

ADVIES Nr. 2.040

---

Zitting van woensdag 28 juni 2017

---

Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk

x            x            x

**ADVIES Nr. 2.040**

---

Onderwerp: Voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk

Bij brief van 2 mei 2017 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk.

Het dossier werd toevertrouwd aan een ad-hocwerkgroep.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 28 juni 2017 het volgende advies uitgebracht.

x

x

x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG**

Bij brief van 2 mei 2017 heeft de heer K. Peeters, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk.

Dat voorontwerp van wet bevat 15 hoofdstukken waarvan de inhoud betrekking heeft op de volgende afzonderlijke onderwerpen:

- verlenging van de innovatiepremies;
- wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet naar de ambassades, de diplomatieke posten en de buitenlandse diplomaten - continuïteit van de loon- en arbeidsvoorwaarden bij de overgang van een paritair comité naar een ander paritair comité);
- bescherming van het loon der werknemers;
- Wet Renault;
- economische werkloosheid;
- gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie;
- vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt;
- invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen;
- tewerkstelling van buitenlandse werknemers;
- Sociaal Strafwetboek (mystery shopping);
- compensatie bij niet-naleving van de startbaanverplichting;

- welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- controlegeneeskunde;
- de-minimisregeling in de landbouwsector (artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007).

Bij mail van 22 mei 2017 heeft de beleidscel van de minister van Werk de Raad een aangepaste versie bezorgd van het hoofdstuk van het voorontwerp van wet betreffende de economische werkloosheid.

Tijdens zijn werkzaamheden heeft de Raad kunnen rekenen op de toelichtingen van een vertegenwoordiger van de beleidscel van de minister van Werk.

In dat verband is gebleken dat de minister van Werk wenst dat dit voorontwerp van wet half juni in eerste lezing wordt voorgelegd aan de ministerraad. De Raad van State diende dan binnen een termijn van 30 dagen advies uit te brengen. Half juli zou er een tweede lezing moeten plaatsvinden in de ministerraad. De verschillende betrokken beleidscellen moesten eind mei over dit voorontwerp van wet vergaderen. In dat opzicht diende de Raad tegen eind mei (begin juni) advies uit te brengen.

De bepalingen van het voorgelegde voorontwerp van wet tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek (mystery shopping) hebben reeds het voorwerp uitgemaakt van een adviesaanvraag van de minister van Werk van 23 mei 2017. Daarin wordt de Raad geconsulteerd over een voorontwerp van wet tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek om de inspectiediensten de bevoegdheid te verlenen om mystery calls uit te voeren mits bepaalde voorwaarden worden gerespecteerd en in het kader van het toezicht op de naleving van de antidiscriminatie wetten. In dit advies spreekt de Raad zich ook daarover uit.

## **II. STANDPUNT VAN DE RAAD**

De Raad heeft het voorgelegde voorontwerp van wet aandachtig onderzocht. Hij bedankt de vertegenwoordiger van de minister van Werk voor zijn waardevolle bijdrage.

A. Algemene beschouwingen

1. Alvorens in te gaan op de eigenlijke bepalingen van het voorontwerp van wet wenst de Raad op de korte termijn te wijzen waarover hij heeft beschikt om een advies uit te brengen over dit omvangrijke voorontwerp van wet hoewel het tal van thema's behandelt die een rechtstreekse invloed hebben op het leven van de werknemers en ondernemingen en waarover de sociale partners de nodige kennis en expertise hebben gelet op de rol die ze spelen op interprofessioneel, sectoraal en ondernemingsniveau. De sociale partners zouden voldoende tijd moeten krijgen om de voorgelegde teksten grondig te analyseren en de betrokken sectoren en hun instanties te raadplegen.
2. Hij stelt bovendien vast dat het voorontwerp van wet bepalingen bevat tot wijziging van de Wet Renault terwijl er momenteel werkzaamheden in de Raad aan de gang zijn in het kader van de uitvoering van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 die betrekking hebben op de herstructureringen. De Raad betreurt die interferenties met zijn activiteiten en vraagt dat het hoofdstuk met die bepalingen uit het voorgelegde voorontwerp van wet wordt gehaald.

B. Specifieke beschouwingen

In dit gedeelte formuleert de Raad een aantal specifieke opmerkingen over de bepalingen van het voorontwerp van wet waarvoor hij het noodzakelijk vindt om een uitspraak te doen.

1. Hoofdstuk 3 - Wijzigingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten in de paritaire comités (artikelen 4 en 6)

a. Beschrijving van de maatregel

- De Raad constateert dat artikel 4 van het voorontwerp van wet tot doel heeft om de ambassades, de diplomatieke posten en de buitenlandse diplomaten die in België gevestigd zijn, te onderwerpen aan de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités door ze op te nemen in de lijst van de uitzonderingen die vastgelegd is in artikel 2, §3, 1°, eerste lid van de wet. Deze uitbreiding heeft geen betrekking op de ambtenaren en de buitenlandse werknemers die lid zijn van de diplomatieke en consulaire zendingen zoals bedoeld door de Verdragen van Wenen van 18 april 1961 inzake het diplomatiek verkeer en van 24 april 1963 inzake het consulaire verkeer.

- Artikel 6 van het voorontwerp van wet betreft de wijziging van het huidige artikel 27 van de wet van 5 december 1968. Deze wijziging heeft tot doel om enerzijds het toepassingsgebied van artikel 27 te verduidelijken en anderzijds om dit toepassingsgebied uit te breiden.

Deze verduidelijking houdt in dat zowel de werknemers die in dienst waren vóór de overgang van een paritair (sub)comité naar een ander paritair (sub)comité als de werknemers die erna worden aangeworven onder het toepassingsgebied van artikel 27 vallen. De bedoeling van deze verduidelijking is om een gelijke behandeling van deze twee groepen van werknemers te garanderen door te vermijden dat er binnen dezelfde onderneming nodeloos, zij het in principe slechts tijdelijk verschillende loon- en arbeidsvoorwaarden dienen te worden toegepast.

Met het oog op het garanderen van de continuïteit, heeft de uitbreiding van het toepassingsgebied van artikel 27 tot doel dat alle mogelijke situaties worden omvat, namelijk zowel de wijziging van de werkingsfeer van een paritair (sub)comité als de oprichting of de opheffing van een paritair (sub)comité.

b. Standpunt van de Raad

- Wat betreft artikel 4 van het voorontwerp van wet, staat de Raad positief tegenover het beginsel om de ambassades, de diplomatieke posten en de buitenlandse diplomaten die in België gevestigd zijn, onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités te laten vallen.

De Raad merkt op dat er een discrepantie bestaat tussen de tekst van artikel 4 en de memorie van toelichting betreffende de ambtenaren en de buitenlandse werknemers die lid zijn van de diplomatieke en consulaire zendingen. Bovendien biedt de memorie van toelichting geen bijkomende verduidelijking bij de tekst van artikel 4. De Raad besluit dat de voorgestelde uitbreiding van de wet van 5 december 1968 onvoldoende is uitgewerkt.

Bovendien rijst de vraag welke paritaire comités bevoegd worden.

De Raad vraagt tot slot dat ze betrokken blijft bij de uitwerking van deze maatregel en dat er overleg wordt gepleegd met de beleidscel van de minister van Buitenlandse Zaken, gelet op de internationale rechtsregels die op deze werknemers van toepassing zijn.

- De Raad meent dat de wijziging van artikel 27 van de wet van 5 december 1968 die opgenomen is artikel 6 van het voorontwerp van wet kadert in de lopende werkzaamheden van de Raad betreffende de harmonisering van het landschap van de paritaire comités. Aangezien de voorgestelde wijziging van artikel 27 niet kan worden losgekoppeld van deze werkzaamheden, vraagt de Raad om artikel 6 weg te laten uit het voorontwerp van wet.

## 2. Hoofdstuk 4 - Wijziging van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers - Inhoudingen op het loon

### a. Beschrijving van de maatregel

De Raad constateert dat het voorontwerp van wet een wijziging beoogt van het artikel 23 van de Loonbeschermingswet.

Dit artikel bepaalt op limitatieve wijze de gevallen waarin de werkgever eenzijdig bepaalde sommen op het loon van de werknemer in mindering mag brengen en dus met het loon mag compenseren. De som die een werknemer moet betalen voor de huisvesting die door of via de werkgever werd geregeld, komt niet voor in de limitatieve lijst van artikel 23. Een werkgever die huisvesting aanbiedt aan zijn werknemer en hiervoor een huursom of vergoeding wil innen, kan deze som dus niet eenzijdig inhouden op het loon van de werknemer.

De voorgestelde wetswijziging creëert de mogelijkheid om de limitatieve lijst met wettelijk toegelaten eenzijdige inhoudingen op het loon van de werknemer uit te breiden.

De volgende elementen dienen hierbij in rekening gebracht te worden:

- de bevoegdheid wordt aan de Koning gedelegeerd, die hiervoor het advies van het bevoegde paritair comité nodig heeft;
- de Koning dient de toepassingsmodaliteiten te bepalen, namelijk de wijze waarop de waarde van het betrokken voordeel en van de bijdrage wordt geraamd;
- de mogelijkheid blijft evenwel beperkt tot de lijst met voorzieningen als opgesomd in artikel 6 van de Loonbeschermingswet (waaronder huisvesting).

- ook de inhoudingen op basis van zo'n KB dienen in rekening worden genomen voor de berekening van de maximale verhouding van de inhoudingen ten opzichte van het loon van de werknemer : het totaal van de inhoudingen mag, in principe, niet meer bedragen dan 1/5 van het bij elke uitbetaling verschuldigde loon in specie (na aftrek van de inhoudingen op grond van de belastingwetgeving, de wetgeving op de sociale zekerheid en van particuliere of collectieve overeenkomsten betreffende bijkomende voordelen inzake sociale zekerheid).

b. Standpunt van de Raad

De Raad kan in principe akkoord gaan met deze wetswijziging die tegemoet wenst te komen aan praktische problemen in een aantal sectoren waarbij een gedeelte van het loon in natura (in het bijzonder huisvesting) wordt uitbetaald. Artikel 6 van de Loonbeschermingswet stelt dat dit kan in de sectoren waar dit wenselijk is wegens de aard van de betrokken bedrijfstak of van het betrokken beroep.

Op dit ogenblik dient de betrokken werknemer de huurbijdrage voor deze huisvesting afzonderlijk te betalen aan de werkgever in het kader van een huurovereenkomst en kan de werkgever deze niet inhouden op zijn loon.

De Raad wenst evenwel drie bemerkingen te maken bij de voorgestelde wetswijziging.

Ten eerste, vraagt de Raad dat, gezien de problematiek een sectorale dimensie heeft (zie art. 6, § 1 en § 4 van de Loonbeschermingswet) en met het oog op de beste garanties voor de betrokken werknemers, een eventueel KB terzake zou worden genomen "op voorstel" van het bevoegde paritair comité en niet, zoals de tekst nu voorziet, "op advies" van het bevoegde paritair comité.

De Raad wijst erop dat het verschil tussen een "advies" en een "voorstel" erin bestaat dat een "voorstel" steeds een initiatief van het paritair comité veronderstelt en de overheid slechts de keuze laat tussen het aanvaarden of het verwerpen ervan, zonder de inhoud te kunnen wijzigen.

Het voorstel van het bevoegde paritair comité dient eveneens betrekking te hebben op de wijze waarop de waarde van het betrokken voordeel en van de bijdrage wordt geraamd.



Ten tweede, wenst de Raad erop te wijzen dat er een dubbele begrenzing voorzien is in de Loonbeschermingswet. Enerzijds, voorziet het artikel 6 van die wet dat wanneer een huis of een appartement ter beschikking wordt gesteld van een werknemer de waarde hiervan (voor de berekening, zie art. 6, § 3)  $\frac{2}{5}$  van het bruto-loon van de werknemer niet mag overschrijden. Anderzijds, voorziet het artikel 23 van die wet dat de vergoeding die voor de huisvesting wordt gevraagd dient meegerekend te worden voor de berekening van de maximale verhouding van het totaal van de wettelijk toegelaten inhoudingen ten opzichte van het nettoloon van de werknemer, namelijk, in principe,  $\frac{1}{5}$ .

Ten derde, stelt de Raad vast dat het voorontwerp de actuele begrenzing op de inhoudingen op het loon handhaaft. De Raad wijst er echter op dat het voorontwerp geen rekening houdt met de hypothese dat eenzelfde voordeel gedeeltelijk in natura wordt aangerekend, en gedeeltelijk ingehouden wordt op het loon. Het voorontwerp sluit niet uit dat bijvoorbeeld huisvesting voor  $\frac{2}{5}$  in natura wordt uitbetaald, waarna ook nog een inhouding op het loon gebeurt ten belope van  $\frac{1}{5}$  voor huisvesting. De Raad vraagt dat een dergelijke cumul expliciet uitgesloten wordt in die situatie.

### 3. Hoofdstuk 5 - Wijziging van de Wet Renault (wet van 13 februari 1998)

#### a. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat het voorontwerp van wet voorziet in de invoeging van een artikel 69/1 van de Wet Renault. Dit artikel zou voorzien in een subsidiaire verplichting voor de werkgever om een sociaal plan af te sluiten, namelijk voor de gevallen van collectief ontslag waarin de werkgever niet reeds een vorm van sociaal plan moet afsluiten op basis van andere regelgeving.

Doet de werkgever dit niet, dan zou hij niet kunnen overgaan tot de uitvoering (na de sperperiode) van het collectief ontslag dat werd betekend bij het afsluiten van de informatie- en consultatieprocedure.

#### b. Standpunt van de Raad

De Raad wijst erop dat de sociale partners in het punt 6 van hoofdstuk D., getiteld "Maatschappelijke uitdagingen", van het interprofessioneel akkoord 2017-2018 aan de regering de nodige tijd vragen om de problematiek van de herstructureringen in zijn geheel grondig te kunnen bespreken en stellen dat zij tegen 30 juni 2017 in de Raad zullen bekijken welke gemeenschappelijke voorstellen geformuleerd kunnen worden.

De Raad wijst erop dat de regering zich ertoe geëngageerd heeft om het interprofessioneel akkoord 2017-2018 getrouw en integraal uit te voeren. De Raad vraagt dan ook met aandrang om de afspraken die in het interprofessioneel akkoord gemaakt zijn te willen respecteren en de sociale partners de nodige tijd te geven om binnen de door hen voorziene timing de lopende besprekingen te voeren en te finaliseren.

De Raad vraagt dus om geen wetgevende initiatieven te nemen zolang de grondige besprekingen over de problematiek van de herstructureringen in de Raad lopende zijn.

#### 4. Hoofdstuk 6 - Aanpassing economische werkloosheid

##### a. Beschrijving van de maatregel

Artikel 11 van het voorontwerp van wet voegt in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een nieuw artikel 30quinquies in. Het doel van dit nieuwe artikel 30quinquies is om werkgevers te verbieden gebruik te maken van het stelsel van economische werkloosheid voor hun werknemers, in het geval er voor het werk dat deze werknemers normaal hadden moeten uitvoeren, beroep wordt gedaan op een onderaannemer. Artikel 30quinquies voorziet daarnaast in een sanctie ingeval dit verbod niet wordt nageleefd. De werkgever moet dan zijn werknemers het normaal loon uitbetalen voor de dagen waarop beroep wordt gedaan op een onderaannemer voor het werk dat gewoonlijk door deze werknemers wordt uitgevoerd.

De artikelen 12 en 13 van het voorontwerp van wet voorzien dat in de kennisgevingen aan de RVA in het kader van economische werkloosheid voortaan de verbintenis van de werkgever moeten worden vermeld om de bepalingen van artikel 30quinquies na te leven.

##### b. Standpunt van de Raad

De Raad merkt op dat de doelstelling van de maatregel in het nieuwe artikel 30quinquies beantwoordt aan het luik “sociale dumping – misbruiken” van het akkoord van 9 december 2015 van de Groep van 10 inzake de alternatieve besparingen in de tijdelijke werkloosheid.

In dit akkoord wordt door de sociale partners gevraagd om een adequaat juridisch kader uit te werken zodat deze misbruiken van het stelsel van tijdelijke werkloosheid die gepaard gaan met sociale dumping worden bestreden. Hierbij is in het akkoord opgenomen dat de maatregel enkel betrekking mag hebben op de uitvoering door onderaannemers van de activiteiten die normaal worden verricht door de tijdelijk werkloos gestelde werknemers, waarbij er duidelijk sprake is van het verschuiven van het betreffende werk naar onderaannemers.

De Raad stelt bijgevolg voor om in het licht van dit akkoord van de Groep van 10 de voorgestelde bepalingen van artikel 30quinquies als volgt aan te passen: "Het gebrek aan werk bedoeld in het eerste lid moet onafhankelijk zijn van de wil van de werkgever, wat niet het geval is wanneer hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemers die tijdelijk werkloos worden gesteld tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van hun arbeidsovereenkomst, uitbesteedt aan derden."

Gelet op het feit dat deze problematiek eveneens aan bod is gekomen tijdens de werkzaamheden van het Beheerscomité van de RVA, vraagt de Raad dat de bepalingen van het nieuwe artikel 30quinquies ook worden voorgelegd aan het Beheerscomité van de RVA zodat het Beheerscomité zich hierover kan buigen.

5. Hoofdstuk 7 - Het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie

a. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 7 van het voorontwerp van wet een aanpassing beoogt van de Belgische wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten om die in overeenstemming te brengen met de Europese verordening nr. 910/2014 van het Europees Parlement en de Raad van 23 juli 2014 betreffende de elektronische identificatie en vertrouwensdiensten voor elektronische transacties in de interne markt en tot intrekking van Richtlijn 1999/93/EG, die in werking is getreden op 1 juli 2016 (eIDAS-verordening).

Daartoe wordt een identieke bepaling opgenomen in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, alsook in de verschillende wetgevingen die betrekking hebben op de regeling van de arbeidsovereenkomst, teneinde de manieren van ondertekening te verruimen waarbij de elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomst wordt gelijkgesteld met een op papier ondertekende arbeidsovereenkomst.

Een dergelijke verruiming werd reeds gerealiseerd wat de arbeids-overeenkomst voor uitzendarbeid betreft via de wet van 30 augustus 2016 tot wijziging van artikel 8 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

Dat hoofdstuk brengt ook de regels inzake elektronische archivering van elektronisch afgesloten arbeidsovereenkomsten en met betrekking tot het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie in lijn met het desbetreffende juridisch kader, zoals opgenomen in titel 2 van boek XII "Recht van de elektronische economie" van het Wetboek van economisch recht<sup>1</sup>.

Wat betreft de informatie aan de werknemers over de persoon die verantwoordelijk is voor de elektronische archivering, worden aanpassingen aangebracht aan de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

In het Sociaal Strafwetboek worden eveneens bepalingen toegevoegd, met name wat betreft de bevoegdheid van de sociaal inspecteurs.

b. Standpunt van de Raad

De Raad benadrukt dat dit hoofdstuk van het voorontwerp van wet, waar hij volledig achterstaat, heel zorgvuldig is opgesteld.

Omwille van eenvoud en efficiëntie pleit hij ervoor, zonder afbreuk te willen doen aan de bevoegdheden van de deelentiteiten, dat de elektronische ondertekening en elektronische archivering van toepassing zouden zijn op alle overeenkomsten in het kader van de arbeidsrelatie (leertijd enz.).

---

<sup>1</sup> Die titel voert nieuwe bepalingen in met het oog op het creëren van een volledig en samenhangend juridisch kader voor de elektronische archivering. Hij werd in het Wetboek van economisch recht ingevoegd door de wet van 21 juli 2016 tot invoering en aanvulling van de verordening (EU) nr. 910/2014 eIDAS.

6. Hoofdstuk 8 - Vervanging van een arbeidsongeschikte werknemer die het werk geleidelijk herneemt

a. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat hoofdstuk 8 van het voorgelegde voorontwerp van wet de vervanging regelt van een arbeidsongeschikte werknemer die geleidelijk het werk herneemt.

In dat opzicht merkt de Raad op dat de uitvoering van de arbeidsovereenkomst niet wordt geschorst wanneer een werknemer, die arbeidsongeschikt werd verklaard in toepassing van artikel 100, § 2 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, van de adviserend geneesheer van zijn ziekenfonds de toestemming krijgt een aangepast of ander werk te hervatten, met het akkoord van zijn werkgever (artikel 31/1, § 1 ingevoegd in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten door de wet van 20 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake arbeidsrecht in het kader van arbeidsongeschiktheid).

De Raad merkt op dat luidens de memorie van toelichting, het voornoemde artikel 31/1, § 1 zich enerzijds baseert op de rechtspraak van het Hof van Cassatie (23 maart 1981), volgens dewelke een schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst veronderstelt dat deze uitvoering volledig is geschorst en anderzijds op de vaststelling dat dat arrest, volgens een deel van de rechtsleer, impliceert dat een vervangingsovereenkomst maar gesloten kan worden wanneer de uitvoering van de overeenkomst van de te vervangen werknemer volledig is geschorst en deze werknemer dus geen enkele arbeidsprestatie levert.

De Raad stelt tevens vast dat, volgens de memorie van toelichting, omwille van de rechtszekerheid, het voornoemde hoofdstuk 8 artikel 11 ter van de voornoemde wet van 3 juli 1978 tracht aan te vullen middels een nieuwe § 3 die bepaalt dat een vervangingsovereenkomst kan worden afgesloten voor de vervanging, door een andere werknemer, van een werknemer die die toelating kreeg om het werk gedeeltelijk te hervatten met toelating van de adviserend-geneesheer van de mutualiteit voor de uren die hij gewoonlijk presteert (normale arbeidsregeling) maar die hij als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid niet presteert.

De Raad herinnert eraan dat artikel 11 ter van de voornoemde wet van 3 juli 1978 momenteel als volgt luidt:

“§1. Hij die een werknemer vervangt wiens arbeidsovereenkomst is geschorst om een andere reden dan gebrek aan werk wegens economische oorzaken, slecht weer, staking of lock-out, kan in dienst worden genomen onder voorwaarden die afwijken van deze wet, wat de duur van de overeenkomst en de opzeggingstermijn betreft.

De reden, de identiteit van de vervangen werknemer(s) en de voorwaarden van die indienstneming moeten schriftelijk voor elke werknemer afzonderlijk worden vastgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop deze werknemer in dienst treedt.

De duur van de overeenkomstig de bepalingen van dit artikel gesloten vervangingsovereenkomst mag niet langer zijn dan twee jaar.

Wanneer de partijen verschillende opeenvolgende vervangingsovereenkomsten hebben gesloten, zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, mag de totale duur van die opeenvolgende overeenkomsten niet langer zijn dan twee jaar.

Is er geen geschrift of werd de door het derde en het vierde lid bepaalde termijn van twee jaar overschreden, dan gelden voor die overeenkomst dezelfde voorwaarden als voor de overeenkomst voor onbepaalde tijd.

§ 2. De bepalingen van § 1 kunnen eveneens toegepast worden wanneer een werknemer wordt in dienst genomen ter vervanging van een persoon wiens rechtspositie eenzijdig door de overheid is geregeld en die zijn ambt niet of slechts deeltijds uitoefent.”

b. Standpunt van de Raad

De Raad heeft hoofdstuk 8 van het hem voorgelegde voorontwerp van wet onderzocht in het licht van zijn adviezen nr. 1.923 van 24 februari 2015 en nr. 1.984 van 7 juni 2016 en van het akkoord van de Groep van Tien dat op 9 december 2015 is afgesloten.

- 1) De Raad herinnert eraan dat hij zich uit eigen beweging in zijn advies nr. 1.923 van 24 februari 2015 heeft uitgesproken over de problematiek van de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem. In dat advies formuleert de Raad een aantal principes en concrete voorstellen om de vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem te bevorderen. Zo benadrukt hij daarin onder meer dat de werkgevers en werknemers de centrale actoren zijn van de arbeidsverhouding, en met name van de beslissing over de werkhervatting, de aanpassing van de werkpost of de verandering van werkpost. De collega's van de werknemer spelen eveneens een essentiële rol, met wederzijdse rechten en plichten. Een geslaagde terugkeer naar werk is echter niet mogelijk zonder dat er ook naar het collectieve aspect wordt gekeken, met inbegrip van de aspecten inzake werkorganisatie.

Wat het arbeidsrecht betreft, moet volgens de Raad rechtszekerheid worden geboden aan alle betrokken partijen. Zo heeft hij drie hypothesen aangegeven waarvoor hij telkens concrete voorstellen formuleert. De eerste hypothese heeft betrekking op de werknemer met een gezondheidsprobleem die zich in een geleidelijke hervatting kan vinden, met het oog op een hervatting van het overeengekomen werk. Volgens de Raad zouden de partijen het dus tijdelijk eens moeten worden over de arbeidsvoorwaarden, over een eventuele andere functie en over de arbeidsduur, eventueel door middel van een bijvoegsel bij de arbeidsovereenkomst, waarbij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst tijdelijk wordt geschorst en/of aangepast tot de volledige werkhervatting.

In zijn advies nr. 1.984 van 7 juni 2016 spreekt de Raad zich uit over het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake uitkeringsverzekering en tewerkstelling, dat met name de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten heeft gewijzigd om er het voornoemde artikel 31/1 in te voegen. De Raad wijst er met name op dat het door die nieuwe bepaling geïntroduceerde systeem tot de nodige soepelheid moet leiden.

- 2) De Raad stemt in met het principe van rechtszekerheid dat het voorontwerp van wet nastreeft. Hij benadrukt het belang om die zekerheid voor alle betrokken partijen te garanderen, rekening houdend met de rechtspraak en een zekere rechtsleer. Hij is het ermee eens dat een wettelijke bepaling zou moeten worden goedgekeurd met het oog op de vervanging van arbeidsongeschikte werknemers die het werk geleidelijk hernemen.
- 3) De Raad stelt niettemin vast dat de formulering die in de beoogde wettelijke bepaling wordt voorgesteld, niet voldoet aan de bezorgdheid in verband met de soepelheid van het systeem die hij reeds in zijn voornoemde advies nr. 1.984 heeft geformuleerd.

In dat opzicht wijst de Raad erop dat artikel 31/1, § 3 van de voornoemde wet van 3 juli 1978 in dergelijke soepelheid voorziet, aangezien die wet bepaalt dat de werknemer en werkgever voor de periode van de uitvoering van het aangepast of ander werk als daar reden toe is een bijlage bij de overeenkomst kunnen afsluiten (wat echter niet verplicht is) die de nadere regels bevat die ze hebben overeengekomen met betrekking tot bijvoorbeeld de uurroosters van het aangepast of ander werk. Die uurroosters kunnen dus wijzigen of worden aangepast in functie van de respectievelijke behoeften.

De Raad stelt echter vast dat volgens het voorgelegde voorontwerp van wet de vervanging enkel mogelijk zou zijn voor de arbeidsuren uit de normale arbeidsregeling waarop de arbeidsongeschikte werknemer geen arbeidsprestaties levert. Bovendien is het niet voor alle betrokken partijen (arbeidsongeschikte werknemer, vervanger, collega's van die werknemers en werkgever) noodzakelijkerwijs mogelijk en/of passend het werk van de arbeidsongeschikte werknemer en zijn vervanger respectievelijk op zo'n strikte wijze te organiseren dat geen rekening wordt gehouden met de werkelijke situatie die zich voordoet.

De Raad vraagt dus om een soepelere en ruimere formulering zodat de bovengenoemde partijen afspraken kunnen maken over de aanpassingen aan de uurroosters en de arbeidsorganisatie met het oog op de geleidelijke terugkeer naar werk die is overeengekomen na afloop van de re-integratieprocedure.

Hij voegt daaraan toe dat dit punt samen met de implementering van de maatregelen omtrent het proces van vrijwillige terugkeer naar werk van personen met een gezondheidsprobleem ook globaal zal worden geëvalueerd en regelmatig opgevolgd, waartoe hij zich in zijn advies nr. 1.984 van 7 juni 2016 heeft verbonden.

## 7. Hoofdstuk 10 - Wijziging van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers

### a. Beschrijving van de maatregel

De Raad constateert dat artikel 31 van het voorgelegde voorontwerp van wet een derde lid wil toevoegen aan artikel 11 van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers om te verduidelijken dat de federale inspectiediensten, zoals aangeduid door de Koning in artikel 36 van het uitvoeringsbesluit van 9 juni 1999, eveneens bevoegd zijn voor de vaststelling van de inbreuken op de hele gewestelijke wetgeving betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.



Hij wijst erop dat het nieuwe voorgestelde lid interpretatief is en de voornoemde wet van 30 april 1999 niet wijzigt.

b. Standpunt van de Raad

De Raad neemt nota van dat voorstel. Hij onthoudt dat in het huidige institutionele systeem, de verschillende federale en gewestelijke inspectiediensten bevoegd zijn om de naleving van de hele wetgeving betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers te controleren, zowel op nationaal niveau als op het niveau van de deeltentiteiten.

Onverminderd de regels voor de verdeling van de bevoegdheden tussen de gewesten en de federale overheid, wijst de Raad op het risico van dubbele controles die die organisatie kan teweegbrengen voor de ondernemingen. In dat verband herhaalt hij zijn bekommernis om administratieve vereenvoudiging en efficiëntie van de controles waardoor een en dezelfde situatie niet door verschillende overheden aan verschillende controles onderworpen zou worden.

8. Hoofdstuk 11 - Bepalingen tot wijziging van het Sociaal Strafwetboek (mystery shopping)

a. Beschrijving van de maatregel

De Raad merkt op dat hoofdstuk 11 van het voorgelegde voorontwerp van wet (artikels 33 tot 35) tot doel heeft het bewijs van het plegen van "discrimatoire" inbreuken voor sociaal inspecteurs te vergemakkelijken door een kader vast te leggen die hen toelaat de zogenoemde techniek van "mystery shopping" te gebruiken.

Daartoe beoogt het voorontwerp van wet een nieuwe afdeling te creëren in Boek 1, Titel 2, Hoofdstuk 2, van het Sociaal Strafwetboek (nieuw artikel 42/1) die voorziet dat de sociaal inspecteurs onder bepaalde omstandigheden een onderneming mogen benaderen door zich voor te doen als cliënten of potentiële cliënten, zonder dat zij hun hoedanigheid en de omstandigheid dat bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de uitoefening van het toezicht van de twee wetten van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen, evenals de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, moeten mededelen.

De Raad merkt op dat het nieuwe artikel 42/1, zoals voorgesteld, afwijkt van artikel 20 van het Sociaal Strafwetboek dat voorziet dat de sociaal inspecteurs hun legitimatiebewijs steeds moeten voorleggen.

b. Standpunt van de Raad

De Raad heeft met grote belangstelling kennisgenomen van het voorstel in hoofdstuk 11 van het voorontwerp van wet.

Hij wenst hierbij een aantal bemerkingen te maken, onverminderd de principiële standpunten van de organisaties terzake.

Hij wenst in de eerste plaats te stellen dat hij volledig instemt met de doelstelling van de voorgestelde maatregel om discriminatie op het gebied van arbeidsrelaties te bestrijden.

Daartoe herinnert hij aan de vele werkzaamheden in de Raad rond de problematiek van gelijke behandeling in het kader van de arbeidsrelatie en de verschillende in dat opzicht aangenomen instrumenten (in het bijzonder de gedragscode bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 betreffende de werving en selectie van werknemers alsook de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie).

De Raad merkt echter op dat de voorgestelde onderzoeksmethode (mystery shopping) aanpassingen aan het bewijsrecht in strafzaken met zich meebrengt die belangrijke vragen oproepen over de naleving van bepaalde fundamentele principes zoals het recht op een billijk proces of de inachtneming van de rechten van de verdediging.

Rekening houdend met het belang van de betreffende principes, acht de Raad het noodzakelijk meer tijd te krijgen om een grondiger onderzoek te voeren naar het nieuwe artikel 42/1 van het Strafwetboek, zoals voorgesteld in het voorontwerp van wet.

Het komt er voor hem op aan kennis te kunnen nemen van een aantal bijkomende gegevens die hij noodzakelijk acht om de manier te beoordelen waarop die maatregel in de praktijk zal worden gebracht en om te kunnen oordelen of alle garanties op het vlak van de inachtneming van de fundamentele rechten van de verdediging in strafzaken wel degelijk in het voorontwerp van wet werden voorzien.

## 9. Hoofdstuk 12 - Sanctie bij niet-naleving van de startbaanverplichting

### a. Beschrijving van de maatregel

De Raad constateert dat het voorontwerp van wet de vervanging voorziet van het artikel 47 van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid. Dit artikel bevat een sanctie voor de werkgevers uit de openbare en private sector die hun verplichting onder de artikelen 39, § 1 en § 2 van deze wet niet naleven (de individuele startbaanverplichting). Deze verplichting bestaat erin dat werkgevers die minstens 50 werknemers tewerkstellen een aantal werknemers jonger dan 26 jaar in dienst dienen te hebben gelijk aan 3 % van hun personeelsbestand (voor niet-federale openbare werkgevers en werkgevers die tot de private non-profitsector behoren, bedraagt de verplichting 1,5%).

Werkgevers die niet voldoen aan deze verplichting zijn op dit ogenblik een compenserende vergoeding verschuldigd aan het RSZ-globaal beheer. De voorgestelde wijziging bestaat erin dat de compenserende vergoeding, die nu een tussenkomst vereist van een inspecteur van het Toezicht op de Sociale Wetten en vervolgens wordt geïnd door de Directie van de administratieve geldboetes bij de FOD WASO, wordt vervangen door een compenserende bijdrage die rechtstreeks door de RSZ zou worden geïnd, met inwerkingtreding op 1 januari 2018. De compenserende vergoeding wordt procedureel te omslachtig en arbeidsintensief beschouwd, waardoor er in de praktijk ook weinig of geen compenserende vergoedingen worden opgelegd.

Er wordt niet langer gewerkt met een compenserende vergoeding “per dag” (75 euro te vermenigvuldigen met het aantal dagen overtreding en het aantal jongeren dat niet werd tewerkgesteld), want het voldoen aan de startbaanverplichting wordt per kwartaal bekeken. De compenserende vergoeding (basisbedrag 6.750 euro) staat in verhouding tot het aantal jongeren dat te weinig werd aangeworven.

### b. Standpunt van de Raad

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, brengen een positief advies uit over dit hoofdstuk van het voorontwerp van wet betreffende diverse maatregelen inzake werk.

Het startbanenplan, dat het vroegere systeem van RVA-stagiairs vervangt (kb nr. 230 uit 1983), is het antwoord van de toenmalige Belgische regering op het eerste en tweede werkgelegenheidsrichtsnoer in het kader van de Europese werkgelegenheidsstrategie, gelanceerd op de Top van Luxemburg in 1997. Daarin wordt de lidstaten aanbevolen om een nieuwe start te bieden aan elke jongere vooraleer hij zes maanden werkloos is, en dit onder de vorm van opleiding, van omscholing, van beroepservaring, van tewerkstelling of van elke andere maatregel die zijn beroepsinschakeling zou bevorderen.

In de memorie van toelichting werd expliciet gemeld dat elke jongere binnen de 6 maanden na het verlaten van de school toegang moet krijgen tot de arbeidsmarkt. Een bijzondere aandacht moest uitgaan naar laaggeschoolden (jongeren die de school verlaten met een te zwakke kwalificatie), dit onder de vorm van een tussenkomst in de loonkosten (wetsontwerp ter bevordering van de werkgelegenheid, blz. 8-9).

De bedoeling van de maatregel is een beleid ontwikkelen dat steunt op de radicale weigering van een aaneenschakeling van toestanden: verlaten van de school, gebrek aan opleiding, afhaken van de school, vruchteloos zoeken naar een baan, kleine jobs, werkloos, ...

In het licht van het vernieuwde Europese streven om elke jongere een start aan te bieden via de Europese Jongerengarantie, streven dat volledig onderschreven wordt door België, kan het belang van de maatregel moeilijk in vraag gesteld worden. Maatregel die ook volledig past binnen het in het Comité voor de Sociale Dialoog door de Europese Sociale Partners goedgekeurde actiekader inzake werkgelegenheid voor jongeren.

Bovendien blijft deze maatregel een belangrijk antwoord op de actuele toestand van de jeugdwerkloosheid. In mei waren nog 34.911 uitkeringsgerechtigde jongeren beneden de 25 jaar zonder werk. Daar moeten bijgeteld worden de duizenden jongeren die door de beperking in duur van de inschakelingsuitkeringen niet meer in de statistieken zijn terug te vinden. Het argument dat er knelpunten ontstaan op de arbeidsmarkt gaat niet op als we vaststellen dat de arbeidsmarkt voor jongeren nog zeer ongelijk functioneert. In de recente rapporten over België van de Europese commissie, de OESO en het IMF wordt dit telkens als belangrijk pijnpunt opgemerkt:

- Country report van de Europese Commissie (2017): “Het percentage langdurig werkloze laaggeschoolde jongere arbeidskrachten in België ligt steeds boven het gemiddelde van de EU en de eurozone en is hoger bij jonge vrouwen dan bij jonge mannen”; waarbij ook sterk het probleem van discriminatie jegens personen met buitenlandse roots wordt benadrukt.
- Art. IV rapport van het Internationaal Muntfonds (2017): “Many younger and older persons are not working, and non-EU immigrants are less integrated in the labor market than in other European countries (Box 3). Only about half of non-EU immigrants aged 25–55 are employed, compared to over 80 percent for Belgian-born residents.”
- Economic Survey of Belgium van de OESO (2017): “Labour market inequalities and regional disparities in employment challenge inclusiveness (Figures 5 and 6). Youth unemployment is above the EU average and is particularly high among the low-skilled with differences among regions. Furthermore, labour market integration of non-EU immigrants, especially women, and their offspring is poor. The employment rate gap between second-generation non-EU immigrants and Belgians with a non-immigrant background is among the highest in the EU”.

Tegen die achtergrond is het onbetamelijk ook maar te denken aan een afschaffing van de startbaanverplichting. Het is nog een van de weinige doelgroepgerichte maatregelen die federale bevoegdheid zijn gebleven en die een belangrijk element blijft in de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. De afschaffing ervan dreigt de jeugdwerkloosheid alleen maar aan te jagen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen bevestigen dan ook eerst en vooral hun volmondige en eendrachtige steun voor de startbaanverplichting.

Wat het eigenlijke hoofdstuk van het voorontwerp van wet betreffende diverse maatregelen inzake werk betreft, wensen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, het volgende te verklaren:

Het omvormen van de compenserende vergoeding naar een compenserende bijdrage die rechtstreeks door de diensten van de RSZ geïnd zal worden, beschouwen de leden als een administratieve vereenvoudiging en stap vooruit in het daadwerkelijk afdwingbaar maken van de startbaanverplichting.

Het vereisen van een tussenkomst van de inspectiediensten om daadwerkelijk de sanctie (de compenserende bijdrage) te kunnen innen, zou neerkomen op een status-quo en het bestendigen van de huidige de facto strafeloosheid inzake het al dan niet respecteren van de startbaanverplichting.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, verwijzen onder meer naar het rapport nr. 98 d.d. 19 juli 2016 dat binnen de NAR en CRB opgesteld werd inzake (o.a.) de sancties op het naleven van de startbaanverplichting, waarin te lezen staat dat in 2010 nog maar 4 controles werden uitgevoerd. Een analyse van het Rekenhof gaf ook reeds aan dat er te weinig controles zijn. Bovendien verloopt te veel tijd tussen de vaststelling van de overtreding en het opleggen van de sanctie, waardoor het controlebeleid weinig effect heeft. Sinds het beleid gericht op doelgroepen geregionaliseerd is, zijn de controles door de FOD Werkgelegenheid zelfs volledig gestopt.

In het licht van het bovenstaande, scharen de leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zich achter de voorgestelde maatregel.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen nemen daartoe ook in aanmerking dat aanvullende controles geen andere informatie meer kunnen opleveren.

Niet-naleving van de wetgeving is onomstotelijk af te leiden uit de beschikbare administratieve gegevens, zonder dat aanvullende informatie tot een andere vaststelling kan leiden.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, geven een negatief advies over de voorgestelde wijziging. Ze vragen dat de huidige startbaanverplichting wordt afgeschaft.

De huidige maatregel legt een verplichting op aan werkgevers om werknemers aan te werven die zij niet altijd nodig hebben of die ze omwille van omstandigheden eenvoudigweg niet kunnen aanwerven. Zo krijgen de ondernemingen hun vacatures vaak niet ingevuld omwille van de mismatch op de arbeidsmarkt. Bijkomend probleem voor het vinden van geschikte kandidaten is het gebrek aan mobiliteit van werkzoekenden. Het komt ook niet zelden voor dat de vacatures jonge kandidaten niet aanspreken. Voor de openstaande functie kan ervaring vereist zijn, waardoor jonge werknemers de facto worden uitgesloten. Tot slot kan de aanwerving van nieuwe medewerkers omwille van economische omstandigheden worden uitgesteld. Deze aspecten worden niet in aanmerking genomen in de regelgeving, maar zijn wel een harde realiteit waarmee ondernemingen worden geconfronteerd. Ondernemingen riskeren twee maal te worden gesanctioneerd: enerzijds krijgen ze hun vacatures niet ingevuld, anderzijds riskeren ze een geldelijke boete.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, benadrukken bovendien dat de globale verplichting om 4% jongeren te werk te stellen door alle werkgevers in de privésector ruimschoots wordt gehaald, met meer dan 19% in de periode 2005 tot en met 2014.

Indien de startbaanverplichting in de huidige of in een aangepaste vorm behouden blijft, pleiten de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen voor het behoud van een verplichte vaststelling na tussenkomst van de sociale inspectie. Dit om verscheidene redenen.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen stellen vast dat het voorstel voorziet in het opleggen van automatische sancties op basis van beschikbare gegevens bij de RSZ. Het aantal aanvaarde originele aangiftes in de multifunctionele aangifte bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid is zeer hoog. Dit betekent dat deze aangiften technisch correct werden doorgestuurd, maar betekent niet dat er geen materiële fouten in de aangiften kunnen geslopen zijn. Gezien de complexe wetgeving is het geen evidentie om een volledig correcte trimestriële aangifte door te geven.

Daarnaast willen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen op de rol van de sociale inspectie. Naast een controlerende functie heeft de sociale inspectie ook rol van adviseren en begeleiden van ondernemingen. De reglementering rond de startbaanverplichting is bijzonder complex en vaak onduidelijk. Enige duiding hieromtrent kan bedrijven helpen in een correcte toepassing ervan.

Bovendien laat dit een zekere appreciatie toe van de inspecteur, die niet mogelijk is bij het automatisch opleggen van sancties door gebruik van loutere datagegevens. Dergelijke appreciatie is nodig omwille van de huidige onwerkbare regeling.

De huidige vrijstellingsgronden voor individuele bedrijven zijn immers onvoldoende soepel om in te spelen op de wijzigende context waarin ondernemingen zich bevinden. Deze individuele vrijstellingen zijn pas mogelijk na een lange referteperiode waarin de onderneming moeilijkheden kent. Zo kan een onderneming bijvoorbeeld een vrijstelling krijgen omwille van vermindering van het personeelsbestand. Deze vrijstelling wordt zeer strikt geïnterpreteerd: elk kwartaal van de laatste twee jaar moet er een daling zijn van het personeelsbestand ten aanzien van het overeenstemmende kwartaal in het voorgaande jaar. Als er gedurende één kwartaal toch een beperkte stijging was, wordt de vrijstelling geweigerd. Wil de onderneming geen boete riskeren, zou ze toch verplicht jongeren moeten aanwerven. Dit terwijl ze tegelijk een afbouw van het personeelsbestand doorvoert. Dit is onredelijk en onbegrijpelijk, zowel voor de werkgever als ten aanzien van de werknemers die ontslagen worden in het kader van de personeelsafbouw.

Een werkgever met een stabiel personeelsbestand maar waarbij de jonge werknemers geleidelijk ouder worden dan 26 jaar, geniet geen enkele vrijstelling. Indien hij zijn personeelsbestand niet met jonge werknemers kan uitbreiden, is de werkgever haast verplicht om over te gaan tot ontslag als hij aan zijn startbaanverplichtingen wil blijven voldoen.

Deze voorbeelden tonen duidelijk aan dat het huidige reglementair kader niet is aangepast aan de realiteit van de ondernemingen. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen pleiten in eerste instantie voor een afschaffing van deze maatregel die ondernemingen opzadelt met de verplichting om over te gaan tot artificiële aanwervingen. Als de startbaanverplichting toch behouden zou blijven, pleiten zij voor het behoud van een tussenkomst door sociale inspectie, die rekening kan houden met een bedrijfsrealiteit die niet in cijfers en data te vatten is.



10. Hoofdstuk 13: Wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

a. Artikel 38: Gegevensbank voor de opvolging van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten

1) Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat artikel 38 van het voorgelegde voorontwerp van wet in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers een nieuw artikel 12 bis/1 wil invoegen tot oprichting van een centrale gegevensbank betreffende het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten.

Die gegevensbank heeft tot doel de centrale opvolging van het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten toe te laten, nutteloze herhalingen van gezondheidsbeoordelingen te vermijden en de uitwisseling van gegevens te vergemakkelijken.

Op die manier beoogt het voorontwerp van wet een oplossing te bieden voor de specifieke moeilijkheden die gepaard gaan met het gezondheidstoezicht van uitzendkrachten vanwege de veelheid aan functies die de uitzendkracht kan uitoefenen, de verschillende risico's die met die functies gepaard gaan en het feit dat een uitzendkracht in meerdere uitzendbureaus ingeschreven kan zijn.

Tot slot wordt bepaald dat die gegevensbank wordt opgericht overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.

2) Standpunt van de Raad

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen voor om de bepaling dat de gegevens over de medische geschiktheid van uitzendkrachten geen medische persoonsgegevens zouden zijn, in zijn geheel te schrappen.

Ze wijzen erop dat van meet af aan door alle sociale partners werd betwijfeld of de gegevens over de medische geschiktheid van uitzendkrachten in een databank die voor niet-medische personeel toegankelijk is, verenigbaar is en was met de privacy wetgeving. Om die redenen vroegen destijds alle sociale partners unaniem in het advies nr. 143 van de Hoge Raad Preventie en Bescherming op het Werk over het ontwerp van koninklijk besluit tot oprichting van deze databank, om de privacy-commissie vooraf om advies te vragen over de verenigbaarheid hiervan met de privacywetgeving. Aan deze vraag werd voorbijgegaan. De databank kende nadien een problematische werking en bijzondere moeilijkheden wat de samenwerking met externe preventiediensten betreft. Meerdere diensten weigerden op advies van hun interne ethische commissie en op basis van juridisch advies hun medische gegevens door te geven aan deze databank. Tegen de directies van de betrokken diensten werd een proces-verbaal opgesteld door Toezicht Welzijn op het Werk. De vraag werd voorgelegd aan de privacy commissie die op 24/2/2016 schriftelijk bevestigde: "De centrale gegevensbank waarvan sprake in art 14 van voormeld koninklijk besluit van 15 december 2010 bevat wel degelijk persoonsgegevens die de gezondheid betreffen in de zin van artikel 7 van de privacy-wet". Het lijkt geen twijfel dat de databank gegevens over gezondheid bevat, overeenkomstig de definitie van de Europese verordening 2016/679. Het betreft "persoonsgegevens die verband houden met de fysieke of mentale gezondheid van een natuurlijke persoon, waaronder gegevens over verleende gezondheidsdiensten waarmee informatie over zijn gezondheidstoestand wordt gegeven".

In het licht van deze precedentes is het aangewezen om in overleg een betere oplossing te zoeken voor de problemen die samenhangen met het medisch toezicht op uitzendkrachten. Door de Hoge Raad Preventie en Bescherming werd de voorbije maanden het paritair comité uitzendarbeid om betrokkenheid gevraagd bij deze discussie. Het zou dan ook bijzonder ongepast zijn om langs wettelijke weg zonder enig overleg de juridische problemen te verdoezelen door in tegenspraak met de Europese verordening en de privacycommissie in een wet te bepalen dat het niet om gezondheidsgegevens zou gaan.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, vragen dan ook om deze bepalingen te schrappen uit het voorontwerp.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vinden dat de opname van de beoordelingen van het formulier voor gezondheidsbeoordelingen in de databank noodzakelijk is. Enkel op deze manier wordt de werkgever volledig geïnformeerd of een werknemer al dan niet mag te werk gesteld worden en wordt vermeden dat werknemers onnodig worden blootgesteld aan bepaalde risico's.

Gelet op de eigenheid van de sector is het ook noodzakelijk dat deze informatie snel en accuraat ter kennis wordt gebracht van de gebruiker.

De werkgever die een onderzoek aanvraagt bij de arbeidsgeneesheer wordt steeds op de hoogte gesteld van de geschiktheid/ongeschiktheid of tijdelijke ongeschiktheid (KB gezondheidstoezicht van 28/05/2003). Het formulier is een openbaar document dat door de werkgever en de werknemer kan geconsulteerd worden. Het gaat hier om een uitvoering van reeds bestaande wetgeving, die algemeen toegepast wordt op de arbeidsrelatie voor alle sectoren.

Bovendien is de verwijzing naar een gezondheidsrisico logisch, omdat de beoordelingen controleerbaar en beheersbaar blijven. Het Ministerieel Besluit van 9 juni 2010 dat een lijst van gezondheidsrisico's bevat, wordt ook regelmatig geüpdatet. Deze beoordeling van de gezondheidsrisico's wordt uitgevoerd in regel met de reeds bestaande wetgeving (MB 9 juni 2010).

Tot slot moet nogmaals benadrukt worden dat de privacy commissie en de FOD WASO reeds bevestigd hebben dat de gegevens opgeslagen in de databank géén medische gegevens zijn. Het gaat om een loutere opslag van de formulieren zoals deze worden afgeleverd door de arbeidsgeneesheer.

Het enkele doel van de databank (KB uitzendarbeid) is het centraliseren van de formulieren die worden overgemaakt aan de werkgevers en het gemakkelijk toegankelijk maken van deze informatie voor de sector. Het wijzigen van de bestaande tekst zou de werking van de databank in het gedrang brengen.

b. Artikel 39 - Oprichting van een vaste commissie binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk

1) Beschrijving van de maatregel

De Raad constateert dat het voorontwerp van wet beoogt artikel 47 van de welzijnswet van 4 augustus 1996 te vervangen. Het artikel 47 voorziet op dit ogenblik dat een KB de nadere regels bepaalt in verband met de oprichting, de samenstelling en de werking van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Op basis hiervan werd het KB van 27 oktober 2006 genomen, dat de oprichting voorziet van een aantal vaste commissies binnen de Hoge Raad.

De Raad van State heeft bij herhaling geoordeeld dat er voor de oprichting van deze vaste commissies geen voldoende wettelijke basis was in de welzijnswet, waaraan men nu door het voorgestelde artikel 47 wil verhelpen.

2) Standpunt van de Raad

De Raad neemt er akte van dat het de bedoeling van de wetswijziging is om rechtszekerheid te bieden voor de werking van de vaste commissies die op basis van het KB van 27 oktober 2006 werden opgericht ter ondersteuning van het werk van de Hoge Raad en de mogelijkheid te laten, reeds voorzien in dit KB, om nog bijkomende vaste commissies op te richten (bevoegd voor een bepaalde bedrijfstak of een welbepaald onderwerp).

De Raad wenst evenwel een punctuele bemerking te maken bij het nieuwe in te voegen artikel 47, § 3, 3°. De bevoegdheid om adviezen uit te brengen over de toelage voor sociaal onderzoek en voor de vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming behoort nu reeds toe aan de vaste commissie sensibilisatie en communicatie die op basis van het KB van 27 oktober 2006 werd opgericht.

De Raad is van oordeel dat het aanbeveling verdient dat de vaste commissie aan dewelke een aantal opdrachten inzake communicatie en onderzoek inzake welzijn op het werk zouden gegeven worden in uitvoering van artikel 47, § 3, ook advies zou kunnen verstrekken over de toelage voor vorming van de werkgeversvertegenwoordigers in de onderneming en niet enkel over de toelage voor vorming van de werknemersvertegenwoordigers in de onderneming, zoals het voorgestelde artikel 47, § 3, 3° nu voorziet.

c. Artikel 40 – Vastlegging van de modaliteiten van de rechtstreekse participatie van de werknemers bij vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn op het werk bij de uitvoering van hun werk

1) Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat artikel 40 van het voorontwerp van wet tot doel heeft in artikel 53, lid 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk de woorden “bij een in Ministerraad overlegd besluit” te schrappen.

De door die maatregel beoogde bepaling heeft betrekking op de vastlegging van de modaliteiten voor de rechtstreekse participatie van de werknemers bij vraagstukken die betrekking hebben op het welzijn op het werk bij de uitvoering van hun werk, in ondernemingen die niet over een comité voor preventie en bescherming op het werk beschikken noch over een vakbondsafvaardiging.

Krachtens de memorie van toelichting, wordt de vastlegging van die modaliteiten door een simpel koninklijk besluit gewettigd door het feit dat de regels voor de werking van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk niet worden vastgelegd bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit. Ook de regels betreffende de oprichting en de werking van de vakbondsafvaardiging worden gewoonlijk vastgesteld bij een algemeen verbindend verklaarde arbeidsovereenkomst.

2) Standpunt van de Raad

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen kunnen zich aansluiten bij deze maatregel tot harmonisatie van de procedures.

Artikel 53 van de welzijnswet van 4 augustus 1996 bepaalt dat in een onderneming waar noch een comité, noch een syndicale afvaardiging is, de werknemers zelf inspraak moeten hebben in de welzijnsproblematiek. Volgens het voorontwerp van wet zou voortaan de minister van Werk in plaats van de voltallige ministerraad de wijze van deelneming van deze werknemers bepalen. De werknemersvertegenwoordigers wensen te benadrukken dat het Belgisch cascadesysteem waar, bij afwezigheid van een preventiecomité of syndicale delegatie, de werknemers zelf inspraak moeten hebben in de welzijnsproblematiek, moet worden nageleefd en vinden in die optiek de vooropgestelde wetwijziging een logische en coherente maatregel.

De werknemersorganisaties ondersteunen het principe dat zoveel mogelijk werknemers vertegenwoordigd worden door de overlegorganen op bedrijfsniveau. De kwestie van niet – vertegenwoordiging in bepaalde feitelijke situaties staat volledig los van deze bepaling in het voorontwerp van wet dat enkel spreekt van de bevoegdheidsomvang van de Minister van Werk.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen dat de bepalingen voor de rechtstreekse participatie van de werknemers verder worden vastgelegd door middel van een in de Ministerraad overlegd besluit.

Het gaat immers om ondernemingen waarin er geen comité voor preventie en bescherming op het werk is opgericht en waar geen vakbondsafvaardiging aanwezig is. Er is dus door de wetgever en de sociale partners gekozen om het sociaal overleg in deze kleine ondernemingen in principe niet te regelen. Het gaat om ondernemingen waar sowieso veel rechtstreeks en informeel contact is tussen werkgever en werknemer. De verplichtingen inzake rechtstreekse participatie m.b.t. welzijn op het werk, vormen hierop een uitzondering. De modaliteiten moeten daarom zeer goed overdacht worden en afgestemd zijn op de realiteit van kleine ondernemingen. Indien dit niet het geval is, kan de verhouding tussen werkgever en werknemer in deze onderneming verslechteren in plaats van verbeteren. De modaliteiten inzake rechtstreekse participatie van de werknemers die in deze kleine ondernemingen worden opgelegd, moeten daarom een ruim draagvlak hebben binnen de regering. Dat het koninklijk besluit in ministerraad moet worden overlegd, biedt daarvoor een garantie.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn ook van mening dat het noodzakelijk is dat met name (maar niet uitsluitend) de minister(s) die instaat/instaan voor het KMO-beleid mee het regelgevende kader uitwerken, aangezien de ondernemingen waarop dat punt van de regelgeving de grootste impact heeft, merendeels voldoen aan de wettelijke definitie van KMO.

11. Hoofdstuk 14 - Wijziging van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlelegeneeskunde

a. Beschrijving van de maatregel

De Raad stelt vast dat artikels 41 tot 45 van het voorontwerp tot doel hebben de oprichting van de Vaste Operationele Commissie bij de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk op te heffen en alle opdrachten van voornoemde Commissie aan de Orde der Artsen over te dragen.

Die bepalingen hebben ook tot doel artikel 5, lid 1 van de wet van 13 juni 1999 betreffende de controlelegeneeskunde te wijzigen zodat alle klachten in verband met de organisatie van de controle, de bevoegdheid of een gebrek aan onafhankelijkheid van de controlearts of de arts-scheidsrechter, of in verband met beroepsfouten van de controleartsen of artsen-scheidsrechters aan de provinciale raden van de Orde der Artsen kunnen worden gecommuniceerd.

Die bepalingen voorzien er ook in dat de aanvragen om opgenomen te worden op de lijst van artsen-scheidsrechters, door de Orde der Artsen zullen worden behandeld. Die laatste kan een arts-scheidsrechter die niet meer aan de wettelijke voorwaarden beantwoordt, ook schorsen of van de lijst schrappen.

b. Standpunt van de Raad

De Raad neemt nota van die bepalingen van het voorontwerp van wet. Hij vraagt echter dat de sociale partners kennis kunnen nemen van de gevallen die zich voordoen en een rol in die problematiek kunnen opnemen.

Hij is van mening dat het een mogelijkheid zou zijn om te bepalen dat de Orde der Artsen de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk regelmatig op de hoogte brengt van de ontvangen aanvragen en van de manier waarop ze worden behandeld.

12. Hoofdstuk 15 – Wijziging van artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007

De Raad stelt vast dat artikel 40 van de programmawet van 27 april 2007 is aangepast om rekening te kunnen houden met de wijzigingen op Europees niveau betreffende de *minimis*-steun in de landbouwsector.

Zo kunnen ondernemingen die actief zijn in de teelt van champignons vanaf 2017 een maximumbedrag van 15.000 euro genieten in functie van het aantal werknemers krachtens de Verordening (EU) nr. 1408/2013 van 18 december 2013 inzake de toepassing van de artikelen 107 en 108 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie op de *minimis*-steun in de landbouwsector, zoals ze in die artikels worden beschreven.

De storting van dat bedrag hangt af van het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst in die sector en van de versterking door die overeenkomst van de reeds bestaande werkgelegenheidspremies.

De Raad kan akkoord gaan met die bepaling die een technische aanpassing ten opzichte van de Europese wetgeving inhoudt.

-----