

ADVIES Nr. 2.187

Zitting van woensdag 2 december 2020

Voorontwerp van wet houdende invoering van diverse arbeidsrechtelijke maatregelen in het raam van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19

x x x

3.134
3.144
3.177

ADVIES Nr. 2.187

Onderwerp: Voorontwerp van wet houdende invoering van diverse arbeidsrechtelijke maatregelen in het raam van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19

Bij mail van 13 november 2020, heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over een voorontwerp van wet houdende invoering van diverse arbeidsrechtelijke maatregelen in het raam van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19.

In de adviesaanvraag vraagt de minister een behandeling bij hoogdringendheid.

Het dossier werd toevertrouwd aan een ad-hocwerkgroep in de Raad.

Op verslag van die werkgroep, heeft de Raad op 2 december 2020 het navolgend advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. INLEIDING

A. Bij mail van 13 november 2020, heeft de heer P.-Y. DERMAGNE, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over titel 5 (“Werk”) van het voorontwerp van wet houdende invoering van diverse arbeidsrechtelijke maatregelen in het raam van de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19.

Bij mail van 17 november 2020 verkreeg de Raad een gewijzigde versie van titel 5 (“Werk”) van het voorontwerp van wet.

In de adviesaanvraag vraagt de minister een behandeling bij hoogdringendheid.

Volgens de memorie van toelichting heeft de titel 5 (“Werk”) van het voorontwerp van wet een meervoudig doel.

B. Ten eerste, heeft het voorontwerp van wet tot doel uitvoering te geven aan de adviezen van de Nationale Arbeidsraad over de financiering van de compensatie van de kost voor de werkgevers en voor de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie van de gelijkstelling van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor de jaarlijkse vakantie.

C. Ten tweede, heeft het voorontwerp van wet tot doel een aantal arbeidsrechtelijke maatregelen in te voeren die de vlotte arbeidsorganisatie en de tewerkstelling tijdens de COVID-19 epidemie in bepaalde sectoren en/of instellingen willen garanderen.

De volgende drie voorgestelde maatregelen hebben betrekking op de zorgsector, het onderwijs en de instellingen en centra die belast zijn met contactopsporing om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken :

- de verruimde mogelijkheid om opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten (zonder dat dit het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot gevolg heeft) met werknemers die in tijdelijke werkloosheid verkeren;

- de mogelijkheid tot terbeschikkingstelling van werknemers bij hen (als gebruikers) met minder procedurevoorschriften; en
- de verruimde mogelijkheid van tijdelijke tewerkstelling bij hen (als werkgevers) van werknemers van andere werkgevers die onder het toepassingsgebied vallen, die in tijdskrediet, loopbaanonderbreking of thematisch verlof zijn, van tijdelijke werklozen en van bruggepensioneerden of werklozen met bedrijfstoelage.

Een vierde maatregel om de vlotte arbeidsorganisatie te garanderen heeft betrekking op de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren en betreft de verhoging van het basiscontingent van vrijwillige overuren.

Dit tweede luik van de voorgestelde maatregelen heeft, volgens de aanhef bij het voorontwerp van wet, tot doel om “enerzijds de organisatie van het werk in de zorgsector, het onderwijs en de instellingen en centra die belast zijn met contactopsporing, flexibeler (te) maken om de verspreiding van het COVID-19-coronavirus te beperken, en anderzijds werknemers uit andere sectoren aan (te) moedigen om in die sectoren een tijdelijke baan aan te nemen”.

- D. Ten derde, heeft het voorontwerp van wet tot doel een maximale uitbreiding te bewerkstelligen van de situaties waarin werknemers van de tijdelijke werkloosheid overmacht corona kunnen genieten wanneer een kind niet naar zijn kinderdagverblijf, naar school of naar een centrum voor opvang voor personen met een handicap kan gaan, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.

De maatregelen die de vlotte arbeidsorganisatie en de tewerkstelling tijdens de COVID-19 epidemie willen garanderen onder punt C. en D., hebben uitwerking met ingang van 1 oktober 2020 en treden buiten werking op 31 maart 2021, maar bij koninklijk besluit kan de datum van buitenwerkingtreding aangepast worden teneinde rekening te houden met de duurtijd van de maatregelen genomen met het oog op de strijd tegen de COVID-19-pandemie.

- E. Ten vierde, beoogt het voorontwerp van wet te voorzien dat in geval van een pandemie bij koninklijk besluit, vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere preventie-maatregelen kunnen bepaald worden die nodig zijn voor de bescherming van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het betreft een aanpassing van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 met ingang van 1 oktober 2020, voor onbepaalde duur.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft het hem ter advies voorgelegde voorontwerp van wet aandachtig bestudeerd.

Hij heeft hierbij kunnen rekenen op de nuttige uitleg van vertegenwoordigers van de beleidscel van de Minister van Werk, van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg en van de voorzitter en de vertegenwoordigers van het Secretariaat van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

A. Algemene beschouwingen

1. De Raad wenst een algemene beschouwing te maken met betrekking tot de context van de adviesaanvraag.

Hij verwijst hierbij naar het feit dat zijn werkzaamheden sinds het voorjaar 2020 in belangrijke mate in het teken hebben gestaan van de COVID-19-pandemie.

Mede in opdracht van de Groep van 10, hebben de sociale partners in de Raad opeenvolgende adviezen en cao's gesloten om de sociaal-economische crisis veroorzaakt door deze pandemie te verminderen.

In het bijzonder wenst de Raad te wijzen op de cao's nrs. 147 en 148 inzake tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen voor bedienden bij gebrek aan werk als gevolg van de pandemie en de opeenvolgende adviezen inzake de noodzakelijke sociaal-economische maatregelen ter omkadering van de tijdelijke werkloosheid.

Het eerste luik van de maatregelen opgenomen in titel 5 het voorontwerp van wet heeft als doel uitvoering te geven aan een specifiek punt door de Raad uitgewerkt in zijn adviezen, namelijk de financiering van de gelijkstelling van de dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gelinkt aan de COVID-19-crisis voor de jaarlijkse vakantie.

Het vierde luik van de maatregelen opgenomen in titel 5 van het voorontwerp van wet betreft een ander werkterrein van de sociale partners, namelijk de bescherming van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Werkzaamheden ter zake in het kader van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk hebben geleid tot de uitwerking van een Generieke Gids (“Veilig Werken – Generieke gids om de verspreiding van COVID-19 op het werk tegen te gaan”) en sectorgidsen met maatregelen op maat van de sectoren (op basis van een gemeenschappelijke beslissing van de leden van een paritair comité).

Ondertussen werden verschillende andere maatregelen van sociaaleconomische aard in de strijd tegen de COVID-19-pandemie ingevoerd op tijdelijke basis, via bijzondere machtenbesluiten en, daarna, wetgeving.

De Raad merkt in dit kader op dat de maatregelen van het tweede luik opgenomen in titel 5 van het voorontwerp van wet (de verschillende arbeidsrechtelijke maatregelen voor een vlotte arbeidsorganisatie en tewerkstelling in het kader van de COVID-19-pandemie) reeds voorkwamen in het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020¹, eventueel onder andere voorwaarden of met een ander toepassingsgebied, voor de periode tussen 1 april 2020 en 31 mei 2020 of 30 juni 2020.

De wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind, waarvan een wijziging wordt voorgesteld als derde luik van titel 5 van het voorontwerp van wet, kwam er op initiatief van het Parlement.

2. De Raad wijst er op dat hij onderhavig advies heeft uitgebracht in een bijzonder korte termijn teneinde tegemoet te komen aan de geargumenteerde hoogdringendheid om onverwijld de nodige maatregelen te kunnen nemen om de sociaaleconomische gevolgen te verzachten van de noodmaatregelen die zijn genomen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 tijdens de tweede coronagolf tegen te gaan.

¹ Bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5° van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus (COVID-19 (II)) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren.

Mede gezien deze bijzonder korte termijn, ingegeven door deze uitzonderlijke situatie, is het voor de Raad evenwel niet steeds mogelijk gebleken om, voor sommige van de voorgestelde maatregelen consensus te vinden.

Onverminderd de respectieve standpunten van de verschillende organisaties, wenst de Raad evenwel ook een aantal gemeenschappelijke beschouwingen over de voorgestelde maatregelen te maken.

In een laatste deel van dit advies (zie C.) stelt de Raad op eigen initiatief twee noodzakelijke aanvullingen voor aan het voorontwerp van wet.

B. Standpunten over de verschillende onderdelen van het voorontwerp van wet

Naast de hierboven vermelde algemene beschouwingen wenst de Raad over de verschillende thema's in het voorontwerp van wet een aantal standpunten over te maken.

1. Compensatie van de werkgeverskost van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ingevolge het coronavirus voor de jaarlijkse vakantie voor de bedienden

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 1 van het voorontwerp van wet.

Raad wijst er op dat de bepalingen in hoofdstuk 1 een uitvoering zijn van het akkoord van de sociale partners zoals dit in het advies nr. 2.179 en nr. 2.180 werd uiteengezet.

Daarnaast merkt de Raad op dat artikel 28 voorziet in de mogelijkheid voor de Koning om het bedrag dat bedoeld wordt in artikel 27 § 1, eerste lid aan te passen. Een aanpassing van dit bedrag is een politieke beslissing. De Raad is evenwel van oordeel dat een aanpassing van dit bedrag in samenspraak gebeurt met de sociale partners. De Raad stelt daarom voor om het artikel 28 als volgt aan te passen: " De Koning kan, na advies van de Nationale Arbeidsraad, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het bedrag bedoeld in artikel 27, § 1, eerste lid aanpassen.

De Raad wijst er op dat de minister van Werk, in uitvoering van het akkoord van de Nationale Arbeidsraad van 11 september en de adviezen nr. 2.179 en 2.180, het Koninklijk besluit van 4 juni 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie, ten gevolge van het coronavirus in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020 dient te verlengen tot en met 31 december 2020. Hij roept de minister van Werk op om het Koninklijk Besluit dat deze verlenging voorziet zo spoedig mogelijk uit te vaardigen.

De Raad wenst er tenslotte op te wijzen dat er verschillen zijn tussen de Nederlandstalige versie en de Franstalige versie in de mate dat in artikel 27§1 2e alinea en laatste alinea en in de eerste alinea van §2 in het Frans gesproken wordt over 'employés' en in het Nederlands over 'werknemers'. Conform het advies van de Raad moet de term 'werknemer' vervangen worden door 'bediende'.

2. Toekenning van een toelage aan de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie voor het jaar 2021 ter compensatie van de kost van de gelijkstelling van de perioden van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor de jaarlijkse vakantie in het stelsel van de jaarlijkse vakantie van de arbeiders

De Raad neemt nota van de bepaling van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 2 van het voorontwerp van wet.

De Raad wijst er op dat de bepalingen van hoofdstuk 2 een uitvoering zijn van het akkoord van de sociale partners in de NAR zoals dit ook in het advies nr 2.179 en nr. 2.180 werd uiteengezet.

De Raad wenst evenwel op te merken dat voor een coherente benadering een gelijkaardig artikel als artikel 28, aangepast zoals voor de bedienden, dient opgenomen te worden in hoofdstuk 2.

De Raad wijst er op dat de minister van Werk, in uitvoering van het akkoord van de Nationale Arbeidsraad van 11 september en de adviezen nr. 2.179 en 2.180, het Koninklijk besluit van 4 juni 2020 houdende gelijkstelling van de dagen van arbeidsonderbreking ingevolge tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door de pandemie, ten gevolge van het coronavirus in het stelsel der jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de periode van 1 februari 2020 tot en met 30 juni 2020 dient te verlengen tot en met 31 december 2020.

Hij roept de minister van Werk op om het Koninklijk Besluit dat deze verlenging voorziet zo spoedig mogelijk uit te vaardigen.

3. Diverse arbeidsrechtelijke maatregelen – Begripsomschrijving en toepassingsgebied van de maatregelen

De Raad neemt nota van de bepaling van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 3, afdeling 1 (“maatregelen tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie”), onderafdeling 1 van het voorontwerp van advies, met betrekking tot de omschrijving een aantal begrippen, onder meer ter bepaling van het toepassingsgebied van diverse arbeidsrechtelijke maatregelen van het voorontwerp van wet.

De Raad merkt meer bepaald op dat de voorziene maatregelen inzake het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de terbeschikkingstelling van werknemers en de tijdelijke tewerkstelling van werknemers enkel van toepassing zijn op de zorgsector, het onderwijs en de instellingen en centra die belast zijn met contactopsporing.

Wat het toepassingsgebied van deze maatregelen betreft, heeft de Raad begrip voor het feit dat om de voortzetting van de activiteiten in deze “kritieke” sectoren te allen tijde te kunnen garanderen, in het licht van uitval van personeel door COVID-besmettingen, isolaties, quarantaines en het nemen van recuperatiedagen, een aantal maatregelen zich opdringen (zie verder voor de bemerkingen bij de concrete maatregelen). De Raad heeft kunnen vaststellen dat de zorgsector, een essentiële pijler om deze gezondheids crisis te boven te komen, de afgelopen weken met een gebrek aan personeel heeft moeten kampen. Op het terrein kan eveneens de bereidheid van werknemers (bv. in tijdelijke werkloosheid of tijdskrediet) vastgesteld worden om bij te springen in de betrokken sectoren.

Wat de omschrijving van het toepassingsgebied van de maatregelen betreft, dient evenwel opgemerkt te worden dat geen begripsomschrijving gegeven wordt voor het “onderwijs”, waardoor men dus dient terug te vallen op de gebruikelijke betekenis van deze term. De vraag stelt zich evenwel of het niet de bedoeling is om de toepassing te beperken tot bepaalde domeinen van het onderwijs en niet tot bv. de hogescholen, de universiteiten en het volwassenenonderwijs. Ter zake stelt de Raad vast dat deze bepaling in het verlengde ligt van een eerdere maatregel om de personeelstekorten in de zorg en het onderwijs te verhelpen met de inzet van jobstudenten. Die maatregel werd toen uitdrukkelijk gemotiveerd vanuit de zorg voor de opleiding, begeleiding en opvang van kinderen: “Bovendien biedt het ook de mogelijkheid rekening te houden met de sector van het onderwijs, die het eveneens heel moeilijk heeft om de lessen en de opvang van de leerlingen te blijven waarborgen. Via dit amendement zouden de leerkrachten en het andere personeel kunnen worden ondersteund om het leerproces en de opvang van de kinderen te bevorderen” (<https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/1365/55K1365008.pdf>)

De Raad is van oordeel dat het in elk geval aangewezen is om het toepassingsgebied van de maatregelen duidelijk af te lijnen door definiëring van de gebruikte begrippen, om arbeidsrechtelijke conflicten, maar ook moeilijkheden in de toepassing voor RSZ en RVA te vermijden.

Van de “zorgsector” wordt een definiëring gegeven, maar deze is enkel duidelijk afgelijnd voor de private zorgsector (door opsomming van de paritaire comités) maar niet voor de publieke zorgsector. De Raad gaat ervan uit dat het de bedoeling is om een spiegelbeeld van diensten of organisaties voor de publieke zorgsector onder het toepassingsgebied van de maatregelen te laten vallen, maar vraagt om een omschrijving in de wet op te nemen. Hij stelt daarom voor het toepassingsgebied voor de openbare zorginstellingen in het wetsontwerp te omschrijven op basis van de NACE-codes 86101, 86102, 86103, 86104, 86109, 86210, 86901, 86903, 86904, 86905, 86906, 86909, 87101, 87109, 87901, zoals dat ook gebeurde voor de versoepeling van de studentenarbeid. Concreet gaat het dan om volgende openbare zorginstellingen:

- 86101 - algemene ziekenhuizen, m.u.v. geriatrische en gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86102 - geriatrische ziekenhuizen
- 86103 - gespecialiseerde ziekenhuizen
- 86104 - psychiatrische ziekenhuizen
- 86109 - overige hospitalisatiediensten
- 86210 - huisartspraktijken
- 86901 - activiteiten medische laboratoria
- 86903 - ziekenvervoer
- 86904 - activiteiten op het vlak van geestelijke gezondheidszorg, m.u.v. psychiatrische ziekenhuizen en verzorgingstehuizen
- 86905 - ambulante revalidatieactiviteiten
- 86906 - verpleegkundige activiteiten
- 86909 - overige menselijke gezondheidszorg n.e.g.
- 87101 - rust- en verzorgingstehuizen
- 87109 - overige verpleeginstellingen met huisvesting
- 87901 - integrale jeugdhulp met huisvesting

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, willen eerst en vooral onderstrepen dat de werknemers, niet in het minst in de in dit wetsontwerp geviseerde sectoren, door de band al ontzagwekkende inspanningen hebben geleverd in de afgelopen maanden, en dat ook in de volgende maanden zullen verder zetten. Zij werken vaak in moeilijke en bijzonder zware omstandigheden, waarbij ook de work-life balance voor vele werknemers zoek is. Bijkomende flexibiliteitsmaatregelen, zij het in de vorm van opgedrongen vrijwillige overuren, zij het via de uitholling van het verbod op terbeschikkingstelling, zullen de arbeidsvoorwaarden van de werknemers enkel maar verzwaren. Bovendien zorgen deze maatregelen voor bijkomende complexiteit op het terrein, terwijl het bestaande arbeidsrecht voldoende flexibiliteit en garanties biedt voor werknemers om, tijdens de schorsing van hun arbeidsovereenkomst bij hun vaste werkgever, met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde, langere duur met een ontbindend beding voor een andere werkgever te werken. Dergelijke oplossingen, waarbij tijdelijk werkloze werknemers op eigen initiatief elders werken, verdienen de voorkeur boven systemen waarbij werknemers tot 50 uur per week worden ingezet of in een 3-partijen constructie terechtkomen. Van een uitbreiding of verlenging van deze maatregelen kan dan ook in geen enkel geval sprake zijn.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wensen, niettegenstaande het feit dat zij begrijpen dat deze sectoren momenteel topprioriteit zijn en dit ten volle ondersteunen, toch opmerken dat ook de ondernemingen uit heel wat andere sectoren momenteel heel erg kampen met personeelstekorten door toename van afwezigheid door ziekte, quarantaine- en isolatieverplichtingen en desgevallend ook worden geconfronteerd met achterstallig werk en/of een verhoogde vraag naar hun diensten of activiteiten ten gevolge van de huidige coronacrisis. Dit brengt grote problemen met zich mee op het terrein. Sommige ondernemingen zien zich zelfs verplicht om door gebrek aan personeel hun activiteiten af te bouwen en zelfs afdelingen te sluiten.

Om die redenen is het dan ook essentieel dat de voorziene steunmaatregelen, die per definitie tijdelijk zijn, minstens zouden uitgebreid worden tot alle essentiële ondernemingen om het hoofd te kunnen bieden aan deze acute personeelstekorten en desgevallend een verhoogde vraag naar arbeidskrachten. Met uitzondering van de vrijwillige overuren waarvoor een uitbreiding wordt gevraagd naar alle sectoren.

4. Mogelijkheid tot het afsluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor werknemers die in tijdelijke werkloosheid verkeren

De Raad neemt nota van de bepaling van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 3, afdeling 1 ("maatregelen tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie"), onderafdeling 2 van het voorontwerp van wet.

De Raad stelt vast dat deze bepalingen voorzien in een afwijking op artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd van minimaal 7 dagen door een werkgever die onder het toepassingsgebied van onderafdeling 2 valt, heeft immers niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur tot gevolg op voorwaarde dat deze arbeidsovereenkomsten worden gesloten door werknemers die in tijdelijke werkloosheid verkeren en gesloten worden bij een andere werkgever dan de werkgever waarbij de werknemer in tijdelijke werkloosheid verkeert.

In dit verband merkt de Raad op dat er praktische toepassingsproblemen kunnen ontstaan in het geval dat de tijdelijke werkloosheid bij de oorspronkelijke werkgever eerder beëindigd wordt dan dat deze arbeidsovereenkomst van bepaalde duur tot zijn einde komt. De oorspronkelijke werkgever wenst bij de heropstart van zijn werkzaamheden immers beroep te kunnen doen op de desbetreffende werknemer.

In dergelijke situatie is de Raad van oordeel dat de uitvoering van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst steeds voorrang heeft.

De Raad wenst daarom dat er, naar analogie met de regelgeving over tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, een bepaling wordt opgenomen in de wettekst waardoor de werknemer in dit geval de mogelijkheid heeft om zijn arbeidsovereenkomst van bepaalde duur te beëindigen zonder opzegging.

5. Terbeschikkingstelling van werknemers aan gebruikers uit de zorgsector en het onderwijs, of aan gebruikers die instellingen en centra exploiteren die belast zijn met contactopsporing om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken

- a. De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 3, afdeling 1 (“maatregelen tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie”), onderafdeling 3 van het voorontwerp van wet.

De Raad merkt op dat de artikelen 35 en 36 van het voorontwerp van wet bepalen dat in afwijking van artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, een werkgever, naast zijn gewone activiteit(en), zijn vaste werknemers ter beschikking kan stellen van een gebruiker uit de zorgsector en het onderwijs, of aan gebruikers die instellingen en centra exploiteren die belast zijn met contactopsporing, teneinde het hoofd te kunnen bieden aan de gevolgen van de COVID-19-epidemie bij de gebruiker, op voorwaarde dat die vaste werknemers vóór 1 oktober 2020 in dienst zijn getreden bij de werkgever.

Gezien de gezondheidscrisis is deze afwijking, die onderworpen is aan soepeler procedureregels dan de klassieke afwijking bepaald in artikel 32 van de voornoemde wet van 24 juli 1987, geldig tot 31 maart 2021.

Voorts constateert de Raad dat een identieke bepaling al voorkomt in artikel 5 van het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 tot uitvoering van artikel 5, § 1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie in de kritieke sectoren.

- b. De Raad constateert vooreerst dat luidens § 2 van artikel 36 van het voorontwerp van wet het geschreven akkoord van de werknemer niet is vereist wanneer de stilzwijgende toestemming een gewoonte is in de bedrijfstak waar de werknemer wordt tewerkgesteld.

Hij is van oordeel dat de draagwijdte van het begrip "stilzwijgende toestemming" in deze situatie niet duidelijk is. Bovendien vindt hij dat, gezien het beperkte toepassingsgebied van deze bepalingen, die vermelding niet nodig is en in dat verband in dit voorontwerp van wet geschrapt moet worden.

Verder constateert de Raad dat, zoals reeds het geval was in de bepaling in artikel 5 van het voornoemde bijzondere-machtenbesluit nr. 14 dat het voorafgaand akkoord tussen de gebruiker en de vakbondsafvaardiging van het personeel van zijn onderneming niet vereist is.

- c. De Raad benadrukt dat de in dit punt beschreven vaststellingen losstaan van mogelijke toekomstige besprekingen.
6. Tijdelijke tewerkstelling bij werkgevers uit de zorgsector en het onderwijs en bij werkgevers die instellingen en centra exploiteren die belast zijn met contactopsporing om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 3, afdeling 1 ("maatregelen tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie"), onderafdeling 4 van het voorontwerp van wet.

De Raad merkt op dat de artikelen 37 tot 42 van het voorontwerp van wet willen voorzien in maatregelen van tijdelijke werkgelegenheid bij werkgevers uit de onderwijs- en de zorgsector met behoud van een deel van de uitkeringen voor de werknemer.

De Raad wil in eerste instantie zijn steun betuigen aan de doelstellingen van de maatregelen in die onderafdeling.

Wat de praktische toepassing ervan betreft, is hij echter de mening toegedaan dat de mogelijkheid om een loon te cumuleren met 75 % van de door de werknemer gekregen uitkering, gevaren inhoudt.

Hij onderstreept immers dat die cumulatiemogelijkheid in die sectoren aanzienlijke spanningen op de werkplek kan veroorzaken tussen diegenen die die gunstige maatregel genieten en de andere werknemers.

Hiervoor verwijst hij naar de standpunten die hierover in het beheerscomité van de RVA werden geformuleerd.

Betreffende de mogelijkheid die wordt geboden aan de werknemer die tewerkgesteld wordt door een werkgever die tot een cruciale sector behoort, om zijn onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties tijdelijk te schorsen om het werk bij zijn werkgever te hervatten, zoals bepaald in artikel 38 van het voorontwerp van wet, wijst de Raad erop dat die maatregel al vastgesteld werd in artikel 8 van het koninklijk besluit nr. 14 van 27 april 2020.

Die bepaling luidt met name als volgt: "Na afloop van de tijdelijke schorsing, wordt de oorspronkelijke onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties onder de oorspronkelijke voorwaarden verdergezet voor de resterende duur."

De Raad heeft in dit verband bedenkingen bij de gevolgen van die tijdelijke schorsing voor de voortzetting van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties.

Uit contacten met de beleidscel Werkgelegenheid blijkt dat die maatregel niet tot doel heeft dat de betrokken werknemer een nieuwe aanvraag zou moeten indienen om gebruik te maken van het ongebruikte saldo van loopbaanonderbreking of vermindering van arbeidsprestaties; derhalve mag de toepassing van die maatregel geen ongunstige gevolgen voor de werknemer hebben.

De Raad meent evenwel dat noch de tekst van de desbetreffende bepaling, noch de memorie van toelichting momenteel duidelijk de beoogde doelstellingen weerspiegelen, namelijk dat er geen nadelige gevolgen van die tijdelijke schorsing mogen zijn voor het ongebruikte saldo van loopbaanonderbreking en vermindering van arbeidsprestaties.

Hij drukt dan ook de wens uit dat uit de teksten duidelijk zou blijken dat de oorspronkelijke periode van onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties verlengd wordt met het niet opgenomen saldo zonder dat daarvoor een nieuwe aanvraag ingediend moet worden.

De Raad pleit er dan ook voor dat in die zin verduidelijkingen in de memorie van toelichting aangebracht zouden worden om de nadelige gevolgen van die tijdelijke schorsing voor de werknemer te neutraliseren.

De Raad wijst er verder op dat de werknemer die tijdens zijn onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties, ervoor kiest een nieuwe tewerkstelling bij een andere werkgever aan te vangen, overeenkomstig artikel 39 van het voorontwerp van wet, recht heeft op de cumulatie van zijn loon met drie vierde van zijn onderbrekingsuitkering of vermindering van arbeidsprestaties. De werknemer die zijn onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties opschort om het werk bij zijn oorspronkelijke werkgever te hervatten overeenkomstig artikel 38, geniet die cumulatie echter niet.

Hij meent daaromtrent dat, hoewel de twee maatregelen niet dezelfde effecten op de onderbreking of vermindering van prestaties hebben, dit verschil in situatie niet wenselijk is.

Onverminderd deze hierboven gestelde kanttekeningen brengen de sociale partners, conform de standpunten uitgebracht tijdens het beheerscomité van de RVA een verdeeld standpunt uit. De werkgeversbank ondersteunt deze maatregel, terwijl de werknemersbank niet kan instemmen met deze maatregel.

7. Verhoging van het aantal vrijwillige overuren bij de werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 3, afdeling 1 ("maatregelen tot vrijwaring van een vlotte arbeidsorganisatie"), onderafdeling 5 van het voorontwerp van wet.

De Raad wijst er op dat de bepalingen tot doel hebben om het basiscontingent aan vrijwillige overuren te verhogen tot 220 uren tijdens het vierde kwartaal van 2020 en het eerste kwartaal van 2021. De bijkomende vrijwillige overuren die tijdens de periode van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020 al werden gepresteerd in toepassing van het Bijzondere-machtenbesluit nr. 14 worden wel in mindering gebracht van het contingent van 100 bijkomende overuren die in toepassing van het voorontwerp kunnen worden gepresteerd in de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020. Er is dan een nieuw quotum voor het eerste kwartaal van 2021.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, zijn van oordeel dat de invoering van een nieuw quotum aan vrijwillige overuren opnieuw voorbij gaat aan een gezonde begrenzing van de arbeidsduur.

De Europese Arbeidsduurrichtlijn legt een maximum van gemiddeld 48 uur per week op. De huidige regeling van 120 vrijwillige overuren gespreid over een kalenderjaar verhoogd met 100 bijkomende uren tijdens het laatste kwartaal, maakt dat de Europese grens van maximaal 48 uur per week in dat kwartaal niet gerespecteerd wordt.

Zelfs zonder rekening te houden met bijvoorbeeld de gewone overuren die niet moeten worden ingehaald, wordt hier een regeling ingevoerd waarbij een werknemer gestaag om en bij de 50 uur per week presteert.

Bovendien maakt de vrijstelling van bijdragen en belastingen de regeling in hoofdzaak voor de werkgever interessant. Weliswaar houdt de werknemer in eerste instantie netto meer over, maar zonder dat deze prestaties sociale rechten opbouwen. Aangezien de werknemer evenmin recht heeft op een overurentoeslag zoals wel het geval is bij gewone overuren, wordt de werknemer door deze regeling gedwongen te kiezen voor “vrijwillige” overuren die hoofdzakelijk voor zijn werkgever interessant zijn.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, vragen om het toepassingsgebied uit te breiden tot alle ondernemingen, wegens grote personeelstekorten in de meeste ondernemingen desgevallend gecombineerd met achterstallig werk en/of een verhoogde vraag ten gevolge van de coronacrisis.

De werkgeversbank stelt ook vast dat deze maatregel ten dele uitgehold wordt door het feit dat de reeds gedurende het tweede kwartaal 2020 gepresteerde vrijwillige overuren, in mindering moeten worden gebracht van het nieuwe voor het vierde kwartaal 2020 toegekende quotum. Dit heeft voor gevolg dat ondernemingen die ook in het tweede kwartaal 2020 reeds kampten met personeelstekorten en desgevallend een verhoogde vraag, geen gebruik meer kunnen maken van deze maatregel in 2020 en dus geen extra middelen krijgen om hun arbeidsorganisatie te verzekeren en het personeelstekort op te vangen.

8. Wijziging van de wet van 23 oktober 2020 – Openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind

De Raad neemt nota van de bepalingen van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 3, afdeling 2 van het voorontwerp van wet.

De Raad merkt op dat het voorgelegde voorontwerp van wet een verruiming beoogt van de bestaande regeling opgenomen in de wet van 23 oktober 2020, namelijk om tijdelijke werkloosheid overmacht corona open te stellen voor de werknemers in alle situaties waarbij hun kind verhinderd is om naar het kinderdagverblijf, de school, de klas of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan vanwege een maatregel die is genomen om de verspreiding van het coronavirus te beperken. Ook wordt het temporeel toepassingsgebied verlengd tot 31 maart 2021.

Ten eerste is de Raad, gelet op de noodzaak om ouders te ondersteunen tijdens de COVID-19-crisis, principieel van oordeel dat dit een nuttige en noodzakelijke maatregel is, maar wil hij er ook op wijzen dat er voldoende rekening moet worden gehouden met de noodzaak om de continuïteit van dienstverlening (bijvoorbeeld in de zorgsector) en de goede werking van ondernemingen te garanderen. De Raad heeft immers de bezorgdheid dat de bijkomende afwezigheden ten gevolge van deze maatregel problematische gevolgen kunnen hebben voor bepaalde ondernemingen en sectoren waar het nog aanwezige personeel reeds onder grote druk staat.

De Raad roept daarom op dat er onderling overleg wordt gepleegd tussen werknemer en werkgever waarbij er alternatieve mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld telewerk, onderzocht kunnen worden.

In dit kader wil de Raad ook wijzen op het genderspect. De Raad vreest dat het overwegend vrouwelijke werknemers zullen zijn die gebruik zullen maken van dit recht. De zorgsector, reeds onder grote druk, heeft heel wat vrouwelijk personeel. Daarom pleit ze voor een evenwichtige opname van deze vorm van tijdelijke werkloosheid tussen beide ouders.

Gelet op bovenstaande elementen vraagt de Raad dat blijvende inspanningen worden geleverd en middelen vrijgemaakt om de structurele opvangmogelijkheden voor kinderen in deze situaties te realiseren.

Hij heeft tevens vernomen dat er op politiek vlak één maand na inwerkingtreding van de gewijzigde regelgeving een monitoring zal plaatsvinden ter evaluatie ervan en ondersteunt de beslissing aangaande deze evaluatie.

Ten tweede merkt de Raad op dat in de tweede versie van het voorontwerp van wet die hij bij mail van 18 november 2020 verkreeg, in het artikel 2, 1° van de wet van 23 oktober 2020 een wijziging werd aangebracht ten opzichte van de eerste versie van de tekst.

Naast de sluiting van een kinderdagverblijf, klas of school wordt verwezen naar de situatie waarbij het kind *“omwille van een andere reden in quarantaine moet (om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken)”*.

De Raad wijst er echter op dat het niet steeds een quarantaine van het kind betreft, zoals de memorie van toelichting correct aangeeft. Hij vraagt daarom om de formulering in de eerste versie van het voorontwerp van wet te behouden die het heeft over een minderjarig kind dat hetzij niet naar zijn kinderdagverblijf kan gaan, hetzij niet naar school kan gaan, als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken.

De Raad vraagt dus om de bewoordingen van het voorontwerp van wet in overeenstemming te brengen met de memorie van toelichting.

Ten derde merkt de Raad op dat de huidige wet van 23 oktober 2020 in artikel 2, 2°, wat betreft de situatie van een kind met een handicap, stelt dat de *“tijdelijke stopzetting van de intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen”* ook geldt om toepassing te kunnen maken van het recht op tijdelijke werkloosheid. Dit werd echter niet overgenomen door de voorgelegde wetswijziging. De Raad vraagt om dit zinsdeel terug op te nemen in de wettekst.

Ten vierde wijst de Raad op het feit dat uit de tekst van het voorontwerp van wet niet duidelijk blijkt dat tijdens éénzelfde periode een alternerende opname van het recht op tijdelijke werkloosheid door beide ouders afzonderlijk mogelijk is. De Raad vraagt daarom een verduidelijking hiervan in de wettekst of de memorie van toelichting.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, stellen vast dat de voorliggende regeling al bij al tegemoet komt aan de moeilijkheden waarmee ouders vandaag geconfronteerd worden. De regeling moet voldoende flexibel zijn om een veelheid aan situaties te dekken en moet administratief eenvoudig zijn zodat beide ouders hun deel van de zorg op zich zouden nemen. Zo niet dreigt de opvang van de kinderen volledig bij de vrouw terecht te komen. Complexere situaties van uitzendkrachten of ter beschikking gestelde werknemers nog buiten beschouwing gelaten, ontspint zich ook voor reguliere werknemers een administratief kluwen wanneer te strikte regels opgelegd worden in de vijfpartijenverhouding waarin beide ouders, beide werkgevers en de RVA betrokken zijn. De RVA beschikt slechts over beperkte capaciteit, waarbij de prioriteit moet liggen op het vermijden van achterstand in de behandeling van dossiers en het bestrijden van reële fraude met tijdelijke werkloosheid.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vinden het correct dat slechts één ouder (in geval van samenwonende ouders) deze vorm van tijdelijke werkloosheid tegelijkertijd kan opnemen, met aandacht voor een evenwichtige verdeling tussen beide ouders.

Zij zijn bovendien van mening dat de notie 'minderjarig kind' vervangen moet worden door de opvang van minderjarige kinderen van hoogstens 12 jaar (of jonger), naar analogie met de regeling bij zelfstandige ouders waar ook een leeftijdsbeperking geldt. Bij kinderen met een handicap geldt de leeftijdsvereiste niet.

In ondergeschikte orde vragen de werkgeversorganisaties de notie 'minderjarig kind' te vervangen door de kinderen die school lopen tot en met de eerste graad van het secundair onderwijs (met een uitzondering voor de kinderen met een handicap). De scholen gaan immers voor de tweede en derde graad van het secundair onderwijs over naar afstandsonderwijs.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vragen bovendien dat rekening wordt gehouden met het bestaan van alternatieve opvangmogelijkheden, waardoor ouders die daar beroep op kunnen doen, geen gebruik kunnen maken van het regime van tijdelijke werkloosheid.”

9. Wijziging van de wet van 4 augustus – Specifieke maatregelen in geval van een pandemie

De Raad neemt nota van de bepaling van het voorontwerp van wet in titel 5, hoofdstuk 3, afdeling 3 van het voorontwerp van advies.

De Raad wijst erop dat de toevoeging in artikel 4, § 1 van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 de mogelijkheid betreft om, in geval van een pandemie, bij een in ministerraad overlegd koninklijk besluit bijzondere preventiemaatregelen te bepalen die nodig zijn voor de bescherming van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Onverminderd de hieronder vermelde respectievelijke standpunten van de in de Raad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties, wenst de Raad een aantal gemeenschappelijke bemerkingen te maken.

De Raad vraagt dat wordt toegevoegd dat de Koning deze specifieke maatregelen enkel kan vastleggen na het advies van de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk zoals voorzien in artikel 95 van de Welzijnswet. Indien bepaalde maatregelen hoogdringend genomen moeten worden zou de bevoegde minister de minimale termijn voor het verstrekken van het advies kunnen terugbrengen tot twee weken.

De Raad is ook van oordeel dat de beperking van de maatregelen in de tijd gekoppeld is aan het begrip "pandemie". Hij vraagt dat het begin en het einde van de pandemie wordt vastgesteld rekening houdend met het evolutief karakter van de pandemie en in overleg met de bevoegde overlegorganen.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat het voorgestelde artikel een absoluut noodzakelijke aanvulling is in de wetgeving betreffende het welzijn op het werk. Het artikel zorgt voor de wettelijke basis om voor de specifieke situatie van een pandemie preventiemaatregelen vast te leggen die aanvullend zijn op de maatregelen uit de Codex welzijn op het werk of in een aantal gevallen tijdelijk afwijken van de in de Codex opgenomen maatregelen.

Een voorbeeld van dit soort extra maatregelen is het ontwerp van koninklijk besluit over de rol van de arbeidsarts tijdens de huidige pandemie, waarover de sociale partners een unaniem advies gaven in de Hoge Raad voor preventie en bescherming. Dit koninklijk besluit geeft voor een beperkte periode in de tijd extra opdrachten aan de arbeidsarts in het kader van tracing en testing en geeft werkgevers en externe diensten de mogelijkheid om tijdelijk af te wijken van de verplichtingen inzake het gezondheidstoezicht van de werknemers.

Deze toevoeging in de welzijnswetgeving geeft meer rechtszekerheid aan ondernemingen omdat dan duidelijk wordt welke maatregelen specifiek zijn aan de situatie van een pandemie en in welk tijdsbestek de maatregelen van toepassing zijn. Tijdens de huidige pandemie gaf dit steeds aanleiding tot discussie tussen sociale partners en moeilijkheden bij interpretatie over de maatregelen in de Codex welzijn op het werk: welke maatregelen zijn van toepassing, op welke sectoren/ondernemingen en in welke situaties.

De wetswijziging laat de FOD WASO en de sociale partners bovendien toe om zich voor te bereiden op het vervolg van deze pandemie en toekomstige pandemieën. Door specifieke maatregelen in het kader van een pandemie op te nemen in de welzijnsreglementering kan zeer snel worden geschakeld bij een heropflakking of bij de uitbraak van een nieuwe pandemie. Dit is in het voordeel van de werknemers, die onmiddellijk adequaat beschermd kunnen worden, maar ook in het voordeel van de ondernemingen die in staat zullen zijn om op een veilige manier hun activiteiten verder te zetten.

Tijdens een pandemie zullen er maatregelen getroffen moeten worden op het vlak van volksgezondheid om de verspreiding van een virus in te perken. Om succesvol de virusverspreiding tegen te gaan zullen deze maatregelen doorgetrokken moeten worden naar de werkvloer. Meer nog, de algemene maatregelen die in het kader van volksgezondheid worden opgelegd aan alle burgers, moeten aangevuld worden met specifieke maatregelen die aangepast zijn aan de situatie in de sectoren/ondernemingen. De maatregelen gaan verder dan enkel hygiënische maatregelen, maar hebben ook gevolgen voor de arbeidsorganisatie, de ergonomie, de psychosociale risico's, het gezondheidstoezicht, enz. De maatregelen vragen onder andere ook de tussenkomst van de expertise die beschikbaar is binnen de interne en de externe diensten voor preventie en bescherming.

Deze maatregelen kaderen met andere woorden best in de preventiestrategie zoals voorzien in de welzijnsreglementering en worden vastgelegd na advies van de werknemers via het sociaal overleg. Het gaat met andere woorden om meer dan het louter toepassen van maatregelen inzake volksgezondheid in de ondernemingen. De generieke gids en de aanvullende sectorafspraken geven precies de nood aan van aan de ondernemingen aangepaste maatregelen.

De maatregelen in het kader van een pandemie passen in die zin perfect in de filosofie van onze welzijnsreglementering. De werkgever heeft de verplichting om alle werknemers te beschermen tegen alle risico's waaraan ze tijdens het werk kunnen worden blootgesteld. De werkgever moet de risico's evalueren en op basis hiervan de nodige preventiemaatregelen treffen aangepast aan de werknemers en de specifieke arbeidsomstandigheden. Volgens artikel 6 van de Welzijnswet moet elke werknemer, overeenkomstig zijn of haar opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar zijn of haar beste vermogen zorg dragen voor de eigen veiligheid en gezondheid en deze van de andere betrokken personen. De werknemer staat tijdens het werk wel steeds onder het gezag van de werkgever en kan dus niet zelf beslissen over de keuze van de maatregelen, de wijze van werken, de contacten met collega's of externen, de werkmiddelen die gebruikt moeten worden, de beschermingsmiddelen, enz. Het is dan ook logisch, en in lijn met de filosofie van de Welzijnswet, dat de werkgever de eindverantwoordelijkheid draagt over de maatregelen in het kader van een pandemie in de onderneming.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat het risico op een blootstelling aan het virus en een mogelijke besmetting wel degelijk een arbeidsgebonden risico is. De bron van het risico doet in deze niet ter zake. De bron kan bestaan uit virussen aanwezig bv. in een laboratorium, of bij patiënten in de gezondheidszorg, bij klanten in de distributiesector en de horeca, of bij de collega's zelf. Het virus is trouwens niet het enige gevaar op de arbeidsplaats dat zijn oorsprong vindt buiten de specifieke activiteit van de onderneming. Externe klimatologische omstandigheden (zon, hoge en lage temperaturen, ...) bijvoorbeeld worden door onze welzijnsreglementering erkend als gevaar op de arbeidsplaats waarvoor de risico's moeten worden vastgesteld, waarna de nodige maatregelen moeten worden genomen door de werkgever.

Dat de kans op een blootstelling en dus een besmetting bestaat in alle sectoren is ondertussen voldoende aangetoond. In de afgelopen maanden werden in allerlei werkplaatsen, in een verscheidenheid aan sectoren (zorg, voedingssector, distributie, ...), besmettingshaarden vastgesteld. En dit ondanks de maatregelen die opgelegd werden aan ondernemingen. Zonder deze maatregelen, in een 'business as usual' scenario, zou het aantal besmettingen op de arbeidsplaats vele malen groter zijn. Zelfs als het zo is zo dat veel besmettingen in de privésfeer gebeuren, dan nog is het beschermen van de werknemers tegen het virus in de ondernemingen de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Dat dit gevaar en de daaraan verbonden risico's niet mogen worden genegeerd of worden onderschat op de arbeidsplaats blijkt ook uit de cijfers van de besmettingen, de ziekenhuisopnamen en de overlijdens in de leeftijdscategorie van de actieve bevolking. Er moet alles in het werk worden gesteld om de virusoverdracht te vermijden.

Het niet erkennen van het virus als een risico inherent aan het werk ontslaat de werkgevers van elke verantwoordelijkheid ten aanzien van de bescherming van de werknemers. De eerste statistieken van de Algemene Directie Toezicht Welzijn op het werk stemmen de werknemersorganisaties ook niet optimistisch. Bij 2 op de 3 gecontroleerde ondernemingen werden inbreuken vastgesteld wat de bescherming van werknemers tegen het virus betreft.

Ook op Europees vlak zijn de vakbonden, samen met Europees Parlement, vragende partij om de richtlijnen over de veiligheid en gezondheid van werknemers, bepalingen op te nemen die specifieke preventiemaatregelen opleggen in het kader van een pandemie.

De organisaties die de werknemers vertegenwoordigen zijn dus vragende partij om de Welzijnswet aan te vullen zoals voorgesteld. Wel zouden ze enkele aanpassingen willen aanbrengen in de tekst.

De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen vragen zich af wat de toegevoegde waarde is van het overleg van de maatregelen in de ministerraad wanneer deze maatregelen enkel betrekking hebben op de bescherming van het welzijn van de werknemers.

De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, zijn van mening dat dit artikel overbodig is en dat het veel vragen oproept. Het huidige art. 4. § 1 eerste lid laat de Koning al toe "om aan werkgevers en werknemers alle maatregelen op te leggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk".

Het onderscheid tussen bijzondere preventiemaatregelen en de "gewone" preventiemaatregelen die in de Welzijnswet al worden voorzien, is niet duidelijk. In de memorie is sprake van 'heel specifieke en tijdelijke maatregelen'. De voorbeelden zijn echter helemaal niet specifiek (hygiëne en afstandsregels), maar heel algemeen en ook niet strikt betrekking hebbend op welzijn van de werknemers zoals gedefinieerd. Het zijn maatregelen bedoeld om een impact te hebben op populatieniveau voornamelijk vanuit het oogpunt van volksgezondheid.

Ook de toevoeging “in geval van een pandemie” verandert niets. Het blijft de welzijnwet, en met die wijziging is er nog steeds geen grond voor het opleggen van specifieke volksgezondheidsmaatregelen in ondernemingen voor zover zij niet aangepast worden aan de realiteit op de werkvloer (voorbeeld de nuancering van de toepassing van de anderhalve meter-regel op de werkvloer).

Het toegevoegde lid roept dus bijkomende vragen op, en heeft geen aangetoonde meerwaarde.

De Welzijnswet is niet de juiste rechtsgrondslag om deze problematiek te regelen. De Welzijnswet kan nooit een voldoende draagvlak of juridische grond bieden voor alle noodzakelijke maatregelen om de virusoverdracht te beperken. De extra maatregelen die nu met z'n allen moeten worden genomen zijn immers geen specifieke maatregelen bedoeld voor bescherming van werknemers tegen risico's verbonden aan het werk maar wel algemene maatregelen bedoeld om virusoverdracht in de algemene populatie (in elke omgeving, ook op de werkvloer) te beperken. De wettelijke basis hiervoor ligt besloten in het regelgevend kader inzake volksgezondheid. Op Europees niveau is deze conclusie al getrokken en wordt in de strategie (inclusief in de voorziene nieuwe strategisch kader voor veiligheid en gezondheid op het werk) gefocust op een verregaande samenwerking en integratie tussen “public health” en “employment - safety and health at work”. De EU-kaderrichtlijn veiligheid en gezondheid, waarop de Welzijnswet gebaseerd is, is op zich geen afdoende wettelijke basis voor pandemische situaties.

De memorie geeft ook zelf aan dat het eigenlijk niet specifiek gaat om het welzijn van de werknemer, maar om de Koning maatregelen te laten nemen om de verspreiding op de arbeidsplaats van een alomtegenwoordig virus te bestrijden. Waarom zouden er dan aparte maatregelen mogelijk moeten zijn op de werkvloer? De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen ontkennen zeker niet dat extra maatregelen nodig zijn – zoals ook vandaag het geval is – maar het gaat dan om de maatregelen inzake volksgezondheid of openbare orde die een vertaling en invulling moeten krijgen op de werkvloer. Dat is exact wat de sociale partners in samenwerking met de overheid vandaag hebben gedaan via de Generieke Gids en waarvoor de sociale partners zowel Europees als internationaal veel lof krijgen.

De invoering van dergelijke nieuwe bepaling in de Codex heeft als implicatie dat men mogelijks strengere maatregelen gaat opleggen op de werkvloer, terwijl buiten de werkvloer die maatregelen niet zouden gelden. Wat bijzonder vreemd zou zijn in het geval van een pandemie. Ook vandaag stellen de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen vast dat de grootste problemen van besmetting zich niet voordoen op de werkvloer, maar in een niet-professionele context.

Bovendien moet dit soort maatregelen door iedereen nageleefd worden: als burger, als werkgever en als werknemer. Ieder draagt verantwoordelijkheid en moet desgevallend sanctioneerbaar zijn bij niet naleving. Door het onder de Welzijnswet te schuiven komt de verantwoordelijkheid en sanctioneerbaarheid bovendien volledig bij de werkgever te liggen (werknemers zijn niet sanctioneerbaar in dat kader).

Er is niet aangetoond dat de invoering van de nieuwe bepaling in de Welzijnswet een meerwaarde heeft. Deze bepaling zet de poort open voor allerhande extra maatregelen op de werkvloer, zonder dat ze daarom ook zouden gelden in privésfeer of in de publieke ruimte. Een pandemie vereist dat men in alle omstandigheden bepaalde basisregels moet respecteren. De welzijnswetgeving vertrekt vanuit een heel andere filosofie: het professioneel risico bestaat omwille van de specificiteit van risico's inherent aan het werk. Dat is in het geval van een pandemie niet het geval. Er zijn specifieke beroepen waarbij de werknemer beroepshalve met het virus in contact komt, zoals bijvoorbeeld een laborant of een werknemer uit de zorgsector. Maar op deze werknemers is ook de specifieke regeling van de biologische agentia van toepassing. Voor alle andere werknemers is dit virus niet inherent verbonden aan hun werk en is het een algemeen gezondheidsrisico waar iedereen als burger – ook in zijn gedaante als werkgever en werknemer – rekening moet mee houden. De eigenheid van de welzijnswetgeving – specifiek gestoeld op risico's inherent aan het werk – mag niet worden tenietgedaan omwille van een algemene pandemie die ook de wereld van het werk treft. Je kan niet 'beslissen' of een risico inherent is aan het werk of niet. En om welke activiteit het ook gaat, het ontslaat de werkgevers niet van hun verantwoordelijkheid om passende maatregelen te nemen voor de bescherming van de werknemers, net zoals de werknemers gehouden zijn om de op ondernemingsvlak genomen of van overheidswege opgelegde maatregelen toe te passen. De cijfers van de inspectie tonen overigens aan dat er slechts in een beperkt aantal ondernemingen klachten of problemen zijn wat de goede toepassing van de maatregelen betreft.

De huidige aanpak via een ministerieel besluit en een generieke gids als kader voor maatregelen in ondernemingen is sneller en effectiever. Het zorgt voor een groter draagvlak door het in overleg en met expertise vertalen van de principes en maatregelen naar de ondernemingscontext. Daarnaast werd ook via koninklijke besluiten een oplossing voorzien voor specifieke probleemstellingen (rol arbeidsarts, enz.).

C. Noodzakelijke toevoegingen aan het voorontwerp van wet

1. Uitzendkrachten

Daarnaast stelt de Raad vast dat er geen oplossing is voor de situatie van uitzendkrachten die hun tewerkstelling bij een gebruiker door quarantaine moeten stopzetten. Wanneer zij niet onmiddellijk een nieuwe arbeidsovereenkomst kregen, verliezen zij nu onherroepelijk hun inkomen tijdens de periode van quarantaine. Zij hebben immers noch recht op werkloosheidsuitkeringen, noch op ziekteuitkeringen. De Raad dringt er dan ook op aan dat uitzendkrachten die effectief onder contract waren op het ogenblik dat de quarantaine zich opdringt of waartussen ten hoogste een periode van inactiviteit van één week of minder valt (cfr. art. 13 Uitzendarbeidswet), recht krijgen op tijdelijke werkloosheid onder de voorwaarden waarvoor dit ook voor vaste werknemers het geval is.

De Raad vraagt echter wel dat deze oplossing wordt uitgewerkt buiten het uitzendkantoor en dus buiten de contractuele relatie tussen de uitzendkracht en het uitzendkantoor om. In overleg met de sociale partners zal een praktische oplossing moeten worden uitgewerkt met betrekking tot de aangifte van de tijdelijke werkloosheid.

De Raad vraagt dat een bepaling in deze zin aan het ontwerp wordt toegevoegd.

2. Inzet van asielzoekers en andere buitenlandse onderdanen in een specifieke verblijfssituatie

De Raad stelt vast en betreurt dat de mogelijkheid die in het voorjaar van 2020 via het bijzondere-machtenbesluit nr. 14 van 27 april 2020 voorzien was voor asielzoekers en ruimer ook andere buitenlandse onderdanen die zich in een specifieke verblijfssituatie bevinden, om eveneens tijdens de eerste vier maanden na de indiening van hun verzoek om internationale bescherming ingezet te kunnen worden, niet verlengd wordt. Met name in de land- en tuinbouw heeft dit zijn nut bewezen om acute personeelstekorten te verhelpen. De Raad dringt er op dat deze verlenging alsnog zou gebeuren onder dezelfde voorwaarden. De Raad vraagt daarbij ook tijdelijk een oplossing te zoeken voor het probleem dat door het samenspel met het KB van 12 januari 2011 tot 75% van het nettoloon van asielzoekers wordt afgeroomd als bijdrage tot de materiële hulp, wat de aantrekkelijkheid van een dergelijke tewerkstelling sterk vermindert.
