



1



2

Ik sta op de reservelijst voor de vaccinaties. Er komt plots een plaatsje vrij. Ik bel mijn werkgever en zeg dat ik wat later kom vandaag (met loonbehoud). Kan dat?



## 1. Klein verlet voor vaccinatie

**Bron: Wet van 28 maart 2021** houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19 (BS 09.04.2021)

- Sinds 9 april 2021 recht om afwezig te zijn met behoud van het normale loon, om een vaccin te krijgen
- Normale loon wordt berekend zoals feestdagenloon
- In principe t.e.m. 31 december 2021 (verlenging mogelijk tot 30 juni 2022)



## 1. Klein verlet voor vaccinatie

- Werknemer moet werkgever vooraf verwittigen van zodra het tijdstip van vaccinatie bekend is
- Afwezigheid is inclusief de tijd van en naar het vaccinatiecentrum

## 1. Klein verlet voor vaccinatie

- Bewijs** voor te leggen door werknemer als werkgever het vraagt:
  - Bevestiging afspraak is voldoende tenzij uur niet wordt vermeld, dan dient de uitnodiging voorgelegd
  - Werkgever mag geen kopie van de afspraakbevestiging nemen noch info overschrijven, uitgezonderd het tijdstip van de afspraak en 'klein verlet'; reden van klein verlet mag niet geregistreerd worden (evenmin: eventuele gezondheidsproblemen)

Telewerk is vandaag (9 juni) nog altijd verplicht?



## 2. Introductie “telewerkaangifte” en “niet telewerkbare functies”

- MB van 26 maart 2021 wijzigt MB van 28 oktober (“Dringende maatregelenKB”)
- Voerde maandelijkse registratieplicht in vanaf **27 maart 2021**
- Dringende maatregelen KB geldig tot **25 april 2021**

## 2. Introductie “telewerkaangifte” en “niet telewerkbare functies”

*“De werkgevers registreren maandelijks, via het elektronische registratiesysteem dat door de Rijksdienst Sociale Zekerheid ter beschikking wordt gesteld op de portaal-site van de sociale zekerheid, het **totale aantal werknemers** in het bedrijf per vestigingseenheid en het **aantal werknemers dat een functie uitoefent die onmogelijk kan worden volbracht via telethuiswerk**. Deze aangifte heeft betrekking op het aantal werknemers op de eerste werkdag van de maand en moet uiterlijk worden ingediend op de zesde kalenderdag van de maand.”.*

## 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB

Bron: MB van 4 juni 2021

- In werking vanaf vanaf 9 juni 2021
- Einddatum wordt niet gewijzigd ! (dus 30 juni 2021)

### 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB

#### Principes:

- Telewerk is overal verplicht **tenzij onmogelijk** door de aard van de functie of de continuïteit van de bedrijfsvoering, activiteiten of dienstverlening
- Werkgevers bezorgen de personen 'werkzaam' bij hen, die niet kunnen telehuiswerken, een attest dat de noodzaak van de aanwezigheid op de werkplek bevestigt
- Behoud van de maandelijkse telewerkaangifte

### 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB

#### Telewerkaangifte:

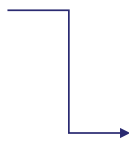
- Betreft "aantal personen werkzaam bij de onderneming"
- Dus inclusief langdurig zieken, personen met een ambulante functie, ongeacht het soort overeenkomst, uitzendkrachten, gedetacheerde werknemers, bewakingsagenten etc....
- Uitgezonderd: iemand die er 'punctueel' of uitzonderlijk is

### 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB

- Telewerkaangifte:
  - Onderscheid telewerkbare en **niet telewerkbare functies**
  - MB: “functie die onmogelijk kan worden volbracht met huiswerk”
  - Administratieve interpretatie: elke functie die van nature ter plaatse moet worden uitgevoerd worden, met uitz. dus van personen die uitzonderlijk aanwezig zijn of directieleden en lijnmanagement

### 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB: Behoud “telewerkaangifte” na april 2021

- Als de parameters niet gewijzigd zijn sedert de laatste aangifte



GEEN nieuwe aangifte nodig

### 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB: Behoud “telewerkaangifte” na april 2021

- Geen registratieplicht voor o.m.
  - Gezondheidszorg,
  - KMO's met minder dan vijf personen,
  - Onderwijsinstellingen

### 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB: Introductie ‘terugkeermomenten’

- Voor de telehuiswerkers *kunnen* terugkeermomenten worden ingeplant
- Vrijwilligheid (geen verplichting voor de werknemers)
- Doel moet zijn: psychosociaal welzijn en teamspirit bevorderen





### 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB: Introductie 'terugkeermomenten'

- Bepaalde informatieplichten voor de werkgever (thuis blijven indien ziek, instructies voor een veilige terugkeer)
- Naleven van 'sociaal overleg'
- Verplaatsing van en naar het werk tijdens piekuren van openbaar vervoer of via carpooling zoveel mogelijk vermijden

### 3. Aanpassing Dringende maatregelen KB: Introductie 'terugkeermomenten'

- Maximum één werkdag per week per persoon
- Per dag maximum 20% van de personen voor wie telethuiswerk verplicht is tegelijk on site
- KMO's met minder dan 10 personen: maximum 5 verplichte telethuiswerkers on site tegelijk aanwezig

## 4. Verlenging sociale steunmaatregelen

**Bron: KB 2 mei 2021**

- Versoepelde systeem “corona-werkloosheid” (o.a. vereenvoudigde aangifte, geen wachttijdvoorwaarden, geen aangifte van persoonlijke en familiale toestand, enz.).
- Hogere werkloosheidsuitkering (70% i.p.v. 65%)



## 4. Verlenging sociale steunmaatregelen

- Tijdelijk werklozen die tot en met eind juni 2021 bijspringen in vitale sector, behouden 3/4e van werkloosheidsuitkeringen
- Behoud van de decumulregeling van werkloosheidsuitkeringen met bijkomende activiteiten of inkomsten



## 5. Tijdelijke ondersteuningsmaatregelen : verlenging

Bron: Verzamelwet 2 april 2021

1. Opeenvolgende contracten van bepaalde tijd
2. Terbeschikkingstelling van werknemers aan bepaalde gebruikers
3. Tijdelijke tewerkstelling in bepaalde sectoren of instellingen
4. Verhoging aantal vrijwillige overuren in kritieke sectoren
5. Tewerkstelling asielzoekers



## 5. Tijdelijke ondersteuningsmaatregelen : verlenging/vernieuwing

Bron: Verzamelwet 2 april 2021

6. Vakantiegeld tijdelijke werkloze bedienden
7. Uitbreiding quarantaineverlof
8. Studentenarbeid in onderwijs en zorg (q2 2021)
9. Aanvullende pensioenen
10. Speciale maatregelen voor de reissector, hotelsector en evenementensector



## 5. Tijdelijke ondersteuningsmaatregelen : verlenging/vernieuwing

Bron: Verzamelwet 2 april 2021

What else?

- tijdelijke schorsing van de loopbaanonderbreking of de vermindering van de arbeidsprestaties
  - nu voor alle sectoren
  - tijdens de schorsing geen schorsing mogelijk op grond van overmacht door corona tenzij in hoofde van de werknemer



Sociale Actualiteit maart 2021

23



23

## 6. Tijdelijk werklozen mogen tewerkgesteld worden in essentiële sectoren

- KB van 28 maart 2021
  - Ondernemingen en private publieke diensten die personeel tewerkstellen
  - En die noodzakelijk zijn voor de bescherming van vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking
  - Producten, leveranciers, ondernemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en diensten
- Werklozen met AO waarvan uitvoering hetzij tijdelijk, hetzij volledig geschorst is
- Werkloosheidsuitkering behouden maar verminderd
- 1 maart – 30 juni 2021



Sociale Update Rasschaert Advocaten



24

## 2

## Het grote zomerplan: wat weten we er al van?

Sociale Update Rasschaert Advocaten



25

### 1. In vier fasen naar de vrijheid?

- Fase 1 (tussen 9 juni en 30 juni): verplicht telewerk met terugkomdagen
- Nadien?
  - in drie verdere fasen naar de vrijheid
  - in functie van vaccinatiegraad en trend in hospitalisaties (met richtdrempel op intensieve zorg)

Sociale Update Rasschaert Advocaten



26

## 1. In vier fasen naar de vrijheid?

- Fase 2 vanaf 1 juli? Vermoedelijk geen telewerk meer verplicht maar nog aanbevolen, net als regelmatig testen
- Fase 3 vanaf 30 juli 2021
- Fase 4 vanaf september 2021

## 2. CAO 149 inzake telewerk nog van toepassing?

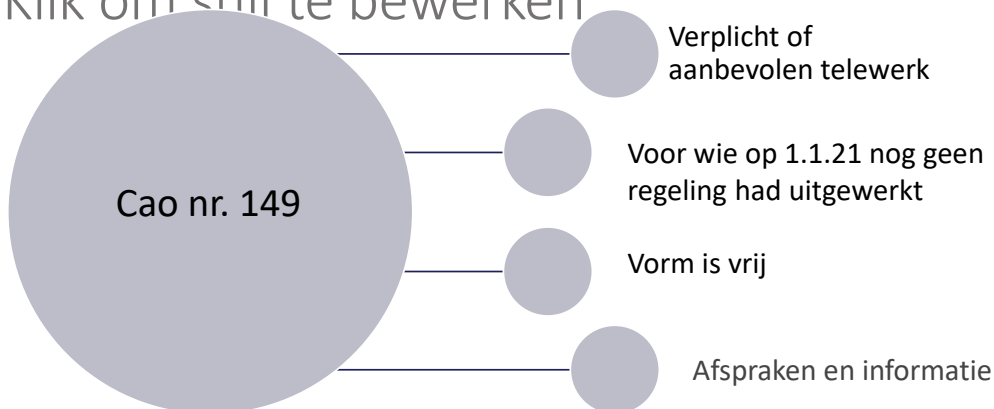
- Algemeen verbindend verklaard bij KB van 28 maart 2021
- Van toepassing op het telewerk dat de overheidsinstanties **verplicht gemaakt of aanbevolen hebben** in het raam van de maatregelen om de opmars van het coronavirus tegen te gaan



dus de cao blijft relevant

## Kleine recapitulatie

Klik om stijl te bewerken



## CAO 149

### Onderscheid 'afspraken' en 'informatie'

- Afspraken
  - Kosten
  - Tools
  - Bereikbaarheid/(on)bereikbaarheid
  - Controle door werkgever
- Informatie
  - Welzijn
  - Wijze van controle

## CAO 149

### Verplichte afspraken

- Terbeschikkingstelling door de werkgever van de nodige apparatuur en technische ondersteuning
- Bij gebruik eigen apparatuur: vergoeding of betaling door de werkgever van kosten van installatie van software, gebruiks-, werkings-, onderhouds- en afschrijvingskosten
- Bijkomende verbindingskosten
- Rekening houdend met het globalere kader van de kosten die de WG betaalt tijdens de pandemie

## CAO 149

### Verplichte afspraken

- Nadere regels inzake uurroosters indien nodig
- Nadere regels over de controle op de resultaten en/of de beoordelingscriteria
- Bereikbaarheid en onbereikbaarheid Telewerker (afstemming telewerk en privéleven)



## CAO 149

### Controle door de werkgever

- Gepaste en proportionele uitoefening **controlerecht** op de resultaten en/of de uitvoering van het werk
  - Dus geen voortdurende controle
- Informatieplicht tegenover de Telewerker over
  - de wijze van controle
  - de regels inzake de bescherming van bedrijfsgegevens en het gebruik van IT-apparatuur en -tools
- Eerbiediging GDPR en cao 81

## CAO 149

### Welzijn op het werk

- Informatieplicht over het beleid van de onderneming inzake **welzijn**, specifiek inzake telewerk:
  - informatie en richtlijnen over preventiemaatregelen mbt aanpassing werkpost, gebruik van beeldschermen, beschikbare ondersteuning (techniek/informatica)
  - na multidisciplinaire risico-analyse (inclusief psychosociale dimensie, mogelijkheid van informele of formele psychosociale interventie, spontane raadpleging PA-AA)
  - Praktische informatie (namen/contactgegevens van wie ondersteuning kan bieden)
    - Contactname op 'gepaste' wijze (vb. via foto's of videoconferentie)

## CAO 149

### Welzijn op het werk

- Eerbiediging cascade sociaal overleg (CPBW/VA/Werknemers)
- Passende maatregelen** om de verbondenheid van de telewerkers met de onderneming te behouden, met bijzondere aandacht voor *kwetsbare telewerkers*
  - persoonlijke situatie, gezins-of huisvestingssituatie levert bv bijkomende spanningen op
  - voorbeeld van een passende maatregel: terugkeermomenten inplannen wanneer toegelaten

## CAO 149

### Hoe moet de werkgever dat allemaal vorm geven?

- **Minder formalisme dan Cao 85: geen individuele overeenkomst vereist**
- Cao op ondernemingsvlak
- Arbeidsreglement
- Individuele akkoorden
- Telewerkpolicy
- Voor de individuele afspraken en policies:
- Vuistregel: Flexibiliteit maar rechtszekerheid
- 'uitdrukkelijk gecommuniceerd' via :
  - Intranet
  - Email
  - Digitale vergadering

## Hoe moet het nu verder met de arbeidsorganisatie post-Covid?

	STRUCTUREEL TELEWERK	OCCASIONEEL TELEWERK	HUISARBEIDER
Wettelijke basis	CAO nr. 85	Wet van 05.03.2017	Wet van 03.07.1978
Type	Regelmatige basis en niet incidenteel	Incidenteel en niet op regelmatige basis	Uitvoering van de AO thuis voor taken die niet noodzakelijk op de bedrijfslocatie kunnen
Kenmerken	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vrijwillig</li> <li>- Weigering (WG en WN mogelijk)</li> <li>- Omkeerbaar</li> <li>- Gebruik van ICT-middelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gevallen van overmacht / persoonlijke redenen</li> <li>- Enkel indien de functie zich ertoe leent</li> <li>- Gemotiveerde weigering door WG is mogelijk</li> <li>- Gebruik van ICT-middelen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concrete modaliteiten vast te leggen in de arbeidsovereenkomst</li> <li>- Maakt een essentiële arbeidsvoorwaarde uit</li> <li>- Geen noodzaak tot gebruik van ICT-middelen</li> </ul>
Overeenkomst	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuele schriftelijke overeenkomst</li> <li>- Verplichte informatie</li> <li>- Mogelijke sanctie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuele overeenkomst</li> <li>- Mogelijk additioneel kader</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuele schriftelijke overeenkomst</li> <li>- Verplichte informatie</li> <li>- Mogelijke sanctie</li> </ul>
Duur	Onbepaald of bepaald	Bepaald	//AO
Onkostenvergoeding?	Werkgever moet verplicht tussenkomen in bepaalde kosten	Eventuele tussenkomst mogelijk	Moet contractueel bepaald worden (als er niets is voorzien: 10% van het loon)

Sociale Update Rasschaert Advocaten

Schema van W. van Eeckhoutte, sociaal compendium, www.socialeye.be



37

Kan de werkgever thuiswerk opleggen als telewerk geen verplichting noch aanbeveling meer is?



Sociale Update Rasschaert Advocaten



38

# 3

## Loonnorm en coronapremie?

Sociale Update Rasschaert Advocaten



39

### 1. Loonnorm

- Regering wil maximale loonmarge 2021-2022 van 0,4%
- Bovenop index van +2,8%

---

Sociale Update Rasschaert Advocaten



40

## 2. Coronabonus

- Éénmalige tijdelijke premie van **maximum** 500 EUR aan werknemers onder de vorm van een consumptiecheque
  - Netto?
  - Kost WG? +16,5%
- Door bedrijven die goed gepresteerd hebben
- Komt bovenop 0,4%

## 2. Coronabonus

- Wanneer? In 2021
- Sectoren eerst aan zet
- Soort consumptiecheque maar beter.. (ruimere bestedingsmogelijkheden)

## Sociaal akkoord 2021-2022: voorlopige krachtlijnen

1. Minimumlonen gaan omhoog
2. Landingsbanen vanaf 55 jaar
3. Bruggpensioen vanaf 60 jaar voor ondernemingen in moeilijkheden
4. Fiscaalvriendelijke overuren "relance-uren" (120 tot eind 2022)
5. Aanvullende pensioenen arbeiders en bedienden: harmonisatie-uitstel tot 2030

# 4

## Interessante ontwikkelingen

### Rechtspraak

## 1. Recente rechtspraak : Werkgever strafrechtelijk aansprakelijk wegens het niet nemen van preventiemaatregelen inzake PSR

Bron: Franstalige rb. eerste aanleg (correctionele kamer) van Brussel 24 februari 2021

- Vakbondsafgevaardigden klaagden in 2016 pesterijen directeur aan:
  - Racisme, seksisme, laster en eerroof
  - Nalatigheden op vlak van veiligheid en welzijn op het werk
- Vakbondsafgevaardigden eisten psychosociale risicoanalyse
- April 2017: onbillijke werkoverlast, dreigingen met ontslag, grieven over directeur
- Een van de werknemers (adviseur) pleegde zelfmoord

45

## 1. Recente rechtspraak : Werkgever strafrechtelijk aansprakelijk wegens het niet nemen van preventiemaatregelen inzake PSR

Bron: Franstalige rb. eerste aanleg (correctionele kamer) van Brussel 24 februari 2021

- arbeidsauditeur vervolgt vzw en twee verantwoordelijken wegens:

1) Afwezigheid van maatregelen met betrekking tot preventie van psychosociale risico's

Ontbreken van maatregelen om werkoverlast te vermijden

2) Afwezigheid van maatregelen die onder artikel 32/2 § 4 van de wet van 4 augustus 1996 en artikel I.3-4 van de Codex Welzijn vallen

Ontbreken van maatregelen om overlast te vermijden of schade te beperken

46

## 1. Recente rechtspraak : Werkgever strafrechtelijk aansprakelijk wegens het niet nemen van preventiemaatregelen inzake PSR

**Bron: Franstalige rb. eerste aanleg (correctionele kamer) van Brussel 24 februari 2021**

- Rechtbank besluit dat vzw kennis had van problemen die psychosociale risico's konden veroorzaken
- Geen maatregelen genomen (opleiding en aanstelling vertrouwenspersoon) om te antwoorden op vragen van (overleden) werknemster
- Geen enkele maatregel genomen ten aanzien van de directeur
- Geldboete van 8.000 EUR met uitstel voor drie jaar voor vzw en burgerlijke belangen aangehouden

## 2. Recente rechtspraak

**Niet-betalen van een telethuiswerkvergoeding is een sociaal misdrijf**

**Bron: Arbeidshof Antwerpen 22 juni 2020**

### CONTEXT:

- ❖ Werknemer die thuis administratief beheer van verzekeringsdossiers opvolgde
- ❖ Geen overeenkomst hieromtrent
- ❖ Werknemer vordert na ontslag een telethuiswerkvergoeding van 43.274,91 EUR



## 2. Recente rechtspraak

**Niet-betalen van een telethuiswerkvergoeding is een sociaal misdrijf**

**Bron: Arbeidshof Antwerpen 22 juni 2020**

### **BEOORDELING:**

- ❖ Bedoeling wetgever misdrijven artikel 42, 1° Loonbeschermingswet over te nemen in Sociaal Strafwetboek
- ❖ Verwijzing naar beginselen gelijke behandeling en non-discriminatie
- ❖ Niet-betaling telethuiswerkvergoeding is een **misdrijf** op grond van artikel 42, 1° Loonbeschermingswet + artikel 162, 1° Sociaal Strafwetboek
- ❖ Extensieve interpretatie van het begrip loon

## 3. Recente rechtspraak

**Fiscale stelsel omnium autoverzekering door verzekeringsmaatschappij aan personeelsleden**

**Bron: Dienst Voorafgaande Beslissingen 23 februari 2021**

- ❖ Medewerkers verzekeringsmaatschappij zonder bedrijfswagen kunnen genieten van gratis omniumverzekering eigen wagen
- ❖ Jaarlijkse maximumgrens
- ❖ Voordeel van alle aard kan niet op forfaitaire manier bepaald worden
- ❖ Als werkgever goederen gratis of aan verlaagd tarief aanbiedt aan personeel kan belastbare voordeel beperkt worden tot kostprijs/aankoopprijs
- ❖ In casu moeilijk bepaalbaar → DVB aanvaardt voordeel van alle aard: 70% handelsprijs onderneming voor gelijkaardige verzekering
- ❖ Arbeidsrechtelijk gevolg: voordeel in natura bij opzeggingsvergoeding

## 4. Recente rechtspraak

**Wachtdiensten = arbeidstijd of rusttijd?**

**Bron: Hof van Justitie 9 maart 2021**

- ❖ Wachtdienst is of arbeidstijd of rusttijd
- ❖ Maken integraal arbeidstijd uit:
  - ❖ wachtdiensten gedurende dewelke de werknemer aanwezig moet zijn op de werkplek
  - ❖ + zich beschikbaar moet houden om onmiddellijk zijn diensten te verlenen
- ❖ Andere wachtdiensten zijn enkel arbeidstijd indien:
  - ❖ verplichtingen worden opgelegd die werknemer objectief en aanzienlijk beperken in mogelijkheid tijd vrij in te vullen en aan eigen interesses te besteden

## 4. Recente rechtspraak

**Wachtdiensten = arbeidstijd of rusttijd?**

**Bron: Hof van Justitie 9 maart 2021**

- ❖ Criteria:
  - ❖ enkel verplichtingen zijn relevant
  - ❖ reactietermijn, faciliteiten
  - ❖ frequentie en duur van interventies
- ❖ Werkgever moet aandacht hebben voor welzijnsrisico's

## 5. Recente rechtspraak

Toelaatbaarheid in rechte van geluidsopnames gemaakt door werknemer

**Bron: Arbh. Luik 18 maart 2021**

- ❖ Werknemer maakte geluidsopnames van zijn oversten
- ❖ Zonder medeweten
- ❖ Toepassing Antigoon-rechtspraak
- ❖ Recht op een eerlijk proces werd geschonden
- ❖ Opnames vertonen niet de nodige betrouwbaarheid om als bewijs te worden aanvaard

# 5

## Varia

## 1. Vertrekvakantiegeld

- Nieuwe werkgever dient bij berekening van enkel vakantiegeld het vertrekvakantiegeld verrekenen **in verhouding tot het aantal opgenomen vakantiedagen**
- Volgende regel in instructies RSZ geschrapt:
  - Nieuwe werkgever moet vertrekvakantiegeld éénmalig verrekenen wanneer bediende zijn hoofdvakantie opneemt
- Loon bij nieuwe werkgever hoger?
  - Nieuwe werkgever zal bij het opnemen van vakantiedagen een berekening doen om vertrekvakantiegeld aan te vullen

## 2. Klokkenluidersrichtlijn (2019/1937)

- Bescherming** tegen represailles
- Voor melders die **in werkomgeving** informatie over inbreuken op het EU-recht hebben gekregen
- Verplichte omzetting tegen **17 december 2021**
  - Momenteel geen bescherming klokkenluiders tegen represailles
  - Wel: personeelsleden federale administratieve overheden, personeel Vlaamse overheid

## 2. Klokkenluidersrichtlijn (2019/1937)

- Opzetten van een **intern meldingskanaal in ondernemingen**
  - juridische entiteiten van min. 50 werknemers
  - alle juridische entiteiten in publieke sector
  - tussen 50 en 250 werknemers? Uitstel mogelijk tot 17 december 2023
- Opzetten van **externe meldingskanalen**
- Openbaarmaking**
- Waken over naleving GDPR

## 2. Klokkenluidersrichtlijn (2019/1937)

- Wetsvoorstel maart 2020:
  - beschermingsmaatregelen invoeren in nationaal recht
  - méér rechten en bescherming dan hetgeen de richtlijn bepaalt
  - maximale verruiming met inbegrip van defensie, diplomatie, nationale veiligheid en bescherming van geclassificeerde informatie
  - tussen 50 en 250 werknemers? Uitstel mogelijk tot 17 december 2023

### 3. Tien dagen rouwverlof in plaats van drie

- Wetsvoorstel uitbreiding rouwverlof
- Drie dagen opgenomen tussen overlijden en begrafenis
- Zeven dagen opgenomen in het jaar na het overlijden
- Voor mensen die kind of echtgenoot verliezen
- 100% uitbetaald
- Werknemers, zelfstandigen en ambtenaren

## Bedankt voor uw aandacht

Karin Rasschaert

Nog vragen?

 0495591487

 [Karinrasschaert@rasschaert-advocaten.com](mailto:Karinrasschaert@rasschaert-advocaten.com)

 [www.rasschaert-advocaten.com](http://www.rasschaert-advocaten.com)