
NOTA UNISOC
ARBEIDSRECHTELIJKE MAATREGELEN IN HET KADER VAN DE TWEEDE GOLF
VAN HET CORONAVIRUS

Inhoudstafel

1	Inleiding.....	2
2	Compensatie vakantiegeld voor gelijkgestelde dagen tijdelijke werkloosheid corona	4
3	Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.....	6
4	Terbeschikkingstelling	7
4.1	Voor wie en voor welke periode?.....	8
4.2	Voorwaarden en modaliteiten	8
5	SWT, tijdskrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven	10
5.1	Tijdskrediet en thematische verloven.....	10
5.2	Tijdelijke werklozen	11
5.3	SWT	12
6	Vrijwillige overuren.....	12
6.1	Voor wie en voor welke periode ?.....	13
6.2	Wat met uren reeds gepresteerd tijdens de eerste golf?	14
6.3	Een schriftelijke verklaring	14
6.4	Cumul met andere uitzonderingen op arbeidstijd.....	15
6.5	Nuance voor de deeltijdse arbeid	16
6.6	Betaling van de vrijwillige overuren	21
6.7	Sociale en fiscale behandeling	22
7	Tijdelijke werkloosheid bij sluiting scholen/opvang/etc.	23
8	Wettelijke basis maatregelen welzijn op het werk tijdens een pandemie	24
9	Inwerkingtreding en temporele toepassing.....	24

1 INLEIDING

Tijdens de tweede golf van de coronacrisis worden voornamelijk de socialporfitsectoren getroffen, en in het bijzonder de sectoren van de gezondheidszorg en het onderwijs. De veranderende situatie zorgt voor een exponentiële werkdruk (bijvoorbeeld ziekenhuisopnames) terwijl er steeds minder werknemers op de werkvloer zijn (zoals vermoeidheid, ziekte, recuperatie/verlof, zorgen voor de kinderen door sluiting van de klas/school/kinderopvang als gevolg van een besmetting of door een maatregel van de regering).

In deze context hebben een aantal van onze federaties, met name uit de diensten die in de eerste ministeriële besluiten ter bestrijding van de pandemie als essentieel werden gekwalificeerd, ons op de hoogte gebracht van hun grote nood om een reeks maatregelen die reeds werden genomen in het kader van het koninklijk besluit van bijzondere bevoegdheden nr. 14 van 27 april 2020 opnieuw in werking te stellen. Daarom is het Unisoc-team al midden oktober de dialoog aangegaan met het kabinet van de Minister van Werk, wat reeds heeft geleid tot de dringende goedkeuring van een wet in de Kamer over de [neutralisering van de door de studentenarbeiders](#) gewerkte uren voor het 4de kwartaal van 2020 en het 1ste kwartaal van 2021.

Voornamelijk op verzoek van Unisoc, had de regering een wet voorbereid over de volgende aspecten: compensatie van de werkgeverskost voor de gelijkstelling van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor vakantiegeld, de mogelijkheid om opeenvolgende contracten voor zeer korte termijn af te sluiten, de mogelijkheid om werknemers op flexibele basis ter beschikking te stellen en het beroep doen op werknemers in tijdskrediet, thematisch verlof of SWT. Daarnaast zijn er ook maatregelen met betrekking tot vrijwillige overuren en de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona gerelateerd aan de verschillende scenario's met betrekking tot kinderen. Deze wet werd eind december gestemd¹.

Deze nota is bedoeld om deze verschillende maatregelen te doorlopen.

¹ [Wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie \(1\)](#)

Voor elk van deze maatregelen wordt per sector geredeneerd. De vastgestelde behoeften zijn immers sectoraal – een benadering per beroep of functie zou het risico inhouden dat de visie te restrictief is en onvoldoende beantwoordt aan de urgentie van de situatie. Bovendien zijn deze maatregelen ook van toepassing op onze openbare sectoren - met name openbare ziekenhuizen en rusthuizen.

Het doel van deze maatregelen is meer werknemers op de werkplek te krijgen om de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen en het niet overbelasten van de aanwezige werknemers.

Belangrijk: de wet is, naast de zorg- en onderwijssector, ook van toepassing op instellingen en centra die contacten van besmette personen opsporen om de verspreiding van COVID-19 te beperken (contact tracing). Bovendien zijn de maatregelen met betrekking tot vrijwillige overuren en de compensatie voor de gelijkstelling van de jaarlijkse vakantie ook van toepassing op andere sectoren dan deze drie sectoren.

Onder de zorgsector wordt het volgende verstaan:

“De private en openbare diensten voor zorg, opvang en bijstand voor personen, voor oudere personen, voor minderjarigen, voor mindervalide personen en voor kwetsbare personen, met inbegrip van slachtoffers van intrafamiliaal geweld. Voor de private sector behoren deze diensten of organisaties tot de volgende paritaire comités:

- 318 Paritair Comité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp;
- 319 Paritair Comité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en –diensten;
- 330 Paritair Comité voor de gezondheidsinrichtingen en –diensten;
- 331 Paritair Comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector;
- 332 Paritair Comité voor de Franstalige en Duitstalige welzijns- en gezondheidssector;
- 322 Paritair Comité voor de uitzendarbeid en de erkende ondernemingen die buurtwerken of -diensten leveren, voor zover de uitzendkracht wordt tewerkgesteld bij een gebruiker die ressorteert onder één van de hierboven vermelde paritaire comités.”

Opmerking: er worden ook nog andere maatregelen genomen met hetzelfde doel. Er zijn nog enkele andere maatregelen in de maak, met name met betrekking tot consumptiecheques (personeel in de gezondheidszorg) en het opnieuw activeren van een onbeperkte cumulatie van pensioen en beroepsinkomsten voor gepensioneerden die de teams in de tweede golf versterken. We houden u op de hoogte over de ontwikkelingen.

2 COMPENSATIE VAKANTIEGELD VOOR GELIJKGESTELDE DAGEN TIJDELIJKE WERKLOOSHEID CORONA

Om de verplichte sluiting van de ondernemingen (of afdelingen) in de eerste golf van covid-19 op te vangen, introduceerde de federale regering het stelsel tijdelijke werkloosheid wegens overmacht “corona” en stelde dit open voor elke werkgever die er nood aan had. Hier werd tijdens de eerste golf dan ook massaal gebruik van gemaakt en ook tijdens de tweede golf in het najaar 2020 konden veel werkgevers deze extra steun gebruiken. Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt echter niet gelijkgesteld voor de berekening van vakantiedagen en vakantiegeld, waardoor zeer veel werknemers hun vakantiedagen en -geld voor het jaar 2021 zagen verminderen.

De sociale partners kwamen in maart 2020 reeds overeen dat de dagen tijdelijke werkloosheid overmacht “corona” gelijk moeten gesteld worden aan gewerkte dagen, wat betreft de berekening van het vakantiedienstjaar 2020 voor het vakantiejaar 2021.

Tot nu toe werden twee KB's uitgevaardigd om dit principe te waarborgen: voor de periodes 1 februari tot 30 juni 2020 en 1 juli tot 31 augustus 2020 wordt de gelijkstelling voorzien. De gelijkstelling voor de periode 1 september tot 31 december 2020 werd ook al beslist door de regering, maar het KB dient nog te worden gepubliceerd.

De sociale partners werkten eveneens een regeling uit voor de (gedeeltelijke) financiering ervan, die in deze wettekst wordt vastgelegd.

De federale regering voorziet zowel voor de bedienden als voor de arbeiders een budget van 93,6 miljoen euro ter compensatie. Wat betreft de bedienden is het bedrag onvoldoende om alle kosten voor vakantiegeld te dekken, dus werkten de sociale partners een verdeelsleutel uit. Bij KB kan dit bedrag aangepast worden.

- Bedienden

De berekening van de verdeelsleutel voor de bedienden wordt vastgelegd in artikel 35 van de wet, als volgt:

1. Per werkgever wordt het percentage tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (TWO) “corona” berekend in het tweede kwartaal 2020: aantal dagen TWO

“corona” per bediende tegenover normaal aantal dagen tewerkstelling per bediende bij de werkgever².

2. Aan de hand van dit percentage wordt bepaald in welke vork de werkgever terechtkomt:

- Werkgevers voor wie het gemiddeld percentage < 10 ontvangen geen compensatie.
- Werkgevers voor wie het gemiddeld percentage ≥ 10 en < 20 ontvangen een compensatie van 33 %.
- Werkgevers voor wie het gemiddeld percentage ≥ 20 en < 50 ontvangen een compensatie van 66 %.
- Werkgevers voor wie het gemiddeld percentage ≥ 50 ontvangen een compensatie van 100 %.

3. Vervolgens wordt dezelfde verhouding van dagen tijdelijke werkloosheid overmacht per bediende berekend voor het derde en vierde kwartaal 2020 en worden die resultaten opgeteld bij het resultaat van het tweede kwartaal 2020. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met het overeenstemmende compensatiepercentage uit stap 2. Deze uitkomst bepaalt het gewicht van de werkgever ten opzichte van alle werkgevers, voor de uitkering van de compensatie.³

² Voor de tewerkstelling die in de multifunctionele kwartaalaangifte uitsluitend in dagen wordt aangegeven: $X/(13 \times D)$, waarbij:

- X = het aantal dagen in de multifunctionele kwartaalaangifte aangegeven onder de code voor gelijkgestelde prestaties van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ingevolge het coronavirus Covid-19;
- D = het aantal dagen per week van het arbeidsstelsel.

Voor de tewerkstelling die in de multifunctionele kwartaalaangifte in dagen en uren wordt aangegeven, wordt X vervangen door Z, en D door u: $Z / (13 \times U)$

- Z = het aantal uren in de multifunctionele kwartaalaangifte aangegeven onder de code voor gelijkgestelde prestaties van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ingevolge het coronavirus Covid-19;
- U = het gemiddeld aantal uren per week van de referentiewerknemer.

³ De compensatie (C) van iedere werkgever wordt berekend als volgt, $C = (A / T) * E$, waarbij :

- A = per werkgever het resultaat van het compensatiepercentage zoals bepaald in punt 2 vermenigvuldigd met de som van de globale prestatiebreuken bepaald in punt 1, samengeteld voor het

De berekening gebeurt eenmalig, in het tweede kwartaal 2021. De RSZ brengt het compensatiebedrag in mindering van de verschuldigde RSZ-bijdragen. Indien er krediet overblijft, kunnen werkgevers dit overdragen naar volgende kwartalen.

- Arbeiders

De sociale partners kwamen overeen dat het bedrag van de compensatie in de begroting van de FOD Sociale Zekerheid zal worden gebudgetteerd, en van daaruit zal worden toegekend aan de kas van de Rijksdienst Jaarlijkse Vakantie (RJV). Dit wordt ook zo voorzien in de wet (art. 37-39 van de wet). Zo zal de RJV voldoende middelen hebben om in mei 2021 het vakantiegeld van de arbeiders uit te betalen. De werkgevers worden op die manier vrijgesteld van het betalen van vakantiegeld aan de vakantiekassen.

3 OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR

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.* »

Er zijn evenwel twee mogelijkheden om juridisch gezien opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd af te sluiten:

- Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten met een looptijd van maximaal twee jaar:

De werkgever en de werknemer kunnen maximaal vier opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten, mits de duur van elk van deze

tweede, derde en vierde kwartaal 2020. Dit resultaat wordt afgerond op twee cijfers na de komma, waarbij 0,005 naar boven wordt afgerond;

- T = de som van alle resultaten (A) van alle werkgevers;
- E = het totale voorziene budget.

Kunstlaan / Avenue des Arts 27 bus / bte 13 – 1040 Brussel / Bruxelles – Tel / Tél +32 (0)2 739 10 72 –
info@unisoc.be – www.unisoc.be Ondernemingsnummer: 0454.285.048 – RPR: ondernemingsrechtbank
Brussel / N° d'entreprise: 0454.285.048 – RPM: tribunal de l'entreprise de Bruxelles

overeenkomsten ten minste drie maanden bedraagt en de totale duur van deze overeenkomsten niet meer dan twee jaar bedraagt;

- Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor maximaal drie jaar:

Met voorafgaande toestemming van de algemene directie Toezicht Sociale Wetten (TSW) van de FOD WASO kunnen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten, telkens voor minimaal zes maanden, mits de totale duur van dergelijke overeenkomsten niet meer dan drie jaar bedraagt.

Voor sectoren die (gekwaliceerd) personeel nodig hebben, kan het aanbieden van een contract voor bepaalde tijd om tijdelijk een beroep te doen op arbeidskrachten in deze crisisperiode een oplossing zijn.

De wet bepaalt dus dat, in afwijking van artikel 10 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, het sluiten van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van ten minste zeven dagen in de zorg- en onderwijssector en in de instellingen en centra die belast zijn met de contactopsporing (contact tracing), niet leidt tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze mogelijkheid geldt voor de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2021.

Op deze manier kunnen werkgevers in deze sectoren op zeer flexibele wijze extra personeel aanwerven. Let wel: in tegenstelling tot KB nr. 14 voorziet de wet in een bijkomende beperking: deze mogelijkheid bestaat enkel op voorwaarde dat deze arbeidsovereenkomsten worden gesloten door werknemers die tijdelijk werkloos zijn en ze moeten worden gesloten met een andere werkgever dan die waar de werknemer tijdelijk werkloos is.

4 TERBESCHIKKINGSTELLING

De overheid versoepelt de mogelijkheid om werknemers ter beschikking te stellen van gebruikers uit de zorgsector en het onderwijs of gebruikers die instellingen en centra exploiteren die belast zijn met contactopsporing om de verspreiding van het coronavirus Covid-19 te beperken.

4.1 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, voornamelijk in de zorgsector, ontbreekt het 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 regeling voorzien in deze wet inspireert zich op de versoepelde terbeschikkingstelling die we al kenden tijdens de eerste golf van de coronacrisis via het KB nr. 14.

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 de zorgsector, het onderwijs en de contact tracing wordt mogelijk gemaakt van 1 oktober 2020 tot 31 maart 2021 en moet het opvangen van de gevolgen van de COVID-19-pandemie in de onderneming van de gebruiker als doel hebben.

4.2 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 1 oktober 2020 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. De wet 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.
- De oorspronkelijke werkgever blijft in principe de wettelijke aansprakelijkheid van zijn werknemer dekken (de wettelijke aansprakelijkheidsverzekering blijft de werkgever dekken). De gevolgen van deze aansprakelijkheid kunnen het onderwerp zijn van een overeenkomst met de gebruiker.

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..

5 SWT, TIJDSKREDIET, LOOPBAANONDERBREKING EN THEMATISCHE VERLOVEN

5.1 TIJDSKREDIET EN THEMATISCHE VERLOVEN

- Bij de eigen werkgever

De wet bepaalt dat een werknemer die in dienst is van een werkgever die tot de zorg- of onderwijssector behoort, met zijn werkgever kan overeenkomen om tijdelijk de onderbreking of vermindering van zijn arbeidsprestaties op te schorten. Aan het einde van de tijdelijke schorsing wordt de initiële onderbreking of vermindering van arbeidsprestaties voortgezet onder de initiële voorwaarden voor de resterende periode.

De tijdelijke opschorting van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties is slechts mogelijk tot 31 maart 2021.

De werknemer deelt de opschorting van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties schriftelijk mee aan de RVA. De wet bepaalt dat de RVA een voorbeeldformulier zal voorzien voor deze mededeling.

Tijdens de periode van opschorting van de onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties is er geen recht op uitkeringen.

- Bij een andere werkgever

De wet voorziet dat een werknemer die zijn arbeidsprestaties onderbreekt of heeft verminderd, voor de duur van deze onderbreking of vermindering van de arbeidsprestaties tijdelijk bij een andere werkgever in de zorg- of onderwijssector of contact tracing kan worden tewerkgesteld.

De arbeidsovereenkomst met de andere werkgever wordt schriftelijk vastgelegd en bevat een einddatum uiterlijk op 31 maart 2021.

De werknemer informeert de RVA schriftelijk over elke nieuwe tewerkstelling. De wet bepaalt dat de RVA een voorbeeldformulier zal voorzien voor deze mededeling.

De werknemer behoudt in deze specifieke situatie zijn recht op een onderbrekingsuitkering wanneer hij een nieuwe tewerkstelling aanvangt bij een andere werkgever in de zorg- en onderwijssector of de contact tracing. Het bedrag van deze onderbrekingsuitkeringen wordt evenwel gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst met een kwart verminderd en is derhalve gelijk aan 75% van het oorspronkelijke bedrag van de uitkeringen.

5.2 TIJDELIJKE WERKLOZEN

De wet bepaalt dat, wanneer een tijdelijk werkloze tijdelijk weer aan het werk gaat bij een andere werkgever in de zorg- of onderwijssector of in contact tracing, en alleen voor de periode tot 31 maart 2021, het aantal ontvangen uitkeringen per kalendermaand, in afwijking van het KB Werkloosheid van 1991⁴, wordt verminderd met een kwart van de factor X⁵.

⁴ Koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering (BS 31/12/1991).

⁵ De wet definieert factor X als *“het aantal dagen, behalve de zondagen, in een bedoelde kalendermaand die gelegen zijn in de kalenderperiode gedekt door een tewerkstelling in de zorgsector of het onderwijs, zoals aangegeven in toepassing van het koninklijk besluit van 5 november 2002 tot invoering van een onmiddellijke aangifte van tewerkstelling, met toepassing van artikel 38 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels”*.

5.3 SWT

- Bij de voormalige werkgever

De wet bepaalt dat wanneer een vervroegd gepensioneerde of een werkloze met bedrijfstoeslag tijdelijk weer aan het werk gaat bij zijn voormalige werkgever in de zorg- of onderwijssector of de contact tracing en alleen gedurende de periode tot 31 maart 2021, het aantal uitkeringen per kalendermaand, in afwijking van het KB Werkloosheid van 1991, met een kwart van de factor X wordt verminderd.

De wet bepaalt dat wanneer een gepensioneerde of een werkloze met een bedrijfstoeslag zijn werk bij zijn voormalige werkgever hervat, de aanvullende uitkering in het kader van de bedrijfstoeslag wordt vrijgesteld van sociale zekerheidsbijdragen. Voor de sociale behandeling (zie KB van 29 maart 2010) van de aanvullende uitkering wordt de terugkeer naar het werk bij de voormalige werkgever beschouwd als een terugkeer naar het werk van type 1 (normaal gesproken bij een andere werkgever) en niet als een terugkeer naar het werk van type 2.

- Bij een andere werkgever

De wet bepaalt dat wanneer een vervroegd gepensioneerde of een werkloze met een bedrijfstoeslag tijdelijk weer aan het werk gaat, bij een andere werkgever in de zorg- of onderwijssector of de contact tracing en alleen gedurende de periode tot 31 maart 2021, het aantal uitkeringen per kalendermaand, in afwijking van het KB Werkloosheid van 1991, met een kwart van de factor X wordt verminderd.

6 VRIJWILLIGE OVERUREN

Ter herinnering: vrijwillig overuren is een nieuwe categorie overuren die in 2017 is ingevoerd door de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk (Wet Peeters). Voor het gebruik van vrijwillige overuren is noch een administratieve toelatingsprocedure, noch onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers nodig: een overeenkomst tussen de werkgever en de

individuele werknemer is voldoende. Deze overeenkomst moet vooraf schriftelijk worden vastgelegd.

De wet heeft tot doel dit systeem van vrijwillige overuren uit te breiden en aantrekkelijker te maken, net als tijdens de eerste golf.

6.1 VOOR WIE EN VOOR WELKE PERIODE ?

In tegenstelling tot de andere maatregelen is deze niet alleen van toepassing op de welzijns- en onderwijssector en de contact tracing, maar op alle cruciale sectoren. Deze sectoren zijn in wezen dezelfde als de essentiële sectoren die in de eerste golf waren vastgelegd. Deze werkgevers worden nu als volgt omschreven: "sectoren en ondernemingen die nodig zijn om de vitale behoeften van de natie en de behoeften van de bevolking te beschermen tijdens de COVID-19 pandemie, zoals vermeld in de noodmaatregelen die de minister van Binnenlandse Zaken heeft genomen om de verspreiding van het COVID-19 coronavirus te beperken".

Het voordeel van deze aanpak is dat deze bepaling niet telkens hoeft te worden aangepast, wanneer de beschrijving van deze bedrijven verandert in het kader van de noodmaatregelen die de regering bij ministerieel besluit heeft genomen om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.

De wet bepaalt dat voor werkgevers die tot de cruciale sectoren behoren, het aantal vrijwillige overuren wordt verhoogd tot 220 uur (d.w.z. 120 extra vrijwillige overuren boven het quotum van 100 vrijwillige overuren voorzien in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk), gedurende de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020 en gedurende de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 maart 2021.

Opmerkingen:

1. Het wettelijk krediet van 100 uur werd bij CAO nr. 129 van de Nationale Arbeidsraad al verhoogd tot 120 uur. Gezien het om een collectieve arbeidsovereenkomst gaat, merken we op dat deze niet van toepassing is op de openbare sector, en dus bijvoorbeeld niet van toepassing is voor publieke ziekenhuizen en rusthuizen).
2. 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).

6.2 WAT MET UREN REEDS GEPRESTEERD TIJDENS DE EERSTE GOLF?

De extra vrijwillige overuren die reeds werden gepresteerd in de periode van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020, in toepassing van KB nr. 14, worden in mindering gebracht op het quotum van 120 extra vrijwillige overuren die mogen worden verricht in de periode van 1 oktober 2020 tot en met 31 december 2020. Op deze manier wordt rekening gehouden met de extra vrijwillige overuren die de betrokken werknemers al tijdens de eerste besmettingsgolf hebben gemaakt: deze extra vrijwillige overuren die al zijn gemaakt, worden in mindering gebracht op de extra vrijwillige overuren die tijdens de huidige golf zijn toegestaan.

Voorbeeld: in de periode van 1 april 2020 tot en met 30 juni 2020 zijn al 50 extra vrijwillige overuren gewerkt, zodat in het laatste kwartaal van 2020 nog 70 extra vrijwillige overuren (= 120 - 50) kunnen worden gepresteerd. Voor het eerste kwartaal van 2021 is een nieuw quotum voorzien.

6.3 EEN SCHRIFTELIJKE VERKLARING

Het feit dat de werknemer ermee instemt vrijwillig over te werken, moet schriftelijk worden vastgelegd voordat het werk wordt uitgevoerd. Dit schrijven is slechts geldig voor een beperkte periode van 6 maanden, wat op zich geen probleem is aangezien de overheidsmaatregel op 1 juli ophoudt van kracht te zijn (tenzij eventuele verlenging).

Om misverstanden te voorkomen is het nuttig om dit document te gebruiken, om de voorwaarden en beperkingen van het gebruik van vrijwillige overuren te verduidelijken.

1. In de schriftelijke overeenkomst kunnen bepaalde door de werknemer vastgestelde voorwaarden worden vastgelegd (bijvoorbeeld dat hij alleen vrijwillig overwerkt in

Kunstlaan / Avenue des Arts 27 bus / bte 13 – 1040 Brussel / Bruxelles – Tel / Tél +32 (0)2 739 10 72 –
info@unisoc.be – www.unisoc.be Ondernemingsnummer: 0454.285.048 – RPR: ondernemingsrechtbank
Brussel / N° d'entreprise: 0454.285.048 – RPM: tribunal de l'entreprise de Bruxelles

het weekend of alleen op maandag en dinsdag na de normale werkuren); in dat geval kan de werknemer elk verzoek om overwerk weigeren dat het door hem vastgestelde kader overschrijdt en dat dus zijn verbintenis overschrijdt; wanneer hij in algemene termen heeft ingestemd met het vrijwillig verrichten van overwerk, kan hij zich niet van zijn verbintenis terugtrekken, behalve om dwingende redenen, zoals bijvoorbeeld de zorg voor jonge kinderen.

2. In het schriftelijk document moeten de methode en de termijn voor het informeren van de werknemer over de aanvullende prestaties die hem zullen worden gevraagd, worden vermeld. Het zou ook kunnen voorzien in een noodprocedure in geval van overmacht (bv. onvoorziene afwezigheid van collega's, zwaar gebruik van de hulpdiensten van ziekenhuizen, enz.)

Met andere woorden, hoewel deze regeling op 1 oktober in werking treedt, zal zij pas effectief van toepassing zijn op een werknemer vanaf de datum waarop hij of zij een overeenkomst heeft gesloten met zijn of haar werkgever.

6.4 CUMUL MET ANDERE UITZONDERINGEN OP 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). In het geval van vrijwillige overuren moeten echter alle overschrijdingen worden gecompenseerd, zodat de normale grenzen van de arbeidstijd over een periode van een trimester worden gerespecteerd. In het kader van deze regelingen moeten de werktijden aan de werknemers worden meegedeeld volgens de door de instelling vastgestelde procedures en termijnen.

Overuren die vrijwillig worden gepresteerd in het kader van de maatregelen genomen in het kader van de coronacrisis worden niet in aanmerking genomen voor de naleving van de interne grens (zoals bedoeld in artikel 26bis § 1bis van de Arbeidswet). Vrijwillige overuren kunnen dus worden gebruikt om uurroosters aan te vullen met vrijwillig extra werk:

- Na een normale dienst wordt de werknemer gevraagd langer te blijven omdat degene die hem volgt ziek is geworden; naast de 8 uur (voorzien in zijn rooster), die hij al heeft gewerkt, mag hij nog 3 uur blijven (in totaal 11 uur) zodat er een vervanger kan

worden gevonden (die ook, als hij die dag nog niet heeft gewerkt, zijn dienst kan uitvoeren op basis van vrijwillige overuren).

- Als de weekendploeg moet worden versterkt, kunnen vrijwilligers worden gevraagd om naast hun wekelijkse diensten op zaterdag of zondag diensten te verrichten, op voorwaarde dat hun prestaties die week niet meer bedragen dan 50 uur.
- Werknemers die niet aan het werk zijn, kunnen worden opgeroepen om werk te verrichten dat niet voorzien was in hun werkschema.

Het voordeel van het gebruik van het systeem van vrijwillige overuren is dat deze extra gewerkte uren niet hoeven te worden gecupereerd en dat dus over de referentieperiode van een kwartaal meer dan de normale wekelijkse arbeidstijd, die gemiddeld moet worden gerespecteerd, mag worden gewerkt.

6.5 NUANCE VOOR DE DEELTIJDSE ARBEID

Deeltijdse werknemers verrichten hun prestaties normaliter uit tijdens de voor hen voorziene uurroosters. Enerzijds zijn er deeltijdse werknemers die elke week dezelfde (vaste) uren werken, anderzijds zijn er deeltijdse werknemers waarvan de uren variëren (bv. in bedrijven die in ploegendienst werken, met een nachtdienst, dan de ochtenddienst, enz.)

Deeltijdse werknemers kunnen dus extra uren werken om hun deeltijds werk aan te vullen (bijkomende uren). Eenmaal de normale grenzen die van toepassing zijn op een voltijdse werknemer worden overschreden, presteert de werknemer overuren.

Meer specifiek worden bijkomende uren gedefinieerd als de uren die de overeengekomen arbeidsduur van de deeltijdse werknemer overschrijden, maar die niet meer zijn dan de normale duur die bij de wet of de collectieve arbeidsovereenkomst is vastgesteld.

Om het verrichten van bijkomende uren te beperken, worden bepaalde bijkomende uren voor deeltijdse werknemers gelijkgesteld met overwerk en geven ze recht op overloon van 50% (voor prestaties tijdens de week, inclusief op zaterdag) of 100% (voor prestaties op zon- of feestdagen).

Voor bepaalde bijkomende uren wordt wel een krediet voorzien waarvoor geen recht op overloon bestaat:

- Bij toepassing van vaste of variabele werkrooster met vaste arbeidsregeling (een identieke wekelijkse arbeidsduur per week of een arbeidscyclus die over meer dan een week is gespreid, maar die niet verandert), zijn de bijkomende prestaties die recht geven op overloon alle prestaties die buiten de vaste of variabele arbeidsuren worden gepresteerd, met uitzondering van de eerste twaalf uren per kalendermaand.
- Voor deeltijdse arbeidsovereenkomsten met variabel werkrooster en variabele arbeidsregeling (werktijden die variëren van week tot week zonder vaste cyclus) is dit een krediet van 3 uur en 14 minuten vermenigvuldigd met het aantal weken in de referentieperiode, tot een maximum van 168 uur (voor een periode van een jaar).

VOORBEELDEN

Voor de voorbeelden gaan we uit van een effectieve werktijd van gemiddeld 38 uur per week in het bedrijf (hier geldt dus een maximum van 9 uur/dag en 38 uur/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 naleeft⁶
 - o 3 overuren daarvan zijn wegens overschrijding van de dagelijkse arbeidsduur
 - o 8 overuren daarvan zijn wegens overschrijding van de wekelijkse arbeidsduur

- 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

⁶ 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.

- 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 naleeft⁷
 - 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
- De 8 op zaterdag gepresteerde uren:

⁷ 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.

- Er werd voor zaterdag al 31 uren gepresteerd. 7 uren kunnen dus nog als bijkomende uren beschouwd worden.
- 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 naleeft⁸.

Opmerking voor deeltijders (contract tijdelijk aanpassen).

In de voorbeelden merk je dat deeltijdse werknemers die dichter aanleunen bij de 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 4

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.

⁸ 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.

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.

Opmerking voor deeltijders

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.

6.6 BETALING VAN DE VRIJWILLIGE OVERUREN

De wet maakt voor de betaling van overuren een onderscheid tussen de vrijwillige overuren die al bestonden voor de coronacrisis en de vrijwillige overuren die in het kader van de coronacrisis werden ingevoerd. Het overloon is niet van toepassing op de 120 extra

vrijwillige overuren die in het 4e kwartaal van 2020 en het 1e kwartaal van 2021 worden gepresteerd.

Deze 120 extra vrijwillige overuren die in het kader van de coronaviruscrisis zijn ingevoerd, moeten dus aan 100% worden uitbetaald, zonder overloon. Dit betekent dat zij aan het einde van de betaalperiode bovenop het normale loon worden uitbetaald, aangezien het volume van de verrichte werkzaamheden groter is. Het nauwkeurig bijhouden van de vrijwillige overuren zal dus nodig zijn om deze betaling correct uit te voeren.

Belangrijke opmerking: de 120 extra vrijwillige overuren kunnen gepresteerd worden vooralleer het basiscontingent al gebruikt werd.

Voorbeeld: in 2020 werden 30 vrijwillige overuren van het basiscontingent (met overloon dus) gepresteerd en het is nog steeds mogelijk om 70 uur te presteren (= krediet van 100 uur per kalenderjaar). Als er een overeenkomst is tussen werkgever en werknemer, is het mogelijk om direct over te stappen op het extra krediet van 120 uren zonder eerst het basiscontingent te moeten uitputten.

6.7 SOCIALE EN FISCALE BEHANDELING

Tijdens de eerste golf van de crisis werd de sociale en fiscale behandeling die al van toepassing was in de horecasector veralgemeend. Deze behandeling heeft de volgende voordelen: de werknemer behoudt zijn volledige brutoloon (brutoloon = nettoloon), hij betaalt geen sociale zekerheidsbijdragen en hoeft geen belastingen te betalen, en de werkgever hoeft zelf ook geen werkgeversbijdragen te betalen.

Parallel met KB nr. 14 werd daarom in het voorjaar een koninklijk besluit (RSZ) en een (fiscale) wet opgesteld om deze aspecten te regelen.

De wet wordt enkel het niet moeten betalen van overloon voor de extra vrijwillige overuren die gepresteerd worden in het 4e kwartaal van 2020 en het 1e kwartaal van 2021 genoemd, maar het kabinet Werk heeft aangegeven dat de sociale en fiscale behandeling die in de eerste golf wordt toegepast, ook in de tweede golf zal worden toegepast.

7 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID BIJ SLUITING SCHOLEN/OPVANG/ETC.

De wet wijzigt de wet van 23 oktober 2020 tot invoering van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona voor werknemers wiens kinderen in een school, klas, crèche of opvangcentrum voor gehandicapte kinderen zitten en heeft tot doel *"een maximale uitbreiding 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 SARS-CoV-2"*.

Artikel 2 wordt zodanig gewijzigd dat alle situaties gedekt worden waarin een kind verhinderd is om naar zijn of haar crèche, school, klaslokaal of een opvangcentrum voor gehandicapten te gaan, vanwege een maatregel die is genomen om de verspreiding van het SARS-CVOV-2-coronavirus te beperken.

Naast de sluiting van opvang of school, kan dit bijvoorbeeld nodig zijn wanneer een kind dat besmet is in quarantaine wordt geplaatst, of wanneer een kind in quarantaine moet gaan wegens een hoog risico contact, of wanneer de lessen afwisselend via afstandsonderwijs worden gegeven zonder dat de school sluit.

Het recht van de werknemer geldt voor de volledige periode waarin het kind niet naar de crèche, school, klaslokaal of centrum voor gehandicapten kan gaan.

Wanneer de andere ouder van het kind bij de werknemer woont, kan slechts één van de twee ouders voor dezelfde periode aanspraak maken op het recht op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona.

Het bewijs van onvermogen om naar de crèche, school, klaslokaal of centrum voor gehandicapten te gaan kan nu ook worden geleverd, afhankelijk van het geval, in de vorm van een medisch attest of een aanbeveling van een bevoegde instantie, zoals een Centrum voor leerlingenbegeleiding.

8 WETTELIJKE BASIS MAATREGELEN WELZIJN OP HET WERK TIJDENS EEN PANDEMIE

De wet beoogt een wijziging van de Welzijnswet van 4 augustus 1996 door toevoeging van een paragraaf die luidt als volgt:

“In geval van een pandemie kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere preventiemaatregelen bepalen die van toepassing zijn in de ondernemingen en instellingen met het oog op de bescherming van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.”

Deze bepaling heeft als doel een rechtsgrond te voorzien voor de besluiten die de regering momenteel neemt op het gebied van gezondheidsmaatregelen op de werkplek - maatregelen die momenteel bij ministerieel besluit worden geregeld, bij gebrek aan speciale bevoegdheden. De rechtszekerheid is op die manier dus (beter) gewaarborgd.

9 INWERKINGTREDING EN TEMPORELE TOEPASSING

De wet bepaalt dat dit pakket aan maatregelen op 1 oktober 2020 in werking treedt en op 31 maart 2021 ophoudt van kracht te zijn.

Een KB kan de einddatum voor sommige of alle maatregelen wijzigen, om rekening te houden met de duur van de maatregelen ter bestrijding van de COVID-19-pandemie. Het is dus duidelijk dat hoe langer de crisis duurt, hoe langer de geldigheid van deze maatregelen ook nodig zal zijn.