

People
Managers
Community 

Webinar
Learn & Share

verbindt,
informeert,
inspireert
business & HR

1

LYDIAN 

People
Managers
Community 



COVID-19 – Back To Work – Exit uit de lockdown

Jan Hofkens, advocaat

LEGAL INSIGHT. BUSINESS INSTINCT.

2

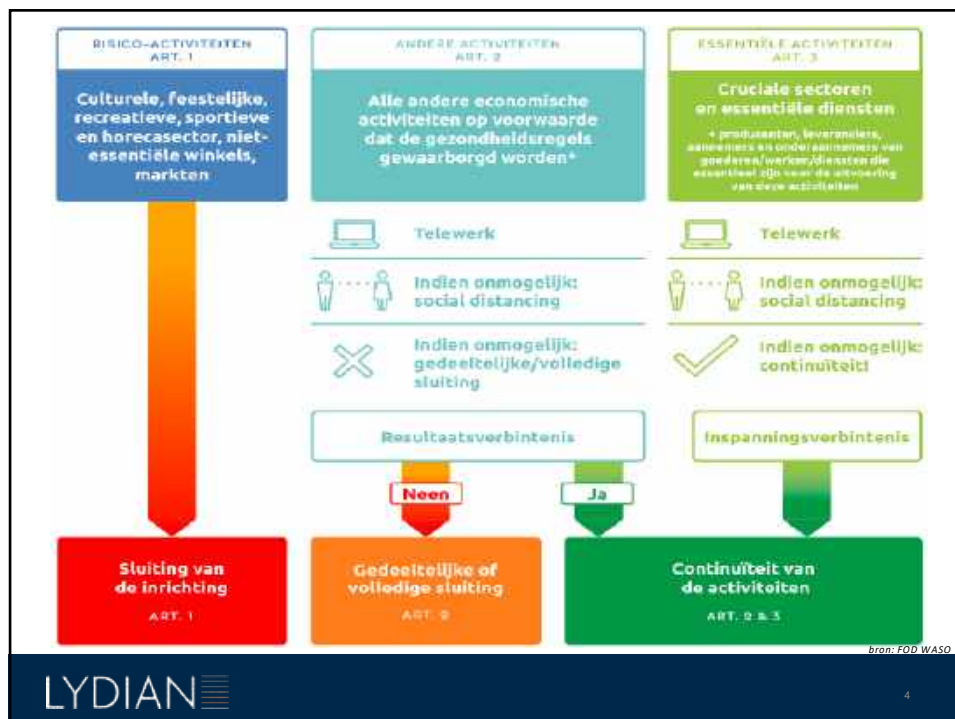
De gefaseerde exit

Maatregelen bij M.B.

- [18 MAART 2020 – Ministerieel besluit \(opgeheven\) : vanaf 18 maart](#)
- [23 MAART 2020. - Ministerieel besluit houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken](#)
- [3 APRIL 2020. - Ministerieel besluit houdende wijziging van het ministerieel besluit van 23 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken : verlenging t.e.m. 3 mei](#)

LYDIAN

3



LYDIAN

4

4

1,5 m afstand. **Handen wassen.** **Mondmaskers openbaar vervoer verplicht. Elders sterk aangeraden.** **Ziek? Blijf thuis.** **Vermijd drukke plaatsen.**

FASE 1
4 mei

- Industrie en B&B-diensten mogen open.
- Telewerk < de norm.
- Werkgelegenheid op basis van algemene gids van goede praktijken voor geleidelijke herstart.
- Sportieve activiteiten buiten en zonder contact opnieuw toegelaten met max. 2 personen (of meer indien onder zelfde dak).
- Masker verplicht in openbaar vervoer voor > 12 jaar. Verplaats je zoveel mogelijk met eigen middelen.

11 mei

- Winkels open onder stramme voorwaarden.

FASE 2
18 mei

- Verdere versoepeling hangt af van evolutie virus en het aantal besmettingen.
- Overwegen heropening musea onder voorwaarden.
- Bekijken of mensen naar hun tweede verblijf kunnen.
- Bekijken huwelijksceremonie/begravenissen.
- Bestuderen of en onder welke voorwaarden contactberoepen zoals kappers hun activiteit kunnen hervatten.

FASE 3
8 juni

- Verdere versoepeling hangt af van evolutie virus en het aantal besmettingen.
- Eventuele heropening restaurants, later ook cafés en bars.
- meendaagse reizen (binnen en buiten België)
- Jeuglleerwegingskampen en zomertages (beslissing tegen eind mei)
- kleinere openlucht-evenementen (geen massa-evenementen)

LYDIAN

5

BASICO-ACTIVITEITEN ART. 1	ANDERE ACTIVITEITEN ART. 2	ESSENTIELE ACTIVITEITEN ART. 3
Culturele, feestelijke, recreatieve, sportieve en horecasector, niet-essentiële winkels, markten	Alle andere economische activiteiten behalve de gezondheidszorg*	Cruciale sectoren en essentiële diensten * producenten, leveranciers, ambtenaren en onderaannemers van overheerlijke werken, diensten die essentieel zijn voor de uitvoering van deze activiteiten
	Telewerk	Telewerk
	Indien onmogelijk: social distancing	Indien onmogelijk: social distancing
	Indien onmogelijk: gedeeltelijke/volledige sluiting	Indien onmogelijk: continuïteit ?
	Resultaatsverbintenis	Inspanningsverbintenis
	Neen	Ja
Sluiting van de inrichting ART. 1	Gedeeltelijke of volledige sluiting ART. 2	Continuïteit van de activiteiten ART. 2 & 3

Voor alle sectoren en diensten

LYDIAN

6

Telewerk blijft de norm

LYDIAN

7

“Telewerk blijft de norm”

- “Telethuiswerk” blijft de norm *sine die*
 - **Verplicht?** MB 23 maart 2020: verplicht (niet-essentiële diensten) <> “in de mate van het mogelijke (essentiële diensten)
 - Van “maximalisatie” naar “optimalisatie” (VBO)
 - Kan WG telethuiswerk verplichten? JA
- Wettelijk kader?
 - Geen huisarbeid (art. 119 WAO) of telewerk (CAO 85: “op regelmatige basis en niet incidenteel”)
 - Individuele overeenkomst
 - *Strictu sensu* Geen occasioneel telewerk (art. 26 §2 WWW) maar geldt als inspiratie (FOD WASO)
 - Vereist aanvraag en afspraken WG-WN
 - Pragmatische afspraken
 - Eigen contractueel of reglementair kader, bv.
 - Duurtijd en einde
 - Beschikbaarheid / arbeidsduur (> arbeidsongeval)
 - verwachtingen inzake output
 - Hulpmiddelen en kostenvergoeding
 - cybersecurity en GDPR,
 - controle
- Forfait bureauvergoeding
 - Structureel en regelmatig thuiswerken
 - Maximumbedrag van € 126,94 / maand (tot 31/3) - € 129,48 (vanaf 1 april)
 - + € 20 (gebruik eigen internet verbinding)
 - + € 20 (gebruik eigen PC)
 - Andere: aan werkelijke kost
 - De tijdelijke thuiswerkvergoeding vervangt elke vergoeding voor bureaunkosten die mogelijk al werd toegekend

LYDIAN

8

8

“Telewerk blijft de norm”

Structurele verderzetting telewerk na Corona:


- Overgang naar structureel telewerk overeenkomstig CAO nr. 85
 - Aanpassing bestaande regeling structureel telewerk (verhoging frequentie)
- Overeenkomst (bepaalde of onbepaalde duur) met verplichte vermeldingen
- Informatie over arbeidsvoorwaarden

Social Distancing : Goede praktijken voor een geleidelijke herstart

*“Arbeidsorganisatie aan de hand van een **algemene gids** van goede praktijken voor een geleidelijke herstart.”*



Werkorganisatie: Generieke Gids



BELGIUM'S EXIT STRATEGY

DE PROTOCOLLEN

GENERIEKE GIDS

- Gevalideerd door de Groep van Tien (werkgevers-akborden)
- Zal dienen als referentie voor een geleidelijke economische herstart in gezonde en veilige omstandigheden voor iedereen.
- Basis voor het sluiten van sectorale akkoorden.

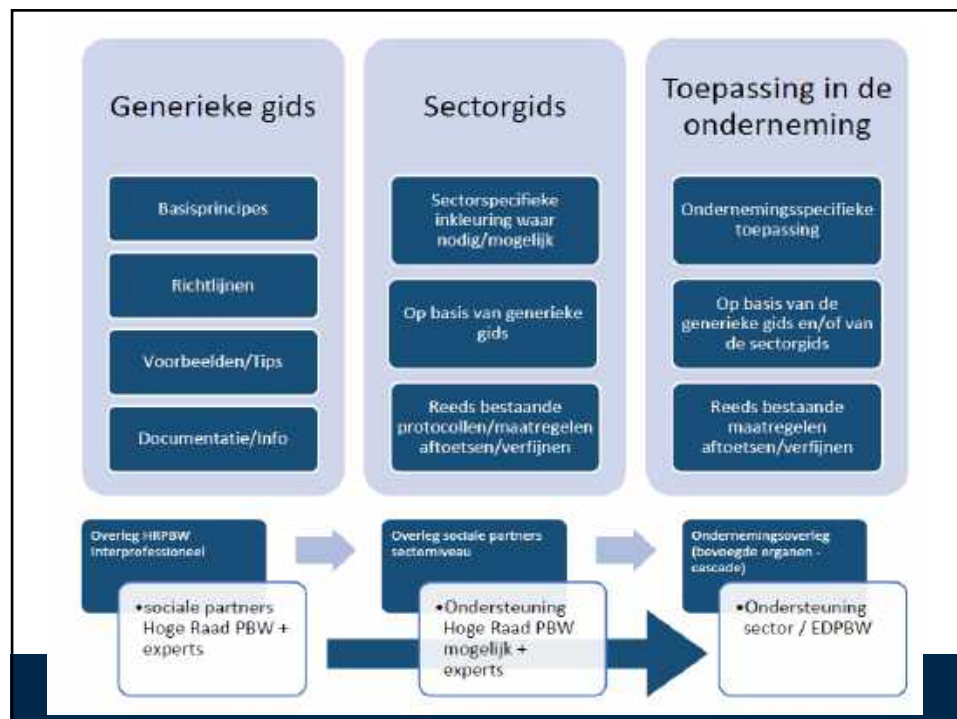
www.werk.belgie.be

CNS

LYDIAN

11

11



12

Arbeidsorganisatie: goede praktijken voor een geleidelijke herstart

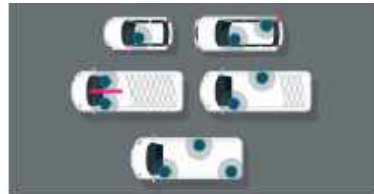
- Sector gidsen: zie website FOD WASO
 - Sectorgids voor de textielsector (PC 120 en PC 214);
 - Sectorgids en aanbevelingen in sector metaal en mobiliteit, distributie, herstel en onderhoud (PC 112 (garages), PSC 149.02 (koetswerk) en het PSC 149.04 (metaalhandel))
- Basis voor overleg – WG is verantwoordelijk
 - Risicoanalyse waarbij per activiteit/situatie het risico, de evaluatie van het risico en de maatregelen worden weergegeven
 - Overleg met interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
 - Informatie en consultatie met CPBW > SD > WNs (Art. 53 Welzijnswet + Art. II.8-1 Codex)
 - Aanbevolen: Protocol / richtlijnen + bekend maken
 - Eenzijdig en dus aanpasbaar in functie van noden en evoluties (i.t.t. arbeidsreglement en CAO)

Arbeidsorganisatie: goede praktijken voor een geleidelijke herstart

- Informatie, instructie, opleiding & communicatie
 - WNs en derden
 - Referentiepersonen (PA, arbeidsarts, vertrouwenspersoon, contact persoon 'Corona')
- Social Distancing blijft kernbegrip: *reeks infectiebeperkende of –controlerende acties of maatregelen bedoeld om de verspreiding van een besmettelijke ziekte te stoppen of te vertragen. De bedoeling is om de kans op contact tussen personen die geïnfecteerd zijn en de anderen te verminderen en zo het verspreiden van de ziekte te minimaliseren*
- Organisatorische en technische maatregelen
 - Afstand
 - Beperking aanwezigheid
 - Isolatie
 - Alternatief begroeten
 - Alternatief vergaderen
 - Hygiëne
 - Indien < afstand: beperk in aantal en duur
 - Collectieve beschermingsmiddelen (tussenwanden, markeringen, linten, ...)
 - Persoonlijke beschermingsmiddelen (beschermingskledij)
 - Verplaatsingen beperken
- Scenario's volgens werkdag
- Voorgestelde maatregelen dienen te worden geconcretiseerd binnen bedrijfsomgeving
- Gids zal geüpdatet worden aan de hand van richtlijnen Nationale Veiligheidsraad, nieuwe wetenschappelijke inzichten en *best practices*



Arbeidsorganisatie: goede praktijken voor een geleidelijke herstart



LYDIAN

15

15

Arbeidsorganisatie: goede praktijken voor een geleidelijke herstart

- Wat indien 1,5 m niet kan gegarandeerd worden?
- Mondmaskers?
 - Gids is terughoudend / geen verplichting
 - “in situaties waar de 1,5 m niet kan worden gerespecteerd en na uitputting van de organisatorische maatregelen en de collectieve beschermingsmiddelen, kan het dragen van mondmaskers zeker een bijkomende maatregel zijn, in samenhang met andere preventiemaatregelen”

LYDIAN

16

16

Arbeidsorganisatie: goede praktijken voor een geleidelijke herstart

- Testen? Niet vermeld in Gids
 - Medische handeling door arts + Privacy / GDPR (verwerking medische gegevens)
 - Effectiviteit (momentopname)?
 - Temperatuurmeting: geen verwerking (standpunt GBA)
 - <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/covid-19-en-de-verwerking-van-persoonsgegevens-op-de-werkvloer>
 - Geothermische scan? Enkel registratie (preventie)
 - Immunitestest? Niet gevalideerd, niet toegelaten in arbeidsrelatie
 - Kan helpen om vertrouwen WNs te verkrijgen
- Kan ik bij werkhervatting een medisch attest vragen?
- Kan de werknemer weigeren naar het werk te komen?
- Controle? Inspectie Toezicht Welzijn (checklist)



Enkele andere maatregelen

Nieuw medisch getuigschrift tijdens COVID-19

- Verklaring Groep van 10 van 14 april 2020
- 2 situaties
 - 1) Geval A: werknemer is arbeidsongeschikt → gewaarborgd loon
 - 2) Geval B: werknemer is arbeidsgeschikt, maar moet van de arts in quarantaine blijven → loon bij telewerk of werkloosheidsuitkering bij tijdelijke werkloosheid

<http://www.cnt-nar.be/DOSSIERS/Covid-19/G10-verklaring-NL-14-04-2020.pdf>

COVID-19: GETUIGSCHRIFT OP NAAM VAN RENDELIJKEN ADVISER

De doctoraat is het getuigschrift nodig het getuigschrift dat moet worden gebruikt voor het medische loon in de arbeidsongeschiktheid van de COVID-19-arts, die naar het medische advies van de arts wordt gegeven, na het voorafgaande advies van de patiënt, zodat het mogelijk is getuigschrift van het werkgever te worden gegeven.

In het getuigschrift, dat in de geneeskunde, uitdrukking van het medische advies wordt gegeven.

Naam, voornamen van de patiënt: _____

Identificatienummer van het rijbewijs van de patiënt: _____

Verrekeningsperiode van de patiënt: _____

Verrekeningsperiode van de patiënt: _____

I. GETUIGSCHRIFT VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

De werknemer is arbeidsongeschikt van .../.../2020 tot .../.../2020 (bepaald volgens de arts) (geen/andere reden)

De patiënt heeft het volgende medische advies:

- het loon van de patiënt wordt
- het loon van de patiënt wordt

De patiënt mag het volgende doen:

II. GETUIGSCHRIFT VAN QUARANTAINESITUATIE

De werknemer is arbeidsongeschikt maar mag (ook niet voor de periode bepaald van .../.../2020 tot .../.../2020) (bepaald volgens de arts)

De patiënt heeft het volgende medische advies:

- het loon van de patiënt wordt
- het loon van de patiënt wordt

Identificatienummer van de arts met RIZV-nummer: _____

Handtekening arts/adviseur: _____

Bevond: .../.../2020

LYDIAN

19

19

Aangekondigde maatregelen

- **Bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren (Belgisch Staatsblad, 28 april 2020)**
- vrijwillige overuren
- opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur
- terbeschikkingstelling van werknemers in kritieke sectoren
- studentenarbeid voor wat betreft kritieke sectoren.
- Corona ouderschapsverlof (1 mei tot 30 juni)

LYDIAN

20

20

Uitstel sociale verkiezingen

- Wet opschorting procedure sociale verkiezingen van het jaar 2020 ingevolge de coronavirus COVID-19 pandemie gestemd in parlement op 23 april 2020
 - Opschorting procedure vanaf dag X+36 (na indiening kandidatenlijsten)
 - hervatting op nader bij KB te bepalen datum (suggestie NAR: verkiezingen 16 t.e.m. 29 november 2020)
- Bestaande overlegorganen functioneren tot installatie nieuwe organen (na uitgestelde verkiezingen)
 - Mandaten + bescherming tegen ontslag (Wet 1991) verlengd

Uitstel sociale verkiezingen

- **Impact ontslagbescherming en “occulte periode”?**
 - Werknemers beschermd ingevolge sociale verkiezingen 2016:
 - Geen kandidaat: periode ontslagbescherming verlengd voor duur verlenging mandaat (tot installatie nieuw verkozen orgaan)
 - Indien geen orgaan verkozen: 6 maanden vanaf nieuwe verkiezingsperiode
 - Variabel deel beschermingsvergoeding: niet opnieuw kandidaat en ontslagen voor 17/3: einde mandaat = oorspronkelijke (fictieve) installatiedatum
 - Kandidaten op nieuw ingediende lijsten
 - beschermd vanaf indiening kandidatenlijsten
 - ‘Occulte periode’ voor (potentiële) vervangende kandidaten (voorgedragen na einde schorsing)
 - X – 30 tot vooravond datum opschorting
 - Vanaf 36^{ste} dag voor herneming kalender sociale verkiezingen (medio augustus 2020)

https://werk.belgie.be/nl/themas/sociaal-overleg/sociale-verkiezingen-2020/invloed-van-de-corona-crisis-op-de-sociale#toc_heading_1

Wat na herstart?

LYDIAN

23

Wat na de herstart?

- Tijdelijke werkloosheid?
 - Corona overmacht: tot 31 mei 2020
 - TW Economische redenen:
 - Bestaande stelsel: onderneming in moeilijkheden + erkenning
 - tot 31/5 aanvragen niet in overweging
 - Quid vanaf 1 juni?
- Verlof zonder wedde (conventionele schording)
 - Overeen te komen – voorwaarden vrij overeen te komen
 - Geen gelijkstelling voor (aanvullende) sociale rechten
- Aanpassing arbeidsorganisatie
 - Wijziging arbeidsduur: aanpassing AO (individueel akkoord of via CAO) / arbeidsreglement
 - Individuele of collectieve arbeidsduurvermindering (RSZ doelgroep vermindering)
- Wijziging loonvoorwaarden
 - Vermindering loon: akkoord werknemer vereist of CAO
 - Alle werknemers of bepaalde groep (geen discriminatie)
 - Impact op rechten onder (aanvullende) sociale zekerheid

LYDIAN

24

24

Wat na de herstart?

- Reductie personeelsbestand zonder (naakte) ontslagen
 - Afbouw uitzendkrachten (let op met oneigenlijk gebruik > herkwalificatie AO onbepaalde duur)
 - Vrijwillig vertrek
- Reductie personeelsbestand met ontslagen
 - Corona heeft geen impact op hoogte ontslagvergoedingen en regels beëindiging
 - Individuele ontslagen <> collectief ontslag / meervoudig ontslag (check sectorale regelingen)

Elk ontslag om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer en dat in de loop van een periode van 60 dagen een aantal werknemers treft:

Aantal tewerkgestelde werknemers in voorafgaand kalenderjaar	Vereist minimum aantal ontslagen in 60 dagen
> 300	30
100 - 299	10%
Meer dan 20 - 99	10

- TW Corona Overmacht verlengt opzegtermijn niet! i.t.t. TW Economisch (art. 38 §1 eerste lid en §2 tweede lid + art. 37/7 §2 derde lid Wet Arbeidsovereenkomsten)
- Let op voor "nieuwe" occulte beschermingsperiode vanaf medio augustus 2020

25

Nuttige links: alle informatie en meer is te vinden op onze Coronavirus webpagina (te bereiken via onze homepage)

26



27

Contact



Jan HOFKENS
Partner
+32 3 304 90 04
jan.hofkens@lydian.be

Heeft u nog een vraag, werd uw vraag niet (volledig) beantwoord of contacteert u ons liever apart, mail naar corona@lydian.be

LYDIAN

28

28

People
Managers
Community 

Partners:

Met dank aan de Jaarpartners

LYDIAN 