

ADVIES Nr. 2.199

Zitting van vrijdag 5 februari 2021

Invoering van omstandigheidsverlof voor vaccinatie tegen het coronavirus COVID-19

x x x

ADVIES Nr. 2.199

Onderwerp: Invoering van omstandigheidsverlof voor vaccinatie tegen het coronavirus COVID-19

Bij brief van 21 januari 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de invoering van omstandigheidsverlof met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19.

Het advies wordt gevraagd tegen uiterlijk 5 februari 2021 zodat het verlof snel kan worden ingevoerd.

Het onderzoek van deze kwestie werd toevertrouwd aan de commissie individuele arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 5 februari 2021 het volgende advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 21 januari 2021 heeft de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de Nationale Arbeidsraad om advies gevraagd over de invoering van omstandigheidsverlof met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19.

De invoering van dat omstandigheidsverlof heeft tot doel werknemers, onder bepaalde voorwaarden, het recht te geven op een bezoldigde afwezigheid gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie.

Dat verlof wil werknemers stimuleren zich te laten vaccineren. Het heeft ook de bedoeling zo snel mogelijk een vaccinatiegraad van 70 % van de bevolking te bereiken met het oog op een doeltreffende werking van het vaccin, zodat de nu geldende beperkende maatregelen versoepeld kunnen worden.

Het advies wordt gevraagd tegen uiterlijk 5 februari 2021 zodat het verlof snel kan worden ingevoerd.

De Raad heeft voor het onderzoek van deze adviesaanvraag kunnen rekenen op toelichting van de deskundigen van de FOD WASO en van de beleidscel van de minister van Werk waarvoor hij hen van harte wenst te danken.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Raad ondersteunt het oogmerk van het voorontwerp van wet om zo snel en vlot mogelijk aan een eigenlijke economische relance te beginnen door een spoedige vaccinatie van een zo groot mogelijk deel van de bevolking en op die manier ook de druk op de gezondheidsinrichtingen te verminderen.

De Raad is dan ook akkoord met de principes voorzien in het voorontwerp van wet. Hij is van oordeel dat het voorontwerp van wet een eenvoudige oplossing biedt die voor iedereen gelijk is en ervoor zorgt dat de vaccinatie van de werkende bevolking gespreid kan verlopen.

Gelet op het tijdelijk karakter en de huidige spoedeisende context, heeft de Raad bovendien begrip voor de methode van een afzonderlijke wettekst om bovenstaande doelstellingen zo snel mogelijk te realiseren.

De Raad wijst echter op het uitzonderlijk karakter en de tijdelijkheid van deze maatregel, die niet kan gezien worden als een precedent.

Indien de vaccinatie voor COVID-19 op lange termijn structureel zou worden (doordat het bijvoorbeeld een jaarlijks te geven vaccin wordt), wensen de sociale partners betrokken te worden bij de toekomstige strategie zodat o.a. de ondernemingsinterne medische diensten en de externe preventiediensten er een geëigende plaats in kunnen krijgen.

De Raad merkt eveneens op dat hij dit advies uitbrengt zonder over alle elementen van de vaccinatiestrategie te beschikken. Hij is bijvoorbeeld niet op de hoogte van de wijze waarop burgers zullen worden uitgenodigd, hoe lang op voorhand deze uitnodiging zal verstuurd worden, wat de inhoud van de uitnodiging zal zijn, of burgers zelf een tijdstip kunnen kiezen, ...

De Raad wenst evenwel een aantal opmerkingen en vragen te formuleren ten aanzien van het voorontwerp van wet met betrekking tot de volgende punten.

A. Tegemoetkomen aan de organisatorische noden bij de werkgever

De werknemer heeft, ingevolge het voorliggende voorontwerp van wet, het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van het normaal loon, met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19. Niettegenstaande dit voorziene recht is de Raad van oordeel dat een goede omkadering van deze afwezigheden op ondernemingsvlak noodzakelijk is.

Om een vlotte organisatie van het werk te verzekeren, wenst de Raad een oproep te doen aan zowel de regering als aan de werkgevers en werknemers aangaande een aantal punten.

1. Administratieve modaliteiten van de vaccinatieprocedure

Met het oog op een vlotte organisatie van het werk, wijst de Raad op het belang van de administratieve modaliteiten van de vaccinatieprocedure die op vandaag nog niet helemaal duidelijk zijn. Dit geeft aanleiding tot enige bezorgdheid aangezien de onduidelijkheid de vlotte organisatie binnen de ondernemingen in het gedrang kan brengen.

De Raad is er zich van bewust dat op vandaag nog niet op alle vragen een antwoord bestaat, maar hij roept de regering op om de administratieve modaliteiten van de vaccinatieprocedure zo snel mogelijk te bepalen. Hij denkt dan bijvoorbeeld aan het tijdig versturen van uitnodigingen zodat de werkgever tijdig van de afwezigheid van de werknemer kan worden verwittigd en deze kan voorzien in een vlotte organisatie van het werk, criteria om plaats en moment van vaccinatie te bepalen en de mogelijkheid tot wijziging hiervan.

Onder voorbehoud van meer informatie over de praktische kant van de vaccinatiestrategie, vraagt de Raad ook dat de burger in de mogelijkheid wordt gesteld om een alternatief tijdstip te kiezen indien het voorgestelde tijdstip niet past. Hij wijst er op dat er hierbij geen druk op werknemers mag uitgeoefend worden om de vaccinatie buiten de werkuren te laten plaatsvinden.

2. Recht op afwezigheid gedurende 'tijd die nodig is'

In het voorliggende wetsontwerp wordt een recht op afwezigheid toegekend voor de 'tijd die nodig is'. De Raad is zich enerzijds bewust van het feit dat de invulling hiervan verschillend kan zijn naargelang de situatie (bijvoorbeeld het vaccinatiecentrum is dichtbij of is verder verwijderd van de werkplaats). Anderzijds is het belangrijk dat de organisatorische en financiële impact bij de werkgevers zo beperkt mogelijk blijft. In dat kader roept de Raad de regering op om erover te waken dat de organisatie van de vaccinatie in het algemeen zo efficiënt mogelijk kan verlopen waarbij de Raad pleit voor een zo groot mogelijke eenvormigheid voor het hele land.

3. Organisatie op het niveau van de onderneming

De Raad is zich ervan bewust dat met het oog op een optimaal verloop van het vaccinatieplan, alle actoren daaraan moeten bijdragen. Daarom wil hij eveneens een oproep doen aan de ondernemingen en de werknemers die ze tewerkstellen opdat het vaccinatieplan harmonieus geïntegreerd wordt, zowel voor de werknemers als voor de ondernemingen, met de vereisten die verband houden met de toegang tot de vaccinatie en de goede arbeidsorganisatie.

De Raad doet een oproep dat het sociaal overleg in de onderneming zijn rol kan spelen met het oog op een oplossing indien er zich problemen van continuïteit van de onderneming dreigen te stellen.

Zo verzoekt de Raad de ondernemingen om, naargelang van hun specificiteiten, te voorzien in interne procedures om zowel de formele modaliteiten voor het verwittigen van de werkgever te preciseren, als de uitoefening te vergemakkelijken van het recht voor hun werknemers om zonder loonverlies afwezig te zijn van het werk om in te gaan op de uitnodiging om zich te laten vaccineren.

Verder doet hij een beroep op de solidariteit binnen de ondernemingen om de continuïteit van de werking van de ondernemingen zo veel mogelijk te vrijwaren gedurende de hele grootschalige vaccinatiecampagne tegen COVID-19.

B. Toekenningsvoorwaarden

Artikel 3 van het voorgelegde voorontwerp van wet luidt als volgt: “Om gerechtigd te zijn op het loon moet de werknemer de werkgever vooraf verwittigen. Hij moet het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer hiervan het bewijs voor te leggen. De voorlegging van een uitnodiging om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend, geldt als voldoende bewijs”.

De Raad geeft immers aan dat verschillende voorwaarden vervuld moeten zijn om gerechtigd te zijn op loon, namelijk de verplichting om de werkgever zo snel mogelijk te verwittigen en de verplichting om het verlof te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.

Wat de eerste voorwaarde betreft, verwijst de Raad naar zijn bezorgdheden in punt A van dit advies waarbij de regering wordt opgeroepen om een doeltreffend vaccinatieplan op te zetten dat gebaseerd is op principes van helderheid en voldoende anticipatie zodat de werknemer zijn werkgever zo snel mogelijk op de hoogte kan brengen van het ogenblik van de vaccinatie, en bij voorkeur vanaf het moment dat de werknemer kennis heeft over het tijdstip of tijdslot waarop hij zich dient aan te melden op het vaccinatiecentrum.

De Raad vraagt daarom dat het voorontwerp van wet, artikel 3, tweede lid, als volgt wordt aangepast zodat om gerechtigd te zijn op het loon de werknemer de werkgever vooraf moet verwittigen en onmiddellijk vanaf het tijdstip of tijdslot van de vaccinatie voor hem bekend is.

De Raad roept de bevoegde overheden op om tijdig de uitnodigingen te versturen.

De tweede voorwaarde verwijst naar de verplichting voor de werknemer om dat verlof te gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan. De Raad merkt op dat het voorontwerp van wet voorziet in bewijsmodaliteiten om de naleving van de privacy van de werknemer te garanderen.

De Raad onderschrijft volkomen dat de naleving van dat recht moet worden gegarandeerd. Het is voor de Raad immers vanzelfsprekend dat de keuze van de werknemer om zich al dan niet effectief te laten vaccineren tot zijn privéleven behoort en dat de werkgever niet op de hoogte gebracht hoeft te worden van zijn beslissing.

Zonder afbreuk te doen aan de hierboven beschreven overwegingen met betrekking tot de bescherming van de levenssfeer van de werknemer, schat de Raad in dat louter de uitnodiging niet kan volstaan als voldoende bewijs om aan te tonen dat het verlof werd ingezet voor de beoogde doelstelling. De Raad stelt voor dat het voorontwerp van wet wordt aangepast met toevoeging van de bevestiging van de afspraak waaruit plaats en uur blijkt, voor zover deze eenvoudig beschikbaar is voor de werknemer en dit bovenop de uitnodiging.

De Raad wil er nog op wijzen dat alle informatie die in dat verband door de werknemer op verzoek van de werkgever wordt verstrekt, binnen de strikte grenzen van wat nodig is, moet worden gebruikt om voldoende bewijs te leveren om gerechtigd te zijn op het loon. Vervolgens moet die vernietigd worden.

C. Arbeidsprestaties onder gezag zonder arbeidsovereenkomst

De voorliggende adviesaanvraag is geïnspireerd door de regeling inzake het klein verlet, welke terug te vinden is in artikel 30, § 1 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het K.B. van 28 augustus 1963.

De Raad stelt vast dat het voorontwerp van wet van toepassing is op werknemers en werkgevers die hen tewerkstellen. In de memorie van toelichting wordt bij de artikelsgewijze bespreking het toepassingsgebied verduidelijkt waarbij bepaald wordt dat een werknemer iedere persoon is die verbonden is met een werkgever door een arbeidsovereenkomst. Er kunnen evenwel ook andere personen op de werkvloer aanwezig zijn die arbeidsprestaties verrichten onder gezag zonder verbonden te zijn met een arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld leerlingen, ...).

De Raad roept eveneens de bevoegde deelstaten op om erover te waken dat ook voor deze personen de nodige maatregelen worden getroffen met inachtnaam van de bezorgdheden die de Raad in dit advies naar voren brengt.

D. Datum van in- en uitwerkingtreding

De Raad merkt op dat de termijn van dit wetsontwerp strekt tot en met 31 december 2021, met de mogelijkheid voor een verlenging middels Koninklijk Besluit tot en met 1 juli 2022. De Raad wenst echter om nauw betrokken te blijven bij de impact van dit omstandigheidsverlof op de werkgevers en werknemers. Daarom stelt hij voor om een eerste tussentijdse evaluatie van dit omstandigheidsverlof en van eventuele alternatieve vormen van bewijs van de afwezigheid op te maken ten laatste op 30 juni 2021 en wenst hij om voorafgaand aan de beslissing om dit omstandigheidsverlof te verlengen na 31 december 2021 om advies te worden gevraagd.
