

ADVIES Nr. 1.460

Zitting van dinsdag 16 maart 2004

Wetsvoorstel van de heer P. VANKRUNKELSVEN c.s. tot wijziging van de regeling inzake het rouwverlof (Senaat, zitting 2003-2004, 3-289/1 van 23 oktober 2003)

x x x

2.054-1

A D V I E S Nr. 1.460

Onderwerp : Wetsvoorstel van de heer P. VANKRUNKELSVEN c.s. tot wijziging van de regeling inzake het rouwverlof (Senaat, zitting 2003-2004, 3-289/1 van 23 oktober 2003).

Op verzoek van de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden van de Senaat heeft de heer A. DE DECKER, Senaatsvoorzitter, bij brief van 4 december 2003 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over een wetsvoorstel van 23 oktober 2003 tot wijziging van de regeling inzake het rouwverlof, ingediend door de heer P. VANKRUNKELSVEN c.s. (Gedr. St., zitting 2003-2004, Senaat nr. 3-289/1).

De commissie Individuele Arbeidsverhoudingen werd met het onderzoek van deze kwestie belast.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 16 maart 2004 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Op verzoek van de Commissie voor de Sociale Aangelegenheden van de Senaat heeft de heer A. DE DECKER, Senaatsvoorzitter, op 4 december 2003 de Nationale Arbeidsraad om advies verzocht over een wetsvoorstel tot wijziging van de regeling inzake het rouwverlof.

Terwijl de bestaande regeling inzake kort verzuim voor het overlijden van een familielid van een werknemer, naargelang de graad van verwantschap, het recht verleent op 3, 2 of 1 dag(en) afwezigheid, breidt het wetsvoorstel waarover de Raad om advies is verzocht, dit rouwverlof voor het overlijden van de naaste familieleden uit tot 10 dagen.

Als naaste familieleden worden beschouwd : de samenwonende partner, een kind (van zichzelf of van de partner waarmee men samenwoont) en een kleinkind.

De in het wetsvoorstel voorgestelde uitbreiding komt erop neer :

- dat van de personen wier overlijden in de huidige regeling recht geeft op drie dagen rouwverlof (art. 2, 5° van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963) twee categorieën, de partner en het kind worden afgesplitst, wier overlijden recht geeft op 10 dagen rouwverlof;
- dat het overlijden van een kleinkind (wat nu recht geeft op 1 of 2 dagen rouwverlof naargelang het kleinkind bij de werknemer inwoont of niet (artikel 2, 6° en 7° van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963)), ook recht geeft op 10 dagen rouwverlof.

Het wetsvoorstel laat de werknemer toe de 10 dagen afwezigheid te kiezen tijdens het eerste jaar dat volgt op de dag van het overlijden.

Voor de eerste 3 dagen wordt het gewaarborgd loon voorzien, ook bij het overlijden van de kleinkinderen.

Voor de volgende 7 dagen kent het wetsvoorstel een uitkering toe waarvan het bedrag wordt bepaald door de Koning en die wordt uitbetaald in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad heeft een onderzoek gewijd aan bepalingen van het wetsvoorstel, dat hem ter advies is overgelegd.

Hij herinnert eraan dat hij op 19 maart 2003 reeds het advies nr. 1.440 heeft uitgebracht over een voorontwerp van wet, dat eveneens tot doel had het rouwverlof te verlengen (tot 7 dagen).

Op grond van zijn onderzoek is de Raad van oordeel dat, over het geheel genomen, de argumentatie die in het voornoemd advies over de uitbreiding van het verlof, de betaling en de financiering ervan werd ontwikkeld, in onderhavig advies kan worden overgenomen.

Aangezien echter de inhoud van het wetsvoorstel op sommige punten verschilt van de inhoud van het voorontwerp van wet, waarover de Raad zich vorig jaar heeft uitgesproken, worden in dit advies ten opzichte van het vorig advies enkele nuances aangebracht.

A. De uitbreiding van het recht op rouwverlof

De Raad constateert dat het wetsvoorstel waarover zijn advies wordt gevraagd, naargelang het geval, het recht op 1, 2 of 3 wettelijke afwezigheidsdagen bij het overlijden van een naast familielid tot 10 dagen wil uitbreiden.

1. De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen zijn van mening dat het voorstel om de wettelijke regeling voor afwezigheidsdagen bij het overlijden van een naast familielid uit te breiden een lovenswaardig initiatief is. Ruimte wordt gelaten voor een fundamentele behoefte uit de persoonlijke leefwereld, hetgeen moet geapprecieerd worden in het kader van de combinatie van loonarbeid met een gezinsleven.

Zij vinden evenwel dat het idee van rouwverlof in dit wetsvoorstel geen uitwerking heeft gevonden die op hetzelfde niveau staat als de intentie.

Meer bepaald, willen zij er op wijzen dat, alhoewel het recht op wettelijke afwezigheidsdagen wordt uitgebreid tot 10 dagen, hier geen 10 dagen gewaarborgd inkomen tegenover staan.

Zij zijn van mening dat voor de bijkomende dagen rouwverlof de werknemer aanspraak zou moeten kunnen maken op het behoud van zijn volledig inkomen.

2. De leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen wijzen op de zeer belangrijke uitbreiding van het recht op wettelijke afwezigheidsdagen bij het overlijden van een naast familielid.

Zij menen dat het voor de beoogde gevallen ontegensprekelijk gaat om een aanzienlijke verlenging van de mogelijkheid tot gewettigde afwezigheid, vergeleken met de huidige regeling (die meer dan verdubbeld wordt). Bovendien wordt een zeer ruime opvatting gehanteerd wat de termijn voor de uitoefening van het recht betreft. Tenslotte wordt in een bepaald geval zelfs het recht op gewaarborgd loon uitgebreid.

Meer specifiek, speelt de uitbreiding van het recht op wettelijke afwezigheidsdagen bij het overlijden van een naast familielid op de volgende terreinen :

- Wat betreft het recht dat gecreëerd wordt : het voorstel voorziet in een nog grotere verlenging van de afwezigheidsduur dan deze waarin het voorontwerp van wet voorzag. Er zou nu een recht op rouwverlof voor een periode van 10 dagen ontstaan. Voor de hypothese van het overlijden van een samenwonende partner en van een kind houdt dit in dat de huidige 3 dagen kort verzuim, betaald door de werkgever, aangevuld worden met 7 dagen ten laste van het RIZIV. Voor de hypothese van het overlijden van een kleinkind waarvoor het voorontwerp van wet geen uitbreiding van rouwverlof voorzag, worden 1 of 2 dagen afwezigheid met behoud van loon toegevoegd (naar gelang het kleinkind inwoont bij de werknemer of niet) en 7 dagen ten laste van het RIZIV.

- Wat betreft de personen die het recht kunnen genieten : alle werknemers ongeacht hun statuut of soort van arbeidsovereenkomst, dus arbeiders, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden, thuiswerkers en studenten.
- Wat betreft de gebeurtenis die het recht opent : de hypothesen in het wetsvoorstel zijn minder omvangrijk dan deze bedoeld door het voorontwerp van wet waarover het advies nr. 1.440 werd uitgebracht. Het betreft met name het overlijden van een samenwonende partner, van een kind, hetzij een eigen kind of een kind van de partner waarmee men samenwoont, of van een kleinkind. Het voorontwerp beoogde eveneens het overlijden van de (schoon)vader, de stiefvader, de (schoon)moeder of de stiefmoeder van de werknemer.
- Wat betreft de periode waarbinnen het recht wordt uitgeoefend : nu wordt 1 jaar voorzien na het overlijden - het voorontwerp van wet voorzag 13 maanden - maar in de adviesaanvraag wordt aan de Raad ook gevraagd om zijn advies te geven over een mogelijke amendering die erin zou voorzien het verlof binnen de 2 jaar te laten opnemen. Het gaat hier over een aanzienlijke uitbreiding in vergelijking met de huidige 3 (2 of 1) dagen van kort verzuim. Aangezien de werkgeversleden in het advies 1.440 niet akkoord gingen met een periode van 1 jaar, kunnen zij het zeker niet eens zijn met een periode van 2 jaar, die ze sterk overdreven vinden.
- Wat betreft het gewaarborgd loon : in de hypothese van het overlijden van een kleinkind wordt het recht op gewaarborgd loon, dat nu 1 dag bedraagt voor een niet inwonend kleinkind en 2 dagen voor een inwonend kleinkind, uniform op 3 dagen gebracht. Een dergelijk verzwaring van de lasten ten aanzien van de werkgever is ondenkbaar in een context van concurrentievermogen van ondernemingen en vermindering van de werkgeversbijdragen.

Voorts vestigen de werkgeversleden de aandacht erop dat er, naast het kort verzuim voor bepaalde gebeurtenissen, waaronder het overlijden van een familielid, reeds een groot aantal afwezigheidsdagen bestaat waardoor elke werknemer gemiddeld 30 dagen per jaar vrijaf kan nemen (de wettelijke vakantie, aangevuld met feestdagen, vervangingsdagen, anciënniteitsdagen, dagen toegekend in het kader van arbeidsduurvermindering, verlof om dwingende redenen, ...)

Verder wijzen die leden erop dat de uitbreiding van het rouwverlof zal zorgen voor verhoogd absentisme in de ondernemingen en bron zal zijn voor bijkomende problemen inzake arbeidsorganisatie en administratieve lasten.

Ook vinden zij dat het geraden is dergelijke kwesties te regelen in onderlinge afspraak tussen werkgever en werknemer hetzij in het kader van het collectief overleg, in plaats van een nieuw recht op afwezigheid in te stellen bij wijze van algemene maatregel. Zij zijn van mening dat hiervoor eventueel inspiratie kan gevonden worden in de regeling inzake verlof om dwingende redenen van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45 van 19 december 1989.

Tenslotte menen zij dat de budgettaire impact van de uitbreiding van het rouwverlof aanzienlijk zal zijn. Zij vinden dat de maatregel niet te verzoeven is met de noodzaak om de sociale lasten voor de ondernemingen te verminderen teneinde de tewerkstelling te bevorderen.

B. De financiering van de uitbreiding van het rouwverlof

De Raad stelt vast dat er in het kader van de voorgestelde regeling geen gewag wordt gemaakt van de budgettaire impact van de uitbreiding van het rouwverlof.

Hij is van mening dat, indien men de voorgestelde maatregel ten uitvoer wil leggen, er voorzien moet worden in een eigen overheidsfinanciering ervan buiten de sociale zekerheid, die de volledige kost moet dekken zowel van de te betalen uitkeringen in de verzekering voor arbeidsongeschiktheid, alsook van het verlies van te innen bijdragen voor die dagen rouwverlof.

Onverminderd het principestandpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen, merken de leden die de middenstandsorganisaties vertegenwoordigen op dat, wanneer de maatregel wordt gefinancierd in het kader van de algemene rijksbegroting, afgestapt wordt van het principe van de financiering van dat soort van maatregelen door de uitkeringsverzekering voor arbeidsongeschiktheid of, meer in het algemeen, door de sociale zekerheid van de werknemers.

Die organisaties wijzen erop dat in die hypothese de vraag rijst naar de vaststelling en de financiering van analoge of gelijkwaardige maatregelen voor de zelfstandigen. Het gaat voor hen om een zaak van gelijke of gelijkwaardige behandeling van personen die in de rouw zijn.

C. Met betrekking tot de betaling van een uitkering in het raam van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen

De Raad stelt vast dat het wetsvoorstel waarover zijn advies werd gevraagd de bedoeling heeft de werknemer voor de zeven bijkomende afwezigheidsdagen bij het overlijden van een naast familielid te laten genieten van een uitkering die wordt uitbetaald in het raam van de verzekering geneeskundige verzorging en uitkeringen en waarvan het bedrag door de Koning wordt bepaald.

Zoals in zijn advies nr. 1.440 is hij van oordeel dat het rouwverlof niet kan gezien worden als een kerntaak voor genoemde verzekering en dus niet door haar ten laste moet worden genomen.

Hij vindt dat het hoe dan ook aangewezen is, in zoverre daarvoor de nodige budgettaire marges zouden voorhanden zijn, te voorzien in meer prioritaire behoeften voor verzekerden in arbeidsongeschiktheid.

In verschillende adviezen van het Beheerscomité van de uitkeringsverzekering voor werknemers van de Rijksdienst voor Ziekte en Invaliditeitsverzekering, het laatste op 21 mei 2003, wordt aangegeven dat prioriteit moet gegeven worden aan de werknemers die het slachtoffer zijn van een langdurige arbeidsongeschiktheid.

In dit kader wijst de Raad op de wanverhouding die bestaat tussen, enerzijds, het loon en de sociale bijdragen die op het loon moeten betaald worden en, anderzijds, de vervangingsuitkering bij arbeidsongeschiktheid.
