkheden voorzien in het Sociaal Strafwetboek.

1.2 Welke verplichtingen heeft de werkgever om de gezondheid van zijn werknemers te beschermen?

Naast de door de overheid opgelegde maatregelen (zie punt 1.1) gelden uiteraard nog de algemene wettelijke verplichtingen van de werkgever in het kader van de Welzijnswetgeving. Dit houdt in dat elke werkgever een *'duty of care'* heeft ten aanzien van zijn werknemers, die impliceert dat er passende preventiemaatregelen moeten worden getroffen om ervoor te zorgen dat de veiligheid en gezondheid van de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk niet in het gedrang wordt gebracht.

In het licht van voormelde wettelijke verplichtingen is elke werkgever dus verplicht om naast / bovenop de overheidsmaatregelen - die gelden als absoluut minimum - na te gaan welke extra preventiemaatregelen er nog moeten worden getroffen, op het niveau van de onderneming, op het niveau van de eventuele afdelingen, alsook op het niveau van de respectievelijke werkposten. Het bepalen van deze preventiemaatregelen moet gebeuren op basis van risicoanalyses, desgevallend, na advies van de bevoegde (interne of externe) preventiedienst en informatie en consultatie van het comité voor preventie en bescherming op het werk (hierna 'CPBW'). Kortom, het volstaat in deze corona-tijden niet om enkel de opgelegde overheidsmaatregelen in acht te nemen.

De FOD WASO voorziet in een checklist die werkgevers hierbij kan helpen. We stellen vast dat de checklist nu ook door de inspectie Toezicht op het Welzijn op het Werk wordt gebruikt als instrument om controles (via telefoon of per e-mail) te organiseren. Het valt aan te raden u als werkgever hierop voor te bereiden, nu de inspectie in de praktijk zéér korte deadlines oplegt om informatie en stukken te bezorgen. U kan dit doen door de checklist zo snel mogelijk na te kijken en desgevallend ook de nodige adviezen op te vragen/klaar te houden. Er worden in geval van dergelijke controles ook steeds foto's gevraagd bv. van aangepaste werkplekken, zodat het aan te bevelen is om alvast wat foto's te nemen. U vindt de recent gewijzigde checklist hier: [Checklist preventie COVID 19](#).

2 Vragen rond tewerkstelling tijdens de Coronacrisis

2.1 Kan de werknemer eenzijdig zijn geplande vakantie intrekken?

In principe blijven de normale regels in verband met de opname van vakantie gelden.

Dit betekent dat verlof wordt genomen op basis van een akkoord tussen werkgever en werknemer. Het zal dus niet mogelijk zijn voor de werknemer om zijn vakantie eenzijdig te "annuleren" of "in te trekken". De werkgever moet aldus steeds akkoord gaan met de wijziging van de vakantieplanning of de "intrekking" van geplande vakantiedagen. De werkgever moet deze weigering bovendien niet verantwoorden.

De werkgever kan er in dit kader wel voor opteren de werknemer te contacteren om in onderling akkoord een oplossing te zoeken (bv. het verplaatsen van de vakantiedagen).

Wij wijzen er hierbij wel op dat de kans bestaat dat er na de crisis heel wat werknemers nog vakantiedagen zullen openstaan hebben, indien het aan alle werknemers wordt toegelaten om vakantiedagen “in te trekken”.

Bovenstaande betekent aldus dat werknemers, die niet tijdelijk werkloos zijn niet, zonder akkoord van de werkgever, hun vakantie niet kunnen intrekken.

Werknemers die wel tijdelijk werkloos zijn, zullen evenmin hun vakantiedagen kunnen intrekken, zonder akkoord van de werkgever. In dit kader wijzen we er op dat tijdelijke werkloosheid niet mogelijk is op ‘geplande’ vakantiedagen. De werknemer kan daarentegen niet verplicht worden om eerst zijn verlof op te nemen vooraleer hij tijdelijk werkloos gesteld kan worden wegens overmacht.

2.2 Kan ik ander werk aan de werknemer toewijzen?

Indien er in bepaalde afdelingen te weinig werk voor handen is, terwijl andere afdelingen kampen met een personeelstekort, rijst de vraag of u als werkgever uw werknemer andere taken kan opdragen. Eenzijdig overgaan tot wijziging van functie, kan echter niet zomaar.

De functie die een werknemer uitoefent, wordt immers in regel - naast loon, arbeidsplaats en arbeidstijd - beschouwd als één van de essentiële bestanddelen van de arbeidsovereenkomst. Een belangrijke wijziging toebrengen aan een essentieel bestanddeel komt neer op een onregelmatige impliciete beëindiging van de arbeidsovereenkomst, waardoor de werknemer in principe een opzeggingsvergoeding zou kunnen claimen.

Partijen kunnen van deze regel contractueel afwijken. Indien de arbeidsovereenkomst met uw werknemer voorziet dat de functie geen essentiële arbeidsvoorwaarde is en dus kan worden aangepast in het kader van de noodwendigheden van de onderneming, heeft u meer flexibiliteit. Het is dus cruciaal om altijd de arbeidsovereenkomsten na te kijken.

Om het risico op een onregelmatige beëindiging uit te sluiten, is het raadzaam om belangrijke wijzigingen van de functie in onderling overleg overeen te komen, bv. door een addendum bij de arbeidsovereenkomst te voegen waarin wordt bepaald dat de functie tijdelijk gewijzigd wordt. Mocht de werknemer weigeren daarmee in te stemmen, kan nog steeds een beroep worden gedaan op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

2.3 Kan ik mijn werknemer laten werken bij een andere werkgever die wel nog werk heeft?

Behoudens in bepaalde zorgvuldig geregelde gevallen zal het “uitlenen van werknemers” aan een werkgever waar nog wel arbeid kan verricht worden niet mogelijk zijn en dit omwille van het principiële verbod op terbeschikkingstelling. Het is namelijk verboden om werknemers ter beschikking te stellen van een “gebruiker” (dat wil zeggen de andere werkgever, waar er nog wel werk is) die over deze werknemers enig gedeelte van het werkgeversgezag uitoefent. De werkgever die handelt in strijd met dit verbod riskeert zowel een burgerrechtelijke als een strafrechtelijke sanctie.

Een uitzondering op dit verbod vormt de intra groep terbeschikkingstelling. Binnen eenzelfde financieel-economische groep is een kortstondige terbeschikkingstelling toegelaten mits een driepartijen overeenkomst wordt gesloten en mits de inspectie Toezicht Sociale Wetten hiervan 24 uren vooraf op de hoogte wordt gebracht.

Gelet op de strenge sancties raden we in ieder geval ten zeerste af om zonder voorafgaand juridisch overleg je werknemers te laten werken bij een andere werkgever.

3 Tijdelijke werkloosheid

3.1 Op welke soorten tijdelijke werkloosheid kan u beroep doen in het kader van het coronavirus?

Traditioneel bestaan er twee soorten tijdelijke werkloosheid waarop u mogelijks beroep kan doen naar aanleiding van het gebrek aan werk of de onmogelijkheid om werk te verschaffen:

- Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht;
- Tijdelijke werkloosheid om economische redenen.

Hieronder geven we meer uitleg over elk van deze vormen.

3.2 Wanneer is er sprake van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

Er is sprake van overmacht wanneer het gebrek aan werk te wijten is aan een plotse, onvoorziene gebeurtenis, los van de wil van de partijen. Verder moet het gaan om een tijdelijke situatie.

In principe is het belangrijk dat de werkgever kan aantonen dat hij geen enkele invloed heeft op de beslissing om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht in te roepen. Wanneer de onderneming bijvoorbeeld door de overheid verplicht wordt om de productie/activiteiten stop te zetten, kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingeroepen. Anderzijds, als de onderneming zelf beslist om dit te doen bij wijze van preventieve gezondheidsmaatregel, kan er geen beroep worden gedaan op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Met terugwerkende kracht vanaf 13 maart 2020 (en voor de duur van de geldende overheidsmaatregelen – voorlopig tot 19 april 2020) wordt een flexibele toepassing van het begrip overmacht aanvaard. Zo heeft overmacht bv. betrekking op bedrijven die (gedeeltelijk of volledig) sluiten omdat ze geen telewerk kunnen organiseren en de regels van “*social distancing*” in de uitoefening van het werk en het transport niet kunnen naleven, maar ook op bedrijven die geconfronteerd worden met een daling van werk als gevolg van een daling van de omzet, de bestellingen, de productie ... Het is dan niet vereist dat het bedrijf volledig wordt gesloten. Gelet op het feit dat het begrip ‘overmacht’ een ruimere invulling heeft gekregen (waarbij niet alleen de klassieke overmacht situaties worden gevisieerd, maar ook moeilijke economische omstandigheden ten gevolge van Corona), spreken we thans over ‘Corona-overmacht’.

Zolang deze ruime toepassing van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht van kracht is, betekent dit in de praktijk dat sommige werknemers tijdelijk werkloos kunnen zijn en andere niet. Werknemers kunnen ook arbeidsdagen en werkloosheidsdagen afwisselen. Tijdelijke werkloosheid geldt overigens altijd voor een volledige dag. Het is dus niet mogelijk om in de voormiddag werkloos te zijn en in de namiddag te werken (of andersom).

3.3 Kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht worden ingeroepen voor “medische” redenen?

Volgens de RVA kan tijdelijke werkloosheid wegens overmacht eveneens worden ingeroepen in de volgende gevallen:

- Wanneer de autoriteiten beslissen om een persoon in quarantaine te plaatsen aangezien deze persoon (duidelijk) besmet is.
- Wanneer de arbeidsarts van mening is dat een werknemer zich niet langer op de arbeidsplaats mag bevinden.
- Wanneer de werknemer een attest van zijn behandelende arts heeft waaruit blijkt dat hij niet kan werken (bijvoorbeeld omdat er ernstige aanwijzingen van besmetting zijn, of omdat een familielid dat onder hetzelfde dak als de werknemer woont, daadwerkelijk besmet is), en er een risico van besmetting bestaat naar de andere werknemers toe.

De RVA preciseert echter dat de werknemer niet ziek mag zijn, aangezien in dat geval het aan de werkgever is om gewaarborgd loon te betalen (en het vervolgens, desgevallend, aan het ziekenfonds is om tussen te komen).

De RVA preciseert eveneens dat wanneer een werkgever zijn werknemers "preventief" naar huis wil sturen, op eigen initiatief, zonder bevel van de autoriteiten, of zonder beslissing van de arbeidsarts, of zonder een attest van de huisarts van de betrokken werknemer(s), er geen beroep kan worden gedaan op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

3.4 Welke formaliteiten moeten worden vervuld in geval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

Indien een onderneming een beroep wil doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht moet een elektronische aangifte worden ingediend via de portaalsite van de sociale zekerheid. Dit is een online tool, die aangeeft wat er ingevuld moet worden.

Tegelijkertijd moet dan een e-mail worden gestuurd naar het RVA-kantoor van de exploitatiezetel waarin u uitlegt waarom u denkt dat er sprake is van een geval van overmacht. Er zijn geen standaardformulieren/documenten die hiervoor kunnen worden gebruikt. De bedoeling is om aan de RVA uit te leggen waarom u denkt dat er sprake is van overmacht.

Uiterlijk op de eerste dag effectieve werkloosheid moet de werkgever een controleformulier C.3.2A overhandigen aan de betrokken werknemers en moet er een elektronische ASR aangifte (Scenario 2) gebeuren.

Echter, **tijdens de geldigheidsduur van de door de regering genomen dringende maatregelen (momenteel tot 19 april 2020), en dit met terugwerkende kracht tot 13 maart 2020**, dienen voormelde procedurestappen niet gevolgd te worden. U moet enkel nog op het einde van elke maand zo snel mogelijk een "scenario 5-aangifte" indienen via [socialsecurity.be \(https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm\)](https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/drs/onem/scen5/about.htm). In deze aangifte duidt u aan dat de tijdelijke werkloosheid het gevolg is van "overmacht" door code 5.4 "aard van de dag" te selecteren en als reden "coronavirus" te preciseren. Bij het invoeren van de loongegevens moet u ook de juiste codes gebruiken (welke door uw sociaal secretariaat worden verstrekt).

Bovendien bent u als werkgever voor de periode van 1 maart tot 30 juni 2020 niet verplicht een C3.2A-controleformulier aan de betrokken werknemers te bezorgen.

De betrokken werknemers moeten contact opnemen met hun uitbetalingsinstellingen (ABVV, ACLVB, ACV, HVW) om een uitkering aan te vragen. Een vereenvoudigd formulier "C3.2-WERKNEMER-CORONA" is beschikbaar op de websites van de uitbetalingsinstellingen.

3.5 Wanneer is er sprake van tijdelijke werkloosheid om economische redenen?

Wanneer een onderneming geconfronteerd wordt met een gebrek aan werk, kunnen de arbeidsovereenkomsten worden opgeschort door beroep te doen op het systeem van tijdelijke werkloosheid om economische redenen.

Deze regeling verschilt naargelang het gaat om een arbeider of bediende:

- Wat de arbeiders betreft, is het "voldoende" om aan te tonen dat het normale arbeidsregime om economische redenen niet kan worden gehandhaafd.
- Wat de bedienden betreft, moet de onderneming in principe voldoen aan strengere voorwaarden. Ofwel moet er sprake zijn van een vermindering van de omzet, de productie of de bestellingen met 10% of van een economische werkloosheidsgraad van de arbeiders van minstens 10%. Ofwel moet de onderneming door de minister van Werk erkend zijn als een onderneming in moeilijkheden.

Wat betreft de bedienden, was het voor sommige ondernemingen op het ogenblik van de uitbraak van de Corona-crisis onmogelijk om een daling van de omzet, de productie of de bestellingen met 10% aan te tonen. Immers, er moest op dat ogenblik worden gekeken naar de cijfers van het vierde kwartaal van 2019 en logischerwijze was er in dat kwartaal nog geen daling merkbaar (aangezien er nog geen sprake was van het coronavirus). In die omstandigheden vroegen veel ondernemingen dan ook een erkenning als onderneming in moeilijkheden aan.

Intussen werd meegedeeld dat - gelet op de in het leven geroepen 'Corona-overmacht' - de ingediende erkenningsaanvragen, alsook de eventuele erkenningsaanvragen die nog zouden ingediend worden tijdens de periode van Corona-overmacht, niet meer behandeld zullen worden. Deze beslissing werd verantwoord doordat de ondernemingen nu ook omwille van economische moeilijkheden een beroep kunnen doen op Corona-overmacht.

3.6 Wat als het bedrijf economische werkloosheid wil invoeren voor bedienden?

Tijdens de geldigheidsduur van de door de regering genomen dringende maatregelen (momenteel tot 19 april 2020), en dit met terugwerkende kracht tot 13 maart 2020, kunnen bedienden eenvoudig tijdelijk werkloos gezet worden op grond van Corona-overmacht, zoals hoger toegelicht.

Wij zijn echter van mening dat de "klassieke" regeling van tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden opnieuw relevant zal zijn na het verstrijken van de dringende maatregelen waartoe de regering heeft besloten (momenteel voorlopig vastgesteld tot 19 april 2020). We bespreken hierna dan ook deze "klassieke regeling".

Zoals toegelicht, moet een onderneming vooreerst voldoen aan de hierboven opgesomde voorwaarden (zie punt 3.5) opdat zij economische werkloosheid voor bedienden kan invoeren.

Daarnaast moet de onderneming in principe eerst een ondernemings-cao sluiten, tenzij er op sectoraal niveau in dit verband een specifieke cao werd gesloten.¹ Dit veronderstelt onderhandelingen, onder meer over de hoogte van de toeslag die de werkgever zal betalen, de maatregelen om de werkgelegenheid zoveel mogelijk in stand te houden en de maximale duur van de schorsing. Indien de onderhandelingen met de vakbondsafvaardiging niet binnen twee weken tot een akkoord leiden of als er geen vakbondsafvaardiging in het bedrijf is, kan het bedrijf een ondernemingsplan opstellen in plaats van een cao. Dit ondernemingsplan moet vervolgens overgemaakt worden aan de FOD Werkgelegenheid waar het behandeld wordt bij de Commissie Ondernemingsplannen, die binnen de twee weken beslist over het plan.

Op 18 maart 2020 werd er evenwel op het niveau van de Nationale Arbeidsraad een interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst (cao nr. 147) gesloten op basis waarvan alle werkgevers (ongeacht de sector) een beroep kunnen doen op economische werkloosheid voor bedienden. Op die manier worden de hierboven geschetste noodzakelijke onderhandelingen op ondernemingsniveau of de opmaak van het ondernemingsplan overbodig, althans zolang de cao nr. 147 geldig is, zijnde tot 30 juni 2020.

Indien de onderneming economische werkloosheid invoert op basis van de cao nr. 147, ontvangt de bediende een vergoeding van de werkgever van 5 EUR per dag werkloosheid. Dit bedrag zal hoger zijn indien de arbeiders die de onderneming tewerkstelt in geval van tijdelijke werkloosheid om economische redenen een hoger bedrag zouden ontvangen, of indien het paritair comité waaronder de onderneming zou ressorteren indien zij arbeiders zou tewerkstellen, een hoger bedrag voorziet voor deze arbeiders. De bedienden hebben dan recht op hetzelfde bedrag.

Bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten en goedgekeurde ondernemingsplannen die in dit verband werden gesloten, blijven van toepassing.

3.7 Wat zijn de schorsingsmogelijkheden bij economische werkloosheid?

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de regeling voor de arbeiders en deze voor de bedienden.

Voor de arbeiders zijn er drie verschillende regimes:

- het regime van “volledige schorsing” (waarbij men helemaal niet meer werkt), dat kan worden ingevoerd gedurende maximum 4 weken - daarna moet men opnieuw worden tewerkgesteld gedurende minstens een week;
- het regime van “grote schorsing” (waarbij men nog een of twee dagen per week werkt, of minstens een week op twee), dat kan worden ingevoerd gedurende maximum 3 maanden - vervolgens moet men opnieuw worden tewerkgesteld gedurende minstens een week; en
- het regime van “kleine schorsing” (waarbij men nog minstens drie dagen per week werkt, of minstens een week op twee), dat kan worden ingevoerd gedurende maximum 12 maanden.

¹ Momenteel hebben de volgende sectoren een dergelijke cao gesloten:

- PC 209 - metaalnijverheid
- PC 214 - textielnijverheid
- PC 221 - papiernijverheid
- PC 222 - papier- en kartonbewerking
- PC 315.01 - technisch onderhoud, bijstand en opleiding in de luchtvaartsector
- PC 315.02 - luchtvaartmaatschappijen
- PC 324 - diamantnijverheid en -handel
- PC 327 - Vlaamse sector van beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en maatwerkbedrijven.

Voor de bedienden gelden er twee regimes:

- het regime van volledige schorsing (waarbij men helemaal niet meer werkt), dat kan worden ingevoerd gedurende maximum 16 weken per kalenderjaar; en
- het regime van gedeeltelijke schorsing (waarbij men nog minstens twee dagen per week werkt), dat kan worden ingevoerd gedurende maximum 26 weken per kalenderjaar.

Volledigheidshalve merken we op dat indien de onderneming geen beroep doet op economische werkloosheid maar wel op het bijzondere stelsel van “Corona-werkloosheid”, deze regimes niet van toepassing zijn en de onderneming vrij arbeidsdagen kan afwisselen met werkloosheidsdagen.

4 Financiële tegemoetkomingen aan werknemers

4.1 Heeft de werknemer recht op een tijdelijke werkloosheidsuitkering?

Elke werknemer die tijdelijk werkloos is gesteld omwille van het Coronavirus ontvangt een tijdelijke werkloosheidsuitkering van de RVA, zowel in een stelsel van economische werkloosheid als bij werkloosheid door overmacht. Deze uitkering werd onlangs verhoogd van 65% naar 70% van het loon, waarbij het in aanmerking te nemen loon geplafonneerd wordt op 2.754,76 EUR bruto. Op de uitkering wordt een bedrijfsvoorheffing van 26,75% ingehouden.

Deze regeling geldt (voorlopig) tot 30 juni 2020.

4.2 Kan de werknemer aanspraak maken op een supplement van de RVA?

Uitsluitend indien een werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld omwille van overmacht, kent de RVA daarbovenop nog een verhoging toe van 5,63 EUR per dag, zowel voor arbeiders als voor bedienden. Deze aanvulling is eveneens onderworpen aan een bedrijfsvoorheffing van 26,75%.

De RVA specificeert hierbij dat de overmacht niet het gevolg mag zijn van arbeidsongeschiktheid. Een arbeidsongeschikte werknemer die tijdelijke werkloosheidsuitkeringen ontvangt omdat hij door de mutualiteit arbeidsgeschikt was bevonden en (i) deze beslissing aanvecht of (ii) de beslissing niet aanvecht maar wel tijdelijk ongeschikt is voor zijn functie heeft geen recht op deze verhoging.

4.3 Bestaat er een sectorale aanvulling?

Afhankelijk van het paritair comité waaronder de onderneming ressorteert, kan een extra supplement toegekend worden aan de werknemers in een stelsel van tijdelijke werkloosheid.

Dergelijke sectorale regelingen bestaan bijvoorbeeld voor de arbeiders in de voedingsnijverheid (PC 118) en de bedienden in de metaalfabrikatennijverheid (PC 209).

Wij verwachten dat mogelijk andere sectoren zullen volgen.

4.4 Is er een tussenkomst voor de water- en energiefacturen (gas, elektriciteit en verwarming)?

De Vlaamse overheid zal de factuur van nutsvoorzieningen gedurende één maand ten laste nemen van gezinnen die in Vlaanderen wonen en waar ten minste één persoon in het stelsel van tijdelijke werkloosheid zit. De tegemoetkoming bedraagt 202,68 EUR, gebaseerd op een gemiddelde factuur van alle huishoudens (30,77 EUR voor water, 95,05 EUR voor verwarming en 76,86 EUR voor elektriciteit). Deze tussenkomst gebeurt automatisch en wordt voorzien per werknemer in het statuut van tijdelijke werkloosheid.

Indien de situatie langer aanhoudt dan één maand, zal men overschakelen op een systeem van uitstel van betaling.

4.5 Wat met de berekening voor jaarlijkse vakantie?

De dagen tijdelijke werkloosheid door overmacht zullen gelijkgesteld worden met arbeidsdagen voor de jaarlijkse vakantie, zowel voor de vakantieduur als voor het vakantiegeld. De wetgeving dient op dit punt wel nog aangepast te worden.

4.6 Kan ik als werkgever een aanvulling betalen om het loonverlies van de tijdelijk werkloze werknemer te dekken?

Veel werkgevers hebben aangekondigd dat ze compensaties voorzien om tegemoet te komen aan het loonverlies voor hun tijdelijk werkloze werknemers.

De door de werkgever (verplicht dan wel vrijwillig) aan tijdelijk werkloze werknemers toegekende aanvullingen, bovenop de tijdelijke werkloosheidsinkomsten (en al dan niet bovenop een eventueel supplement betaald door een Fonds voor Bestaanszekerheid), heeft een eigen fiscale en parafiscale behandeling.

1.

De aanvulling kwalificeert fiscaal als vervangingsinkomen. Hierop moet de werkgever bedrijfsvoorheffing inhouden. De werkgever moet het supplement vermelden op de fiscale fiche 281.18, naast de code 271. De ingehouden bedrijfsvoorheffing wordt vermeld naast de code 286.

De supplementen worden finaal belast tegen de progressieve tarieven, samen met de overige inkomsten die tegen de progressieve tarieven belastbaar zijn, zoals de gewone lonen en werkloosheidsuitkeringen,... Op de aanvulling (en evenmin op de werkloosheidsuitkeringen) wordt geen forfaitaire aftrek voor beroepskosten toegepast. Het is wel mogelijk dat de werkloosheidsuitkeringen en de aanvulling (die beiden fiscaal als vervangingsinkomsten kwalificeren) aanleiding geven tot de toepassing van een belastingvermindering. Deze belastingvermindering wordt berekend op basis van het type en de hoogte van de overige inkomsten van de begunstigde van het supplement en de wettelijk samenwonende partner/echtgeno(o)t(e). Indien bepaalde grenzen worden overschreden kan deze belastingvermindering echter 0 bedragen.

De begunstigde moet het bedrag van het ontvangen supplement in zijn aangifte opnemen naast code 1271/2271 (op basis van het aangifteformulier voor inkomstenjaar 2018). De op het supplement ingehouden bedrijfsvoorheffing wordt vermeld naast de code 1286/2286.

We wijzen erop dat de ingehouden bedrijfsvoorheffing in bepaalde gevallen niet zal volstaan om de finale belastingschuld te dekken. Bij ontvangst van het aanslagbiljet zal mogelijks een (hoog) batig te betalen saldo zijn. Met de werknemer kan echter overeengekomen worden om een hogere bedrijfsvoorheffing in te houden om onaangename verassingen te vermijden. Hoe dan ook raden we aan om de werknemers hierop te wijzen.

2.

Deze supplementen zijn in principe vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen aangezien het om een aanvulling van een voordeel van een van de takken van de sociale zekerheid (de werkloosheidsuitkering) gaat. Dit vereist echter dat het supplement het karakter van een aanvulling heeft. Dit impliceert, kort samengevat, dat de werknemer werkloosheidsuitkeringen moet ontvangen, er een duidelijk verband is tussen het supplement en de werkloosheidsuitkeringen en dat het supplement niet meer doet dan louter het verlies aan inkomen compenseren. De werknemer mag er dus niet 'op vooruit gaan' in vergelijking met de situatie waarin hij zou blijven werken. De RSZ heeft hieromtrent in eerste instantie verduidelijkt dat aangaande de hoogte van het supplement, de som van de RVA uitkering die de werknemer zal ontvangen en het supplement (toegekend door de werkgever), niet tot gevolg mag hebben dat de werknemer *netto* meer zou ontvangen dan wanneer hij/zij gewerkt had.

Er bestond evenwel discussie omtrent wat precies onder 'netto' begrepen moest worden.

In dit verband heeft de RSZ op 2 april 2020 verduidelijkt dat, voor de berekening van de aanvulling, met "netto" het "bruto belastbaar bedrag" wordt bedoeld, d.w.z. het brutobedrag na aftrek van de 13,07% werknemersbijdragen (indien van toepassing), maar vóór aftrek van de bedrijfsvoorheffing.

Concreet moet dus worden nagegaan of het belastbaar inkomen van de werknemer tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid (bestaande uit de door de RVA betaalde werkloosheidsuitkering, de eventuele aanvullingen die door de RVA of een Fonds voor bestaanszekerheid worden betaald en de door de werkgever betaalde aanvulling) op maandbasis niet hoger is dan zijn laatste belastbaar bruto maandloon (d.w.z. zijn bruto maandloon verminderd met de persoonlijke sociale zekerheidsbijdragen).

De RSZ preciseert ook dat er rekening moet worden gehouden met het loon waarop sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn. Voordelen, zoals maaltijdcheques, kunnen dus niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de aanvulling. Bovendien dient er, indien de werknemer een variabel loon heeft ontvangen, rekening gehouden te worden met het gemiddelde loon van de voorbije maanden.

De RSZ wijst er eveneens op dat de werkgever alle werknemers van dezelfde categorie gelijk moet behandelen, maar dat dit kan gebeuren door een bepaald percentage van het belastbaar brutoloon te compenseren of door elke werknemer een forfaitair bedrag te betalen (zonder het laatste belastbaar bruto maandloon te overschrijden).

Ten slotte preciseert de RSZ dat indien de berekende aanvullingen voor de maand maart te hoog zijn, de werkgever dit mag compenseren door het bedrag van de aanvullingen voor de volgende maanden te verlagen (ook rekening houdend met het feit dat de definitieve bedragen van de werkloosheidsuitkering nog niet bekend zijn).

Noteer dat de RSZ sociale zekerheidsbijdragen kan vorderen op het totaalbedrag van de aanvullingen die door de werkgever worden toegekend indien bovenvermelde grenzen niet worden nageleefd.

4.7 Komen mijn werknemers in aanmerking voor een aanmoedigingspremie?

De Vlaamse aanmoedigingspremie die al bestond voor werknemers van ondernemingen in moeilijkheden om hen aan te moedigen deeltijds te werken en zo ontslagen te vermijden, werd uitgebreid naar ondernemingen die ingevolge de coronacrisis een **substantiële daling** ondervinden **van minstens 20%** van de omzet, productie of bestellingen in de maand waarin de arbeidsduurvermindering start, ten opzichte van dezelfde maand van het jaar voordien.

De werkgever moet dit aantonen door het opstellen van een **plan** waaruit deze daling blijkt en wat de arbeidsherverdelende maatregelen zijn die worden genomen. Dit plan moet worden goedgekeurd door de ondernemingsraad of bij gebrek daaraan, door de vakbondsafvaardiging of bij gebrek daaraan, door het CPBW, of bij gebrek daaraan, worden opgenomen in het arbeidsreglement.

De maandelijkse premie van de werknemer bedraagt tussen de 68 EUR en 172 EUR bruto en kan ten vroegste ingaan op 1 april 2020 en eindigt ten laatste op 30 juni 2020.

De werknemer moet zelf de aanmoedigingspremie aanvragen bij de Vlaamse overheid (voor meer informatie, zie <https://www.vlaanderen.be/aanmoedigingspremie-bij-onderneming-in-moeilijkheden-privesector>).

5 Ziekte

5.1 Moet ik aan alle werknemers die afwezig zijn met een medisch attest gewaarborgd loon uitbetalen?

Werknemers die hun arbeidsongeschiktheid bewijzen aan de hand van een medisch getuigschrift, hebben recht op gewaarborgd loon wegens ziekte. Het medisch attest zal daarbij niet aangeven of de werknemer lijdt aan COVID-19. Die informatie behoort immers tot het medisch beroepsgeheim.

Werknemers die thuis moeten blijven op advies van de arbeidsgeneesheer of de behandelend geneesheer, omdat er een vermoeden van besmetting is, of omdat een familielid besmet is met COVID-19, maar van wie niet vast staat dat ze zelf arbeidsongeschikt zijn, komen niet in aanmerking voor de betaling van gewaarborgd loon, maar kunnen wel tijdelijk werkloos worden gesteld op grond van overmacht.

5.2 Moet ik gewaarborgd loon betalen aan werknemers die ziek zijn tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid?

Of de werkgever al dan niet gewaarborgd loon moet betalen aan een werknemer die ziek is tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, hangt in de eerste plaats af van de vraag of er sprake is van:

- volledige tijdelijke werkloosheid, waarbij de werknemers helemaal niet meer werken, of;
- gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid, waarbij werkloosheidsdagen worden afgewisseld met arbeidsdagen.

Bij **volledige tijdelijke werkloosheid** heeft de werknemer tijdens de periode van werkloosheid geen recht op gewaarborgd loon maar wel op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ten laste van de mutualiteit.

Bij **gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid** moet worden gekeken naar de werkloosheidsplanning om te bepalen of een werknemer recht heeft op gewaarborgd loon:

- voor de **geplande werkloosheidsdagen** heeft de werknemer recht op arbeidsongeschiktheidsuitkeringen ten laste van de mutualiteit;
- voor de **geplande arbeidsdagen** betaalt de werkgever het gewaarborgd loon.

Dit standpunt wordt aangehouden door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering.

Als een werknemer meer dan 30 kalenderdagen arbeidsongeschikt is, heeft hij in ieder geval geen recht meer op gewaarborgd loon en ontvangt hij arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.

6 Overbruggingsrecht voor zelfstandigen

6.1 Kunnen de freelancers/zelfstandigen actief in mijn bedrijf aanspraak maken op een tegemoetkoming vanwege de RSVZ ?

Recent werd een nieuwe wet aangenomen die het overbruggingsrecht voor zelfstandigen aanzienlijk versoepelt, waardoor de zelfstandigen die verplicht zijn hun activiteiten te onderbreken ten gevolge van het coronavirus hier makkelijker aanspraak op kunnen maken.

Dit overbruggingsrecht, dat voordien reeds bestond onder striktere voorwaarden, bestaat uit een maandelijkse financiële uitkering dat overeenstemt met het maandelijkse minimumpensioen van een zelfstandige, waarbij dit bedrag varieert naar gelang men een gezin ten laste heeft of niet:

- Maandelijkse uitkering zonder gezinslast: 1.291,69 EUR;
- Maandelijkse uitkering met gezinslast: 1.614,10 EUR.

Versoepeling in tijden van corona (maart - april 2020)

De wet voert eerst en vooral specifieke maatregelen in met betrekking tot de zelfstandigen die ten gevolge van de coronacrisis hun activiteiten moeten onderbreken in de maanden maart en april 2020. Deze periode werd voorlopig op deze twee maanden vastgelegd maar kan worden verlengd als de crisis langer duurt.

De zelfstandigen, helpers en meewerkende echtgenoten die zich in één van de volgende 3 situaties bevinden, en geen recht hebben op enig ander vervangingsinkomen, zullen **het volledige maandbedrag** aan financiële uitkering ontvangen:

1. de zelfstandige die zijn activiteiten **volledig** moet onderbreken ingevolge de opgelegde overheidsmaatregelen (bars, restaurants, recreatiecentra,...), ongeacht de duur van sluiting;
2. de zelfstandige die zijn activiteiten **gedeeltelijk** moet onderbreken ingevolge de opgelegde overheidsmaatregelen (handelszaken die verplicht zijn te sluiten in het weekend, restaurants die enkel nog afhaalmaaltijden verkopen...), ongeacht de duur van sluiting;
3. zelfstandige die zijn activiteit **volledig** onderbreekt, niet omwille van het feit dat de overheid de activiteit heeft verboden maar omdat hij ernstige moeilijkheden ervaart door COVID-19 door bijvoorbeeld sterk gedaalde activiteit in reservaties, bezetting, omdat werknemers niet komen

opdagen omdat ze in quarantaine werden geplaatst,...De onderbreking van de zelfstandige activiteit moet hierbij wel minstens 7 opeenvolgende kalenderdagen duren.

De volgende versoepelingen in de toepassingsvoorwaarden van het overbruggingsrecht werden eveneens aangenomen:

- Er wordt niet meer vereist dat de zelfstandige dit in hoofdberoep uitoefent;
- Ook startende zelfstandigen die nog geen 4 kwartaalbijdragen effectief hebben betaald, maken aanspraak op het overbruggingsrecht;
- De uitkeringen voor de maanden maart en april 2020 worden niet in rekening gebracht op de 12 of 24 maanden van financiële uitkeringen waarop een zelfstandige gedurende zijn gehele loopbaan recht kan hebben. De financiële uitkeringen die een zelfstandige zal ontvangen als gevolg van de gedwongen onderbreking wegens de coronacrisis, worden afzonderlijk van de reeds verworven financiële uitkeringen beschouwd;
- Dit specifieke overbruggingsrecht wordt ook toegekend aan zelfstandigen die reeds het maximum aan financiële uitkeringen inzake overbruggingsrecht genoten hebben tijdens hun loopbaan.

Versoepeling na de coronacrisis

Wanneer de coronacrisis is gaan liggen (in theorie voorlopig na april 2020), zullen de normale regels weer in werking treden. De wet voorziet ook vanaf dan een versoepeling in het overbruggingsrecht. De zelfstandige die zijn activiteiten gedwongen dient te onderbreken zal namelijk reeds aanspraak kunnen maken op een financiële uitkering wanneer deze onderbreking minstens 7 opeenvolgende kalenderdagen duurt en niet langer pas wanneer die een volledige kalendermaand duurt zoals dit voor de wet het geval was. Ook zal de financiële uitkering worden geprorateerd per periode van 7 dagen. Zo zal de zelfstandige aanspraak kunnen maken op:

- 25% van de financiële uitkering indien de onderbreking minstens 7 dagen duurt;
- 50% van de financiële uitkering indien de onderbreking minstens 14 dagen duurt;
- 75% van de financiële uitkering indien de onderbreking minstens 21 dagen duurt;
- 100% van de financiële uitkering indien de onderbreking minstens 28 dagen duurt.

6.2 Wat indien de zelfstandige/freelancer opereert via een vennootschap?

Ook zelfstandigen die **bestuurder** zijn van een vennootschap kunnen aanspraak maken op het overbruggingsrecht. Voorwaarde daarbij is echter dat de **activiteiten van de vennootschap onderbroken** dienen te zijn ten gevolge van de coronacrisis. In geval van een gedwongen onderbreking van de activiteiten op overheidsbevel is geen minimum tijdsduur gekoppeld aan de onderbreking; in geval van onderbreking op eigen initiatief wordt een minimum onderbreking van 7 kalenderdagen per maand vooropgesteld (*supra*, 6.1).

Het is daarbij irrelevant of deze bestuurder-zelfstandige een bezoldigd dan wel onbezoldigd mandaat heeft en nog een verloning ontvangt van deze vennootschap.

6.3 Bestaat er een specifiek aanvraagformulier voor overbruggingsrecht in geval van een gedwongen onderbreking ten gevolge van het coronavirus?

Elk sociaal verzekeringsfonds is verplicht om aan de aangesloten zelfstandigen een specifiek formulier ter beschikking te stellen voor het aanvragen van het overbruggingsrecht in geval van een gedwongen onderbreking als gevolg van het coronavirus. Deze zijn beschikbaar op hun respectieve websites (<https://www.ucm.be/>, <https://www.acerta.be/nl>, ...).

6.4 Binnen welke termijn wordt de financiële uitkering betaald?

De sociaal verzekeringsfondsen zullen zo snel mogelijk en uiterlijk aan het begin van de maand volgend op de onderbreking moeten overgaan tot de uitbetaling van de financiële uitkering.

Zo zal bijvoorbeeld de betaling van de financiële uitkering voor de maand maart 2020 uiterlijk begin april 2020 moeten plaatsvinden.

6.5 Hoe wordt het overbruggingsrecht fiscaal behandeld?

Het overbruggingsrecht kwalificeert fiscaal als vervangingsinkomen.

Op het overbruggingsrecht wordt in principe een bedrijfsvoorheffing ten belope van 26,75% ingehouden.

Het overbruggingsrecht wordt belast tegen de progressieve tarieven, samen met de overige inkomsten die tegen de progressieve tarieven belastbaar zijn, zoals winsten, baten,... Op het overbruggingsrecht wordt geen forfaitaire aftrek voor beroepskosten toegepast.

Het is wel mogelijk dat het overbruggingsrecht aanleiding geeft tot de toepassing van een belastingvermindering. Deze belastingvermindering wordt berekend op basis van het type en de hoogte van de overige inkomsten van de begunstigde van het overbruggingsrecht en de wettelijk samenwonende partner/echtgeno(o)t(e). Indien bepaalde grenzen worden overschreden kan deze belastingvermindering echter 0 bedragen.

6.6 Hoe wordt het overbruggingsrecht sociaal zekerheidsrechtelijk behandeld?

Op het overbruggingsrecht zijn in principe geen sociale zekerheidsbijdragen voor zelfstandigen verschuldigd.

7 Loon- en arbeidsvoorwaarden

7.1 Ik ben met mijn werknemers overeengekomen de jaarlijkse bonus toe te kennen in de vorm van beursgenoteerde warrants of niet-beursgenoteerde opties op BEVEK-aandelen, maar het beursrisico is dusdanig dat mijn werknemers in het kader van deze verrichting veel geld zouden kunnen verliezen. Wat nu?

Een aantal werkgevers hebben met hun werknemers bijlagen aan de arbeidsovereenkomst afgesloten om hun (eventuele) jaarlijkse bonus om te zetten in beursgenoteerde warrants (of niet-beursgenoteerde opties op BEVEK-aandelen) die in principe vrijgesteld zijn van sociale zekerheidsbijdragen. Zelfs met een blokkeringsperiode van slechts enkele uren voor warrants (en een jaar voor niet-beursgenoteerde opties op BEVEK-aandelen), is het beursrisico op heden zodanig aanzienlijk dat de waarde van de warrants zou kunnen dalen gedurende de blokkeringsperiode, met als gevolg dat de operatie aanzienlijke financiële risico's met zich mee zou brengen voor de werknemers.

Indien de warrants al het voorwerp hebben uitgemaakt van een formeel aanbod (aanvaard door de werknemers in kwestie), is het jammer genoeg niet meer mogelijk om hierop terug te komen. Aangezien warrants uit hun aard een speculatief product zijn, hebben de werknemers bewust het risico van de beursschommelingen aanvaard. Daarentegen, indien er nog geen sprake is van een formeel aanbod gericht aan de werknemers in kwestie of indien nog geen enkele werknemer het aanbod heeft aanvaard, dan is het nog steeds mogelijk om hierop “terug te komen” en ofwel het aanbod van warrants uit te stellen tot een later moment waarop de beurs gestabiliseerd is, ofwel een bonus in cash in plaats van in warrants toe te kennen.

Aangezien het loon, vast dan wel variabel, deel uitmaakt van de essentiële elementen van de arbeidsovereenkomst, is in ieder geval wel het akkoord van de werknemers vereist met betrekking tot de voorgestelde alternatieve werkwijze, bijvoorbeeld door middel van een nieuwe bijlage aan de arbeidsovereenkomst, door middel van een brief die ondertekend wordt “voor akkoord”,...

7.2 Hoe wordt het telewerk best georganiseerd?

Tijdens de duur van de door de overheid opgelegde corona-maatregelen zijn tal van werkgevers verplicht telewerk op te leggen aan hun werknemers en dit op structurele en regelmatige basis.

Arbeidsrechtelijk worden de nodige afspraken omtrent het telewerken, onder meer omtrent het ter beschikking stellen van materiaal en het al dan niet tussenkomen in de onkosten, best vastgelegd in een overeenkomst. De FOD WASO heeft bevestigd dat, gelet op de huidige omstandigheden, er geen te strikte formaliteiten moeten worden nageleefd en deze afspraken zelfs via e-mail kunnen worden bevestigd.

Wat de tussenkomst van de werkgever in de kosten van het telewerk betreft, heeft de RSZ heel recent nieuwe “Instructies” gepubliceerd die specifiek betrekking hebben op telewerk verricht tijdens de coronacrisis.

De RSZ geeft aan dat de volgende forfaitaire vergoedingen kunnen worden toegekend (vrij van sociale zekerheidsbijdragen) aan werknemers die tijdens de crisis volledig van thuis uit werken (en dus ook indien deze werknemers vóór de crisis niet van thuis uit werkten en voor wie de werkgever geen formele telewerkovereenkomst heeft gesloten):

- 126,94 EUR per maand voor bureaunkosten (kosten voor verwarming, elektriciteit, klein bureaugereedschap, etc.);
- max. 20 EUR per maand voor het professioneel gebruik van de eigen PC;
- max. 20 EUR per maand voor het professioneel gebruik van de eigen internetverbinding.

Uiteraard is de toekenning van de forfaits van 20 EUR enkel gerechtvaardigd als de werkgever de kosten niet al op een andere manier voor zijn rekening neemt (bijvoorbeeld door een draagbare PC ter beschikking te stellen aan de betrokken werknemers).

In de nieuwe “Instructies” wijst de RSZ er tevens op dat als de werknemer andere kosten moet maken (gebruik van zijn eigen telefoon, aankoop van een scherm of scanner, etc.), de werkgever deze ook kan terugbetalen. De terugbetaling moet dan gebeuren op basis van werkelijke kosten.

Anderzijds heeft de fiscale Rulingdienst eveneens een vereenvoudigd aanvraagformulier ter beschikking gesteld op haar website om hieromtrent - voor de duur van de corona-maatregelen - een versnelde voorafgaande beslissing te bekomen ter validatie van het bedrag van 126,94 EUR (<https://www.ruling.be/nl/nieuws/aanvraag-thuiswerk-covid-19>). Hoewel de Rulingdienst in haar

"corona"-aanvraagmodel daar niet expliciet naar verwijst, is de combinatie van het forfait van 126,94 EUR per maand en de forfaits van 20 EUR per maand uiteraard ook vanuit fiscaal oogpunt mogelijk (op voorwaarde dat de kosten in kwestie niet anderszins worden gedekt).

Uiteraard mogen voornoemde, door de (para)fiscale instanties gevalideerde forfaits gedurende de coronacrisis niet gecumuleerd worden met andere forfaitaire kostenvergoedingen die dezelfde kosten dekken en die de werknemers al ontvangen (bijvoorbeeld op basis van een ruling inzake "kosten eigen aan de werkgever").

8 Feestdagen

8.1 Wat gebeurt er met feestdagen die vallen in een periode van tijdelijke werkloosheid?

De werknemer heeft recht op 10 wettelijke feestdagen. Indien een feestdag evenwel samenvalt met een zondag of een "gewone inactiviteitsdag" moet een vervangingsdag worden voorzien. Onder een "gewone inactiviteitsdag" wordt begrepen een dag waarop gelet op de organisatie van het werk in de onderneming of in de bedrijfstak niet gewerkt wordt (bv. zaterdag in veel ondernemingen).

Een dag van tijdelijke werkloosheid op grond van overmacht wordt niet beschouwd als een gewone inactiviteitsdag. Dit betekent dat de wettelijke feestdagen die tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid op grond van overmacht vallen - *in casu* 13 april 2020 en (mogelijks ook) 1 mei 2020 - niet vervangen worden maar de werkgever ze zal moeten laten opnemen.

8.2 Moet ik feestdagenloon betalen voor feestdagen die vallen in een periode van tijdelijke werkloosheid?

De wet voorziet als algemene regel dat een werknemer het recht op feestdagenloon behoudt voor feestdagen die vallen in een periode van 14 dagen volgend op de aanvang van de schorsing van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht (zoals de Corona-overmacht).

Toegepast op een periode van **volledige tijdelijke werkloosheid**, betekent dit werknemers recht zullen hebben op feestdagenloon voor zover de feestdag plaatsvindt tijdens de periode van 14 dagen volgend op de aanvang van de tijdelijke werkloosheid. Neemt de feestdag na deze periode plaats, dan heeft de werknemer geen recht op het feestdagenloon (maar wel op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen).

Bij **gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid** - waarbij werkloosheidsdagen en werkdagen worden afgewisseld – moet er gekeken worden naar de datum waarop de werknemer de laatste keer heeft gewerkt. Als de feestdag binnen de 14 dagen na deze datum plaatsvindt, heeft de werknemer recht op het feestdagenloon. Als dat niet het geval is, heeft de werknemer geen recht op feestdagenloon (maar wel op tijdelijke werkloosheidsuitkeringen). Bij gedeeltelijke tijdelijke werkloosheid zal de bovenvermelde periode van 14 dagen dus steeds opnieuw beginnen te lopen als de werknemer gewerkt heeft.

Indien de werknemer feestdagenloon ontvangen heeft zal dit bovendien via de elektronische aangiften moeten worden gemeld. Aangezien zij feestdagenloon ontvangen hebben voor deze dag, zullen zij geen tijdelijke werkloosheidsuitkeringen ervoor ontvangen.

9 Aanvullende pensioenplannen en risicoverzekeringen

9.1 Wat zijn de gevolgen van tijdelijke werkloosheid voor het aanvullend pensioen en de overlijdensdekking?

Groepsverzekeringen

In de meeste groepsverzekeringen wordt tijdelijke werkloosheid niet gelijkgesteld met actieve dienst. Dit heeft tot gevolg dat er tijdens deze periode normaliter geen aanvullend pensioen wordt opgebouwd en dat ook de overlijdensdekking in sommige situaties komt te vervallen of wordt verlaagd tot de opgebouwde pensioenreserves.

Op 26 maart 2020 is er onder impuls van Assuralia, de beroepsvereniging van verzekeraars, een sectorakkoord gekomen waarin overeengekomen werd (in afwijking van de algemene voorwaarden) de pensioenopbouw en overlijdensdekking verder in stand te houden tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid, tenzij de werkgever dit niet zou wensen. Inrichters kunnen ook een betalingsuitstel van de patronale bijdragen krijgen voor tijdelijk werkloze personeelsleden tot 30 september 2020.

In sommige situaties kan het aangewezen zijn één en ander (bijvoorbeeld het referentieloon) te verduidelijken in een bijlage bij het pensioenreglement en bijvoorbeeld te bepalen hoe de eventuele persoonlijke bijdragen zullen worden geïnd. Die bijdragen gaan immers af van het nettoloon dat in geval van tijdelijke werkloosheid niet meer verschuldigd is. Een wijziging van het pensioenreglement vereist in principe een voorafgaand advies van het bevoegd overlegorgaan (OR, CPBW of VA). Bij gebrek aan zo'n orgaan moeten de werknemers individueel worden geïnformeerd. We stellen voor om in de huidige omstandigheden deze procedure pragmatisch toe te passen en het bevoegde sociale overlegorgaan te informeren/consulteren via skype, conference call of e-mail. Ook de individuele werknemers kunnen per mail geïnformeerd worden.

Pensioenplan bij een (multi-)ondernemingspensioenfonds

Wordt het pensioenplan beheerd door een pensioenfonds, dan moet in eerste instantie worden nagekeken in het pensioenreglement welke regels precies gelden. Indien er een bijlage nodig is voor het verderzetten van de verschillende dekkingen (pensioen, overlijden, invaliditeit) dan moet de uitvoering van de bijlage bij het pensioenreglement, naast bovenvermelde (pragmatisch ingevulde) informatie/consultatieprocedure bovendien goedgekeurd worden door de raad van bestuur van het pensioenfonds (OFP) en in sommige pensioenfondsen ook bekrachtigd worden door de algemene vergadering. De raad van bestuur kan schriftelijk georganiseerd worden, en de bijlage zal aanvaard worden op voorwaarde dat alle bestuurders hun instemming hiermee geven. Ook een skype meeting behoort o.i. in deze omstandigheden tot de mogelijkheden. Gelet op de financieel moeilijke situatie van de pensioenfondsen op dit moment is de toestemming van de raad van bestuur een belangrijke stap. In deze uitzonderlijke omstandigheden kan ook de algemene vergadering onzes inziens schriftelijk georganiseerd worden. Ook een skype meeting of meeting per conference call behoort uitzonderlijk tot de mogelijkheden, zelfs al zou dat niet uitdrukkelijk voorzien zijn in de statuten. Hoewel niet ideaal, kan desgevallend één en ander nu al informeel gebeuren en naderhand formeel geratificeerd worden. Opgelet: een overlijdensdekking beheerd door een pensioenfonds is vaak herverzekerd. De instandhouding van die dekking tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid kan aanleiding geven tot een herziening van deze overeenkomst of bijkomende eigen vermogensvereisten.

Sectorplannen

Tot slot, als je deelneemt aan een sociaal sectorpensioenstelsel, of als je de inrichter bent van een sociaal sectorpensioenstelsel, kijk dan na of de verdere pensioenopbouw tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid om economische redenen of omwille van overmacht behoort tot de solidariteitsprestaties. Kijk ook goed na of er een overlijdensdekking is, en in welke omstandigheden die geldt.

9.2 Wat zijn de gevolgen van tijdelijke werkloosheid voor de hospitalisatieverzekering?

De beroepsgebonden ziektekostenverzekeringen (hospitalisatie, ambulante zorgen) blijven doorgaans van toepassing tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid. Pandemieën worden meestal niet uitgesloten van de dekking. Dit betekent dat werknemers die tijdelijk werkloos zijn en gehospitaliseerd worden (omwille van COVID-19 of een andere reden) recht hebben op een (gedeeltelijke) terugbetaling van medische kosten.

9.3 Wat zijn de gevolgen van tijdelijke werkloosheid voor de arbeidsongeschiktheidsdekking?

De beroepsgebonden arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en invaliditeitsdekkingen beheerd door pensioenfondsen komen doorgaans te vervallen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt geschorst omwille van een andere reden dan ziekte. Het tijdstip van het verval van de dekking hangt af van de polisvoorwaarden/ het pensioenfondsreglement. In sommige situaties komt de dekking te vervallen op de 1^{ste} van de maand volgend op de schorsing van de arbeidsovereenkomst. Andere polissen/reglementen voorzien dat de dekking meteen komt te vervallen. Wanneer een verzekeraar de dekking beheert moet de werkgever de werknemer binnen de 30 dagen na het verval inlichten over het recht op individuele voorzetting.

In eerder vermeld sectorakkoord werd overeengekomen dezelfde principes te hanteren als voor wat betreft de groepsverzekeringen (dekking leven en overlijden). Dit betekent dat voor wat betreft arbeidsongeschiktheidsverzekeringen de dekking in stand gehouden blijft voor tijdelijk werklozen, tenzij de inrichter dit niet zou wensen. Ook hier kan een betalingsuitstel van de patronale premies tot 30 september 2020 verkregen worden.

Wanneer de dekking wordt beheerd door een pensioenfonds kan een gelijkaardige beleidslijn worden aangenomen, maar ook hier zal doorgaans een bijlage vereist zijn. Pensioenfondsen die een dekking gewaarborgd inkomen beheren zijn hier doorgaans voor herverzekerd en nemen dit dus best op met de herverzekeraar.

10 Internationale tewerkstelling

10.1 Kan men nog steeds naar België reizen of worden gepatrieerd?

Op voorstel van de Europese Commissie worden de buitengrenzen tijdelijk gesloten voor de onderdanen van derde landen die niet-essentiële reizen ondernemen. Ook niet-essentiële verplaatsingen van en naar België via de binnengrenzen zijn tijdelijk verboden.

Volgende verplaatsingen worden onder meer beschouwd als niet-essentiële verplaatsingen:

- toerisme;
- vrije tijd;
- inkopen doen;
- tanken;
- een kennis bezoeken;
- een familielid in het buitenland bezoeken.

Volgende verplaatsingen worden onder meer beschouwd als essentiële verplaatsingen:

- professionele reizen;
- co-ouderschapsregelingen;
- hulp bieden aan kwetsbaar persoon die in het buitenland woont;
- een begrafenis bijwonen binnen de familie;
- iemand binnen je gezin ophalen op een luchthaven in een van onze buurlanden;
- verzorgen van dieren die zich in het buitenland bevinden.

Personen die omwille van essentiële verplaatsingen de grenzen moeten overschrijden, worden sterk aangeraden om te allen tijde een document ter rechtvaardiging van hun verplaatsing bij de hand te houden.

Op 30 maart 2020 heeft de Europese Commissie eveneens richtsnoeren (C(2020) 2050) vastgesteld met betrekking tot de uitvoering van de tijdelijke beperking van niet-essentiële reizen naar de EU, de versoepeling van de doorreisregelingen voor de repatriëring van unieburgers en visumkwesties. Deze richtsnoeren hebben in het bijzonder betrekking op:

- **Criteria om toegang te weigeren:** De beperking van niet-essentiële reizen naar de EU is van toepassing op niet-ingezeten onderdanen van derde landen die relevante symptomen vertonen of sterk aan besmettingsgevaar zijn blootgesteld, en worden beschouwd als gevaar voor de volksgezondheid. Besluiten over weigering van toegang moeten evenredig en niet-discriminerend zijn. Bepaalde werknemers van buiten de EU zoals bijvoorbeeld gezondheidswerkers en grensarbeiders worden ook vrijgesteld;
- **Vrijstellingen:** De onderdanen van alle EU-lidstaten en met Schengen geassocieerde landen en hun familieleden, alsook onderdanen van derde landen die langdurig in de EU verblijven, worden van de tijdelijke reisbeperking vrijgesteld om hen in staat te stellen naar huis terug te keren;
- **Andere maatregelen:** de richtsnoeren bevatten in het bijzonder bepaalde maatregelen om de doorreis van onderdanen van alle EU-lidstaten en met Schengen geassocieerde landen te faciliteren, uitreiscontroles (zie infra) en visumaanvragen (zie infra).

10.2 Kan men nog steeds vanuit België naar het buitenland reizen?

Niet-essentiële reizen vanuit België zijn uitdrukkelijk verboden tot 19 april 2020 (voorlopige datum). Voor het onderscheid tussen niet-essentiële en essentiële reizen wordt verwezen naar punt 10.1.

De richtsnoeren (C(2020) 2050) van de Europese Commissie verduidelijken met betrekking tot eventuele uitreiscontroles dat gevallen die aanleiding geven tot bezorgdheid onmiddellijk moeten worden doorverwezen naar de betrokken gezondheidsdiensten.

10.3 Wat gebeurt er met de visumaanvragen?

- **Nieuwe visumaanvraag:** De Dienst Vreemdelingenzaken heeft meegedeeld dat er voorlopig geen visumaanvragen meer in ontvangst kunnen worden genomen en geen visa meer kunnen worden afgegeven, met uitzondering van visa voor reizigers met een essentiële functie of behoefte.
- **Reeds ingediende visumaanvraag:** De Dienst Vreemdelingenzaken zal de reeds ingediende visumaanvragen verder onderzoeken. Ingeval van positieve beslissing zal het visum echter niet onmiddellijk worden afgegeven, tenzij het gaat om een aanvrager met een essentiële functie of behoefte.
- **Reeds toegekende visumaanvraag:** De personen die reeds een visum kregen toegekend, wordt sterk aangeraden om niet-essentiële reizen uit te stellen. Er zal een nieuw visum kunnen worden aangevraagd indien de geldigheidsduur van het visum dat voor de uitgestelde reis werd afgegeven niet volstaat voor de duur van de nieuwe reis.

10.4 Wat met grensarbeiders die de grens moeten oversteken om naar hun werk te gaan?

Er werden verschillende officiële certificaten ingevoerd om aan te tonen dat grensarbeiders de grens moeten oversteken om te werken.

Met betrekking tot werknemers die de Belgisch-Franse grenzen oversteken

De volgende certificaten moeten worden bijgebracht :

- Een Frans afwijkend reiscertificaat moet door de werknemer worden ingevuld. Dit certificaat is beschikbaar op het volgende adres: <https://static.ccm2.net/scrub-files/14384866.pdf>.
- Er moet ook een Frans permanent certificaat door de werkgever worden ingevuld. Wij kunnen u een template bezorgen.
- Voor werknemers die in Frankrijk wonen en in België werken, moet ook een aanvullend certificaat worden ingevuld en ondertekend door de werkgever en de werknemer. Dit certificaat is beschikbaar op de volgende website:
<https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/news/certificat%20pour%20les%20travailleurs%20ofrontaliers.pdf>

Met betrekking tot werknemers die de Belgisch-Luxemburgse grenzen oversteken

De volgende certificaten moeten worden bijgebracht:

- Een Luxemburgs certificaat moet door de werkgever en de werknemer worden ingevuld. Dit certificaat is beschikbaar op het volgende adres: <https://gouvernement.lu/dam-assets/documents/actualites/2020/03-mars/form-be.pdf>.
- Een Belgisch certificaat dat de noodzaak tot oversteken van de grens bewijst, moet ook door de werkgever en de werknemer worden ingevuld. Dit certificaat is beschikbaar op het volgende adres:
<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Certificateneedtocrosstheborder.pdf>.

Met betrekking tot werknemers die de Belgisch-Duitse grenzen oversteken

Wij zijn niet op de hoogte van een door Duitsland vereist officieel certificaat.

De werkgever en de werknemer moeten echter door middel van een verklaring van de werkgever bewijzen dat zij de grens oversteken om te werken.

Een dergelijk certificaat is beschikbaar op het volgende adres:

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Certificateneedtocrosstheborder.pdf>

Met betrekking tot werknemers die de Belgisch-Nederlandse grenzen oversteken

Wij zijn niet op de hoogte van een door Nederland vereist officieel certificaat.

Zowel de werkgever als de werknemer moeten echter door middel van een verklaring van de werkgever bewijzen dat zij de grens oversteken om te werken.

Een dergelijk certificaat is beschikbaar op het volgende adres:

<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/Certificateneedtocrosstheborder.pdf>

Bovendien kunnen grensarbeiders in “*vitale sectoren en met een cruciaal beroep*” een vignet krijgen om makkelijker de grens tussen België en Nederland over te steken.

Dit vignet kan worden geraadpleegd om het volgende adres:

https://centredecrise.be/sites/default/files/20200321_vignette_bel_secteur_crucial_f.pdf

Het moet worden afgedrukt en een stempel van de werkgever of de instelling die de essentiële grensoverschrijding rechtvaardigt, moet worden aangebracht.

Richtsnoeren van de Commissie betreffende het vrij verkeer van werknemers tijdens de uitbraak van COVID-19

Op 30 maart 2020 heeft de Europese Commissie richtsnoeren (C(2020) 2051) aangenomen om de uniformiteit te garanderen inzake criteria en voorwaarden om als werknemer de grenzen over te steken. De belangrijkste richtsnoeren zijn de volgende:

- **Cruciale beroepen:** werknemers die cruciale beroepen uitoefenen, met inbegrip van grensarbeiders en gedetacheerde werknemers, moeten vrij kunnen circuleren en hun plaats van tewerkstelling kunnen bereiken. De richtsnoeren bevatten een niet limitatieve lijst van cruciale beroepen. Deze lijst verwijst bijvoorbeeld naar gezondheidswerkers, werknemers van

de sector van de productie en verwerking van levensmiddelen, personen die werken aan kritieke of anderszins essentiële infrastructuren, werknemers in de vervoerssector.

- **Andere beroepen:** de lidstaten moeten grensarbeiders en gedetacheerde werknemers toestaan hun grenzen te blijven overschrijden om zich naar hun werk te begeven als de werkzaamheden in de betrokken sector in de ontvangende lidstaat nog steeds zijn toegestaan.
- **Andere maatregelen:** andere richtsnoeren hebben betrekking op evenredige gezondheidscontroles, de seizoenarbeiders alsook het behoud van dekking van sociale zekerheid in geval van activiteiten in twee lidstaten (zie infra).

10.5 Wat met derdelanders die tijdelijk niet kunnen reizen vanuit België en die niet meer in het bezit zijn van een geldige verblijfstitel?

Indien een derdelander tijdelijk niet kan reizen vanuit België omwille van overmacht en zijn of haar verblijfstitel niet langer geldig is, dan kan deze verblijfstitel tijdelijk worden verlengd. Om een verlenging te bekomen moet een aanvraag worden ingediend bij de gemeente of in dringende gevallen bij de Dienst Vreemdelingenzaken via e-mail, met vermelding van het e-mailadres van de aanvrager en zijn of haar voorlopig adres in België. De volgende documenten moeten bij de aanvraag worden gevoegd: een kopie van het paspoort, een kopie van de aankomstverklaring (bijlage 3), een brief waarin wordt uitgelegd waarom de derdelander het Schengengebied niet op de voorziene datum kan verlaten, de documenten die de verhindering bevestigen, en een reisziekteverzekering die geldig is voor de duur van de gewenste verlenging.

Het is belangrijk dat de aanvraag zo spoedig mogelijk wordt ingediend. Bij het nalaten van een dergelijke aanvraag kunnen sancties worden opgelegd bij een latere terugkeer van de derdelander naar het Schengengebied. De Europese Commissie moedigt de lidstaten wel aan om coulant te zijn en bij de gevolgen van een *overstay* rekening te houden met de moeilijke omstandigheden.

10.6 Kunnen er nog nieuwe aanvragen voor gecombineerde vergunningen/werkvergunningen worden ingediend?

Ja, het is nog steeds mogelijk om dergelijke aanvragen in te dienen. De drie gewesten hebben ook maatregelen genomen om het mogelijk te maken dat de aanvragen elektronisch worden ingediend, zonder dat de originelen tegelijkertijd moeten worden gestuurd. De regionale autoriteiten geven echter elk een aantal verduidelijkingen en verzoeken u de originelen te bewaren in geval van een eventuele latere controle. De Dienst Vreemdelingenzaken heeft meegedeeld dat er tot nader order geen visumaanvragen meer in ontvangst kunnen worden genomen en geen visa meer kunnen worden afgegeven. Er zullen uitzonderingen worden toegestaan voor reizigers met een essentiële functie.

10.7 Kunnen derdelanders die tijdelijk niet meer kunnen reizen vanuit België verder tewerkgesteld worden?

Het Vlaams Gewest, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en het Waals Gewest hebben maatregelen aangekondigd zodat de derdelanders die tijdelijk niet kunnen vertrekken uit België omwille van overmacht in bepaalde situaties nog kunnen tewerkgesteld worden.

Vlaams Gewest

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen:

1. Tijdelijke verlenging van verblijf en toelating tot arbeid voor personen die niet terug kunnen keren naar hun thuisland (maximum 3 maanden): verlenging verblijfstitel en bekomen arbeidsvergunning/arbeidskaart B

Wat het verblijf betreft kan een verlenging worden aangevraagd van de verblijfstitel (zie hierboven). Wat betreft de arbeidsvergunning/arbeidskaart B, moet de werkgever een aanvraag indienen tot het verkrijgen van een arbeidsvergunning/arbeidskaart B met als bijlage de goedkeuring van de verlenging van het verblijf. De Dienst Economische Migratie levert volgens een versnelde procedure een arbeidsvergunning/arbeidskaart B af aan de werkgever (per e-mail). De duurtijd van de arbeidsvergunning/arbeidskaart B is gekoppeld aan de geldigheid van de verlengde verblijfstitel en deze arbeidsvergunning/arbeidskaart B kan niet verlengd worden.

2. Verlenging voor langere duur (meer dan 3 maanden): aanvraag 'single permit'

Wie langer dan 3 maanden in België zal verblijven, moet een verlenging van de 'single permit' aanvragen. Deze aanvraag tot verlenging moet uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de lopende vergunning worden ingediend. De Dienst Economische Migratie maakt de toelating tot arbeid over aan de werknemer. De tewerkstelling kan aangevat worden op basis van deze toelating tot arbeid. De werknemer moet zich op zijn gemeente aanbieden met deze toelating. De werknemer zal van de gemeente een bijlage 49 met de vermelding '*toelating tot arbeid: beperkt*' ontvangen in afwachting van de definitieve beslissing met betrekking tot de 'single permit'.

Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft aangekondigd dat, indien aan alle wettelijke voorwaarden wordt voldaan en de voorwaarden voor het tewerkstellen van een buitenlandse werknemer gerespecteerd worden, de werkgever op basis van het verlengde kort verblijf van de werknemer een arbeidsvergunning/arbeidskaart B kan aanvragen voor een periode van maximaal 90 dagen.

De duurtijd van de arbeidsvergunning/arbeidskaart B is gekoppeld aan de geldigheid van de verlengde verblijfstitel, met een maximum van 90 dagen.

Waals Gewest

Ook het Waals Gewest heeft aangekondigd een arbeidsvergunning/arbeidskaart B toe te kennen indien het verblijf van de werknemer tijdelijk wordt verlengd omwille van overmacht. Deze arbeidsvergunning/arbeidskaart B zal worden toegekend voor de duur van de geldigheid van het tijdelijk verblijf van de werknemer.

10.8 Welke impact heeft de tijdelijke werkloosheid op de loondrempels die moeten worden nageleefd voor bepaalde categorieën werknemers?

Het Vlaams Gewest heeft aangekondigd dat er geen rekening wordt gehouden met een periode van tijdelijke werkloosheid bij de berekening van de loondrempels en dit ongeacht of de betrokkene een uitkering van de RVA ontvangt omwille van tijdelijke werkloosheid. Bij de berekening zal, het bruto jaarloon zal met andere woorden pro rata worden verminderd met de betrokken periode van werkloosheid.

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft aangekondigd dat ze mits een duidelijke motivatie bij de hernieuwingsaanvraag of jaarlijkse controle soepel zullen zijn met betrekking tot de loondrempels en rekening zullen houden met de uitzonderlijke situatie. Het toevoegen van bepaalde bewijsstukken zoals attesten van de RVA wordt aangeraden.

Ook het Waals Gewest heeft aangekondigd dat er geen rekening zal worden gehouden met periodes van tijdelijke werkloosheid in de periode van 1 maart 2020 tot en met 31 mei 2020 (desgevallend te verlengen) voor de berekening van de loondrempels mits toevoeging van een attest van de RVA bij de individuele rekening van 2020.

10.9 Welke impact heeft telewerk op de toepasselijke sociale zekerheid?

De periodes van telewerk die op Belgisch grondgebied door grensarbeiders worden verricht ten gevolge van het coronavirus worden niet in aanmerking genomen voor de vaststelling van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving.

De neutralisatie van de gewerkte telewerkperiodes als gevolg van het coronavirus blijft gelden zolang de federale maatregelen ter bestrijding van de verspreiding van het coronavirus COVID-19 van kracht zijn.

10.10 Moet een telewerkende werknemer of zelfstandige worden gemeld in Limosa?

Werknemers en zelfstandigen die gewoonlijk aan het sociale zekerheidsstelsel van een andere lidstaat onderworpen zijn, maar ten gevolge van de maatregelen om het coronavirus in te dijken in België van thuis uit werken zijn vrijgesteld van de Limosa meldingsplicht.

Deze maatregel geldt voorlopig tijdens de periode van 13 maart 2020 tot en met 19 april 2020.

10.11 Kan een grensarbeider die in een buurland woont maar in België werkt in aanmerking komen voor het systeem van tijdelijke werkloosheid?

Ja, grensarbeiders die in België werken, maar in een buurland wonen zijn onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid en kunnen in aanmerking komen voor het systeem van tijdelijke werkloosheid.

10.12 Wat is de fiscale situatie voor Belgisch-Luxemburgse grensarbeiders die in België telewerken?

Vanuit fiscaal oogpunt zijn België en Luxemburg een tolerantieregel overeengekomen op grond waarvan grensarbeiders gedurende de COVID-19-crisis in hun woonstaat kunnen telewerken, zonder dat deze telewerkdagen worden meegeteld in de belastingregel van 24-dagen.

10.13 Wat is de fiscale situatie voor Franse grensarbeiders die in Frankrijk telewerken?

In het kader van het Belgisch-Frans dubbel belastingverdrag is via een protocol voorzien in een bijzondere regeling voor Franse grensarbeiders. Een van de voorwaarden om binnen dit grensarbeidersstatuut te vallen is dat Franse grensarbeiders niet meer dan 30 dagen per kalenderjaar buiten de Belgische grensstreek mogen werken.

In geval van overmacht worden buiten de Belgische grensstreek gewerkte dagen niet meegerekend voor de toepassing van de zogenaamde 30-dagen regel.

De Belgische en Franse autoriteiten zijn van oordeel dat er in de huidige context sprake is van overmacht, waardoor de dagen waarop Franse grensarbeiders omwille van de huidige Coronacrisis van thuis uit (lees: in Frankrijk) moeten werken, niet meegeteld moeten worden voor de berekening van de 30-dagen termijn.

Deze maatregel is tot nader order van toepassing.

11 Corona en het recht op privacy en gegevensbescherming

11.1 Welke persoonsgegevens kan ik als werkgever van mijn werknemers verwerken met het oog op de preventie van COVID-19?

In het kader van het preventiebeleid van de werkgever ter bestrijding van COVID-19 (zie punt 1.2 hierboven) rijst vaak de vraag in welke mate hij informatie kan verzamelen over werknemers, bijvoorbeeld via vragenlijsten over recente reisbestemmingen of symptomen. Gezien dit een verwerking van persoonsgegevens impliceert, zal hierbij ook de wetgeving inzake gegevensbescherming, met name de Algemene Verordening Gegevensbescherming ("AVG" of GDPR), moeten worden nageleefd.

De AVG bepaalt dat iedere verwerking van persoonsgegevens een rechtsgrond vereist (bv. een wettelijke verplichting of de gerechtvaardigde belangen van de werkgever). Als ook gevoelige gegevens (bv. gezondheidsgegevens zoals medische symptomen) worden verwerkt, zal de werkgever zich bovendien moeten beroepen op een specifieke uitzondering gezien dergelijke verwerking in beginsel verboden is.

Het kan o.i. worden geargumenteed dat een werkgever een geldige rechtsgrond kan invoeren om informatie in te zamelen over recente bestemmingen of het in contact zijn geweest met risicopersonen. De werkgever heeft immers op basis van de welzijnswetgeving de verplichting om de risico's ingevolge het coronavirus te analyseren en op basis daarvan alle noodzakelijke en adequate maatregelen te nemen (zoals een vragenlijst) om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemers te verzekeren. Een dergelijke wettelijke verplichting op het gebied van het arbeidsrecht zou meteen ook een uitzondering kunnen vormen om gezondheidsgegevens te verwerken (bv. door de werknemers te vragen of ze symptomen van COVID-19 ervaren). Voor de verwerking van gewone gegevens zou de werkgever eventueel ook de rechtsgrond gerechtvaardigde belangen (in plaats van een wettelijke verplichting) kunnen invoeren, namelijk het belang om de (gezondheid van de) werknemers en zijn economische belangen (voorkomen dat alle werknemers tegelijk ziek vallen) te beschermen.

In een algemene verklaring van 16 maart 2020 (zoals verder aangevuld op 19 maart 2020) heeft het Europees Comité voor gegevensbescherming ook aangegeven dat de AVG de bestrijding van COVID-19 niet in de weg staat, ook door werkgevers, maar dat er ook in deze tijden moet over worden gewaakt dat de wetgeving inzake gegevensbescherming gerespecteerd wordt. Voor verwerkingen van persoonsgegevens door werkgevers verwijst het Comité echter hoofdzakelijk naar de toepasselijkheid van het nationaal recht.

Op 20 maart jl. heeft de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) op haar website echter een eerder strikt standpunt gepubliceerd waarin zij onder meer aangeeft dat:

- de beoordeling van de risico's voor de gezondheid niet dient te worden uitgevoerd door de werkgever, maar door de arbeidsgeneesheer. Dit standpunt lijkt ons betwistbaar want, hoewel de arbeidsgeneesheer een adviserende functie heeft, ligt de verantwoordelijkheid voor het welzijnsbeleid wel degelijk nog steeds bij de werkgever;
- werkgevers hun werknemers niet kunnen verplichten tot het invullen van medische vragenlijsten of vragenlijsten over recente reizen. Het is volgens de GBA aangewezen werknemers aan te zetten tot het spontaan melden van risicovolle reizen of symptomen aan de arbeidsgeneesheer.

De GBA laat nog wel een opening voor het verwerken van medische gegevens voor het geval werkgevers handelen in uitvoering van uitdrukkelijke richtlijnen opgelegd door de bevoegde overheden met het oog op de volksgezondheid.

De GBA geeft verder in haar standpunt onder meer aan dat:

- een werkgever in het kader van de voorkoming van de verdere verspreiding van het COVID-19 virus de namen van besmette personen / werknemers niet mag bekendmaken. De werkgever mag de werknemers enkel informeren zonder vermelding van de identiteit van de betrokkene(n).
- de loutere opname van de lichaamstemperatuur op zich geen verwerking van persoonsgegevens is (en de GDPR bijgevolg niet van toepassing is) voor zover deze opname niet gepaard gaat met een bijkomende registratie of verwerking van persoonsgegevens. In de oorspronkelijk versie van het standpunt werd uitdrukkelijk aangegeven dat werkgevers hun werknemers niet systematisch mogen controleren door bv. de lichaamstemperatuur te meten, maar dit wordt niet uitdrukkelijk meer herhaald. De GBA wijst er wel op dat de werkgever geen maatregelen kan nemen die het arbeidsrechtelijk regelgevend kader te buiten gaan en het ook in dit verband aan de arbeidsgeneesheer toekomt om personen op te volgen waarvan de werkgever een vermoeden heeft dat zij symptomen vertonen van COVID-19. verder ook alle andere AVG verplichtingen moeten worden gerespecteerd bij de verwerking van persoonsgegevens, wat onder meer inhoudt dat de werknemers alle nodige informatie moeten ontvangen, enkel de minimaal noodzakelijke hoeveelheid gegevens moet worden verwerkt, de nodige beveiligingsmaatregelen moeten worden genomen enz.

Gelieve te noteren dat de standpunten van de nationale autoriteiten inzake de verwerking van persoonsgegevens met het oog op de preventie van COVID-19 bijzonder uiteenlopend zijn. Het bovenstaande standpunt van de GBA kan dus niet zomaar worden toegepast op andere landen.

12 Wat is de impact van Corona op de sociale verkiezingen

12.1 Wat is de impact van de COVID-19-crisis op de organisatie van de sociale verkiezingen 2020?

COVID-19 brengt ook het vlot verloop van de sociale verkiezingsprocedure in het gedrang. Bijgevolg hebben de sociale partners een akkoord bereikt om **de procedure van de sociale verkiezingen op te schorten vanaf dag X+36**. De Nationale Arbeidsraad (NAR) heeft ook een advies uitgebracht over de punten die wettelijk geregeld moeten worden om de opschorting van de procedure en de hervatting ervan in goede banen te leiden.

De verkiezingsprocedure zal moeten hervat worden op de nieuwe dag X+36. Deze datum zal bepaald worden in functie van de nieuwe verkiezingsdatum (dag Y). De NAR stelt voor om de verkiezingen te laten plaatsvinden in de periode die loopt van 16 tot en met 29 november 2020. De nieuwe dag Y zal niet vrij bepaald kunnen worden, maar een omzetting zijn van de oorspronkelijk gekozen dag Y (indien de verkiezingen dus zouden doorgaan op donderdag 14 mei 2020, zouden deze normaal moeten plaatsvinden op donderdag 19 november 2020). De op dag X vastgestelde uurregeling blijft ook behouden. De overlegorganen kunnen wel andere afspraken maken.

12.2 Wat met de verschillende stappen van de verkiezingskalender?

Alle stappen van de procedurekalender worden vanaf dag X+36 voorlopig uitgesteld tot na de zomer van 2020. Dit betekent dat de huidige dag X+35 (uiterste datum om kandidatenlijsten in te dienen) behouden blijft volgens de huidige procedurekalender (dus in de periode van 17 tot en met 30 maart 2020, of later voor bedrijven die de verkiezingsprocedure later hebben opgestart of wanneer de verkiezingsprocedure vertraging heeft opgelopen door een procedure voor de arbeidsrechtbank).

Bijgevolg moet u nog niet overgaan tot de aanplakking van de kandidatenlijsten, de samenstelling van de stembureaus, het 'opkuisen' van de kiezerslijsten, enzovoort.

Deze stappen zullen worden uitgesteld naar een latere datum.

De NAR stelt dat akkoorden en beslissingen die al getroffen zijn tot en met dag X+35 definitief verworven zouden moeten zijn (bijvoorbeeld: de beslissing over elektronische stemming), tenzij het gaat om een akkoord dat zonder voorwerp geworden is en uitdrukkelijk het coronavirus aangeeft als reden van het akkoord (bijvoorbeeld akkoorden die de voorbije weken gesloten werden om de stemming per brief te organiseren).

12.3 Wat indien ik geen enkele kandidatenlijst ontvang op dag X+35?

Enkel wanneer u geen enkele kandidatenlijst (en dit voor geen enkele personeelscategorie) heeft ontvangen, mag u de huidige verkiezingsprocedure nu al stopzetten. U moet dan de formaliteiten hiervoor vervullen (aanplakking van het bericht inzake de stopzetting en upload op de webapplicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg).

Als u echter minstens één kandidatenlijst heeft ontvangen (zelfs wanneer er slechts één kandidaat is), moet u de procedure opschorten vanaf dag X+36. U zal de procedure moeten hervatten vanaf de nieuwe dag X+36.

12.4 Wat met de bescherming van de kandidaten en de reeds beschermde werknemers?

Bestaande organen en reeds beschermde werknemers

Volgens de NAR blijven de bestaande OR en het CPBW verder functioneren totdat de nieuw verkozen organen geïnstalleerd zijn. De huidige personeelsafgevaardigden blijven tot die datum uiteraard ook hun bescherming genieten. Dit geldt ook voor de kandidaten die in 2016 werden voorgedragen, maar niet verkozen werden (met uitzondering van de niet-verkozen kandidaten die bij de vorige verkiezing ook al niet verkozen waren aangezien hun bescherming normaal gezien een einde nam in mei 2018).

Wanneer de bestaande organen niet worden hernieuwd (meestal omdat de wettelijke drempels van 50 of 100 werknemers niet meer bereikt werden in de wettelijke referentieperiode), blijven de kandidaten die in 2016 verkozen werden hun bescherming genieten tot zes maanden te rekenen vanaf de eerste

nieuwe dag Y. Dit geldt ook wanneer u in 2020 geen nieuwe verkiezingen moet organiseren bij gebrek aan de vereiste kandidaturen.

Bescherming voor de kandidaten van de sociale verkiezingen van 2020

De kandidaat die op de kandidatenlijst van dag X+35 voorkomt, geniet de ontslagbescherming sinds dag X+30 tot aan de datum van de eerste vergadering van de OR of het CPBW van de sociale verkiezingen van 2024. Op dit vlak zou er dus niets wijzigen aan de regelgeving.

Wat de occulte periode betreft, deze wordt niet verlengd, maar eerder verlegd.

De NAR stelt voor dat vanaf uw nieuwe 'fictieve' dag X, zijnde 36 dagen voorafgaand aan de nieuwe dag X+36, een nieuwe occulte periode start tot uw nieuwe dag X+76. Een kandidaat die uiterlijk op de nieuwe dag X+76 wordt voorgedragen ter vervanging van een kandidaat die op dag X+35 was voorgedragen, geniet de ontslagbescherming vanaf de nieuwe dag X.

Concreet zou dit betekenen dat werknemers ontslagen in de periode vanaf de huidige dag X+36 tot vóór de nieuwe dag X (tussen 18 en 31 augustus 2020 volgens de voorgestelde nieuwe verkiezingskalender) niet als vervanger aangeduid zouden kunnen worden. Die werknemers zullen bijgevolg geen bescherming genieten.

Bescherming van de werknemer die in 2016 kandidaat was, maar niet opkomt in 2020 en berekening van de vergoeding

Deze werknemer geniet de bescherming totdat de nieuw verkozen organen geïnstalleerd zijn. Dit geldt ook voor de kandidaat die in 2016 niet verkozen was (met uitzondering van de niet-verkozen kandidaat van wie de bescherming reeds een einde nam in mei 2018 - hypothese van opeenvolgende onsuccesvolle kandidaturen).

Indien deze werknemer ontslagen wordt terwijl hij de ontslagbescherming nog geniet, heeft hij recht op een beschermingsvergoeding. Deze bestaat uit een vast deel in functie van de anciënniteit op de ontslagdatum. Op dit vlak zou er dus niets wijzigen aan de regelgeving.

Daarnaast heeft deze werknemer ook recht op het 'variabel' deel van de beschermingsvergoeding wanneer hij zijn re-integratie vraagt en deze door de werkgever niet (geldig) wordt aanvaard. Voor de berekening van dit variabel deel stelt de NAR voor om een onderscheid te maken in functie van de ontslagdatum:

- ingeval van een ontslag vóór 18 maart 2020: het variabel deel moet berekend worden op basis van het loon vanaf de ontslagdatum tot en met de datum waarop de eerste vergadering van de nieuw verkozen OR of het CPBW had plaatsgevonden indien de verkiezingsprocedure niet was opgeschort.
- ingeval van een ontslag vanaf 18 maart 2020: het variabel deel moet berekend worden op basis van het loon vanaf de ontslagdatum tot en met de datum waarop de eerste vergadering van de nieuw verkozen OR of het CPBW volgens de hervatte verkiezingsprocedure zal plaatsvinden.

13 Algemene vergaderingen en bestuursorganen tijdens de COVID-19 pandemie

De quarantainemaatregelen die zijn genomen in het kader van de gezondheids crisis ten gevolge van het COVID-19-coronavirus, verbieden sinds enkele weken "samenscholingen". De organisatie van de fysieke vergaderingen van de aandeelhouders van een vennootschap of van de leden van een vereniging of pensioenfonds tijdens een algemene vergadering of van een vergadering van het bestuursorgaan valt daarbij onder dit verbod.

Een bijzondere machtenbesluit (nr. 4) van 9 april 2020 behandelt deze kwestie en specificeert de maatregelen die van toepassing zijn op Belgische vennootschappen, verenigingen en andere rechtspersonen (waaronder OFP's) die dergelijke vergaderingen moeten of zouden moeten bijeenroepen.

De maatregelen zijn van (terugwerkende) kracht vanaf 1 maart 2020 tot 3 mei 2020. Een verlenging van de maatregelen is natuurlijk mogelijk als de crisis aanhoudt.

Naast de mogelijkheden die het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen reeds biedt, en niettegenstaande enige andersluidende wettelijke, reglementaire of statutaire bepaling, organiseert Koninklijk Besluit nr. 4 alternatieven voor (al dan niet beursgenoteerde) vennootschappen, verenigingen en rechtspersonen die bij bijzondere wetgeving zijn opgericht, met het oog op de organisatie van hun algemene vergaderingen en het houden van de bestuursvergaderingen.

13.1 Verloop van de algemene vergadering: alternatieven

13.1.1 Algemene vergadering achter gesloten deuren

Het bestuursorgaan kan personen die normaal gesproken worden opgeroepen om een algemene vergadering bij te wonen, verbieden om persoonlijk deel te nemen.

Het systeem "algemene vergadering met gesloten deuren" kan worden gebruikt voor een bijzondere of buitengewone algemene vergadering, zelfs als de oproeping al is verzonden.

De beslissing om achter gesloten deuren te handelen wordt effectief gecommuniceerd naar de aandeelhouders of leden, bijvoorbeeld via de website. De beursgenoteerde ondernemingen worden uitgenodigd om deze wijziging te publiceren via een persbericht op hun website, ten laatste op de zesde dag vóór de vergadering.

In dit "achter gesloten deuren"-scenario wordt de deelnemers de keuze geboden tussen (1) een vooraf schriftelijk uitgebrachte stem of (2) deelname bij volmacht.

- (1) De stemmen worden vóór de Algemene Vergadering uitgebracht via een stemformulier of via een speciale website. Het stemformulier moet de agenda van de vergadering bevatten, evenals de besluiten die in stemming worden gebracht.
- (2) Volmachten moeten specifieke steminstructies bevatten voor elk agendapunt. Het bestuursorgaan kan eisen dat de volmacht wordt verleend aan een specifieke persoon die door het bestuursorgaan is aangewezen.

De aldus ingevulde en ondertekende documenten kunnen op alle mogelijke manieren worden meegedeeld (post, gescande kopie per e-mail, foto).

Indien de naleving van de maatregelen ter bestrijding van de verspreiding van de COVID-19-pandemie niet kan worden gegarandeerd, kan in ieder geval ook de fysieke aanwezigheid van de gevolmachtigden of gevolmachtigden worden verboden; alleen stemmen op afstand blijft mogelijk.

Bovendien kan elke vennootschap of vereniging een algemene vergadering houden via elektronische communicatiemiddelen (ook als dit niet voorzien is in de statuten).

Deelnemers hebben het recht om vragen te stellen. Het bestuursorgaan kan eisen dat alleen schriftelijke vragen worden gesteld. De antwoorden worden hetzij schriftelijk vóór de stemming, hetzij mondeling tijdens de algemene vergadering verstrekt indien deze algemene vergadering rechtstreeks of uitgesteld wordt uitgezonden.

In beursgenoteerde vennootschappen moeten eventuele vragen ten minste vier dagen vóór de datum van de algemene vergadering aan het bestuursorgaan worden gesteld. Beursgenoteerde vennootschappen zijn over het algemeen vrijgesteld van de verplichting om de oproeping en bepaalde andere documenten per gewone post te versturen en om de documenten op hun zetel ter beschikking te stellen. Andere entiteiten zijn vrijgesteld van de verplichting om de documenten per gewone post te versturen; indien mogelijk dienen zij deze toch per e-mail te versturen.

In de praktijk mogen de leden van het bureau (voorzitter en secretaris), de bestuurders, de commissaris en de gevolmachtigde ook niet fysiek aanwezig zijn. Zij kunnen per telefoon- of per videoconferentie deelnemen. Voor beslissingen die bij authentieke akte moeten worden genomen, moet de gevolmachtigde, of als er geen gevolmachtigde is, een lid of vertegenwoordiger van het bestuursorgaan, zich tot de notaris wenden om de akte te ondertekenen.

13.1.2 Uitstel van de algemene vergaderingen

Het bestuursorgaan kan, zelfs als de belanghebbenden reeds zijn opgeroepen, ervoor kiezen om de algemene vergadering uit te stellen. Beursgenoteerde bedrijven kunnen het uitstel tot de vierde dag vóór de geplande vergadering bekendmaken door middel van een persbericht op hun website.

Voor de uitgestelde vergadering zal een nieuwe oproeping nodig zijn, waarbij de gebruikelijke oproepingsformaliteiten worden toegepast (tenzij op dat moment nog een uitzonderingsregeling van toepassing is).

Het uitstel geldt met name voor de jaarlijkse algemene vergadering. Het is dus mogelijk om de jaarvergadering uit te stellen tot 10 weken na de wettelijke einddatum. *Voorbeeld: afsluiting van hun boekjaar op 31 december 2019: de jaarvergadering kan worden uitgesteld tot 8 september 2020. De goedgekeurde jaarrekening moet dan uiterlijk op 8 oktober 2020 bij de Nationale Bank van België worden neergelegd.*

N.B.: Er is geen mogelijkheid tot uitstel van de algemene vergadering in het kader van de alarmbelprocedure (negatief netto-actief of dreiging ervan, of het verzoek van een aandeelhouder die ten minste 10% van de aandelen/kapitaal vertegenwoordigt). In dit geval kan de Raad van Bestuur de vergadering achter gesloten deuren houden (optie 1).

Als u een algemene vergadering moet houden tijdens de quarantaine, kunt u deze uitstellen of besluiten om een vergadering achter gesloten deuren te houden rekening houdend met de hierboven geschetste praktische aspecten. Om te voorkomen dat beslissingen om formele redenen in twijfel worden getrokken, is het in dit geval van essentieel belang de deelnemers actief te informeren en hen in staat te stellen hun rechten ten volle uit te oefenen.

13.2 Verloop van de bestuursvergaderingen

Ook de regels voor de organisatie van de vergaderingen van het bestuursorgaan zijn versoepeld. De procedure voor schriftelijke besluiten van de leden met eenparigheid van stemmen is mogelijk, ook als de statuten dit uitsluiten. Bovendien is het tot 3 mei 2020 mogelijk om, zelfs zonder statutaire toelating, via een telefoon- of videoconferentie te vergaderen.

Voor beslissingen die bij authentieke akte moeten worden genomen (bijvoorbeeld het gebruik van toegestaan kapitaal of een wijziging van de statutaire zetel) is het voldoende dat een lid of vertegenwoordiger van het bestuursorgaan fysiek aanwezig is op het kantoor van de notaris om de akte te ondertekenen.

Brussel
Vorstlaan 280
1160 Brussel
T 02 761 46 00

Luik
Parc d'affaires Zénobe Gramme
Square des Conduites d'Eau 7
Bat. H - 2nd floor
4020 Luik
T 04 229 80 11

Antwerpen
City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
T 03 285 97 80

Gent
Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
T 09 261 50 00

Kortrijk
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
T 056 26 08 60

Hasselt
Kuringersteenweg 172
3500 Hasselt
T 011 24 79 10

Partners with you.

Onze newsletters zijn bestemd om u regelmatig algemene informatie mee te delen met betrekking tot onderwerpen uit de actualiteit en bepaalde ontwikkelingen van wetgeving of rechtspraak. Vanzelfsprekend waken wij over de betrouwbaarheid van deze informatie. Onze newsletters bevatten echter geen enkele juridische analyse en kunnen ons in geen geval verantwoordelijk stellen. Aarzelt u niet om contact op te nemen met onze advocaten voor elke bijkomende vraag.

Claeys & Engels BV | Vorstlaan 280, 1160 Brussel, België | RPR Brussel 0473.547.070.