



Webinar: juridische vragen #Coronavirus – Q&A

Jan Hofkens, advocaat

Jo Willems, advocaat

Overzicht

1. Impact voor uw personeel
2. Impact voor uw contractuele relaties en verzekeringen

1. Impact voor uw personeel

Preventieve medische maatregelen

- Kan de werkgever tewerkstelling afhankelijk maken van een positief medisch attest?
 - Neen
- Kan de werkgever werknemers aan een medische test onderwerpen (bv temperatuurmeting)?
 - Specifieke gevallen (bv terugkeer uit risico gebied)
 - Arbeidsarts
 - Waarborgen voor GDPR / privacy: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/covid-19-en-de-verwerking-van-persoonsgegevens-op-de-werkvloer>
 - Bij indicaties ziekte: werknemer verplichten thuis te blijven
- Kan de werknemer zelf beslissen niet te komen werken?
 - Indien arbeidsongeschikt: medisch attest – gewaarborgd loon
 - Indien niet arbeidsgeschikt:
 - geen gewaarborgd loon
 - Eventueel tijdelijke werkloosheid? (zie *verder*)

Nieuwe maatregelen

- Ministerieel besluit 18 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID – 19 te beperken:
<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article.pl>
- Nieuwe maatregelen vanaf woensdag 18/3 12u tot en met 5 april 2020
- Invoering nieuwe notie “**telethuiswerk**”
 - **Telethuiswerk is verplicht** bij alle niet essentiële bedrijven, welke grootte zij ook hebben, voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent.
 - Voor de functies waar telethuiswerk niet kan toegepast worden, moeten de bedrijven de nodige maatregelen nemen om de naleving van de regels van **social distancing** te garanderen, in het bijzonder het behoud van een afstand van 1,5 meter tussen elke persoon. Deze regel is eveneens van toepassing op het vervoer georganiseerd door de werkgever.
 - De niet essentiële bedrijven die in de onmogelijkheid zijn om voormelde maatregelen te respecteren **moeten sluiten**.
 - De bepalingen van artikel 2 zijn niet van toepassing op bedrijven van de **cruciale sectoren** en de **essentiële diensten**, zoals opgenomen in de bijlage bij huidig besluit. Deze bedrijven en diensten zijn echter gehouden om, in de mate van het mogelijke, het systeem van telethuiswerk en de regels van social distancing toe te passen.
 - De politiediensten hebben als opdracht toe te zien op de naleving van dit besluit, zo nodig door het uitoefenen van dwang en geweld
 - De bedrijven, bedoeld in artikel 2, die, na het voorwerp geweest te zijn van een eerste vaststelling, nog steeds de verplichtingen inzake social distancing niet respecteren zullen het voorwerp uitmaken van een **sluitingsmaatregel**.

Sluiting - Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

- **Verplichte sluiting = overmacht**
 - Ook indien sluiting gedeeltelijk (bv. enkel weekends) of voor gesloten gedeelte (restaurant hotel)
 - Sluiting toeleverancier van verplicht gesloten onderneming: overmacht indien volledig onmogelijk te werken
 - Stopzetting activiteiten arbeiders: automatisch overmacht voor bedienden? Beoordeling RVA
 - Overmacht mogelijk in afwachting erkenning onderneming in moeilijkheden (TW economische redenen bedienden; zie *hierna*)
 - Vrijwillige sluiting: geen overmacht
 - Eventueel TW wegens economische redenen
 - Andere maatregelen inzake werkorganisatie of (on-)betaalde afwezigheid (zie *hierna*)
- **Aanvraag (snelle procedure)**
 - **Elektronische aangifte** van de tijdelijke werkloosheid bij werkloosheidsbureau RVA
 - In het **opmerkingenveld** vermelden “overmacht wegens volledige of gedeeltelijke sluiting of afgelasting”
 - Al aanvraag tot tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen gedaan: dan kan je alsnog aanvraag wegens overmacht indienen zonder indieningstermijn

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht

- https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL.pdf
- Andere gevallen waarin overmacht door RVA aanvaard wordt:
 - Quarantainemaatregel ten aanzien van individuele werknemer: JA (tenzij ziekte – gewaarborgd loon)
 - Werknemer naar huis gestuurd door bedrijfsarts wegens (vermoeden) besmetting: JA (tenzij ziekte)
 - Attest bedrijfsarts: NEEN indien WN arbeidsongeschikt / JA indien besmetting familielid
 - Werkgever stuurt werknemer(s) preventief naar huis: NEEN (tenzij beslissing bedrijfsarts)
 - De werkgever is zelf besmet: JA
- Werknemer heeft geen opvang voor kinderen? NEEN

Werkgever ondervindt hinder – TW economische redenen

- Tijdelijke onmogelijkheid om te werken = overmacht
- Minder werk = economische redenen

Arbeiders: <https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/e22>

- Het werkgebrek moet
 - te wijten zijn aan **economische oorzaken** die niet te wijten is aan een gebrekkige organisatie
 - een **tijdelijk karakter** hebben
 - Onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever

Aard	Modaliteiten	Maximumduur
Volledig	0 arbeidsdagen	4 w (28 kalenderdagen) + verplichte werkweek
Gedeelte (grote schorsing)	< 3 arbeidsdagen / week of < 1 arbeidsweek / 2 weken (minstens 2 arbeidsdagen)	3 maanden + verplichte werkweek
Gedeelte (kleine schorsing)	≥ 3 arbeidsdagen / week of ≥ 1 arbeidsweek / 2 weken	12 maanden (RVA)

Werkgever ondervindt hinder – TW economische redenen

Arbeiders (2)

- Eenvoudige procedure
 - Kennisgeving arbeiders (7 dagen – flexibiliteit bij plotse daling werkvolume)
 - Kennisgeving RVA
 - Mededeling OR of VA
 - Overuren en inhaalrust verplicht opnemen vóór tijdelijke werkloosheid wegens economische reden

Werkgever ondervindt hinder – TW economische redenen

Bedienden

- Voorwaarden: daling cliënteel, bestellingen, omzet of productie
 - Een daling van minimum 10% van de omzet (volgens de btw-aangifte), de productie of de bestellingen (laatste volledige kwartaal = Q4/19); of
 - Tijdelijke werkloosheid van minstens 10% van de *arbeiders* in de onderneming; of
 - De onderneming is door de minister van Werk erkend als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden die, op korte termijn een substantiële daling van de omzet, de productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben.

- Procedure:
 - 1) **CAO** (sector / onderneming) of **ondernemingsplan**
 - **CAO NAR** voor sectoren zonder CAO
 - 2) **Erkenning** minister van werk: aangetekende brief aan de directeur-generaal van de Algemene Directie Collectieve arbeidsbetrekkingen FOD WASO
 - 3) Tegelijkertijd **C106A** aan het RVA-kantoor van de exploitatiezetel [Het formulier C106A kan al vóór de erkenning als onderneming in moeilijkheden bij de RVA worden ingediend op voorwaarde dat een kopie van de erkenningsbrief wordt overgemaakt aan de RVA zodra men de erkenning heeft ontvangen]
 - 4) **E-mail** aan het bevoegde RVA kantoor
 - 5) Eventueel, In afwachting van erkenning onderneming in moeilijkheden: tijdelijke werkloosheid wegens **overmacht** aanvragen

Tijdelijke werkloosheid – inkomen werknemer

- Uitkering tijdelijke werkloosheid
 - 70 % van begreemd loon (2754,76 euro) [i.p.v. 65 % vanaf 1 februari 2020 tot 30 juni 2020]
 - Aanvraag bij vakbond of HVW
 - Maandelijks controleformulier C 3.2.A
- Wettelijk supplement
 - Verschuldigd bij TW economische redenen
 - Arbeiders (2 euro of sector) versus bedienden (CAO NAR / Plan = 5 euro)
 - Sectoraal Fonds neemt mogelijk betaling over
- Aanvullende vergoeding
 - Vrij van RSZ
- Arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan tijdelijke werkloosheid
 - Gewaarborgd loon? Eerste schorsingsgrond primeert <> Artikel 56 WAO (“*dagen van gewone activiteit waarvoor hij aanspraak had kunnen maken op loon*”)

Werkgever ondervindt hinder – Werk anders organiseren

- Opnemen individuele vakantie
 - Akkoord werknemers vereist volgens normale interne procedures
- Collectieve vakantie verschuiven?
 - PC kan vóór 31 december data van de collectieve vakantie vaststellen. Zoniet:
 - data bepaald door de ondernemingsraad;
 - in overleg tussen de vakbondsafvaardiging en de werkgever;
 - op grond van een overeenkomst tussen de werkgever en alle werknemers.
 - Vermelding data in arbeidsreglement
 - Procedure wijziging arbeidsreglement volgen? Neen
- Kleine flexibiliteit invoeren of toepassen
 - Arbeidsreglement
- Opnemen inhaalrust
 - Procedure arbeidsreglement (toestemming)
- Opnemen overuren
- Werknemers tijdelijk ander werk laten verrichten
 - Flexibiliteit van werknemers verwacht (eventueel reeds voorzien in AO)
 - Akkoord werknemer via bijlage aan AO (welke taken, periode, arbeidsduur, ...)

Thuiswerken

- **Verplicht thuiswerken? JA**
 - Instructie werkgever o.w.v. veiligheid
 - Geen structureel thuiswerk (Art. 119 WAO en CAO 85)
 - Geen occasioneel thuiswerk (Art. 26 §2 WWW: op vraag WN)
- **“Telethuiswerk” – nieuwe notie – op instructie van de overheid**
- **Formaliteiten:**
 - CAO of arbeidsreglement?
 - Zoniet: best individuele overeenkomst / bijlage
 - Benodigde apparatuur en technische ondersteuning (bv. terbeschikkingstelling van een draagbare computer) ;
 - De eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het thuiswerk;
 - De eventuele vergoeding door de werkgever van de kosten verbonden aan het telewerk
 - Zelfde arbeidsduur
- **Belang implementeren / herzien **policy****
- **126,94 euro netto** vergoeding per maand thuiswerk fiscaal aanvaard
 - FOD Financiën: Aanvraag inzake kosten eigen aan de werkgever voor thuiswerk in het kader van de regeringsmaatregelen voor Covid-19
 - <https://www.ruling.be/nl/nieuws/aanvraag-thuiswerk-covid-19>

Lessen geschorst - Werknemer moet kinderen opvangen

- Quid medisch attest – twijfel?
- Tele(thuis)werken
- Familiaal verlof (10 dagen VT)
- Vakantie, overuren opnemen, verlof zonder wedde
 - Akkoord vereist
- Tijdskrediet
- Ouderschapsverlof

Steunmaatregelen werkgevers

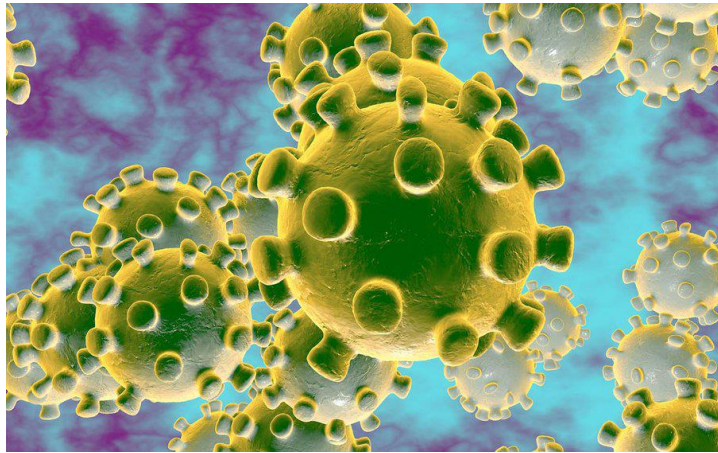
- Afbetalingsplan RSZ Werkgever: minnelijk afbetalingsplan
https://www.socialsecurity.be/site_nl/employer/applics/paymentplan/index.htm
- Afbetalingsplan bedrijfsvoorheffing
- Vrijstelling sociale zekerheidsbijdragen?
- Jaarlijks debet bericht tijdelijke werkloosheid?
- Overzicht
 - VOKA: <https://www.voka.be/coronavirus-steunmaatregelen>
 - VBO: https://www.vbo-feb.be/actiedomeinen/veiligheid--welzijn-op-het-werk/veiligheid--welzijn-op-het-werk/covid-19-overzicht-steunmaatregelen-voor-bedrijven_2020-03-17/

Impact sociale verkiezingen: collectieve opschorting

<https://werk.belgie.be/nl/nieuws/update-invloed-van-de-corona-crisis-op-de-sociale-verkiezingen>

- Thans nog lopende verkiezingshandelingen moeten worden verdergezet tot en met **dag X+35** (= indienen kandidatenlijsten / 17 – 30 maart)
- Het is dan ook belangrijk dat de fase van eerste indiening van kandidaturen in elke onderneming verder wordt afgehandeld. Deze fase verloopt veelal digitaal door de voordracht van kandidaturen door de vakorganisaties via de webapplicatie. Huislijsten voor kandidaat-kaderleden kunnen verder op papier worden ingediend via verzending met de post.
- De verplichte eerste **aanplakking** van de kandidatenlijsten die de werkgever dient door te voeren op dag **X+40** wordt echter **uitgesteld**.
- Impact occulte periode: kandidaten gekend / risico beperkt, maar niet volledig uitgesloten?
- Betwisting misbruik kandidatuur: opgeschort

2. De impact van het coronavirus op contracten en verzekeringen

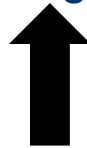


I. De impact van het coronavirus op contractuele relaties



A. Huidige operationele problemen

Overeenkomst: vertraging – onderbreking – heronderhandeling – beëindiging



Reden: gebrek aan materialen/grondstoffen – quarantaine maatregelen – import-en exportmoeilijkheden

B. Gevolgen voor uitvoering van contracten

- Kunnen ondernemingen afwijken van hun contractuele verbintenissen in het licht van het coronavirus?
- Wat dient een onderneming te bewijzen ter rechtvaardiging van haar niet-nakoming van een overeenkomst?
- Welke juridische stappen kan een onderneming nemen ten gevolge van niet-nakoming overeenkomst door haar contractspartij?



C. Overmacht – algemeen principe & gevolgen

- “Ontoerekenbare onmogelijkheid van nakoming”
 - Onvoorzienbaar
 - Onvermijdbaar
 - Onmogelijk
- Tijdelijk of permanent bevrijd van uitvoering overeenkomst
- Niet aansprakelijk voor schade geleden door andere contractspartij(en)



C. Overmacht – bewijslast & juridische stappen

- Bewijslast
 - Rust op in gebreke blijvende partij
 - Nuttige documenten met directe link tussen verplichting en overmachtsituatie
 - Juridische stappen
 - Mogelijkheid tot afdwinging van nakoming verplichting voor rechtbank?
 - Kort geding?
- Let op: gevolgen van uw (niet-)handelen voor uw contractuele relatie!

C. Overmacht - clause: ja of nee?

- Geen clause
 - Kijken naar het gemeen recht en specifieke omstandigheden van de zaak / contractuele verbintenis
- Wel clause
 - Kijken naar concrete bepaling
 - Al dan niet aanwezigheid van een niet-exhaustieve lijst van situaties
 - Voorwaarden voor kennisgeving (tijdsperiode, aangetekend schrijven...)

C. Overmacht - voorbeeldclausules

“Geen van de partijen is aansprakelijk voor de tekortkoming in de nakoming van enige verplichting van deze Overeenkomst die het gevolg is van staking, tekorten, rellen, onlusten, brand, overstroming, storm, explosies, natuurrampen, oorlog, overheidsingrijpen, arbeidsomstandigheden, aardbevingen, materiaalgebrek of iedere andere omstandigheid waarop de tekortschietende partij in redelijkheid geen invloed kon uitoefenen.”

“een situatie waarin de uitvoering van de overeenkomst door (één der) partijen geheel of gedeeltelijk, al dan niet tijdelijk, verhinderd wordt door omstandigheden buiten de wil van die partij, zelfs al was deze omstandigheid ten tijde van de totstandkoming van de overeenkomst reeds te voorzien. Zonder exhaustiviteit na te streven, worden alleszins als gevallen van overmacht beschouwd: uitputting van de voorraad, vertragingen in of uitblijven van leveringen door leveranciers van een partij, tenietgaan van goederen ten gevolge van ongevallen, machinebreuk, stakingen of lock out, brand, oorlog, overstroming, elektrische-, informatica-, internet- of telecommunicatiestoringen en fouten en/of vertragingen te wijten aan derden.”

D. Hardship – principe, gevolgen & voorbeeldclausule

- ≠ overmacht
- Onvoorzienbare situatie voor een contractspartij
- Fundamentele wijziging van contractueel evenwicht tussen partijen

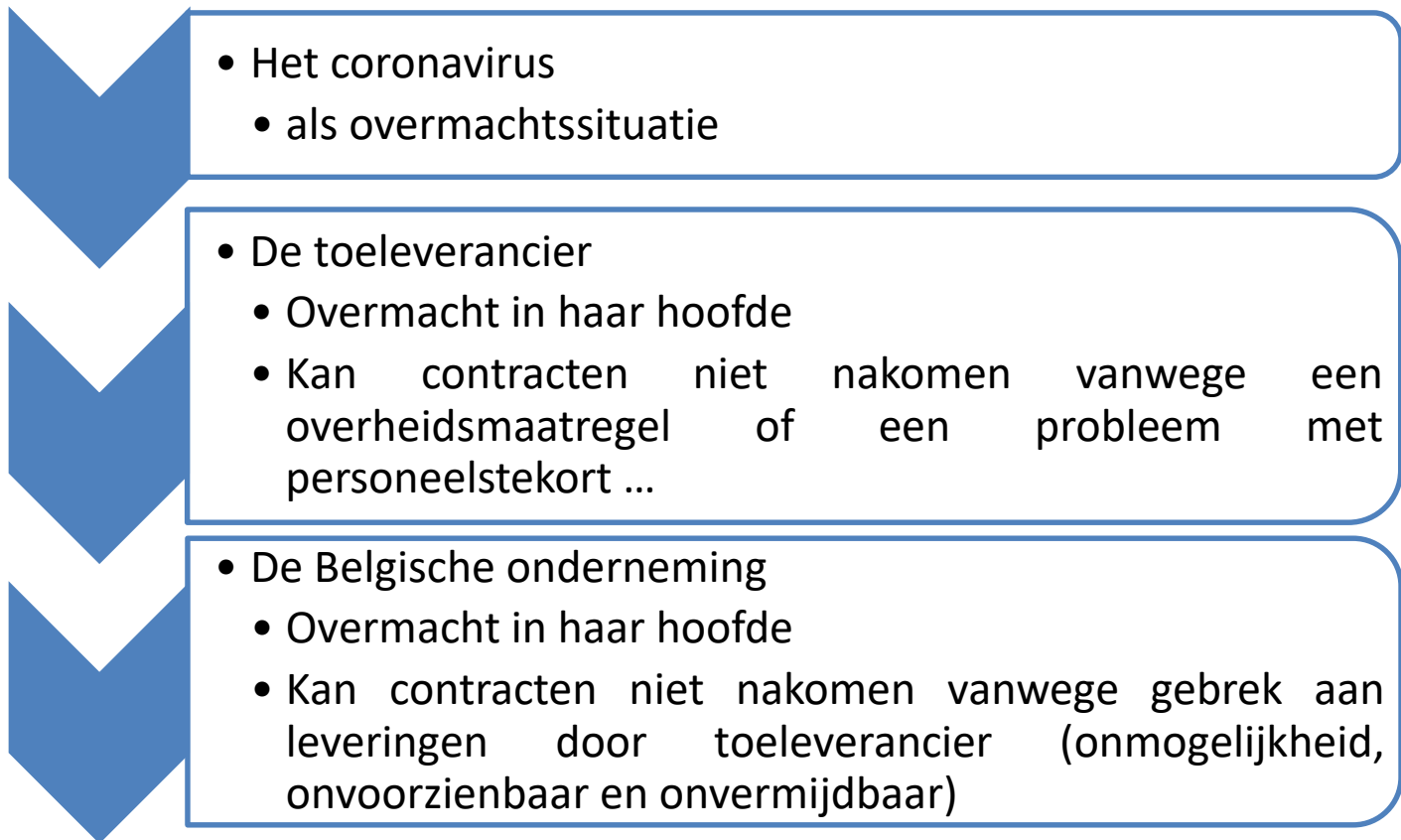
“Indien zich, buiten de controle van de partijen om, (onvoorzienbare) omstandigheden voordoen die leiden tot een grondige verstoring van het economisch evenwicht van de contractuele relaties ten opzicht van de situatie die bestond op het moment van de ondertekening van de Overeenkomst, heeft elke partij het recht om de andere partij per aangetekend schrijven te verzoeken om heronderhandelingen te voeren over deze Overeenkomst. Dit dient uiterlijk binnen de zestig kalenderdagen volgend op de inwerkingtreding van deze wijziging te gebeuren. De Overeenkomst zal van toepassing blijven zolang geen schriftelijk akkoord is bereikt tussen Partijen met betrekking tot de wijzigingen. Indien partijen geen overeenstemming hebben bereikt binnen de zestig kalenderdagen volgend op het aangetekend verzoek tot heronderhandeling, heeft elke partij het recht om onmiddellijk, per aangetekend schrijven en zonder gerechtelijke tussenkomst, de overeenkomst te beëindigen.”

E. Specifieke situatie 1: nakoming van verbintenis tot levering

- Is er een overmachtsclausule in de overeenkomst?
 - Werd er gebruik gemaakt van een niet-exhaustieve lijst?
- Is het gemeen overmachtsbegrip van toepassing?
 - (relatieve) onmogelijkheid en niet verwijtbaar



E. Specifieke situatie 2 – doorwerking van overmacht in supply chain



F. Overmacht en een consument?

- Artikel VI.83, 12° WER

“In overeenkomsten gesloten tussen onderneming en consument zijn in elk geval onrechtmatig, de bedingen en voorwaarden die ertoe strekken:

de consument niet toe te staan bij overmacht de overeenkomst te ontbinden, tenzij tegen betaling van een schadevergoeding”

- Let op arrest Hof van Beroep Luik van 30 januari 2014
 - Andere modaliteit van terugbetaling mogelijk?

G. Praktische tips

- Kijk na of uw overeenkomst een overmachtsbepaling bevat
- Kijk de bewoording van uw overmachtsbepaling én aansprakelijkheidsbepaling na
- Contacteer uw contractspartij en bekijk alternatieven



II. De impact van het coronavirus op verzekeringen



A. Inleiding

- Onmogelijk voor verzekeringsmaatschappij om risico van epidemie of pandemie in haar algemeenheid te dekken
- Quid schade door business interruption, gerelateerd aan het coronavirus?
- Komt een annulatieverzekering of reisbijstandsverzekering tussen in geval van coronavirus?
- Quid beroepsaansprakelijkheid van een onderneming (of haar bestuurders) in geval van besmetting binnen de onderneming?



B. Voorwaarden voor verzekeringsdekking

- Kijk naar concrete bewoordingen van verzekeringsovereenkomst
 - Case by case policy review
- Verzekeringsprestatie in relatie met toevallige situatie (vb reisbijstandsverzekering)
 - Onvoorspelbaar en onvoorzienbaar karakter van het coronavirus?

C. Verzekering voor business interruption

- Bescherming van verminderde activiteit onderneming
- Voorwaarden van fysieke schade en/of verlies aan verzekerde eigendom
- Uitbreiding naar gevolgen van bevel van overheidswege: verhindering of verbod tot toegang van bedrijfsgebouwen



D. Annulatieverzekering & Reisbijstandsverzekering

- Annulatieverzekering
 - Reden niet vreemd aan de persoon
- Reisbijstandsverzekering
 - Effectieve besmetting door pandemie/epidemie
- Voorwaarde van onvoorzienbaarheid en onvoorspelbaarheid!



E. Beroepsaansprakelijkheidsverzekering

- Kan een onderneming (dan wel haar bestuurders) worden aangesproken vanwege besmetting?
- Kan een onderneming worden aangesproken vanwege niet-nakoming overheidsbevel?



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

English

LYDIAN

People Areas of expertise Career About us News Events

Contact us →



Coronavirus (COVID-19)

How to guide your company through the Coronavirus

02 March 2020

Home - News - How to guide your company through the Coronavirus

Apart from the impact of the now widespread Coronavirus (COVID-19) on our daily personal life, companies in Belgium and around the world also face important difficulties and challenges on all levels of their day-to-day business. Find out more regarding following related topics:

- [What's the impact of the Coronavirus on your commercial contracts?](#)
- [Coronavirus: five actions points for employers](#)
- [FAQ - Practical advice for employers to deal with Coronavirus](#)
- [Possible insurance questions and disputes related to Coronavirus](#)
- [Coronavirus: some topics under public law](#)
- [Impact of COVID-19 on M&A transactions](#)

[Join our Webinar: Coronavirus Q&A \(in Dutch\) on 19.03.20](#)

Our dedicated Lydian team is ready to assist you with any questions you might have regarding the impact of the Coronavirus on your daily business.

You can contact us with all your questions on corona@lydian.be.



Vragen?

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

Contact



Jan HOFKENS
Partner
+32 2 787 90 38
jan.hofkens@lydian.be



Jo WILLEMS
Counsel
+32 11 26 00 57
Jo.willems@lydian.be