

ADVIES Nr. 2.178

---

Zitting van dinsdag 29 september 2020

---

Wetsvoorstel met betrekking tot de elektronische verzending van arbeidsrechtelijke documenten

x                    x                    x

3.129

## **ADVIES Nr. 2.178**

---

**Onderwerp:** Wetsvoorstel met betrekking tot de elektronische verzending van arbeidsrechtelijke documenten

---

Bij brief van 20 februari 2020 heeft de heer P. Dewael, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit te spreken over:

- het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen inzake digitalisering van arbeidsrechtelijke documenten, ingediend door de heer B. Anseeuw c.s. (DOC 550319/001);
- het amendement nr. 1 van mevrouw C. Fonck betreffende dat voorstel (DOC 550319/002).

De bespreking van die adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag daarvan heeft de Raad op 29 september 2020 het volgende advies uitgebracht.

x                      x                      x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. INLEIDING**

Bij brief van 20 februari 2020 heeft de heer P. Dewael, voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, de Nationale Arbeidsraad verzocht zich uit te spreken over:

- het wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 3 juni 2007 houdende diverse arbeidsbepalingen inzake digitalisering van arbeidsrechtelijke documenten, ingediend door de heer B. Anseeuw c.s. (DOC 550319/001);
- het amendement nr. 1 van mevrouw C. Fonck betreffende dat voorstel (DOC 550319/002).

Het wetsvoorstel in kwestie gaat uit van de vaststelling dat hoewel sinds 2007 de verzending van bepaalde arbeidsrechtelijke documenten langs elektronische weg mogelijk is, verzending op papier nog steeds de standaard blijft.

Gelet op de vele voordelen van digitalisering wil het voorgelegde wetsvoorstel het wettelijke principe omkeren en van de elektronische verzending de norm maken. Daartoe voorziet het in wijzigingen in beide voornoemde wetten zodat in het raam van de individuele arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer een aantal documenten in elektronische vorm worden verstuurd en opgeslagen.

Dit voorstel beoogt de volgende documenten:

- de individuele rekening zoals bedoeld in artikel 4, § 1, 2°, van het koninklijk besluit nr. 5 van 23 oktober 1978 betreffende het bijhouden van sociale documenten;
- de staat van de prestaties van de werknemer zoals bepaald in artikel 9quater, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers;

- de in artikel 15, eerste lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers bedoelde afrekening;
- het in artikel 20bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bedoelde document dat de werkgever moet overhandigen aan een werknemer die langer dan één maand in het buitenland dient te werken;
- het in artikel 21 van dezelfde wet bedoelde getuigschrift dat de werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst moet overhandigen aan de werknemer en dat de begin- en de einddatum en de aard van de verrichte arbeid vermeldt.

In het wetsvoorstel is echter bepaald dat de werknemer eenzijdig op heldere en ondubbelzinnige wijze aan zijn werkgever te kennen kan geven dat één of meerdere van de voornoemde documenten opnieuw in papieren vorm moet worden meegedeeld en opgeslagen. De kennisgeving van de werknemer aan de werkgever daarover moet minstens voor het lopende kalenderjaar gelden. Daarna kunnen de werkgever en de werknemer bij onderling akkoord bepalen welke documenten in het kader van hun individuele arbeidsrelatie elektronisch worden verstuurd en opgeslagen.

Het amendement op dat wetsvoorstel bepaalt bovendien dat de werkgever zich ervan vergewist dat elke werknemer kennisneemt van de documenten die hem moeten worden bezorgd.

## **II. STANDPUNT VAN DE RAAD**

De Raad heeft de voorgelegde teksten aandachtig onderzocht. Hij heeft daarbij kunnen rekenen om de medewerking van de FOD WASO. Hij bedankt in het bijzonder de vertegenwoordigers van de FOD voor hun bijdrage aan zijn werkzaamheden.

Na afloop van dat onderzoek wil de Raad er eerst en vooral op wijzen de door het voorgelegde wetsvoorstel nagestreefde doelstelling te ondersteunen om het elektronisch versturen en opslaan van arbeidsrechtelijke documenten in het raam van de arbeidsrelatie te ontwikkelen. Die ontwikkeling moet evenwel rekening houden met de huidige en aanhoudende digitale kloof die, hoewel ze afneemt, bepaalde al kwetsbare werknemers benadeelt op het vlak van toegang en vaardigheden.

In een tweede fase zal hij evenwel een aantal specifieke opmerkingen formuleren over de modaliteiten waarin het wetsvoorstel voorziet om die doelstelling te behalen, alvorens tot slot de werkzaamheden te vermelden die volgens hem ingevolge dit advies moeten worden voortgezet.

A. De doelstelling om het elektronisch versturen van arbeidsrechtelijke documenten te ontwikkelen

De Raad wijst op het belang dat hij hecht aan de kwestie van de digitalisering en vereenvoudiging van de arbeidsrechtelijke documenten waarover hij zich sinds een aantal jaren buigt.

Sedert zijn advies nr. 1.586 van 19 december 2006 over het juridisch kader voor het sluiten van elektronische arbeidsovereenkomsten en het gebruik van elektronische kennisgevingen in het arbeidsrecht formuleerde hij concrete voorstellen, met name over gegevensbeveiliging en –bescherming. Vervolgens boog hij zich in zijn advies nr. 1.613 van 31 mei 2007 over het gebruik van de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch opslaan. Over die kwestie en meer in het bijzonder met betrekking tot de uitzendarbeid heeft hij zich ook uitgesproken in zijn adviezen nr. 1.972 van 23 februari 2016 en nr. 1.985 van 7 juni 2016.

In zijn advies nr. 2.040 van 28 juni 2017 heeft de Nationale Arbeidsraad zich tot slot uitgesproken over een voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake werk waarvan hoofdstuk 7 betrekking had op de elektronische handtekening voor het sluiten van arbeidsovereenkomsten en het elektronisch versturen en opslaan van bepaalde documenten in het kader van de individuele arbeidsrelatie. Die wetgeving had tot doel de Belgische wetgeving inzake elektronische arbeidsovereenkomsten aan te passen om ze in overeenstemming te brengen met de Europese wetgeving. De Raad onderschreef die maatregel en omwille van eenvoud en efficiëntie pleitte hij ervoor, zonder afbreuk te willen doen aan de bevoegdheden van de deeltijdelingen, dat de elektronische ondertekening en elektronische archivering van toepassing zouden zijn op alle overeenkomsten in het kader van de arbeidsrelatie (leertijd enz.).

In het verlengde van de werkzaamheden die hij rond die problematiek heeft verricht, wil de Raad opnieuw zijn steun geven aan de door het voorgelegde wetsvoorstel nagestreefde doelstelling, namelijk het elektronisch versturen en opslaan van arbeidsrechtelijke documenten ontwikkelen.

Maar de modaliteiten waarin het wetsvoorstel voorziet, roepen toch een aantal bezorgdheden op over de volgende punten:

- het feit dat er momenteel geen verlener van een elektronische archiveringsdienst op de markt te vinden is die voldoet aan de voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht;
- het feit dat het recht om de verzending van documenten op papier te verzoeken beperkt is tot enkel de werknemer en het risico dat een dubbele communicatiestroom ontstaat (elektronisch en papier);
- de modaliteiten van omkeerbaarheid van de keuze van de partijen.

#### B. Modaliteiten waarin het wetsvoorstel voorziet

##### 1. Elektronische opslag – Voorwaarden inzake het verlenen van diensten van gekwalificeerde elektronische archivering die gesteld worden door boek XII, titel 2, van het Wetboek van economisch recht

Ten eerste merkt de Raad op dat de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten werkgevers de verplichting oplegt om elektronisch verstuurd arbeidsrechtelijke documenten op te slaan bij een verlener van een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst, die voldoet aan de voorwaarden bepaald door boek XII, titel 2 van het Wetboek van Economisch Recht.

De Raad stelt vervolgens vast dat artikel XII.28, §2, 5° van het Wetboek van Economisch Recht bepaalt dat één van de kwalificatievoorwaarden van een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst de voorafgaandelijke audit van een aantal ISO-normen (zoals bepaald in het koninklijk besluit van 29 maart 2019 tot vaststelling van de referentienummers voor normen inzake de gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst) door een externe conformiteitsbeoordelingsinstantie is. Dergelijke instantie moet zich daarvoor laten accrediteren bij de Belgische accreditatieinstelling BELAC.

De Raad stelt echter vast dat deze regelgeving streng is en dat er heden ten dage geen bedrijven zijn die zich bij BELAC hebben laten accrediteren als conformiteitsbeoordelingsinstantie.

In de praktijk is er op dit ogenblik dus geen officiële certificering als gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst mogelijk, ook al leeft de onderneming in kwestie de technische voorwaarden na, zoals bepaald in het Wetboek van Economisch Recht.

Werkgevers kunnen om die reden niet voldoen aan hun wettelijke verplichting om elektronisch verzonden arbeidsrechtelijke documenten op te slaan bij een gekwalificeerde elektronische archiveringsdienst. Deze verplichting tot gekwalificeerde archivering brengt ook extra kosten mee voor de werkgevers.

Teneinde aan deze bezorgdheden tegemoet te komen, neemt de Raad zich voor om te onderzoeken of er werkbare alternatieven zijn voor het systeem van de verplichte gekwalificeerde elektronische archivering.

2. Het feit dat het recht om om de verzending van documenten op papier te verzoeken beperkt is tot enkel de werknemer en het risico dat een dubbele communicatiestroom ontstaat (elektronisch en papier)

Ten tweede merkt de Raad op dat het voorgestelde artikel 3ter, §2, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978, de werknemer de mogelijkheid biedt om op heldere en ondubbelzinnige wijze te kennen te geven dat één of meerdere arbeidsrechtelijke documenten in papieren vorm moeten worden meegedeeld en opgeslagen. Deze kennisgeving geldt minstens voor het lopende kalenderjaar. Deze mogelijkheid vergt van de werknemer een terdege kennis over welke documenten het gaat en gaat voorbij aan bepaalde situaties waarbij werknemers ver verwijderd zijn van de administratieve beslommeringen die gepaard gaan bij een individuele arbeidsrelatie.

Zoals aangehaald in het rapport 107 van de NAR van 4 oktober 2017, zou een beleid rond digitalisering aandacht moeten hebben voor digitale inclusiviteit, om de bestaande sociaaleconomische ongelijkheden niet te vergroten, aangezien zelfs vandaag nog niet iedereen toegang heeft tot het internet.

Gelet op het feit dat het goed informeren van de werknemer over de modaliteiten van de verzending en bewaring van zijn sociaalrechtelijke documenten van belang is, neemt de Raad zich voor om zich hierin te verdiepen tijdens zijn verdere werkzaamheden. Deze problematiek zal bovendien bekeken worden in het licht van de Europese richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsomstandigheden.

De mogelijkheid om af te wijken op de voorgestelde regeling is enkel voorbehouden aan de werknemer en niet aan de werkgever. De werkgever heeft met andere woorden niet de mogelijkheid om af te wijken van het algemeen principe van elektronische verzending.

De Raad is van oordeel dat dit problematisch kan zijn voor kleinere ondernemingen met een beperkt aantal werknemers.

De Raad wijst bovendien op het feit dat indien een aantal werknemers vraagt om een mededeling en opslag van arbeidsrechtelijke documenten in papieren vorm terwijl dit voor andere werknemers elektronisch verloopt, het risico ontstaat op dubbele communicatiestromen. De Raad is van oordeel dat deze situatie de administratieve vereenvoudiging niet ten goede komt.

In het licht van het voorgaande is de Raad van oordeel dat er in de mogelijkheid voor beide contractspartijen voorzien moet worden om af te wijken van de algemene regel van elektronische verzending. De Raad wenst in dit verband te verwijzen naar zijn advies nr. 1.586 van 19 december 2006 waarin het principe van vrijwilligheid en de vrije keuze van werknemers en werkgevers om al dan niet elektronische communicatiemiddelen te gebruiken, vooropgesteld wordt.

### 3. Modaliteiten van omkeerbaarheid van de keuze van de partijen

Ten slotte stelt de Raad vast dat het in het voorgestelde artikel 3ter, §2, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978, niet duidelijk is, in geval een onderling akkoord wordt bereikt tussen werknemer en werkgever, of nadien op dat akkoord nog kan worden teruggekomen, hetzij eenzijdig, hetzij in onderling akkoord, en of het nog kan worden gewijzigd.

Dit punt dient te worden verduidelijkt.

Overeenkomstig zijn advies nr. 1.586 van 19 december 2006 is de Raad van oordeel dat in het wetsvoorstel een omkeerbaarheidsbeginsel moet worden opgenomen, krachtens hetwelk de partijen ten allen tijde kunnen verzaken aan hun keuze voor elektronische communicatie of omgekeerd.



C. Opvolging van dit advies

De Raad benadrukt het tussentijdse karakter van dit advies. Hij wijst er in het bijzonder op dat praktische oplossingen moeten worden gevonden om een systeem van elektronische opslag van arbeidsrechtelijke documenten in te voeren, dat operationeel is gelet op de moeilijkheden die rijzen bij de uitvoering van de huidige wetgeving.

De Raad wil zijn werkzaamheden daaromtrent voortzetten in het verlengde van zijn eerdere adviezen (zie punt II. A. hierboven) betreffende de digitalisering van de arbeidsrechtelijke documenten en de elektronische opslag en in nauwe samenhang met het nog lopende proces van administratieve vereenvoudiging waarbij hij van begin af aan betrokken is in het raam van de regelmatige follow-up met de RSZ en de sociale secretariaten.

-----