

Stroomtekort en het afschakelplan: hoe bereiden organisaties zich het best voor?

Alternatieve uren of locaties vergen tijdig overleg met medewerkers

Antwerpen, 8 november 2018 – Na de onheilspellende berichten over een dreigend energietekort, bereiden Belgische organisaties zich beter nu al voor op een mogelijke stroomafkoppeling. SD Worx raadt organisaties aan om tijdig het gesprek aan te gaan met werknemers en werknemersvertegenwoordigers, om – in geval van nood – voldoende voorbereid te zijn om over te schakelen op o.a. alternatieve werkroosters en thuiswerk.

Het afschakelplan in een notendop: Bij een dreigend stroomtekort kan de Belgische overheid overgaan tot het afkoppelen van bepaalde zones van het stroomnet. Volgens Elia, de transitienetbeheerder van het Belgische hoogspanningsnet, bestaat er een kleine kans dat het afschakelplan zelfs dit jaar nog in werking moet treden. Voor januari en februari 2019 is die kans echter veel groter en is een stroomtekort plausibel. Belgische organisaties beginnen zich dus maar beter nu al voor te bereiden op een mogelijke stroomafkoppeling, te meer omdat aanpassingen in het arbeidsreglement niet op een drafje doorgevoerd (kunnen) worden. Hieronder de belangrijkste details over het afschakelplan op een rijtje:

- Een nationaal afschakelplan wordt enkel toegepast bij extreme nood en indien alle andere maatregelen om het stroomaanbod te verhogen en het verbruik te verminderen niet voldoen.
- Indien het afschakelplan in werking treedt, betreft de onderbreking in eerste instantie enkel de verbruiksspitsuren a priori tussen 17 en 20 uur tijdens de piekperiode in de winter.
- Er zijn in ons land 8 schijven die elk overeenstemmen met 500 à 750 MW. De avond voor de afkoppeling wordt bekend gemaakt welke schijf precies wordt afgekoppeld. Als het tekort te groot wordt, kunnen er meerdere schijven afgekoppeld worden. Algemene en psychiatrische ziekenhuizen, de rusthuizen en de beheerscentrales voor noodoproepen worden als eersten terug voorzien van stroom.
- De afschakelingsprocedure bij stroomtekort voorziet in een rotatiesysteem tussen de afschakelbare schijven in dalende volgorde, van schijf 8 tot schijf 2 en dan opnieuw van schijf 8 tot schijf 2 indien er meerdere dagen na elkaar moet afgekoppeld worden.

Sinds midden oktober kan iedereen via de stroomindicator van Elia (www.offon.be en Elia 4cast) wekelijks de vooruitzichten voor de week erop volgen.

Geen stroom = geen werk?

In 2015 stonden verschillende zones van het nationale afschakelingsplan al uitgebreid in de spotlights, want ‘geen stroom’ zou in veel gevallen ‘geen werk’ betekenen, zo klonk het toen. Wat betekent het

afschakelplan concreet voor werkgevers? Is elke organisatie voldoende georganiseerd voor een afschakeling?

In eerste instantie is de impact voor de werkgever beperkt indien de zone waarin het bedrijf ligt niet valt onder de afschakeling (bv. grote steden en havengebieden) of als de organisatie beschikt over een noodplan met bv. alternatieve stroomvoorziening.

Indien een bedrijf toch zou getroffen worden door het afschakelplan, zijn er verschillende alternatieven. Caroline Van den Steen, juridisch adviseur SD Worx: *“Als werkgever denkt u best op voorhand na over de alternatieven. Vroeger starten of werken in een zone waar het afschakelplan die dag niet actief is, zijn zeker mogelijkheden als u ze op voorhand aankondigt.”*

- Alternatieve werkroosters

Ondernemingen met veel werkroosters kunnen teruggrijpen naar een alternatief werkrooster, als dit rooster op voorhand werd opgenomen in het arbeidsreglement, om de arbeidsdag tijdens een aangekondigde stroomonderbreking vroeger te laten aanvangen. Het is hierbij van belang werknemers vooraf binnen een redelijke termijn met uurvermelding te informeren.

- Glijdende uurroosters *“tussen zeven en tien beginnen”*

In principe mag de werknemer bij glijdende uurroosters het begin en einde van de werkdag bepalen, maar hij moet steeds rekening houden met de goede werking van het bedrijf. In uitzonderlijke omstandigheden kan de werkgever dus vragen om bij voorkeur te werken vóór de stroomonderbreking en binnen de glijdende uurroosters.

- Thuiswerk of tijdelijke wijziging van werkplaats

Het stimuleren van thuiswerk is uiteraard ook een optie, als de betrokken werknemer woont in een gebied dat niet getroffen is door de stroomonderbreking. Een tijdelijke wijziging van arbeidsplaats is eveneens een optie. Afhankelijk van de precieze bepalingen in de arbeidsovereenkomst, zal ook daar het akkoord van de betrokken werknemer nodig zijn.

Tijdelijke werkloosheid (g)een optie

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht inroepen bij het afschakelplan kan enkel als het door de beslissing van de overheid voor medewerkers volledig onmogelijk is geworden om te werken en dit gedurende een hele werkdag. De werkgever zal een aanvraag moeten indienen bij de RVA met alle bewijsstukken van de overmacht. Wanneer het gewoon moeilijker is of wanneer er tijdens de arbeidsdag voor of na de stroomonderbreking kan worden gewerkt, dan kan er geen overmacht ingeroepen worden.

Bovendien kan een stroomonderbreking door een stroomtekort niet als technische stoornis beschouwd worden. *“Dan moet er immers sprake zijn van een stoornis binnen de onderneming, wat bij het afschakelplan niet het geval zal zijn. Bovendien is tijdelijke werkloosheid wegens technische stoornis nooit mogelijk voor bedienden. Werkgevers kunnen bij een stroomafschakeling voor hun medewerkers dus ook niet terugvallen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid door technische stoornis”,* besluit Caroline Van den Steen. Tenzij het stroomtekort onvoorziene schade zou veroorzaken in het bedrijf, en de arbeiders als gevolg daarvan niet kunnen werken.

Geen stroom = geen loon?

Voor werknemers is de stelregel in normale omstandigheden: geen prestaties = geen loon. Maar in geval van een afschakeling door stroomtekort geldt de uitzondering van de 'begonnen arbeidsdag': de arbeidsovereenkomst is geschorst, met behoud van loon, indien de werknemer wegens een oorzaak onafhankelijk van zijn wil het werk niet kan voortzetten. Een bediende of arbeider heeft dus bij een stroomafschakeling in de loop van de dag recht op het volledig loon voor die dag. Net zoals dat het geval is wanneer de werknemer ziek wordt in de loop van de dag.

Mag een werknemer dan niet gewoon meteen naar huis, zodra de stroompanne zich voordoet? Of kan een werknemer vroeger naar huis, als zijn/haar woonplaats binnen het afschakelplan valt? *“Dat moet in onderling overleg met de werkgever overeengekomen worden, net zoals thuiswerk of werken op een andere locatie moet overeengekomen worden. Van werknemers wordt steeds verwacht om binnen een redelijk kader mee te werken aan een oplossing”*, adviseert Van den Steen.

Van den Steen besluit: *“Een gouden tip die ik werkgevers wil meegeven is: ga op tijd in gesprek met uw werknemers en werknemersvertegenwoordigers. De meest zekere procedure is het (eventueel tijdelijk) wijzigen van het arbeidsreglement. Er is immers nog tijd om andere werkroosters in het arbeidsreglement te voorzien. Kondig dit meteen na de aankondiging van de onderbreking aan, al is het mogelijk dat de gangbare termijn van 24 u op voorhand niet zal lukken, als uw bedrijfslocatie in de eerste afschakelschijf valt. Voor de volgende dagen bent u dan ruim op tijd met het alternatieve uurrooster. Bereid dus tijdig de alternatieven voor. De RVA zal in principe geen tijdelijke werkloosheid door overmacht aanvaarden.”*

Bronnen:

SD Worx, Persberichten Elia, www.offon.be ([link](#)) en [FoD Economie](#)

Neem voor meer informatie contact op met

Eva De Schryver, eva.deschryver@sdworx.com, +32 496 02 67 08

Over SD Worx

Als toonaangevende Europese speler in payroll en hr, biedt SD Worx wereldwijd diensten op het gebied van payroll, hr, juridische ondersteuning, training, automatisering, consultancy en outsourcing. Het stelt hierbij de klant centraal, kiest volop voor digitalisering en zet in op internationale groei. Vandaag vertrouwen meer dan 65.000 grote en kleine organisaties wereldwijd op de meer dan 70 jaar ervaring van SD Worx.

De 4.150 medewerkers van SD Worx zijn actief in tien landen: België (hoofdkantoor), Duitsland, Frankrijk, Ierland, Luxemburg, Mauritius, Nederland, Oostenrijk, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland. SD Worx berekent de lonen van zo'n 4,4 miljoen werknemers en boekte in 2017 een omzet van € 443 miljoen. SD Worx is medeoprichter van de Payroll Services Alliance, een wereldwijd strategisch netwerk van toonaangevende payrollbedrijven die samen instaan voor 32 miljoen loonberekeningen.

Meer info op: www.sdworx.com