

ADVIES Nr. 2.272

Zitting van dinsdag 25 januari 2022

Omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

x x x

3.089

ADVIES Nr. 2.272

Onderwerp : Omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie

De Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie is op 31 juli 2019 in werking getreden en moet uiterlijk op 1 augustus 2022 zijn omgezet in nationale regelgeving.

Bij brief van 22 september 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over de ontwerpteksten van wet- en regelgeving die beogen omzetting te geven aan voornoemde richtlijn.

Het dossier werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen – Sociale Zekerheid, die meermaals als werkgroep vergaderd heeft.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 25 januari 2022 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES

De Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie is op 31 juli 2019 in werking getreden en moet uiterlijk op 1 augustus 2022 zijn omgezet in nationale regelgeving.

Deze richtlijn draagt bij tot de versterking van de sociale dimensie van Europa als onderdeel van de toepassing van de Europese pijler van sociale rechten. Het doel van de richtlijn is om arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare werkgelegenheid te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt.

De richtlijn bevat twee grote luiken.

Eenzijds bevat de richtlijn de actualisering van de regels betreffende de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden, een aspect dat al werd geregeld door de vorige Richtlijn 91/533/EEG, die nu door de Richtlijn (EU) 2019/1152 wordt gewijzigd.

Anderzijds bevat de richtlijn de instelling van een aantal minimumrechten voor elke werknemer in de Europese Unie, wat een nieuw aspect is ten opzichte van de Richtlijn 91/533/EEG.

In het kader van de omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 in Belgisch recht vinden er sinds eind 2019 besprekingen plaats tussen de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, met medewerking van de betrokken federale administraties, om de impact van de richtlijn op de nationale regelgeving en de mogelijke omzettingsmiddelen te bepalen.

Bij brief van 22 september 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, vervolgens het advies van de Nationale Arbeidsraad gevraagd over de ontwerp teksten van wet- en regelgeving die beogen omzetting te geven aan voornoemde richtlijn.

Deze ontwerpteksten omvatten:

- enerzijds het voorontwerp van wet houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie; en,
- anderzijds het koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.

Gezien het feit dat de richtlijn tegen uiterlijk 1 augustus 2022 in Belgisch recht dient omgezet te zijn, wordt het advies van de Raad gevraagd tegen 23 november 2021.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft de ter advies voorgelegde ontwerpteksten grondig onderzocht. Tijdens de bespreking van deze teksten heeft de Raad uitvoerige toelichting gekregen van de vertegenwoordigers van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en van de beleidschef van de minister van Werk. De Raad wenst hen hiervoor te bedanken.

De Raad wenst ter zake de volgende bemerkingen te maken.

A. Toepassingsgebied van de voorgestelde wettelijke regeling en instrument van omzetting

De Raad neemt er akte van dat ervoor gekozen werd om voornoemde richtlijn om te zetten door wijzigingen in een aantal wetten en koninklijke besluiten.

In een brief van 25 februari 2021 gaf de minister aan dat deze keuze zich opdrong omwille van het uitgebreide toepassingsgebied van de richtlijn: dit laat toe om de richtlijn volledig om te zetten, zorgt voor een uniforme regeling (waarvoor discussies inzake discriminatie tussen de private en de publieke sector worden vermeden) en is ook op procedureel vlak de meest eenvoudige, transparante en efficiënte werkwijze.

De Raad neemt er evenwel eveneens akte van dat het voorontwerp van wet dat hem wordt voorgelegd, bepaalt dat bij collectieve arbeidsovereenkomst kan afgeweken worden van de regels bedoeld in de artikelen 23 (met betrekking tot de overgang naar een andere vorm van werk), 26 en 27 (met betrekking tot de voorspelbaarheid van het werk) en 31 en 32 (met betrekking tot de bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag) van het voorontwerp van wet.

Het voorontwerp van wet specificeert ter zake dat zo'n collectieve arbeidsovereenkomst dient gesloten te zijn in de Nationale Arbeidsraad en algemeen verbindend verklaard te zijn. Eveneens dient de algemene bescherming van de werknemers gewaarborgd te worden en dient de collectieve arbeidsovereenkomst voor 2 augustus 2022 in werking te treden.

De artikelen 23, 26 en 27 van het voorontwerp van wet behoren tot het hoofdstuk III van het wetsontwerp. De artikelen 30 tot 32 maken het hoofdstuk IV uit. Van de bepalingen van hoofdstuk II van het voorontwerp van wet, met betrekking tot de te geven informatie over de arbeidsrelatie, kan dus niet bij collectieve arbeidsovereenkomst afgeweken worden.

Het toepassingsgebied van hoofdstukken III en IV van het voorontwerp van wet strekt zich uit tot werknemers en werkgevers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst, ongeacht de sector (privé of publiek) waarin ze zijn tewerkgesteld.

Een collectieve arbeidsovereenkomst van de Raad over voornoemde thema's en mits respect voor voornoemde voorwaarden, zou zich bijgevolg slechts gedeeltelijk in de plaats kunnen stellen van de voorgestelde wettelijke regeling. De wettelijke regeling blijft in dit geval immers gelden als suppletieve regeling voor de werknemers en werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen.

De Raad engageert zich ertoe om in een tweede fase, na het uitbrengen van onderhavig advies, onderhandelingen op te starten over het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot voornoemde thema's (zie verder), waarbij op een evenwichtige wijze rekening zal gehouden worden met de belangen van de werkgevers en de werknemers ter zake.

De Raad vraagt om wanneer deze collectieve arbeidsovereenkomsten worden gesloten de regelgeving van toepassing op de werkgevers en de werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen in overeenstemming te brengen met de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst(en).

B. Het recht op informatie voor de werknemer over zijn arbeidsvoorwaarden

1. Draagwijdte van de voorgestelde nieuwe bepalingen

De Raad merkt op dat het recht op informatie voor de werknemer over zijn arbeidsvoorwaarden, geregeld in hoofdstuk II van voornoemde richtlijn, door hoofdstuk II van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet en het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 in Belgisch recht wordt omgezet.

Zoals de memorie van toelichting bij het voorontwerp van wet aangeeft, werd ervoor geopteerd, teneinde de administratieve lasten voor werkgevers zo klein mogelijk te houden, zonder daarbij afbreuk te doen aan het recht van de werknemer op tijdige informatie over zijn arbeidsvoorwaarden, de volgende principes toe te passen bij de omzetting van de richtlijn:

- De betrokken informatie kan, telkens wanneer dat wordt toegestaan door de richtlijn, worden gegeven via een verwijzing naar de wettelijke of reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die het betrokken informatie-element regelen.
- Voor de informatie-elementen die "individueel" van aard zijn en voor elke werknemer verschillen, wordt aan de werkgever de keuze gelaten in welk document de informatie wordt gegeven: de individuele arbeidsovereenkomst of een ander document. Deze keuzevrijheid doet geen afbreuk aan de wettelijke en reglementaire bepalingen die de vorm en inhoud van bepaalde soorten arbeidsovereenkomsten regelen. De te geven informatie over de proeftijd moet steeds in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen worden (artn. 10 tot 12 van het voorontwerp van wet).

Deze informatie moet aan de werknemer worden gegeven binnen een termijn van 7 dagen vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie (art. 4, § 1, derde lid van het voorontwerp van wet). Voor arbeidsovereenkomsten van een bepaalde duur van minder dan 14 dagen, dient de informatie echter gegeven te worden voor het verstrijken van de helft van de duur van de arbeidsrelatie.

De informatie die dient gegeven te worden betreft de “belangrijkste aspecten” van de arbeidsrelatie (opgesomd in art. 4, § 2 van het voorontwerp van wet).

- De informatie-elementen die “collectief” van aard zijn en die van toepassing zijn op alle werknemers van een onderneming wordt gegeven via het arbeidsreglement, zodat hiervoor geen nieuw soort document moet gecreëerd worden. De arbeidsreglementenwet wordt hiertoe aangepast (de artn. 13 tot 15 van het voorontwerp van wet sommen de nieuwe vermeldingen op; de artn. 16 en 17 stellen dat de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement niet moet worden gevolgd om ze in het arbeidsreglement op te nemen of te wijzigen, tenzij wat de informatie omtrent de sociale zekerheidsinstelling die de sociale bijdragen ontvangt).

Elke werknemer dient nu reeds bij zijn indiensttreding een kopie van het arbeidsreglement te ontvangen.

Voor de werknemers die niet vallen onder het toepassingsgebied van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, kan niet van het arbeidsreglement gebruik gemaakt worden om de collectieve informatie-elementen aan de werknemer te geven. In dit geval zullen de collectieve informatie-elementen eveneens opgenomen dienen te worden in het document dat de werkgever overeenkomstig artikel 4 van het voorontwerp van wet moet opstellen voor de individuele arbeidsvoorwaarden, maar hij beschikt hiervoor over een termijn van 1 maand vanaf de aanvang van de arbeidsrelatie (art. 5 van het voorontwerp van wet).

Aangezien de Richtlijn (EU) 2019/1152 ten opzichte van de Richtlijn 91/533/EEG niet alleen vereist dat meer gedetailleerde informatie aan de werknemer(s) moet worden bezorgd, maar ook binnen een kortere termijn (al naar gelang het betrokken informatie-element), kon niet meer geopteerd worden om (een deel van) de betrokken informatie aan de werknemer mee te delen via afgifte van een kopie van de individuele rekening (het instrument dat, onder andere, gebruikt werd om de Richtlijn 91/533/EEG in Belgisch recht om te zetten). Een kopie van de individuele rekening dient binnen een termijn van 2 maanden na aanvang van de tewerkstelling aan de werknemer bezorgd te worden (art. 21, § 1 van het KB van 8 augustus 1980).

Het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980, dat eveneens voor advies aan de Raad wordt voorgelegd, strekt er dan ook toe om een aantal vermeldingen op de individuele rekening te schrappen, aangezien deze op basis van het voorontwerp van wet zullen moeten worden vermeld in het document dat de werkgever aan de werknemer moet bezorgen over zijn essentiële arbeidsvoorwaarden.

Het voorontwerp van wet voorziet daarnaast de verplichting voor de werkgever om bepaalde bijkomende informatie te bezorgen aan werknemers die naar het buitenland worden gezonden en dit vóór hun vertrek (art. 6 van het voorontwerp van wet). Dit geldt voor werknemers die langer dan 4 opeenvolgende weken in een ander land moeten werken en voor werknemers die naar een EU-lidstaat worden gedetacheerd. Gezien de omvang van de informatieverplichting gebaseerd op de nieuwe richtlijn, wordt het bestaande artikel 20bis van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 ter zake, opgeheven en vervangen door de bepaling van het voorontwerp van wet (art. 18 van het voorontwerp van wet).

Tenslotte dient nog vermeld te worden dat het voorontwerp van wet, in uitvoering van de richtlijn, vereist dat elke wijziging aan de voornoemde informatie-elementen zo snel mogelijk door de werkgever aan de werknemer verstrekt dient te worden in de vorm van een wijziging van het document en dit uiterlijk op de dag waarop de wijziging van kracht wordt, tenzij het enkel gaat om een wijziging van wettelijke, reglementaire bepalingen of collectieve arbeidsovereenkomsten waarnaar wordt verwezen in het document (art. 7 van het voorontwerp van wet).

2. Positie van de Raad

a. Algemene beschouwingen

De Raad constateert dat het voorontwerp van wet maximaal gebruik wenst te maken van bestaande instrumenten, de arbeidsovereenkomst en het arbeidsreglement, om de vereiste informatie-elementen over de arbeidsrelatie aan de werknemer(s) mee te delen.

Dit en de mogelijkheid om naar regelgeving en cao's te verwijzen waar de richtlijn dit mogelijk maakt, heeft het doel om de administratieve lasten voor de werkgevers zo klein mogelijk te houden. Er is ook aandacht voor garanties voor de werknemer dat hij de individuele informatie-elementen effectief ontvangt: de werkgever moet het bewijs van overdracht of ontvangst van deze informatie bewaren (art. 4, § 1, eerste lid van het voorontwerp van wet).

De Raad wenst er verder op te wijzen dat de werkgever voor de individuele informatie-elementen die niet moeten worden opgenomen in de schriftelijke of elektronische arbeidsovereenkomst, eventueel gebruik kan maken van een ander (eenzijdig) document, en dit binnen de periode van 7 dagen.

In dat verband dient het wel voldoende onder de aandacht gebracht te worden dat zo'n eenzijdig opgesteld document niet de arbeidsvoorwaarden kan bevatten die op basis van de regelgeving in de arbeidsovereenkomst opgenomen dienen te worden, evenmin als dit eenzijdig document deze arbeidsvoorwaarden (eenzijdig) zou kunnen wijzigen. Het voorontwerp van wet neemt dit laatste principe uitdrukkelijk op in artikel 12 van de Arbeidsovereenkomstenwet (art. 9 van het voorontwerp van wet).

Wat de mogelijkheid betreft die geboden wordt door het voorontwerp van wet om voor bepaalde informatie-elementen te verwijzen naar wettelijke of reglementaire bepalingen of cao's die de kwestie regelen, wenst de Raad op te merken dat de FOD's een belangrijke rol te spelen hebben om deze informatie op een toegankelijke wijze aan de werkgevers en de werknemers ter beschikking te stellen.

Meer in het bijzonder, vraagt de Raad dat op de website van de FOD WASO duidelijk zou worden aangegeven hoe de richtlijn in België werd omgezet en welke informatie-elementen nu precies aan de werknemers dienen meegegeeld te worden, op welke wijze en op basis van welke regelgevingen.

De Raad wenst bovendien een aantal voorstellen voor aanpassing van de uitgewerkte regeling te doen.

In het algemeen vraagt de Raad dat in de tekst zou worden gepreciseerd dat de informatie over de arbeidsrelatie in één of meerdere documenten kan worden opgenomen. Nu verwijst de tekst naar "een/het document" (dit betreft de artn. 4, 5, 6, 7 en 9 van het voorontwerp van wet).

b. Elektronisch versturen en opslaan van arbeidsrechtelijke documenten

De Raad herinnert aan het belang dat hij hecht aan de kwestie van de digitalisering en vereenvoudiging van de arbeidsrechtelijke documenten waarover hij zich sinds een aantal jaren buigt.

Zo heeft de Raad zich in zijn advies nr. 2.040 van 28 juni 2017 uitgesproken over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk waarvan hoofdstuk 7 betrekking had op de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie. Dit voorontwerp van wet heeft geleid tot de wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk.

Hij verwijst ook naar zijn advies nr. 2.178 van 29 september 2020 aangaande een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen inzake digitalisering van arbeidsrechtelijke documenten.

Met betrekking tot uitzendarbeid verwijst hij naar zijn advies nr. 1.972 van 23 februari 2016, zijn advies nr. 1.985 van 7 juni 2016 en zijn advies nr. 2.231 van 29 juni 2021.

De wet van 15 januari 2018 houdende diverse bepalingen inzake werk voorziet in een toekomstige wijziging van artikel 3bis van de Arbeidsovereenkomstenwet inzake het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en van artikel 3ter van de Arbeidsovereenkomstenwet inzake het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie.

Deze wijzigingen beogen de Belgische wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten aan te passen om ze in overeenstemming te brengen met de Europese wetgeving. De mogelijkheden om arbeidsovereenkomsten elektronisch te ondertekenen worden uitgebreid. Zo zal de wet van 15 januari 2018 de formaliteiten vereenvoudigen en het gebruik van elektronische middelen aantrekkelijker maken:

- door het gebruik van de geavanceerde elektronische handtekening toe te staan voor alle arbeidsovereenkomsten. In de uitzendsector is dit al sinds oktober 2016 het geval. Er moet aan herinnerd worden dat een geavanceerde handtekening een iets lager veiligheidsniveau heeft dan een gekwalificeerde handtekening. Zij moet de identiteit van de partijen, hun instemming met de inhoud van de overeenkomst en de handhaving van de integriteit van die overeenkomst kunnen waarborgen. In geval van betwisting, is het echter aan de werkgever om aan te tonen dat de elektronische handtekening deze functies daadwerkelijk waarborgt, terwijl een gekwalificeerde handtekening wettelijk wordt vermoed authentiek te zijn;

- door aan het einde van de eerste bewaartermijn van vijf jaar de automatische overdracht naar SIGEDIS te organiseren van met een elektronische handtekening gesloten arbeidsovereenkomsten, in een leesbare en bruikbare vorm. Daardoor vervalt de verplichting om elke werknemer 3 maanden vóór het verstrijken van die 5 jaar, een aangetekende brief te sturen.

De elektronische arbeidsovereenkomsten en documenten, die in het kader van de arbeidsrelatie elektronisch worden verstuurd en opgeslagen, moeten voldoen aan de vereisten inzake gekwalificeerde elektronische archivering die worden gesteld door het Wetboek van economisch recht.

Voor de inwerkingtreding van deze wijzigingen is echter een koninklijk besluit vereist dat artikel XII.25, § 5, derde lid, van het Wetboek van economisch recht in werking doet treden. Dit koninklijk besluit werd tot op heden nog niet goedgekeurd.

De Raad benadrukt dat met betrekking tot de informatie die aan werknemers moet worden verstrekt over hun arbeidsomstandigheden, deze informatie elektronisch aan de werknemers moet kunnen worden bezorgd en worden opgeslagen.

De Raad vraagt dan ook dat de door de wet van 15 januari 2018 voorziene wijzigingen worden uitgevoerd. Hij dringt erop aan dat de elektronische archiveringsdiensten volledig operationeel zijn vóór de inwerkingtreding van de wet houdende omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie.

c. Specifieke beschouwingen met betrekking tot het voorontwerp van wet

- Artikel 4 en 5 – Informatieplicht voor individuele informatie

De Raad stelt dat het van belang is, specifiek voor wat de sector van de uitzendarbeid betreft, dat het duidelijk is welke elementen door het uitzendkantoor en welke door de gebruiker van de uitzendkracht moeten worden gecommuniceerd aan deze uitzendkracht.

Hij wijst in dit kader naar artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Op basis van dit artikel is het de gebruiker die gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij hem werkt, instaat voor “de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid welke gelden op de plaats van het werk”, waar in het bijzonder de regels inzake de arbeidsduur, het welzijn op het werk en de arbeidsreglementen onder vallen.

De Raad is van oordeel dat dit artikel de leidraad is voor de wijze waarop de verdeling van de verplichtingen tussen uitzendkantoor en gebruiker wat betreft de informatieplicht op basis van het voorontwerp van wet dient beoordeeld te worden, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de hoedanigheid van het uitzendkantoor als juridische werkgever. Dit geldt ook voor de verplichting om de wijzigingen in deze informatie-elementen door te geven aan de uitzendkracht.

De Raad is evenwel van oordeel dat eventuele toepassingsproblemen op het terrein opgevolgd dienen te worden.

De Raad merkt verder op dat artikel 4, §2, 2° van het voorontwerp van wet vereist dat wat de informatie over “de plaats van werk” betreft, ook “informatie over eventuele regelingen inzake reizen tussen de verschillende werkplekken” dient te worden gegeven door de werkgever. Hij merkt op dat het hier gaat om een bijkomende verplichting ten aanzien van de tekst van de richtlijn, die evenwel voortvloeit uit de overwegende 16 bij de richtlijn.

Hij vraagt dat er zou voorzien worden dat het volstaat om te verwijzen naar eventuele bepalingen daarover in het arbeidsreglement. In de uitzendsector dient hierbij rekening gehouden te worden met hetgeen hiervoor werd gesteld over de verdeling van de verplichtingen tussen uitzendkantoor en gebruiker, zonder afbreuk te doen aan de hoedanigheid van het uitzendkantoor als juridische werkgever.

De Raad merkt daarnaast op dat artikel 4, §2, 3° van het voorontwerp van wet eveneens afwijkt van de tekst van de richtlijn: terwijl de richtlijn voorziet dat de werkgever de keuze heeft om ofwel “de titel, rang, aard of categorie van de arbeid waarvoor de werknemer in dienst is” mee te delen ofwel “de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid”, voorziet het voorontwerp van wet dat beide meegedeeld dienen te worden aan de werknemer.

De Raad vraagt om de tekst in overeenstemming te brengen met de in België bestaande regeling in artikel 15, §1, 11° van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980, die vereist dat de “de functie die hij hoofdzakelijk uitoefent bij de werkgever, evenals de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer, of de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid” op de individuele rekening vermeld dienen te worden. Hij is van oordeel dat het belangrijk is dat een werknemer zijn loons- en arbeidsvoorwaarden kent. Daarom vraagt hij dat indien het meedelen van de “titel, rang, aard of categorie van de arbeid” hiertoe niet volstaat, “de beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid” worden gegeven aan de werknemer. Hij vraagt dat dit in de memorie van toelichting bij de wet zou worden verduidelijkt.

De Raad stelt vast dat artikel 4, §2, 8°, (a) van het voorontwerp van wet afwijkt van de richtlijn in dat het vereist dat aan de werknemer die met een vast uurrooster werkt naast “de aanvang en het einde van zijn gewone werkdag” ook “het tijdstip en de duur van de rusttijden en de dagen van regelmatige onderbreking van zijn arbeid” dienen te worden meegedeeld (of de verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement). Dit vloeit voort uit overweging 31 bij de richtlijn.

De Raad merkt op dat deze formulering in overeenstemming is met artikel 6, § 1, 1° van de Arbeidsreglementenwet van 8 april 1965. Deze elementen dienen in het arbeidsreglement opgenomen te worden, waardoor er ook voorzien is in het voorontwerp van wet dat een verwijzing naar het toepasselijk uurrooster in het arbeidsreglement volstaat. Voor het geval er geen arbeidsreglement vereist is, dient deze informatie dus via de arbeidsovereenkomst of een ander document aan de werknemer bezorgd te worden.

- Artikel 6 - Werknemers die naar het buitenland worden gezonden

De Raad merkt verder op dat de werkgever overeenkomstig artikel 6, tweede lid, 3° van het voorontwerp van wet aan een gedetacheerde werknemer de link dient te bezorgen naar de door de ontvangende lidstaat ontwikkelde enige officiële nationale website (met informatie over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden daar). De Raad vraagt dat deze link op een gemakkelijke wijze zou kunnen teruggevonden worden door elke werkgever en werknemer.

- Artikel 10, 11 en 12 – Proeftijd

De Raad merkt op dat het voorontwerp van wet vereist dat informatie over de proeftijd in de arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten en de arbeidsovereenkomst voor de uitvoering van tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (de enige arbeidsovereenkomsten die nog een proeftijd kunnen bevatten) dient opgenomen te worden. Het is dus niet meer mogelijk dat er een proeftijd is zonder expliciet beding, zoals tot nu het geval was.

De Raad stelt vast dat de duur van de proeftijd evenals de “nadere regels” vermeld dienen te worden. Hij vraagt dat in de memorie van toelichting zou worden verduidelijkt wat met dit laatste precies wordt bedoeld.

- Artikel 13 tot 15 – Informatieplicht voor collectieve informatie - Arbeidsreglement

De Raad wijst er, specifiek voor wat de sector van de uitzendarbeid betreft, op dat het uitzendkantoor nu reeds een arbeidsreglement moet overhandigen aan haar uitzendkrachten voor aanvang van de arbeidsprestaties bij de gebruiker. Op basis van de artikelen 13 tot 15 van het voorontwerp van wet dient het arbeidsreglement van het uitzendkantoor nieuwe bijkomende collectieve informatie te bevatten.

Daarnaast is het de verantwoordelijkheid van de gebruiker om de uitzendkracht in te lichten omtrent de op de uitzendkracht toepasselijke passages van zijn arbeidsreglement. De gebruiker zal naar zijn arbeidsreglement kunnen verwijzen voor de mededeling van een aantal van de individuele informatie-elementen, voor zover het aan hem op basis van artikel 19 van de Uitzendarbeidswet toekomt om deze aan de uitzendkracht mee te delen, bv. wat betreft de regels inzake de arbeidsduur zoals die gelden op de plaats van het werk.

De Raad wenst met betrekking tot artikel 14 van het voorontwerp van wet (en art. 5, 4° van het voorontwerp) op te merken dat voor wat betreft de collectieve arbeidsovereenkomsten die buiten de onderneming zijn gesloten, de vermelding van het bevoegde paritair orgaan waarin deze gesloten zijn, volstaat. Enkel het nummer of de titel van het bevoegd paritair comité of subcomité dient dus vermeld te worden. Dit zou in de memorie van toelichting verduidelijkt kunnen worden.

d. Specifieke beschouwingen met betrekking tot het voorontwerp van koninklijk besluit

Zoals hiervoor gesteld, strekt het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980, dat eveneens voor advies aan de Raad wordt voorgelegd, ertoe om een aantal vermeldingen op de individuele rekening te schrappen, aangezien deze op basis van het voorontwerp van wet zullen moeten worden vermeld in het document dat de werkgever aan de werknemer moet bezorgen over zijn essentiële arbeidsvoorwaarden.

In het kader van de reeds voorziene aanpassingen van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980, wenst de Raad een aantal bijkomende voorstellen te doen betreffende andere artikelen van hetzelfde koninklijk besluit, die, zo blijkt uit de praktijk, aan herziening en actualisering toe zijn. Deze betreffen de individuele rekening. Hierbij werd uitgegaan van het idee dat het koninklijk besluit moet worden aangepast aan de evolutie naar digitalisering en er moet worden onderzocht of er geen overlap is met informatie die vanuit andere bronnen aan de werknemer wordt gegeven, zodat er in dat geval een rationalisatie kan doorgevoerd worden.

Meer in het algemeen wenst de Raad erop te wijzen dat verschillende sociale documenten afgeleverd dienen te worden aan de werknemer en dat de verplichtingen hieromtrent opgenomen zijn in verschillende regelgevingen.

Hij vraagt dat deze teksten naast elkaar zouden worden gelegd met als doel een rationalisatie en coördinatie van de regels.

Wat de individuele rekening betreft, doet de Raad onderstaande voorstellen en vraagt hij de bevoegde diensten van de FOD WASO een grondig onderzoek uit te voeren wat betreft de sluitendheid van deze voorstellen voor de informatie die de werknemer dient te krijgen over zijn arbeidsvoorwaarden. Hij vraagt dat hij in elk geval om advies zou worden gevraagd wanneer het onderzoek naar de rationalisatie van de verschillende wettelijke basissen is voltooid en aanleiding geeft tot aanpassingen, waaronder een aanpassing van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980.

- Artikel 14 van het koninklijk besluit

De Raad merkt op dat de individuele rekening die door de werkgever aan de werknemer dient te worden bezorgd, het RSZ-nummer van de werkgever dient te vermelden (art. 14, 2° van het KB). In het kader van de toekomstige veralgemening van het gebruik van het KBO-nummer (ondernemingsnummer) lijkt het nuttig om de mogelijkheid te voorzien dat in de plaats van het RSZ-nummer het KBO-nummer wordt vermeld.

De Raad merkt verder op dat de individuele rekening ook het nummer van de inschrijving bij een kinderbijslagfonds en de benaming ervan dient te vermelden (art. 14, 5° van het KB).

De Raad wenst op te merken dat in het kader van de zesde staats-hervorming de gezinsbijslag werd geregionaliseerd. De Gemeenschap die bepalend is voor het recht op gezinsbijslag, is gebaseerd op de woonplaats van het kind. Elk gezin kan zelf zijn kinderbijslagfonds kiezen, uiteraard rekening houdend met de regionale bepalingen. Dit heeft tot gevolg dat het kinderbijslagfonds niet meer wordt gekozen door de werkgever.

Om dit gegeven correct te kunnen vermelden op de individuele rekening, zou de werkgever zijn werknemers dus moeten bevragen over de aansluiting (of wijziging) bij een kinderbijslagfonds. De individuele rekening is bedoeld om de werknemer te informeren en dient dus geen gegevens te vermelden waar hij zelf de authentieke bron van is. De Raad stelt daarom voor om artikel 14, 5° van het koninklijk besluit te schrappen.

- Artikel 15 van het koninklijk besluit

De Raad merkt op dat de individuele rekening voor de werknemer het nummer van inschrijving in het personeelsregister dient te vermelden (art. 15, §1, 8° van het KB).

Hij wenst hierbij op te merken dat voor nagenoeg alle werknemers de werkgever verplicht is een Dimona-aangifte te doen. Voor die werknemers vervalt de verplichting om een algemeen personeelsregister bij te houden (art. 3, § 1 van het KB). In de meeste gevallen zal de bepaling in artikel 15, §1, 8° dus niet van toepassing zijn.

Er is enkel nog een verplichting om een algemeen personeelsregister bij te houden voor de werknemers die niet onder het toepassingsgebied van de Dimona-verplichting vallen, wat een uitzondering is.

Daarnaast is er de verplichting om in bepaalde gevallen een speciaal personeelsregister bij te houden.

De Raad vraagt dat de tekst van artikel 15, §1, 8° van het koninklijk besluit deze situatie beter zou weergeven. Hij vraagt dat toegevoegd zou worden dat het nummer van inschrijving in het personeelsregister dient te worden opgenomen “wanneer een personeelsregister dient bijgehouden te worden overeenkomstig artikel 3 van dit koninklijk besluit”.

- Artikel 17 van het koninklijk besluit

De Raad merkt op dat artikel 17 van het koninklijk besluit aangeeft op welk ogenblik de informatie-elementen door de werkgever op de individuele rekening vermeld dienen te worden.

Hij wenst hierbij aan te geven dat, ten gevolge van de digitalisering, de gegevens die op de individuele rekening dienen te worden vermeld, automatisch worden aangevuld en digitaal gestockeerd. Slechts eenmaal per jaar dient een afschrift van de individuele rekening afgeleverd te worden aan de werknemer (art. 21, § 2 van het KB).

Hij is daarom van oordeel dat het aangeven van precieze tijdstippen voor de verschillende informatie-elementen zou kunnen worden vervangen door de principes dat deze informatie-elementen worden aangevuld op het ogenblik waarop ze beschikbaar zijn en dat de werknemer het recht heeft om tussentijds een document van de individuele rekening op te vragen bij zijn werkgever. Op het moment van tussentijdse afgifte moeten er alle gegevens op zijn vermeld waarover de werkgever op dat moment beschikt, gelet op de automatische aanmaak ervan.

In deze context dient rekening te worden gehouden met de digitale evoluties waarbij het bijvoorbeeld mogelijk zal zijn dat de werknemer bij aanvraag een elektronisch document bekommt of dit kan consulteren op het elektronisch platform waarop het door de werkgever werd opgeladen.

Hij stelt dus voor om een bepaling in die zin in het koninklijk besluit op te nemen en om de bepalingen van artikel 17, 1°, 3°, 4° en 5° te vervangen door een bepaling dat de betrokken informatie-elementen tussentijds worden aangevuld op het ogenblik waarop ze beschikbaar zijn. Artikel 17, 2° (wat betreft het moment van het vermelden van de datum van de beëindiging van de overeenkomst) en artikel 17, 6° (wat betreft het moment van het vermelden van een aantal informatie-elementen met betrekking tot het loon, meer bepaald deze die jaarlijks op de individuele rekening vermeld dienen te worden) dienen evenwel behouden te blijven.

- Artikel 21 van het koninklijk besluit

De Raad merkt op dat artikel 21, §1, eerste lid van het koninklijk besluit aangeeft dat de werkgever een afschrift van de individuele rekening aan de werknemer dient te bezorgen binnen 2 maanden na het begin van de tewerkstelling (en vervolgens om het jaar, op basis van artikel 21, §2 van het KB).

Hij wenst hierbij aan te geven dat in de praktijk het overmaken van de gegevens aan de werknemer ook op andere manieren wordt bewerkstelligd:

- wat in artikel 14 staat, komt in de praktijk voor in het arbeidsreglement, dat op de dag van de indiensttreding aan de werknemer wordt bezorgd;
- wat in artikel 15 staat, wordt vermeld op de loonfiche, die een eerste maal binnen de maand volgend op de indiensttreding wordt afgeleverd.

Als onderdeel van voornoemde oefening tot rationalisering van de verschillende regelgevingen inzake de sociale documenten, zou hetgeen volgens artikel 14 van het koninklijk besluit van 8 augustus 1980 op de individuele rekening opgenomen dient te worden ter identificatie van de werkgever, misschien beter verplicht in het arbeidsreglement opgenomen worden (aanpassing van de arbeidsreglementenwet), waardoor de verplichting om aan de werknemer binnen twee maanden na het begin van de tewerkstelling een afschrift te bezorgen van de individuele rekening met de vermeldingen bedoeld in de artikelen 14 en 15, zou kunnen worden opgeheven.

In het licht van de digitalisering en de invoering van een recht voor de werknemer om een document van de individuele rekening op te vragen bij zijn werkgever, vraagt de Raad ook dat deze verplichting zou worden vervangen door een bepaling dat de werknemer het recht heeft om een document van de individuele rekening op te vragen bij zijn werkgever, en dit eventueel elektronisch te bekomen of te consulteren als de digitale evoluties dit mogelijk maken.

Zoals hiervoor aangegeven, vraagt hij dat hij om advies zou worden gevraagd wanneer voornoemde oefening is voltooid.

C. Nieuwe minimumrechten voor werknemers

De Raad merkt op dat het hoofdstuk III van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet tot doel heeft het hoofdstuk III van voornoemde richtlijn in Belgisch recht om te zetten en hiertoe voorziet in een aantal minimumrechten voor elke werknemer in België, namelijk:

- de onmogelijkheid voor de werkgever om een verbod op te leggen aan de werknemer om tijdens de arbeidsrelatie te werken voor andere werkgevers, behoudens wettelijk voorziene uitzondering;
- het garanderen van de kosteloosheid van de opleiding die de werknemer volgt en die de werkgever verplicht is te geven om het werk uit te voeren waarvoor de werknemer werd aangeworven, alsook de aanrekening ervan op de arbeidsduur van de werknemer;
- het recht voor elke werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om te verzoeken om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerdere arbeidsvoorwaarden uit te voeren en een verplichting van de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden;
- een aantal aanvullende beperkingen op de nog bestaande proefperiodes in de arbeidsovereenkomsten voor uitvoering van tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten;
- het garanderen van een minimale voorspelbaarheid van werkroosters bij door de werkgever vastgelegde variabele uurroosters.

1. Meerdere banen

In punt 1 van artikel 9 van de richtlijn wordt bepaald dat de lidstaten ervoor zorgen dat de werkgever de werknemer niet verbiedt, buiten het werkrooster bij die werkgever, voor andere werkgevers te gaan werken en dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan.

Punt 2 van deze bepaling voorziet in afwijkingen daarop.

De Raad stelt vast dat artikel 20 van het voorontwerp tot omzetting het desbetreffende principe van het verbod op het verhinderen van meerdere banen, behalve indien dit wettelijk is toegelaten, omzet.

De Raad wijst er in dit verband op dat de bedoelde afwijkingen worden geïllustreerd in de memorie van toelichting (artikelen 16 en 17, 4° van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, gekoppeld aan artikel 1135 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 17, 3° van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten).

2. Verplichte opleidingen

Artikel 13 van de richtlijn houdt in dat de lidstaten ervoor zorgen dat wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht of collectieve overeenkomsten verplicht is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor zij zijn aangeworven uit te voeren, deze opleiding kosteloos wordt aangeboden aan de werknemers, als arbeidstijd wordt beschouwd en, indien mogelijk, plaatsvindt tijdens de werkuren.

De Raad stelt vast dat artikel 21 van het voorontwerp van wet artikel 13 van de richtlijn omzet in Belgisch recht.

De Raad vraagt om de tekst van artikel 21 van het voorontwerp van wet in overeenstemming te brengen met de tekst van artikel 13 van de richtlijn.

Om die reden verzoekt de Raad om in artikel 21, eerste lid, van het voorontwerp van wet op te nemen dat de werkgever kosteloos aan zijn werknemer de opleidingen moet aanbieden wanneer die noodzakelijk zijn voor de werknemer om het werk waarvoor hij is aangeworven, uit te voeren en wanneer die moeten worden verstrekt door de werkgever in toepassing van een wettelijke regeling of een collectieve arbeidsovereenkomst.

Ook vraagt de Raad om artikel 21, derde lid, van het voorontwerp van wet als volgt aan te passen: “Deze opleidingen vinden plaats tijdens de werkuren, tenzij kan worden aangetoond dat het organiseren ervan tijdens de werkuren onmogelijk is”.

3. Overgang naar een andere vorm van werk

De Raad stelt vast dat artikel 23 van het voorontwerp van wet artikel 12 van de richtlijn omzet in Belgisch recht.

Deze bepaling voorziet het recht voor een werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekerere arbeidsvoorwaarden aan de werkgever te vragen en houdt een verplichting in voor de werkgever om hierop gemotiveerd schriftelijk te antwoorden.

De Raad wijst erop dat de lidstaten de sociale partners kunnen belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken. De Raad wenst gebruik te maken van deze mogelijkheid om een regeling uit te werken die rekening houdt met de evenwichten tussen werknemers en werkgevers.

Hij engageert zich ertoe om, zoals hierboven reeds aangehaald, in een tweede fase onderhandelingen op te starten met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst over dit thema.

Hij zal daarbij onder meer de toepassing van rechtvaardigingsgronden zoals voorzien in artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet, de toepassing op uitzendarbeid, de situatie van kmo's en de frequentie waarop het recht kan worden ingeroepen om een vorm van werk met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden aan de werkgever te vragen, en de transparantie en toegankelijkheid voor de werknemer betrekken.

4. Maximale duur van de proeftijden

De Raad stelt vast dat in afdeling 5 (artikelen 24 en 25) – Maximale duur van de proeftijden – artikel 8 van de richtlijn wordt omzet. In punten 1 en 2 van dat artikel wordt gestipuleerd dat de duur van de proeftijden niet meer dan 6 maanden mag bedragen en dat de duur van de proeftijden in verhouding moet staan tot de duur en de aard van de overeenkomst.

Voorts bepaalt artikel 8.2 dat het in geval van opeenvolgende overeenkomsten voor dezelfde functie en taken, verboden is de proefperiode te vernieuwen.

a. Afwijkingen

De Raad herinnert er vooreerst aan dat in het Belgisch recht enkel nog proefperiodes mogelijk zijn in de arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid, voor uitzendarbeid en voor tewerkstelling van studenten.

In dit verband wijst de Raad erop dat in artikel 5, 1^{ste} lid van de wet van 24 juli 1987 wordt bepaald dat de proefperiode voor die eerste twee soorten overeenkomsten wordt vastgesteld op 3 dagen, maar dat van deze termijn kan worden afgeweken.

Met betrekking tot deze mogelijkheid tot afwijking, stelt de Raad voor om in artikel 24, 1^o duidelijker het verband te vermelden tussen de duur van de overeenkomst en de duur van de proeftijd, mits die gerechtvaardigd is.

Hij stelt daarom voor te verwijzen naar de memorie van toelichting van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut, en naar de rechtspraak van het Hof van Cassatie, waarin het volgende wordt gesteld: "Het spreekt voor zich dat deze andere proefperiode (tenzij een kortere proefperiode) redelijk moet zijn en niet langer kan zijn dan de helft van de duur van de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid."

b. Niet-vernieuwing van de proeftijd bij opeenvolgende arbeidsovereenkomsten

De Raad wijst erop dat artikel 24, 3^o van het voorontwerp van wet artikel 5 van de wet van 24 juli 1987 aanvult om de vernieuwing van de proefperiode te verbieden bij opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor dezelfde functie.

Hij neemt er akte van dat artikel 25 van dit voorontwerp van wet artikel 127 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten in diezelfde zin aanpast voor arbeidsovereenkomsten voor studentenarbeid.

5. Minimale voorspelbaarheid van het werk

De Raad merkt op dat afdeling 6 – Minimale voorspelbaarheid van het werk van het voorontwerp van wet omzetting geeft aan artikel 10 van de richtlijn. Deze afdeling bestaat uit verschillende artikelen waarbij de Raad de volgende bemerkingen wenst te maken.

a. Artikel 26 - Weigering werkopdracht

De Raad stelt vast dat artikel 26 van het voorontwerp van wet, dat omzetting geeft aan artikel 10.2 van de richtlijn, een artikel 159/1 invoegt in de programwawet van 22 december 1989. Deze bepaling voorziet dat een deeltijdse werknemer met een variabel uurrooster een arbeidsprestatie zonder nadelige behandeling kan weigeren in de volgende gevallen:

- deze prestatie kadert niet binnen een werkrooster dat hem op tijd ter kennis werd gebracht en/of;
- deze prestatie kadert niet in het dagelijks tijdvak waarbinnen arbeidsprestaties kunnen worden vastgelegd zoals bepaald in het arbeidsreglement.

De Raad wijst erop dat de lidstaten de sociale partners kunnen belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken. De Raad wenst gebruik te maken van deze mogelijkheid om een regeling uit te werken die rekening houdt met de evenwichten tussen werknemers en werkgevers.

Hij engageert zich ertoe om, zoals hierboven reeds aangehaald, in een tweede fase onderhandelingen op te starten met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst over dit thema. Hij zal daarbij onder meer de mogelijke toepassingsproblemen op flexi-jobs en uitzendarbeid, en de transparantie en toegankelijkheid voor de werknemer betrekken.

b. Artikel 27 - Schadevergoeding ingeval van laattijdige annulatie

De Raad stelt vast dat artikel 27 van het voorontwerp van wet, dat omzetting geeft aan artikel 10.3 van de richtlijn, een artikel 171/1 invoegt in de programmawet van 22 december 1989. Deze bepaling voorziet dat in geval van laattijdige annulatie door de werkgever van een prestatie die was voorzien in het werkrooster, de werkgever deze prestatie moet betalen alsof ze was gepresteerd.

De Raad wijst erop dat de lidstaten de sociale partners kunnen belasten met de uitvoering van deze richtlijn indien de sociale partners daar gezamenlijk om verzoeken. De Raad wenst gebruik te maken van deze mogelijkheid om een regeling uit te werken die rekening houdt met de evenwichten tussen werknemers en werkgevers.

Hij engageert zich ertoe om, zoals hierboven reeds aangehaald, in een tweede fase onderhandelingen op te starten met het oog op het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst over dit thema. Hij zal daarbij onder meer de mogelijke toepassingsproblemen op flexi-jobs en uitzendarbeid, en de transparantie en toegankelijkheid voor de werknemer betrekken.

c. Artikel 28 - Uitsluiting flexi-jobs

De Raad stelt vast dat artikel 28 van het voorontwerp van wet artikel 11 van de wet van 16 november 2015 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken wijzigt, in de zin dat de woorden "artikel 159 en" worden opgeheven. Het oorspronkelijke artikel 11 voorzag dat artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989 niet van toepassing is op de flexi-jobwerknemers tewerkgesteld met een variabel uurrooster. Door de wijziging van artikel 11 zijn werkgevers van deze flexi-jobwerknemers voortaan wel onderworpen aan de verplichting om hun werknemers binnen een bepaalde termijn voorafgaandelijk te informeren over hun uurrooster, indien ze worden tewerkgesteld op grond van een variabel uurrooster.

De Raad verwijst in dit verband naar overweging 32 van de richtlijn die bepaalt dat de duur van deze termijn voor kennisgeving kan variëren naargelang van de behoeften van de betrokken sector en dat deze een adequate bescherming van de werknemers moet waarborgen.

Hij stelt daarnaast vast dat er op dit ogenblik een raamovereenkomst bestaat voor flexi-jobs over de wijze en de termijn van de bekendmaking van de uurroosters.

d. Artikel 29 - Dienstencheques

De Raad stelt vast dat artikel 29 van het voorontwerp van wet, dat omzetting geeft aan artikel 10.1 van de richtlijn, artikel 7 quinquies, 5° van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en –banen vervangt. Deze bepaling heeft betrekking op de dienstencheque-werknemers en voorziet dat indien de overeenkomst voor een onbepaalde duur is gesloten, de overeenkomst bepaalt hoe en binnen welke termijn de werknemer over zijn werkrooster wordt geïnformeerd.

De Raad wijst in dit verband op het feit dat er besprekingen gaande zijn over dit aspect binnen het PC 322.01 – Dienstencheques en doet daarom geen uitspraak over dit artikel van het voorontwerp van wet.

E. Bescherming tegen nadelige behandeling en ontslag

De Raad merkt op dat het hoofdstuk IV van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet voorziet in een bescherming tegen nadelige behandeling voor een werknemer die een klacht heeft neergelegd tegen zijn werkgever of een procedure heeft ingeleid om de rechten waarin het voorontwerp van wet voorziet, te doen naleven. Daarnaast wordt ook een ontslagbescherming voorzien voor de werknemers die gebruik hebben gemaakt van de rechten voorzien in het voorontwerp van wet.

De Raad wenst, ten eerste, een aantal unanieme bemerkingen te maken met betrekking tot de bescherming tegen nadelige behandeling die het artikel 31 van het voorontwerp van wet voorziet.

Hij is van oordeel dat het onvoldoende duidelijk is wat precies wordt verstaan onder een “nadelige maatregel” door een werkgever. Hij vraagt om dit te verduidelijken in de memorie van toelichting.

Verder is de Raad van oordeel dat het van belang is, wanneer op de werkgever de bewijslast rust ten aanzien van de redenen van de nadelige behandeling, namelijk dat deze vreemd zijn aan de klacht van de werknemer, dat de regeling dan ook voorziet hoe hij van de klacht van de werknemer op de hoogte dient te worden gebracht. In het bijzonder voor een klacht ingediend bij de inspectiediensten stelt zich de vraag naar de informatie naar de werkgever toe. Voor klachten ingediend door de werknemer bij zijn eigen werkgever ("bij de onderneming of dienst die hem tewerkstelt") zou een regeling kunnen worden voorzien die naast een aangetekend schrijven ook een e-mail met expliciet antwoord van ontvangst zou aanvaarden voor het indienen van een klacht.

Ook wenst de Raad te wijzen op de specifieke situatie van de uitzendsector, waar schending van de rechten die voortvloeien uit de wet zowel aan het uitzendkantoor als aan de gebruiker te wijten kunnen zijn in functie van de verdeling van de verantwoordelijkheden tussen hen op basis van artikel 19 van de Uitzendarbeidswet. De klacht en een eraan verbonden eventuele nadelige behandeling zou dus beiden kunnen betreffen.

Ten tweede, engageert de Raad zich ertoe om in een tweede fase onderhandelingen op te starten over het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot voornoemde thema's (zie punt 3. en punt 5.) en in dat kader ook de bescherming van een werknemer tegen een nadelige behandeling en tegen ontslag bekijken.

In onderhavig advies wensen de leden van de Raad hun verdeelde standpunten op te nemen ten aanzien van de bepalingen van het voorontwerp van wet ter zake.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de cao nr. 109 geen voldoende bescherming biedt om tegemoet te komen aan de vereisten van de richtlijn. Deze cao voorziet immers alleen in de toekenning van een vergoeding bij kennelijk onredelijk ontslag. De richtlijn vereist evenwel dat de lidstaten de nodige maatregelen nemen om het ontslag of een soortgelijke maatregel en alle voorbereidingen voor een ontslag van werknemers op grond dat zij gebruik hebben gemaakt van de rechten vastgesteld in deze richtlijn, te verbieden.

Een correcte omzetting van de richtlijn houdt derhalve een ontslagverbod in, met een nietigheid van het ontslag en een mogelijkheid van re-integratie in het geval toch tot ontslag zou zijn overgegaan. Daarnaast dient de lidstaat ook te voorzien in een doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctionering van soortgelijke maatregelen (zoals het niet-verlengen van tijdelijke contracten, het wijzigen van de functie of de arbeidsplaats of het loon) en voorbereidingen van een ontslag, terwijl de cao nr. 109 in deze situaties niet van toepassing is.

In ondergeschikte orde zijn de werknemersorganisaties van oordeel dat de in het voorontwerp van wet voorziene sanctie niet voldoet aan artikel 19 van de richtlijn, omdat de sancties, naast evenredig, ook doeltreffend en afschrikkend moeten zijn. Zij stellen dan ook voor om de forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden te verhogen met het gederfde loon voor de periode tussen het in strijd met de richtlijn gegeven ontslag en de effectieve re-integratie van de werknemer.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de cao nr. 109 deze bescherming reeds dekt. De cao kwam er immers om de afschaffing van het "willekeurig ontslag" van arbeiders te vervangen, samen met de motiveringsplicht die de sociale partners in het Belgisch recht hebben ingevoerd om in overeenstemming te zijn met de Europese normen (en rechtspraak van o.a. EHRM).

In ondergeschikte orde zijn de werkgeversorganisaties van oordeel dat de voorziene sanctie niet voldoet aan artikel 19 van de richtlijn, namelijk dat de sancties naast doeltreffend en afschrikkend, ook evenredig moeten zijn. De werkgeversorganisaties stellen daarom voor dat de rechter een beoordelingsmarge krijgt om de ernst van de schade per zaak te kunnen bepalen. Verder merken zij op dat de richtlijn niet spreekt over een forfaitaire vergoeding. Daarom stellen zij voor te voorzien in een schadevergoeding in de vorm van een vork: dit is naar analogie met het systeem zoals het reeds bestaat in de cao nr. 109, maar met een schadevergoeding tussen 1 maand en tot maximaal 6 maanden loon van de werknemer.

Tot slot stelt de richtlijn nergens dat moet voorzien worden in de re-integratie van de werknemer na ontslag, noch voorziet de richtlijn in een sanctie voor de niet-verlenging van tijdelijke contracten. Deze voorstellen zouden dan ook ingaan tegen de algemene rechtsbeginselen van contractvrijheid en wilsautonomie.

F. Toezicht en sancties

De Raad merkt op dat de hoofdstukken V en VI van het voor advies voorgelegde voorontwerp van wet enerzijds tot doel hebben om het niet-naleven van bepaalde verplichtingen voorgeschreven door het voorontwerp van wet strafbaar te stellen op basis van het Sociaal Strafwetboek en, anderzijds, om het toezicht te verzekeren overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek voor de “autonome” bepalingen van het voorontwerp van wet (en de uitvoeringsbesluiten ervan), namelijk de bepalingen die geen bepalingen invoegen in bestaande wetten waarop het toezicht reeds verzekerd wordt door de bepalingen van deze wetten.

De Raad merkt verder op, wat de strafbaarstelling betreft, dat het voorontwerp van wet verschillende artikelen bevat met nieuwe inbreuken in te voegen in het Sociaal Strafwetboek, ofwel in de reeds bestaande afdelingen, ofwel in nieuwe afdelingen, en dit in functie van het belang dat zij beschermen en de betrokken materie.

In het algemeen wenst de Raad te wijzen op de specifieke situatie van de uitzendsector en de hiervoor genoemde verdeling van de verantwoordelijkheden tussen uitzendkantoor en gebruiker op basis van artikel 19 van de Uitzendarbeidswet. Hij vraagt daarom dat sancties zouden worden opgelegd aan het uitzendkantoor of de gebruiker naargelang het soort inbreuk en wie ze in de praktijk heeft gepleegd.

De Raad vraagt tevens dat de bewoordingen van het artikel 35 van het voorontwerp van wet zouden worden aangepast aan de tekstaanpassing die door de Raad wordt voorgesteld voor het artikel 21 van het voorontwerp van wet (zie hiervoor). Meer bepaald zou in het nieuw in te voegen artikel 171/6, § 2, 1° van het Sociaal Strafwetboek toegevoegd dienen te worden dat de sanctie enkel van toepassing is indien het mogelijk is om de opleiding te verstrekken binnen de werkroosters vastgesteld in het arbeidsreglement, maar dit toch niet gebeurde. Ten slotte merkt de Raad op dat dat de Nederlandse en de Franse tekst van het voorontwerp van wet verschilt wat betreft de sanctie die wordt opgelegd in het nieuw in te voegen artikel 171/6, § 2 van het Sociaal Strafwetboek.
