

ADVIES Nr. 2.229

Zitting van dinsdag 29 juni 2021

Wetsvoorstel ter bevordering van de effectieve opname van het geboorteverlof door werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten

x x x

ADVIES Nr. 2.229

Onderwerp: Wetsvoorstel ter bevordering van de effectieve opname van het geboorteverlof door werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Bij mail van 13 januari 2021 heeft de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers de Raad verzocht zich uit te spreken over een wetsvoorstel ter bevordering van de effectieve opname van het geboorteverlof door werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Het dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van deze commissie heeft de Raad op 29 juni 2021 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij mail van 13 januari 2021 heeft de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers de Raad verzocht zich uit te spreken over een wetsvoorstel ter bevordering van de effectieve opname van het geboorteverlof door werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Het wetsvoorstel bepaalt dat indien de werknemer minstens een maand in dienst was bij de betrokken werkgever, hij recht heeft op 3 dagen geboorteverlof met behoud van loon ten laste van die werkgever, ook indien de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

De regeling is slechts van toepassing voor de geboortes in een periode van 14 dagen na de beëindiging van de (laatste) arbeidsovereenkomst en voor zover de werknemer op het moment van de opname niet in dienst is van een andere werkgever.

De Raad heeft bij de besprekingen beroep kunnen doen op de expertise en medewerking van het RIZIV en de RSZ. De Raad wenst hen hiervoor te bedanken.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft zich aandachtig gebogen over de adviesaanvraag, maar heeft geen eenparig standpunt kunnen innemen.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, staan positief tegenover het voorgelegde wetsvoorstel ter bevordering van de effectieve opname van het geboorteverlof door werknemers met tijdelijke arbeidsovereenkomsten. We juichen het voorstel om de effectieve opname van geboorteverlof te stimuleren toe, aangezien op dit moment minstens 20% van de werknemers geen enkele vorm van geboorteverlof opneemt. Het wordt dus hoog tijd om hier stappen vooruit te zetten.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur moeten gelijke rechten hebben op geboorteverlof als werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De leden van de werknemersorganisaties willen vooreerst benadrukken dat de gelijke behandeling van werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst stevig verankerd is in het Belgisch en Europees recht.

De Europese richtlijn 1999/70/EG (omgezet via de wet van 5 juni 2002) regelt de gelijke behandeling van werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur. De Europese richtlijn 2008/104/EG (omgezet via de wet van 9 juli 2012) staat garant voor de gelijke behandeling van uitzendkrachten.

Ook de nog om te zetten Europese richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, verplicht de lidstaten in uitvoering van de Europese Pijler voor Sociale Rechten om de nodige maatregelen te nemen om te waarborgen dat vaders of, mits en zover erkend in het nationale recht, gelijkwaardige tweede ouders, recht hebben op vaderschapsverlof dat ter gelegenheid van de geboorte van het kind van de werknemer wordt opgenomen. Bij vermelding van het toepassingsgebied wordt in de richtlijn expliciet vermeld dat deze richtlijn van toepassing is op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een andere arbeidsbetrekking, met inbegrip van de arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau.

Tot slot heeft ook het regeerakkoord 2020-2024 dit item op de agenda geplaatst en expliciet vooropgesteld dat het geboorteverlof enerzijds stapsgewijs uitgebreid zal worden van 10 naar 20 dagen, maar ook dat dit beschikbaar moet zijn voor alle types werknemers (bijvoorbeeld ook voor uitzendkrachten).

In de praktijk ondervinden werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, en uitzendkrachten in het bijzonder, verscheidene obstakels die hen dit gelijk recht ontnemen.

Uitzendcontracten zijn per definitie arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, en dit zijn voor het merendeel arbeidsovereenkomsten van een zeer korte duur. De grootste groep uitzendkrachten ziet hun arbeidsovereenkomst elke week aflopen, gevolgd door uitzendkrachten waarvan de arbeidsovereenkomst elke dag afloopt.

Zoals correct in de toelichting van het wetsvoorstel uiteengezet, komt het regelmatig voor dat uitzendkrachten, op het moment dat men het geboorteverlof wenst op te nemen, geen arbeidsovereenkomst meer aangeboden krijgt voor de dagen waarop zij het geboorteverlof wensen op te nemen. De vorige arbeidsovereenkomst loopt af, zonder dat een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten dat samenloopt met de periode dat de werknemer het geboorteverlof wenst op te nemen.

Daardoor vervalt niet alleen het recht op de drie dagen geboorteverlof met behoud van het loon, maar is het tevens onmogelijk om (vervolgens) de resterende 12 dagen met een Riziv-uitkering op te nemen.

Daarbij blijkt uit de Profielstudie van Federgon uit 2018 dat 42% van de uitzendkrachten jonger is dan 25 jaar. Hierdoor is de doelgroep van het geboorteverlof oververtegenwoordigd bij uitzendkrachten. De vaststelling vanop het terrein dat grote groepen uitzendkrachten geboorteverlof geweigerd worden, verdient een correcte oplossing.

Dit wetsvoorstel biedt een oplossing voor dit probleem.

De leden van de werknemersorganisaties verwijzen naar het NAR-advies nr. 2.174 betreffende het geboorteverlof. Daarin werd reeds benadrukt dat de huidige bestaande drempels om dit verlof op te nemen, weggewerkt moeten worden.

Dit wetsvoorstel voorziet in het wegwerken van een bestaande drempel, specifiek voor de groep uitzendkrachten, namelijk het niet hebben van een arbeidsovereenkomst op het ogenblik dat men het geboorteverlof wenst op te nemen.

Het staat buiten kijf dat werknemers die tewerkgesteld zijn met uitzendcontracten op vandaag nog met vele hindernissen geconfronteerd worden, zoals het opnemen van vakantie en het opbouwen van anciënniteit. Dit wetsvoorstel zou een eerste stap naar gelijke rechten voor elk statuut kunnen betekenen, wat de leden van de werknemersorganisaties uiterst belangrijk vinden.

De leden van de werknemersorganisaties wensen tot slot enkele verbeteringspunten op te werpen inzake het huidige wetsvoorstel:

- Het wetsvoorstel bepaalt best expliciet dat de regeling van toepassing is voor werknemers wiens kind geboren werd in de 4 maanden voorafgaand aan het geboorteverlof;
- De regeling koppelen aan een anciënniteitsvoorwaarde van één maand is niet pertinent, aangezien die voorwaarde ook niet geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

B. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen staan negatief tegenover dit wetsvoorstel ter bevordering van de effectieve opname van het geboorteverlof door tijdelijke werknemers.

Volgens de toelichting heeft het wetsvoorstel tot doel om de effectieve opname van het geboorteverlof door tijdelijke werknemers te bevorderen. De werkgeversorganisaties herinneren er evenwel aan dat elke werknemer die onder contract staat nu reeds geboorteverlof kan opnemen. Tijdelijke werknemers kunnen dan ook zoals elke werknemer geboorteverlof opvragen binnen de 4 maanden na de geboorte van hun kind.

Indien tijdelijke werknemers geen contract zouden hebben op het moment dat ze vader of co-ouder worden, kunnen ze later op het moment dat ze wel een contract hebben (binnen 4 maanden na de geboorte van hun kind) nog steeds gebruik maken van het geboorteverlof. Het is op heden immers niet vereist dat de tijdelijke werknemers ook op het moment van de geboorte onder contract moeten staan. Er moet enkel op het moment van opname van het verlof sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.

Het wetsvoorstel wil echter de mogelijkheid voorzien dat ook tijdelijke werknemers die niet (meer) onder contract staan recht hebben op geboorteverlof.

Het geboorteverlof moet echter beschouwd worden als een schorsing van de arbeidsovereenkomst. Indien er echter geen arbeidsovereenkomst is, kan deze niet geschorst worden en is er ook geen loon verschuldigd.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen zien zich hierbij gesteund door de experten van het RIZIV die tijdens de voorafgaandelijke besprekingen bevestigden dat er een arbeidsovereenkomst nodig is om een uitkering te krijgen voor de resterende duur van het geboorteverlof.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen kunnen bovendien in geen geval akkoord gaan met de betaling van loon zonder dat er een arbeidsovereenkomst voorhanden is. Dit zou een gevaarlijk precedent vormen. Loon is immers inherent verbonden met het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

Bovendien gaat dit in tegen de filosofie van het geboorteverlof, dat tot doel heeft een ouder de mogelijkheid te geven om afwezig te zijn van het werk om bij zijn/haar familie te zijn. Een werkloze ouder is niet aan het werk en beschikt daarom wel over de mogelijkheid om zijn ouderlijke taken uit te voeren. Een werkloze die snel een nieuwe job vindt, zal het verlof kunnen opnemen bij zijn nieuwe werkgever.

De werkgeversorganisaties zien bovendien ook enkele praktische problemen met dit wetsvoorstel. Zo is het onmogelijk voor de werkgever om na het einde van de arbeidsovereenkomst te controleren of de werknemer reeds werkt voor een andere werkgever. Dit zou kunnen leiden tot een dubbele betaling (van de eerste drie dagen) van het geboorteverlof. Dit zou bovendien een zeer grote administratieve last vormen voor de werkgever indien hij dit allemaal dient bij te houden.

Het wetsvoorstel houdt ook geen rekening met de modaliteiten van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld bij ontslag om dringende reden of wanneer de werknemer het contract zelf beëindigt of dit niet wenst te verlengen.

Bovendien creëert het wetsvoorstel een ongerechtvaardigd verschil in behandeling tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Terwijl de eerste categorie steeds onder contract dient te staan om geboorteverlof te kunnen opnemen, zou dit voor de tweede categorie middels dit wetsvoorstel niet langer noodzakelijk zijn.

Tot slot brengt het wetsvoorstel ook een grote kostenverhoging voor de werkgever met zich mee en zou dit de flexibiliteit die eigen is aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten teniet kunnen doen of grondig kunnen verstoren.
