

Info ACLVB

Terreurdreiging niveau 4: Vragen en antwoorden

Sinds zaterdag 21.11 is het dreigingsniveau opgetrokken naar niveau 4 voor het ganse Brusselse Hoofdstedelijk Gewest. De veiligheids- en ordediensten staan op scherp. Dit hoog dreigingsniveau kan ook een impact hebben voor de pendelaars die naar Brussel komen. Werkgevers reageren naar hun werknemers toe, nogal verschillend op deze context. We zetten de zaken even op een rijtje:

Is een dreigingsniveau 4 op zich een situatie van overmacht?

Neen. Er is slecht sprake van overmacht indien aan twee voorwaarden voldaan is:

- De uitvoering van de arbeidsovereenkomst moet onmogelijk zijn. Wanneer de uitvoering ervan slechts bemoeilijkt wordt, kan de werkgever zich niet op overmacht beroepen.
- De partij die zich hierop beroept, mag geen enkele fout hebben begaan bij de totstandkoming van de feiten.

Over de tweede voorwaarde is er geen discussie. Wat betreft de eerste voorwaarde, is het **niet** zo dat de regering heeft beslist om **alle bedrijven** in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest **verplicht** te sluiten. De werkgever kan zich dus **niet beroepen op overmacht** om zijn bedrijf tijdelijk te sluiten en geen werk te verschaffen en dus mensen zonder loon terug te sturen voor die dag.

De Veiligheidsraad besliste evenwel om naast scholen en openbare voorzieningen ook een aantal winkelcentra, markten en sportvoorzieningen in het Brusselse te sluiten. In dat geval is er wel sprake van een **verplichte sluiting** en kan dus wel van **overmacht** worden gesproken.

Wat moet de werkgever doen? Wat mag hij niet doen?

Laat ons duidelijk zijn: De werkgever moet aan zijn personeel werk verschaffen, zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst (wijze, tijdstip en de plaats), zelfs al is de plaats van tewerkstelling in Brussel. Hij zal dus zelf moeten inschatten of hij zijn zaak al dan niet zal sluiten maar die **vrijwillige beslissing kan geen nadelige invloed hebben op de werknemers**.

Hij dient dus te zorgen voor een vergoeding voor het gederfde inkomen en kan niet eisen om een dag verlof op te nemen. De opname van vakantie dient immers steeds in onderling overleg te gebeuren. Als je akkoord bent om een dag vrijaf te nemen, is dat uiteraard geen probleem. Hij mag dit echter niet eisen.

In de hierboven omschreven gevallen waarin er wel sprake was van een **verplichte sluiting**, ligt de situatie enigszins anders. Daar is er sprake van overmacht en kan de werkgever niet gehouden zijn tot het vergoeden van het loonverlies. Overmacht is een van de situaties waarin tijdelijke werkloosheidsuitkeringen kunnen aangevraagd worden.

Wat kunnen werkgevers dan wel doen?

- De werkgevers die hun personeel liever niet naar Brussel zien komen, kunnen ten eerste vragen om aan **telewerk** te doen.
- De werkgevers kunnen ook vragen aan het personeel om in een **satellietkantoor** tijdelijk te werken, ook dat is geen probleem.
- Indien de werkgever een beroep wenst te doen op het **stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht**, zal hij de **RVA** dienen in te lichten.

Wat indien werknemers door omstandigheden het werk vandaag niet of laattijdig hebben aangevat?

Samenvattend kan gesteld worden dat de terreurdreiging niveau 4 op zich voor de werknemer geen reden kan zijn om zijn arbeidsovereenkomst niet uit te voeren. Iedereen is dus in principe gehouden om zich naar het werk te begeven en zijn arbeid te presteren. Er zijn evenwel een aantal scenario's denkbaar waardoor u vandaag in de onmogelijkheid was om het werk (tijdig) aan te vatten.

Vrije visie, eigen stem



Info ACLVB

Zo is het niet ondenkbaar dat u zich op de werksweg hebt begeven maar door het gewijzigde openbaar vervoer ten gevolge van de terreurdreiging, de werkplaats niet tijdig hebt kunnen bereiken. In dat geval hebt u recht op gewaarborgd loon voor de niet-gepresteerde uren.

Daarnaast kan ook de [onverwachte sluiting van scholen en crèches](#) tot problemen inzake kinderopvang hebben geleid. Dit kan voor vandaag beschouwd worden als een niet te voorzien, los van het werk staande gebeurtenis die [de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de werknemer](#) vereist en waardoor hij in de onmogelijkheid verkeert om zijn arbeidsovereenkomst uit te voeren. De [cao nr. 45](#) voorziet voor die gevallen in het recht voor de werknemer om van het werk afwezig te blijven. Deze [afwezigheid](#) is, behoudens gunstigere regeling op bedrijfsvlak, [in principe onbezoldigd](#). Voor de komende dagen wordt ervan uitgegaan dat voor andere oplossingen kan worden gezocht zodat de dringende tussenkomst van de werknemer niet meer als noodzakelijk zal worden beschouwd. Verlof om dwingende redenen zal dan niet meer tot de mogelijkheden behoren.

PS: In de loop van de namiddag kondigde de Minister van Werk aan dat de Brusselse bedrijven in bepaalde gevallen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht zouden kunnen invoeren voor maandag 23.11.

De Directeur van het bevoegde werkloosheidsbureau zal, geval per geval, moeten uitmaken of er daadwerkelijk sprake is van overmacht. Dit zal van bedrijf per bedrijf afhangen (waarbij de afweging wordt gemaakt of er alternatieven voorhanden waren, o.a. telewerk, satellietkantoren, ...).