

Coronavirus: socio-economische maatregelen

Bijgewerkt op 5 mei 2020 (toevoegingen in het rood)

Inhoudstafel

1. De vrijwillige overuren	2
De verhoging van de arbeidsduur	2
Toepassingsgebied: wie en voor welke periode?	2
De schriftelijke verklaring	3
Cumul van vrijwillige overuren met andere afwijkingen van de arbeidstijd	3
Nuance voor deeltijders.....	4
Opmerking voor deeltijders (contract tijdelijk aanpassen)	7
Uitbetaling van de overuren	8
Behandeling op het vlak van RSZ en de fiscus	8
Aanbeveling.....	8
2. De terbeschikkingstelling	9
Voor wie en voor welke periode?	9
Voorwaarden en modaliteiten.....	9
Aanbeveling.....	11
3. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	12
Beginsel uit de wet.....	12
Versoepeling in Coronaperiode	12
4. Studentenarbeid.....	14
5. Tijdskrediet, loopbaanonderbreking en SWT.....	15
Sectoren	15
Duur van de maatregel	15
SWT	15
Tijdskrediet en loopbaanonderbreking.....	15
6. Tewerkstelling van buitenlandse onderdanen.....	17

1. De vrijwillige overuren

Hoe omgaan met de toegenomen activiteit (en de extra gepresteerde uren) die door de uitbraak van COVID-19 ontstaat? De regering breidt het systeem van vrijwillige overuren uit, en maakt het ook aantrekkelijker voor de werkgever.

Vrijwillige overuren zijn een nieuwe categorie overuren die in 2017 werden ingevoerd door de Wet werkbaar werk (Wet Peeters).

Voor het gebruik van vrijwillige overuren is noch een administratieve procedure, noch onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers nodig: een overeenkomst tussen de werkgever en de individuele werknemer is voldoende. Een dergelijke overeenkomst moet vooraf schriftelijk worden vastgelegd.

De verhoging van de arbeidsduur

Het jaarlijkse krediet aan vrijwillige overuren bedraagt volgens de wet 100 uur. Dit krediet van 100 uur werd bij CAO nr. 129 van de Nationale Arbeidsraad verhoogd tot 120 uur (merk op dat deze overeenkomst niet van toepassing is op de openbare sector, bijvoorbeeld publieke ziekenhuizen en rusthuizen).

De regering verhoogt nu tijdelijk het krediet aan vrijwillige overuren uit de wet werkbaar werk naar 220 uur, op voorwaarde dat deze vrijwillige overuren vóór 30 juni 2020 worden gepresteerd. De bedoeling van deze maatregel is om het hoofd te bieden aan de toename van het werk in essentiële sectoren ingevolge het coronavirus.

Het verslag aan de Koning bepaalt dat het bijkomend contingent van 120 overuren (ingevoerd in het kader van de coronacrisis) mag gebruikt worden vooraleer het bestaande basiscontingent van 100 overuren is opgebruikt.

Deze overuren maken het mogelijk om de normale grenzen voor de arbeidstijd te overschrijden en af te wijken van de uurroosters die van toepassing zijn, zonder de grenzen van 11 uur per dag en 50 uur per week te overschrijden. Dergelijke overuren die boven de normale arbeidsduur worden gepresteerd, moeten niet ingehaald worden. Ze moeten aan 100% worden betaald, maar geven geen recht op het wettelijke overloon (dat normaal gesproken 50% bedraagt, en 100% op zon- en feestdagen).

Toepassingsgebied: wie en voor welke periode?

De verhoging van het aantal vrijwillige overuren is alleen voorzien voor kritieke sectoren. Kritieke sectoren zijn bedrijven en instellingen die behoren tot de cruciale sectoren en essentiële diensten, zoals bepaald in het ministerieel besluit van 23 maart 2020 inzake noodmaatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.

De verhoging van het vrijwillige overurenkrediet kan slechts in het tweede kwartaal van 2020 (1 april 2020 tot en met 30 juni 2020) worden toegepast.

De schriftelijke verklaring

Het feit dat de werknemer ermee instemt vrijwillig over te werken, moet schriftelijk worden vastgelegd voordat de prestaties worden uitgevoerd. Dit schrijven is slechts geldig voor een beperkte periode van 6 maanden, wat op zich in de huidige context geen probleem is aangezien de overheidsmaatregelen op 30 juni ophouden van kracht te zijn (behoudens een eventuele verlenging).

Om misverstanden te voorkomen, is het nuttig om in dit document de voorwaarden en beperkingen te verduidelijken om beroep te doen op de vrijwillige overuren.

(1) In het document kunnen bepaalde door de werknemer gevraagde voorwaarden worden vastgelegd (bijvoorbeeld: hij wil alleen vrijwillig overwerken in het weekend, of alleen op maandag en dinsdag na de normale werkuren). In dat geval kan de werknemer elk verzoek om overuren te presteren, weigeren dat het door hem vastgestelde kader overschrijdt en dat dus zijn verbintenis overstijgt. Wanneer hij er mee heeft ingestemd om vrijwillig over te werken, zonder dat er beperkingen worden voorzien, kan hij zich niet van zijn verbintenis ontdoen, behalve om dwingende redenen (zoals bijvoorbeeld de zorg voor jonge kinderen).

(2) In de schriftelijke overeenkomst moeten de manier en de termijn voor het informeren van de werknemer over de bijkomende prestaties die van hem kunnen worden gevraagd, worden vastgesteld. Er kan ook voorzien worden in een urgente procedure in geval van overmacht (onvoorziene afwezigheid van collega's, een groot aantal mensen op de spoedafdeling van een ziekenhuis, enz.).

Met andere woorden: hoewel de regeling op 1 april in werking treedt, is zij eigenlijk pas van toepassing op een werknemer vanaf de datum waarop hij ook een overeenkomst met zijn werkgever heeft afgesloten.

Cumul van vrijwillige overuren met andere afwijkingen van de arbeidstijd

In veel instellingen voor profylactische en hygiënische verzorging zijn reeds arbeidsregelingen van kracht die afwijken van de normale grenzen van de arbeidsduur (Koninklijk Besluit van 14 april 1988).

Bij deze arbeidsregelingen moeten de overschrijdingen van de arbeidsduur worden gecompenseerd, zodat de normale arbeidsduurgrenzen op het einde van het trimester nageleefd worden. In het kader van deze regelingen moeten de uurroosters aan de werknemers bekend worden gemaakt volgens de door de instelling vastgestelde procedures en termijnen.

De vrijwillig gepresteerde overuren in het kader van de coronamaatregelen worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de interne grens (zoals bedoeld bij artikel 26bis, § 1bis, van de Arbeidswet).

Vrijwillige overuren kunnen dus worden gebruikt om de uren uit deze arbeidsregelingen aan te vullen met vrijwillige bijkomende prestaties. Voorbeelden:

- Na een normale shift wordt aan de werknemer gevraagd om langer te blijven omdat de persoon die werkt tijdens de daaropvolgende shift ziek is geworden; naast de 8 uur (voorzien in zijn uurrooster), die hij al heeft gewerkt, mag hij nog eens 3 uur extra werken (in totaal 11 uur) zodat er een vervanger kan worden gezocht (die vervanger kan ook, indien hij die dag nog niet heeft gewerkt, zijn shift uitvoeren op basis van vrijwillige overuren).
- Als de weekendploeg moet worden versterkt, kan aan werknemers worden gevraagd om zich vrijwillig kandidaat te stellen om naast hun prestaties in de week, ook op zaterdag of zondag te werken, op voorwaarde dat al hun prestaties tijdens deze week niet langer duren dan 50 uur.
- Werknemers die genieten van een rustdag, kunnen worden opgeroepen om overuren te verrichten die niet in hun uurrooster waren opgenomen.

Het voordeel van het gebruik van het systeem van vrijwillige overuren, ligt in het feit dat deze extra gewerkte uren niet hoeven te worden ingehaald en dat er dus over de referentieperiode van een kwartaal meer gewerkt kan worden dan de normale, gemiddeld arbeidsduur voorziet.

Nuance voor deeltijders

De deeltijdse werknemer verricht normaal zijn prestaties tijdens de voor hem voorziene uurroosters. Enerzijds heeft men deeltijdse werknemers die elke week volgens dezelfde (vaste) uurroosters werken, anderzijds heeft men deeltijdse werknemers wiens uurrooster varieert (bijvoorbeeld in ondernemingen waar in shiften wordt gewerkt, dan één de nachtploeg, dan weer de ochtendploeg, enz.).

De deeltijdse werknemer kan dus extra uren presteren die zijn/haar deeltijdse arbeid aanvullen (bijkomende uren). Eenmaal de normale geldende grenzen die van toepassing zijn op de voltijdse werknemer overschreden worden, presteert de werknemer overuren.

Meer specifiek worden de bijkomende uren omschreven als de uren die de overeengekomen arbeidsduur van de deeltijdse werknemer overschrijden, zonder echter de normale duur te overschrijden die door de wet of door de collectieve arbeidsovereenkomst werd vastgelegd.

Om het presteren van bijkomende uren te beperken, worden bepaalde bijkomende prestaties van deeltijdse werknemers gelijkgesteld met overwerk en openen ze een recht op overloon van 50 % (voor prestaties tijdens de week, zaterdag incl.) of 100% (prestaties op een zondag of een feestdag).

Er werd echter een krediet aan bijkomende uren voorzien die voordeliger behandeld worden doordat er geen recht is op overloon:

- Bij toepassing van een vast of variabel werkrooster met een vaste arbeidsduur per week, geven de prestaties die buiten de normale deeltijdse arbeidsduur worden gepresteerd steeds recht geven op overloon (met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand).

- Voor deeltijdse arbeidsovereenkomsten met een variabel werkrooster en een variabele wekelijkse arbeidsduur, is dit een krediet van 3 uren en 14 minuten vermenigvuldigd met het aantal weken begrepen in de referteperiode, met een maximum van 168 uren (voor een periode van een jaar).

Voorbeelden

Voor de voorbeelden gaan we uit van een effectieve¹ arbeidsduur van gemiddeld 38 uren per week in de onderneming (hier zijn de maximale grenzen dus 9u/dag en 38u/week).

Voorbeeld 1

Een werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van **32u/week** krijgt het volgende werkrooster:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Uurrooster	8u nacht		8u nacht	8u ochtend	8u middag		
Effectief gewerkt	10u		10u	10u	10u	6u	

In dit voorbeeld heeft de werknemer, gezien de drukke periode 46u gewerkt, waarvan:

- Op maandag, woensdag en donderdag 1 bijkomend uur en één overuur (bovenop de grens van 9u/dag);
- Op vrijdag 2 overuren; omdat vrijdag op het moment dat er extra uren gepresteerd worden, de wekelijkse grens van 38 uren al werd bereikt.

Wanneer je dan kijkt naar de extra op zaterdag gepresteerde uren:

- De werknemer heeft al 40 uren gepresteerd van maandag tot en met vrijdag, en zit dus al boven zijn gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uren.
- Dit betekent dat de 6 uren die op zaterdag gepresteerd werden overuren zijn.

Samengevat moet men dus de 46 uren als volgt beschouwen:

- 32u gewerkt volgens uurrooster
- 3u als bijkomende uren
- 11 uren als overuren, en als vrijwillige overuren indien men het bovenvermelde kader naleeft²
 - o 3 overuren daarvan zijn wegens overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur
 - o 8 overuren daarvan zijn wegens overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur

¹ Met effectieve arbeidsduur willen we het onderscheid maken met regimes waar er wel gemiddeld 38u gewerkt wordt maar waar:

- 39u per week gewerkt wordt (met 6 arbeidsduurverminderingdagen)
- 40u per week gewerkt wordt (met 12 arbeidsduurverminderingdagen)

² Dit voorbeeld is uitgewerkt op basis van het tijdelijke stelsel van vrijwillige overuren tijdens de coronacrisis. Indien men dit normaal zou bekijken, is de situatie immers genuanceerder voor het berekenen van het overloon. Er zal immers maar voor 8 overuren overloon verschuldigd zijn.

Voorbeeld 2

Een werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van **32u/week** krijgt het volgende werkrooster:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Uurrooster	9u nacht		7u nacht	9u ochtend	7u middag		
Effectief gewerkt	10u		10u	11u	9u		8u

In dit rooster heeft de werknemer 48u gewerkt, waarvan:

- Op maandag 1 overuur (bovenop de grens van 9u)
- Op woensdag 2 bijkomende uren en 1 overuur
- Op donderdag 2 overuren
- Op vrijdag 2 overuren omdat tijdens de shift de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38u al werd bereikt
- Doordat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur (38u/week) al op vrijdag werd gehaald, zijn alle extra op zondag gepresteerde uren overuren

Samengevat moet men dus de 48 uren als volgt beschouwen:

- 32u gewerkt volgens uurrooster
- 2u als bijkomende uren
- 14 uren als overuren, en als vrijwillige overuren indien men het bovenvermelde kader naleeft³
 - o 4 overuren daarvan zijn wegens overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur
 - o 10 overuren daarvan zijn wegens overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur

Voorbeeld 3

Een werknemer met een gemiddelde arbeidsduur van **24u/week** krijgt het volgende werkrooster:

	Maandag	Dinsdag	Woensdag	Donderdag	Vrijdag	Zaterdag	Zondag
Uurrooster	8u nacht		8u nacht		8u middag		
Effectief gewerkt	10u		10u		11u	8u	

In dit rooster heeft de werknemer 39u gewerkt, waarvan:

- Op maandag 1 bijkomend uur en 1 overuur (bovenop de dagelijkse grens van 9u)
- Op woensdag 1 bijkomend uur en 1 overuur
- Op vrijdag 1 bijkomend uur en 2 overuren

³ Dit voorbeeld is uitgewerkt op basis van het tijdelijke stelsel van vrijwillige overuren tijdens de coronacrisis. Indien men dit normaal zou bekijken, is de situatie immers genuanceerder voor het berekenen van het overloon. Er zal immers maar voor 10 overuren overloon verschuldigd zijn.

- De 8 op zaterdag gepresteerde uren:
 - o Er werd voor zaterdag al 31 uren gepresteerd. 7 uren kunnen dus nog als bijkomende uren beschouwd worden.
 - o Het negenendertigste uur gepresteerd die week is een overuur.

Samengevat moet men dus de 39 uren als volgt beschouwen:

- 24u gewerkt volgens uurrooster
- 10u als bijkomende uren
- 5 uren als overuren, en als vrijwillige overuren indien men het bovenvermelde kader naleeft⁴.

Opmerking voor deeltijders (contract tijdelijk aanpassen)

In de voorbeelden merk je dat deeltijdse werknemers die dichter aanleunen bij het arbeidsvolume van een voltijdse werknemer ook nog heel wat overuren kunnen presteren (die dan als vrijwillige overuren bestempeld kunnen worden). Indien de deeltijdse werknemer in zijn/haar arbeidsduur eerder aanleunt bij een halftijdse werknemer wordt het al moeilijker om de regeling voor vrijwillige overuren te kunnen toepassen.

Indien je deze werknemers tijdens de crisis extra uren wil laten presteren, is het misschien eerder aangeraden om de arbeidsduur zoals bepaald in hun arbeidsovereenkomst tijdelijk te herzien. Dit kan eenvoudig door via een bijlage bij de arbeidsovereenkomst te voorzien in een hogere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Deze bijlage kan je in de tijd beperken, en bijvoorbeeld afsluiten voor een week, een maand of twee maanden.

Voorbeeld

Je hebt een werknemer met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 24u in zijn/haar arbeidsovereenkomst. Door de coronacrisis heb je een enorme toename van het werk in de onderneming, waardoor je zeker bent dat je extra werk hebt. De werkgever kan dan samen met de werknemer beslissen om een bijlage bij de arbeidsovereenkomst af te sluiten.

Je kan dan een bijlage afsluiten van 1 maand voor de maand mei om tijdelijk de gemiddelde arbeidsduur te verhogen tot 32u (1 extra shift van 8u). Indien je eind mei merkt dat juni ook nog druk is, kan je de bijlage voor een bijkomende maand verlengen.

Op deze manier geniet je wel niet van de voordelige sociale/fiscale behandeling van de vrijwillige overuren, maar vermijd je de betaling van overloon voor de bijkomende uren.

⁴ Dit voorbeeld is uitgewerkt op basis van het tijdelijke stelsel van vrijwillige overuren tijdens de coronacrisis. Indien men dit normaal zou bekijken, is de situatie immers genuanceerder voor het berekenen van het overloon. Er zal hier slechts voor 4 overuren overloon verschuldigd zijn.

Uitbetaling van de overuren

Het volmachtenbesluit dat werd gepubliceerd maakt voor de betaling van overloon een onderscheid tussen de al bestaande overuren en de overuren ingevoerd in het kader van de coronacrisis. Het overloon is niet van toepassing op de 120 bijkomende vrijwillige overuren die, tijdens de periode van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020, worden gepresteerd.

Het verslag aan de Koning bepaalt dat het bijkomend contingent van 120 overuren (ingevoerd in het kader van de coronacrisis) mag gebruikt worden vooraleer het basiscontingent van 100 overuren is opgebruikt.

Deze 120 vrijwillige overuren ingevoerd in het kader van de coronacrisis moeten dus aan 100% worden uitbetaald, zonder dat er overloon verschuldigd is.

Dit betekent dat deze uren aan het einde van de betaalperiode bovenop het normale loon worden uitbetaald (ter compensatie van de extra gepresteerde uren).

Het nauwkeurig bijhouden van de vrijwillige overuren zal dus noodzakelijk zijn om deze betaling correct te kunnen uitvoeren.

Behandeling op het vlak van RSZ en de fiscus

In de sector van de horeca bestaan vandaag al overuren die voordelig zijn op het fiscaal vlak en op het vlak van RSZ. In het kader van deze overuren houdt de werknemer meer over van zijn brutoloon: het brutoloon is immers gelijk aan het nettoloon. De werknemer moet geen sociale bijdragen betalen en geen belastingen betalen. De werkgever zelf is ook geen werkgeversbijdragen verschuldigd.

Deze bepalingen worden ook uitgewerkt, maar zijn geen onderwerpen die in een volmachtenbesluit mogen staan. Daarom wordt parallel werk gemaakt van respectievelijk een bij ministerraad overlegd KB (RSZ) en een wet (fiscaal). Het wetsontwerp wordt momenteel behandeld in de Kamer.

Aanbeveling

In veel socialprofitondernemingen werden vrijwillige overuren nog niet gebruikt vanwege het extra loon dat verschuldigd was voor vrijwillige overuren (en dus een dure operatie). Als u in deze crisisperiode zo snel mogelijk wilt profiteren van die vrijwillige overuren, is het raadzaam om de bovenvermelde overeenkomsten nu al af te sluiten om uw medewerkers vrijwillig te laten overwerken. Het koninklijk besluit is nog niet gepubliceerd, maar anders zult u bij de publicatie van dit koninklijk besluit met al deze administratieve formaliteiten te maken krijgen.

2. De terbeschikkingstelling

De overheid versoepelt de mogelijkheid om werknemers ter beschikking te stellen van gebruikers in kritieke/essentiële sectoren.

Voor wie en voor welke periode?

Tijdens deze pandemie hebben heel wat ondernemingen hun activiteiten moeten verminderen of stopzetten en hebben ze te maken met een te veel aan personeel. In andere ondernemingen daarentegen ontbreekt het in de kritische/essentiële sectoren aan voldoende (gekwaliceerd) personeel.

Daarom heeft de regering maatregelen genomen om de terbeschikkingstelling van dergelijk “tijdelijk overbodig” personeel aan gebruikers die in kritieke sectoren actief zijn, te vergemakkelijken. De maatregel is een uitzondering op het verbod om personeel ter beschikking te stellen zoals bepaald bij artikel 31 van de wet van 24 juli 1987.

De terbeschikkingstelling is in feite een uitlening van personeel van de ene onderneming aan de andere. De ter beschikking gestelde werknemer blijft een werknemer van zijn eigen onderneming, maar tijdens de terbeschikkingstelling is het de gebruiker die over hem het gezag en de leiding uitoefent die normaal gesproken aan de werkgever toekomt (en die het essentiële element van een arbeidsovereenkomst is). Dit is anders dan bij onderaanneming, waarbij de opdrachtgever geen gezag uitoefent over het personeel van de onderaannemer.

Deze terbeschikkingstelling van werknemers aan gebruikers in kritieke sectoren kan tot 30 juni 2020 worden gedaan en moet het opvangen van de gevolgen van de COVID-19-pandemie in de onderneming van de gebruiker als doel hebben.

Voorwaarden en modaliteiten

De terbeschikkingstelling van werknemers moet uiteraard niet de normale activiteit van de uitlenende onderneming zijn. Het moeten werknemers zijn die gebruikelijke activiteiten in de “uitleenonderneming” uitvoeren en zij moeten in ieder geval vóór 10 april door de uitlenende werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst zijn genomen.

De terbeschikkingstelling van werknemers aan een gebruiker moet het voorwerp uitmaken van een schriftelijke driepartijenovereenkomst tussen de oorspronkelijke werkgever, de gebruiker en de ter beschikking gestelde werknemer. Het koninklijk besluit bepaalt echter dat de schriftelijke toestemming van de werknemer niet vereist is wanneer stilzwijgende toestemming gebruikelijk is in de sector waarin de werknemer werkzaam is (wij kennen echter zelf geen enkele socialprofitsector die een dergelijke praktijk kent).

Deze overeenkomst zal de voorwaarden en de periode van terbeschikkingstelling bevatten. Het is nuttig (maar niet verplicht) om te specificeren voor welke taken de werknemer tijdens deze terbeschikkingstelling zal worden ingezet en waar hij zal werken. De overeenkomst moet voor het begin van de terbeschikkingstelling worden afgesloten.

Tijdens de periode van de terbeschikkingstelling:

- De werknemer blijft in dienst van zijn oorspronkelijke werkgever. De uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst wordt niet opgeschort. De werkgever blijft hem zijn loon betalen en zijn anciënniteit blijft normaal lopen. De werkgever blijft hem dekken met zijn arbeidsongevallenverzekering (hij zal contact moeten opnemen met de verzekeringsmaatschappij om de nieuwe werkplek aan te geven).
- De gebruiker is verantwoordelijk voor de toepassing van alle voorschriften die van toepassing zijn op de werkplek, met name de arbeidsduur en de uurroosters die bij de gebruiker van toepassing zijn, gelden ook voor de ter beschikking gestelde werknemer. De gebruiker is verantwoordelijk voor de beschermende maatregelen die de veiligheid en gezondheid van de werknemer op de werkplek waarborgen.
- De ter beschikking gestelde werknemer behoudt minstens het recht op het loon waarop hij in zijn oorspronkelijke functie recht had. Indien het loon bij de gebruiker hoger is, heeft de werknemer daar recht op (en komt dit ten laste van zijn werkgever).
- De gebruiker is samen met de werkgever hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van het loon en de sociale lasten.
- Wat betreft de burgerlijke aansprakelijkheid voor een fout van de ter beschikking gestelde werknemer is de rechtspraak verdeeld. De FOD WASO deelt de mening van de meerderheidsrechtspraak dat het de gebruiker is die in het kader van artikel 1384, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek aansprakelijk is, voor zover het de gebruiker is die het feitelijke werkgeversgezag uitoefent en deze gebruik maakt van de diensten van die werknemer. Omdat er ook een andere minderheidsrechtspraak is, kunnen we in dit geval natuurlijk geen volledige rechtszekerheid bieden.

Daarom kan het vanuit het oogpunt van de oorspronkelijke werkgever nuttig zijn om in de bepalingen van de overeenkomst met de gebruiker te voorzien in een voorafgaande regeling, waarin bijvoorbeeld wordt overeengekomen dat de werkgever, indien hij aansprakelijk wordt gesteld voor de schade die de werknemer tijdens de terbeschikkingstelling heeft veroorzaakt, een verhaalrecht heeft op de gebruiker (zodat het uiteindelijk de gebruiker is die de door de oorspronkelijke werkgever betaalde bedragen in het kader van de aansprakelijkheid zal terugbetalen).

Om betwistingen te vermeiden, is het de oorspronkelijke werkgever ook aangeraden om contact op te nemen met de verzekeringsinstelling die diens burgerlijke aansprakelijkheid dekt. Met de verzekeringsinstelling kan men voorzien dat de dekking ook geldt tijdens de periode van terbeschikkingstelling (waarbij men kan voorzien dat de gebruiker de verzekeringspremie op zich neemt tijdens de periode van terbeschikkingstelling).

De oorspronkelijke werkgever en de gebruiker verrekenen de kosten van de terbeschikkingstelling onder elkaar.

Na afloop van de terbeschikkingstelling, keert de medewerker terug in zijn gebruikelijke functie bij zijn werkgever.

In tegenstelling tot artikel 32 van de wet van 24 juli 1987:

- Is er geen akkoord van of kennisgeving aan de arbeidsinspectie vereist;
- Moet de gebruiker geen toestemming vragen van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis van die afvaardiging, van de werknemersorganisaties die zijn vertegenwoordigd in het paritair comité waaronder zijn onderneming ressorteert.

Aanbeveling

In veel bedrijven in de socialprofitsector kan terbeschikkingstelling een oplossing zijn voor het gebrek aan personeel in sommige instellingen. Als u in deze crisisperiode zo snel mogelijk wilt profiteren van terbeschikkingstelling, is het raadzaam om deze (driepartijen)overeenkomsten nu al te sluiten om er effectief al gebruik van te kunnen maken. Het koninklijk besluit is nog niet gepubliceerd, maar anders zult u nog bij de publicatie van dit koninklijk besluit met al deze administratieve formaliteiten te maken krijgen.

3. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Beginsel uit de wet

Artikel 10 van de Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt het volgende:

“Wanneer de partijen verscheidene opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd hebben afgesloten zonder dat er een onderbreking is, toe te schrijven aan de werknemer, worden zij verondersteld een overeenkomst voor onbepaalde tijd te hebben aangegaan, behalve wanneer de werkgever het bewijs levert dat deze overeenkomsten gerechtvaardigd waren wegens de aard van het werk of wegens andere wettige redenen.”

Daarnaast bestaan er nog twee mogelijkheden om rechtmatig opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd af te sluiten:

- Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een duur van maximum twee jaar:
De werkgever en de werknemer kunnen maximum vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd sluiten, voor zover de duur van elk van deze overeenkomsten niet minder dan drie maanden bedraagt en de totale duur van deze overeenkomsten twee jaar niet overschrijdt.
- Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een duur van maximum drie jaar:
Mits voorafgaande toestemming van de Algemene Directie Toezicht op de Sociale Wetten (TSW) kunnen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd worden gesloten met telkens een minimale duur van zes maanden, op voorwaarde dat de totale duur van deze overeenkomsten drie jaar niet overschrijdt.

Versoepeling in Coronaperiode

Voor sectoren die nood hebben aan (gekwificeerd) personeel, kan het aanbieden van een contract van bepaalde duur om tijdelijk beroep te doen op arbeidskrachten, een oplossing zijn in deze crisistijd.

In afwijking van artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, heeft het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd van minimaal 7 dagen in de kritieke sectoren niet het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot gevolg, gedurende een periode van drie maanden te rekenen vanaf de datum van inwerkingtreding van het besluit (dus tot 30 juni).

Op die manier kunnen werkgevers in de kritieke sectoren op een zeer flexibele wijze extra personeel in dienst nemen. Werknemers die momenteel tijdelijk werkloos zijn, kunnen van hun kant op soepele wijze tijdelijk aan de slag gaan in de kritieke sectoren.

Juridische opmerking

In het volmachtenbesluit staat over tijdelijke opeenvolgende contracten staat het volgende: “In de kritieke sectoren opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden

gesloten". Alleen het woord gesloten wordt hier vermeld. Er staat nergens dat de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur ook tijdens deze periode uitgevoerd/gepresteerd moet worden. Strikt genomen zou je dus nu ook een paar arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur voor juli/september kunnen afsluiten als je de letter van het KB leest. De vraag is dus of dit van toepassing is op overeenkomsten die gesloten worden na 1 april, of waarvan de uitvoering begint na 1 april, of de uitvoering begonnen is voor 1 juli, of de laatste dag van uitvoering voor 1 juli is?

Gelet op de geest van het volmachtenbesluit mogen we afleiden dat zowel het afsluiten als het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd zich tussen 1 april en 30 juni moet situeren.

4. Studentenarbeid

In heel wat ondernemingen worden studenten ingezet om het hoofd te bieden aan de toename van het werk in bepaalde sectoren (supermarkten, de distributiesector, maar ook in de zorg).

Deze studenten helpen momenteel ondernemingen uit essentiële sectoren om hun dienstverlening te garanderen. Om te vermijden dat studenten door de nu gepresteerde uren, niet meer in de zomer zouden kunnen presteren, werd door verschillende sectoren gevraagd om het krediet aan uren dat deze studenten nu presteren te neutraliseren.

Als student krijg je van de overheid elk kalenderjaar een contingent van 475 uur waarin je minder sociale bijdragen betaalt dan een gewone werknemer. De regering beslist nu om voor het tweede kwartaal van 2020 de gepresteerde uren niet in rekening te brengen voor de berekening van het jaarlijks contingent van 475 uren.

De RSZ heeft op 17 april deze maatregel ook al vermeld in haar administratieve instructies ([website RSZ](#)).

Het verslag aan de Koning bij het volmachtenbesluit geeft volgende bijkomende toelichting:

“Praktisch zijn er 2 mechanismen die een rol spelen voor de studenten en het contingent:

1. *de uren die door de werkgever worden gereserveerd in de toepassing Dimona : het contingent van de student wordt onmiddellijk aangepast in functie van deze uren die door de werkgever worden gereserveerd. Bijvoorbeeld: indien een werkgever een reservering heeft gedaan voor het 2e trimester van 100u en indien de student niet gewerkt heeft in het 1e trimester, zal hij zodra de uren gereserveerd werden in Dimona in zijn contingent zien: “resterende uren: 375”. Het doel hier is dus dat de gereserveerde uren voor het 2e trimester geneutraliseerd worden en dat de teller van het contingent er geen rekening mee houdt. In het voorbeeld zal de student zien: “resterende uren : 475”*

2. *de uren die worden aangegeven in de multifunctionele aangifte (DmfA) die elk trimester bij de RSZ wordt ingediend: het betreft hier uren die effectief gepresteerd zijn door de student. Het kan zijn dat de student meer of minder uren heeft gepresteerd dan de uren gereserveerd in Dimona. Bij het indienen van de aangifte wordt het contingent automatisch opnieuw aangepast met de in DmfA en dus na het kwartaal aangegeven uren. “*

Om ook een ongewenste impact te vermijden op het vlak van RSZ en de fiscus, zal ook nog, in aparte teksten, voorzien worden in een oplossing. De werkzaamheden hierover werden [in de Kamer](#) aangevat door de neerlegging van een wetsontwerp.

5. Tijdskrediet, loopbaanonderbreking en SWT

De regering voorziet in de mogelijkheid om bepaalde uitkeringen te combineren met tijdelijke tewerkstelling in “vitale sectoren”. Het voorziet ook in maatregelen op het gebied van SWT.

Sectoren

Voor details over de vitale sectoren verwijst het volmachtenbesluit naar de bijlage. Deze bijlage voorziet momenteel enkel een toepassing voor de landbouw, tuinbouw en bosbouwsector⁵. De socialprofitsector is momenteel niet opgenomen. Unisoc heeft momenteel meerdere contacten met de verschillende ministeriële kabinetten om ervoor te zorgen dat onze sectoren ook worden opgenomen.

Er wordt echter wel voorzien dat de Koning, bij een KB vastgelegd na overleg in de Ministerraad, de lijst met vitale sectoren kan uitbreiden.

Duur van de maatregel

Deze maatregel is in tegenstelling tot de andere in deze nota besproken maatregelen maar twee maanden geldig, namelijk van 1 april tot 31 mei 2020. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, deze maatregel verlengen tot 30 juni 2020.

SWT

Het volmachtenbesluit voorziet dat, in geval een SWT'er met behoud van een deel van zijn uitkering het werk herneemt bij zijn vroegere werkgever, de aanvullende vergoeding in het kader van SWT vrij is van sociale bijdragen.

Voor de sociaalrechtelijk behandeling (koninklijk besluit van 29 maart 2010) van de aanvullende vergoeding wordt de werkhervatting bij de vroegere werkgever beschouwd als een werkhervatting van het type 1 (normaal bij een andere werkgever) en niet van het type 2.

Tijdskrediet en loopbaanonderbreking

Het volmachtenbesluit voorziet in twee regelingen inzake tijdskrediet en loopbaanonderbreking: één om tijdens de onderbreking bij de eigen werkgever te gaan werken, en één om bij een andere werkgever te gaan werken.

⁵ Paritaire comités 144, 145, 146 en 322 (dit laatste PC voor zover de uitzendarbeider wordt tewerkgesteld bij een gebruiker in één van de bovengenoemde sectoren).

Bij de eigen werkgever

Het KB voorziet in de mogelijkheid om een lopende loopbaanonderbreking of tijdscrediet tijdelijk te schorsen in de bedrijven die behoren tot de vitale sectoren. Deze bepaling van toepassing is op de regelingen tijdscrediet, loopbaanonderbreking en de thematische verloven.

Aangezien de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties geschorst zal zijn, zal de werknemer tijdens de schorsing niet langer gerechtigd zijn op onderbrekingsuitkeringen van de RVA. De werknemer moet de RVA schriftelijk op de hoogte brengen van de tijdelijke schorsing van de onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties.

Eerder publiceerde de RVA hier al [een FAQ](#) over.

Bij een andere werkgever

Er wordt daarnaast ook voorzien in de mogelijkheid voor werknemers in loopbaanonderbreking of tijdscrediet, om tijdelijk te gaan werken in een andere onderneming van een vitale sector, zodat daar eventuele tekorten aan arbeidskrachten kunnen worden opgevangen.

De arbeidsovereenkomst bij de andere werkgever wordt schriftelijk vastgesteld en bevat een einddatum die 31 mei (of eventueel 30 juni indien verlenging) niet overschrijdt. De werknemer brengt de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening schriftelijk op de hoogte van elke nieuwe tewerkstelling.

Een werknemer die tijdens een loopbaanonderbreking of tijdscrediet een bezoldigde activiteit aanneemt, verliest in principe zijn recht op uitkering van de RVA. Om te vermijden dat een werknemer financieel benadeeld wordt, is voorzien dat de werknemer 75% van zijn onderbrekingsuitkering kan behouden tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst. In geval de betrokkene niet gedurende een volledige maand werkt, gebeurt de vermindering pro rata.

Het verslag aan de Koning bepaalt verder nog:

“Stel bijvoorbeeld dat een persoon in loopbaanonderbreking gedurende een onvolledige maand werkt bij een werkgever, dan zal de RVA-uitkering worden gehalveerd voor deze onvolledige maand, en blijft de RVA-uitkering voor 100 % behouden in het overige deel van de maand waarin niet wordt gewerkt.”

6. Tewerkstelling van buitenlandse onderdanen

Een volgende maatregel betreft het inschakelen asielzoekers die een geldige verblijfsvergunning hebben. Deze maatregel is er gekomen hoofdzakelijk op vraag van de land- en tuinbouwsector.

Verzoekers om internationale bescherming (asielzoekers) mogen op dit ogenblik werken op voorwaarden dat zij vier maanden na het indienen van dat verzoek nog geen beslissing betekend kregen van het commissariaat-generaal voor vluchtelingen en staatlozen (CGVS). Zij kunnen vanaf dat moment gedurende de rest van hun procedure werken, inclusief tijdens het eventuele beroep bij de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen tegen de beslissing van het CGVS.

Deze verzoekers hebben gedurende heel hun procedure recht op materiële hulp, het is het Federaal Agentschap voor Opvang van Asielzoekers dat deze opvang organiseert conform de wet van 12 januari 2007 betreffende de opvang van asielzoekers en bepaalde andere categorieën van vreemdelingen. Er wordt echter als voorwaarde opgelegd dat deze verzoekers een opvangplaats moeten kunnen krijgen bij hun werkgever, teneinde het aantal verplaatsingen door werknemers te beperken.

Het volmachtenbesluit voorziet dat deze voorwaarde van vier maanden opgeschort wordt voor zover het verzoek geregistreerd werd ten laatste op 18 maart 2020 en onder de voorwaarde dat de werkgever instaat voor de opvang van de verzoeker.

Deze maatregel is van toepassing van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020.
