

Webinar Corona

Exit strategie: aandachtspunten voor een heropstart na de lock-down?

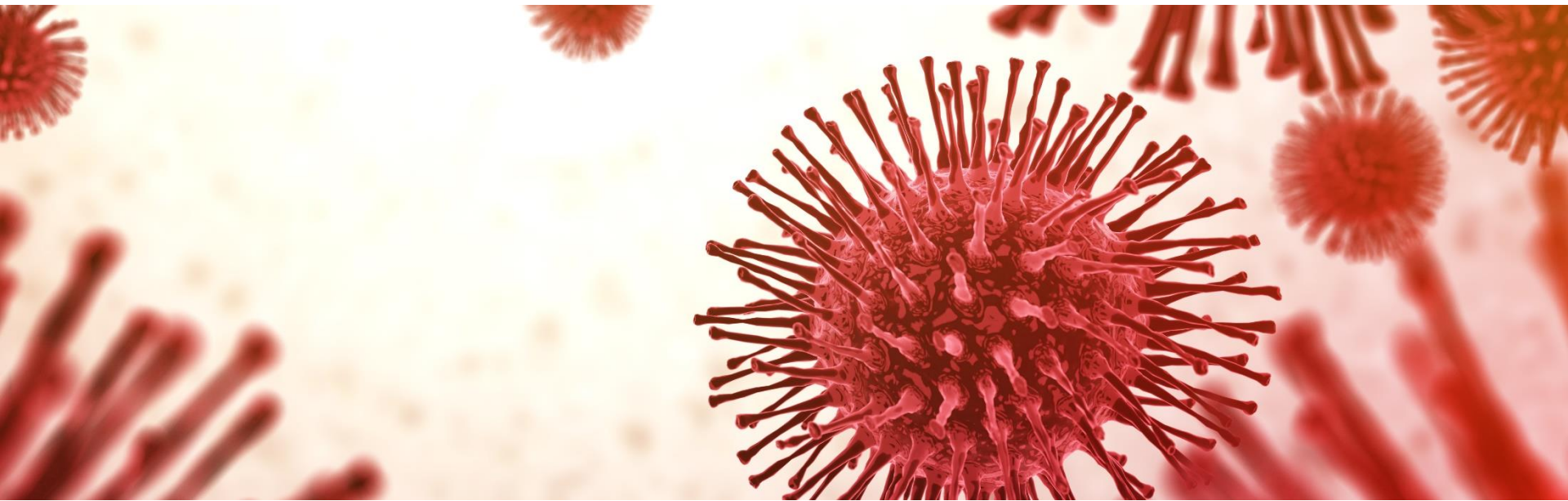
► **Inger Verhelst**
Advocaat – Vennoot

USG People - Solvus - 14 mei 2020

Inhoudstafel

- Tijdelijke werkloosheid: voorwaarden en procedure
- Preventie vs. het recht op privacy
- Van verplicht naar meer uitgebreid telewerken: hoe organiseren en welke maatregelen voorzien?
- Aandachtspunten ingeval van reorganisatie
- Kan er worden geschoven met vakantiedagen?
- Kunnen de loon-en arbeidsvoorwaarden worden aangepast?

Waar staan we nu?



Facts & figures

➤ Situatie in België (13/5)

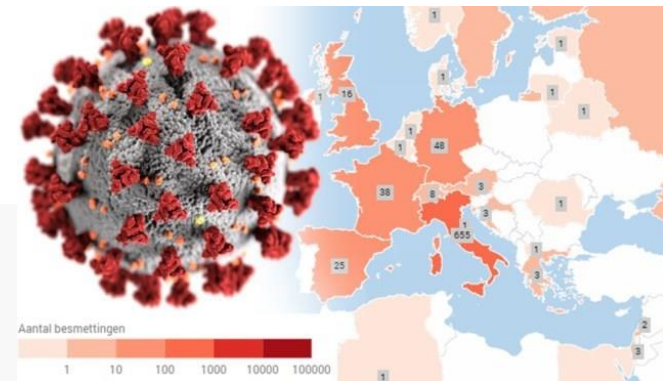
- Gekende besmettingen: 53.779
- Corona-overlijdens in België: 8.761 overlijdens
- 2.230 mensen gehospitaliseerd (daalt)

➤ Wereldwijd (13/5):

- Oorsprong China, vervolgens Europa (Italië) naar rest van de wereld
- Minstens 4.263.000 gekende besmettingen en 292.000 mensen overleden
- Momenteel epicentrum in V.S.: 1.369.964 besmettingen en reeds 82.129 overlijdens
- China: angst voor tweede golf

➤ 'Lock-down' maatregelen van 18 maart tot 3 mei 2020:

- Sluiting van horeca, niet-essentiële winkels en annulatie grote publieke evenementen
- Verplicht telewerk en social distancing
- Cruciale sectoren: maximale inspanningen

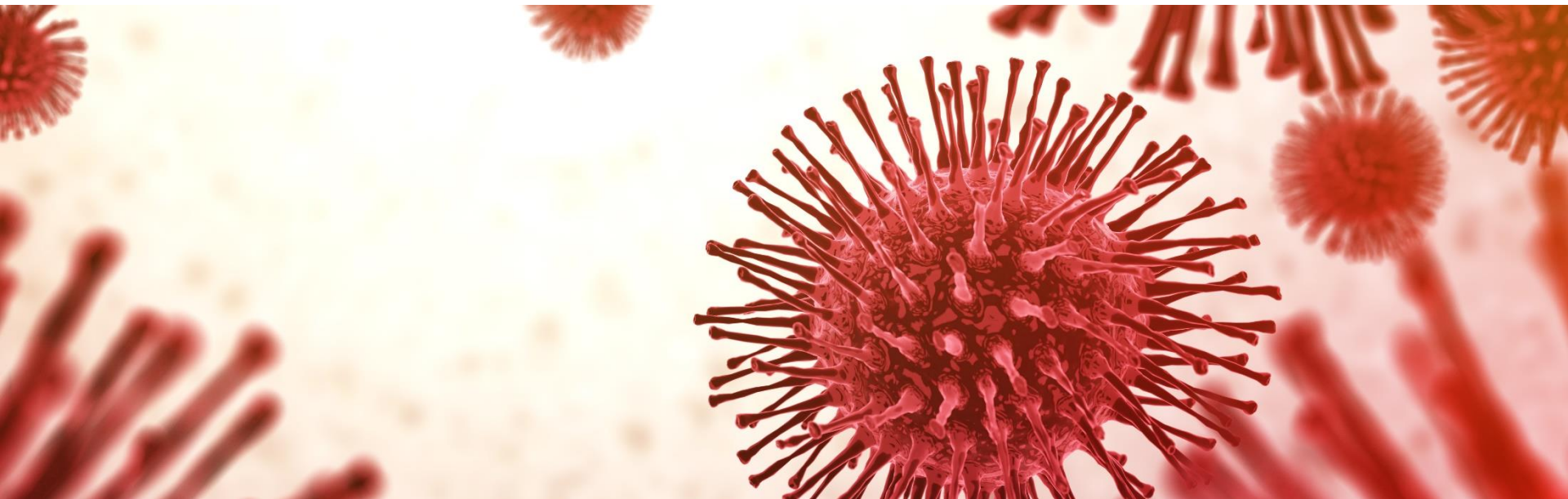


Exit strategie



- 22 maart: oprichting Data Against Corona Taskforce
 - Bundelen van krachten door Ministers De Backer en De Block
 - Doelstellingen:
 - Maximaliseren testcapaciteit: naar 10.000 testen per dag
 - Analyse van telecomdata om verspreiding virus te onderzoeken en gerichte maatregelen te kunnen nemen
 - Onderzoek van testen
- 6 april: oprichting Groep Experts belast met de Exit Strategie o.l.v. Prof. Erika Vlieghe (UZA) (GEES)
- Sedert 4 mei 2020: geleidelijk opheffen van lock-down maatregelen in fasen
 - Protocollen overeen te komen op vlak van sectoren
- Ondernemingen onderzoeken momenteel hoe crisis het hoofd te bieden

Tijdelijke werkloosheid : voorwaarden en procedure



Is beroep op tijdelijke werkloosheid mogelijk?

➤ Tijdelijke werkloosheid is mogelijk

- Tijdelijke werkloosheid op grond van overmacht
- Tijdelijke werkloosheid op grond van economische motieven

➤ Belang onderscheid

- Verschillende aanvraagprocedures
- Verschillende organisatieregels
- Al dan niet supplement te betalen door de werkgever

Tijdelijke werkloosheid op grond van overmacht

- Overmacht veronderstelt een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, onafhankelijk van de wil van de partijen die de uitvoering van de overeenkomst tijdelijk volledig onmogelijk maakt
- Uitgebreide en soepele toepassing met ingang van 13 maart 2020 tot (voorlopig) 30 juni 2020 :
 - Sluiting activiteiten (horeca, niet-essentiële winkels, ...)
 - Te weinig werk door corona-crisis (door daling van omzet, productie, bestellingen, ...)
 - Toeleverancier van onderneming die gesloten is
 - ...
- Medische redenen
 - Verplicht in quarantaine (niet ziek)
 - Op attest van arts (bedrijfsarts of huisarts) thuis (niet ziek)

! Werkgever die zelf preventief werknemer naar huis wil sturen ≠ overmacht

Tijdelijke werkloosheid op grond van overmacht



- Geen verplichting om volledige onderneming te sluiten
- Mogelijkheid van gedeeltelijke werkloosheid: wel per volledige dag (niet in halve dagen of uren)
- Sommige werknemers kunnen tijdelijk werkloos zijn en andere niet
- Uitzendkrachten (langdurende opdracht) en project source medewerkers kunnen ook in TW geplaatst worden

Hoeveel werkloosheidsuitkering zal mijn werknemer ontvangen?

- 70% van het loon, met plafond van 2.754,76 EUR per maand
- = 1.928,332 EUR bruto maximaal
- + 5,63 EUR per dag
- Bedrijfsvoorheffing: 26,75 %
- Minimum: **1.165,93 EUR netto** - Maximum: **1.519,79 EUR netto**



Kan ik bijkomende opleg betalen aan mijn werknemers bovenop de werkloosheidsuitkering?

- Bijkomende opleg is mogelijk
- Vrij van RSZ (voorwaarde: aanvulling)
- Fiscaal: belast als vervangingsinkomen (BV: 26,75%)
- Grens = belastbaar loon
- Uitzendkrachten in TW: recht op zelfde opleg



Tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden

► Timing



Tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden

► Voorwaarden

	Vanaf 1 juli 2020
Onderneming in moeilijkheden	De onderneming moet in moeilijkheden zijn. ✓ Vermindering omzet met 10% ✓ Vermindering productie met 10% ✓ Vermindering bestellingen met 10% ✓ Minstens 10% van de arbeiders zijn in tijdelijke werkloosheid om economische redenen ✓ Erkenning door de Minister van Werk als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden
Gebonden door een cao/ ondernemingsplan	Zo niet sluiten cao op ondernemingsvlak of opstellen ondernemingsplan, tenzij verlenging cao nr 147
Dagelijkse supplement door de werkgever	Te bepalen cao/ ondernemingsplan, maar minimaal 5 EUR of meer indien gelijkwaardig aan supplement arbeiders
Hoelang?	• Volledige schorsing – max 16 weken per jaar • Gedeeltelijke schorsing (min 2 dagen per week) – max 26 weken per jaar

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden – onder voorbehoud van overgangsmaatregelen?

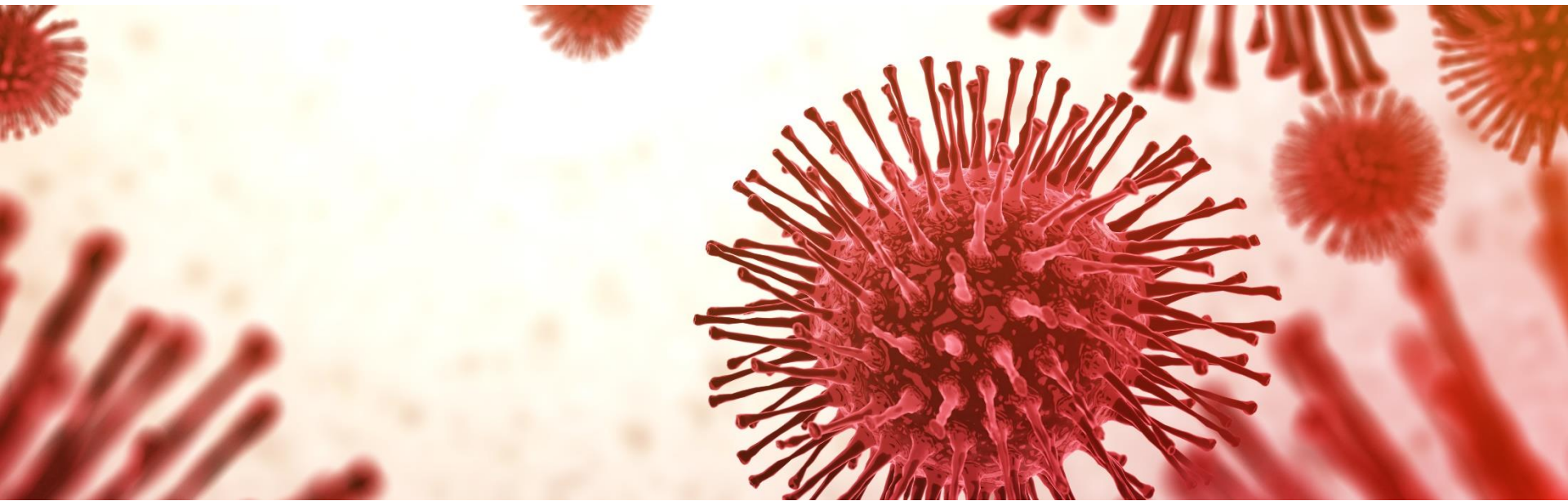
Stap 1 – cao?	• Vanaf 1 juli 2020: nakijken of cao/ ondernemingsplan en zo niet dit opstellen (tenzij verlenging cao nr 147) • Indien ondernemingsplan, aangetekend overmaken aan de FOD WASO
Stap 2 – bewijs van moeilijkheden	• Formulier C106A met stavingsstukken aangetekend bezorgen aan de RVA + cao/ ondernemingsplan • Op dezelfde dag, kopie kennisgeving aan de OR, of bij ontstentenis aan de VA • Wanneer? Uiterlijk 14 dagen voor stap 3
Stap 3 – kennisgeving schorsing	• Wanneer? Minstens 7 dagen voor de schorsing (dag van de aanplakking niet inbegrepen) – afwijking mogelijk • <u>Aan de betrokken werknemers</u> op een goed zichtbare plaats in de gebouwen van de onderneming. Alternatief: individuele kennisgeving aan iedere betrokken werknemer apart • Elektronische mededeling aan <u>RVA</u> (www.socialsecurity.be) • Communicatie economische redenen aan de <u>OR</u>, of bij ontstentenis aan de VA
Stap 4 –	• In principe, formulier C3.2A voor werknemer (vrijstelling tot 30 juni 2020) • Maandelijkse mededeling aan de RVA op de 1ste effectieve werkloosheidsdag voor elke werknemer • Aangifte “ASR scenario 2” aan het begin van de werkloosheid en aangifte “ASR scenario 5” aan het einde

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen voor bedienden

Grootste verschillen met de arbeiders (behoudens andere (sub)sectorale procedures)?

	Arbeider	Bediende
Economische moeilijkheden	Iedere « economische » reden die een gebrek aan werk veroorzaakt kan worden ingeroepen.	Beperkte gevallen
Bewijs van moeilijkheden?	Verantwoordelijkheid van de werkgever	Ja – formulier 106A
Hoelang?	Volledige schorsing: maximum 4 weken Gedeeltelijke schorsing: « Grote schorsing »: max. 3 maanden • Minder dan 3 dagen werk/ week // minder dan 1 op de 2 weken « Kleine schorsing »: max. 12 maanden • Minstens 3 dagen werk/week // minstens 1 op de 2 weken	16 weken <i>versus</i> 26 weken / kalenderjaar
Supplement door de werkgever	Minimum 2 EUR	Minimum 5 EUR

Preventiebeleid versus het recht op privacy: welke tools en testen kan ik als werkgever aanwenden?



Welzijnswetgeving en “duty of care”

- Arbeidsovereenkomstenwet: werkgever moet als een “goed huisvader” zorgen voor veilige en gezonde werkomgeving
- Welzijnswetgeving: verplichtingen voor **werkgever**
 - Risico's analyseren in functie van activiteiten, grootte, processen, ... eigen aan onderneming
 - Nodige maatregelen treffen ter bescherming van de gezondheid van de werknemers op het werk (primair, secundair en tertiair)
 - Niet enkel overheidsmaatregelen!
 - In overleg met interne en externe preventiediensten en CPBW (VA/WN)
 - Informeren van de werknemers over risico's en maatregelen
 - Passende instructies en opleidingen
 - Passende signalering
- ... en voor **werknemer**: verplichting om naar beste vermogen en overeenkomstig de instructies van de werkgever zorg te dragen voor eigen veiligheid en gezondheid en die van collega's

Welzijnswetgeving en “duty of care”

➤ Voorbeelden van preventiemaatregelen na lock-down

- Telewerk
- Ploegenwerk
- Seingeving op vloer voor social distancing en eenrichtingsverkeer (refters, fabriek,...)
- Gebruik van mondkmaskers en handschoenen
- 1 persoon in liften
- Toiletten: afstand respecteren
- Informatie en instructies via een corona-website, videoboodschappen, posters,...
- Beschikbaar stellen van handgels

➔ Checklist FOD WASO en Generieke gids Groep van 10

Checklist FOD WASO en Generieke gids Groep van 10

Checklist preventie COVID 19

Ondernemingen :

Adres :

COVID19 vormt op de werkvloer een arbeidsrisico waar de werkgever de werknemers tegen moet beschermen. Dit risico moet net als alle andere risico's geëvalueerd worden samen met de bevoegde interne of externe preventiedienst.

Onderstaande controlelijst is een lijst voor zelfcontrole gebaseerd op de [richtlijnen van de Wereld Gezondheidsorganisatie](#), de [richtlijnen van de Nationale Veiligheidsraad](#) en de principes van [de Welzijnswet en de Codex welzijn op het werk](#). Het kaderen van individuele punten moet aan de hand van deze richtlijnen gebeuren.

A. Administratief onderzoek

1) Informatie en vorming

- Gaat het om een bedrijf uit een cruciale sector of met een essentiële dienstverlening?
☐ Ja ☐ Nee
- Worden externen onthaald en collega's verwelkomd zoals het hoort (geen hand, automatisch afstand houden).
☐ Ja ☐ Nee
- Beschikt men over advies van de externe preventiedienst?
☐ Ja ☐ Nee
- Heeft men hiervoor een opleiding aan de werknemers gegeven?
☐ Ja ☐ Nee
- Is men op de hoogte van de wijze van overdracht (direct contact via druppeltjes via hoesten, niezen, maar ook via oppervlakten)?
☐ Ja ☐ Nee
- Heeft men een schoonmaakprogramma met prioritaire aandacht voor oppervlakten, klinken, knoppen, telefoons, printers (alles wat aangeraakt wordt)?
☐ Ja ☐ Nee



Exclusive: Amazon to deploy masks and temperature checks for workers by next week

Warmtecamera in Vilvoords ziekenhuis meet temperatuur van iedereen die binnenkomt

Podcast Coronavirus

► 'Wat China doet tegen corona, is een nachtmerrie voor onze privacy'

Bloedtesten en corona-app cruciaal bij exit uit lockdown

06/04/2020 om 10:27 door Maxie Eckert, Simon Andries

'Een app in de strijd tegen corona? Alleen met respect voor privacy'



Kati Verstrepen
Voorzitter Liga voor Mensenrechten

Google brengt onze bewegingen in kaart en LUMC lanceert app

Google schiet overheden te hulp die op zoek zijn naar meer data. Via de locatiegegevens van ingelogde gebruikers brengt het bedrijf in kaart hoe Nederlanders bewegen. Ondertussen komt het Leids UMC met een app.

Meijer implements daily temperature tests, health questionnaires for workers during COVID-19 crisis

New health screenings to take place at all Meijer stores

NIEUWSANALYSE

Kunnen bloedtests onze maatschappij snel weer in gang trappen?



Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

Welzijnswetgeving en “duty of care”

- Temperatuurmetingen (body scans, warmtecamera's) en immuniteitstests = medische tests
- Juridische beperkingen:
 - **Gezondheidszorgwet van 10 mei 2015:** medisch gekwalificeerd personeel
 - **Codex Welzijn (art. I.4.13):** gezondheidstoezicht enkel onder strikte voorwaarden en door of onder leiding van preventieadviseur-arbeidsgeneesheer
 - **Wet van 28 januari 2003:** medische onderzoeken en biologische tests enkel om geschiktheid werknemer na te gaan en specifieke formaliteiten (aangetekende brief 10 dagen voor onderzoek)

Algemene GDPR principes



- Rechtsgrond nodig om persoonsgegevens te verwerken
 - Gerechtvaardigd belang van de onderneming om economische belangen en gezondheid werknemers te beschermen
 - Wettelijke verplichting naleven: welzijnswetgeving

- Gezondheidsgegevens: in principe verboden tenzij:
 - Uitdrukkelijke toestemming
 - Probleem: onevenwicht in arbeidsrelatie
 - noodzakelijk in het kader van de naleving van wettelijke verplichtingen op het gebied van arbeidsrecht
 - noodzakelijk voor doeleinden van preventieve of arbeidsgeneeskunde of algemene volksgezondheid (verwerking en bewaring onder verantwoordelijkheid arts) op grond van unierecht of nationaal recht
 - Welzijnswet en duty of care?
 - Strikte interpretatie: testen kan alleen als de wet het zelf voorschrijft

Algemene GDPR principes

- Minimale gegevensverwerking en proportionaliteit
 - Enkel die gegevens verwerken die noodzakelijk zijn om doelstelling na te komen
- Opslagbeperking
- Transparantie: informatie aan werknemer over wat, waarom en hoe gegevens worden verwerkt
- Beveiliging van gegevens
 - Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (“DPIA”) indien nieuwe technologie, gevoelige gegevens, verwerking gegevens van kwetsbare categorieën (werknemers)
 - Belgische Gegevensbeschermingswet: beperkte lijst van personen met toegang - confidentialiteitsplicht

Strikte positie van Gegevensbeschermingsautoriteit

- Werkgever mag geen informatie opvragen over recente reizen, contacten, symptomen
 - Zou toekomen aan bedrijfsarts (kritiek!)

- Namen besmette personen niet bekend maken
 - Wel mogelijk om te melden dat een collega besmet werk
 - Naam zou te veel informatie zijn

- Testen: opletten voor arbeidsrechtelijke beperkingen

Dus geen testen mogelijk?

‣ Afwachten volmachtenwetgeving?

- Italie: wet voorziet mogelijkheid om temperatuur te meten

‣ Testen kan voor zover

- In kader van preventiebeleid en gezondheidstoezicht : uitbreiden verplicht gezondheidstoezicht?
- Documenteren door adviezen van de interne en externe preventieadviseur
- Informatie en consultatie CPBW (of VA of werknemers)
- Maximale naleving GDPR:
 - Informatie
 - Bewaartermijn
 - Beveiliging / toegangsbeperking/confidentialiteitsplicht
 - Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (bv. bij warmtecamera's)
 - Eventuele verwerkersovereenkomst (als externe dienstverlener optreedt als verwerker)

Wat met apps?

‣ Apps op basis van locatiegegevens

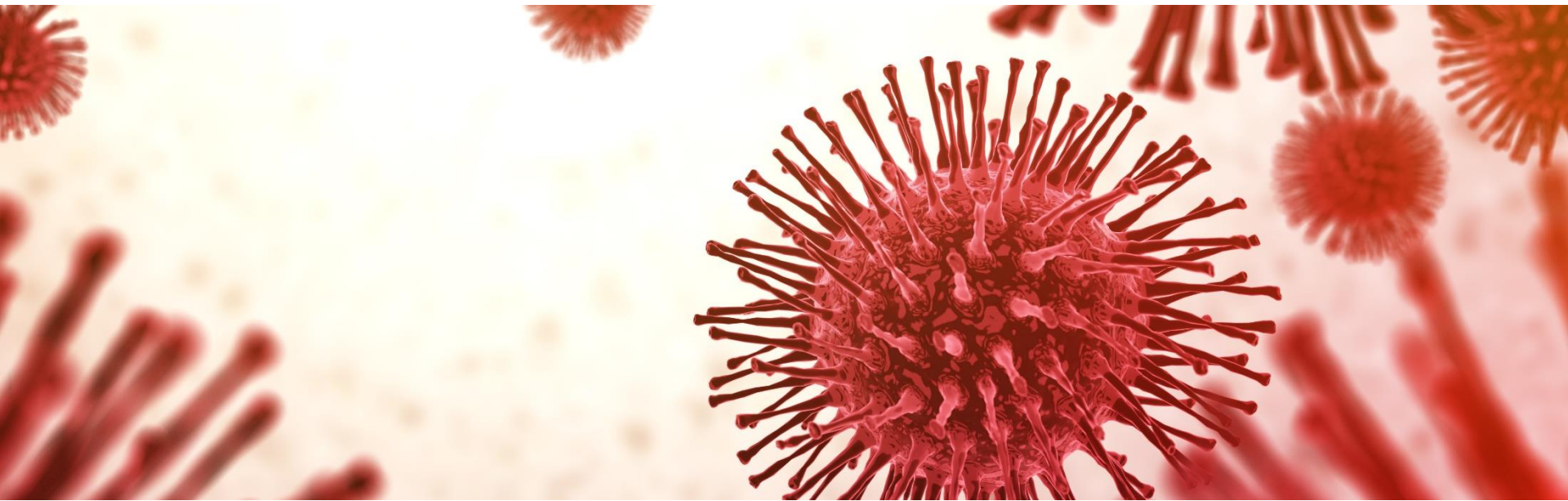
- Terughoudendheid want ruime verwerking van persoonsgegevens
- Naar een Big Brother samenleving?

‣ Apps op basis van *contact tracing*

- Via blue tooth
- Anonieme melding dat er contact is geweest met persoon die positief heeft getest
- GBA heeft belang benadrukt van anonieme en minimale gegevensverwerking



Van verplicht naar meer uitgebreid telewerken?



Telewerken na de lockdown periode



► Tijdens lockdown

- Verplicht telewerk voor alle gepaste functies in niet-essentiële bedrijven
- Zoveel mogelijk telewerk in essentiële bedrijven
- Standpunt FOD WASO:
 - geen formaliteiten (e-mail bijv. volstaat)
 - werkgever heeft algemene verplichting om materiaal ter beschikking te stellen en kosten te vergoeden tenzij anders overeengekomen (tegenstrijdig met standpunt rond occasioneel telewerk!)

Na lockdown

- Structureel telewerk
- Occasioneel telewerk

Structureel telewerk

➤ Hoe invoeren?

- Voorafgaande informatie en consultatie OR
- Overeenkomst nodig

➤ Terbeschikkingstelling van pc en toebehoren

➤ Welke telewerk vergoeding kan ik toekennen?

- Fiscus en RSZ aanvaarden een aantal forfaitaire vergoedingen:
 - 129,48 EUR voor bureaunkosten (klein gereedschap, verwarming, elektriciteit)
 - 20 EUR per maand voor privé internetaansluiting
 - 20 EUR per maand voor professioneel gebruik van privé PC (als geen laptop ter beschikking)
 - Andere kosten (bv. telefoon) tegen bewijs

Occasioneel telewerk

› Wanneer?

- Uitzonderlijk, ingeval van overmacht of persoonlijke redenen

› Hoe?

- Aanvraag
- Weigering schriftelijk

› Akkoord over?

- Eventuele terbeschikkingstelling van apparatuur
- Bereikbaarheid werknemer
- Eventuele vergoeding van kosten

› Eventueel policy

Controle & security

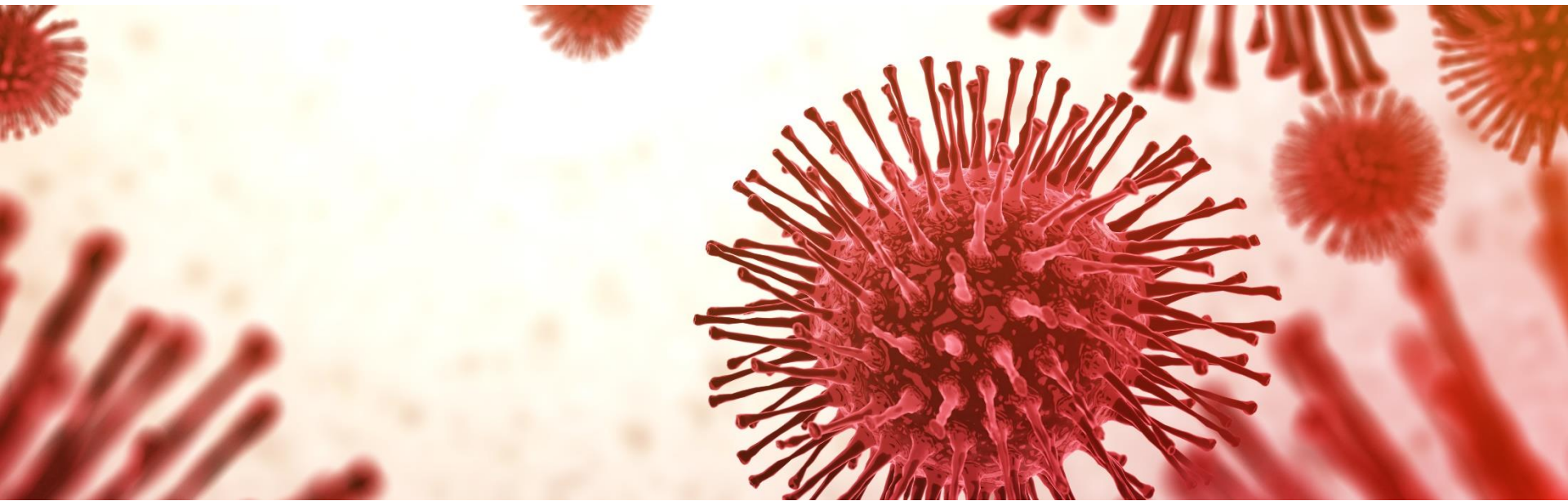
➤ Kan ik mijn werknemer controleren?

- Controlerecht werkgever vs. privacyrecht werknemer (GDPR)
- Controle van inloggegevens is toegestaan in het gerechtvaardigd belang van de werkgever
 - Transparantie: check privacy notice
- Controle van inhoud van e-mail en internet verkeer: strikte regels van cao 81 zijn van toepassing (nood aan ICT policy)

➤ Verhoogde security maatregelen

- GDPR : bescherming en verzekeren confidentialiteit van persoonsgegevens
- Verhoogd risico op hacking, bv. via video conferencing apps en tools

Aandachtspunten in geval van reorganisatie



Enkele aandachtspunten in geval van reorganisatie

- Exit-strategie: wat als ontslagen niet kunnen vermeden worden?
- Geen ontslagverbod door of omwille van tijdelijke werkloosheid
- Opletten voor gebruikelijke regels:
 - Opzeggingstermijn/-vergoeding
 - Opzeggingstermijn loopt tijdens TW overmacht / loopt niet tijdens TW voor economische redenen
 - ! Wetsvoorstel ligt neer om gelijk te trekken
 - Motivering van ontslag en kennelijk onredelijk ontslag
 - Check drempels collectief ontslag/sluiting
 - Check sectorale bepalingen
 - ontslagprocedure
 - Meervoudig ontslag
 - Informatie en consultatie in geval van « structuurwijziging » (cao nr. 9)

Enkele aandachtspunten in geval van reorganisatie

► Definities en drempels

- collectief ontslag : in de loop van een periode van 60 dagen worden ontslagen:
 - 10 werknemers of meer indien de onderneming (=TBE/afdeling) tussen de 20 en 100 werknemers telt;
 - 10 % van de werknemers of meer indien de onderneming tussen de 100 en 300 werknemers telt;
 - 30 werknemers of meer indien de onderneming 300 werknemers of meer telt.
- Sluiting van onderneming (=TBE/afdeling):
 - definitieve stopzetting van de hoofdactiviteit
 - Aantal werknemers is verminderd tot 1/4 van aantal werknemers dat gedurende vier voorgaande trimesters was tewerkgesteld

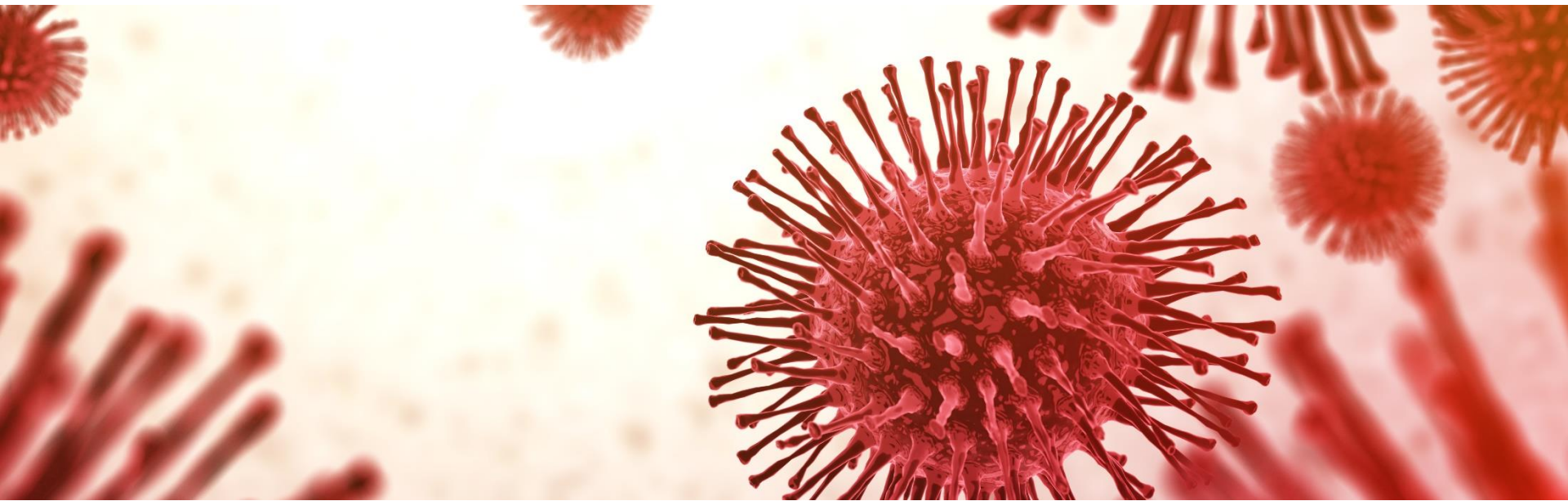
! Naleving van een bijzondere informatie- en consultatieprocedure (Wet Renault)

Enkele aandachtspunten in geval van reorganisatie

➤ Wijziging van de arbeidsvoorwaarden

- Akkoord van de werknemer
- Informatie en/of consultatie van de OR
 - Gebeurtenissen die belangrijke gevolgen zouden kunnen hebben voor de onderneming;
 - Gebeurtenissen of beslissingen die de arbeidsorganisatie en arbeidsvoorwaarden zouden kunnen wijzigen;
 - Wijzigingen in de structuur van de onderneming

Kan er geschoven worden met vakantiedagen?



Kan er geschoven worden met vakantiedagen?

➤ Wettelijke vakantiedagen ?

- worden opgenomen in onderling overleg → een verplichte opname van vakantie is niet mogelijk, tenzij:
 - de vakantiedagen reeds werden aangevraagd en goedgekeurd (dan is het akkoord van de werkgever vereist voor de « annulering »)
 - « collectieve vakantiedagen » werden vastgelegd op het niveau van de onderneming (arbeidsreglement) of van het paritair comité (cao)
- moeten worden opgenomen voor 31/12 en mogen niet overgeheveld/ uitbetaald worden (risico op strafsancties, ! tolerantie van Toezicht op de Sociale Wetten)

Kan er geschoven worden met vakantiedagen?

➤ « extralegale » vakantiedagen?

- Er moet nagekeken worden wat wordt bepaald op het niveau van de onderneming en van de sector;
- Doorgaans worden deze dagen opgenomen in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever → een verplichte opname van vakantie is niet mogelijk, behalve in dezelfde omstandigheden als voor de wettelijke vakantiedagen.

➤ Inhaalrust, ADV-dagen, *etc.* ?

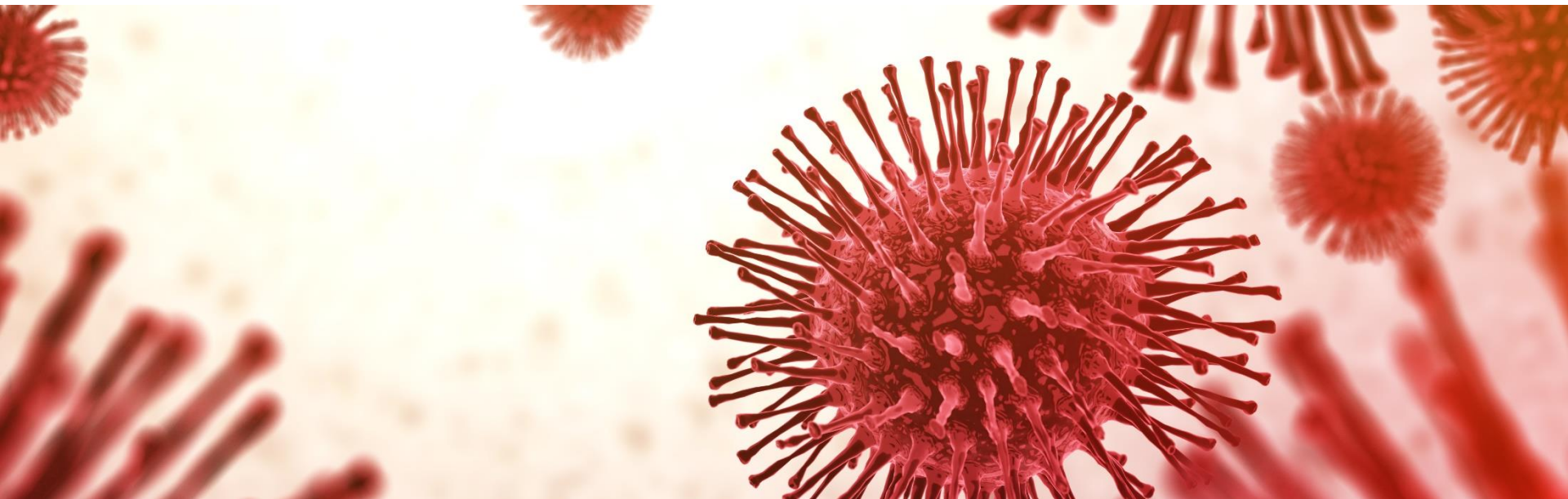
- Deze 'vakantiedagen' moeten in principe binnen een bepaalde referteperiode worden opgenomen (die maximaal overeenstemt met het kalenderjaar, behalve in uitzonderlijke gevallen: buitengewone vermeerdering werk en dringende arbeid om het hoofd te bieden aan een ongeval/ aan machines voor een derde). Mogelijkheid en zelfs verplichting om deze 'vakantiedagen' op te nemen binnen de referteperiode.

Kan er geschoven worden met vakantiedagen?

► Enkele aanbevelingen:

- Stem niet in met de « annulering » van de reeds geplande vakantiedagen;
- Let erop dat de referteperiodes voor het opnemen van de inhaalrust en andere dagen voor het inhalen van arbeidstijd worden nageleefd;
- Herinner de werknemers er na de *lockdown* aan dat (1) de wettelijke vakantiedagen vóór het einde van het jaar moeten worden opgenomen; zo niet gaan ze verloren; (2) de vakantiedagen vooraf moeten worden aangevraagd, zodat de werkgever een regeling kan treffen (bepaalde verlofdagen kunnen worden "geweigerd" als de goede werking van de onderneming in gevaar komt);
- Indien het arbeidsreglement niets voorziet, is er de mogelijkheid om “collectief” tot een akkoord te komen over het verschuiven van de extralegale vakantiedagen en/of hun uitbetaling in functie van de noden van de onderneming.

Mogen de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd?



Mogen de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd?

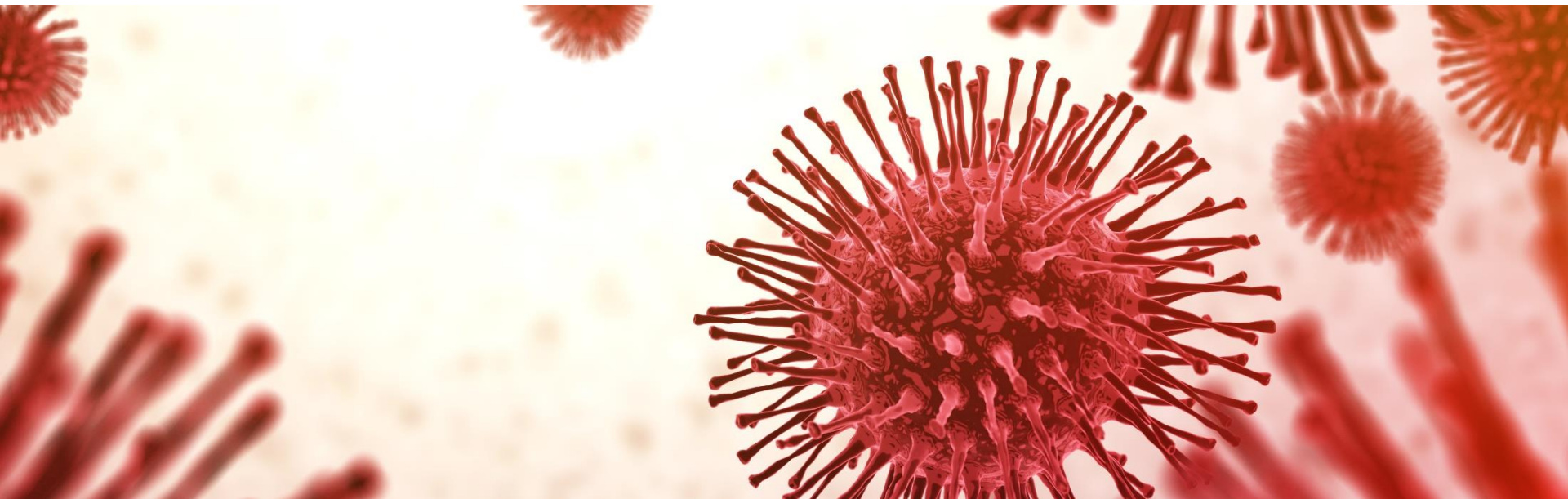
- Zonder het akkoord van de werknemer is een eenzijdige wijziging niet mogelijk voor wat betreft:
 - Een contractuele arbeidsvoorwaarde zonder wijzigingsbeding;
 - Een substantiële wijziging van een essentiële arbeidsvoorwaarde (functie, loon, arbeidstijd en arbeidsplaats)
- De toestemming: individueel (bijlage bij de arbeidsovereenkomst) of collectief (ondernemings-cao).
- Voorbeelden: niet-betalen/ uitstel variabel loon, beslissing om de jaarlijkse bonus niet om te zetten in warranten indien nog geen formeel aanbod werd gedaan, tijdelijke wijziging van de functie, flexibiliteit arbeidstijd, etc.
- Arbeidsduurvermindering : collectief of individueel (deeltijdse arbeid, tijdskrediet, corona-ouderschapsverlof)
- Informatie (en consultatie) overlegorganen.

Mogen de arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd?

► Enkele tips:

- Ga systematisch de arbeidsovereenkomsten en andere bronnen op sector-en ondernemingsniveau (*policies*, gebruiken, *etc.*) na
- Respecteer de hiërarchie der normen
- Ga na of de ondernemingsraad en/of de syndicale afvaardiging moet(en) geïnformeerd (en geconsulteerd) worden over de wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden;
- Indien er sprake is van een belangrijke wijziging van een essentiële of contractueel bedongen arbeidsvoorwaarde, zorg voor het akkoord van de betrokken werknemers, individueel of collectief.

Slotconclusies



Tips & tricks

- Volg de evoluties op de voet (wetgeving wijzigt in sneltempo!)
- Respecteer de overheidsmaatregelen én aanbevelingen minutieus
- Werk een eigen exit-strategie uit
 - Preventieplan in overleg met interne en externe preventiediensten en CPBW (opgelet voor data protection!)
 - Werk aan uw travel policies
 - Flexibiliteit en arbeidsduur
 - Onderzoek alternatieve loonvormen?
 - Indien onafwendbaar: voorbereiding reorganisatie

Communiqueer tijdig met uw personeel!

Contact



Inger Verhelst

Advocaat - Vennoot

inger.verhelst@claeysengels.be

T +32 3 285 97 82

A black and white photograph of a hand holding a white rectangular card. The card is centered in the frame, and the hand is visible around its edges. The background is blurred, showing what appears to be a person's arm and shoulder.

Partners with you.●