

Vanaf 10 november 2018 zijn nieuwe regels van kracht inzake zondagsarbeid in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra.

Daar waar voor de wetwijziging de regelgeving werkgevers verbood om bepaalde zondagen werknemers te werk te stellen, wordt het de betrokken werkgevers mogelijk gemaakt om het hele jaar door werknemers te werk te stellen op zondag, voor zover dit per individuele werknemer 'beperkt' blijft tot 39 zondagen per kalenderjaar.

De doorgevoerde wetwijziging leidt ons nog meer in de richting van een 24u op 24, 7 dagen op 7 consumptiemaatschappij, hetgeen blijkbaar het ideaalbeeld is van de Vlaamse liberalen.

Dat de wijziging haaks staat op de andere bepalingen van de arbeidswet, speelt voor hen geen rol. Evenmin dat er niets qua verplichting tot het bijhouden van bijv. een register per individuele werknemer voorzien is.

We kunnen alleen maar oproepen om zo goed mogelijk op te volgen of individuele werknemers daadwerkelijk 'slechts' 39 zondagen per kalenderjaar worden te werk gesteld.

1 Voorgeschiedenis

Op 31 oktober 2018 werd in het BS de wet d.d. 10 oktober 2018 tot wijziging van de arbeidswet van 16 maart 1971 voor wat het zondagswerk betreft, gepubliceerd.

Het – reeds gevoelig uitgeholde - verbod op zondagsarbeid is al jaren een doorn in het oog voor de liberalen. Specifiek wat de tewerkstelling in toeristische gebieden (badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra) betreft.

Op 14 maart 2006 werd door toenmalig VLD Kamerlid Bart Tommelein (geheel toevallig wonend te Oostende) hieromtrent een vraag gesteld aan toenmalig minister van Werk, Peter Vanvelthoven.

In die vraag werpt het liberale parlementslid op dat het nooit de bedoeling kan zijn geweest dat de beperking op zondagse tewerkstelling van werknemers in die zin geïnterpreteerd moet worden dat werkgevers niet gewoon met een beurtroolsysteem kunnen werken en elke zondag kunnen werknemers te werk stellen.

Het antwoord van de minister was evenwel duidelijk; het in de regelgeving opgenomen begrip 'werknemers' dient collectief geïnterpreteerd te worden.

In die zin dat werkgevers slechts werknemers mogen te werk stellen gedurende het door de regelgeving toegelaten aantal zondagen.

Op 7 november 2014, werd door Open VLD Kamerleden Nele Lijnen (Houthalen-Helchteren) en Vincent Van Quickenborne (Kortrijk) een wetsvoorstel in de Kamer ingediend dat al eerder in 2006 en 2012 werd ingediend maar toen geen gevolg kende.

Op 13 april 2016 heeft de Nationale Arbeidsraad over dit wetsvoorstel het (verdeeld) advies nr. 1.978 uitgebracht. In het advies bevestigden de vakbonden dat het in de regelgeving opgenomen begrip 'werknemers' collectief dient geïnterpreteerd te worden. De werkgeversorganisaties toonden zich dan weer voorstander van de voorgestelde wetwijziging.

Op 2 mei 2017 bracht de Raad van State adviezen nrs. 61.230 en 61.231 uit over het voormelde wetsvoorstel en enkele amendementsvoorstellen.

Adviezen die aan duidelijkheid niets te wensen over lieten:

“Finaliter dient te worden geconcludeerd dat het voorstel van wet, zoals het door de indieners (initieel) is geconcipieerd, geen doorgang kan vinden.”

Ongeveer een half jaar later, op 10 november 2017, werd door het Hof van Cassatie in haar arrest S.13.0100.N bevestigd dat het in de regelgeving opgenomen begrip 'werknemers' wel degelijk collectief dient geïnterpreteerd te worden.

Hetgeen het einde leek te zijn van de pogingen om de arbeidswet te wijzigen.

Open VLD koppelde evenwel dit wetsvoorstel aan de uitvoering van het NAR advies nr. 2.014 over het opnemen van ouderschapsverlof door werknemers met een voltijdse betrekking via een 1/10^{de} vermindering van het arbeidsregime.

Na maanden blokkeren, ging de regering overstag en hebben de meerderheidspartijen in het parlement op 4 juli 2018 het zogenaamde 'flexibiliteitsakkoord' afgesloten.

Dit akkoord hield onder meer in dat voormeld wetsvoorstel (weliswaar in gewijzigde vorm) in eigenlijke wetgeving zou worden omgezet.

2 Vroegere regelgeving

Tot aan voormelde wetswijziging, bepaalde de regelgeving inzake het tewerk stellen van werknemers op zondag in badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra,¹ dat in kleinhandelszaken en kapsalons werknemers slechts binnen bepaalde periodes de hele zondag mogen worden tewerkgesteld.

Meer specifiek betrof het de periode vanaf 1 mei tot 30 september en gedurende de Kerst- en Paasvakantie in het door de Gemeenschappen ingericht, gesubsidieerd of erkend onderwijs. Daarnaast, gedurende ten hoogste 13 zondagen per kalenderjaar.

Als we dit toepassen op de jaren 2018 en 2019, betekent dit het volgende:

- 2018: 39 zondagen (5 Kerst- en Paasvakantie, 21 vanaf 1 mei tot 30 september en nog max. 13 bijkomende zondagen);
- 2019: 39 zondagen (4 Kerst- en Paasvakantie, 22 vanaf 1 mei tot 30 september en nog max. 13 bijkomende zondagen).

Wat tot gevolg heeft dat er jaarlijks gedurende slechts 13 zondagen geen werknemers te werk kunnen worden gesteld.

Ook dit is evenwel geen vaststaand iets, gezien bij KB nog maximaal 6 bijkomende zondagen waarop werknemers te werk kunnen worden gesteld, kunnen toegelaten worden, 'wanneer bijzondere omstandigheden dit vorderen'.

Dit laatste is wel aan strikte voorwaarden verbonden.

3 Door de wet d.d. 11 oktober 2018 gewijzigde regelgeving

De wetswijziging draait dit hele systeem om.

Daar waar voor de wetswijziging de regelgeving werkgevers verbood om bepaalde zondagen werknemers te werk te stellen, wordt nu eenvoudigweg gesteld:

"In badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra mogen de werknemers 's zondags tewerkgesteld worden in kleinhandelszaken en kapperssalons, op voorwaarde dat de tewerkstelling op zondag in toepassing van deze paragraaf voor elke individuele werknemer wordt beperkt tot 39 zondagen per kalenderjaar."

Dat heeft tot gevolg dat de betrokken werkgevers (kleinhandelszaken en kapperssalons) het hele jaar door werknemers kunnen te werk stellen op zondag, voor zover dit per individuele werknemer 'beperkt' blijft tot 39 zondagen per kalenderjaar.

Het gewijzigde artikel 14, §2 bevat geen verplichting tot het bijhouden van bijv. een register per individuele werknemer.

Andere uitzonderingen op het verbod op zondagsarbeid, blijven onverkort bestaan, ook in de badplaatsen, luchtkuuroorden en toeristische centra.

¹ art. 14, § 2 van diezelfde wet van 1971 en art. 3 van het KB van 9 mei 2007