

# Metaal / Transport



## Overzicht sociale coronamaatregelen

*Hieronder vind je een overzicht van de sociale corona-maatregelen die momenteel van toepassing zijn (op 21 mei 2021).*

<b>Quarantaine- en testplicht</b>	<b>2</b>
<b>Tijdelijke werkloosheid</b>	<b>3</b>
<b>Afwijkingen op arbeidsrecht</b>	<b>5</b>
<b>Pensioenen</b>	<b>9</b>
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	<b>11</b>
<b>Werkloosheid</b>	<b>12</b>
<b>Geldigheidsduur cheques</b>	<b>12</b>
<b>Welzijn op het werk</b>	<b>14</b>

<b>Quarantaine- en testplicht</b>			
<p>Quarantaine- en testplicht voor wie terugkeert uit hoogrisicogebied</p>	<p>Het decreet voert een quarantaine- en testplicht in voor elke persoon die vanuit een hoogrisicogebied terugkeert naar het Nederlandse taalgebied.</p> <p>De termijn van tijdelijke afzondering duurt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bij een besmetting of ernstig vermoeden van een besmetting met covid-19, mét symptomen: ten minste 7 dagen na de aanvang van de symptomen en dit tot de betrokkene ten minste 3 dagen zonder koorts is en de respiratoire symptomen verbeterd zijn;</li> <li>• bij een besmetting of ernstig vermoeden van een besmetting met covid-19, zonder symptomen: 7 dagen vanaf de datum van de covid-19-test;</li> <li>• bij een terugkeer uit een hoogrisicogebied: 10 dagen vanaf de laatste dag dat de betrokkene in een hoogrisicogebied is geweest. Als die persoon vanaf de 7e dag een negatieve covid-19-test aflegt, mag hij vroeger uit quarantaine gaan; en</li> <li>• voor elke andere persoon met een verhoogd risico op covid-19: 10 dagen vanaf het laatste contact dat geleid heeft tot het verhoogd risico op covid-19. Als die persoon vanaf de 7de dag een negatieve covid-19-test aflegt, mag hij vroeger uit quarantaine gaan.</li> </ul> <p>De quarantaineplicht na een terugkeer uit besmet gebied of na contact met een hoogrisicopersoon, een besmet persoon of een vermoedelijk besmet persoon kan tijdelijk opgeheven worden om een noodzakelijke activiteit te vervullen als die activiteit niet kan worden uitgesteld.</p> <p>Het decreet laat 3 afwijkingen toe op de quarantaine- en testplicht voor personen die terugkeren uit hoogrisicogebied:</p>	<p>Hoewel die maatregel federaal afgekondigd werd op het einde van de kerstvakantie, krijgt ze in Vlaanderen maar uitwerking vanaf 12 januari 2021, na publicatie van het uitvoeringsbesluit. De maatregel treedt buiten werking op 31 december 2021.</p>	<p>Besluit van de Vlaamse Regering van 8 januari 2021 tot uitvoering van artikel 34/1, tweede lid, en artikel 47/1 van het decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 juni 2020 tot uitvoering van het decreet van 29 mei 2020 tot organisatie van de meldingsplicht en het contactonderzoek in het kader van COVID-19, BS 11 januari 2021.</p> <p>Decreet van 18 december 2020 tot wijziging van het decreet van 21 november 2003 betreffende het preventieve gezondheidsbeleid en van het decreet van 29 mei 2020 tot organisatie van de meldingsplicht en het contactonderzoek in het kader van COVID-19, BS 28 december 2020.</p> <p><a href="https://www.info-coronavirus.be/nl/quarantaine-isolatie/">https://www.info-coronavirus.be/nl/quarantaine-isolatie/</a></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wanneer de terugkeerders maar een beperkte tijd in het hoogrisicogebied geweest zijn,</li> <li>• wanneer hun kans op besmetting laag wordt ingeschat, of</li> <li>• wanneer zij om essentiële redenen in dat gebied zijn geweest.</li> </ul> <p>Het uitvoeringsbesluit selecteert 14 categorieën, het gaat onder andere om vervoerspersoneel, douanepersoneel, humanitaire hulpverleners, zeevarenden, maar ook studenten. In een aantal gevallen moeten die personen hun recht op afwijking kunnen bewijzen met een attest.</p>		
<b>Tijdelijke werkloosheid</b>			
Tijdelijke werkloosheid overmacht	<p>Het systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona geldt opnieuw voor alle ondernemingen, en dat tot en met 30 juni 2021. Zoals tijdens de eerste golf kunnen bedrijven die hun productie zien terugvallen via het stelsel hun werknemers gemakkelijker op tijdelijke werkloosheid zetten. De betrokken werknemers krijgen dan een werkloosheidsuitkering - 70% van hun brutomaandloon - en maken aanspraak op steunmaatregelen van de overheid zoals een bijkomende RVA-toeslag van 5,63 euro per dag tijdelijke werkloosheid. Tot 30 juni 2021 wordt een verminderde bedrijfsvoorheffing van 15% ingehouden op de uitkeringen.</p>	<p>De maatregel geldt vanaf 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021, en kan eventueel verlengd worden.</p>	<p>KB van 22 december 2020 tot uitbreiding en verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, <i>BS</i> 11 januari 2021.</p> <p><a href="https://www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19-verlenging-van-de-vereenvoudigde-procedure-tot-30062021">https://www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19-verlenging-van-de-vereenvoudigde-procedure-tot-30062021</a></p>
Tijdelijke werkloosheid bij quarantaine kind	<p>Sinds 1 oktober 2020 bestaat er een recht op tijdelijke werkloosheid overmacht corona in voor werknemers die als gevolg van de coronamaatregelen hun kinderen zelf moeten opvangen. Daardoor kunnen werknemers gebruik maken van de tijdelijke werkloosheid wanneer het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen wordt gesloten.</p> <p>De wet van 20 december 2020 heeft de regeling uitgebreid, waardoor de werknemer ook tijdelijke werkloosheid kan opnemen wanneer het minderjarig kind verplicht afstandsonderwijs moet volgen of in quarantaine of in isolatie moet, evenals wanneer een gehandicapt kind niet naar een centrum voor opvang van personen met een handicap kan gaan of niet langer kan genieten van de intramurale of extramurale</p>	<p>Werknemers kunnen van deze nieuwe regeling gebruik maken vanaf 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021. Een koninklijk besluit kan de duur van de maatregel verlengen.</p>	<p>Wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang van personen met een handicap van hun kind, <i>BS</i> 30 oktober 2020.</p> <p>Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 54-56, <i>BS</i> 30 december 2020.</p> <p>Wet van 2 april 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie (B.S. 13 april 2021).</p>

	<p>dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen.</p> <p>Het recht op tijdelijke werkloosheid blijft bestaan zolang het kind niet terug kan gaan naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen. Bij samenwonende ouders kan slechts een ouder gebruik maken van het recht.</p> <p>Om recht te hebben op tijdelijke werkloosheid moet de werknemer zijn werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen en hem onverwijld een attest van het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen bezorgen. Tijdens de periode van tijdelijke werkloosheid ontvangt de werknemer tijdelijke werkloosheidsuitkeringen ten laste van de RVA en de toeslag van 5,63 euro per werkloosheidsdag.</p>		<p><a href="https://werk.belgie.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-wegens-overmacht-voor-werknemers-wanneer-het-onmogelijk-voor-hun">https://werk.belgie.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-wegens-overmacht-voor-werknemers-wanneer-het-onmogelijk-voor-hun</a></p> <p><a href="https://www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-overmacht-voor-werknemers-als-hun-kind-door-de-coronamaatregelen-niet-naar-het-kinderdagverblijf-de-school-een-centrum-voor-opvang-van-personen-met-een-handicap-kan-gaan">https://www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-overmacht-voor-werknemers-als-hun-kind-door-de-coronamaatregelen-niet-naar-het-kinderdagverblijf-de-school-een-centrum-voor-opvang-van-personen-met-een-handicap-kan-gaan</a></p>
<p>Gelijkstelling vakantiegeld voor tijdelijk werklozen</p>	<p>Werknemers die in de periode van 1 februari 2020 tot en met 31 december 2020 tijdelijke werkloosheid kenden wegens corona verliezen geen vakantierechten in 2021. De dagen tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld met arbeidsdagen voor de berekening van het aantal vakantiedagen en het bedrag van het vakantiegeld.</p>	<p>De gelijkstelling geldt voor de periode van 1 februari 2020 tot 31 december 2020, maar zal mogelijk worden verlengd.</p>	<p>KB van 22 december 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers, voor de periode van 1 september 2020 tot en met 31 december 2020, <i>BS</i> 31 december 2020.</p> <p>KB van 13 september 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie, ten gevolge van het coronavirus in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 augustus 2020, <i>BS</i> 24 september 2020.</p> <p>KB van 4 juni 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door</p>

			de pandemie, ten gevolge van het coronavirus in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020, <i>BS</i> 5 juni 2020.
Supplement eindejaarspremie bij tijdelijke werkloosheid	<p>Werknemers die in 2020 langdurig tijdelijk werkloos zijn geweest, hebben recht op een supplement bij de eindejaarspremie.</p> <p>Het supplement wordt toegekend aan de werknemers die in de periode van maart 2020 tot en met november 2020 in totaal minstens 53 uitkeringen als tijdelijk werkloze wegens niet-medische overmacht of wegens economische redenen heb ontvangen.</p> <p>De premie bedraagt 10 euro per uitkering, met een minimum van 150 euro. Vrijwillig deeltijdse werknemers die halve uitkeringen ontvingen, ontvangen een premie van 5 euro per halve uitkering, met een minimum van 75 euro.</p> <p>Het bedrag van de premie wordt berekend door het aantal uitkeringsdagen in de periode van maart 2020 tot en met november 2020 te verminderen met 52 en het resultaat te vermenigvuldigen met 10, of 5 indien halve uitkeringen werden verkregen.</p> <p>Wie tussen de 53 uitkeringen en 67 uitkeringen heeft ontvangen, heeft daardoor recht op 150 euro bruto. Vanaf 68 uitkeringen heeft de werknemer recht op het minimumbedrag van 150 euro en 10 euro per uitkering boven de grens van 67 dagen.</p> <p>De premie wordt automatisch betaald door de vakbond of de hulpkas. De werknemer hoeft zelf niets te doen.</p>	<p>Het eerste deel van de premie, berekend op basis van de uitkeringen tijdelijke werkloosheid die voor de maanden maart 2020 tot en met oktober 2020 werden betaald, wordt al in december 2020 gestort.</p> <p>Het saldo wordt betaald in de loop van de maand mei of juni 2021.</p>	<p>KB van 20 januari 2021 betreffende het toekennen van een toeslag voor werknemers die in 2020 tijdelijk werkloos werden gesteld, <i>BS</i> 25 januari 2021, p. 61.</p> <p><a href="https://www.rva.be/nl/nieuws/bijkomende-premie-voor-langdurig-tijdelijk-werklozen-tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19">https://www.rva.be/nl/nieuws/bijkomende-premie-voor-langdurig-tijdelijk-werklozen-tijdelijke-werkloosheid-door-de-coronacrisis-covid-19</a></p>
<b>Afwijkingen op arbeidsrecht</b>			
Tijdelijke tewerkstelling van tijdelijk werklozen	Tijdelijke werklozen kunnen tijdelijk werken bij een andere werkgever uit de zorgsector of het onderwijs of een contactopsporingsdienst, met behoud van 75% van hun RVA-uitkering. De tijdelijke tewerkstelling moet plaatsvinden in de	De maatregel geldt van 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021,	<a href="#">Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 45-50, BS 30 december 2020.</a>

<p>en werklozen met SWT</p>	<p>periode van 1 oktober 2020 tot en met 30 juni 2021.</p> <p>Werklozen met een bedrijfstoelag kunnen eveneens tijdelijk terug bij hun vroegere werkgever uit de zorgsector of het onderwijs de centra voor contactopsporing en vanaf 15 februari 2021 ook de vaccinatiecentra werken, met behoud van 75% van hun RVA-uitkering. De aanvullende vergoeding blijft uitbetaald aan 100% en wordt vrijgesteld van sociale bijdragen.</p> <p>Een KB van 28 maart 2021 breidt dit uit tot alle cruciale sectoren. Van 1 maart 2021 tot 30 juni 2021 kunnen tijdelijke werklozen het werk tijdelijk hervatten bij een andere werkgever die behoort tot een cruciale sector, met behoud van 75% van hun RVA-uitkering.</p> <p>Cruciale sectoren zijn de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten. Het gaat om ondernemingen, diensten en activiteiten die omschreven zijn in bijlage I van het ministerieel besluit van 28 oktober 2020.</p>	<p>maar kan mogelijks worden verlengd.</p> <p>Deze mogelijkheid tot hertewerkstelling van werklozen met bedrijfstoelag bij de eigen werkgever, geldt vanaf 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021.</p>	<p><a href="https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht">https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht</a>  <a href="#">MB van 28 oktober 2020.</a></p>
<p>Tijdelijke tewerkstelling van werknemers in tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematisch verlof</p>	<p>Werknemers in tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematisch verlof kunnen vanaf 1 oktober 2020 tot en met 30 juni 2021 tijdelijk gaan werken bij een andere werkgever uit de zorgsector of het onderwijs de centra voor contactopsporing en vanaf 15 februari 2021 ook de vaccinatiecentra. In dat geval behouden ze 75% van hun RVA-uitkering.</p> <p>Werknemers in tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematisch verlof die reeds zijn tewerkgesteld bij een werkgever uit de zorgsector of het onderwijs, de centra voor contactopsporing en vanaf 15 februari 2021 ook de</p>	<p>De maatregel geldt van 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021, maar kan mogelijks worden verlengd.</p>	<p>Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 45-50, <i>BS</i> 30 december 2020.</p> <p><a href="https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht">https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht</a></p> <p><a href="https://www.rva.be/nl/nieuws/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-">https://www.rva.be/nl/nieuws/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-</a></p>

	<p>vaccinatiecentra, kunnen tijdens dezelfde periode opnieuw voltijds gaan werken bij hun eigen werkgever.</p> <p>In het laatste geval geniet de werknemer geen uitkering van de RVA, maar de oorspronkelijke periode van onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties wordt verlengd wordt met het niet opgenomen saldo zonder dat daarvoor een nieuwe aanvraag moet ingediend worden.</p>		<p><a href="#">verloven-maatregelen-wegens-de-coronacrisis-nieuw</a></p>
<p>Terbeschikkingstelling van werknemers aan bepaalde gebruikers</p>	<p>Tijdens het vierde kwartaal van 2020 en de eerste twee kwartalen van 2021 kunnen werkgevers uit alle sectoren hun vaste werknemers soepeler uitlenen aan werkgevers uit de zorgsector, het onderwijs de centra voor contactopsporing en vanaf 15 februari 2021 ook de vaccinatiecentra. Vereist is wel dat de werknemer reeds vóór 1 oktober 2020 vast in dienst was bij de eigen werkgever.</p> <p>Ook moeten de voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling op voorhand worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer.</p> <p>Er geldt geen verplichting om voorafgaand het akkoord te krijgen van de vakbondsafvaardiging in de onderneming van de gebruiker. Evenmin dient de arbeidsinspectie zijn toestemming te geven voor de terbeschikkingstelling.</p> <p>De arbeidsovereenkomst die de werknemer met zijn eigen werkgever verbindt, blijft verder lopen tijdens de periode van terbeschikkingstelling. De gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen. Die lonen, vergoedingen en voordelen mogen niet lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.</p>	<p>De maatregel geldt van 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021, maar kan mogelijk worden verlengd.</p>	<p>Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 43-44, <i>BS</i> 30 december 2020.</p> <p><a href="https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht">https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht</a></p>
<p>Sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd</p>	<p>Voor de zorgsector, het onderwijs, de centra voor contactopsporing en vanaf 15 februari 2021 ook de vaccinatiecentra wordt tijdelijk in een uitzondering voorzien op het verbod opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur te sluiten.</p>	<p>De maatregel geldt van 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021, maar kan mogelijk worden verlengd.</p>	<p>Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 41-42, <i>BS</i> 30 december 2020.</p>

	<p>In die sectoren of instellingen is het tijdelijk mogelijk om met werknemers die zich in tijdelijke werkloosheid bevinden, opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur te sluiten, zonder dat dit tot een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur leidt.</p> <p>De duur van deze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten dient echter telkens minstens zeven dagen te zijn en de overeenkomst moet worden gesloten met een andere werkgever dan de werkgever die de werknemer tijdelijk werkloos heeft gesteld.</p> <p>De werknemer in tijdelijke werkloosheid die een dergelijke arbeidsovereenkomst van bepaalde duur sluit, kan deze op elk moment zonder opzegging beëindigen, bijvoorbeeld wanneer door zijn oorspronkelijke werkgever wordt teruggeroepen uit tijdelijke werkloosheid.</p>		<p><a href="https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht">https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht</a></p>
<p>Verhoging van het aantal vrijwillige overuren in de kritieke sectoren</p>	<p>Het aantal vrijwillige overuren, dat een werknemer kan presteren op grond van artikel 25bis van de Arbeidswet van 16 maart 1971, wordt in de periode van 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021 verhoogd tot 220 uren voor de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren.</p> <p>Het gaat hier om de handelszaken, private en publieke bedrijven en diensten die personeel tewerkstellen en die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de Natie en de behoeften van de bevolking als bedoeld in het MB, alsook de producenten, leveranciers, aannemers en onderaannemers van goederen, werken en diensten die essentieel zijn voor de activiteit van deze ondernemingen en deze diensten.</p> <p>De bijkomende vrijwillige overuren die, in toepassing van artikel 2 van het Bijzondere-machtenbesluit nr. 14 al werden gepresteerd tijdens de periode van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020, worden in mindering gebracht van dit bijkomend contingent van 120 vrijwillige overuren die kunnen worden gepresteerd tijdens het laatste kwartaal van 2020. Een nieuw quotum van 120 bijkomende vrijwillige overuren geldt voor het de eerste twee kwartalen van 2021.</p> <p>De vrijwillige overuren moeten niet worden ingehaald door</p>	<p>De maatregel geldt van 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021, maar kan mogelijks worden verlengd.</p>	<p>Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 51-52, BS 30 december 2020.</p> <p><a href="https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht">https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht</a></p>



	<p>inhaalrust en tellen niet mee voor de interne grens van 143 uur. De vrijwillige overuren van het bijkomend contingent geven geen recht op de betaling van overloon.</p> <p>Bij het presteren van overwerk mag echter de Europese bovengrens van 48 uur gemiddeld per week, berekend over een periode van 4 maanden, niet worden overschreden. Bovendien mogen de arbeidsprestaties niet meer dan 11 uur per dag en 50 uur per week bedragen.</p>		
<p>Studentenarbeid tijdens het vierde kwartaal van 2020 en de eerste twee kwartalen van 2021 buiten 475 uren</p>	<p>De uren studentenarbeid die gepresteerd worden in het vierde kwartaal van 2020 en de eerste twee kwartalen van 2021 in de zorgsector en het onderwijs worden niet in rekening gebracht voor de berekening van het jaarlijks contingent van 475 uren dat niet onderworpen is aan sociale zekerheidsbijdragen.</p> <p>Dat geldt ook voor studenten die werken als uitzendkracht. Ook de als uitzendkracht gepresterde uren studentenarbeid in de zorgsector en in het onderwijs tijdens het vierde kwartaal van 2020 en de eerste twee kwartalen van 2021 zullen dus niet in aanmerking komen voor het jaarlijks contingent van 475 uren.</p> <p>Op de bezoldigingen die vanaf 1 oktober 2020 betaald worden voor studentenarbeid in de zorgsector en het onderwijs is ook geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd.</p>		<p>Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 16, <i>BS</i> 30 december 2020.</p> <p>KB van 30 november 2020 tot wijziging van de bijlage III van het KB/WIB 92 op het stuk van de bedrijfsvoorheffing op bezoldigingen voor studentenarbeid, <i>BS</i> 9 december 2020.</p> <p>KB van 18 mei 2020 tot wijziging van de bijlage III van het KB/WIB 1992 op het stuk van de bedrijfsvoorheffing op bezoldigingen voor studentenarbeid, <i>BS</i> 26 mei 2020.</p> <p><a href="https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht">https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht</a></p>
<p>Tewerkstelling van buitenlandse onderdanen in een specifieke verblijfssituatie</p>	<p>Om het gebrek aan arbeiders in sommige sectoren op te vangen door het sluiten van de grenzen, krijgen asielzoekers die om internationale bescherming verzoeken sneller de toelating om te werken in België.</p> <p>Tot 30 juni 2021 wordt afgeweken van de voorwaarde van 4 maanden verblijf om toelating te krijgen om te werken indien het verzoek om internationale bescherming ten laatste op 8 december 2020 werd geregistreerd. Bovendien dient de werkgever in te staan voor de opvang van de asielzoeker.</p>	<p>De maatregel geldt van 1 oktober 2020 tot 30 juni 2021, maar kan mogelijk worden verlengd.</p>	<p>Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 53, <i>BS</i> 30 december 2020.</p> <p><a href="https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht">https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht</a></p>
<b>Pensioenen</b>			

<p>Cumul pensioen met tijdelijke werkloosheid en corona-inkomsten</p>	<p>Gepensioneerden die tijdelijk opnieuw aan de slag gaan in cruciale sectoren en essentiële diensten, mogen die inkomsten nog tot en met 30 juni 2021 cumuleren met hun pensioen.</p> <p>Ook tijdelijke werkloosheidsuitkeringen en vervangingsinkomens – primaire ongeschiktheidsuitkering, invaliditeitsuitkering, overbruggingsrecht zelfstandigen – die wegens corona worden toegekend, mogen worden gecumuleerd met een rust- of overlevingspensioen.</p>	<p>De maatregel geldt van 1 maart 2020 tot 30 juni 2021, maar kan mogelijks worden verlengd.</p>	<p>Wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, <i>BS</i> 18 mei 2020.</p> <p>KB van 17 november 2020 tot uitvoering van artikel 6, tweede lid, van de wet van 7 mei 2020 houdende uitzonderlijke maatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie inzake pensioenen, aanvullende pensioenen en andere aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid, <i>BS</i> 1 december 2020.</p> <p><a href="https://www.sfpd.fgov.be/nl/fag/hoeveel-mag-ik-bijverdienen-als-gepensioneerde-gezondheidsdeskundige">https://www.sfpd.fgov.be/nl/fag/hoeveel-mag-ik-bijverdienen-als-gepensioneerde-gezondheidsdeskundige</a></p> <p><a href="https://www.sfpd.fgov.be/nl/fag/ik-klus-bij-als-gepensioneerde-en-ben-nu-tijdelijk-werkloos-door-de-coronamaatregelen-wat-betekent-dit-voor-de-uitbetaling-van-mijn-pensioen">https://www.sfpd.fgov.be/nl/fag/ik-klus-bij-als-gepensioneerde-en-ben-nu-tijdelijk-werkloos-door-de-coronamaatregelen-wat-betekent-dit-voor-de-uitbetaling-van-mijn-pensioen</a></p>
<p>Aanvullende pensioenopbouw</p>	<p>Zelfs als het pensioenreglement hierin niet voorziet, moet de werkgever of de inrichter verplicht premies storten voor het aanvullend pensioen, alsook de collectieve dekkingen voor overlijden, gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid en/of invaliditeit voor alle werknemers die tijdelijk werkloos gesteld zijn ingevolge het coronavirus.</p> <p>De premies verschuldigd voor de periode waarin de werknemers tijdelijk werkloos zijn gesteld ingevolge de coronacrisis, worden berekend alsof de arbeidsovereenkomst niet is geschorst.</p> <p>De werkgever kan uitstel van betaling van de bijdragen vragen, uiterlijk tot 30 juni 2021, zonder extra kosten en zonder dat de verzekeringsmaatschappij een andere datum kan weigeren of opleggen.</p>	<p>De maatregel geldt van 13 maart 2020 tot 30 juni 2021.</p>	<p>Programmawet (1) van 20 december 2020, <i>BS</i> 30 december 2020.</p> <p><a href="https://www.fsma.be/nl/informatie-voor-werknemers-die-zijn-aangesloten-bij-het-aanvullend-pensioenplan-van-hun-werkgever">https://www.fsma.be/nl/informatie-voor-werknemers-die-zijn-aangesloten-bij-het-aanvullend-pensioenplan-van-hun-werkgever</a></p> <p><a href="https://www.fsma.be/nl/fag/wat-als-mijn-werkgever-de-bijdragen-niet-kan-betalen">https://www.fsma.be/nl/fag/wat-als-mijn-werkgever-de-bijdragen-niet-kan-betalen</a></p>

	De werkgever of de inrichter kan ervoor opteren om deze bijzondere maatregelen in het kader van de coronacrisis niet toe te passen. In dat geval worden het pensioenplan en de dekkingen inzake gezondheidszorg, arbeidsongeschiktheid en/of invaliditeit geschorst. Dat geldt niet voor de dekking overlijden die hoe dan ook behouden blijft tot 30 juni 2021.		
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>			
Verhoging arbeidsongeschiktheidsuitkering	<p>De aanvullende uitkering arbeidsongeschiktheid wordt tijdelijk op het niveau gebracht van de uitkering voor tijdelijke werkloosheid.</p> <p>Het percentage van het gederfde loon – de ‘vervangingsratio – voor de berekening van de uitkeringen voor primaire arbeidsongeschiktheid wordt tijdelijk verhoogd naar 70% en er wordt een minimumbedrag van de uitkering van 51,62 euro per dag ingevoerd, verhoogd met een aanvulling van 5,63 euro per dag, samen dus 57,25 euro per dag.</p>	De maatregel geldt van 1 maart 2020 tot 30 juni 2021.	<p>Wet van 24 juni 2020 houdende toekenning van een tijdelijke aanvulling op de uitkeringen voor primaire arbeidsongeschiktheid, <i>BS</i> 2 juli 2020.</p> <p><a href="https://www.riziv.fgov.be/nl/covid19/Paginas/aanvullende-uitkering-arbeidsongeschikt-tijdens-periode-covid19.aspx">https://www.riziv.fgov.be/nl/covid19/Paginas/aanvullende-uitkering-arbeidsongeschikt-tijdens-periode-covid19.aspx</a></p>
Coronavergoedingen niet meegeteld voor berekening uitkering	<p>Coronavergoedingen worden niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen.</p> <p>Bij het onderzoek van de gezinssituatie van de arbeidsongeschikt erkende gerechtigde worden de verschillende aanvullende vergoedingen die de persoon ten laste wegens de Covid-19-crisis ontvangt, niet in aanmerking genomen.</p> <p>De aanvullende financiële vergoedingen die de gewesten, gemeenschappen, provincies of gemeenten toekennen om de economische of sociale gevolgen naar aanleiding van de coronapandemie op te vangen en de aanvullende crisisuitkering toegekend aan sommige arbeidsongeschikt erkende zelfstandigen, worden niet in aanmerking genomen bij de toepassing van de cumulatierегeling die geldt als een activiteit met de toelating van de adviserende arts wordt verricht.</p>	De maatregel geldt retroactief vanaf 1 maart 2020.	KB van 12 november 2020 tot wijziging van het KB van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, <i>BS</i> 2 december 2020, p.84355.
Berekening arbeidsongeschiktheidsuitkering bij	Sinds 1 juli 2020 kunnen ondernemingen in moeilijkheden of herstructureringen door corona tijdelijk een collectieve	De maatregel geldt retroactief vanaf 1 juli 2020 en valt	Verordening van 15 juli 2020 tot wijziging van artikel 35ter van de verordening van 16 april 1997 tot uitvoering van artikel 80, § 1, 5°, van

<p>tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering</p>	<p>vermindering van de arbeidsduur instellen wanneer ze door de crisis minder werk hebben.</p> <p>De regeling geldt voor ondernemingen van wie de periode van erkenning als onderneming in herstructurering of in moeilijkheden ten vroegste op 1 maart 2020 en uiterlijk op 31 december 2020 ingaat.</p> <p>Het Beheerscomité van de Dienst voor uitkeringen van het Riziv heeft beslist dat de arbeidsongeschiktheidsuitkering van gerechtigden die bij de aanvang van hun arbeidsongeschiktheid onderworpen zijn aan een maatregel van tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering in het kader van corona zoals hierboven vermeld, wordt berekend op basis van het gemiddeld dagloon waarop hij of zij aanspraak had kunnen maken indien de arbeidsduur niet was verminderd.</p>	<p>dus samen met de regeling tijdelijke collectieve arbeidsduurvermindering uit hoofdstuk 1 van het KB nr. 46 van 26 juni 2020.</p>	<p>de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, <i>BS</i> 4 december 2020, p.84808.</p>
<p><b>Werkloosheid</b></p>			
<p>Geen degressiviteit volledige werkloosheidsuitkeringen</p>	<p>Tijdens de coronacrisis wordt, om het inkomen van werklozen op peil te houden, de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen niet toegepast. Daardoor daalt sinds 1 april 2020 het bedrag van de werkloosheid niet meer naarmate de werkloosheid langer duurt.</p> <p>Normaal gezien liep deze maatregel tot 30 september 2020, maar omdat de crisis voortduurt, werd de termijn ervan onlangs verlengd tot 30 juni 2021.</p> <p>Tegelijk werd ook de periode waarin inschakelingsuitkeringen kunnen worden genoten, verlengd. Normaal kan maar 36 maanden gebruik worden gemaakt van deze uitkeringen, maar de periode van 1 april tot 30 juni 2021 telt niet mee voor de berekening van deze 36 maanden.</p>	<p>Het besluit van 13 december 2020 heeft retroactief uitwerking vanaf 30 september 2020 en geldt tot 30 juni 2021.</p>	<p>KB van 13 december 2020 tot verlenging van de maatregelen genomen op vlak van werkloosheid in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19, <i>BS</i> 15 januari 2021.</p> <p>KB van 23 april 2020 tot het tijdelijk versoepelen van de voorwaarden waaronder werklozen, al dan niet met bedrijfstoeslag, kunnen worden tewerkgesteld in vitale sectoren en tot het tijdelijk bevriezen van de degressiviteit van de volledige werkloosheidsuitkeringen, <i>BS</i> 29 april 2020.</p>
<p><b>Geldigheidsduur cheques</b></p>			
<p>Maaltijd- en ecocheques 6 maanden langer geldig</p>	<p>Bij koninklijk besluit van 20 mei 2020 had de regering al eens beslist om de geldigheidsduur van de maaltijd-, eco- en geschenkecheques die in maart, april, mei en juni 2020 zouden vervallen, te verlengen met 6 maanden, en de sport- en</p>	<p>De maatregel treedt in werking op 1 november 2020.</p>	<p>KB van 22 december 2020 tot wijziging van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders</p>

	<p>cultuurcheques, die oorspronkelijk op 30 september 2020 zouden vervallen, te verlengen tot het einde van dit jaar.</p> <p>De geldigheidsduur van de cheques wordt nu opnieuw verlengd. De maaltijd-, eco- en geschenkcheques die tussen 1 november 2020 en 31 maart 2021 vervallen, blijven 6 maanden langer geldig. De sport- en cultuurcheques blijven geldig tot en met 30 september 2021.</p>		<p>houdende de verlenging van de geldigheidsduur van de maaltijdcheques, ecocheques, geschenkcheques en sport/cultuurcheques als gevolg van de COVID-19 pandemie, <i>BS</i> 29 december 2020.</p> <p>RSZ-besluit, art. 19, §2, 14°, art. 19bis, §2, 4°, art. 19ter, §2, 3° en art. 19quater, §2, 4°.</p>
<p>Maaltijd- of ecocheques die in 2020 vervielen en niet verlengd werden</p>	<p>Maaltijd- en ecocheques waarvan de geldigheidsduur in 2020 afliep en die niet verlengd werden door een corona-KB van de regering, moeten worden heruitgegeven.</p> <p>Dat betekent dat de uitgever van de vervallen cheque een nieuwe cheque moet uitgeven, ten belope van hetzelfde bedrag als de vervallen cheque, zonder bijkomende kosten voor de werkgever of werknemer. De nieuwe cheque krijgt opnieuw een looptijd van 12 maanden voor een maaltijdcheque, of 24 maanden voor een ecocheque.</p>	<p>De maatregel treedt in werking op 30 december 2020.</p>	<p>Programmawet van 20 december 2020, <i>BS</i> 30 december 2020, art. 55-57.</p> <p>KB van 20 mei 2020 tot wijziging van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders houdende de verlenging van de geldigheidsduur van de maaltijdcheques, ecocheques, geschenkcheques en sport/cultuurcheques als gevolg van de COVID-19-pandemie, <i>BS</i> 29 mei 2020.</p> <p>KB van 22 december 2020 tot wijziging van het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders houdende de verlenging van de geldigheidsduur van de maaltijdcheques, ecocheques, geschenkcheques en sport/cultuurcheques als gevolg van de COVID-19 pandemie, <i>BS</i> 29 december 2020.</p> <p>RSZ-besluit, art. 19bis, §2, 4° en art. 19quater, §2, 4.</p>

			Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 5-6, <i>BS</i> 30 december 2020.
Consumptiecheques: verlenging van de geldigheidsduur en lichte fiscale aanpassing	<p>Werkgevers uit de privésector maar konden tot 300 euro in de vorm van cheques toekennen aan hun werknemers die ze kunnen uitgeven in sectoren die zwaar getroffen zijn door de crisis: horeca, cultuur en sport.</p> <p>De vervaldatum van de elektronische consumptiecheque die was vastgesteld op 7 juni 2021, werd verlengd tot 31 december 2021.</p> <p>Bovendien konden zowel papieren als elektronische cheques worden uitgegeven tot en met 31 december 2020. Er is nu voorzien in een afwijking: de sectoren die na een financieringsbeslissing van de subsidiërende federale overheid of gefedereerde entiteit in de periode van 1 november 2020 tot en met 31 december 2020 hebben beslist om een consumptiecheque toe te kennen, mogen deze cheques uitreiken tot uiterlijk 30 juni 2021.</p> <p>Consumptiecheques zijn vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen en inkomstenbelasting. In tegenstelling tot maaltijdcheques, cultuurcheques en ecocheques zijn consumptiecheques bovendien aftrekbare beroepskosten voor de werkgever.</p>	De maatregel geldt tot 31 december 2021.	<p>Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 17, <i>BS</i> 30 december 2020.</p> <p>KB van 28 december 2020 tot aanpassing van diverse bepalingen inzake sociale zekerheid en vrijwilligerswerk in het kader van de bestrijding van de sociaal-economische gevolgen van de coronaviruspandemie, art. 6-7, <i>BS</i> 31 december 2020, 2e ed.</p> <p>KB van 15 juli 2020 tot invoeging van een artikel 19quinquies in het KB van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, <i>BS</i> 17 juli 2020.</p> <p>Wet van 15 juli 2020 houdende diverse dringende fiscale bepalingen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 7-8, <i>BS</i> 23 juli 2020.</p> <p>Wet van 31 juli 2020 tot wijziging van diverse bepalingen met het oog op de invoering van de elektronische consumptiecheques, <i>BS</i> 17 augustus 2020.</p>
<b>Welzijn op het werk</b>			
Mogelijkheid om bij koninklijk besluit bijzondere	In de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk werd de mogelijkheid ingeschreven in om bij koninklijk besluit bijzondere	De maatregel geldt vanaf 1 oktober	Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, art. 57, <i>BS</i>

<p>preventiemaatregelen te voorzien in geval van een epidemie of pandemie</p>	<p>preventiemaatregelen te voorzien in geval van epidemie of pandemie, als deze nodig zijn voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.</p> <p>Het gaat om specifieke materiële, technische en/of organisatorische preventiemaatregelen van tijdelijke en dringende aard, die alleen gelden voor de duur van de epidemie of pandemie, en slechts zolang deze een impact heeft op de werkvloer. Het kan bijvoorbeeld gaan om maatregelen met betrekking tot hygiëne op het werk, ventilatie, afstand houden en het beperken van contact tussen personen op het werk. De sociale partners zullen bij het uitwerken van deze maatregelen betrokken worden.</p>	<p>2020 en dit voor onbepaalde tijd.</p>	<p>30 december 2020.</p> <p><a href="https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht">https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/nieuwe-coronamaatregelen-op-het-vlak-van-arbeidsrecht</a></p>
<p>Uitbreiding bevoegdheid arbeidsarts</p>	<p>Er worden een aantal nieuwe specifieke taken aan de arbeidsarts toegewezen in de bestrijding van covid-19, zoals het identificeren van hoogrisicocontacten in de ondernemingen, het verstrekken van quarantaineattesten aan deze hoogrisicocontacten, het doorverwijzen van bepaalde werknemers om een covid-19 test te ondergaan, volgens de door de bevoegde autoriteiten bepaalde teststrategie. Indien hij dit meer aangewezen acht, kan de arbeidsarts de test zelf afnemen.</p> <p>Deze tests kunnen uitgevoerd bij werknemers die geïdentificeerd zijn als hoogrisicocontact, werknemers waarvoor de arbeidsarts een test noodzakelijk acht om een dreigende uitbraak in de onderneming te bestrijden, werknemers die meestal niet in België wonen en hier slechts een beperkte periode werken, en waarvan ten minste één de symptomen vertoont of positief getest heeft op covid-19, werknemers die een zakenreis naar het buitenland moeten maken, waarvoor een negatieve covid-19-test nodig is, en werknemers in bepaalde specifieke omstandigheden, na de beslissing van de bevoegde overheid en in overleg met de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.</p> <p>Tijdens de gezondheids crisis hebben de extra taken van de arbeidsarts in verband met covid-19 voorrang op zijn</p>	<p>De maatregel geldt vanaf 21 januari 2021 en “zolang de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus te voorkomen, van toepassing zijn en een impact hebben op de werkzaamheden van de preventieadviseur-arbeidsarts”.</p>	<p><a href="https://werk.belgie.be/nl/nieuws/versterkte-rol-van-de-arbeidsarts-de-strijd-tegen-covid-19">https://werk.belgie.be/nl/nieuws/versterkte-rol-van-de-arbeidsarts-de-strijd-tegen-covid-19</a></p>

gebruikelijke taken en missies in het kader van het gezondheidstoezicht. Bijgevolg kan de arbeidsarts beslissen welke missies en taken in het kader van het gezondheidstoezicht het eerst moeten worden uitgevoerd, in welke volgorde en voor welke werknemers.

De richtlijnen van de inspectie vermelden verder dat de onderzoeken bij werkherhvatting, de spontane raadplegingen, de onderzoeken in het kader van moederschapsbescherming en van rijgeschiktheid verder maximaal dienen te worden uitgevoerd.

Daarnaast kunnen sommige raadplegingen op afstand plaatsvinden – per video of telefoon, behalve de voorafgaande gezondheidsbeoordelingen die altijd bij voorrang moeten worden uitgevoerd op andere onderzoeken in het kader van het gezondheidstoezicht, en worden uitgevoerd door middel van een fysiek onderzoek van de werknemer.