

ADVIES Nr. 2.208

---

Zitting van dinsdag 23 maart 2021

---

Vrijstelling van de verplichting tot betaling van een halve dag gewaarborgd dagloon teneinde de tijdelijke werkloosheid voor een halve dag toe te staan

x                      x                      x

3.205

## **ADVIES Nr. 2.208**

---

Onderwerp: Vrijstelling van de verplichting tot betaling van een halve dag gewaarborgd dagloon teneinde de tijdelijke werkloosheid voor een halve dag toe te staan

---

Bij brief van 2 maart 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, Minister van Werk, de Raad verzocht zich uit te spreken over het hoofdstuk "Vrijstelling van de verplichting tot betaling van een halve dag gewaarborgd dagloon teneinde de tijdelijke werkloosheid voor een halve dag toe te staan" van een voorontwerp van wet inzake de COVID-19-pandemie.

Het dossier werd toevertrouwd aan een ad hoc werkgroep in de Raad.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 23 maart 2021 het volgende advies uitgebracht.

x            x            x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

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

Bij brief van 2 maart 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, Minister van Werk, de Raad verzocht zich uit te spreken over het hoofdstuk “Vrijstelling van de verplichting tot betaling van een halve dag gewaarborgd dagloon teneinde de tijdelijke werkloosheid voor een halve dag toe te staan” van een voorontwerp van wet inzake de COVID-19-pandemie.

Zoals aangegeven door de beleidscel Werk, wenst de minister dat deze adviesaanvraag dringend behandeld wordt.

Het hoofdstuk heeft tot doel om aan de werkgevers uit de sectoren van de dienstencheques en het leerlingenvervoer de mogelijkheid te geven om beroep te doen op tijdelijke werkloosheid voor halve dagen.

In afwijking van de bepalingen van artikel 27 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en voor zover de werknemer recht heeft op tijdelijke werkloosheid, is de werkgever geen gewaarborgd loon verschuldigd aan de werknemer voor de arbeidsuren die wegvallen ten belope van een halve werkdag, indien hij het bewijs levert dat dit wegvallen te wijten is aan een onvoorzienbare en buiten de wil van de werkgever gelegen reden die het rechtstreeks gevolg is van de COVID-19-pandemie.

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

De Raad heeft zich aandachtig gebogen over de adviesaanvraag en heeft hierbij kunnen rekenen op de nuttige uitleg van de beleidscel van de Minister van Werk.

De Raad, behalve de leden die het ABVV vertegenwoordigen, erkent de specifieke problemen op het terrein waarvoor het hoofdstuk van het voorontwerp van wet een oplossing tracht te bieden.

Hij is van oordeel dat er in de eerste plaats gezocht moet worden naar ad hoc oplossingen op ondernemingsniveau door de werktijden aan te passen opdat volledige dagen van tijdelijke werkloosheid mogelijk zijn.

De Raad stelt echter vast dat dergelijke oplossingen niet in alle gevallen mogelijk zijn. Voor deze gevallen moet er een adequate oplossing geboden worden.

A. Standpunt van de leden die de werknemersorganisaties ACV en ACLVB vertegenwoordigen

De leden die het ACV en de ACLVB vertegenwoordigen benadrukken dat ze hier enkel mee akkoord kunnen gaan als tijdelijke uitzonderingsmaatregel, onder strikte voorwaarden en zonder dat dit als precedent kan gelden voor andere sectoren.

Zij herinneren er vooreerst aan dat artikel 20, 1° van de Arbeidsovereenkomstenwet de verplichting van de werkgever inhoudt om de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Artikel 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet bevat bovendien het recht op gewaarborgd loon indien de werknemer zijn dagtaak niet kan volbrengen wegens een oorzaak die onafhankelijk is van zijn wil.

Een tijdelijke afwijking op deze beide principes in deze uitzonderlijke omstandigheden omwille van de COVID-19-crisis, is voor delen van de sector van de dienstencheques en van het leerlingenvervoer aanvaardbaar, maar slechts onder strikte voorwaarden:

- strikt beperkt tot die activiteiten waar een halve werkdag kan wegvallen als rechtstreeks gevolg van de COVID-19-pandemie, omdat de klant ziek is geworden of in quarantaine moet (cf. memorie van toelichting);
- voor de autocarsector strikt beperkt tot de activiteiten van leerlingenvervoer van en naar de onderwijsinstellingen, met inbegrip van buitenschoolse activiteiten die te maken hebben met het lessenpakket van die instellingen;
- beperkt tot de duur van het tijdelijk versoepelde systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (coronawerkloosheid);

- bij Koninklijk Besluit moet simultaan het recht op tijdelijke werkloosheid voor de wegvallen halve dagen worden geregeld;
- het mag geen precedent zijn voor uitbreiding naar andere sectoren;
- niet met terugwerkende kracht (cf. memorie van toelichting).

Dit houdt in:

- dat voor de sector van de dienstencheques het dispositief in overeenstemming dient te worden gebracht met de memorie van toelichting, om geen enkele onduidelijkheid te laten over het feit dat de tijdelijke afwijking strikt beperkt wordt tot de activiteiten waar een halve dag activiteit bij een klant kan wegvallen door ziekte of quarantaine en dus met uitsluiting van de activiteiten van strijk buitenhuis en boodschappen. Dit houdt in dat de afwijking strikt beperkt moet blijven tot de hulp in het huishouden of het vervoer van personen met beperkte mobiliteit, met uitsluiting van de andere activiteiten die vandaag met dienstencheques kunnen worden betaald;
- dat er voor de activiteit van het leerlingenvervoer strikt wordt op toegezien dat het niet wordt gebruikt voor het wegvallen van andere activiteiten. Voor veel autocar-bedrijven is het leerlingenvervoer immers vaak slechts een beperkt segment van de activiteit en dreigt – zonder afdoende toezicht – misbruik te worden gemaakt van de regeling om ook voor andere activiteiten halve dagen tijdelijke werkloosheid in te voeren.

De leden die het ACV en de ALCVB vertegenwoordigen aanvaarden niet dat op enige wijze afbreuk wordt gedaan aan het recht op gewaarborgd dagloon voor de dagen die voorafgaan aan de datum van publicatie van de wet. Ook moet het recht op gewaarborgd dagloon gehandhaafd blijven voor opdrachten die wegvallen waaraan minder dan de helft van een werkdag wordt besteed, in overeenstemming met art. 20, 1° en art. 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet (zie hoger).

Wat betreft de aspecten van deze maatregel die te maken hebben met het recht op uitkeringen voor halve dagen werkloosheid, verwijzen zij naar het advies dat ter zake werd geformuleerd door het Beheerscomité van de RVA. Zij vragen dat bij weigering door de RVA van het recht op tijdelijke werkloosheid het recht op gewaarborgd dagloon onmiddellijk wordt hersteld door de betrokken werkgever.

B. Standpunt van de leden die de werknemersorganisatie ABVV vertegenwoordigen

De leden die het ABVV vertegenwoordigen verzetten zich tegen deze regeling, die de verantwoordelijkheid van de werkgever om werk te verschaffen verschuift naar de sociale zekerheid, ook al betreft het twee beperkte sectoren. Het is niet aangewezen om een fundamenteel wetsartikel te wijzigen voor een tijdelijke regeling in zeer specifieke sectoren.

Een dergelijke wetwijziging is een gevaarlijk precedent en zet de deur open om dit in de toekomst te voorzien voor andere sectoren zodat werkgevers naar believen mensen voor enkele uren op tijdelijke werkloosheid zullen zetten zonder dat iemand de achterliggende redenen ter dege kan controleren.

Daarnaast stellen zich nog een reeks technische vragen:

1. *“Arbeidsuren ten belope van een halve werkdag”* = arbeidsuren die door de werknemer voor minstens de helft van het op die dag toepasselijke uurrooster worden besteed aan het uitvoeren van een opdracht bij of voor een klant van de werkgever, die duidelijk onderscheiden is van een andere opdracht die tijdens het andere gedeelte van de werkdag wordt uitgevoerd.

Dit is een ingewikkelde definitie. De vraag is welke situaties wel of niet onder deze definitie vallen. Men heeft dus twee verschillende klanten nodig (één in de voormiddag en één in de namiddag).

- De vraag kan gesteld worden wat er gebeurt indien er 3 klanten per dag zijn.
- *“Minstens de helft van het op die dag toepasselijke uurrooster”*: De wet lijkt uit te gaan van twee dagdelen met twee verschillende klanten waar er elk even veel gewerkt wordt, bijvoorbeeld een volledige werkdag van 6 uur waarvan 3 uur in de voormiddag en 3 uur in de namiddag. Indien één van de twee klanten annuleert, valt men onder het toepassingsgebied van de maatregel.

In de praktijk kan de situatie anders zijn, bijvoorbeeld een volledige werkdag van 6 uur waarvan 4 uur in de voormiddag en 2 uur in de namiddag. Indien de klant van de voormiddag annuleert, valt men onder het toepassingsgebied van de maatregel. Indien de klant van de namiddag annuleert, valt men niet onder het toepassingsgebied.

Bovendien kan de vraag worden gesteld wat er gebeurt met deeltijdse werknemers die gewoonlijk maar een halve dag werken.

2. De werkgever zal a posteriori moeten bewijzen dat die uren (door de klant) geannuleerd worden omwille van:
  - een onvoorzienbare reden;
  - een buiten de wil van de werkgever gelegen reden;
  - die het rechtstreekse gevolg is van de COVID-19-pandemie.

De controle gebeurt a posteriori, maar de RVA geeft al aan dat hij deze maatregel moeilijk efficiënt zullen kunnen controleren. Hierdoor wordt het risico op misbruiken groot. Indien bij controle a posteriori onregelmatigheden naar boven komen, is het bovendien de werknemer die geconfronteerd wordt met terugvorderingen en mogelijk met moeilijkheden om zijn recht op loon te doen gelden.

3. Het statuut van de werknemer is niet helemaal duidelijk. Er zijn nog heel wat vragen in verband met de berekening van de uitkering en het loonsupplement, bijvoorbeeld in geval van deeltijdse werknemers.

#### C. Standpunt van de leden die de werkgeversorganisaties vertegenwoordigen

De werkgeversorganisaties spreken zich positief uit over het voorliggende wetsontwerp. Zij benadrukken evenwel dat dit wetsontwerp en het advies erover samen moeten worden gelezen met een ontwerp van Koninklijk Besluit waar ook het beheerscomité van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening op 23 maart 2021 een advies over heeft uitgebracht.

Dit ontwerp van Koninklijk Besluit strekt ertoe om in de werkloosheidsreglementering modaliteiten te voorzien die het mogelijk maken om voor de werkgevers en werknemers die vallen onder het toepassingsgebied van dit wetsontwerp te voorzien in halve dagen tijdelijke werkloosheid. Dit ontwerp van Koninklijk Besluit voorziet erin om voor de termijn van deze maatregel te verwijzen naar de inwerkingtreding en buitenwerkingtreding van het voorliggende wetsontwerp, wat de verwantschap tussen beide ontwerpen aantoont.

De regering heeft deze maatregel aangekondigd op 12 februari 2021. In haar communicatie heeft de regering duidelijk gemaakt dat deze maatregel van toepassing zou zijn voor het volledige tweede kwartaal van 2021. Om deze timing te kunnen respecteren, pleiten de werkgeversorganisaties ervoor om de behandeling van het voorliggende wetsontwerp en het verwante ontwerp van Koninklijk Besluit, alsook de technische implementatie van de maatregel, maximaal te bespoedigen. Tevens zouden zij het betreuren indien de wet van kracht zou zijn zonder dat het verwante Koninklijk Besluit gepubliceerd zou zijn in het Belgisch Staatsblad of omgekeerd.

Dergelijke situatie zou ingaan tegen de beslissing van de minister-raad, die had voorzien in een oorspronkelijke inwerkingtreding van de maatregel op 1 april 2021.

De werkgeversorganisaties erkennen de nood aan maatwerk in de sectoren en activiteiten gevisieerd door het toepassingsgebied van het wetsontwerp.

In deze sectoren en activiteiten vallen regelmatig opdrachten onvoorzienbaar weg, omwille van redenen die het rechtstreeks gevolg zijn van de COVID-19 pandemie, en dit binnen een tijdsbestek waarbinnen het in de grote meerderheid van de situaties onmogelijk is om de arbeidsorganisatie te veranderen om in een andere opdracht voor de werknemer te voorzien. Deze onmogelijkheid vertaalt zich in omzetverlies voor de werkgever en loonverlies voor de werknemer.

Zij onderschrijven zodus het toepassingsgebied van voorliggend wetsontwerp.

Zij zijn echter van mening dat de bepaling om het 'bewijs te leveren dat deze arbeidsuren wegvallen' onduidelijk is en vragen zal oproepen over de aard en andere modaliteiten van dit bewijs. De werkgevers oordelen dat deze onduidelijke bepaling onnodig is, omdat:

- Het ontwerp van Koninklijk Besluit voorziet in een aangifte die de werkgever de dag vooraf, de dag zelf of de dag na er toepassing wordt gemaakt van de maatregel. In deze aangifte dient de werkgever onder andere het adres aan te leveren waar de werknemer zijn of haar opdracht uitvoert en dient de werkgever ook te motiveren waarom hij de maatregel toepast.
- De aanwezigheid van een prestatie wat betreft de werknemers met een arbeids-overeenkomst dienstencheques kan geverifieerd worden aan de hand van de aanwezigheid van een dienstencheque.



- De RVA op basis van deze en andere gegevens controles kan uitvoeren bij de werkgever.

Deze drie elementen samen vormen volgens de werkgeversorganisaties voldoende bewijs en verantwoordten om het bijkomende, onduidelijke bewijs zoals voorzien in het wetsontwerp te schrappen.

De werkgeversorganisaties benadrukken het belang van een snelle en correcte technische implementatie van de maatregel bij alle betrokken partijen, met name de RVA en de uitbetalingsinstellingen. Dit om een correcte en tijdige behandeling van de uitbetaling van de tijdelijk werkloze werknemers te verzekeren.

De werkgeversorganisaties stellen zich, in de context van een mogelijke derde golf en een vertraagde vaccinatiecampagne, de vraag of de voorziene datum van buitenwerkingtreding nog tegemoet komt aan de noden op het terrein. De vraag werpt zich, gezien de aanhoudende sanitaire en economische crisis, op om een langere duurtijd van de maatregel te voorzien dan enkel het tweede kwartaal van 2021.

-----