



RSM Tax Payroll & HR Insights augustus 2021

Diverse thema's

RSM BELGIUM INFORMEERT

Ook tijdens deze zomervakantieperiode blijven we informeren over payroll en HR wijzigingen.

CORONAPREMIE VANAF 1 AUGUSTUS 2021

Ondernemingen die goede resultaten behaalden ondanks de coronacrisis, kunnen vanaf 1 augustus 2021 tot en met 31 december 2021 een éénmalige coronapremie van maximum 500 euro toekennen aan hun werknemers, en dit in de vorm van consumptiecheques. Deze cheques kunnen gebruikt worden in de horeca, de sport- en cultuursector en sommige kleinhandelszaken. Er is sprake van een uitbreiding naar de volledige kleinhandel en warenhuizen. De consumptiecheques zijn vrij van sociale zekerheid en belastingen voor de werknemer. De werkgever betaalt een bijzonder bijdrage van 16,5%.

De definitie van "goede resultaten" dient binnen de paritaire comités te worden bepaald, evenals of de toekenning van deze coronapremie verplicht zal zijn of tot de beslissingsbevoegdheid van elke onderneming individueel zal behoren. We raden daarom aan het resultaat van de sectoronderhandelingen af te wachten vooraleer over te gaan tot de toekenning van de coronapremie.

WATEROVERLAST

De wateroverlast die we de laatste weken ondervonden en die wellicht de komende weken nog kan voorkomen, kan tot gevolg hebben dat werknemers verhinderd zijn het werk aan te vatten of verder te zetten, bijvoorbeeld doordat hun domicilie of het gebouw van de werkgever onder water staan, of doordat de wegen versperd en het treinverkeer verhinderd zijn. In bepaalde situaties kan er beroep gedaan worden op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Werknemers die het werk al hebben aangevat, maar het werk moeten verlaten omwille van de wateroverlast, hebben voor die dag echter recht op een gewaarborgd loon voor die onderbroken arbeidsdag. Dit geldt ook als de werknemer tijdens de dag wordt weggeroepen om haar/zijn kind te gaan evacueren bij stopzetting van een kamp door wateroverlast.

Voor werknemers die niet (op een andere manier) op het werk geraken door de wateroverlast en ook niet kunnen telewerken, kan gebruik gemaakt worden van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

RSM Belgium wil u met dit document algemene informatie verstrekken, zonder dat de in dit document vermelde informatie aangemerkt kan worden als advies. De redactie heeft ernaar gestreefd deze uitgave zo zorgvuldig mogelijk samen te stellen, evenwel kunnen wij niet garanderen dat deze informatie nog accuraat is op het moment dat zij wordt ontvangen of dat ze in de toekomst nog accuraat zal zijn.



Zijn bovenstaande voorwaarden niet vervuld, dan zijn volgende opties mogelijk:

- verlof om dringende reden (max. 10 dagen per jaar, onbetaald, plotse gebeurtenis waarvoor de dringende tussenkomst van de werknemer vereist is – bijvoorbeeld wanneer de werknemer 's ochtends wordt opgeroepen om zijn/haar kind te gaan evacueren bij stopzetting van een kamp door wateroverlast en dus de werkdag niet zal aanvangen, of wanneer een kamp geannuleerd wordt door wateroverlast voor de tijd die de werknemer nodig heeft om andere opvang te zoeken);
- vakantie of onbetaald verlof (in onderling overleg, bijvoorbeeld wanneer een kamp geannuleerd wordt door de wateroverlast en de werknemer geen andere opvang vindt);
- schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht (onbetaald).

UPDATE CORONAMAATREGELEN VOOR BUITENLANDSE WERKNEMERS

Niet-inwoners van België en niet-Belgen die zich in de laatste 14 dagen in een hoogrisicozone (bijvoorbeeld India, Georgia of Peru) bevonden, mogen zich – behoudens enkele uitzonderingen – niet naar België verplaatsen.

Buitenlanders die van buiten Europa naar België willen reizen voor professionele doeleinden (bijvoorbeeld hogeschoolden met een in België uitgereikte arbeidskaart/single permit), moeten ofwel een 'attest van essentiële reis' uitgereikt door de Belgische diplomatieke of consulaire post in het buitenland hebben, ofwel een vaccinatiecertificaat met volledige vaccinatie. Buitenlandse werknemers die in de Europese Unie verblijven, mogen naar België komen met het nieuwe digitale coronacertificaat.

Het Passenger Locator Form blijft verplicht, uitgezonderd voor wie met trein of bus vanuit een land binnen de EU of met eigen vervoer reist, én daarbij minder dan 48u in België zal verblijven. Wie zich in de laatste 14 dagen in een hoogrisicozone bevond en niet onder bovenvermeld inreisverbod valt, moet echter altijd een PLF invullen, ongeacht of het verblijf in België langer of korter dan 48u zal zijn.

Buitenlandse werknemers die meer dan 48u in België zullen verblijven en:

- uit een rode zone binnen de EU komen, moeten bovendien een negatieve test van maximum 72u voor aankomst in België of een vaccinatie-, test- of herstelcertificaat kunnen voorleggen; zoniet beperkte quarantaine: test op dag 1 of 2 na terugkeer – als de test negatief is, mag men uit quarantaine;
- uit een rode zone buiten de EU komen, moeten bovendien beperkte quarantaine ondergaan indien ze een vaccinatie- of herstelcertificaat kunnen voorleggen: test op dag 1 of 2 na terugkeer – als de test negatief is, mag men uit quarantaine; indien geen certificaat: negatieve test van maximum 72u voor aankomst in België kunnen voorleggen én verplichte quarantaine van 10 dagen met test op dag 1 en 7 ondergaan;
- zich in de laatste 14 dagen in een hoogrisicozone bevonden en niet onder bovenvermeld inreisverbod vallen, moeten bovendien een negatieve test van maximum 72u voor aankomst in België of een vaccinatie-, test- of herstelcertificaat kunnen voorleggen, én een verplichte quarantaine van 10 dagen met test op dag 1 en 7 ondergaan.

RSM Belgium wil u met dit document algemene informatie verstrekken, zonder dat de in dit document vermelde informatie aangemerkt kan worden als advies. De redactie heeft ernaar gestreefd deze uitgave zo zorgvuldig mogelijk samen te stellen, evenwel kunnen wij niet garanderen dat deze informatie nog accuraat is op het moment dat zij wordt ontvangen of dat ze in de toekomst nog accuraat zal zijn.



REIZENDE WERKNEMERS: EEN UPDATE VAN DE CORONAMAATREGELEN BIJ TERUGKEER

De Business Travel Abroad-tool is niet langer van toepassing. Het Passenger Locator Form blijft daarentegen verplicht voor wie reist per vliegtuig of per boot, alsook voor wie per trein of per bus terugkeert uit een land buiten de EU of buiten de Schengenzone en voor wie zich in de laatste 14 dagen in een hoogrisicozone bevond. In andere gevallen is het invullen van PLF enkel verplicht als het verblijf in het buitenland langer dan 48u duurde.

Volgende quarantaine- en testverplichtingen gelden voor wie naar België terugkeert na een verblijf van meer dan 48u in een:

- groene of oranje zone: geen quarantaine, geen test;
- rode zone binnen EU: geen quarantaine indien uit het digitale coronacertificaat een volledige vaccinatie, een negatieve test of een herstel van corona blijkt of bij negatieve test van maximum 72 uur oud; zoniet beperkte quarantaine: test op dag 1 of 2 na terugkeer – als de test negatief is, mag men uit quarantaine;
- rode zone buiten EU: beperkte quarantaine indien digitale coronacertificaat: test op dag 1 of 2 na terugkeer – als de test negatief is, mag men uit quarantaine; geen certificaat: verplichte quarantaine van 10 dagen met test op dag 1 en op dag 7;
- hoogrisicozone: verplichte quarantaine van 10 dagen met test op dag 1 en op dag 7 (zelfs na volledige vaccinatie of negatieve test in het buitenland).

Bij verplichte quarantaine zal de werknemer enkel recht hebben op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht als:

- hij/zij terugkeert uit een hoogrisicozone, die bij vertrek geen hoogrisicozone was;
- hij/zij beschikt over een positieve PCR-test na terugkeer uit een rode zone, die bij vertrek groen of oranje was;
- hij/zij voor professionele verplaatsingen naar het buitenland was gereisd.


Bijkomende voorwaarde is dat de werknemer tijdens deze quarantaine niet arbeidsongeschikt noch in de mogelijkheid is om te telewerken.

UITBREIDING ROUWVERLOF

Sinds 25 juli 2021 werd het klein verlet omwille van overlijden van een familielid uitgebreid.

- overlijden van echtgeno(o)t(e), samenwonende partner, kind of pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg (op het moment van overlijden of in het verleden) van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 10 dagen, waarvan 3 dagen moeten opgenomen worden tussen het overlijden en de begrafenis. De overige 7 dagen kan de werknemer vrij opnemen binnen het jaar na het overlijden.
- overlijden van pleegvader/pleegmoeder van de werknemer in kader van langdurige pleegzorg (op moment van overlijden): 3 dagen op te nemen tussen overlijden en begrafenis.
- overlijden van pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg (op moment van overlijden): 1 dag (dag van de begrafenis).

RSM Belgium wil u met dit document algemene informatie verstrekken, zonder dat de in dit document vermelde informatie aangemerkt kan worden als advies. De redactie heeft ernaar gestreefd deze uitgave zo zorgvuldig mogelijk samen te stellen, evenwel kunnen wij niet garanderen dat deze informatie nog accuraat is op het moment dat zij wordt ontvangen of dat ze in de toekomst nog accuraat zal zijn.

- 
- voor alle vormen van klein verlet ingeval van overlijden kan voortaan afgeweken worden van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen, op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
 - als de werknemer aansluitend op klein verlet wegens overlijden van echtgeno(o)t(e), samenwonende partner of kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner arbeidsongeschikt is (m.a.w. geen werkhervatting of andere schorsingsgrond tussen de derde dag klein verlet en de vierde dag afwezigheid), zal er vanaf de vierde dag afwezigheid een aanrekening gebeuren op de periode van het gewaarborgd loon: de periode van gewaarborgd loon wegens arbeidsongeschiktheid wordt ingekort met het aantal dagen bijkomend rouwverlof (d.w.z. na de derde dag klein verlet) dat de werknemer opnam.

De overige vormen van klein verlet blijven ongewijzigd.

Wens je bijkomende informatie in verband met bovenstaande informatie, contacteer dan het Payroll & HR team van RSM Belgium (interpay@rsmbelgium.be).

RSM InterPay

RSM Belgium wil u met dit document algemene informatie verstrekken, zonder dat de in dit document vermelde informatie aangemerkt kan worden als advies. De redactie heeft ernaar gestreefd deze uitgave zo zorgvuldig mogelijk samen te stellen, evenwel kunnen wij niet garanderen dat deze informatie nog accuraat is op het moment dat zij wordt ontvangen of dat ze in de toekomst nog accuraat zal zijn.