



## De impact van Covid-19: *lessons learned*

Jo Willems en Eveline Ankaert

Webinar - Flanders Investment & Trade - 6 juli 2020

# Overzicht

- I. De impact van Covid-19 op (internationale) contractuele relaties
- I. Het verzekeren van de (financiële) gevolgen en risico's van Covid-19 en/of een nieuwe epidemie
- II. De impact van Covid-19 op een aantal arbeidsrechtelijke aspecten



## I. De impact van Covid-19 op (internationale) contractuele relaties

Jo Willems

6 juli 2020



# 1. Impact op contractuele relaties



## ≠ problemen

- Niet kunnen/mogen leveren van goederen
- Vertraging bij het leveren van goederen
- Niet kunnen/willen nakomen van een betalingsverplichting
- ...

## ≠ vragen

- Mogelijkheid tot afwijking van een contractuele verbintenis?
- Juridische stappen bij niet-nakoming van een contractuele verbintenis door een contractspartij?
- ...

# 1.1 Toepasselijk recht

- **Levering van goederen tussen twee verschillende landen**
  - **Rechtskeuzebeding**
    - Wilsovereenstemming tussen partijen in de overeenkomst en/of in de algemene voorwaarden
  - **Bij gebreke aan rechtskeuze**
    - Rome I Verordening: overeenkomst tussen partijen uit EU lidstaten
      - Regel: Recht van gewone verblijfplaats van de verkoper
      - Uitzondering: Overeenkomst nauwere band met recht van andere lidstaat
    - WIPR: overeenkomst met of tussen partij(en) uit niet-EU lidstaten
      - Rechtbank waar geschil aanhangig wordt gemaakt oordeelt over haar bevoegdheid
      - In België: analoge toepassing van Rome I Verordening
    - Weens Koopverdrag
      - Van toepassing op overeenkomsten inzake de koop van roerende zaken tussen professionele handelaren gevestigd in landen aangesloten bij het Verdrag
      - Toepassing contractueel uit te sluiten

## 1.2 Algemene voorwaarden

- **Belang en voordeel van algemene voorwaarden**
  - Rechtszekerheid en beperking ondernemingsrisico
  - Duidelijke afbakening van rechten en plichten van partijen
    - Bv. betaling, levering, overmacht...
  - Aansprakelijkheidsbeperking (voornamelijk voor verkoper)
  - Keuze van toepasselijk recht
- **Tegenstelbaarheid algemene voorwaarden**
  - Wilsovereenstemming over de essentiële elementen
  - Impliceert mogelijkheid van kennisname en aanvaarding
  - Vóór contractsluiting (uiterlijk moment aanvaarding van aanbod)

# 1.2 Algemene Voorwaarden

## ■ Kennisname

- Bestemming moet effectief kennis (kunnen) nemen van de algemene voorwaarden
  - Cassatie 20 april 2017
- Wettelijke precontractuele informatieverplichting ondernemingen (art. III.74 e.v. WER)
  - *De algemene voorwaarden en de taal waarin ze kunnen worden geraadpleegd, worden voor de sluiting van de overeenkomst op ondubbelzinnige en heldere manier meegedeeld of beschikbaar gesteld op initiatief van de onderneming*
  - Wijze van verstrekking (art. III.75 WER)
  - Dwingende bepalingen met strafrechtelijke sanctie
  - Gemeenrechtelijke sancties: precontractuele aansprakelijkheid, niet-tegenstelbaarheid

## ■ Aanvaarding

- Principe: stilzwijgende aanvaarding kan MAAR let op voor bewijsproblemen
- Internationale context: geen stilzwijgende aanvaarding van forumbeding in algemene voorwaarden (tenzij bestaan van een gebruikelijke handelswijze tussen partijen)
- Aandringen op uitdrukkelijke aanvaarding (vb. ondertekening van algemene voorwaarden)
- Kennisname- en aanvaardingsclausules
  - Partij bevestigt kennis te hebben genomen van de algemene voorwaarden die integraal deel uitmaken van de overeenkomst
  - Niet in algemene voorwaarden zelf zetten

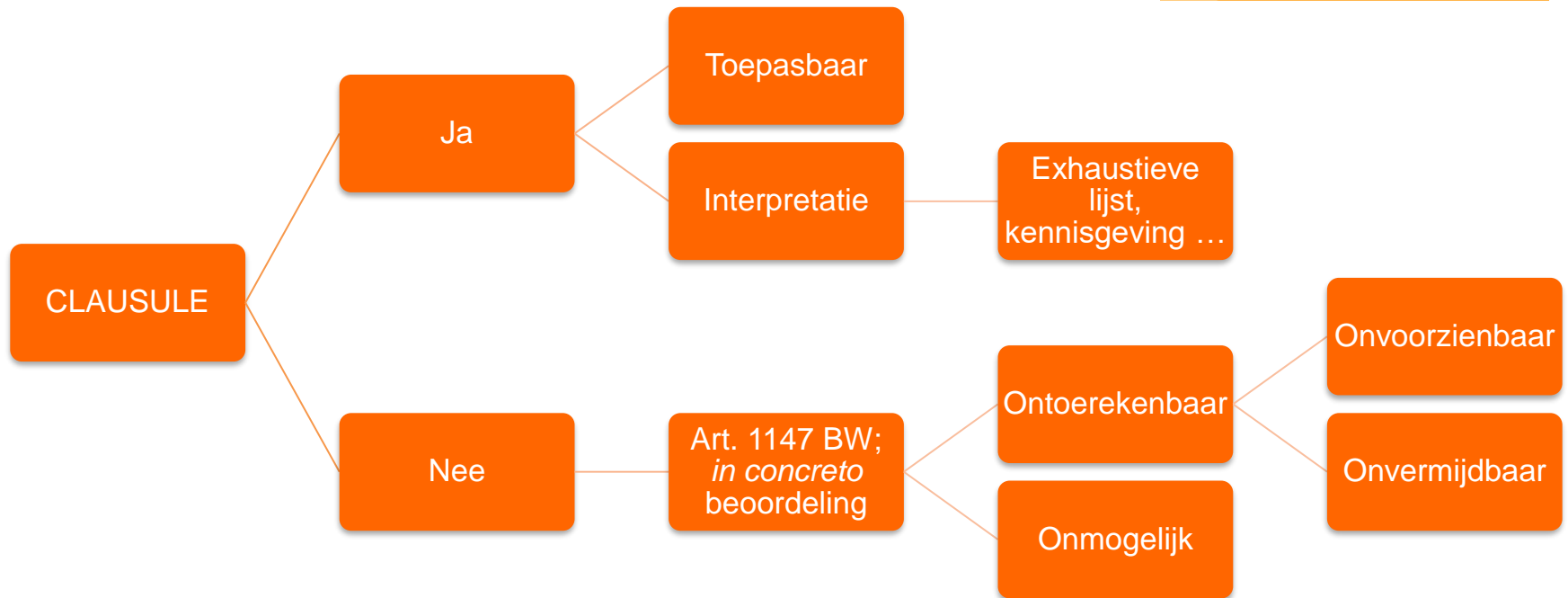
# 1.2 Algemene Voorwaarden

## ■ Battle of forms

- Situatie: verschillende contractspartijen beweren dat hun (tegenstelbare) algemene voorwaarden van toepassing zijn
- Geen standaardoplossing
  - Omstandigheid mededeling is doorslaggevend
  - Knock-out rule
    - Beide algemene voorwaarden zijn van toepassing, maar de tegenstrijdige bepalingen heffen elkaar op en het gemeen recht is van toepassing



# 1.3 Overmacht - stramien




# 1.3 Overmacht - gevolgen


- Tijdelijke overmachtsituatie
  - Opschorting wederzijdse verplichtingen contractspartijen
    - Tenzij opschorting leidt tot verlies van nut overeenkomst
- Definitieve overmachtsituatie
  - Volledige beëindiging van overeenkomst
    - Geen nakoming van de wederzijdse verplichtingen
    - Geen vervangende schadevergoeding
- Geen contractbreuk / aansprakelijkheid

## 1.3 Overmacht – bewijs / juridische stappen

- Bewijslast overmachtsituatie rust op in gebreke blijvende partij → nodige & nuttige documenten verzamelen m.b.t. directe verband tussen contractuele verplichting en overmachtsituatie
- Gerechtelijke procedure voor afdwinging van nakoming contractuele verplichting (eventueel in kort geding)
- Let op voor gevolgen van uw (niet-)handelen voor uw contractuele relatie → heronderhandeling overwegen
- Rechtsmisbruik / Goede trouw

# 1.3 Overmacht – doorwerking supply chain

- 
- Covid-19
  - Overmachtsituatie

- 
- De toeleverancier
  - Overmacht in haar hoofde
  - Kan contract niet nakomen vanwege een overheidsmaatregel of een probleem met personeelstekort
  - ...

- 
- De Belgische onderneming
  - Overmacht in haar hoofde
  - Kan contract met buitenlandse afnemer niet nakomen vanwege gebrek aan levering door toeleverancier

## 2. Lessons learned: tips & tricks

### ■ Overmachtsclausule

*“Overmacht is de situatie waarbij een Partij een of meerdere contractuele verplichtingen (al dan niet tijdelijk) niet kan nakomen als gevolg van een vreemde oorzaak die niet aan die Partij kan worden toegerekend.*

*Overmachtsituaties zijn onder meer (niet limitatieve opsomming): staking, oorlog, lock-out, oproer, **pandemie**, **epidemie**, ziekte, **quarantainemaatregelen**, brand, wijziging van transporttarieven, import- en exportverboden, nationale of internationale vervoersverboden, **overheidsmaatregelen**, stormen, explosies, natuurrampen, aardbevingen en gebrek aan materiaal.*

*In geval van een overmachtsituatie die door de in gebreke blijvende Partij binnen de 10 (tien) werkdagen na het optreden van een dergelijke gebeurtenis schriftelijk, per aangetekend schrijven, aan de andere Partij wordt gemeld, worden de verplichtingen van beide Partijen tijdelijk opgeschort totdat de overmachtsituatie is beëindigd. Gedurende deze (opschortings-)periode zullen de Partijen alle redelijke inspanningen leveren om de gevolgen van de overmacht te beperken en te goeder trouw onderhandelen over de verdere uitvoering van de respectievelijke verplichtingen van beide Partijen in het kader van de Overeenkomst.*

*Elke overmachtsituatie ontslaat de in gebreke blijvende Partij, wanneer deze zich op de overmachtsituatie beroept, van haar aansprakelijkheid voor het niet nakomen van een verplichting uit hoofde van de Overeenkomst op voorwaarde dat de niet-nakoming het gevolg is van de overmachtsituatie.*

*Indien de overmachtsituatie langer dan 30 (dertig) opeenvolgende dagen of langer dan 6 (zes) maanden in een periode van 12 (twaalf) opeenvolgende kalendermaanden zou duren, kunnen beide Partijen de Overeenkomst schriftelijk, per aangetekend schrijven, met onmiddellijke ingang beëindigen, zonder dat enige ingebrekestelling of rechterlijke tussenkomst vereist is en zonder dat enige compensatie of schadevergoeding aan de andere Partij verschuldigd is.”*

## 2. Lessons learned: tips & tricks

*“Each Force Majeure event releases the defaulting party, invoking the Force Majeure situation, from its liability for failure to comply with an obligation under the agreement. Force Majeure events are, for example (non-exhaustive list): strike, war, lock-out, riot, **pandemic, epidemic, disease, quarantine measures**, fire, change of transport tariffs, **governmental measures**, storms, explosions, natural disasters, earthquakes and lack of materials.*

*In case of a Force Majeure event which has been notified in writing by registered letter by the defaulting party within ten (10) working days after the occurrence of such event, the obligations of the contracting parties shall be temporarily suspended until the Force Majeure event has ended. During this (suspension) time, the contracting parties shall use all reasonable efforts to mitigate the consequences of the Force Majeure event and negotiate in good faith on the further performance of the parties’ respective obligations under the agreement. In case the Force Majeure event would last longer than six (6) months, both contracting parties can terminate the agreement in writing by registered letter without the need for judicial intervention or payment of damage compensation to the other party.”*

## 2. Lessons learned: tips & tricks

- **Overmachtsclausule – specifiek m.b.t. Covid-19**
  - Aanvullend recht - contractuele afwijkingen mogelijk
  - Bv. minder strikte toepassing van voorwaarde “onvoorzienbaarheid”

*“Each Force majeure event releases the defaulting party, invoking the force majeure situation, from its liability for failure to comply with an obligation under the agreement. Force majeure events are, for example (non-exhaustive list): strike, war, lock-out, riot, pandemic (expressly including COVID-19), epidemic, disease, quarantine measures, fire, change of transport tariffs, governmental measures, storms, explosions, natural disasters, earthquakes and lack of materials.*

***In case of pandemic (expressly including COVID-19), epidemic and quarantine measures as force majeure events, the Belgian civil code condition of “unforeseeability” is expressly excluded. The defaulting party invoking such force majeure event does not have to prove the unforeseeable nature of these events (pandemic (expressly including COVID-19), epidemic and quarantine measures).***

*In case of a Force majeure event which has been notified in writing by registered letter by the defaulting party within 10 working days after the occurrence of such event, the obligations of the contracting parties shall be temporarily suspended until the Force majeure event has ended. During this (suspension) time, the contracting parties shall use all reasonable efforts to mitigate the consequences of the Force majeure event and negotiate in good faith on the further performance of the parties’ respective obligations under the agreement. In case the Force majeure event would last longer than (6) six months, both contracting parties can terminate the agreement in writing by registered letter without the need for judicial intervention or payment of damage compensation to the other party.”*

- Let op voor discussie!
  - Alternatief: aangepaste leverings- en aansprakelijkheidsclausule

## 2. Lessons learned: tips & tricks

- **Clausule inzake aansprakelijkheid**

- B2B-wet
- Algemeen verbod op bedingen die gebrek aan evenwicht tussen contractspartijen creëren (art. VI.91/3 WER)
- Geen aansprakelijkheidsbeperking voor opzet en/of bedrog
  - Beperking van aansprakelijkheid voor zware fout mag wel
- Voorbeeld exoneratieclausule:

*“De verkoper is niet aansprakelijk voor enige gevolgschade of indirecte schade voortvloeiend uit of verband houdend met deze overeenkomst, waaronder begrepen verlies van winst of inkomen.*

*De aansprakelijkheid van de verkoper is in elk geval beperkt tot het bedrag verschuldigd aan de koper onder deze overeenkomst”*

- Let op: geen uitholling van uw contract!



## 2. Lessons learned: tips & tricks

### ■ Clause inzake levering

- Bv. verplichte onderhandelingspoging bij leveringsproblematiek om tot heronderhandelde leveringsdatum te komen voor enige aansprakelijkheid
- Bv. enkel een indicatieve leveringstermijn met klant overeen komt of, indien dit niet mogelijk is, een zeer ruime leveringstermijn voorzien waarbij er voldoende ruimte is om eventuele problemen op te vangen
- Let op redelijkheid!

### 3. Imprevisie / Hardship

- ≠ Overmacht
- Onvoorzienbare situatie voor een contractspartij
- Fundamentele wijziging van contractueel evenwicht

*“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 (60) 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 (60) 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.”*

- Let op geldigheid / tegenstelbaarheid van clausule



## II. Het verzekeren van de (financiële) gevolgen en risico's van Covid-19 en/of een nieuwe epidemie

Jo Willems

6 juli 2020



# 1. Verzekering voor business interruption

- Uitgangspunt is risico op vermindering van de activiteit van een onderneming of verlies van inkomsten beperken
- Voorwaarde is directe fysieke schade en/of verlies aan verzekerde eigendom van een onderneming
- Dekking in geval van een epidemie?
  - Fysieke schade aan de eigendom?
    - Aanvaarding contaminatie van de verzekerde eigendom (bv. vergaderzaal waar virus verspreid wordt via airco, bureau waar een Covid-19 patiënt aan heeft gezeten...)?
  - Uitbreiding naar gevolgen van een bevel van overheidswege: verhindering of verbod op toegang van een bedrijfsgebouw?

## 2. Beroepsaansprakelijkheidsverzekering

- Onderneming en/of bestuurder aansprakelijk in geval van besmetting binnen onderneming?
  - In concreto beoordeling
  - Nagaan of onderneming voldoende maatregelen heeft genomen om besmetting binnen de onderneming te voorkomen
- Onderneming en/of bestuurder aansprakelijk in geval van niet-naleving (overheids)bevel?
  - In veel gevallen is aansprakelijkheid niet verzekerd:  
*“wij verzekeren u niet voor uw aansprakelijkheid die het gevolg is van een ernstige inbreuk op voorzichtigheids- of veiligheidsnorm”*

## 2. Beroepsaansprakelijkheidsverzekering

- **Instellen van een class action: goed idee?**
  - Rechtsvordering tot collectief herstel – groepsvordering
  - Gerechtelijke procedure, ingeleid door een groepsvertegenwoordiger, in naam van een groep consumenten of kmo's die elk ten persoonlijke titel schade hebben geleden als gevolg van een gemeenschappelijke oorzaak (met name het onrechtmatig handelen van eenzelfde verantwoordelijke entiteit)
  - Doel is het bekomen van een schadevergoeding voor materiële, morele en/of fysieke schade, ontstaan vanwege de schending van een contractuele verplichting, dan wel van specifieke wetgeving

## 2. Beroepsaansprakelijkheidsverzekering

- Alle slachtoffers worden in een en dezelfde procedure vertegenwoordigd en genieten van dezelfde uitkomst
  - Goed en efficiënt drukkingsmiddel
  - Individu (consument/kmo) wordt een stuk mondiger
    - Meer vorderingen die anders nooit (individueel) voor rechter zouden worden gebracht, vanwege bijvoorbeeld de beperkte inzet
  - Omslachtige procedure met heel wat kosten
    - Lange debatten
    - Geen eenvoudig bewijs
- Geen class action tegen Belgische Overheid
  - Nationale regelgeving: van toepassing jegens ondernemingen
  - Individuele acties ondernemen



## III. De impact van Covid-19 op een aantal arbeidsrechtelijke aspecten

Eveline Ankaert

6 juli 2020





# 1. HR-vragen ten gevolge van de coronacrisis

Welke preventie maatregelen moet een werkgever nemen?

Mag/moet een werkgever het personeel verplichten om thuis te werken?

Kunnen werknemers zelf beslissen om niet te komen werken?

Wat als werknemers geen kinderopvang hebben?

Kan een werkgever werknemers aan een medische test onderwerpen?

Hoe omgaan met een daling van de activiteitsgraad?

Hoe het extra werk organiseren?

Mogen werknemers naar het buitenland reizen voor het werk?

...

## 2. Hoe omgaan met een daling van de activiteitsgraad?

- Heel wat ondernemingen hadden geen of minder werk tijdens de coronacrisis
- Hoe dat verlies van werk compenseren?
- Diverse maatregelen:
  - Tijdelijke werkloosheid invoeren
  - Arbeidstijd verminderen
  - Vakantie managen
- Opgelet:
  - “Garden leave” (schorsing) kan niet eenzijdig worden opgelegd
  - Loon/takenpakket mag niet eenzijdig fundamenteel worden gewijzigd



# 3. Hoe omgaan met een daling van de activiteitsgraad?

## Optie 1 - TW

- Tijdelijke werkloosheid (TW)
  - Tijdelijke onmogelijkheid om te werken = overmacht
  - Minder werk = economische redenen
- TW corona (voorlopig t.e.m. 31/08/2020)
  - Alle gevallen van tijdelijke werkloosheid als gevolg van COVID-19 = TW wegens overmacht
  - Interne communicatie aan werknemers:
    - algemene informatie; en,
    - stappen die werknemers zelf moeten ondernemen om aanspraak te maken op een werkloosheidsuitkering
- TW corona overgangsregeling (1/9/2020 t.e.m. 31/12/2020)
- TW economische redenen
  - Arbeiders: gebrek aan werk waardoor normaal werkvolume niet kan gegarandeerd worden
  - Bedienden: onderneming in moeilijkheden



### 3. Hoe omgaan met een daling van de activiteitsgraad? Optie 2 – Arbeidstijd verminderen

OPTIES	WAT?	HOE INVOEREN?	MODALITEITEN
<b>Deeltijdse arbeid</b>	Individueel arbeidsduur verminderen	Akkoord met werknemer – bijlage arbeidsovereenkomst met aangepaste arbeidsregeling en uurrooster	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deeltijds loon</li><li>• Geen incentive van overheid</li></ul>
<b>Optimaal gebruik bestaande stelsels van tijdskrediet, thematische verloven, ...</b>	Bestaande systemen van loopbaanvermindering maximaal benutten	Aanvraag door werknemer	Voorwaarden en modaliteiten van bestaande systemen blijven van toepassing.



### 3. Hoe omgaan met een daling van de activiteitsgraad? Optie 2 – Arbeidstijd verminderen

OPTIES	WAT?	HOE INVOEREN?	MODALITEITEN
<b>Collectieve arbeidsduurvermindering</b>	Collectief arbeidsduur verminderen	Hangt af van rechtsbron (wijziging arbeidsreglement of ondernemings-cao of arbeidsovereenkomst) – sociaal overleg noodzakelijk	<ul style="list-style-type: none"><li>• (on)bepaalde tijd</li><li>• In ruil voor werkzekerheid of financiële incentive</li><li>• Mogelijks te combineren met tijdelijke doelgroepenvermindering (bij vermindering voor onbepaalde duur met minstens 1u/w en/of invoering 4-dagenweek) van 400 EUR per voltijdse werknemer per kwartaal (of 1000 EUR bij combinatie arbeidsduurvermindering en invoering 4-dagenweek)</li></ul>



### 3. Hoe omgaan met een daling van de activiteitsgraad? Optie 2 – Arbeidstijd verminderen

OPTIES	WAT?	HOE INVOEREN?	MODALITEITEN
<p><b>Corona-ouderschapsverlof</b></p> <p><b>NEW</b></p>	<p>Specifiek stelsel van ouderschapsverlof tijdens Covid-19 om werk en privé beter op elkaar af te stemmen</p>	<p>Aanvraag door WN tenminste 3 werkdagen op voorhand – WG kan weigeren</p> <p>Bijlage AO met aangepaste arbeidsregeling en uurrooster</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tijdelijke maatregel (1/5/2020 - 30/09/2020, verlenging mogelijk)</li> <li>• Voorwaarden               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ (pleeg/adoptie)kind &lt; 12j (21j gehandicapt kind)</li> <li>○ 1 maand anciënniteit</li> </ul> </li> <li>• Modaliteiten               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 1/2<sup>de</sup> of 4/5<sup>de</sup> (VT) of halftijdse tewerkstelling (DT van minstens ¾)</li> <li>○ 1 aaneengesloten periode of meerdere (periode van 1m of van 1 w of combinatie)</li> <li>○ Bestaand OV omzetten of tijdelijk schorsen</li> <li>○ RVA-uitkering = normale ouderschapsuitkering + 25% (aanvraag via modelformulier RVA)</li> </ul> </li> </ul>



### 3. Hoe omgaan met een daling van de activiteitsgraad? Optie 2 – Arbeidstijd verminderen



- KB nr. 46 – nieuwe relancemaatregelen vanaf 1/7/2020
  - Tijdelijke arbeidsduurvermindering in kader van COVID- 19 pandemie
  - Corona tijdskrediet
  - Corona landingsbanen

→ WG met erkenning als onderneming in herstructurering of als onderneming in moeilijkheden

→ begin erkenning ten vroegste op 1 maart 2020 en ten laatste op 31 december 2020



### 3. Hoe omgaan met een daling van de activiteitsgraad? Optie 3 – Vakantie managen

<b>WETTELIJKE VAKANTIEDAGEN</b>	Weinig marge	<p>Onderling akkoord vereist, ook bij annulering van reeds gevraagde vakantie</p> <p>Bepaalde wettelijke minimumgaranties (bv. 2 weken aaneensluitend tussen juni-september)</p> <p>Op te nemen voor 31 december, wel beperkte overdracht “gedoogd” door Toezicht Sociale Wetten</p>
<b>EXTRALEGALE VAKANTIEDAGEN</b>	Iets meer marge	<p>Check rechtsbron: onderling akkoord, aanpassing arbeidsreglement,...</p> <p>Eventueel dagen verschuiven, overdragen of zelfs afschaffen</p>
<b>INHAALRUST (vb. ADV-dagen)</b>	Weinig marge	<p>Klassiek verplicht op te nemen in bepaalde referentieperiode (check CAO of arbeidsreglement, meestal 1 jaar)</p>





## 4. Hoe het extra werk organiseren?

OPTIES	WAT?	HOE INVOEREN?	GRENZEN	MODALITEITEN
<b>Klassiek systeem kleine flexibiliteit (art. 20bis Arbeidswet)</b>	Organisatie arbeid volgens dal- en piekperiodes	Arbeidsreglement of cao	Max. 2u/dag (max. 9u) en 5u/week (max. 45u) boven normale uurrooster	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen overloon of inhaalrust</li> <li>• Soms bijkomende premie indien overeengekomen</li> </ul>
<b>Grote flexibiliteit (nieuwe arbeidsregelingen)</b>	Biedt meer flexibiliteit dan kleine flexibiliteit, maar wel complexere en langere procedure om in te voeren, dus enkel te overwegen als oplossing met lang perspectief	Check sectorale regelingen + sociaal overleg vereist	Max. 12u/dag en geen weekgrens	Wel overloon, geen inhaalrust
<b>Vrijwillige overuren</b>	Mogelijkheid om 120u extra te presteren bovenop normale uurrooster zonder motivering	Schriftelijk akkoord met werknemer	Max. 11u/dag en 50u/week	Wel overloon, geen inhaalrust
<b>Arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval (art. 26 Arbeidswet)</b>	<p>Mogelijkheid om overuren te presteren (ook op zondag en tijdens nacht)</p> <p>FOD WASO interpreteert ruim:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Arbeid noodzakelijk om besmetting met COVID-19 te behandelen/ voorkomen</li> <li>2. Basis voor extra werk in sectoren die geneeskundig, profylactische of hygiënische verzorging verlenen</li> <li>3. Buiten deze sectoren: voor zover noodzakelijk om gevolg te kunnen geven aan maatregelen die door de overheid werden getroffen (bv. maken van testkits, mondklappers, uitvoeren testen, ontsmettingen, kuiswerkzaamheden, ...).</li> </ol>	Geen voorafgaande formaliteiten	Geen dag- of weekgrens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen inhaalrust, maar wel extra uren betalen</li> <li>• Eventueel overloon (bij overschrijding 9u/dag of 40u/week)</li> </ul>



# 5. Andere HR-maatregelen om uw organisatie voor te bereiden op een toekomstige crisis?

- Telewerk
  - Functies in kaart brengen waar mogelijk
  - Afspraken maken rond de modaliteiten (vb. beschikbaarheidsperiode van de werknemer, mogelijkheid van monitoring door de werkgever, eventuele onkostenvergoeding of tussenkomst in bepaalde kosten, enz.)
- Online dienstverlening
- Netwerk in buitenland opbouwen/uitbouwen
- Modeldocument om vlotte grensovergang te faciliteren  
<https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/news/Certificateneedtocrosstheborder.pdf>
- Overmachtclausule in dienstverleningsovereenkomsten

Form titled "Certificateneedtocrosstheborder.pdf" with fields for Employer's data and Employee's data.

## 6. Andere HR-maatregelen om uw organisatie voor te bereiden op een toekomstige crisis?

- Flexibiliteitsclausules in arbeidsovereenkomsten

- Inzake functie:

*“De aard van de activiteiten van de Werkgever vereist de grootste flexibiliteit. In functie van de noodwendigheden van de Onderneming, kan de Werkgever de Werknemer belasten met andere taken of verantwoordelijkheden die overeenstemmen met diens bekwaamheden en genoten opleiding, zonder dat zij aanleiding geven tot een vermindering van het loon van de Werknemer. De Werknemer verklaart zich hiermee akkoord.”*

- Inzake arbeidsplaats:

*“De plaats van tewerkstelling is geen essentiële arbeidsvoorwaarde. De Werkgever kan in functie van de noodwendigheden van de Onderneming de Werknemer tijdelijk, dan wel definitief op een andere plaats in België tewerkstellen.”*

*“De Werknemer aanvaardt binnen- en buitenlandse reizen te ondernemen op vraag van de Werkgever en voor wat betreft de uitvoering van zijn opdrachten. De Werknemer stemt er mee in om te worden tewerkgesteld in elk land waar de Werkgever actief is. In dat geval zal hem een loonpakket worden aangeboden, aangepast aan de levensstandaard en de praktijken van het land waar hij zal worden tewerkgesteld.” (voor internationale functies)*

## 7. Nuttige links: alle informatie en meer is te vinden op onze website

The screenshot shows the LYDIAN website interface. At the top left is the LYDIAN logo. To its right is a navigation menu with links: Team, Rechtsdomeinen, Vacatures, Over ons, Nieuws, Evenementen, and a highlighted 'Contacteer ons →' button. Below the navigation is a large dark blue banner with the text 'Relance na de lock-down – Aandachtspunten voor HR' and a date '10 juni 2020'. To the right of the banner is a grid of 11 article thumbnails, each with a dark blue background and white text. An orange arrow points from the banner towards the grid.

**SAFE AT WORK**  
#RELANCE

**TELEWERK**  
#RELANCE

**MANAGEN VAN VAKANTIE**  
#RELANCE

**ARBEIDSTIJD**  
#RELANCE

**ZET PERSONEEL FLEXIBEL IN**  
#RELANCE

**LOONKOSTEN**  
#RELANCE

**TIJDELIJKE WERKLOOSHEID OM ECONOMISCHE REDENEN**  
#RELANCE

**PISTES OM NAAKTE ONTSLAGEN TE VERMIJDEN**  
#RELANCE

**REDUCTIE VAN PERSONEEL**  
#RELANCE

**AANVULLENDE PENSIOENEN**  
#RELANCE

**INSOLVENTIE**  
#RELANCE

# Contact



**Eveline Ankaert**  
Counsel  
+32 2 787 90 58  
[eveline.ankaert@lydian.be](mailto:eveline.ankaert@lydian.be)



**Jo WILLEMS**  
Counsel  
+32 11 26 00 57  
[Jo.willems@lydian.be](mailto:Jo.willems@lydian.be)



Vragen?