

---

## Zet u schrap voor de Wet Werkbaar en Wendbaar Werk (deel 2)

---

Van Eeckhoutte, Taquet & Clesse biedt **opleidingen op maat** aan over één of meer onderdelen van het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk. Interesse in een in-house opleiding? Contacteer Stéphanie Moreels [per e-mail](#) of telefonisch op 09 220 82 00 voor meer info over de mogelijkheden. [Hier](#) vindt u alvast **praktische schema's** over de belangrijkste maatregelen van het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk. Wij vermelden erbij wat u op uw to-dolijst moet noteren.

Wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar werk, Kamer DOC 54 2247/001

Deze week gaan wij door met de bespreking van de belangrijkste op til zijnde wijzigingen uit het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk. Het wetsontwerp is inmiddels in de Kamer ingediend. De meeste bepalingen van het wetsontwerp zullen in werking treden op 1 februari 2017. Er zijn evenwel een aantal afwijkingen op die datum van inwerkingtreding.

Het spreekt voor zich dat de informatie in deze nieuwsbrief wordt gegeven onder voorbehoud van goedkeuring door de Kamer en publicatie van de wet in het *Belgisch Staatsblad*.

Deze week komen de volgende onderwerpen uit het wetsontwerp aan bod:

- occasioneel telewerk,
- uitbreiding van het plus-minusconto,
- uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd,
- loopbaansparen,
- schenking van conventioneel verlof.

### 1. Occasioneel telewerk

#### 1.1. Huidige situatie

Op dit ogenblik bestaat, naast de algemene bepalingen over huisarbeid in de Arbeidsovereenkomstenwet, enkel een regelgevend kader voor telewerk dat op *regelmatige* basis (bv. de werknemer werkt elke woensdag thuis) wordt uitgevoerd. De regels zijn bepaald in de CAO nr. 85 (zie [www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be)).

#### 1.2. Nieuw vanaf 1 februari 2017

Het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk bepaalt bijkomend een regelgevend kader voor te-

lewerk dat *occasioneel* en dus niet op regelmatige basis wordt verricht.

De algemene bepalingen over huisarbeid uit de Arbeidsovereenkomstenwet lijken niet langer van toepassing te zullen zijn wanneer occasioneel telewerk wordt verricht.

**Let op!** De regels uit het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk treden maar in werking indien op 1 februari 2017 in de NAR geen cao is gesloten die voorziet in een alternatief mechanisme voor occasioneel telewerk.

**Gevalen** – De nieuwe regels gelden enkel als de werknemer vraagt occasioneel telewerk te mogen verrichten omwille van:

- overmacht (bv. een onverwachte treinstaking of autopech),
- persoonlijke redenen (bv. het bezoek aan een geneesheer of tandarts dat moeilijk kan gebeuren buiten de normale arbeidstijd, het vervullen van administratieve formaliteiten waarbij een aanwezigheid in persoon vereist is, het bezoek van een technicus, ....)

waardoor hij zijn werkzaamheden niet op de bedrijfslocatie van de werkgever kan uitvoeren.

De werknemer kan maar telewerk vragen voor zover hij een functie en/of een activiteit uitvoert die verenigbaar is met occasioneel telewerk.

In de oorspronkelijke versie van het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk was bepaald dat de werknemer geen aanspraak kan maken op occasioneel telewerk tijdens een staking in de onderneming waar hij is tewerkgesteld. Die passage is geschrapt. Occasioneel telewerk zal dus ook mogelijk zijn in geval van staking in het bedrijf.

**Gelijke behandeling** - De occasionele telewerker geniet dezelfde arbeidsvoorwaarden en een gelijkwaardige werkbelasting en prestatienormen als vergelijkbare werknemers die op de bedrijfslocatie van de werkgever werken.

De occasionele telewerker organiseert zelf zijn werk binnen het kader van de in de onderneming geldende arbeidsduur. Dat wil zeggen dat de werknemer het aantal uren bepaald in zijn werkrooster moet presteren, zonder hierbij het werkrooster strikt te moeten naleven.

**Geen recht** - De werknemer moet het occasioneel telewerk voorafgaandelijk en binnen een redelijke termijn aanvragen bij de werkgever. Hij moet daarbij de redenen opgeven.

De werkgever heeft de mogelijkheid het occasioneel telewerk niet toe te staan. De werknemer heeft dus geen recht op occasioneel telewerk. De werkgever kan de aanvraag bv. weigeren om redenen die verband houden met “de noodwendigheden m.b.t. de werking van de onderneming” (zoals een vergadering waarbij de aanwezigheid van de werknemer absoluut noodzakelijk is). Ook in geval van on-eigenlijk gebruik (zoals het buitensporig aanvragen van occasioneel telewerk) kan de werkgever de aanvraag weigeren. Bij een weigering moet de werkgever de redenen zo snel mogelijk schriftelijk ter kennis brengen van de werknemer. Dit kan zowel op papier als elektronisch.

**Afspraken** – De werkgever en de werknemer moeten in onderling akkoord minstens afspraken maken over:

- de eventuele terbeschikkingstelling door de werkgever van de voor het occasioneel telewerk benodigde apparatuur en technische ondersteuning;
- de eventuele bereikbaarheid van de werknemer tijdens het occasioneel telewerk;
- de eventuele vergoeding van de kosten verbonden aan het occasioneel telewerk.

Bovendien bestaat de mogelijkheid het kader waarbinnen occasioneel telewerk aangevraagd kan worden, vast te leggen in een cao of in het arbeidsreglement. In de cao of het arbeidsreglement moeten dan de bepalingen opgenomen worden over de hierboven vermelde afspraken tussen de werkgever en de werknemer. Bovendien moet de cao of het arbeidsreglement de functies en/of de activiteiten binnen de onderneming die verenigbaar zijn met occasioneel telewerk oplijsten en ook de procedure bepalen om het occasioneel telewerk aan te vragen en toe te staan.

## **2. Uitbreiding van het plus-minusconto**

### *2.1. Huidige situatie*

Ondernemingen uit de **automobielsector** kunnen vandaag de dag met het plus- minusconto systeem flexibel werken. Zij mogen de principiële arbeidsduurgrenzen overschrijden. Maar daarbij mag per dag niet meer dan 10 uur en per week niet meer dan 48 uur worden gewerkt. De referentieperiode waarin de wekelijkse arbeidsduur gemiddeld moet worden geëerbiedigd mag worden verlengd tot maximum 6 jaar. Als alle wettelijke voorwaarden en grenzen nageleefd worden, is geen overloon verschuldigd.

De ondernemingen kunnen slechts van het systeem gebruik maken wanneer:

- aan een aantal kenmerken is voldaan, namelijk:
  - o behoren tot een sector die gekenmerkt wordt door een sterke internationale concurrentie;
  - o gekenmerkt worden door langdurige productiecycli die over meerdere jaren lopen;

- gekenmerkt worden door de noodzaak om een sterke stijging of daling van de vraag op te vangen;
- te maken hebben met specifieke economische redenen die het onmogelijk maken de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur te eerbiedigen binnen de referentieperiodes die de Arbeidswet bepaalt (in principe 1 trimester, verlengbaar tot hoogstens 1 jaar);
- de motieven voor het invoeren van het plus-minusconto systeem voorafgaandelijk worden erkend door de minister van Werk;
- ze kunnen terugvallen op een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao, die een algemene regeling bevat voor het instellen van het plus-minusconto systeem;
- ze een ondernemings-cao sluiten, die de concrete toepassingsmodaliteiten vastlegt.

## 2.2. Nieuw vanaf 1 februari 2017

Het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk breidt de regeling (die tot op vandaag enkel bestaat voor de automobielsector) uit tot alle werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied van de Cao-wet vallen, d.w.z. tot heel de **privésector**. De voorwaarden waaraan moet voldaan zijn, worden niet fundamenteel gewijzigd. De formulering van de voorwaarden wordt wel aangepast in die zin dat er rekening mee wordt gehouden dat voortaan niet enkel industriële sectoren, maar ook de dienstensector eraan kan voldoen.

plus-minusconto kan toepassing krijgen in	
nu	wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk
enkel in de automobielsector	privésector

## 3. Uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: volledig nieuw

Het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk voert de mogelijkheid in een uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten. Maar het blijft zo dat uitzendarbeid alleen mogelijk is voor de uitvoering van toegelaten tijdelijke arbeid, d.w.z. arbeid om te voorzien in de vervanging van een vaste werknemer wiens arbeidsovereenkomst is geschorst, om te beantwoorden aan een tijdelijke vermeerdering van werk of te zorgen voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk.

De nieuwe maatregel heeft dus *niet* de bedoeling uitzendarbeid op algemene wijze voor onbepaalde duur mogelijk te maken en aldus aan geen enkele tijdsbepanking meer te onderwerpen. Het is wel de bedoeling dat uitzendbureaus voortaan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen afsluiten met uitzendkrachten, zodat die elkaar afwisselende uitzendopdrachten kunnen uitvoeren bij een of meer gebruikers. Per opdracht die de uitzendkracht met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij een gebruiker uitvoert, moet een “zendingsbrief” worden opgesteld.

Het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk voorziet in een recht op loonwaarborg tijdens de periodes zonder uitzendopdracht. Deze regeling van loonwaarborg moet worden vastgelegd in een cao gesloten in het paritair comité voor de uitzendarbeid. De regeling van de uitzendarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan pas worden toegepast als een dergelijke cao wordt gesloten. Wordt de vereiste cao gesloten, dan zal dit onderdeel van het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk belangrijke gevolgen hebben voor de uitzendkantoren en de uitzendkrachten. Voor de gebruikers van uitzendkrachten zullen er daarentegen geen fundamentele wijzigingen zijn.

#### **4. Loopbaansparen: volledig nieuw**

##### *4.1. Wat is het?*

Het stelsel van het loopbaansparen is een volledig nieuwe regeling die toelaat dat een werknemer “tijd” spaart om die later tijdens de duur van zijn tewerkstelling als verlof op te nemen. Let op: de regeling kan maar toegepast worden als er een cao gesloten wordt (zie verder 4.3.).

In een eerste fase kan de werknemer enkel tijd sparen. In de toekomst zouden ook premies (bv. een eindejaarspremie) kunnen gespaard worden om die later als betaalde vakantie op te nemen. Een koninklijk besluit moet dat echter nog bepalen.

De werknemer kan niet verplicht worden tot loopbaansparen.

**Let op!** De wettelijke regeling van het loopbaansparen zal in werking treden op 1 augustus 2017, tenzij wanneer de NAR vóór die datum een cao sluit over het loopbaansparen.

##### *4.2. Welke tijd kan gespaard worden?*

In het stelsel van het loopbaansparen kunnen als “tijd” gespaard worden:

- de vrijwillige overuren die niet moeten ingehaald worden (zie *SoCompact* nr. 50-[2016](#));  
Hoe overuren die niet ingehaald moeten worden, gespaard kunnen worden is (nog) niet duidelijk.
- de extralegale vakantiedagen die via een cao worden toegekend en vrij opgenomen kunnen worden;
- de uren boven de gemiddelde arbeidsduur die op het einde van de referentieperiode kunnen overgedragen worden in een stelsel van glijdende werktijden;
- de overuren die naar keuze van de werknemer ingehaald of uitbetaald worden.

Wettelijke vakantiedagen kunnen dus niet gespaard worden.

##### *4.3. Hoe wordt een regeling van loopbaansparen ingevoerd?*

Loopbaansparen zal maar daadwerkelijk mogelijk zijn wanneer daarvoor een kader wordt uitgewerkt in een sectorale cao.

Wanneer geen sectorale cao is gesloten binnen een termijn van 6 maanden vanaf het aanhangig maken bij de voorzitter van het paritair comité door een organisatie vertegenwoordigd in het paritair comité of door een individuele onderneming, kan het kader worden uitgewerkt in een ondernemings-cao.

Individuele ondernemingen kijken dus best even de kat uit de boom. Zij zouden kunnen overwegen het dossier loopbaansparen aanhangig te maken bij het paritair comité waaronder ze vallen.

#### *4.4. Wat gebeurt er bij uitdiensttreding?*

Op het moment dat de dienstbetrekking bij de werkgever een einde neemt, heeft de werknemer recht op de volledige uitbetaling van zijn spaartegoed of op overdracht ervan, in de hypothese dat daarin is voorzien door de sectorale cao.

### **5. Schenking conventioneel verlof aan een collega met een ziek kind: volledig nieuw**

#### *5.1. Wat is het?*

Dit is een volledige nieuwe regeling die aan de werknemers de mogelijkheid biedt conventionele verlofdagen te schenken aan een andere werknemer in de onderneming die de zorg op zich neemt van een kind jonger dan 21 jaar getroffen door een ziekte, handicap of dat slachtoffer is van een ongeval waardoor voortdurende aanwezigheid en volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking onontbeerlijk zijn.

De werkgever kan vragen dat de werknemer een medisch attest voorlegt waarin de bijzondere ernst van de ziekte, de handicap of het ongeval, alsmede de onontbeerlijkheid van een voortdurende aanwezigheid en van een volstrekt noodzakelijke zorgverstrekking blijken.

Let op: de regeling kan maar toegepast worden als een cao wordt gesloten (zie verder 5.4.).

#### *5.2. Welke verlofdagen kunnen geschonken worden?*

Enkel de bijkomende vakantiedagen toegekend door een individuele of een collectieve overeenkomst en ADV-dagen (arbeidsduurverminderingdagen) kunnen geschonken worden. Wettelijke vakantiedagen kunnen dus niet geschonken worden.

#### *5.3. Aan welke modaliteiten moet de schenking voldoen?*

De schenking van de verloven gebeurt vrijwillig, anoniem en zonder tegenprestatie. De werkgever moet akkoord gaan met de schenking.

#### *5.4. Hoe wordt een stelsel van schenking van conventionele verlofdagen ingevoerd?*

Het wetsontwerp Werkbaar en Wendbaar Werk voorziet op dit vlak in een cascaderегeling.

De schenking van conventionele verlofdagen moet worden georganiseerd door een sectorale cao, bij ontstentenis daarvan door een ondernemings-cao die is gesloten met alle representatieve werknemersorganisaties die in de vakbondsafvaardiging vertegenwoordigd zijn, of bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging, door het arbeidsreglement.

#### *5.5. Hoe verloopt een verzoek tot schenking en het opnemen van de geschonken dagen?*

De werknemer die de zorg opneemt, moet een aanvraag indienen bij de werkgever met precisering van het aantal dagen dat hij meent nodig te hebben. Een aanvraag kan maximaal twee weken betreffen. De aanvraag is hernieuwbaar.

De werkgever moet dan zijn werknemers informeren van het verzoek tot schenking en ook van het aantal dagen dat noodzakelijk is.

De werknemer die over conventionele verlofdagen beschikt die hij vrij kan bepalen, kan op volledig vrijwillige wijze laten weten aan zijn werkgever dat hij geheel of gedeeltelijk afstand doet van deze verloven en ook van de uitbetaling ervan, en dat hij er schenking van doet aan de werknemer die de zorg opneemt.

De arbeidsovereenkomst van de werknemer die de geschonken dagen krijgt, wordt geschorst met behoud van het loon gedurende de periode van afwezigheid.

Ann Taghon.

---

*Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht ([www.sociaalcompendium.be](http://www.sociaalcompendium.be))*

---

**Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook: [WikiSoc](#) **