Wegwijs in enkele personeelstopics bij lokale verzelfstandigings- en samenwerkingsstructuren met een publieke rechtsvorm

Marijke De Lange 07.04.2021

Inhoud

[Inleiding 5](#_Toc69487599)

[1 Personeelsbeleid bij autonome gemeentebedrijven 6](#_Toc69487600)

[1.1 Aansprakelijkheid 6](#_Toc69487601)

[1.2 Aanstellings- en ontslagbevoegdheid 6](#_Toc69487602)

[1.3 Aanwerving 7](#_Toc69487603)

[1.4 Anciënniteit 7](#_Toc69487604)

[1.5 Arbeidsduur 7](#_Toc69487605)

[1.6 Arbeidsongevallen 8](#_Toc69487606)

[1.7 Bevallingsrust en opvangverlof met het oog op adoptie 9](#_Toc69487607)

[1.8 Educatief verlof 10](#_Toc69487608)

[1.9 Externe personeelsmobiliteit 10](#_Toc69487609)

[1.10 Feestdagen 11](#_Toc69487610)

[1.11 Geboorteverlof 11](#_Toc69487611)

[1.12 Loon- en arbeidsvoorwaarden 11](#_Toc69487612)

[1.13 Loopbaanonderbreking en Vlaams zorgkrediet 12](#_Toc69487613)

[1.14 Omstandigheidsverlof 13](#_Toc69487614)

[1.15 Onbetaald verlof 13](#_Toc69487615)

[1.16 Ontbinding autonoom gemeentebedrijf 14](#_Toc69487616)

[1.16.1 Overname personeel door de gemeente 14](#_Toc69487617)

[1.16.2 Overname personeel door een derde partij 14](#_Toc69487618)

[1.17 Ontslag 14](#_Toc69487619)

[1.17.1 Ontslag van statutair personeel 14](#_Toc69487620)

[1.17.2 Ontslag van contractueel personeel 14](#_Toc69487621)

[1.18 Pensioenfinanciering: tweede pensioenpijler voor contractanten 15](#_Toc69487622)

[1.19 Pensioenfinanciering: lokale ambtenarenpensioenen 15](#_Toc69487623)

[1.20 Pleegzorg: pleegzorgverlof, opvangverlof en pleegouderverlof 16](#_Toc69487624)

[1.21 Rechtspositieregeling 17](#_Toc69487625)

[1.22 Salarisschalen 17](#_Toc69487626)

[1.23 Sociaal overleg 18](#_Toc69487627)

[1.24 Sociale zekerheid 19](#_Toc69487628)

[1.25 Statutair/contractant 22](#_Toc69487629)

[1.26 Thuiswerk en telewerk als specifieke vorm van thuiswerk 23](#_Toc69487630)

[1.27 Tijdelijke werkloosheid 23](#_Toc69487631)

[1.28 Toelagen en vergoedingen 25](#_Toc69487632)

[1.29 Tucht en discipline 25](#_Toc69487633)

[1.29.1 Statutaire personeelsleden 25](#_Toc69487634)

[1.29.2 Contractanten 25](#_Toc69487635)

[1.30 Tussenkomst woon-werkverkeer 26](#_Toc69487636)

[1.31 Vakantiestelsel 26](#_Toc69487637)

[1.32 Welzijn op het werk 27](#_Toc69487638)

[1.33 Werkgeverschap 27](#_Toc69487639)

[2 Personeelsbeleid bij welzijnsverenigingen 28](#_Toc69487640)

[2.1 Aansprakelijkheid 28](#_Toc69487641)

[2.2 Aanstellings- en ontslagbevoegdheid 29](#_Toc69487642)

[2.3 Aanwerving 29](#_Toc69487643)

[2.4 Anciënniteit 29](#_Toc69487644)

[2.5 Arbeidsduur 30](#_Toc69487645)

[2.6 Arbeidsongevallen 31](#_Toc69487646)

[2.7 Bevallingsrust en opvangverlof met het oog op adoptie 32](#_Toc69487647)

[2.8 Educatief verlof 33](#_Toc69487648)

[2.9 Externe personeelsmobiliteit 33](#_Toc69487649)

[2.10 Feestdagen 34](#_Toc69487650)

[2.11 Geboorteverlof 34](#_Toc69487651)

[2.12 Loon- en arbeidsvoorwaarden 35](#_Toc69487652)

[2.13 Loopbaanonderbreking en Vlaams zorgkrediet 35](#_Toc69487653)

[2.14 Omstandigheidsverlof 36](#_Toc69487654)

[2.15 Onbetaald verlof 36](#_Toc69487655)

[2.16 Ontbinding welzijnsvereniging 37](#_Toc69487656)

[2.17 Ontslag 37](#_Toc69487657)

[2.17.1 Ontslag van statutair personeel 37](#_Toc69487658)

[2.17.2 Ontslag van contractueel personeel 38](#_Toc69487659)

[2.18 Pensioenfinanciering: tweede pensioenpijler voor contractanten 38](#_Toc69487660)

[2.19 Pensioenfinanciering: lokale ambtenarenpensioenen 39](#_Toc69487661)

[2.20 Pleegzorg: pleegzorgverlof, opvangverlof en pleegouderverlof 40](#_Toc69487662)

[2.21 Rechtspositieregeling 41](#_Toc69487663)

[2.22 Salarisschalen 41](#_Toc69487664)

[2.23 Sociaal overleg 42](#_Toc69487665)

[2.24 Sociale zekerheid 43](#_Toc69487666)

[2.25 Statutair/contractant 46](#_Toc69487667)

[2.26 Thuiswerk en telewerk als specifieke vorm van thuiswerk 47](#_Toc69487668)

[2.27 Tijdelijke werkloosheid 48](#_Toc69487669)

[2.28 Toelagen en vergoedingen 49](#_Toc69487670)

[2.29 Tucht en discipline 49](#_Toc69487671)

[2.29.1 Statutaire personeelsleden 49](#_Toc69487672)

[2.29.2 Contractanten 49](#_Toc69487673)

[2.30 Tussenkomst woon-werkverkeer 50](#_Toc69487674)

[2.31 Vakantiestelsel 50](#_Toc69487675)

[2.32 Welzijn op het werk 51](#_Toc69487676)

[2.33 Werkgeverschap 52](#_Toc69487677)

[3 Personeelsbeleid bij intergemeentelijke samenwerkingsverbanden 52](#_Toc69487678)

[3.1 Aansprakelijkheid 52](#_Toc69487679)

[3.2 Aanstellings- en ontslagbevoegdheid 53](#_Toc69487680)

[3.2.1 Projectvereniging 53](#_Toc69487681)

[3.2.2 Dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging 53](#_Toc69487682)

[3.3 Aanwerving 53](#_Toc69487683)

[3.4 Anciënniteit 54](#_Toc69487684)

[3.5 Arbeidsduur 54](#_Toc69487685)

[3.6 Arbeidsongevallen 55](#_Toc69487686)

[3.7 Bevallingsrust en opvangverlof met het oog op adoptie 56](#_Toc69487687)

[3.8 Educatief verlof 56](#_Toc69487688)

[3.9 Feestdagen 57](#_Toc69487689)

[3.10 Geboorteverlof 57](#_Toc69487690)

[3.11 Loon- en arbeidsvoorwaarden 57](#_Toc69487691)

[3.12 Loopbaanonderbreking en Vlaams zorgkrediet 58](#_Toc69487692)

[3.13 Omstandigheidsverlof 59](#_Toc69487693)

[3.14 Onbetaald verlof 59](#_Toc69487694)

[3.15 Ontbinding intergemeentelijk samenwerkingsverband 59](#_Toc69487695)

[3.16 Ontslag 60](#_Toc69487696)

[3.16.1 Ontslag van statutair personeel 60](#_Toc69487697)

[3.16.2 Ontslag van contractueel personeel 60](#_Toc69487698)

[3.17 Pensioenfinanciering: tweede pensioenpijler voor contractanten 60](#_Toc69487699)

[3.18 Pensioenfinanciering: lokale ambtenarenpensioenen 61](#_Toc69487700)

[3.19 Pleegzorg: pleegzorgverlof, opvangverlof en pleegouderverlof 62](#_Toc69487701)

[3.20 Rechtspositieregeling 63](#_Toc69487702)

[3.21 Salarisschalen 63](#_Toc69487703)

[3.22 Sociaal overleg 64](#_Toc69487704)

[3.23 Sociale zekerheid 65](#_Toc69487705)

[3.24 Statutair/contractant 68](#_Toc69487706)

[3.25 Thuiswerk en telewerk als specifieke vorm van thuiswerk 69](#_Toc69487707)

[3.26 Tijdelijke werkloosheid 69](#_Toc69487708)

[3.27 Toelagen en vergoedingen 71](#_Toc69487709)

[3.28 Tucht en discipline 71](#_Toc69487710)

[3.28.1 Statutaire personeelsleden 71](#_Toc69487711)

[3.28.2 Contractanten 71](#_Toc69487712)

[3.29 Tussenkomst woon-werkverkeer 72](#_Toc69487713)

[3.30 Vakantiestelsel 72](#_Toc69487714)

[3.31 Welzijn op het werk 73](#_Toc69487715)

[3.32 Werkgeverschap 73](#_Toc69487716)

[3.32.1 Projectvereniging 73](#_Toc69487717)

[3.32.2 Dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging 74](#_Toc69487718)

[4 Onderling personeel delen 74](#_Toc69487719)

[4.1 Samenvatting 74](#_Toc69487720)

[4.2 Uitlenen van een personeelslid 75](#_Toc69487721)

[4.3 Terbeschikkingstelling 76](#_Toc69487722)

[4.4 Tijdelijk stopzetten arbeidsprestaties bij het eerste lokaal bestuur om ondertussen bij een tweede lokaal bestuur te gaan werken 76](#_Toc69487723)

[4.5 Personeelslid van ander lokaal bestuur aanwerven na procedure van externe personeelsmobiliteit 76](#_Toc69487724)

[4.6 Overdracht naar een ander lokaal bestuur 77](#_Toc69487725)

[4.6.1 Overdracht van een individueel personeelslid naar een ander lokaal bestuur 77](#_Toc69487726)

[4.6.2 Overdracht van een volledige dienst of afdeling naar een ander lokaal bestuur 78](#_Toc69487727)

[4.6.3 Is de Richtlijn van toepassing? 78](#_Toc69487728)

[4.6.4 Gevolgen 79](#_Toc69487729)

[4.6.5 Sociaal overleg over de beslissing tot collectieve overdracht van personeel 79](#_Toc69487730)

[4.7 Samen personeel aanwerven – hoe begint u eraan? 80](#_Toc69487731)

[5 FAQ over Terbeschikkingstelling 80](#_Toc69487732)

[5.1 Wat is detachering of terbeschikkingstelling? 80](#_Toc69487733)

[5.2 Mogen lokale besturen personeelsleden ter beschikking stellen? 81](#_Toc69487734)

[5.2.1 Contractanten 81](#_Toc69487735)

[5.2.2 Statutairen 81](#_Toc69487736)

[5.3 Moet het personeelslid akkoord gaan met de detachering? 82](#_Toc69487737)

[5.3.1 Over de gedeeltelijke overdracht van werkgeversgezag 82](#_Toc69487738)

[5.3.2 Over de wijziging van de arbeidsomstandigheden 82](#_Toc69487739)

[5.4 Kan er aan het gedetacheerde personeelslid een vergoeding toegekend worden? 83](#_Toc69487740)

[5.5 Is er btw verschuldigd op detachering? Moet er gefactureerd worden? 83](#_Toc69487741)

[5.6 Hoe de terbeschikkingstelling regelen? Drie belangrijke afspraken tussen bestuur en gebruiker 84](#_Toc69487742)

[5.6.1 Eerste afspraak: werkgeversgezag 85](#_Toc69487743)

[5.6.2 Tweede afspraak: arbeidsorganisatie 85](#_Toc69487744)

[5.6.3 Derde afspraak: over het tijdelijk of definitief (gewild of ongewild) wegvallen van het gedetacheerde personeelslid 86](#_Toc69487745)

[5.7 Rechtspositie van het gedetacheerde personeelslid 86](#_Toc69487746)

[5.8 Wat gebeurt er op het einde van het project? 86](#_Toc69487747)

# Inleiding

Een lokaal bestuur in Vlaanderen beschikt, volgens het Decreet Lokaal Bestuur, over een waaier aan rechtsvormen (9) om aan zijn burgers diensten te verlenen: als gemeente, als OCMW, als autonoom gemeentebedrijf (AGB), als intergemeentelijk samenwerkingsverband, als welzijnsvereniging, als autonome verzorgingsinstelling, als gemeentelijke vzw, als vereniging voor sociale dienstverlening of als woonzorgvereniging. De eerste zes rechtsvormen zijn publiekrechtelijk, de laatste drie privaatrechtelijk van aard.[[1]](#footnote-2)

Voor het personeelsbeleid is het cruciaal of de rechtsvorm waarin het lokaal bestuur zijn dienstverlening organiseert, privaatrechtelijk of publiekrechtelijk is, ook al is bepaalde wetgeving op alle werkgevers van toepassing, zowel in de openbare als de private sector, bijvoorbeeld:

– de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978;

– de wet Welzijn op het Werk van 4 augustus 1996 (zie verder);

– de Arbeidswet van 16 maart 1971 (met uitzondering van de bepalingen over arbeidsduur), bijvoorbeeld de bepalingen over moederschapsrust;

– de Arbeidsreglementenwet van 8 april 1965: elke werkgever moet een arbeidsreglement opstellen;

– de Loonbeschermingswet van 12 april 1965;

– …

In de personeelswetgeving is er een onderscheid tussen *werkgevers met een publieke rechtsvorm en werkgevers met een private rechtsvorm.* [[2]](#footnote-3) Behoort de (juridische) werkgever tot de publieke sector, dan zijn de spelregels van de publieke sector van toepassing. Voor een organisatie met een private rechtsvorm gelden de spelregels uit de particuliere sector.

Deze tekst focust op het personeelsbeleid in entiteiten van lokale besturen die hun activiteiten onderbrengen in een vorm van verzelfstandiging of samenwerking *met een publieke rechtsvorm*. Daarbij komen achtereenvolgens het personeelsbeleid bij autonome gemeentebedrijven, bij intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en bij welzijnsverenigingen aan bod, de meest gebruikte rechtsvormen. De specificiteit van het personeelsbeleid bij autonome verzorgingsinstellingen, dus van de ziekenhuizen naar publiek recht, laten we buiten beschouwing- Aan het einde bespreken we enkele methodieken om personeel tussen gemeente, OCMW en lokale verzelfstandigings- en samenwerkingsstructuren te delen. In een laatste punt behandelen we een van die methodieken wat uitgebreider: de terbeschikkingstelling van personeel.

Het “personeelsbeleid” bij lokale verzelfstandigings- en samenwerkingsstructuren is eigenlijk een te ruime term. Het gaat veeleer om enkele *capita selecta* (in alfabetische volgorde) over het personeelsbeleid bij deze lokale verzelfstandigings- en samenwerkingsstructuren, met een korte schets van het thema en met de juridische bron voor meer informatie over het thema.

Deze publicatie is in de eerste plaats bedoeld voor personeelsverantwoordelijken van lokale verzelfstandigings- en samenwerkingsstructuren met een publieke rechtsvorm. Zij moeten vaak weten hoeveel beleidsruimte hun organisatie heeft om het personeelsbeleid vorm te geven, bv. wanneer ze de lokale rechtspositieregeling opstellen. Deze publicatie wil de lezer alvast op weg helpen en richting geven, eerder dan een allesomvattend naslagwerk aan te bieden.

# Personeelsbeleid bij autonome gemeentebedrijven

Autonome gemeentebedrijven werden vaak opgericht vanwege fiscale redenen en hebben veelal geen personeel in dienst. Als ze personeel hebben, gaat het vaak om een bescheiden aantal. Toch is het belangrijk dat het autonoom gemeentebedrijf zijn werkgeversverplichtingen goed nakomt, aangezien tekortkomingen vaak strafrechtelijk gesanctioneerd worden. In de praktijk doen veel autonome gemeentebedrijven een beroep op de personeelsdienst van het moederbestuur, de gemeente of op een weddecentrale (sociaal secretariaat).

In principe zijn de rechtspositieregeling en deontologische code van het gemeentepersoneel van toepassing op het personeel van het autonoom gemeentebedrijf. Het autonoom gemeentebedrijf stelt de afwijkingen van die rechtspositieregeling vast, als het specifieke karakter van het autonoom gemeentebedrijf dat verantwoordt. Het gemeentebedrijf bepaalt de rechtspositieregeling van de functies die niet bestaan binnen de gemeente (artikel 239 Decreet Lokaal Bestuur). Uiteraard moet een autonoom gemeentebedrijf zich, zelfs als het afwijkt, altijd houden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (bijv. zorgvuldigheidsplicht) en aan eventuele andere wettelijke bepalingen. Die eventuele andere wettelijke bepalingen hebben we zoveel mogelijk hieronder expliciet verduidelijkt..

Een nieuw opgericht autonoom gemeentebedrijf start meestal met de overname van de regeling van het moederbestuur (daarvoor hoeft ze niets te doen, dat gebeurt krachtens artikel 239 van het Decreet Lokaal Bestuur). Als daarna blijkt dat deze regeling niet aangepast is aan de eigenheid van het AGB, kan de raad van bestuur wijzigingen aanbrengen.

In de tekst hieronder wordt vaak verwezen naar het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007. Dat is een besluit in uitvoering van het Decreet Lokaal Bestuur dat de rechtspositie, dit wil zeggen de rechten en plichten van het gemeente- en provinciepersoneel (statutair/ contractant) regelt.

## Aansprakelijkheid

Het autonoom gemeentebedrijf staat in voor de schade die een personeelslid (statutair of contractant) aan derden berokkent bij de uitoefening van zijn dienst. Dat is het uitgangspunt. Het personeelslid wordt immers verondersteld in opdracht van zijn werkgever, het AGB, te hebben gehandeld.

Maar er zijn grenzen aan de aansprakelijkheid van het bestuur voor de daden van het personeelslid. Het personeelslid is zelf altijd aansprakelijk in geval van bedrog, van zware schuld of van lichte schuld die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, BS 27 februari 2003 Inforum nr. 183136. Deze wet is van toepassing op statutaire en contractuele personeelsleden.  – artikel 18 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (enkel van toepassing op personeelsleden die onder arbeidsovereenkomst werden aangeworven).  Principe: het lokaal bestuur staat als werkgever in voor de schade die een personeelslid (statutair of contractant) aan derden berokkent bij de uitoefening van zijn dienst. |

## Aanstellings- en ontslagbevoegdheid

In principe is de raad van bestuur bevoegd voor alle personeelsaangelegenheden (art. 235 §1, vierde lid Decreet Lokaal Bestuur). Als de statuten dat toelaten, kan de bevoegdheid om personeel aan te werven, tuchtrechtelijk te sanctioneren en te ontslaan, (evenals de bevoegdheid over het dagelijks personeelsbeheer), door de raad van bestuur worden toevertrouwd aan het directiecomité of aan de gedelegeerd bestuurder, die op hun beurt verder kunnen delegeren naar andere personeelsleden van het autonoom gemeentebedrijf (art. 236 Decreet Lokaal Bestuur).   
De raad van bestuur benoemt in elk geval de leden van het directiecomité of de gedelegeerd bestuurder.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 235 §1, vierde lid en artikel 236 Decreet Lokaal Bestuur. |

## Aanwerving

Elke publiekrechtelijke werkgever, en dus een autonoom gemeentebedrijf, is gebonden door het grondwettelijke principe van gelijke toegang tot het openbaar ambt. Elke burger in dit land (of beter, in Europa) moet de kans krijgen om te werken bij een openbaar bestuur in België. Dat betekent dat elke sollicitatieprocedure in de openbare sector uit twee onderdelen bestaat:

(1) de bekendmaking (openbaar of intern) van de vacature. Geïnteresseerde burgers (of, bij een interne bekendmaking: geïnteresseerde personeelsleden) moeten op de hoogte gebracht worden van het feit dat het AGB een vacature heeft.

(2) de selectie van de kandidaten. Het bestuur moet de beste kandidaat selecteren en, vooral, kunnen motiveren waarom kandidaat X inderdaad beter is dan kandidaat Y. Een openbaar bestuur moet nu eenmaal kunnen aantonen wat er met het belastinggeld van zijn burgers gebeurt.

Die openbare bekendmaking en de selectieproef mogen toegespitst zijn op de specificiteit van de functie. We raden dat overigens ook aan.

Aangezien een autonoom gemeentebedrijf een werkgever uit de openbare sector is, geldt het principe van gelijke toegang tot het openbaar ambt ook voor autonome gemeentebedrijven.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 10 en 11 van de Grondwet. |

## Anciënniteit

Een AGB valt slechts onrechtstreeks (via de rechtspositieregeling van het moederbestuur, de gemeente) onder de artikelen 55 tot en met 61 (administratieve anciënniteit) en de artikelen 113 tot en met 118 (geldelijke anciënniteit) van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007.

Een AGB mag zelf de valorisatie van (relevante) beroepservaring in zijn lokale rechtspositieregeling regelen. Indien het AGB wil afwijken van de rechtspositieregeling van het moederbestuur, moet het AGB de afwijking motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB. Als het AGB niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het moederbestuur (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur).

De periode waarin een personeelslid in een AGB werkt, telt in elk geval mee voor de opbouw van geldelijke anciënniteit en van graad-, niveau- en dienstanciënniteit als het personeelslid nadien bij een gemeente of OCMW aan de slag gaat.

## Arbeidsduur

Om de bij een AGB toepasselijke wetgeving te kennen, moet er een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten openbare besturen of diensten:

– ,

alle andere openbare besturen of diensten, soms ook wel de ‘administraties’ genoemd (de gemeente, de administratieve diensten van het OCMW, sommige AGB’s). Het personeel in die diensten valt onder de toepassing van de arbeidsduurregeling van de publieke sector. Dat is de wet van 14 december 2000 betreffende de arbeidstijd in de openbare sector.

|  |
| --- |
| Voorbeeld arbeidsduurgrenzen volgens de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 |
| – Maximum 11 uur arbeid per dag; minimum 11 uur opeenvolgend rust per 24 uur; recht op een half uur rust na 6 uur aaneensluitende arbeid.  – Bij geoorloofde overschrijding van de daggrens moet het personeelslid binnen 14 dagen inhaalrust nemen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor personeelsleden van het A-niveau, maar niet voor leidinggevenden.  – Weekgrenzen: gemiddeld 38 uur arbeid per week, met een absoluut maximum van 50 uur arbeid per week.  – Bij geoorloofde overschrijding van de 38-urenweek, moet binnen de 4 maanden inhaalrust toegekend worden, zodat het gemiddelde per week op 38 uur komt. Dat geldt ook voor topambtenaren, leidinggevenden of personeelsleden van het A-niveau.  – Minimum 20 dagen vakantie per jaar (24 dagen in een zesdagenweek). Omruiling in geld is niet mogelijk.  – Zondagsrust. Als een personeelslid toch op zondag werkt, moet het binnen 14 dagen inhaalrust nemen. |
| – Nachtrust: verbod op arbeid tussen 20 uur en 6 uur. Wie toch gewoonlijk ’s nachts moet werken, krijgt bijkomende beschermingsmaatregelen: specifiek werkrooster, vrijwilligheidsbeginsel, maatregelen voor oudere werknemers, voor zwangere werkneemsters, maatregelen bij gezondheidsproblemen, tijdelijk ander werk vragen om dwingende redenen …  – Bij een geoorloofde overschrijding van de grenzen van de arbeidstijd moet het bestuur meestal inhaalrust toekennen. In uitzonderlijke gevallen is inhaalrust niet verplicht; in andere gevallen moet het bestuur bijkomende beschermingsmaatregelen nemen voor het personeel.  – Wanneer er zich onvoorziene omstandigheden voordoen die dringende maatregelen vragen, is het mogelijk om overuren uit te betalen – als het personeelslid akkoord gaat – in plaats van de inhaalrust toe te kennen die de Arbeidstijdwet oplegt in het geval de wekelijkse arbeidsduurgrens van 38 uur per week overschreden wordt.  – Verder staan in de artikelen 139, 140 en 141 van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007 bijkomende bepalingen voor gemeenten en provincies. Zo mogen deze besturen enkel onder bepaalde voorwaarden nacht- en/of weekendwerk laten presteren. Ook moeten deze besturen hun medewerkers in principe arbeid laten verrichten binnen het uurrooster en zijn prestaties buiten het uurrooster op vraag van de werkgever eerder uitzonderlijk. Een autonoom gemeentebedrijf kan afwijken van de regeling die het moederbestuur, de gemeente, hanteert, in toepassing van het genoemde Rechtspositiebesluit. Het AGB moet dat ook motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB. Als het AGB zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het moederbestuur (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur). Een AGB kan daarentegen niet afwijken van de reglementering van de arbeidstijd die in de Arbeidstijdwet van 14 december 2000, resp. in de Arbeidswet van 16 maart 1971 vastgelegd werd, tenzij deze wetten zelf daartoe de ruimte laten.  – In het algemeen is de regeling ruimer dan de arbeidsduurregeling van hoofdstuk III van de Arbeidswet van 16 maart 1971, maar er zijn minder mogelijkheden om af te wijken van de standaard. |

## Arbeidsongevallen

Voor de meeste overheidswerkgevers geldt de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel van 3 juli 1967, in zoverre een uitvoeringsbesluit deze kaderwet op de betrokken (categorie van) overheidswerkgevers van toepassing heeft gemaakt.

Dat is effectief gebeurd voor gemeenten, OCMW’s, maar ook voor autonome gemeentebedrijven. In principe krijgt het personeel van autonome gemeentebedrijven dus de bescherming van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel, met de opmerkelijke voorwaarde dat er minstens één statutair personeelslid in dienst is. Gaat de laatste statutaire medewerker uit dienst, dan moet het autonoom gemeentebedrijf de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 volgen.

De verschillen tussen de wet van 1971 en de wet van 1967 volledig uit de doeken doen, zou ons te ver leiden,[[3]](#footnote-5) maar drie grote aandachtspunten geven we toch mee:

* De bescherming die het personeelslid volgens de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel heeft, is ongeveer vergelijkbaar met de bescherming volgens de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.
* Voor statutair noch voor contractueel aangestelde personeelsleden die beschermd worden door de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel, maakt het professionele risico ‘arbeidsongeval’ een onderdeel van het Globaal Beheer van de Sociale Zekerheid uit. Er zijn voor dit professionele risico dus geen socialezekerheidsbijdragen en evenmin prestaties ten laste van de sociale zekerheid verschuldigd..
* Volgens de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel staat het bestuur zelf in voor het risico als zich een arbeidsongeval voordoet. Er is dus geen arbeidsongevallenverzekeraar in de strikte zin van het woord en bijgevolg geen verplichte aansluiting. Een bestuur kan zich wel verzekeren voor de financiële gevolgen van arbeidsongevallen. Maar dat is een verzekering naar gemeen recht, geen arbeidsongevallenverzekering. Het onderscheid is belangrijk, omdat een arbeidsongevallenverzekeraar zich in bepaalde gevallen in de plaats stelt van de werkgever. Dat is met toepassing van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel nooit het geval. Het bestuur moet zelf de eindverantwoordelijkheid opnemen en contactpersoon zijn. Het bestuur kan zich niet verschuilen achter een beslissing van de verzekeraar (bijvoorbeeld als de verzekeraar weigert het ongeval ten laste te nemen). Het personeelslid moet zich bij een arbeidsongeval altijd wenden tot het bestuur, niet tot de eventuele verzekeraar.

Het is dus erg belangrijk voor het autonoom gemeentebedrijf om na te gaan en in het oog te blijven houden of er een of meer statutaire personeelsleden in dienst zijn.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 49 tot en met 55 van de wet van 10 april 1971 (arbeidsongevallenregeling private sector) versus artikel 16, tweede lid wet 3 juli 1967 (arbeidsongevallenregeling publieke sector). |

## Bevallingsrust en opvangverlof met het oog op adoptie

Zwangerschapsrust is voor elk personeelslid verplicht volgens artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

het geldelijke statuut van het personeelslid in zwangerschapsrust verschilt: personeelsleden met een arbeidsovereenkomst vallen ten laste van het ziekenfonds (bij opvangverlof met het oog op adoptie: na drie dagen gewaarborgd salaris). Ze ontvangen een percentage van een geplafonneerd salaris.

De statutaire personeelsleden blijven ten laste van hun bestuur en krijgen hun salaris aan 100% doorbetaald. Dat staat althans in artikel 180 (moederschapsrust) en artikel 183 (opvangverlof met het oog op adoptie) van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007, dat slechts onrechtstreeks op autonome gemeentebedrijven van toepassing is (via rechtspositieregeling moederbestuur).

Als het AGB zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het moederbestuur (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur).

Het AGB moet in zijn lokale rechtspositieregeling bepalen wat het geldelijk statuut is van zijn *statutaire* personeelsleden in zwangerschapsrust, als het AGB wil afwijken van het moederbestuur. Hierbij moet ze zich wel houden aan de Europese richtlijn 92/85/EEG. Het AGB moet dat motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB. In dezelfde zin moet het regelen welke verlofregeling en geldelijke waarborgen een statutair personeelslid heeft dat opvangverlof wil opnemen met het oog op adoptie, als het AGB wil afwijken van het moederbestuur. Ook dat moet het AGB motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB.

|  |
| --- |
| Juridische basis  – artikel 40 van de Arbeidswet;  - artikel 114 tot en met 115 van de Wet 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (contractanten);  - Europese Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19.10.1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie. |

## Educatief verlof

Educatief verlof is niet van toepassing in de openbare sector.

## Externe personeelsmobiliteit

Via externe personeelsmobiliteit kan een gemeente- of OCMW-personeelslid sneller aangeworven worden bij het AGB (en omgekeerd). Hiermee worden de mogelijkheden bedoeld van hoofdstuk 2 van het Besluit Externe Personeelsmobiliteit van 20 mei 2011:

* Een personeelslid van de gemeente (of OCMW) kan zich kandidaat stellen voor een functie bij het AGB van die gemeente via de procedure van interne personeelsmobiliteit die het AGB organiseert, alsof hij een intern personeelslid is van het AGB. In dezelfde zin kan een medewerker van het AGB zich kandidaat stellen voor een functie bij de gemeente (of OCMW) via de procedure van interne personeelsmobiliteit, alsof hij gemeente- of OCMW-personeelslid is.
* Een personeelslid van de gemeente (of OCMW) kan zich kandidaat stellen voor een functie bij het AGB van die gemeente via de bevorderingsprocedure die het AGB organiseert. In dezelfde zin kan een medewerker van het AGB zich kandidaat stellen voor een functie bij de gemeente (of OCMW) alsof hij gemeente- of OCMW-personeelslid is.

Via externe personeelsmobiliteit heeft het personeelslid meer carrièremogelijkheden: hij kan solliciteren voor een functie bij een bestuur van hetzelfde werkingsgebied (grondgebied), alsof hij een personeelslid van dat bestuur is. In bepaalde gevallen betekent dat dat hij geen diploma moet voorleggen. Hij komt ook niet in concurrentie met kandidaten van buiten het bestuur (tenzij het bestuur beslist om gelijktijdig de aanwervingsprocedure op te starten).

Ook voor het bestuur is dit een voordeel: de aanstellende overheid kan op snelle(re) wijze geschikte kandidaten aanwerven.

De regeling van externe personeelsmobiliteit tussen besturen van hetzelfde grondgebied (bijvoorbeeld tussen gemeente, OCMW en AGB) kan maar effectief toegepast worden als ze wederkerig geregeld wordt. Voorbeeld: zowel de gemeenteraad, de OCMW-raad als de raad van bestuur van het AGB moet eerst de lokale rechtspositieregeling aanpassen alvorens er externe personeelsmobiliteit tussen de gemeente, het OCMW en het AGB van die gemeente mogelijk is.

De Vlaamse overheid heeft met medewerking van de VVSG en enkele lokale besturen een aantal instrumenten voor externe personeelsmobiliteit uitgewerkt: een model van raadsbeslissing met in bijlage voor de besturen die dat wensen een voorbeeldtekst over het voeren van gezamenlijke selecties en wervingsreserves; een Vraag en Antwoord (FAQ) en tabellen om de gelijkwaardigheid van graden te verifiëren: voor OCMW-personeel, voor gemeente- en provinciepersoneel en voor personeel van diensten van de Vlaamse overheid.[[4]](#footnote-6) Daarnaast heeft de VVSG zelf een FAQ opgesteld over externe personeelsmobiliteit en aanleggen van werfreserves tussen gemeente, AGB en OCMW.[[5]](#footnote-7)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Besluit Externe Personeelsmobiliteit van 20 mei 2011, BS 14 juli 2011, hoofdstuk 2 (artikel 2 tot en met 15). |

## Feestdagen

Om de bij een AGB toepasselijke wetgeving te kennen, moet een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten openbare besturen of diensten:

– enerzijds de openbare besturen of diensten die onder volgende wettelijke omschrijving vallen: "instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen of instellingen met een commerciële of industriële activiteit”. Deze groep omvat onder meer sommige autonome gemeentebedrijven, de openbare ziekenhuizen en de openbare woonzorgcentra. Deze besturen of diensten volgen de Feestdagenwet van 4 januari 1974,

– anderzijds alle andere openbare besturen of diensten, soms ook wel de ‘administraties’ genoemd (de gemeente, de administratieve diensten van het OCMW, sommige AGB’s). Het personeel in sommige van die diensten, valt onder de toepassing van de feestdagenregeling van artikel 179 van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007. In dat geval moet het AGB zelf een feestdagenregeling in de lokale rechtspositieregeling vastleggen, binnen de grenzen van het genoemde besluit.

## Geboorteverlof

Voor geboorten krijgt het contractueel aangesteld personeelslid dat vader of meemoeder wordt vijftien dagen geboorteverlof. Het geboorteverlof verdubbelt zelfs tot 20 dagen vanaf 2023. Dat staat in artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en is ook van toepassing op het contractueel personeel van autonome gemeentebedrijven.

Voor het statutair personeel is een wijziging van de Rechtspositiebesluiten nodig: op het Vlaamse onderhandelingscomité C1, dat bevoegd is voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van het lokaleoverheidspersoneel in Vlaanderen, werd hierover op 27 januari 2021 een eerste ontwerptekst voorgelegd. De Vlaamse regering keurde op 29 januari 2021 een voorontwerp van besluit goed. Een definitieve goedkeuring volgt in de loop van 2021.

Een AGB mag zelf het geboorteverlof van het statutaire personeel in zijn lokale rechtspositieregeling regelen, indien het AGB wil afwijken van de rechtspositieregeling van het moederbestuur. Hierbij moet het zich wel houden aan de Europese richtlijn 2019/1158. Het AGB moet de afwijking motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB. Als het AGB zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het moederbestuur (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur), zoals opgelegd in het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (contractanten);  - Europese Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20.06.2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. |

## Loon- en arbeidsvoorwaarden

Loon- en arbeidsvoorwaarden worden vaak per sector afgesproken. In de private sector worden de sectoren gegroepeerd per paritair comité. In dat paritair comité sluiten werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zogenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of cao’s.

De lokale en provinciale besturen, waaronder de autonome gemeentebedrijven, vormen ook een sector, maar geen paritair comité. De loon- en arbeidsvoorwaarden van hun personeel worden afgesproken in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 bevoegd voor het lokaleoverheidspersoneel in Vlaanderen. Dat staat zo in de wet op het vakbondsstatuut van 14 december 1974, die het sociaal overleg in de publieke sector regelt.

Het protocol dat als resultaat van de besprekingen in het genoemde Comité C1 wordt afgesloten, moet eerst omgezet worden in wetgeving alvorens de afspraak afdwingbaar is (zie ook verder, Sociaal overleg). De Vlaamse regering heeft in het Decreet Lokaal Bestuur de bevoegdheid gekregen om dat te doen voor het personeel van gemeenten en OCMW’s.

Maar de Vlaamse regering beschikt niet over de wettelijke instrumenten om een sociaal akkoord afgesloten in het Comité C1, afdwingbaar te maken voor autonome gemeentebedrijven: het Decreet Lokaal Bestuur machtigt de Vlaamse regering namelijk niet om uitvoeringsmaatregelen m.b.t. de rechtspositieregeling van het personeel van AGB’s vast te stellen, tenzij via de omweg van het gemeentepersoneel (artikel 239 Decreet Lokaal Bestuur).

In het verleden maakte de Vlaamse regering de sectorale akkoorden bekend via een brief die ze verstuurde naar de Vlaamse lokale besturen. De meeste lokale besturen volgden de instructies in deze rondzendbrief. Maar een omzendbrief maakt geen deel uit van het rechtsverkeer (zoals de Raad van State dat zo mooi zegt) en is dus strikt genomen juridisch niet afdwingbaar voor een rechtbank (bv. door een personeelslid dat zich op deze omzendbrief wil beroepen). Toch is de omzendbrief geen vodje papier: de Vlaamse regering kan altijd optreden als toezichthoudende overheid en beslissingen schorsen of vernietigen als die ingaan tegen de wettelijkheid of het algemeen belang. En het algemeen belang, zo stelt de Vlaamse regering, is wat de minister van Binnenlands Bestuur in zijn omzendbrief zet.

Heel concreet betekent dit dat een autonoom gemeentebedrijf juridisch niet gedwongen kan worden om een sectoraal akkoord toe te passen, maar de bestuurlijke relatie tussen een AGB en de toezichthoudende overheid kan er wel door verzuren. En de vakbonden zullen uiteraard wel aandringen om de voordelen van een sectoraal akkoord toe te passen.

|  |
| --- |
| Voorbeeld: toepassing van het sectoraal akkoord van 8 april 2020 op autonome gemeentebedrijven? |
| Autonome gemeentebedrijven vallen onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord dat op 8 april 2020 afgesloten werd in het Vlaamse Comité C1. Dat staat zo in de wet op het vakbondsstatuut van 1974, die het sociaal overleg in de publieke sector regelt. |
| Maar een autonoom gemeentebedrijf kan juridisch niet gedwongen worden om het sectoraal akkoord toe te passen, al zullen de vakbonden uiteraard wel daarop aandringen. (zie ook verder, Sociaal overleg). |

## Loopbaanonderbreking en Vlaams zorgkrediet

Het personeel in dienst van de autonome gemeentebedrijven heeft recht op de federale thematische vormen van loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, medische zorgen, mantelzorgverlof en palliatief verlof).

Het personeel heeft ook recht op Vlaams zorgkrediet, al kan het AGB bepaalde personeelscategorieën uitsluiten omwille van de goede werking van de dienst.

Tijdskrediet is enkel van toepassing in de private sector (ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985, zoals gewijzigd door het Decreet van 15 juli 2016 houdende wijziging van artikel 99 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, BS 24 augustus 2016;  – artikel 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 (recht op palliatief verlof);  -artikelen 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (recht op mantelzorgverlof);  – koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, BS 12 januari 1991, (uitvoeringsbesluit uitkeringen palliatief verlof);  – koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, BS 7 november 1997;  – koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, BS 8 september 1998;  – besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, BS 3 augustus 2016.   * Europese Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20.06.2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privé-leven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad). (recht op ouderschapsverlof) |

## Omstandigheidsverlof

Een AGB valt slechts onrechtstreeks (via de rechtspositieregeling van het moederbestuur) onder artikel 209 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007.

Als het AGB zelf niets doet, volgt het de rechtspositieregeling van het moederbestuur (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur).

Een AGB mag zelf het omstandigheidsverlof vastleggen. Als het AGB wil afwijken van het moederbestuur, . moet het AGB dat motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB. Daarbij moet het AGB wel rekening houden met de grenzen die vastgelegd zijn door het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 voor wat het contractueel personeel betreft.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (contractanten). |

## Onbetaald verlof

Een AGB valt slechts onrechtstreeks (via de rechtspositieregeling van de gemeente) onder de artikelen 200 tot en met 202 (onbetaald verlof als gunst) en de artikelen 210 tot en met 211ter (onbetaald verlof als recht) van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007.

Als het AGB niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het moederbestuur (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur).

Een AGB kan beslissen om het onbetaald verlof anders te regelen of zelfs niet toe te passen. In dat geval moet het daarover een expliciete beslissing nemen en die beslissing motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB.

## Ontbinding autonoom gemeentebedrijf

### Overname personeel door de gemeente

Het statutair en contractueel aangestelde personeel van het ontbonden AGB wordt overgenomen door de gemeente. Deze medewerkers dragen de rechten die het AGB op het ogenblik van ontbinding voor het overgenomen personeel had vastgesteld, over naar de gemeente.

### Overname personeel door een derde partij

Als de activiteiten van het AGB worden overgenomen door een derde partij, kunnen statutaire personeelsleden overgedragen worden aan de overnemer, tenminste als deze personeelsleden ermee akkoord gaan. De gemeenteraad wijst in het ontbindingsbesluit van het AGB de personeelsleden en de rechten en verplichtingen aan die overgenomen zullen worden (artikel 244 Decreet Lokaal Bestuur).

Voor het contractueel aangesteld personeel gelden, ingeval van een derde-overnemer, de waarborgen vastgelegd in de Europese Richtlijn 2001/23/EG over het behoud van rechten van werknemers bij overgang van onderneming.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 244 Decreet Lokaal Bestuur;  - Europese Richtlijn 2001/23/EG over het behoud van rechten van werknemers bij overgang van onderneming (contractanten). |

## Ontslag

### Ontslag van statutair personeel

Voor het moederbestuur, de gemeente, geldt de regel dat statutaire personeelsleden enkel ontslagen kunnen worden in de gevallen die het Rechtspositiebesluit of het Decreet Lokaal Bestuur bepaalt. Het gaat om ontslag wegens onregelmatige aanstelling, ontslag wegens het niet meer voldoen aan de functievereisten, ontslag wegens onwettige afwezigheid of als gevolg van burgerlijke of strafwetten, ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, vrijwillig ontslag, ontslag wegens pensionering of als tuchtmaatregel (artikelen 103 tot en met 108 Rechtspositiebesluit 7 december 2007 en de artikelen 198 en 200 §1, 4° en 5° Decreet Lokaal Bestuur).

Het genoemde Rechtspositiebesluit is slechts onrechtstreeks van toepassing op een AGB (via de rechtspositieregeling van het moederbestuur).

Een AGB kan hiervan afwijken en beslissen om zijn ontslagvrijheid met betrekking tot statutaire personeelsleden niet te beperken of om de ontslaggronden voor statutaire personeelsleden uit te breiden met de situatie waarin de functie wordt opgeheven. Het AGB moet dat ook motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB.

Als het AGB zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het moederbestuur (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur).

### Ontslag van contractueel personeel

Het ontslag van contractueel aangestelde personeelsleden is geregeld in de Arbeidsovereenkomstenwet. Mits een opzegtermijn wordt gerespecteerd of na de betaling van een verbrekingsvergoeding kunnen werkgever en contractant altijd eenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. |

## Pensioenfinanciering: tweede pensioenpijler voor contractanten

In het sectoraal akkoord 2008-2013 werd afgesproken om met een tweede pensioenpijler voor contractanten te starten (streefdatum januari 2010). Dit aanvullend pensioen moest in principe gebaseerd zijn op minimum 1% werkgeversbijdrage op de lonen van de contractanten. Met het sectoraal akkoord van 8 april 2020 werd deze minimumbijdrage opgetrokken naar 2,5% van het aan RSZ onderworpen loon. Lokale besturen kunnen bovenop deze minimumsokkel voor iedereen nog iets extra doen en zo het verschil tussen een werknemerspensioen (voor contractanten) en een overheidspensioen (voor statutairen) nog verkleinen).

Het sectorale akkoord 2008-2013 bepaalde verder dat de praktische uitwerking wordt toevertrouwd aan een collectief systeem of een pensioenfonds dat:

– maximaal in beheer is van de Vlaamse lokale besturen (in paritair beheer met de vakbondsorganisaties);

– de kans geeft aan ieder lokaal bestuur volgens eigen kracht boven deze minimumsokkel uit te groeien;

– ervoor zorgt dat elk lokaal bestuur financieel verantwoordelijk is voor de pensioenen van zijn contractanten.

Voor de besturen die dat wensen heeft de VVSG in 2010 een groepsverzekering uitgewerkt met medewerking van de Dienst Bijzondere Socialezekerheidsstelsels DIBISS (ex-RSZPPO). Sinds 2017 nam de Federale Pensioendienst alle rechten en plichten van de DIBISS als opdrachtencentrale over.

De groepsverzekering wordt beheerd door de tijdelijke handelsvennootschap Belfius Insurance Belgium en Ethias Lokale Contractanten. Ook autonome gemeentebedrijven kunnen zich hierbij aansluiten.[[6]](#footnote-8)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet van 28 maart 2003, BS 15 mei 2003, betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (WAP). |

## Pensioenfinanciering: lokale ambtenarenpensioenen

De lokale besturen in België staan volledig zelf in voor de financiering van de ambtenarenpensioenen van hun statutaire personeelsleden (geen onderdeel van het globaal beheer van de sociale zekerheid).

De meeste besturen hebben deze uitgaven gesolidariseerd door zich vrijwillig[[7]](#footnote-9) aan te sluiten bij het Gesolidariseerd Pensioenfonds (GPF) van de plaatselijk en provinciale overheidsdiensten. Elk jaar stelt het Gesolidariseerd Pensioenfonds, dat zich in de schoot van de Federale Pensioendienst bevindt maar met een afzonderlijk beheer, de bijdragevoet op het salaris van de statutair aangestelde personeelsleden vast die nodig is om de pensioenuitgaven van dat jaar te dekken (omslagsysteem).

Voor het jaar 2021 bedraagt de wettelijke basispensioenbijdrage 41,50%, waarvan 34% werkgeversbijdrage. Door de inzet van reserves wordt de effectieve basispensioenbijdrage voor de besturen van ex-pool 1 gemilderd tot 38,5%.

Door de Wet van 24 oktober 2011 werd er vanaf 2012 een responsabiliseringsmechanisme bovenop de basispensioenbijdrage ingevoerd: een lokaal bestuur is een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd als de basispensioenbijdrage die dat bestuur draagt lager is dan de pensioenlasten van de gepensioneerde statutaire medewerkers van dat bestuur in het betreffende jaar. Het saldo van de pensioenlasten dat een lokaal bestuur niet via de basispensioenbijdrage betaalt, wordt tot nu toe slechts voor de helft aangerekend. Men spreekt over een responsabiliseringscoëfficiënt van 50%. Vanuit financieel oogpunt bekeken doet het bestuur dat een responsabiliseringsbijdrage betaalt, financieel meer voordeel dan andere besturen, want een deel van de eigen pensioenlasten wordt naar die andere besturen doorgeschoven. In de toekomst zal de responsabiliseringscoëfficiënt moeten stijgen omdat de pensioenlasten door de vergrijzing (meer gepensioneerden die bovendien langer leven) oplopen.

De tabel hieronder bevat een overzicht van de basisbijdragevoeten – voor zover bekend – voor de periode 2021-2023 (inclusief 7,5% persoonlijke bijdrage).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Lokale besturen ex-pool 1 | Andere lokale besturen, inclusief lokale politiezones |
| 2021 | 38,5% i.p.v. 41,5% | 41,5% |
| 2022 | 40% i.p.v. 43% | 43% |
| 2023 | 45% (nog geen inzet reserves ex-pool 1 bepaald) | 45% |

In de praktijk wordt de basisbijdragevoet van de besturen van ex-pool 1 — dit zijn de besturen die van oudsher bij de Dienst voor Bijzondere Socialezekerheidsstelsels DIBISS (ex-RSZPPO) aangesloten waren voor de financiering van hun ambtenarenpensioenen en op die wijze reserves bijeen gespaard hebben — gemilderd door de inzet van reserves. In dat kader heeft de federale regering beslist dat de reserves van de werkgevers van ex-pool 1 worden gebruikt om hun basisbijdragevoet van 2021 en 2022 telkens met 3% te milderen. Over de inzet van de reserves van ex-pool 1 na 2022 werden verder nog geen uitspraken gedaan.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet van 24 oktober 2011, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 3 november 2011 (inforum 260172);  -Uitvoeringsbesluiten bij deze wet[[8]](#footnote-10) |

## Pleegzorg: pleegzorgverlof, opvangverlof en pleegouderverlof

Met pleegzorgverlof wordt het verlof van enkele dagen bedoeld dat dient om de terugkerende verplichtingen en engagementen van pleegzorg, te kunnen opvangen.

Met opvangverlof wordt het verlof van enkele weken met het oog op adoptie of pleegvoogdij bedoeld. Met pleegouderverlof wordt het verlof van enkele weken voor (gewone) pleegzorg bedoeld. Opvangverlof en pleegouderverlof zijn bedoeld om tijd te kunnen maken om het pleegkind te verwelkomen in zijn nieuwe thuis.

Pleegvoogdij is te onderscheiden van ‘gewone’ pleegzorg:

* In geval van pleegzorg wordt een kind of jongere (tijdelijk) opgenomen in een ander gezin wanneer de ouders onvoldoende in staat zijn om zelf hun kind(eren) de nodige zorg te bieden. De bevoegdheden van het ouderlijk gezag blijven bij de ouders (Decreet 29.06.2012 houdende de organisatie van de pleegzorg).
* Pleegvoogdij wordt daarentegen geregeld in artikel 475bis en volgende van het Burgerlijk Wetboek. Wanneer iemand zich verbindt om een niet-ontvoogd minderjarig kind te onderhouden, op te voeden en in staat te stellen de kost te verdienen, kan hij de pleegvoogd van het kind worden, met instemming van degenen van wie toestemming is vereist voor de adoptie van minderjarigen. De pleegvoogd verwerft een aantal bevoegdheden van het ouderlijk gezag.

Voor contractueel aangesteld personeel gelden de bepalingen uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze wet is namelijk ook van toepassing op het bij arbeidsovereenkomst aangeworven personeel van autonome gemeentebedrijven.

Een AGB mag zelf de diverse verloven voor pleegzorg van het *statutair* personeel in zijn lokale rechtspositieregeling regelen, indien het AGB wil afwijken van de rechtspositieregeling van de gemeente. Het AGB moet de afwijking motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB. Als het AGB zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van de gemeente (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur), zoals opgelegd in het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007.

|  |
| --- |
| Juridische basis pleegzorgverlof van enkele dagen per jaar  – Art. 30quater §§1 en 2 Arbeidsovereenkomstenwet, samen met het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (regeling contractanten),  -Art. 183/1 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (regeling statutair gemeente- en provinciepersoneel).  Juridische basis pleegouderverlof voor langdurige pleegzorg  -Art. 30sexies §3 Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 1 maart 2019, artikel 2, samen met art. 223*ter*, 223*quinquies* (nieuw), 242 en 294 van het Uitvoeringsbesluit Ziekte- en Invaliditeit van 3 juli 1996 (regeling contractanten),  -Art. 183/2 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (statutair gemeente- en provinciepersoneel).  Juridische basis verlof voor pleegvoogdij  -Art. 30sexies §3 Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 1 maart 2019, artikel 2, samen met art. 223*ter*, 223*quinquies* (nieuw), 242 en 294 van het Uitvoeringsbesluit Ziekte- en Invaliditeit van 3 juli 1996 (regeling contractanten),  -Art. 183 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (regeling statutair gemeente- en provinciepersoneel). |

## Rechtspositieregeling

De overeenstemmende rechtspositieregeling van het personeel van de gemeente waar het AGB opgericht werd, is van toepassing op het personeel van het AGB. Maar de raad van bestuur mag van deze rechtspositieregeling afwijken, voor zover het specifieke karakter van het AGB dat verantwoordt.

Het AGB bepaalt zelf de rechtspositieregeling van de functies die niet bestaan binnen de gemeente (artikel 239 Decreet Lokaal Bestuur).

Een nieuw opgericht autonoom gemeentebedrijf start meestal met de overname van de regeling van het moederbestuur (daarvoor hoeft het niets speciaals uit te schrijven, dat gebeurt dus krachtens artikel 239 van het Decreet Lokaal Bestuur). Als daarna blijkt dat deze regeling niet aangepast is aan de eigenheid van het AGB, kan de raad van bestuur wijzigingen aanbrengen.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 239 Decreet Lokaal Bestuur. |

## Salarisschalen

Een AGB valt enkel onrechtstreeks (via de rechtspositieregeling van de gemeente) onder de artikelen 109 tot en met 112 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, waar de salarisschalen bepaald zijn.

Een AGB moet de salarisschalen in de lokale rechtspositieregeling vastleggen, als het wil afwijken van het moederbestuur. Het AGB moet dat ook motiveren op basis van het specifieke karakter van het AGB. In principe kan aan geen enkel personeelslid van het autonoom gemeentebedrijf een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de algemeen directeur van de gemeente, maar ook hiervan kan gemotiveerd worden afgeweken.

Als het AGB zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van de gemeente (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur).

De salarisschalen zijn vaak vastgelegd in sectorale akkoorden, afgesproken in het Vlaamse Comité C1. Sectorale akkoorden zijn van toepassing op AGB’s, alleen hebben ze de waarde van een ‘bestuursafspraak’ tussen toezichthoudende overheid en AGB (zie hierboven).

## Sociaal overleg

Wanneer een werkgever een publieke rechtsvorm heeft, betekent dat onder meer dat collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s) niet van toepassing zijn, want die gelden enkel in de private sector. Zo is er bijvoorbeeld een cao over het gewaarborgd minimum maandinkomen, of een cao over e-mailcontrole op het werk.

Het sociaal overleg moet georganiseerd worden zoals in de rest van de openbare sector (wet op het vakbondsstatuut 19 december 1974 en de bijhorende uitvoeringsbesluiten, onder meer het koninklijk besluit van 28 september 1984). Dat betekent concreet het volgende:

– (op het niveau van het AGB)

Het sociaal overleg voor het personeel van het AGB vindt plaats in het Bijzonder Comité (BC) en Hoog Overlegcomité (HOC). Deze onderhandelings- en overlegorganen hoeven niet opgericht te worden; ze bestaan krachtens de wet. Ze moeten enkel samengeroepen worden. Het voorzitterschap ervan wordt waargenomen door de voorzitter van de raad van bestuur.

– (op het niveau van alle Vlaamse lokale en provinciale besturen)

Het AGB ressorteert onder het toepassingsgebied van het Vlaamse Comité C1, bevoegd voor het personeel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, en niet onder een paritair comité.

De in het Comité C afgesloten sectorale akkoorden zijn van toepassing. Sectorale akkoorden zijn niet rechtstreeks afdwingbaar door personeelsleden, maar houden een bestuurs‘afspraak’ in tussen de Vlaamse overheid en de lokale besturen (bestuurlijk toezicht).

– (op het niveau van alle Belgische overheidsdiensten)

Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (Comité A)

Basisregel van het sociaal overleg in de openbare sector

Telkens het lokaal bestuur van plan is algemene personeelsmaatregelen te nemen of te wijzigen, moet het bestuur vooraf onderhandelen of overleggen met de representatieve vakorganisaties. Het akkoord (na onderhandelingen) of het advies (na overleg) heeft echter slechts een politiek karakter: het bindt het lokaal bestuur juridisch niet.

Dat het resultaat van het sociaal overleg juridisch niet bindend is, komt misschien eigenaardig over. Het is echter typerend voor de openbare sector, waar men uitgaat van de principiële statutaire tewerkstelling. De statutaire tewerkstelling houdt in dat het bestuur eenzijdig de rechtsregels vastlegt en wijzigt. Maar de wet heeft deze autonomie genuanceerd door de overheid te verplichten haar voornemen te bespreken met de representatieve vakorganisaties. Ter vergelijking, in de private sector resulteert het sociaal overleg in een juridisch afdwingbare collectieve arbeidsovereenkomst (zie schema hieronder). Aangezien de arbeidsovereenkomst in de openbare sector als uitzonderlijk wordt beschouwd[[9]](#footnote-11), past de figuur van de collectieve arbeidsovereenkomst niet in het plaatje van de openbare sector.

<beeld\_R:\Productie\Typesetting\Politeia\Losbladig\Verzelfstandiging en samenwerking afl 57\Beelden\Sectoriaal akkoord versus CAO.tif>

Het resultaat van de onderhandelingen of het overleg mag dan juridisch niet bindend zijn, het heeft wel een grote politieke waarde. En de vakorganisatie kan het afgesloten akkoord weliswaar niet afdwingen via de rechtbank, maar ze kan de druk opvoeren met allerhande sociale acties (stiptheidsacties, betogingen, stakingen …). Als het bestuur afwijkt van een akkoord, gesloten na onderhandelingen (moet het daarom goed uitleggen waarom het dat doet (motiveringsplicht). Voor afwijking van een advies, dat na overleg tot stand komt, is dit niet nodig.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – de Wet Vakbondsstatuut, of, voluit, de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. en de bijhorende uitvoeringsbesluiten, onder meer het koninklijk besluit van 28 september 1984. |

## Sociale zekerheid

Voor bepaalde socialezekerheidsrisico’s die een personeelslid van een lokaal bestuur kan lopen, wordt er een onderscheid gemaakt tussen statutaire personeelsleden enerzijds en contractueel aangestelde personeelsleden anderzijds. Dat is het geval voor bij het risico van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom: voor werkloosheids-, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen (in voorkomend geval na een periode van gewaarborgd loon ten laste van de werkgever) en pensioen valt het contractueel aangestelde personeelslid ten laste van de algemene sociale zekerheid en krijgt het een uitkering (ten laste van het ziekenfonds bij arbeidsongeschiktheid, ten laste van de Federale Pensioendienst bij pensionering of ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bij werkloosheid). Het statutair aangestelde personeelslid daarentegen komt ten laste van het bestuur (of zijn aangestelde) bij arbeidsongeschiktheid, pensioen of ‘werkloosheid’ (= het verdwijnen van de statutaire functie zonder dat het personeelslid herplaatst wordt).

Voor de socialezekerheidssectoren gezondheidszorg (terugbetaling medische kosten), kinderbijslag, arbeidsongeval en beroepsziekte daarentegen vallen alle personeelsleden van het lokaal bestuur onder dezelfde regeling, ongeacht of ze statutair of contractant zijn.

De bevoegde rijksdienst voor sociale zekerheid was de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO), daarna de DIBISS (Dienst voor Bijzondere Socialezekerheidsstelsels). Sinds 1 januari 2017 bestaat de DIBISS/RSZPPO niet meer en is de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) bevoegd om de socialezekerheidsbijdragen te innen van het personeel van de lokale besturen.BIJDRAGEVOET OP SALARIS STATUTAIRE MEDEWERKER (2021)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bijdragevoet  Statutairen (2021) | Lokale besturen | |
|  | Werkgeversbijdrage | Persoonlijke bijdrage |
| Basisbijdragevoet | 23,07%[[10]](#footnote-12) | 3,55%[[11]](#footnote-13) |
| Niet-toepasselijke sectoren[[12]](#footnote-14) | -13,97% | / |
| Beroepsziekte lokale besturen | +0,17% | / |
| Asbestfonds | +0,01% | / |
| Pensioen[[13]](#footnote-15) | +34% | 7,5% |
| Bijzondere bijdrage kinderbijslag | / | / |
| Loonmatigingsbijdrage[[14]](#footnote-16) | +6,20% | / |
| **Totaal (excl. bijzondere bijdrage werkloosheid)** | **49,48%** | **11,05%** |

[[15]](#footnote-17),BIJDRAGEVOET OP SALARIS CONTRACTUEEL AANGESTELDE MEDEWERKER (2021)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bijdragevoet  Contractanten (2021) | Lokale besturen | |
|  | Werkgeversbijdrage | Werknemersbijdrage |
| Basisbijdragevoet | 23,07%[[16]](#footnote-18) | 13,07%[[17]](#footnote-19) |
| Niet-toepasselijke sectoren[[18]](#footnote-20) | -1,30% | / |
| Beroepsziekte lokale besturen | +0,17% | / |
| Asbestfonds | +0,01% | / |
| Loonmatigingsbijdrage[[19]](#footnote-21) | +6,91% of 7,31% | / |
| **Totaal (excl. bijzondere bijdrage werkloosheid)** | **28,86% of 29,26%** | **13,07%** |

, ,[[20]](#footnote-22)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 10 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;  – artikel 38 §3, 3° van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemer;  – de lokale rechtspositieregeling van het AGB voor wat de statutaire personeelsleden betreft. |

## Statutair/contractant

Het personeel van het autonoom gemeentebedrijf kan statutair (aangesteld op basis van een statuut[[21]](#footnote-23)) of contractant (verbonden met een arbeidsovereenkomst) zijn (artikel 239 Decreet Lokaal Bestuur). Een statutair personeelslid wordt eerst op proef benoemd. Als die proeftijd gunstig verloopt, wordt het personeelslid vast aangesteld (vaste benoeming).

Het onderscheid statutair/contractant speelt nog een grote rol op de werkvloer als het gaat om ontslag enerzijds en disciplinaire maatregelen (tucht) anderzijds. Andere verschillen tussen statutairen en contractanten bij lokale besturen – met name in verloven en afwezigheden, toelagen of carrièremogelijkheden – werden grotendeels weggewerkt met het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007.

Daarnaast is het onderscheid tussen statutaire en contractueel aangestelde personeelsleden relevant voor de sociale zekerheid (zie hoger). Er zijn met name grote verschillen in pensioen, ziekte- of invaliditeitsuitkering, moederschapsbescherming en werkloosheidsuitkering.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 239 Decreet Lokaal Bestuur. |

## Thuiswerk en telewerk als specifieke vorm van thuiswerk

Voor huisarbeiders moet een specifieke arbeidsovereenkomst (of bijlage aan de bestaande overeenkomst) worden opgemaakt, uiterlijk op het tijdstip waarop de huisarbeid start. Hierin moeten een aantal vermeldingen worden opgenomen, waaronder een regeling over de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid (informatica, elektriciteit, verwarming, kantoorbenodigdheden, enz.).

Hoeveel, en volgens welke verdeelsleutel, de kosten van huisarbeid moeten worden vergoed, is niet bepaald. Het is enkel verplicht om over de kostenvergoeding een afspraak in de arbeidsovereenkomst op te nemen. De werkgever moet uiteraard op zijn kosten aan de werknemer de werkmiddelen ter beschikking stellen om de arbeidsovereenkomst te kunnen uitvoeren, maar dit betekent niet dat zomaar alle kosten van huisarbeid integraal moeten worden vergoed.

Er is sprake van huisarbeid als een werknemer arbeid verricht in de woonplaats of op een andere gekozen werkplaats, zonder dat hij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van de werkgever staan. Dit hoeft niet noodzakelijk voor de volledige arbeidsduur te gelden maar kan ook voor één of enkele dagen per week, voor zover het systematisch en niet occasioneel is.

Als zo'n afspraak over een kostenvergoeding niet werd gemaakt, dan is de werkgever aan de werknemer een bedrag verschuldigd gelijk aan 10 % van het loon als vergoeding van de kosten die aan huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met stavingstukken aantoont dat de werkelijke kosten hoger zijn. Deze 10% wordt enkel berekend op het loon dat verhoudingsgewijze overeenstemt met het gedeelte van de arbeid die thuis wordt gepresteerd. Voor iemand die bijvoorbeeld 2 dagen per week thuis werkt, zal dit dus berekend worden op 2/5de van het loon. (artikel 119.6 Arbeidsovereenkomstenwet).

Lokale besturen hebben er dus alle belang bij om concrete afspraken te maken, onder meer over welke kosten al dan niet worden vergoed. Dit kan door het ter beschikking stellen van hulpmiddelen (laptop, internetabonnement, smartphone of tablet), of door betaling van een (al dan niet vaste) kostenvergoeding. Wij bevelen aan om dat te doen via een bijlage aan de rechtspositieregeling, met toepassing van de procedurevoorschriften van de Wetgeving Vakbondsstatuut. Dit is eenvoudiger dan een opname in of bijlage aan het arbeidsreglement. Ten aanzien van het contractueel aangesteld personeel moet het bestuur daarbovenop de regels over thuiswerk toevoegen, als bijlage, aan de individuele arbeidsovereenkomst.

Zie ook de informatie van het Agentschap Binnenlands Bestuur over de kostenvergoeding die lokale besturen in voorkomend geval kunnen en mogen toekennen: https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/faq/personeel/kunnen-de-besturen-een-vergoeding-voor-telewerk-invoeren.

|  |
| --- |
| Thuiswerk staat geregeld in:  – artikel 119.1 en volgende van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, zoals ingevoegd door de wet van 6 december 1996 op de huisarbeid;  – de wet van 4 augustus 1996 m.b.t. welzijn op het werk en het uitvoeringsbesluit (Codex Welzijn op het Werk);  – de wet van 10 april 1971 (Arbeidsongevallenwet). |

## Tijdelijke werkloosheid

Wanneer de functie of betrekking van statutaire medewerkers bij lokale besturen tijdelijk of definitief niet ingevuld kan worden, vallen zij niet – althans niet zolang ze in dienst zijn – terug op een werkloosheidsuitkering ten laste van de algemene sociale zekerheid. Dus voor hen is er geen enkele mogelijkheid om een tijdelijke werkloosheidsuitkering te ontvangen.[[22]](#footnote-24)

De contractanten van hun kant zijn in principe niet uitgesloten, maar hier en daar gelden er enkele beperkingen (bv. enkel voor arbeiders) – zie hieronder.

De belangrijkste oorzaken van tijdelijke werkloosheid voor werknemers zijn:

– economische oorzaken (alleen voor arbeiders);

– technische storingen (alleen voor arbeiders);

– staking;

– slecht weer (alleen voor arbeiders);

– overmacht;

– sluiting van het bedrijf tijdens de jaarlijkse vakantie.

Bepaalde punten vragen om bijkomende uitleg:

1. Volgens de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie kan de economische werkloosheid moeilijk toegepast worden op de instellingen waarvan de activiteiten geen economische doelstelling vertonen (de Rijksdienst voor jaarlijkse Vakantie heeft dit standpunt ingenomen als antwoord op vragen over de berekening van het vakantiegeld van arbeiders).

2. Een technische stoornis moet in de strikte zin van het woord worden opgevat: de technische stoornis verhindert dat het personeel aan het werk gehouden wordt en heeft betrekking op de technische uitrusting of de technische activiteit van de organisatie of onderneming. Minder kinderen die naar de opvang komen wordt niet beschouwd als een technische stoornis.

3. Het onderscheid tussen de oorzaken (motieven) van tijdelijke werkloosheid is relevant:

* Een werkgever moet de tijdelijke werkloosheidsuitkering aanvullen bij het motief economische redenen, o.b.v. art. 51 §8 Arbeidsovereenkomstenwet.
* De tijdelijke werkloosheid om economische redenen is enkel mogelijk bij arbeiders, niet bij bedienden. Werkgevers in de private sector kunnen een uitzondering vragen, maar deze uitzondering staat niet open voor werkgevers die niet onder de Cao-wet van 5 december 1968 vallen (art. 77/1 en art. 77/4 van de Arbeidsovereenkomstenwet).
* Samenloop tijdelijke werkloosheid wegens overmacht met opzegtermijn: tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt de opzegtermijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, in principe niet opgeschort, i.t.t. bijv. de opzegging tijdens de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen (art. 37/7 §2 derde lid Arbeidsovereenkomstenwet).
* De procedure om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (reden “corona”) aan te vragen is/was sterk vereenvoudigd.
* Bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen moet de hele organisatie sluiten, bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan de tijdelijke werkloosheid beperkt worden tot bepaalde diensten
* Er is een snellere oproepbaarheid van personeel mogelijk bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.
* Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan toegekend worden, ook al heeft personeelslid nog overuren staan. Bij economische redenen moet het personeelslid eerst de overuren opnemen.

4. Kunnen personeelsleden die willen werken maar door vakbondsacties (staking) niet aan de slag kunnen gaan, een werkloosheidsvergoeding ontvangen voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen?

– Het is geen geval van overmacht dat onder art. 27 van de wet van 3 juli 1978 valt, wel art. 73 van het Werkloosheidsbesluit van 25 november 1991.

– De werknemer die niet deelneemt aan de staking en die het werk niet kan beginnen of het niet kan voortzetten kan aanspraak maken op de werkloosheidsuitkeringen voor zover het beheerscomité van de RVA de toekenning ervan goedkeurt. De werkgever zal hem daartoe een werkloosheidsformulier C.3.2. overhandigen. De werknemer die deelneemt aan de staking en die bij een vakbond is aangesloten, zal een dagvergoeding krijgen van zijn vakbondsorganisaties.

– Volgens de website van de RVA kunnen zowel arbeiders als bedienden aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering wegens tijdelijke werkloosheid omwille van staking.[[23]](#footnote-25)

– De werkgever die staking inroept om het gewaarborgde loon niet te betalen (aan het personeel dat wel wil werken), zal niettemin moeten bewijzen dat de staking de uitvoering van de arbeid onmogelijk gemaakt heeft.

Zie ook volgende interessante website: Tijdelijke werkloosheid – Werk – Portaal Belgische Overheid.[[24]](#footnote-26)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 49 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens technische stoornis (enkel voor arbeiders);  – artikel 50 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens slecht weder (enkel voor arbeiders); |
| – artikel 51 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens gebrek aan werk om economische redenen (enkel voor arbeiders);  – artikel 26 en 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens overmacht;  – artikel 42bis en 73 van het Werkloosheidsbesluit van 25 november 1991. |

## Toelagen en vergoedingen

Zie de artikelen 131 tot en met 169 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007. Wat we hierboven gezegd hebben voor de salarisschalen (zie 1.22), geldt ook voor de toelagen en vergoedingen.

## Tucht en discipline

### Statutaire personeelsleden

De tuchtregeling voor het statutair gemeentepersoneel (de artikelen 198 tot en met 216 van het Decreet Lokaal Bestuur) is niet rechtstreeks van toepassing op het AGB. Het AGB kan er dus van afwijken. Als het AGB zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het moederbestuur (art. 239 Decreet Lokaal Bestuur).

De beroepscommissie voor tuchtzaken zal geen beroepen van het personeel van AGB’s kunnen behandelen, want ze is daartoe niet bevoegd. Wie beroep wil aantekenen kan zich uiteraard wel wenden tot de Raad van State.

### Contractanten

De disciplineregeling voor contractanten is vastgelegd in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: mondeling of schriftelijke berisping, ontslag, ontslag om dringende redenen. Als het AGB dat wil, kan het dit straffenarsenaal uitbreiden: geldboete en/of schorsing arbeidscontract, al dan niet met loonverlies. Het AGB moet hiervoor het arbeidsreglement of de lokale rechtspositieregeling aanvullen. Het AGB moet daarbij de tekortkomingen en de beroepsmogelijkheid vastleggen, evenals het bedrag en de bestemming van de geldboete.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. |

## Tussenkomst woon-werkverkeer

Enkel een (gedeeltelijke) tussenkomst in het treinabonnement is wettelijk verplicht, ook voor een AGB. Een werkgever mag meer geven, zoals bijvoorbeeld een volledige tussenkomst in het treinabonnement, of het busabonnement ten laste nemen.

Een vergoeding voor wie met de auto naar het werk komt, is niet verplicht maar ook niet verboden.

Het AGB moet aan het personeelslid dat met de fiets naar het werk komt, een fietsvergoeding van minimum 15 cent per kilometer (en maximum het fiscaal aftrekbare bedrag) uitbetalen, tenzij het AGB op dit punt afwijkt van de rechtspositieregeling van de gemeente (artikel 164 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007).

De tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, tenzij de tussenkomst forfaitair geraamd wordt en niet zou overeenstemmen met de werkelijke kostprijs.

Fiscaal wordt de tussenkomst van de werkgever in de uitgaven voor het woon-werk verkeer belast in hoofde van de verkrijger, dus in hoofde van het personeelslid.[[25]](#footnote-27) De werkgever, in dit geval het AGB, kan dit niet inbrengen in zijn eigen rechtspersonenbelasting, voor zover deze geen winstbelasting betaalt en dus ook geen kosten kan aangeven die het winstresultaat verminderen. De fiscale regeling voor de kosten van woon-werkverkeer is dezelfde voor alle contractuele en statutaire personeelsleden in België, of hij in de openbare of in de private sector werkt.

Enkel voor de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer geldt een gunstige fiscale (en RSZ-)regeling.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet 27 juli 1962 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS als gevolg van de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden;  – koninklijk besluit 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden;  – de algemene fiscale en socialezekerheidsregeling is te vinden in artikel 19 §2, 4° KB 25 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969 en in artikel 38 §1, 9°, c WIB 1992 (Wetboek Inkomstenbelasting);  – artikel 38 §1, eerste lid, 14° WIB 1992 (fietsvergoeding). |

## Vakantiestelsel

Wat de vakantieregeling betreft, geldt voor autonome gemeentebedrijven de verplichting om minstens 24 betaalde vakantiedagen (in een zesdagenweek-stelsel, omgerekend is dat 20 dagen in een vijfdagenweek) toe te kennen. Het kan de vakantiedagen toekennen op basis van de prestaties van het lopende jaar (vakantiestelsel publieke sector) dan wel op basis van de prestaties van het voorgaande jaar (vakantiestelsel private sector).

Daarnaast moet een AGB vakantiegeld uitbetalen, maar het kan — net als de gemeente overigens — kiezen of het dat doet volgens de vakantieregeling publieke sector (besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel), dan wel volgens de vakantieregeling private sector (Jaarlijkse Vakantiewetten Werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, artikel 38 2°).

De gemeentelijke rechtspositieregeling van het moederbestuur is in principe ook van toepassing op het AGB-personeel. Als het AGB ervan wil afwijken, moet het daarvoor uitdrukkelijk een beslissing nemen.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Europese Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.  – artikel 17 van de wet 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen (keuze vakantiestelsel). |

## Welzijn op het werk

Het lokaal bestuur is verplicht een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten. Daartoe beschikt het bestuur over ten minste één preventieadviseur. In de besturen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen. Er is dan geen apart personeelslid nodig.

Er moet een aparte interne preventiedienst worden opgericht als aan één van volgende voorwaarden voldaan is:

– Als er aparte sociaaloverlegorganen zijn binnen één bestuur. Per hoog overlegcomité moet er namelijk een interne preventiedienst worden opgericht. Zo heeft de gemeente in principe een aparte interne preventiedienst voor haar gesubsidieerd onderwijspersoneel.

– Als onder het gebied van één hoog overlegcomité verschillende publiekrechtelijke rechtspersonen vallen. De gemeente en het OCMW hebben weliswaar hetzelfde hoog overlegcomité, maar zijn aparte publiekrechtelijke rechtspersonen. Ze hebben dus elk hun eigen interne preventiedienst.

Het AGB moet dus een eigen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk oprichten.

Toch kiezen vele lokale besturen er in de praktijk voor om een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten: bv. voor het gezamenlijke personeel van de gemeente, van het OCMW en van het AGB, of voor het gemeente- en gesubsidieerd onderwijspersoneel samen, of met meerdere gemeenten samen (intercommunaal). De federale regering verleent bij koninklijk besluit de toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke preventiedienst, op voordracht van de Minister van Werkgelegenheid. Dat koninklijk besluit moet dus aangevraagd worden door het bestuur (de besturen) dat (die) een gemeenschappelijke interne dienst wil(len) oprichten.

Als de interne preventiedienst niet alle wettelijke opdrachten zelf kan uitvoeren, moet het bestuur aanvullend een beroep doen op een erkende *externe* dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Het Hoog Overlegcomité (zie Sociaal overleg) oefent de taken uit die de welzijnswet opdraagt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (dit is het orgaan voor welzijn op het werk voor de werkgevers in de private sector).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;  – wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;  – omzendbrief van 7 juni 2002 betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. |

## Werkgeverschap

De raad van bestuur is bevoegd voor alle personeelsaangelegenheden binnen de grenzen vastgesteld in de statuten (art. 235 §1 vierde lid van het Decreet Lokaal Bestuur).

De statuten kunnen de raad van bestuur toelaten om het dagelijks personeelsbeheer, de bevoegdheid voor het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van het personeel; het dagelijkse bestuur; de vertegenwoordiging van dat bestuur, en de voorbereiding en uitvoering van de beslissingen van de raad van bestuur toe te vertrouwen aan een directiecomité of aan een gedelegeerd bestuurder al dan niet met de mogelijkheid van subdelegatie aan personeelsleden van het AGB (art. 236 Decreet Lokaal Bestuur).

De raad van bestuur benoemt in elk geval de leden van het directiecomité of de gedelegeerd bestuurder.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 235 §1 en artikel 236 Decreet Lokaal Bestuur. |

# Personeelsbeleid bij welzijnsverenigingen

In principe zijn de rechtspositieregeling en het pensioenstelsel van het personeel van het OCMW waar de maatschappelijke zetel van de welzijnsvereniging gevestigd is, van toepassing op het personeel van de welzijnsvereniging. De welzijnsvereniging stelt de afwijkingen van die rechtspositieregeling vast, als het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging dat nodig maakt. De welzijnsvereniging bepaalt de rechtspositieregeling van de functies die niet bestaan binnen het gemeentebestuur (artikel 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur). Uiteraard moet een welzijnsvereniging zich hierbij altijd houden aan de algemene beginselen van behoorlijk bestuur (bijv. zorgvuldigheidsplicht) en aan eventuele andere wettelijke bepalingen. Die eventuele andere wettelijke bepalingen hebben we zoveel mogelijk hieronder expliciet verduidelijkt..

De welzijnsvereniging kan niet afwijken van de tuchtregeling die voor het gemeente- en OCMW-personeel bepaald is.

De formulering van artikel 488 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur lijkt heel erg op de beleidsruimte die een autonoom gemeentebedrijf heeft met toepassing van artikel 239 van het Decreet Lokaal Bestuur (zie hoger). Toch is de toezichthoudende overheid veel strenger ten aanzien van OCMW-verenigingen naar publiek recht die wensen af te wijken van de rechtspositieregeling van het OCMW waar zich de zetel van de OCMW-vereniging bevindt: een OCMW-vereniging die wil afwijken moet nog altijd de minimale voorwaarden volgen die de Vlaamse regering ten aanzien van het OCMW heeft vastgelegd. Dat betekent met andere woorden dat de OCMW-vereniging naar publiek recht enkel kan afwijken indien ze daartoe de noodzaak motiveert én indien ze binnen de grenzen van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 blijft.[[26]](#footnote-28)

Een nieuw opgerichte welzijnsvereniging start meestal met de overname van de regeling van het moederbestuur (daarvoor hoeft ze niets speciaals uit te schrijven, dat gebeurt dus krachtens artikel 488 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur). Als daarna blijkt dat deze regeling niet aangepast is aan de eigenheid van de welzijnsvereniging, kan de raad van bestuur wijzigingen aanbrengen.

Voor de duidelijkheid: in de tekst hieronder wordt vaak verwezen naar het Rechtspositiebesluit van 12 november 2010. Dat is een besluit in uitvoering van het Decreet Lokaal Bestuur dat de rechtspositie, dit wil zeggen de rechten en plichten van het OCMW-personeel (statutair/ contractant) regelt.

## Aansprakelijkheid

De welzijnsvereniging staat in voor de schade die een personeelslid (statutair of contractant) aan derden berokkent bij de uitoefening van zijn dienst. Dat is het uitgangspunt. Het personeelslid wordt immers verondersteld in opdracht van zijn werkgever, de welzijnsvereniging, gehandeld te hebben.

Maar er zijn grenzen aan de aansprakelijkheid van het bestuur voor de daden van het personeelslid. Het personeelslid is namelijk zelf altijd aansprakelijk in geval van bedrog, zware schuld of lichte schuld die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

|  |
| --- |
| Juridische basis  – wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, *BS* 27 februari 2003, Inforum nr. 183136. Deze wet is van toepassing op statutaire en contractuele personeelsleden;  – artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (enkel van toepassing op contractuele personeelsleden).  Principe: het lokaal bestuur staat in voor de schade die een personeelslid (statutair of contractant) aan derden berokkent bij de uitoefening van zijn dienst. |

## Aanstellings- en ontslagbevoegdheid

Het Decreet Lokaal Bestuur legt niet op wie bevoegd is om het personeel van de welzijnsvereniging aan te stellen, tuchtrechtelijk te sanctioneren of te ontslaan. De statuten van de welzijnsvereniging moeten de bevoegdheid van de algemene vergadering en van de raad van bestuur vastleggen (art. 477 Decreet Lokaal Bestuur).

De welzijnsvereniging zou zich kunnen laten inspireren door de bevoegdheidsverdeling bij een autonoom gemeentebedrijf (zie hoger, 1.2) resp. bij een intergemeentelijk samenwerkingsverband (zie lager, 3.2), bv. naargelang de welzijnsvereniging uit één of meer leden bestaat.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 477 Decreet Lokaal Bestuur. |

## Aanwerving

Elke publiekrechtelijke werkgever is gebonden door het grondwettelijk principe van gelijke toegang tot het openbaar ambt. Elke burger in dit land (of beter, in Europa) moet met andere woorden de kans krijgen om te werken bij een openbaar bestuur in België. Dat betekent dat elke sollicitatieprocedure in de openbare sector uit twee onderdelen bestaat:

(1) een of andere vorm van bekendmaking (openbaar of intern) van de vacature. Geïnteresseerde burgers (of, bij een interne bekendmaking: geïnteresseerde personeelsleden) moeten op de hoogte gebracht worden van het feit dat het bestuur een vacature heeft.

(2) een of andere vorm van selectie van de kandidaten. Het bestuur moet namelijk de beste kandidaat selecteren en, vooral, kunnen motiveren waarom kandidaat X inderdaad beter is dan kandidaat Y. Een openbaar bestuur moet nu eenmaal kunnen aantonen wat er met het belastinggeld van haar burgers gebeurt.

Die openbare bekendmaking en de selectieproef mogen toegespitst zijn op de specificiteit van de functie. We raden dat overigens ook aan.

Aangezien een welzijnsvereniging een werkgever uit de openbare sector is, geldt het principe van gelijke toegang tot het openbaar ambt ook voor welzijnsverenigingen.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 10 en 11 van de Grondwet;  -het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. |

## Anciënniteit

Een welzijnsvereniging valt onrechtstreeks (via de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is) onder de artikelen van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 die de administratieve en geldelijke anciënniteit regelen.

Een welzijnsvereniging mag zelf de valorisatie van (relevante) beroepservaring in haar lokale rechtspositieregeling regelen, indien de welzijnsvereniging wil afwijken van de rechtspositieregeling van het OCMW waar ze gevestigd is. De welzijnsvereniging moet de uitzondering motiveren door aan te tonen dat het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging de wijziging nodig maakt. Bovendien moet de welzijnsvereniging, zelfs als ze op gemotiveerde wijze afwijkt, zich houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010.

De periode waarin een personeelslid in een welzijnsvereniging werkt, telt in elk geval mee voor de opbouw van geldelijke anciënniteit en van graad-, niveau- en dienstanciënniteit als het personeelslid nadien bij een gemeente of OCMW aan de slag gaat.

|  |
| --- |
| Juridische basis  – het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. |

## Arbeidsduur

Om de bij een welzijnsvereniging toepasselijke wetgeving te kennen, moet er een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten openbare besturen of diensten:

– Enerzijds de openbare besturen of diensten die onder de volgende wettelijke omschrijving vallen: "instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen of instellingen met een commerciële of industriële activiteit”. Deze groep omvat onder meer sommige autonome gemeentebedrijven, de openbare ziekenhuizen en de openbare woonzorgcentra. Deze besturen of diensten volgen de arbeidsduurregeling van de privésector: hoofdstuk III van de Arbeidswet van 16 maart 1971,

– anderzijds alle andere openbare besturen of diensten, soms ook wel de ‘administraties’ genoemd (de gemeente, de administratieve diensten van het OCMW, sommige AGB’s). Het personeel in die diensten, valt onder de toepassing van de arbeidsduurregeling van de publieke sector. Dat is de wet van 14 december 2000 betreffende de arbeidstijd in de openbare sector.

Welzijnsverenigingen moeten dus afwegen en beslissen of ze al dan niet geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

|  |
| --- |
| Voorbeeld arbeidsduurgrenzen volgens de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 |
| – Maximum 11 uur arbeid per dag, minimum 11 uur opeenvolgend rust per 24 uur, recht op een half uur rust na 6 uur aaneensluitende arbeid.  – Bij geoorloofde overschrijding van de daggrens moet het personeelslid binnen 14 dagen inhaalrust nemen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor personeelsleden van het A-niveau, maar niet voor leidinggevenden.  – Weekgrenzen: gemiddeld 38 uur arbeid per week, met een absoluut maximum van 50 uur arbeid per week. |
| – Bij geoorloofde overschrijding van de 38-urenweek moet binnen de 4 maanden inhaalrust toegekend worden, zodat het gemiddelde per week op 38 uur komt. Dat geldt ook voor topambtenaren, leidinggevenden of personeelsleden van het A-niveau.  – Minimum 20 dagen vakantie per jaar (24 dagen in een zesdagenweek). Omruiling in geld is niet mogelijk.  – Zondagsrust. Als een personeelslid toch op zondag werkt, moet het binnen 14 dagen inhaalrust nemen.  – Nachtrust: verbod op arbeid tussen 20 uur en 6 uur. Wie toch gewoonlijk ’s nachts moet werken, krijgt bijkomende beschermingsmaatregelen: specifiek werkrooster, vrijwilligheidsbeginsel, maatregelen voor oudere werknemers, voor zwangere werkneemsters, maatregelen bij gezondheidsproblemen, tijdelijk ander werk vragen om dwingende redenen …  – Bij een geoorloofde overschrijding van de grenzen moet het bestuur meestal inhaalrust toekennen. In sommige gevallen is inhaalrust niet verplicht, in andere gevallen moet het bestuur bijkomende beschermingsmaatregelen nemen voor het personeel.  – Wanneer er zich onvoorziene omstandigheden voordoen die dringende maatregelen vragen, is het mogelijk om overuren uit te betalen – als het personeelslid akkoord gaat – in plaats van de inhaalrust toe te kennen die de Arbeidstijdwet oplegt als de wekelijkse arbeidsduurgrens van 38 uur per week overschreden wordt (wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake ambtenarenzaken (BS 22 december 2016), dat artikel 8 § 3 van de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 wijzigt).  – Verder staan in het Rechtspositiebesluit van 12 november 2010 bijkomende bepalingen voor OCMW’s. Zo mogen zij enkel onder bepaalde voorwaarden nacht- en/of weekendwerk laten presteren. Ook moeten zij hun medewerkers in principe arbeid laten verrichten binnen het uurrooster en zijn prestaties buiten het uurrooster op vraag van de werkgever eerder uitzonderlijk. Een welzijnsvereniging mag eigen regels maken over nacht- en weekendwerk en dus afwijken van de rechtspositieregeling van het OCMW. De welzijnsvereniging moet de uitzondering wel motiveren door aan te tonen dat het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging de wijziging nodig maakt. Bovendien moet de welzijnsvereniging, zelfs als ze op gemotiveerde wijze afwijkt, zich houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. Een welzijnsvereniging kan daarentegen niet afwijken van de reglementering van de arbeidstijd die in de Arbeidstijdwet van 14 december 2000, resp. in de Arbeidswet van 16 maart 1971 vastgelegd werd, tenzij deze wetten zelf daartoe de ruimte laten.  – In het algemeen is de regeling ruimer dan de arbeidsduurregeling van hoofdstuk III van de Arbeidswet van 16 maart 1971, maar er zijn minder mogelijkheden om af te wijken van de standaard. |

## Arbeidsongevallen

Voor de meeste overheidswerkgevers geldt r de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel van 3 juli 1967, tenminste in zoverre een uitvoeringsbesluit deze kaderwet op de betrokken (categorie van) overheidswerkgevers van toepassing heeft gemaakt.

Dat is effectief gebeurd voor gemeenten, OCMW’s, maar ook voor welzijnsverenigingen. In principe krijgt het personeel van welzijnsverenigingen dus de bescherming van de Arbeidsongevallenwet, met de opmerkelijke voorwaarde dat er minstens één statutair personeelslid in dienst is (voor gemeenten en OCMW’s geldt deze voorwaarde niet; de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel is altijd van toepassing). Gaat bv. de laatste statutaire medewerker uit dienst, dan moet de welzijnsvereniging de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 volgen.

De verschillen tussen de wet van 1971 en de wet van 1967 volledig uit de doeken doen, zou ons te ver leiden,[[27]](#footnote-29) maar drie grote aandachtspunten geven we toch mee:

* De bescherming die het personeelslid volgens de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel heeft, is ongeveer vergelijkbaar met de bescherming volgens de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.
* Voor statutair noch voor contractueel aangestelde personeelsleden die beschermd worden door de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel, maakt het professionele risico ‘arbeidsongeval’ een onderdeel van het algemene socialezekerheidsstelsel uit. Er zijn daarvoor dus geen socialezekerheidsbijdragen en evenmin -prestaties verschuldigd.
* Volgens de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel staat het bestuur zelf in voor het risico als zich een arbeidsongeval voordoet. Er is dus geen arbeidsongevallenverzekeraar in de strikte zin van het woord en bijgevolg geen verplichte aansluiting. Een bestuur kan zich wel verzekeren (alles is immers verzekerbaar) voor de financiële gevolgen van de eventuele arbeidsongevallen. Maar dat is een verzekering naar gemeen recht, geen arbeidsongevallenverzekering. Het onderscheid is belangrijk, omdat een arbeidsongevallenverzekeraar zich in bepaalde gevallen in de plaats stelt van de werkgever. Dat is met toepassing van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel nooit het geval. Het bestuur moet zelf de eindverantwoordelijkheid opnemen en contactpersoon zijn. Het bestuur kan zich niet verschuilen achter een beslissing van de verzekeraar (bijvoorbeeld als de verzekeraar weigert het ongeval ten laste te nemen).

Het is dus erg belangrijk voor de welzijnsvereniging om na te gaan en in het oog te blijven houden of er een of meer statutaire personeelsleden in dienst zijn.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 49 tot en met 55 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 versus artikel 16, tweede lid van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel van 3 juli 1967,  -koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk, *BS* 1 september 1970. |

## Bevallingsrust en opvangverlof met het oog op adoptie

Zwangerschapsrust is voor elk personeelslid verplicht volgens artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Maar het geldelijke statuut van het personeelslid in zwangerschapsrust verschilt: personeelsleden met een arbeidsovereenkomst vallen ten laste van het ziekenfonds (bij opvangverlof met het oog op adoptie: na drie dagen gewaarborgd salaris). Ze ontvangen een percentage van een geplafonneerd salaris.

De statutaire personeelsleden blijven ten laste van hun bestuur en krijgen hun salaris aan 100% doorbetaald. Dat staat althans in artikel 180 (moederschapsrust) en artikel 183 (opvangverlof met het oog op adoptie) van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007, die via artikel 140 1° van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing zijn op het OCMW en dus ook op de welzijnsvereniging.

Een welzijnsvereniging mag in haar lokale rechtspositieregeling zelf bepalen wat het geldelijk statuut is van haar *statutaire* personeelsleden in zwangerschapsrust, als de welzijnsvereniging wil afwijken van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is. De welzijnsvereniging moet de noodzaak daartoe motiveren op basis van het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging. Bovendien moet de welzijnsvereniging die op gemotiveerde wijze afwijkt, zich nog altijd houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010.

In dezelfde zin mag de welzijnsvereniging zelf regelen welke verlofregeling en geldelijke waarborgen een *statutair* personeelslid heeft dat opvangverlof wil opnemen met het oog op adoptie, als de welzijnsvereniging wil afwijken van het OCMW. De welzijnsvereniging moet de noodzaak daartoe motiveren op basis van het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging. Bovendien moet de welzijnsvereniging die op gemotiveerde wijze afwijkt, zich nog altijd houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010.

Als de welzijnsvereniging zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is (art. 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur).

|  |
| --- |
| Juridische basis  – artikel 40 van de Arbeidswet;  - artikel 114 tot en met 115 van de Wet 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (contractanten);  - artikel 180 (moederschapsrust) en artikel 183 (opvangverlof met het oog op adoptie) van het Rechtspositiebesluit gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, die via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing zijn op het statutair personeel van de OCMW-vereniging;  -Europese Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19.10.1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie. |

## Educatief verlof

Educatief verlof is niet van toepassing in de openbare sector.

## Externe personeelsmobiliteit

Via externe personeelsmobiliteit kan een OCMW- of gemeentepersoneelslid sneller aangeworven worden bij de welzijnsvereniging (en omgekeerd). Hiermee worden de mogelijkheden bedoeld van hoofdstuk 2 van het Besluit Externe Personeelsmobiliteit van 20 mei 2011:

* Een personeelslid van het OCMW (of gemeente) kan zich kandidaat stellen voor een functie bij de welzijnsvereniging van dat OCMW via de procedure van interne personeelsmobiliteit die de welzijnsvereniging organiseert, alsof hij een intern personeelslid is van de welzijnsvereniging. In dezelfde zin kan een medewerker van de welzijnsvereniging zich kandidaat stellen voor een functie bij het OCMW (of gemeente) via de procedure van interne personeelsmobiliteit, alsof hij gemeente- of OCMW-personeelslid is.
* Een personeelslid van het OCMW (of gemeente) kan zich kandidaat stellen voor een functie bij de welzijnsvereniging van dat OCMW via de bevorderingsprocedure die de welzijnsvereniging organiseert. In dezelfde zin kan een medewerker van de welzijnsvereniging zich kandidaat stellen voor een functie bij het OCMW (of gemeente) alsof hij gemeente- of OCMW-personeelslid is.

Via externe personeelsmobiliteit heeft het personeelslid meer carrièremogelijkheden: hij kan solliciteren voor een functie bij een bestuur van hetzelfde werkingsgebied (grondgebied), alsof hij een personeelslid van dat bestuur is. In bepaalde gevallen betekent dat dat hij geen diploma moet voorleggen. Hij komt ook niet in concurrentie met kandidaten van buiten het bestuur (tenzij het bestuur beslist om gelijktijdig de aanwervingsprocedure op te starten).

Ook voor het bestuur is dit een voordeel: de aanstellende overheid kan op snelle(re) wijze geschikte kandidaten aanwerven.

Hier gelden wel enkele voorwaarden: deze regeling van externe personeelsmobiliteit geldt enkel tussen besturen van hetzelfde grondgebied (bijvoorbeeld tussen gemeente, OCMW en de welzijnsvereniging als vorm van OCMW-verzelfstandiging, dus met het oprichtende OCMW als enige lid) en kan maar effectief toegepast worden als ze wederkerig geregeld wordt. Voorbeeld: zowel de gemeenteraad, de OCMW-raad als het bevoegde orgaan van de welzijnsvereniging moet eerst de lokale rechtspositieregeling aanpassen alvorens er externe personeelsmobiliteit tussen de gemeente, het OCMW en de welzijnsvereniging van dat OCMW mogelijk is.

De Vlaamse overheid heeft met medewerking van de VVSG en enkele lokale besturen een aantal instrumenten voor externe personeelsmobiliteit uitgewerkt: een model van raadsbeslissing met in bijlage voor de besturen die dat wensen een voorbeeldtekst over het voeren van gezamenlijke selecties en wervingsreserves; een Vraag en Antwoord (FAQ) en tabellen om de gelijkwaardigheid van graden te verifiëren: voor OCMW-personeel, voor gemeente- en provinciepersoneel en voor personeel van diensten van de Vlaamse overheid.[[28]](#footnote-30) Daarnaast heeft de VVSG zelf een FAQ opgesteld over externe personeelsmobiliteit.[[29]](#footnote-31)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Besluit Externe Personeelsmobiliteit van 20 mei 2011, BS 14 juli 2011, hoofdstuk 2 (artikel 2 tot en met 15). |

## Feestdagen

Om de toepasselijke wetgeving te kennen, moet een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten openbare besturen of diensten:

– Enerzijds de openbare besturen of diensten die onder volgende wettelijke omschrijving vallen: "instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen of instellingen met een commerciële of industriële activiteit”. Deze groep omvat onder meer sommige autonome gemeentebedrijven, de openbare ziekenhuizen en de openbare woonzorgcentra. Deze besturen of diensten volgen de Feestdagenwet van 4 januari 1974,

– anderzijds alle andere openbare besturen of diensten, soms ook wel de ‘administraties’ genoemd (de gemeente, de administratieve diensten van het OCMW, sommige AGB’s). Het personeel in sommige van die diensten valt onder de toepassing van de feestdagenregeling van artikel 179 van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007. Maar dat besluit geldt niet voor intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, al kunnen ze er zich wel door laten inspireren. Een culturele projectvereniging moet zelf een feestdagenregeling in de lokale rechtspositieregeling vastleggen.

Welzijnsverenigingen moeten dus afwegen en beslissen of ze al dan niet geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

## Geboorteverlof

Voor geboorten vanaf 2021 krijgt het contractueel aangesteld personeelslid dat vader of meemoeder wordt vijftien dagen geboorteverlof. Het geboorteverlof verdubbelt zelfs tot 20 dagen vanaf 2023. Dat staat te lezen in het ondertussen gewijzigde artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en is ook van toepassing op het bij arbeidsovereenkomst aangeworven personeel van welzijnsverenigingen.

Voor het statutair personeel is een wijziging van de Rechtspositiebesluiten nodig: op het Vlaamse onderhandelingscomité C1, dat bevoegd is voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van het lokaleoverheidspersoneel in Vlaanderen, werd hierover op 27 januari 2021 een eerste ontwerptekst voorgelegd. De Vlaamse regering keurde op 29 januari 2021 een voorontwerp van besluit goed. Een definitieve goedkeuring volgt in de loop van 2021.

Een welzijnsvereniging mag zelf het geboorteverlof van haar statutair personeel in haar lokale rechtspositieregeling regelen, indien de welzijnsvereniging wil afwijken van de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is. De welzijnsvereniging moet de uitzondering motiveren door aan te tonen dat het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging de wijziging nodig maakt. Bovendien moet de welzijnsvereniging, zelfs als ze op gemotiveerde wijze afwijkt, zich houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 en aan de Europese richtlijn 2019/1158.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (contractanten);  - [regeling geboorteverlof voor statutair personeel op komst in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010]  -Europese Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20.06.2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privé-leven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. |

## Loon- en arbeidsvoorwaarden

Loon- en arbeidsvoorwaarden worden vaak per sector afgesproken. In de private sector worden de sectoren gegroepeerd per paritair comité. In dat paritair comité sluiten werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zogenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of cao’s.

De lokale en provinciale besturen, waaronder de welzijnsverenigingen, vormen ook een sector, maar geen paritair comité. De loon- en arbeidsvoorwaarden van hun personeel worden afgesproken in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 bevoegd voor het lokaleoverheidspersoneel in Vlaanderen. Dat staat zo in de wet op het vakbondsstatuut van 14 december 1974, die het sociaal overleg in de publieke sector regelt.

Het protocol dat als resultaat van de besprekingen in het genoemde Comité C1 wordt afgesloten, moet eerst omgezet worden in wetgeving alvorens de afspraak afdwingbaar is (zie ook verder, Sociaal overleg). De Vlaamse regering heeft in het Decreet Lokaal Bestuur de bevoegdheid gekregen om dat te doen voor het personeel van gemeenten en OCMW’s, in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 (voor gemeentepersoneel) en van 12 november 2010 (voor OCMW-personeel).

Via artikel 488 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur kan de OCMW-vereniging naar publiek recht enkel afwijken van de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de welzijnsvereniging gelegen is, indien ze daartoe de noodzaak motiveert én indien ze binnen de grenzen van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 blijft.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. |

## Loopbaanonderbreking en Vlaams zorgkrediet

Het personeel in dienst van welzijnsverenigingen heeft in principe recht op de federale thematische vormen van loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, medische zorgen, mantelzorgverlof en palliatief verlof).

In principe heeft het personeel ook recht op Vlaams zorgkrediet, al kan de welzijnsvereniging bepaalde personeelscategorieën uitsluiten omwille van de goede werking van de dienst.

Tijdskrediet is enkel van toepassing in de private sector (ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985, zoals gewijzigd door het Decreet van 15 juli 2016 houdende wijziging van artikel 99 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, BS 24 augustus 2016;  – artikel 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 (recht op palliatief verlof);  -artikelen 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (recht op mantelzorgverlof);  – koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, BS 12 januari 1991, (uitvoeringsbesluit uitkeringen palliatief verlof);  – koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, BS 7 november 1997;  – koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, BS 8 september 1998;  – besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, BS 3 augustus 2016.   * Europese Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20.06.2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privé-leven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad). (recht op ouderschapsverlof) |

## Omstandigheidsverlof

Een welzijnsvereniging valt onrechtstreeks (via de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is) onder artikel 209 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, dat via artikel 140 1° van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing is op het OCMW en dus ook op de welzijnsvereniging.

Een welzijnsvereniging mag zelf het omstandigheidsverlof in haar lokale rechtspositieregeling regelen, indien de welzijnsvereniging wil afwijken van de rechtspositieregeling van het OCMW. De welzijnsvereniging moet de uitzondering motiveren door aan te tonen dat het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging de wijziging nodig maakt. Bovendien moet de welzijnsvereniging, zelfs als ze op gemotiveerde wijze afwijkt, zich houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. Verder moet de welzijnsvereniging rekening houden met de grenzen die vastgelegd zijn door het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 voor wat het contractueel personeel betreft.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 209 van het Rechtspositiebesluit gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, dat via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing is op het personeel van de OCMW-vereniging;  -het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (contractanten). |

## Onbetaald verlof

Een welzijnsvereniging valt onrechtstreeks (via de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is) onder de artikelen 200 tot en met 202 (onbetaald verlof als gunst) en de artikelen 210 tot en met 211ter (onbetaald verlof als recht) van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, die via artikel 141 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing zijn op het OCMW en dus ook op de welzijnsvereniging. Het OCMW en dus ook de welzijnsvereniging kunnen wel nog enkele nuanceringen aanbrengen op de gemeentelijke regeling.

Een welzijnsvereniging mag zelf het onbetaald verlof in haar lokale rechtspositieregeling regelen, indien de welzijnsvereniging wil afwijken van de rechtspositieregeling van het OCMW. De welzijnsvereniging moet de uitzondering motiveren door aan te tonen dat het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging de wijziging nodig maakt. Bovendien moet de welzijnsvereniging, zelfs als ze op gemotiveerde wijze afwijkt, zich houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 200 tot en met 202 (onbetaald verlof als gunst) en artikel 210 tot en met 211ter (onbetaald verlof als recht) van het Rechtspositiebesluit gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, die via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing zijn op het personeel van de OCMW-vereniging. |

## Ontbinding welzijnsvereniging

Bij de ontbinding van de welzijnsvereniging nemen ofwel de leden van de welzijnsvereniging ofwel de overnemer(s) van de activiteit van de welzijnsvereniging, in verhouding tot de inbreng of overeenkomstig de onderling bereikte akkoorden, het voltallige personeel over, zonder dat de personeelsleden door deze plicht tot overname gebonden zijn. De statutaire personeelsleden worden, al dan niet in verhouding tot de inbreng, door de publieke rechtspersonen overgenomen.

Bij overname van activiteiten door een overnemer - dat kunnen een of meer leden van de welzijnsvereniging zijn, of een derde-overnemer – gelden voor het contractueel aangesteld personeel echter de rechten en plichten zoals vastgelegd in de Europese Richtlijn 2001/23/EG over het behoud van rechten van werknemers bij overgang van onderneming. Dat betekent onder meer dat het personeel dat onder arbeidsovereenkomst aangeworven is, zich niet kan verzetten tegen een overdracht van zijn arbeidsovereenkomst naar de overnemer.

De nieuwe werkgever waarborgt de rechten die de welzijnsvereniging op het ogenblik van haar ontbinding, hetzij statutair, hetzij contractueel voor de werknemers vastgesteld had. [[30]](#footnote-32) Het overgenomen personeel komt, met behoud van zijn geldelijk statuut, terecht in een overgangskader dat uitdovend is (art. 495 §2 Decreet Lokaal Bestuur). Dat wil zeggen dat de functie verdwijnt zodra de functiehouder uit dienst gaat.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 495 §2 Decreet Lokaal Bestuur;  - Europese Richtlijn 2001/23/EG over het behoud van rechten van werknemers bij overgang van onderneming (contractanten). |

## Ontslag

### Ontslag van statutair personeel

Voor het OCMW waar de zetel van de welzijnsvereniging gevestigd is, geldt de regel dat statutaire personeelsleden enkel ontslagen kunnen worden in de gevallen die de Rechtspositiebesluiten of het Decreet Lokaal Bestuur. Het gaat om ontslag wegens onregelmatige aanstelling, ontslag wegens het niet meer voldoen aan de functievereisten, ontslag wegens onwettige afwezigheid of als gevolg van burgerlijke of strafwetten, ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, vrijwillig ontslag, ontslag wegens pensionering of als tuchtmaatregel (artikelen 103 tot en met 108 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, artikel 73 en 74 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 en artikel 200 §1, 4° en 5° Decreet Lokaal Bestuur).

Het genoemde Rechtspositiebesluit is onrechtstreeks van toepassing op een welzijnsvereniging (via de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is).

Een welzijnsvereniging kan hiervan beperkt afwijken. De welzijnsvereniging moet de uitzondering motiveren door aan te tonen dat het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging de wijziging nodig maakt. Bovendien moet de welzijnsvereniging, zelfs als ze op gemotiveerde wijze afwijkt, zich houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. De welzijnsvereniging kan in geen geval afwijken van de tuchtregeling die voor het gemeente- en OCMW-personeel bepaald is (art. 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur).

Als de welzijnsvereniging zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is (art. 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 200 §1, 4° en 5° en artikel 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur;  -artikelen 103 tot en met 108 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, die via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing zijn op het statutair personeel van de OCMW-vereniging;  - artikel 73 en 74 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. |

### Ontslag van contractueel personeel

Het ontslag van contractueel aangestelde personeelsleden is geregeld in de Arbeidsovereenkomstenwet. Mits een opzegtermijn wordt gerespecteerd of na de betaling van een verbrekingsvergoeding kunnen werkgever en contractant altijd eenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. |

## Pensioenfinanciering: tweede pensioenpijler voor contractanten

In het sectoraal akkoord 2008-2013 werd afgesproken om met een tweede pensioenpijler voor contractanten te starten (streefdatum januari 2010). Dit aanvullend pensioen moest in principe gebaseerd zijn op minimum 1% werkgeversbijdrage op de lonen van de contractanten. Met het sectoraal akkoord van 8 april 2020 werd deze minimumbijdrage opgetrokken naar 2,5% van het aan RSZ onderworpen loon. Lokale besturen kunnen bovenop deze minimumsokkel voor iedereen nog iets extra doen en zo het verschil tussen een werknemerspensioen (voor contractanten) en een overheidspensioen (voor statutairen) nog verkleinen (bv. met reserves die ze hebben aangelegd).

Het sectorale akkoord 2008-2013 bepaalde verder dat de praktische uitwerking wordt toevertrouwd aan een collectief systeem of een pensioenfonds dat:

– maximaal in beheer is van de Vlaamse lokale besturen (in paritair beheer met de vakbondsorganisaties);

– de kans geeft aan ieder lokaal bestuur volgens eigen kracht boven deze minimumsokkel uit te groeien;

– ervoor zorgt dat elk lokaal bestuur financieel verantwoordelijk is voor de pensioenen van zijn contractanten.

Voor de besturen die dat wensen heeft de VVSG in 2010 een groepsverzekering uitgewerkt met medewerking van de Dienst Bijzondere Socialezekerheidsstelsels DIBISS (ex-RSZPPO). Sinds 2017 nam de Federale Pensioendienst alle rechten en plichten van de DIBISS als opdrachtencentrale over.

De groepsverzekering wordt beheerd door de tijdelijke handelsvennootschap Belfius Insurance Belgium en Ethias Lokale Contractanten. Ook welzijnsverenigingen kunnen zich hierbij aansluiten.[[31]](#footnote-33)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet van 28 maart 2003, BS 15 mei 2003, betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (WAP). |

## Pensioenfinanciering: lokale ambtenarenpensioenen

De lokale besturen in België staan volledig zelf in voor de financiering van de ambtenarenpensioenen van hun statutaire personeelsleden (geen onderdeel van het globaal beheer van de sociale zekerheid).

De meeste besturen hebben deze uitgaven gesolidariseerd door zich vrijwillig[[32]](#footnote-34) aan te sluiten bij het Gesolidariseerd Pensioenfonds (GPF) van de plaatselijk en provinciale overheidsdiensten. Elk jaar stelt het Gesolidariseerd Pensioenfonds, dat zich in de schoot van de Federale Pensioendienst bevindt maar met een afzonderlijk beheer, de bijdragevoet op het salaris van de statutair aangestelde personeelsleden vast die nodig is om de pensioenuitgaven van dat jaar te dekken (omslagsysteem).

Voor het jaar 2021 bedraagt de wettelijke basispensioenbijdrage 41,50%, waarvan 34% werkgeversbijdrage. Door de inzet van reserves wordt de effectieve basispensioenbijdrage voor de besturen van ex-pool 1 gemilderd tot 38,5%.

Door de Wet van 24 oktober 2011 werd er vanaf 2012 een responsabiliseringsmechanisme bovenop de basispensioenbijdrage ingevoerd: een lokaal bestuur is een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd als de basispensioenbijdrage die dat bestuur draagt lager is dan de pensioenlasten van de gepensioneerde statutaire medewerkers van dat bestuur in het betreffende jaar. Het saldo van de pensioenlasten dat een lokaal bestuur niet via de basispensioenbijdrage betaalt, wordt tot nu toe slechts voor de helft aangerekend. Men spreekt over een responsabiliseringscoëfficiënt van 50%. Vanuit financieel oogpunt bekeken doet het bestuur dat een responsabiliseringsbijdrage betaalt, financieel meer voordeel dan andere besturen, want een deel van de eigen pensioenlasten wordt naar die andere besturen doorgeschoven. In de toekomst zal de responsabiliseringscoëfficiënt moeten stijgen omdat de pensioenlasten door de vergrijzing (meer gepensioneerden die bovendien langer leven) oplopen.

De tabel hieronder bevat een overzicht van de basisbijdragevoeten – voor zover bekend – voor de periode 2021-2023 (inclusief 7,5% persoonlijke bijdrage).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Lokale besturen ex-pool 1 | Andere lokale besturen, inclusief lokale politiezones |
| 2021 | 38,5% i.p.v. 41,5% | 41,5% |
| 2022 | 40% i.p.v. 43% | 43% |
| 2023 | 45% (nog geen inzet reserves ex-pool 1 bepaald) | 45% |

In de praktijk wordt de basisbijdragevoet van de besturen van ex-pool 1 — dit zijn de besturen die van oudsher bij de Dienst voor Bijzondere Socialezekerheidsstelsels DIBISS (ex-RSZPPO) aangesloten waren voor de financiering van hun ambtenarenpensioenen en op die wijze reserves bijeen gespaard hebben — gemilderd door de inzet van reserves. In dat kader heeft de federale regering beslist dat de reserves van de werkgevers van ex-pool 1 worden gebruikt om hun basisbijdragevoet van 2021 en 2022 telkens met 3% te milderen. Over de inzet van de reserves van ex-pool 1 na 2022 werden verder nog geen uitspraken gedaan.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet van 24 oktober 2011, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 3 november 2011 (inforum 260172);  -Uitvoeringsbesluiten bij deze wet[[33]](#footnote-35) |

## Pleegzorg: pleegzorgverlof, opvangverlof en pleegouderverlof

Met pleegzorgverlof wordt het verlof van enkele dagen bedoeld dat dient om de terugkerende verplichtingen en engagementen van pleegzorg, te kunnen opvangen.

Met opvangverlof wordt het verlof van enkele weken met het oog op adoptie of pleegvoogdij bedoeld. Met pleegouderverlof wordt het verlof van enkele weken voor (gewone) pleegzorg bedoeld. Opvangverlof en pleegouderverlof zijn bedoeld om tijd te kunnen maken om het pleegkind te verwelkomen in zijn nieuwe thuis.

Pleegvoogdij is te onderscheiden van ‘gewone’ pleegzorg:

* In geval van pleegzorg wordt een kind of jongere (tijdelijk) opgenomen in een ander gezin wanneer de ouders onvoldoende in staat zijn om zelf hun kind(eren) de nodige zorg te bieden. De bevoegdheden van het ouderlijk gezag blijven bij de ouders. (Decreet 29.06.2012 houdende de organisatie van de pleegzorg).
* Pleegvoogdij wordt daarentegen geregeld in artikel 475bis en volgende van het Burgerlijk Wetboek. Wanneer iemand zich verbindt om een niet-ontvoogd minderjarig kind te onderhouden, op te voeden en in staat te stellen de kost te verdienen, kan hij de pleegvoogd van het kind worden, met instemming van degenen van wie toestemming is vereist voor de adoptie van minderjarigen. De pleegvoogd verwerft een aantal bevoegdheden van het ouderlijk gezag.

Voor contractueel aangesteld personeel gelden de bepalingen uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze wet is namelijk ook van toepassing op het bij arbeidsovereenkomst aangeworven personeel van welzijnsverenigingen.

Een welzijnsvereniging mag zelf het omstandigheidsverlof in haar lokale rechtspositieregeling regelen, indien de welzijnsvereniging wil afwijken van de rechtspositieregeling van het OCMW. De welzijnsvereniging moet de uitzondering motiveren door aan te tonen dat het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging de wijziging nodig maakt. Bovendien moet de welzijnsvereniging, zelfs als ze op gemotiveerde wijze afwijkt, zich houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. Verder moet de welzijnsvereniging rekening houden met de grenzen die vastgelegd zijn door de Arbeidsovereenkomstenwet voor wat het contractueel personeel betreft.

|  |
| --- |
| Juridische basis pleegzorgverlof van enkele dagen per jaar  – Art. 30quater §§1 en 2 Arbeidsovereenkomstenwet, samen met het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (regeling contractanten),  -Art. 183/1 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (regeling statutair gemeente- en provinciepersoneel) dat via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van toepassing is op het statutair personeel van de OCMW-vereniging.  Juridische basis pleegouderverlof voor langdurige pleegzorg  -Art. 30sexies §3 Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 1 maart 2019, artikel 2, samen met art. 223*ter*, 223*quinquies* (nieuw), 242 en 294 van het Uitvoeringsbesluit Ziekte- en Invaliditeit van 3 juli 1996 (regeling contractanten),  -Art. 183/2 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (statutair gemeente- en provinciepersoneel) dat via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van toepassing is op het statutair personeel van de OCMW-vereniging.  Juridische basis verlof voor pleegvoogdij  -Art. 30sexies §3 Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 1 maart 2019, artikel 2, samen met art. 223*ter*, 223*quinquies* (nieuw), 242 en 294 van het Uitvoeringsbesluit Ziekte- en Invaliditeit van 3 juli 1996 (regeling contractanten),  -Art. 183 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (regeling statutair gemeente- en provinciepersoneel) dat via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van toepassing is op het statutair personeel van de OCMW-vereniging. |

## Rechtspositieregeling

In principe zijn de rechtspositieregeling en het pensioenstelsel van het personeel van het OCMW waar de welzijnsvereniging gevestigd is, van toepassing op het personeel van de welzijnsvereniging. De welzijnsvereniging stelt de afwijkingen van die rechtspositieregeling vast, als het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging dat nodig maakt. De welzijnsvereniging bepaalt de rechtspositieregeling van de functies die niet bestaan binnen het gemeentebestuur (artikel 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur).

De welzijnsvereniging kan niet afwijken van de tuchtregeling die voor het gemeente- en OCMW-personeel bepaald is.

De formulering van artikel 488 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur lijkt heel erg op de beleidsruimte die een autonoom gemeentebedrijf heeft met toepassing van artikel 239 van het Decreet Lokaal Bestuur (zie hoger). Toch is de toezichthoudende overheid veel strenger ten aanzien van OCMW-verenigingen naar publiek recht die wensen af te wijken van de rechtspositieregeling van het OCMW waar zich de zetel van de OCMW-vereniging bevindt: een OCMW-vereniging die wil afwijken moet nog altijd de minimale voorwaarden volgen die de Vlaamse regering ten aanzien van het OCMW heeft vastgelegd. Dat betekent met andere woorden dat de OCMW-vereniging naar publiek recht enkel kan afwijken indien ze daartoe de noodzaak motiveert én indien ze binnen de grenzen van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 blijft.[[34]](#footnote-36)

Een nieuw opgerichte welzijnsvereniging start meestal met de overname van de regeling van het moederbestuur (daarvoor hoeft ze niets speciaals uit te schrijven, dat gebeurt dus krachtens artikel 488 §1 van het Decreet Lokaal Bestuur). Als daarna blijkt dat deze regeling niet aangepast is aan de eigenheid van de welzijnsvereniging, kan de raad van bestuur wijzigingen aanbrengen.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur. |

## Salarisschalen

Een welzijnsvereniging valt enkel onrechtstreeks (via de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is) onder de artikelen 75 tot en met 78 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010, waar de salarisschalen bepaald zijn.

Een welzijnsvereniging moet de salarisschalen in de lokale rechtspositieregeling vastleggen, als de welzijnsvereniging wil afwijken van het OCMW. De welzijnsvereniging moet de noodzaak daartoe motiveren op basis van het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging. Bovendien moet de welzijnsvereniging die op gemotiveerde wijze afwijkt, zich nog altijd houden aan de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. In principe kan aan geen enkel personeelslid van de welzijnsvereniging een jaarsalaris worden toegekend dat gelijk is aan of hoger is dan het jaarsalaris van de algemeen directeur van de gemeente met het met het hoogste aantal inwoners van de gemeenten die bediend worden door de deelnemende openbare centra voor maatschappelijk welzijn, maar ook hiervan kan gemotiveerd worden afgeweken.

Als de welzijnsvereniging zelf niets uitschrijft, volgt het de rechtspositieregeling van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is (art. 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur).

De salarisschalen zijn vaak vastgelegd in sectorale akkoorden, afgesproken in het Vlaamse Comité C1. Sectorale akkoorden zijn van toepassing op welzijnsverenigingen, alleen hebben ze de waarde van een ‘bestuursafspraak’ tussen toezichthoudende overheid en welzijnsvereniging (zie hierboven).

|  |
| --- |
| Juridische basis  – artikel 488 §1 vierde lid Decreet Lokaal Bestuur;  -artikel 75 tot en met 78 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. |

## Sociaal overleg

Wanneer een werkgever een publieke rechtsvorm heeft, dan betekent dat onder meer dat collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s) niet van toepassing zijn, want die gelden enkel in de private sector. Zo is er bijvoorbeeld een cao over het gewaarborgd minimum maandinkomen, of een cao over e-mailcontrole op het werk.

Het sociaal overleg moet georganiseerd worden zoals in de rest van de openbare sector (wet op het vakbondsstatuut 19 december 1974 en de bijhorende uitvoeringsbesluiten, onder meer het koninklijk besluit van 28 september 1984). Dat betekent concreet het volgende:

– (op het niveau van de welzijnsvereniging)

Het sociaal overleg voor het personeel van de welzijnsvereniging vindt plaats in het Bijzonder Comité (BC) en Hoog Overlegcomité (HOC). Deze onderhandelings- en overlegorganen hoeven niet opgericht te worden; ze bestaan krachtens de wet. Ze moeten enkel samengeroepen worden. Het voorzitterschap ervan wordt waargenomen door de voorzitter van de raad van bestuur van de welzijnsvereniging.

– (op het niveau van alle Vlaamse lokale en provinciale besturen)

De welzijnsvereniging ressorteert onder het toepassingsgebied van het Vlaamse Comité C1, bevoegd voor het personeel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, en niet onder een paritair comité.

De in het Comité C afgesloten sectorale akkoorden zijn van toepassing. Sectorale akkoorden zijn niet rechtstreeks afdwingbaar door personeelsleden, maar houden een bestuurs‘afspraak’ in tussen de Vlaamse overheid en de lokale besturen (bestuurlijk toezicht).

– (op het niveau van alle Belgische overheidsdiensten)

Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (Comité A)

Basisregel van het sociaal overleg in de openbare sector

Telkens het lokaal bestuur van plan is algemene personeelsmaatregelen te nemen of te wijzigen, moet het bestuur vooraf onderhandelen of overleggen met de representatieve vakorganisaties. Het akkoord (na onderhandelingen) of het advies (na overleg) heeft echter slechts een politiek karakter: het bindt het lokaal bestuur juridisch niet.

Dat het resultaat van het sociaal overleg juridisch niet bindend is, komt misschien eigenaardig over. Het is echter typerend voor de openbare sector, waar men uitgaat van de principiële statutaire tewerkstelling. De statutaire tewerkstelling houdt in dat het bestuur eenzijdig de rechtsregels vastlegt en wijzigt. Maar de wet heeft deze autonomie genuanceerd door de overheid te verplichten haar voornemen te bespreken met de representatieve vakorganisaties. Ter vergelijking, in de private sector resulteert het sociaal overleg in een juridisch afdwingbare collectieve arbeidsovereenkomst (zie schema hieronder). Aangezien de arbeidsovereenkomst in de openbare sector als uitzonderlijk wordt beschouwd[[35]](#footnote-37), past de figuur van de collectieve arbeidsovereenkomst niet in het plaatje van de openbare sector.

<beeld\_R:\Productie\Typesetting\Politeia\Losbladig\Verzelfstandiging en samenwerking afl 57\Beelden\Sectoriaal akkoord versus CAO.tif>

Het resultaat van de onderhandelingen of het overleg mag dan juridisch niet bindend zijn, het heeft wel een grote politieke waarde. En de vakorganisatie kan het afgesloten akkoord weliswaar niet afdwingen via de rechtbank, maar ze kan de druk opvoeren met allerhande sociale acties (stiptheidsacties, betogingen, stakingen …). Als het bestuur afwijkt van het resultaat van het overleg (dus niet van de onderhandeling…), moet het daarom goed uitleggen waarom het dat doet (motiveringsplicht).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – de Wet Vakbondsstatuut, of, voluit, de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. en de bijhorende uitvoeringsbesluiten, onder meer het koninklijk besluit van 28 september 1984. |

## Sociale zekerheid

Voor bepaalde socialezekerheidsrisico’s die een personeelslid van een lokaal bestuur kan lopen, wordt er een onderscheid gemaakt tussen statutaire personeelsleden enerzijds en contractueel aangestelde personeelsleden anderzijds. Dat is het geval voor bij het risico van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom: voor werkloosheids-, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen (in voorkomend geval na een periode van gewaarborgd loon ten laste van de werkgever) en pensioen valt het contractueel aangestelde personeelslid ten laste van de algemene sociale zekerheid en krijgt het een uitkering (ten laste van het ziekenfonds bij arbeidsongeschiktheid, ten laste van de Federale Pensioendienst bij pensionering of ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bij werkloosheid). Het statutair aangestelde personeelslid daarentegen komt ten laste van het bestuur (of zijn aangestelde) bij arbeidsongeschiktheid, pensioen of ‘werkloosheid’ (= het verdwijnen van de statutaire functie zonder dat het personeelslid herplaatst wordt).

Voor de socialezekerheidssectoren gezondheidszorg (terugbetaling medische kosten), kinderbijslag, arbeidsongeval en beroepsziekte daarentegen vallen alle personeelsleden van het lokaal bestuur onder dezelfde regeling, ongeacht of ze statutair of contractant zijn.

De bevoegde rijksdienst voor sociale zekerheid was de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO), daarna de DIBISS (Dienst voor Bijzondere Socialezekerheidsstelsels). Sinds 1 januari 2017 bestaat de DIBISS/RSZPPO niet meer en is de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) bevoegd om de socialezekerheidsbijdragen te innen van het personeel van de lokale besturen.

BIJDRAGEVOET OP SALARIS STATUTAIRE MEDEWERKER (2021)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bijdragevoet  Statutairen (2021) | Lokale besturen | |
|  | Werkgeversbijdrage | Persoonlijke bijdrage |
| Basisbijdragevoet | 23,07%[[36]](#footnote-38) | 3,55%[[37]](#footnote-39) |
| Niet-toepasselijke sectoren[[38]](#footnote-40) | -13,97% | / |
| Beroepsziekte lokale besturen | +0,17% | / |
| Asbestfonds | +0,01% | / |
| Pensioen[[39]](#footnote-41) | +34% | 7,5% |
| Bijzondere bijdrage kinderbijslag | / | / |
| Loonmatigingsbijdrage[[40]](#footnote-42) | +6,20% | / |
| **Totaal (excl. bijzondere bijdrage werkloosheid)** | **49,48%** | **11,05%** |

[[41]](#footnote-43),

BIJDRAGEVOET OP SALARIS CONTRACTUEEL AANGESTELDE MEDEWERKER (2021)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bijdragevoet  Contractanten (2021) | Lokale besturen | |
|  | Werkgeversbijdrage | Werknemersbijdrage |
| Basisbijdragevoet | 23,07%[[42]](#footnote-44) | 13,07%[[43]](#footnote-45) |
| Niet-toepasselijke sectoren[[44]](#footnote-46) | -1,30% | / |
| Beroepsziekte lokale besturen | +0,17% | / |
| Asbestfonds | +0,01% | / |
| Loonmatigingsbijdrage[[45]](#footnote-47) | +6,91% of 7,31% | / |
| **Totaal (excl. bijzondere bijdrage werkloosheid)** | **28,86% of 29,26%** | **13,07%** |

, ,[[46]](#footnote-48)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 10 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;  – artikel 38 §3, 3° van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemer;  – de lokale rechtspositieregeling van de welzijnsvereniging voor wat de statutaire personeelsleden betreft. |

## Statutair/contractant

Het personeel van de welzijnsvereniging kan statutair (aangesteld op basis van een statuut[[47]](#footnote-49)) of contractant (verbonden met een arbeidsovereenkomst) zijn, naargelang de keuze van het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is. De welzijnsvereniging kan hiervan afwijken, als het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging dat nodig maakt.

Een statutair personeelslid wordt eerst op proef benoemd. Als die proeftijd gunstig verloopt, wordt het personeelslid vast aangesteld (vaste benoeming).

Het onderscheid statutair/contractant speelt nog een grote rol op de werkvloer als het gaat om ontslag enerzijds en disciplinaire maatregelen (tucht) anderzijds. Andere verschillen tussen statutairen en contractanten bij lokale besturen – met name in verloven en afwezigheden, toelagen of carrièremogelijkheden – werden grotendeels weggewerkt met het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007.

Daarnaast is het onderscheid tussen statutaire en contractueel aangestelde personeelsleden relevant voor de sociale zekerheid (zie hoger). Er zijn met name grote verschillen in pensioen, ziekte- of invaliditeitsuitkering, moederschapsbescherming en werkloosheidsuitkering.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur. |

## Thuiswerk en telewerk als specifieke vorm van thuiswerk

Voor huisarbeiders moet een specifieke arbeidsovereenkomst (of bijlage aan de bestaande overeenkomst) worden opgemaakt, uiterlijk op het tijdstip waarop de huisarbeid start. Hierin moeten een aantal vermeldingen worden opgenomen, waaronder een regeling over de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid (informatica, elektriciteit, verwarming, kantoorbenodigdheden, enz.).

Hoeveel, en volgens welke verdeelsleutel, de kosten van huisarbeid moeten worden vergoed, is niet bepaald. Het is enkel verplicht om over de kostenvergoeding een afspraak in de arbeidsovereenkomst op te nemen. De werkgever moet uiteraard op zijn kosten aan de werknemer de werkmiddelen ter beschikking stellen om de arbeidsovereenkomst te kunnen uitvoeren, maar dit betekent niet dat zomaar alle kosten van huisarbeid integraal moeten worden vergoed.

Er is sprake van huisarbeid als een werknemer arbeid verricht in de woonplaats of op een andere gekozen werkplaats, zonder dat hij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van de werkgever staan. Dit hoeft niet noodzakelijk voor de volledige arbeidsduur te gelden maar kan ook voor één of enkele dagen per week, voor zover het systematisch en niet occasioneel is.

Als zo'n afspraak over een kostenvergoeding niet werd gemaakt, dan is de werkgever aan de werknemer een bedrag verschuldigd gelijk aan 10 % van het loon als vergoeding van de kosten die aan huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met stavingstukken aantoont dat de werkelijke kosten hoger zijn. Deze 10% wordt enkel berekend op het loon dat verhoudingsgewijze overeenstemt met het gedeelte van de arbeid die thuis wordt gepresteerd. Voor iemand die bijvoorbeeld 2 dagen per week thuis werkt, zal dit dus berekend worden op 2/5de van het loon. (artikel 119.6 Arbeidsovereenkomstenwet).

Lokale besturen hebben er dus alle belang bij om concrete afspraken te maken, onder meer over welke kosten al dan niet worden vergoed. Dit kan door het ter beschikking stellen van hulpmiddelen (laptop, internet abonnement, smartphone of tablet), of door betaling van een (al dan niet vaste) kostenvergoeding. Wij bevelen aan om dat te doen via een bijlage aan de rechtspositieregeling, met toepassing van de procedurevoorschriften van de Wetgeving Vakbondsstatuut. Dit is eenvoudiger dan een opname in of bijlage aan het arbeidsreglement. Ten aanzien van het contractueel aangesteld personeel moet het bestuur daarbovenop de regels over thuiswerk toevoegen, als bijlage, aan de individuele arbeidsovereenkomst.

Zie ook de informatie van het Agentschap Binnenlands Bestuur over de onkostenvergoeding die lokale besturen in voorkomend geval kunnen en mogen toekennen: https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/faq/personeel/kunnen-de-besturen-een-vergoeding-voor-telewerk-invoeren.

|  |
| --- |
| Thuiswerk staat geregeld in:  – artikel 119.1 en volgende van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, zoals ingevoegd door de wet van 6 december 1996 op de huisarbeid;  – de wet van 4 augustus 1996 m.b.t. welzijn op het werk en het uitvoeringsbesluit (Codex Welzijn op het Werk);  – de wet van 10 april 1971 (Arbeidsongevallenwet). |

## Tijdelijke werkloosheid

Wanneer de functie of betrekking van statutaire medewerkers bij lokale besturen tijdelijk of definitief niet ingevuld kan worden, vallen zij niet – althans niet zolang ze in dienst zijn – terug op een werkloosheidsuitkering ten laste van de algemene sociale zekerheid. Dus voor hen is er geen enkele mogelijkheid om een tijdelijke werkloosheidsuitkering te ontvangen.[[48]](#footnote-50)

De contractanten van hun kant zijn in principe niet uitgesloten, maar hier en daar gelden er enkele beperkingen (bv. enkel voor arbeiders) – zie hieronder.

De belangrijkste oorzaken van tijdelijke werkloosheid voor werknemers zijn:

– economische oorzaken (alleen voor arbeiders);

– technische storingen (alleen voor arbeiders);

– staking;

– slecht weer (alleen voor arbeiders);

– overmacht;

– sluiting van het bedrijf tijdens de jaarlijkse vakantie.

Bepaalde punten vragen om bijkomende uitleg:

1. Volgens de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie kan de economische werkloosheid moeilijk toegepast worden op de instellingen waarvan de activiteiten geen economische doelstelling vertonen (de Rijksdienst voor jaarlijkse Vakantie heeft dit standpunt ingenomen als antwoord op vragen over de berekening van het vakantiegeld van arbeiders).

2. Een technische stoornis moet in de strikte zin van het woord worden opgevat: de technische stoornis verhindert dat het personeel aan het werk gehouden wordt en heeft betrekking op de technische uitrusting of de technische activiteit van de organisatie of onderneming. Minder kinderen die naar de opvang komen wordt niet beschouwd als een technische stoornis.

3. Het onderscheid tussen de oorzaken (motieven) van tijdelijke werkloosheid is relevant:

* Een werkgever moet de tijdelijke werkloosheidsuitkering aanvullen bij het motief economische redenen, o.b.v. art. 51 §8 Arbeidsovereenkomstenwet.
* De tijdelijke werkloosheid om economische redenen is enkel mogelijk bij arbeiders, niet bij bedienden. Werkgevers in de private sector kunnen een uitzondering vragen, maar deze uitzondering staat niet open voor werkgevers die niet onder de Cao-wet van 5 december 1968 vallen (art. 77/1 en art. 77/4 van de Arbeidsovereenkomstenwet).
* Samenloop tijdelijke werkloosheid wegens overmacht met opzegtermijn: tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt de opzegtermijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, in principe niet opgeschort, i.t.t. bijv. de opzegging tijdens de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen (art. 37/7 §2 derde lid Arbeidsovereenkomstenwet).
* De procedure om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (reden “corona”) aan te vragen is/was sterk vereenvoudigd.
* Bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen moet de hele organisatie sluiten, bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan de tijdelijke werkloosheid beperkt worden tot bepaalde diensten
* Er is een snellere oproepbaarheid van personeel mogelijk bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.
* Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan toegekend worden, ook al heeft personeelslid nog overuren staan. Bij economische redenen moet het personeelslid eerst de overuren opnemen.

4. Kunnen personeelsleden die willen werken maar door vakbondsacties (staking) niet aan de slag kunnen gaan, een werkloosheidsvergoeding ontvangen voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen?

– Het is geen geval van overmacht dat onder art. 27 van de wet van 3 juli 1978 valt, wel art. 73 van het Werkloosheidsbesluit van 25 november 1991.

– De werknemer die niet deelneemt aan de staking en die het werk niet kan beginnen of het niet kan voortzetten kan aanspraak maken op de werkloosheidsuitkeringen voor zover het beheerscomité van de RVA de toekenning ervan goedkeurt. De werkgever zal hem daartoe een werkloosheidsformulier C.3.2. overhandigen. De werknemer die deelneemt aan de staking en die bij een vakbond is aangesloten, zal een dagvergoeding krijgen van zijn vakbondsorganisaties.

– Volgens de website van de RVA kunnen zowel arbeiders als bedienden aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering wegens tijdelijke werkloosheid omwille van staking.[[49]](#footnote-51)

– De werkgever die staking inroept om het gewaarborgde loon niet te betalen (aan het personeel dat wel wil werken), zal niettemin moeten bewijzen dat de staking de uitvoering van de arbeid onmogelijk gemaakt heeft.

Zie ook volgende interessante website: Tijdelijke werkloosheid – Werk – Portaal Belgische Overheid.[[50]](#footnote-52)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 49 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens technische stoornis (enkel voor arbeiders);  – artikel 50 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens slecht weder (enkel voor arbeiders); |
| – artikel 51 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens gebrek aan werk om economische redenen (enkel voor arbeiders);  – artikel 26 en 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens overmacht;  – artikel 42bis en 73 van het Werkloosheidsbesluit van 25 november 1991. |

## Toelagen en vergoedingen

Zie de artikelen 93 tot en met 130 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. Wat we hierboven gezegd hebben voor de salarisschalen (zie 2.22), geldt ook voor de toelagen en vergoedingen.

|  |
| --- |
| Juridische basis  – artikel 488 §1 vierde lid Decreet Lokaal Bestuur;  -artikel 93 tot en met 130 van het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010. |

## Tucht en discipline

### Statutaire personeelsleden

De welzijnsvereniging kan niet afwijken van de tuchtregeling die voor het gemeente- en OCMW-personeel bepaald is (art. 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 198 tot en met 216 van het Decreet Lokaal Bestuur;  -artikel 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur. |

### Contractanten

De disciplineregeling voor contractanten is vastgelegd in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: mondeling of schriftelijke berisping, ontslag, ontslag om dringende redenen. Als de welzijnsvereniging dat wil, kan het dit straffenarsenaal uitbreiden: geldboete en/of schorsing arbeidscontract, al dan niet met loonverlies. De vereniging moet hiervoor het arbeidsreglement of de lokale rechtspositieregeling aanvullen. Het bestuur moet daarbij de tekortkomingen en de beroepsmogelijkheid vastleggen, evenals het bedrag en de bestemming van de geldboete.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. |

## Tussenkomst woon-werkverkeer

Enkel een (gedeeltelijke) tussenkomst in het treinabonnement is wettelijk verplicht, ook voor een welzijnsvereniging. Een werkgever mag meer geven, zoals bijvoorbeeld een volledige tussenkomst in het treinabonnement, of het busabonnement ten laste nemen.

Een vergoeding voor wie met de auto naar het werk komt, is niet verplicht maar ook niet verboden.

De welzijnsvereniging moet aan het personeelslid dat met de fiets naar het werk komt, een fietsvergoeding van minimum 15 cent per kilometer (en maximum het fiscaal aftrekbare bedrag) uitbetalen (artikel 164 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en artikel 127 Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010).

De tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, tenzij de tussenkomst forfaitair geraamd wordt en niet zou overeenstemmen met de werkelijke kostprijs.

Fiscaal wordt de tussenkomst van de werkgever in de uitgaven voor het woon-werk verkeer belast in hoofde van de verkrijger, dus in hoofde van het personeelslid.[[51]](#footnote-53) De werkgever, in dit geval het AGB, kan dit niet inbrengen in zijn eigen rechtspersonenbelasting, voor zover deze geen winstbelasting betaalt en dus ook geen kosten kan aangeven die het winstresultaat verminderen. De fiscale regeling voor de kosten van woon-werkverkeer is dezelfde voor alle contractuele en statutaire personeelsleden in België, of hij in de openbare of in de private sector werkt.

Enkel voor de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer geldt een gunstige fiscale (en RSZ-)regeling.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet 27 juli 1962 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS als gevolg van de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden;  – koninklijk besluit 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden;  – de algemene fiscale en socialezekerheidsregeling is te vinden in artikel 19 §2, 4° KB 25 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969 en in artikel 38 §1, 9°, c WIB 1992 (Wetboek Inkomstenbelasting);  – artikel 38 §1, eerste lid, 14° WIB 1992 (fietsvergoeding);  - artikel 164 van het Rechtspositiebesluit gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (fietsvergoeding), dat via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing is op het personeel van de OCMW-vereniging. |

## Vakantiestelsel

Wat de vakantieregeling betreft, geldt voor welzijnsverenigingen de verplichting om minstens 24 betaalde vakantiedagen (in een zesdagenweek-stelsel, omgerekend is dat 20 dagen in een vijfdagenweek) toe te kennen. Ze kan de vakantiedagen toekennen op basis van de prestaties van het lopende jaar (vakantiestelsel publieke sector) dan wel op basis van de prestaties van het voorgaande jaar (vakantiestelsel private sector).

Daarnaast moet een welzijnsvereniging vakantiegeld uitbetalen, maar ze kan — net als het OCMW waar de zetel van de vereniging gevestigd is — kiezen of ze dat doet volgens de vakantieregeling publieke sector (besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel), dan wel volgens de vakantieregeling private sector (Jaarlijkse Vakantiewetten Werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971, artikel 38 2°).

De rechtspositieregeling van het OCMW waar zich de zetel van de welzijnsvereniging bevindt, is in principe van toepassing op het personeel van de vereniging. Een welzijnsvereniging mag zelf de jaarlijkse vakantie in haar lokale rechtspositieregeling regelen, indien de welzijnsvereniging wil afwijken van de rechtspositieregeling van het OCMW. De welzijnsvereniging moet de uitzondering motiveren door aan te tonen dat het specifieke karakter van sommige diensten en instellingen van de welzijnsvereniging de wijziging nodig maakt. Bovendien moet de welzijnsvereniging, zelfs als ze op gemotiveerde wijze afwijkt, zich houden aan de algemene dwingende wettelijke bepalingen, naargelang het toepasselijke vakantiestelsel.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Europese Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.  – artikel 17 van de wet 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen (keuze vakantiestelsel).  -(indien de welzijnsvereniging het vakantiestelsel publieke sector van toepassing maakt) de minimale bepalingen die de Vlaamse regering heeft vastgelegd in het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 en in het besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel  -(indien de welzijnsvereniging het vakantiestelsel private sector van toepassing maakt) de regeling van de bedienden zoals vastgelegd in de Jaarlijkse Vakantiewetten Werknemers, gecoördineerd op 28 juni 1971. |

## Welzijn op het werk

Het lokaal bestuur is verplicht een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten. Daartoe beschikt het bestuur over ten minste één preventieadviseur. In de besturen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen. Er is dan geen apart personeelslid nodig.

Er moet een aparte interne preventiedienst worden opgericht als aan één van volgende voorwaarden voldaan is:

– Als er aparte sociaaloverlegorganen zijn binnen één bestuur. Per hoog overlegcomité moet er namelijk een interne preventiedienst worden opgericht. Zo heeft de gemeente in principe een aparte interne preventiedienst voor haar gesubsidieerd onderwijspersoneel.

– Als onder het gebied van één hoog overlegcomité verschillende publiekrechtelijke rechtspersonen vallen. De gemeente en het OCMW hebben weliswaar hetzelfde hoog overlegcomité, maar zijn aparte publiekrechtelijke rechtspersonen. Ze hebben dus elk hun eigen interne preventiedienst.

De welzijnsvereniging moet dus een eigen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk oprichten.

Toch kiezen vele lokale besturen er in de praktijk voor om een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten: bv. voor het gezamenlijke personeel van de gemeente en van het OCMW, of voor het gemeente- en gesubsidieerd onderwijspersoneel samen, of met meerdere gemeenten samen (intercommunaal). De federale regering verleent bij koninklijk besluit de toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke preventiedienst, op voordracht van de Minister van Werkgelegenheid. Dat koninklijk besluit moet dus aangevraagd worden door het bestuur (die besturen) dat (die) een gemeenschappelijke interne dienst wil(len) oprichten.

Als de interne preventiedienst niet alle wettelijke opdrachten zelf kan uitvoeren, moet het bestuur aanvullend een beroep doen op een erkende *externe* dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Het Hoog Overlegcomité (zie Sociaal overleg) oefent de taken uit die de welzijnswet opdraagt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (dit is het orgaan voor welzijn op het werk voor de werkgevers in de private sector).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;  – wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;  – omzendbrief van 7 juni 2002 betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. |

## Werkgeverschap

Het Decreet Lokaal Bestuur legt geen interne bevoegdheidsregels op over het werkgeverschap in de welzijnsvereniging. De statuten van de welzijnsvereniging moeten de bevoegdheid van de algemene vergadering en van de raad van bestuur vastleggen (art. 477 Decreet Lokaal Bestuur).

De welzijnsvereniging zou zich hiervoor kunnen laten inspireren door de bevoegdheidsverdeling bij een autonoom gemeentebedrijf (zie hoger, 1.33) resp. bij een intergemeentelijk samenwerkingsverband (zie lager, 3.32), bv. naargelang de welzijnsvereniging uit één of meer leden bestaat.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 477 Decreet Lokaal Bestuur. |

# Personeelsbeleid bij intergemeentelijke samenwerkingsverbanden

Het Decreet Lokaal Bestuur wijdt niet veel artikelen aan het personeelsbeleid van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden (IGS): art. 386, 394, 404, 425, 439, 442, 458 en 467. Inhoudelijk verduidelijken ze vooral bevoegdheidsvragen met betrekking tot het personeelsbeleid. Toch rijzen er veel andere vragen: zijn cao’s van toepassing? Welk salaris krijgt het personeel? Hoeveel vakantiedagen? Heeft het personeel recht op loopbaanonderbreking of Vlaams zorgkrediet? Is een tweede pensioenpijler verplicht? Moet een IGS een vacature openbaar bekendmaken? Dit onderdeel bevat een antwoord op deze vragen. Het gaat ook dieper in op de waarde van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 voor IGS, en op de draagwijdte van sectorale akkoorden die in het Vlaamse Comité C1 worden afgesloten.

We spreken hier over de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden met rechtspersoonlijkheid. Dat wil onder meer zeggen dat ze personeel in dienst kunnen nemen en dus werkgever zijn. Er bestaan ook intergemeentelijke samenwerkingsverbanden zonder rechtspersoonlijkheid, de interlokale verenigingen. Zij hebben nooit personeel in dienst.

In de tekst wordt vaak verwezen naar het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007. Dat is een besluit in uitvoering van het Decreet Lokaal Bestuur dat de rechtspositie, dit wil zeggen de rechten en plichten van het gemeente- en provinciepersoneel (statutair/ contractant) regelt.

## Aansprakelijkheid

Het samenwerkingsverband staat in voor de schade die een personeelslid (statutair of contractant) aan derden berokkent bij de uitoefening van zijn dienst. Dat is het uitgangspunt. Het personeelslid wordt immers verondersteld in opdracht van zijn werkgever, het bestuur, gehandeld te hebben.

Maar er zijn grenzen aan de aansprakelijkheid van het bestuur voor de daden van het personeelslid. Het personeelslid is namelijk zelf altijd aansprakelijk in geval van bedrog, zware schuld of lichte schuld die eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomt.

|  |
| --- |
| Juridische basis  – wet van 10 februari 2003 betreffende de aansprakelijkheid van en voor personeelsleden in dienst van openbare rechtspersonen, *BS* 27 februari 2003, Inforum nr. 183136. Deze wet is van toepassing op statutaire en contractuele personeelsleden;  – artikel 18 Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 (enkel van toepassing op contractuele personeelsleden).  Principe: het lokaal bestuur staat in voor de schade die een personeelslid (statutair of contractant) aan derden berokkent bij de uitoefening van zijn dienst. |

## Aanstellings- en ontslagbevoegdheid

### Projectvereniging[[52]](#footnote-54)

In principe is de raad van bestuur van de projectvereniging bevoegd voor alle personeelsaangelegenheden. De raad van bestuur van de projectvereniging kan de bevoegdheid voor het aanstellen en het ontslaan van het personeel, de sanctie- en tuchtbevoegdheid en de bevoegdheid over het dagelijks personeelsbeheer toevertrouwen aan het personeelslid dat aan het hoofd staat van het personeel van de projectvereniging (art. 404 §2 Decreet Lokaal Bestuur).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 404 §2 Decreet Lokaal Bestuur. |

### Dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging

In principe is de raad van bestuur van de dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging bevoegd voor alle personeelsaangelegenheden (art. 458 §1 derde lid Decreet Lokaal Bestuur). De raad van bestuur van de dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging kan het dagelijks personeelsbeheer, de bevoegdheid voor het aanstellen en het ontslaan van het personeel, de sanctie- en tuchtbevoegdheid en de bevoegdheid over het dagelijks personeelsbeheer toevertrouwen aan het personeelslid dat aan het hoofd staat van het personeel van de dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 458 §1 derde lid Decreet Lokaal Bestuur. |

## Aanwerving

Elke publiekrechtelijke werkgever is gebonden door het grondwettelijk principe van gelijke toegang tot het openbaar ambt. Elke burger in dit land (of beter, in Europa) moet met andere woorden de kans krijgen om te werken bij een openbaar bestuur in België. Dat betekent dat elke sollicitatieprocedure in de openbare sector uit twee onderdelen bestaat:

(1) een of andere vorm van bekendmaking (openbaar of intern) van de vacature. Geïnteresseerde burgers moeten op de hoogte gebracht worden van het feit dat het samenwerkingsverband een vacature heeft.

(2) een of andere vorm van selectie van de kandidaten. Het bestuur moet namelijk de beste kandidaat selecteren en, vooral, kunnen motiveren waarom kandidaat X inderdaad beter is dan kandidaat Y. Een openbaar bestuur moet nu eenmaal kunnen aantonen wat er met het belastinggeld van haar burgers gebeurt.

Die openbare bekendmaking en de selectieproef mogen toegespitst zijn op de specificiteit van de functie. We raden dat overigens ook aan.

Aangezien een intergemeentelijk samenwerkingsverband een werkgever uit de openbare sector is, geldt het principe van gelijke toegang tot het openbaar ambt ook voor intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 10 en 11 van de Grondwet. |

## Anciënniteit

Een IGS valt niet onder de artikelen 55 tot en met 61 (administratieve anciënniteit) en de artikelen 113 tot en met 118 (geldelijke anciënniteit) van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007.

Een IGS mag zelf de valorisatie van (relevante) werkervaring in haar lokale rechtspositieregeling. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten gemeenten toekennen.

De periode waarin een personeelslid in een IGS werkt, telt in elk geval mee voor de opbouw van geldelijke anciënniteit en van graad-, niveau- en dienstanciënniteit als het personeelslid nadien bij een gemeente of OCMW aan de slag gaat.

## Arbeidsduur

Om de toepasselijke wetgeving te kennen, moet er een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten openbare besturen of diensten:

– Enerzijds de openbare besturen of diensten die onder de volgende wettelijke omschrijving vallen: "instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen of instellingen met een commerciële of industriële activiteit”. Deze groep omvat onder meer sommige autonome gemeentebedrijven, de openbare ziekenhuizen en de openbare woonzorgcentra. Deze besturen of diensten volgen de arbeidsduurregeling van de privésector: hoofdstuk III van de Arbeidswet van 16 maart 1971,

– anderzijds alle andere openbare besturen of diensten, soms ook wel de ‘administraties’ genoemd (de gemeente, de administratieve diensten van het OCMW, sommige AGB’s). Het personeel in die diensten, valt onder de toepassing van de arbeidsduurregeling van de publieke sector. Dat is de wet van 14 december 2000 betreffende de arbeidstijd in de openbare sector.

Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden moeten dus afwegen en beslissen of ze al dan niet een commerciële of industriële activiteit uitoefenen. Belangrijk hierbij is de uitspraak van de Arbeidsrechtbank van Gent van 29 juni 2007, die tot de conclusie komt dat IVAGO, het afvalsamenwerkingsverband, geen commerciële en ook geen industriële activiteit uitoefent.

|  |
| --- |
| Voorbeeld arbeidsduurgrenzen volgens de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 |
| – Maximum 11 uur arbeid per dag, minimum 11 uur opeenvolgend rust per 24 uur, recht op een half uur rust na 6 uur aaneensluitende arbeid.  – Bij geoorloofde overschrijding van de daggrens moet het personeelslid binnen 14 dagen inhaalrust nemen. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor personeelsleden van het A-niveau, maar niet voor leidinggevenden.  – Weekgrenzen: gemiddeld 38 uur arbeid per week, met een absoluut maximum van 50 uur arbeid per week. |
| – Bij geoorloofde overschrijding van de 38-urenweek moet binnen de 4 maanden inhaalrust toegekend worden, zodat het gemiddelde per week op 38 uur komt. Dat geldt ook voor topambtenaren, leidinggevenden of personeelsleden van het A-niveau.  – Minimum 20 dagen vakantie per jaar (24 dagen in een zesdagenweek). Omruiling in geld is niet mogelijk.  – Zondagsrust. Als een personeelslid toch op zondag werkt, moet het binnen 14 dagen inhaalrust nemen.  – Nachtrust: verbod op arbeid tussen 20 uur en 6 uur. Wie toch gewoonlijk ’s nachts moet werken, krijgt bijkomende beschermingsmaatregelen: specifiek werkrooster, vrijwilligheidsbeginsel, maatregelen voor oudere werknemers, voor zwangere werkneemsters, maatregelen bij gezondheidsproblemen, tijdelijk ander werk vragen om dwingende redenen …  – Bij een geoorloofde overschrijding van de grenzen moet het bestuur meestal inhaalrust toekennen. In sommige gevallen is inhaalrust niet verplicht, in andere gevallen moet het bestuur bijkomende beschermingsmaatregelen nemen voor het personeel.  – Wanneer er zich onvoorziene omstandigheden voordoen die dringende maatregelen vragen, is het mogelijk om overuren uit te betalen – als het personeelslid akkoord gaat – in plaats van de inhaalrust toe te kennen die de Arbeidstijdwet oplegt als de wekelijkse arbeidsduurgrens van 38 uur per week overschreden wordt (wet van 11 december 2016 houdende diverse bepalingen inzake ambtenarenzaken (BS 22 december 2016), dat artikel 8 § 3 van de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 wijzigt).  – Verder staan in de artikelen 139, 140 en 141 van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007 bijkomende bepalingen voor gemeenten en provincies. Zo mogen deze besturen enkel onder bepaalde voorwaarden nacht- en/of weekendwerk laten presteren. Ook moeten deze besturen hun medewerkers in principe arbeid laten verrichten binnen het uurrooster en zijn prestaties buiten het uurrooster op vraag van de werkgever eerder uitzonderlijk. Een intergemeentelijk samenwerkingsverband zoals een culturele projectvereniging mag zelf een overurenregeling in haar lokale rechtspositieregeling vastleggen en kan zich hierbij laten inspireren door deze bepalingen uit het genoemde Rechtspositiebesluit. Een intergemeentelijk samenwerkingsverband kan daarentegen niet afwijken van de reglementering van de arbeidstijd die in de Arbeidstijdwet van 14 december 2000, resp. in de Arbeidswet van 16 maart 1971 vastgelegd werd, tenzij deze wetten zelf daartoe de ruimte laten.  – In het algemeen is de regeling ruimer dan de arbeidsduurregeling van hoofdstuk III van de Arbeidswet van 16 maart 1971, maar er zijn minder mogelijkheden om af te wijken van de standaard. |

## Arbeidsongevallen

Voor de meeste overheidswerkgevers geldt niet de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, maar de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel van 3 juli 1967, tenminste in zoverre een uitvoeringsbesluit deze kaderwet op de betrokken (categorie van) overheidswerkgevers van toepassing heeft gemaakt.

Dat is effectief gebeurd voor gemeenten, OCMW’s, maar ook voor intergemeentelijke samenwerkingsverbanden. In principe krijgt het personeel van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden dus de bescherming van de Arbeidsongevallenwet, met de opmerkelijke voorwaarde dat er minstens één statutair personeelslid in dienst is (voor gemeenten en OCMW’s geldt deze voorwaarde niet; de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel is altijd van toepassing). Gaat bv. de laatste statutaire medewerker uit dienst, dan moet het samenwerkingsverband de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 volgen.

De verschillen tussen de wet van 1971 en de wet van 1967 volledig uit de doeken doen, zou ons te ver leiden,[[53]](#footnote-55) maar drie grote aandachtspunten geven we toch mee:

* -De bescherming die het personeelslid volgens de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel heeft, is ongeveer vergelijkbaar met de bescherming volgens de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971.
* -Voor statutair noch voor contractueel aangestelde personeelsleden die beschermd worden door de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel, maakt het professionele risico ‘arbeidsongeval’ een onderdeel van het algemene sociale zekerheidsstelsel uit. Er zijn daarvoor dus geen sociale zekerheidsbijdragen en evenmin -prestaties verschuldigd.
* -Volgens de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel staat het bestuur zelf in voor het risico als zich een arbeidsongeval voordoet. Er is dus geen arbeidsongevallenverzekeraar in de strikte zin van het woord en bijgevolg geen verplichte aansluiting. Een bestuur kan zich wel verzekeren (alles is immers verzekerbaar) voor de financiële gevolgen van de eventuele arbeidsongevallen. Maar dat is een verzekering naar gemeen recht, geen arbeidsongevallenverzekering. Het onderscheid is belangrijk, omdat een arbeidsongevallenverzekeraar zich in bepaalde gevallen in de plaats stelt van de werkgever. Dat is met toepassing van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel nooit het geval. Het bestuur moet zelf de eindverantwoordelijkheid opnemen en contactpersoon zijn. Het bestuur kan zich niet verschuilen achter een beslissing van de verzekeraar (bijvoorbeeld als de verzekeraar weigert het ongeval ten laste te nemen).

Het is dus erg belangrijk voor het intergemeentelijk samenwerkingsverband om na te gaan en in het oog te blijven houden of er een of meer statutaire personeelsleden in dienst zijn.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 49 tot en met 55 van de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 versus artikel 16, tweede lid van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel van 3 juli 1967,  -koninklijk besluit van 13 juli 1970 betreffende de schadevergoeding, ten gunste van sommige personeelsleden van overheidsdiensten of overheidsinstellingen van de lokale sector, voor arbeidsongevallen en voor ongevallen op de weg naar en van het werk, *BS* 1 september 1970. |

## Bevallingsrust en opvangverlof met het oog op adoptie

Zwangerschapsrust is voor elk personeelslid verplicht volgens artikel 40 van de Arbeidswet van 16 maart 1971.

Maar het geldelijke statuut van het personeelslid in zwangerschapsrust verschilt: personeelsleden met een arbeidsovereenkomst vallen ten laste van het ziekenfonds (bij opvangverlof met het oog op adoptie: na drie dagen gewaarborgd salaris). Ze ontvangen een percentage van een geplafonneerd salaris.

De statutaire personeelsleden blijven ten laste van hun bestuur en krijgen hun salaris aan 100% doorbetaald. Dat staat althans in artikel 180 (moederschapsrust) en artikel 183 (opvangverlof met het oog op adoptie) van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007, dat niet op intergemeentelijke samenwerkingsverbanden van toepassing is.

Het IGS moet in zijn lokale rechtspositieregeling bepalen wat het geldelijk statuut is van zijn statutaire personeelsleden in zwangerschapsrust. In dezelfde zin moet het regelen welke verlofregeling en geldelijke waarborgen een statutair personeelslid heeft dat opvangverlof wil opnemen met het oog op adoptie. Hierbij moet het zich wel houden aan de Europese richtlijn 92/85/EEG. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten gemeenten toekennen.

|  |
| --- |
| Juridische basis  – artikel 40 van de Arbeidswet;  - artikel 114 tot en met 115 van de Wet 14 juli 1994 betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994 (contractanten);  - Europese Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19.10.1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie. |

## Educatief verlof

Educatief verlof is niet van toepassing in de openbare sector.

## Feestdagen

Om de toepasselijke wetgeving te kennen, moet er ook hier een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten openbare besturen of diensten:

– Enerzijds de openbare besturen of diensten die onder volgende wettelijke omschrijving vallen: "instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen of instellingen met een commerciële of industriële activiteit”. Deze groep omvat onder meer sommige autonome gemeentebedrijven, de openbare ziekenhuizen en de openbare woonzorgcentra. Deze besturen of diensten volgen de Feestdagenwet van 4 januari 1974,

– anderzijds alle andere openbare besturen of diensten, soms ook wel de ‘administraties’ genoemd (de gemeente, de administratieve diensten van het OCMW, sommige AGB’s). Het personeel in sommige van die diensten valt onder de toepassing van de feestdagenregeling van artikel 179 van het Rechtspositiebesluit van 7 december 2007. Maar dat besluit geldt niet voor intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, al kunnen ze er zich wel door laten inspireren. Een culturele projectvereniging moet zelf een feestdagenregeling in de lokale rechtspositieregeling vastleggen.

Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden moeten dus afwegen en beslissen of ze al dan niet een commerciële of industriële activiteit uitoefenen. Belangrijk hierbij is de uitspraak van de Arbeidsrechtbank van Gent van 29 juni 2007, die tot de conclusie komt dat het afvalsamenwerkingsverband IVAGO geen commerciële en ook geen industriële activiteit uitoefent.

## Geboorteverlof

Voor geboorten vanaf 2021 krijgt het contractueel aangesteld personeelslid dat vader of meemoeder wordt vijftien dagen geboorteverlof. Het geboorteverlof verdubbelt zelfs tot 20 dagen vanaf 2023. Dat staat te lezen in het ondertussen gewijzigde artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en is ook van toepassing op het bij arbeidsovereenkomst aangeworven personeel van autonome gemeentebedrijven.

Voor het statutair personeel is een wijziging van de Rechtspositiebesluiten nodig: op het Vlaamse onderhandelingscomité C1, dat bevoegd is voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van het lokaleoverheidspersoneel in Vlaanderen, werd hierover op 27 januari 2021 werd hierover een eerste ontwerptekst voorgelegd. De Vlaamse regering keurde op 29 januari 2021 een voorontwerp van besluiut goed. Een defintieve goedkeuring volgt in de loop van 2021.

Een IGS mag zelf de valorisatie van (relevante) werkervaring in zijn lokale rechtspositieregeling bepalen. Hierbij moet ze zich wel houden aan de Europese richtlijn 2019/1158. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten gemeenten toekennen.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (contractanten);  -Europese richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20.06.2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privé-leven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad. |

## Loon- en arbeidsvoorwaarden

Loon- en arbeidsvoorwaarden worden vaak per sector afgesproken. In de privésector worden de sectoren gegroepeerd per paritair comité. In dat paritair comité sluiten werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zogenoemde collectieve arbeidsovereenkomsten of cao’s.

De lokale en provinciale besturen, waaronder de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, vormen ook een sector, maar geen paritair comité. De loon- en arbeidsvoorwaarden van hun personeel worden afgesproken in het Vlaamse onderhandelingscomité C1 bevoegd voor het lokaleoverheidspersoneel in Vlaanderen. Dat staat zo in de wet op het vakbondsstatuut van 14 december 1974, die het sociaal overleg in de publieke sector regelt.

Het protocol dat als resultaat van de besprekingen in het genoemde Comité C1 wordt afgesloten, moet eerst omgezet worden in wetgeving alvorens de afspraak afdwingbaar is (zie ook verder, Sociaal overleg). De Vlaamse regering heeft in het Decreet Lokaal Bestuur de bevoegdheid gekregen omdat te doen voor het personeel van gemeenten en OCMW’s.

Maar de Vlaamse regering beschikt niet over de wettelijke instrumenten om een sociaal akkoord afgesloten in het Comité C1, afdwingbaar te maken voor intergemeentelijke samenwerkingsverbanden: het Decreet Lokaal Bestuur machtigt de Vlaamse regering namelijk niet om uitvoeringsmaatregelen m.b.t. de rechtspositieregeling van het personeel van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden vast te stellen, zoals ze dat wel mocht doen voor de gemeenten (artikel 195 Decreet Lokaal Bestuur) en OCMW’s, en in cascade (via artikel 239 en artikel 488 §1 Decreet Lokaal Bestuur) voor de autonome gemeentebedrijven en de welzijnsverenigingen.

In het verleden maakte de Vlaamse regering de sectorale akkoorden bekend via een brief die ze verstuurde naar de Vlaamse lokale besturen. De meeste lokale besturen volgden de instructies in deze rondzendbrief. Maar een omzendbrief maakt geen deel uit van het rechtsverkeer (zoals de Raad van State dat zo mooi zegt) en is dus strikt genomen juridisch niet afdwingbaar voor een rechtbank (bv. door een personeelslid dat zich op deze omzendbrief wil beroepen). Toch is de omzendbrief geen vodje papier: de Vlaamse regering kan altijd optreden als toezichthoudende overheid en beslissingen schorsen of vernietigen als die ingaan tegen de wettelijkheid of het algemeen belang. En het algemeen belang, zo stelt de Vlaamse regering, is wat de minister van Binnenlands Bestuur in zijn omzendbrief zet.

Heel concreet betekent dit dat een intergemeentelijk samenwerkingsverband juridisch niet gedwongen kan worden om een sectoraal akkoord toe te passen, maar de bestuurlijke relatie tussen een IGS en de toezichthoudende overheid kan er wel door verzuren. En de vakbonden zullen uiteraard wel aandringen om de voordelen van een sectoraal akkoord toe te passen.

Een IGS stelt dus in grote mate zelf zijn rechtspositieregeling op, uiteraard binnen wettelijke grenzen. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten besturen toekennen.

|  |
| --- |
| Voorbeeld: toepassing van het sectoraal akkoord van 8 april 2020 op intergemeentelijke samenwerkingsverbanden? |
| Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden vallen onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord dat op 8 april 2020 afgesloten werd in het Vlaamse Comité C1. Dat staat zo in de wet op het vakbondsstatuut van 1974, die het sociaal overleg in de publieke sector regelt. |
| Maar een intergemeentelijk samenwerkingsverband kan juridisch niet gedwongen worden om het sectoraal akkoord toe te passen, al zullen de vakbonden uiteraard wel daarop aandringen. (zie ook verder, Sociaal overleg). |

## Loopbaanonderbreking en Vlaams zorgkrediet

Het personeel van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden heeft in principe *recht* op de federale thematische vormen van loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, medische zorgen, mantelzorgverlof en palliatief verlof).

In principe heeft het personeel ook recht op Vlaams zorgkrediet, al kan het intergemeentelijk samenwerkingsverband bepaalde personeelscategorieën uitsluiten omwille van de goede werking van de dienst.

Tijdskrediet is enkel van toepassing in de private sector (ingevoerd bij CAO).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 99 en volgende van de Herstelwet van 22 januari 1985, zoals gewijzigd door het Decreet van 15 juli 2016 houdende wijziging van artikel 99 van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, *BS* 24 augustus 2016;  – artikel 100bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 (recht op palliatief verlof);  -artikelen 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (recht op mantelzorgverlof);  -koninklijk besluit van 2 januari 1991 betreffende de toekenning van onderbrekingsuitkeringen, BS 12 januari 1991, (uitvoeringsbesluit uitkeringen palliatief verlof);  – koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, BS 7 november 1997;  – koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, BS 8 september 1998;  – besluit van de Vlaamse regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet, BS 3 augustus 2016.  - Europese Richtlijn 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20.06.2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privé-leven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad). (recht op ouderschapsverlof) |

## Omstandigheidsverlof

Een IGS valt niet onder artikel 209 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007.

Een IGS mag zelf het omstandigheidsverlof vastleggen binnen de grenzen van het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 voor wat het contractueel personeel betreft. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten gemeenten toekennen.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werklieden, de dienstboden, de bedienden en de werknemers aangeworven voor de dienst op binnenschepen, voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (contractanten). |

## Onbetaald verlof

Het onbetaald verlof als gunst en als recht is geregeld in de artikelen 200 tot en met 202 (onbetaald verlof als gunst) en de artikelen 210 tot en met 211ter (onbetaald verlof als recht) van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007. Dit besluit is niet van toepassing op personeel van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

Als een IGS onbetaald verlof als recht noch als gunst wil invoeren, volstaat het stil te zitten. Enkel als het IGS onbetaald verlof als recht en/of als gunst wil toekennen, past het intergemeentelijk samenwerkingsverband zijn lokale rechtspositieregeling of arbeidsreglement aan. Aangezien er geen centraal wettelijk kader is, heeft een intergemeentelijk samenwerkingsverband de ruimte om zich te laten inspireren door de regeling voor het gemeente- en provinciepersoneel, al dan niet met eigen klemtonen (zoals een onderscheid tussen categorieën van werknemers). Uiteraard moet het IGS wel de algemene beginselen van behoorlijk bestuur respecteren, zoals het zorgvuldigheids- of het gelijkheidsbeginsel. Een onderscheid in rechten en plichten kan enkel als er een objectief criterium is.

## Ontbinding intergemeentelijk samenwerkingsverband

Bij de ontbinding van een dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging nemen ofwel de leden van dit intergemeentelijk samenwerkingsverband ofwel de overnemer(s) van de activiteit van dit IGS, in verhouding tot de kapitaalinbreng of overeenkomstig de onderling bereikte akkoorden, het voltallige personeel over, zonder dat de personeelsleden door deze plicht tot overname gebonden zijn. Merk op dat er geen overnameplicht door de gemeente is bij ontbinding van een projectvereniging.

Bij overname van activiteiten door een overnemer - dat kunnen een of meer leden van de vereniging zijn, of een derde-overnemer – gelden voor het contractueel aangesteld personeel echter de rechten en plichten zoals vastgelegd in de Europese Richtlijn 2001/23/EG over het behoud van rechten van werknemers bij overgang van onderneming. Dat betekent onder meer dat het personeel dat onder arbeidsovereenkomst aangeworven is, zich niet kan verzetten tegen een overdracht van zijn arbeidsovereenkomst naar de overnemer.

De nieuwe werkgever waarborgt de rechten die de vereniging op het ogenblik van haar ontbinding, hetzij statutair, hetzij contractueel voor de werknemers vastgesteld had.[[54]](#footnote-56) Het personeel dat door een gemeente overgenomen wordt, komt, met behoud van zijn geldelijke rechten, terecht in een overgangskader dat uitdovend is (art. 425 Decreet Lokaal Bestuur).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 425 Decreet Lokaal Bestuur;  - Europese Richtlijn 2001/23/EG over het behoud van rechten van werknemers bij overgang van onderneming (contractanten). |

## Ontslag

### Ontslag van statutair personeel

Voor een gemeente geldt de regel dat *statutaire* personeelsleden enkel ontslagen kunnen worden in de gevallen die het Rechtspositiebesluit of het Gemeentedecreet opsomt. Het gaat om ontslag wegens onregelmatige aanstelling, ontslag wegens het niet meer voldoen aan de functievereisten, ontslag wegens onwettige afwezigheid, of als gevolg van burgerlijke of strafwetten, ontslag wegens beroepsongeschiktheid ingevolge het ontoereikend functioneren van het personeelslid, vrijwillig ontslag, ontslag wegens pensionering of als tuchtmaatregel (artikelen 103 tot en met 108 Rechtspositiebesluit 7 december 2007 en artikelen 198 en 200 §1, 4° en 5° Decreet Lokaal Bestuur ).

Dat besluit is niet van toepassing op een IGS. Een IGS beslist dus zelf hoe ruim het zijn eigen ontslagvrijheid maakt. Het zou dezelfde ontslaggronden kunnen nemen, of de ontslaggronden voor statutaire personeelsleden kunnen uitbreiden met de situatie waarin de functie wordt opgeheven. Als een IGS niets beslist kan het een statutair personeelslid niet ontslaan. Het is dus aangewezen om minstens een beperkte lijst van ontslaggronden op te stellen.

### Ontslag van contractueel personeel

Het ontslag van contractueel aangestelde personeelsleden is geregeld in de Arbeidsovereenkomstenwet. Mits een opzegtermijn wordt gerespecteerd of na de betaling van een verbrekingsvergoeding kunnen werkgever en contractant altijd eenzijdig een einde maken aan de arbeidsovereenkomst.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. |

## Pensioenfinanciering: tweede pensioenpijler voor contractanten

In het sectoraal akkoord 2008-2013 werd afgesproken om met een tweede pensioenpijler voor contractanten te starten (streefdatum januari 2010). Dit aanvullend pensioen moest in principe gebaseerd zijn op minimum 1% werkgeversbijdrage op de lonen van de contractanten. Met het sectoraal akkoord van 8 april 2020 werd deze minimumbijdrage opgetrokken naar 2,5% van het aan RSZ onderworpen loon. Lokale besturen kunnen bovenop deze minimumsokkel voor iedereen nog iets extra doen en zo het verschil tussen een werknemerspensioen (voor contractanten) en een overheidspensioen (voor statutairen) nog verkleinen (bv. met reserves die ze hebben aangelegd).

Het sectorale akkoord 2008-2013 bepaalde verder dat de praktische uitwerking wordt toevertrouwd aan een collectief systeem of een pensioenfonds dat:

– maximaal in beheer is van de Vlaamse lokale besturen (in paritair beheer met de vakbondsorganisaties);

– de kans geeft aan ieder lokaal bestuur volgens eigen kracht boven deze minimumsokkel uit te groeien;

– ervoor zorgt dat elk lokaal bestuur financieel verantwoordelijk is voor de pensioenen van zijn contractanten.

Voor de besturen die dat wensen heeft de VVSG in 2010 een groepsverzekering uitgewerkt met medewerking van de Dienst Bijzondere Socialezekerheidsstelsels DIBISS (ex-RSZPPO). Sinds 2017 nam de Federale Pensioendienst alle rechten en plichten van de DIBISS als opdrachtencentrale over.

De groepsverzekering wordt beheerd door de tijdelijke handelsvennootschap Belfius Insurance Belgium en Ethias Lokale Contractanten. Ook intergemeentelijke samenwerkingsverbanden kunnen zich hierbij aansluiten.[[55]](#footnote-57)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet van 28 maart 2003, BS 15 mei 2003, betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (WAP). |

## Pensioenfinanciering: lokale ambtenarenpensioenen

De lokale besturen in België staan volledig zelf in voor de financiering van de ambtenarenpensioenen van hun statutaire personeelsleden (geen onderdeel van het globaal beheer van de sociale zekerheid).

De meeste besturen hebben deze uitgaven gesolidariseerd door zich vrijwillig[[56]](#footnote-58) aan te sluiten bij het Gesolidariseerd Pensioenfonds (GPF) van de plaatselijk en provinciale overheidsdiensten. Elk jaar stelt het Gesolidariseerd Pensioenfonds, dat zich in de schoot van de Federale Pensioendienst bevindt maar met een afzonderlijk beheer, de bijdragevoet op het salaris van de statutair aangestelde personeelsleden vast die nodig is om de pensioenuitgaven van dat jaar te dekken (omslagsysteem).

Voor het jaar 2021 bedraagt de wettelijke basispensioenbijdrage 41,50%, waarvan 34% werkgeversbijdrage. Door de inzet van reserves wordt de effectieve basispensioenbijdrage voor de besturen van ex-pool 1 gemilderd tot 38,5%.

Door de Wet van 24 oktober 2011 werd er vanaf 2012 een responsabiliseringsmechanisme bovenop de basispensioenbijdrage ingevoerd: een lokaal bestuur is een responsabiliseringsbijdrage verschuldigd als de basispensioenbijdrage die dat bestuur draagt lager is dan de pensioenlasten van de gepensioneerde statutaire medewerkers van dat bestuur in het betreffende jaar. Het saldo van de pensioenlasten dat een lokaal bestuur niet via de basispensioenbijdrage betaalt, wordt tot nu toe slechts voor de helft aangerekend. Men spreekt over een responsabiliseringscoëfficiënt van 50%. Vanuit financieel oogpunt bekeken doet het bestuur dat een responsabiliseringsbijdrage betaalt, financieel meer voordeel dan andere besturen, want een deel van de eigen pensioenlasten wordt naar die andere besturen doorgeschoven. In de toekomst zal de responsabiliseringscoëfficiënt moeten stijgen omdat de pensioenlasten door de vergrijzing (meer gepensioneerden die bovendien langer leven) oplopen.

De tabel hieronder bevat een overzicht van de basisbijdragevoeten – voor zover bekend – voor de periode 2021-2023 (inclusief 7,5% persoonlijke bijdrage).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Lokale besturen ex-pool 1 | Andere lokale besturen, inclusief lokale politiezones |
| 2021 | 38,5% i.p.v. 41,5% | 41,5% |
| 2022 | 40% i.p.v. 43% | 43% |
| 2023 | 45% (nog geen inzet reserves ex-pool 1 bepaald) | 45% |

In de praktijk wordt de basisbijdragevoet van de besturen van ex-pool 1 — dit zijn de besturen die van oudsher bij de Dienst voor Bijzondere Socialezekerheidsstelsels DIBISS (ex-RSZPPO) aangesloten waren voor de financiering van hun ambtenarenpensioenen en op die wijze reserves bijeen gespaard hebben — gemilderd door de inzet van reserves. In dat kader heeft de federale regering beslist dat de reserves van de werkgevers van ex-pool 1 worden gebruikt om hun basisbijdragevoet van 2021 en 2022 telkens met 3% te milderen. Over de inzet van de reserves van ex-pool 1 na 2022 werden verder nog geen uitspraken gedaan.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet van 24 oktober 2011, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 3 november 2011 (inforum 260172);  -Uitvoeringsbesluiten bij deze wet[[57]](#footnote-59) |

## Pleegzorg: pleegzorgverlof, opvangverlof en pleegouderverlof

Met pleegzorgverlof wordt het verlof van enkele dagen bedoeld dat dient om de terugkerende verplichtingen en engagementen van pleegzorg, te kunnen opvangen.

Met opvangverlof wordt het verlof van enkele weken met het oog op adoptie of pleegvoogdij bedoeld. Met pleegouderverlof wordt het verlof van enkele weken voor (gewone) pleegzorg bedoeld. Opvangverlof en pleegouderverlof zijn bedoeld om tijd te kunnen maken om het pleegkind te verwelkomen in zijn nieuwe thuis.

Pleegvoogdij is te onderscheiden van ‘gewone’ pleegzorg:

* In geval van pleegzorg wordt een kind of jongere (tijdelijk) opgenomen in een ander gezin wanneer de ouders onvoldoende in staat zijn om zelf hun kind(eren) de nodige zorg te bieden. De bevoegdheden van het ouderlijk gezag blijven bij de ouders. (Decreet 29.06.2012 houdende de organisatie van de pleegzorg).
* Pleegvoogdij wordt daarentegen geregeld in artikel 475bis en volgende van het Burgerlijk Wetboek. Wanneer iemand zich verbindt om een niet-ontvoogd minderjarig kind te onderhouden, op te voeden en in staat te stellen de kost te verdienen, kan hij de pleegvoogd van het kind worden, met instemming van degenen van wie toestemming is vereist voor de adoptie van minderjarigen. De pleegvoogd verwerft een aantal bevoegdheden van het ouderlijk gezag.

Voor contractueel aangesteld personeel gelden de bepalingen uit de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Deze wet is namelijk ook van toepassing op het bij arbeidsovereenkomst aangeworven personeel van intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

Een IGS moet in zijn lokale rechtspositieregeling zelf de diverse verloven voor pleegzorg van het *statutaire* personeel vastleggen. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten gemeenten toekennen.

|  |
| --- |
| Juridische basis pleegzorgverlof van enkele dagen per jaar  – Art. 30quater §§1 en 2 Arbeidsovereenkomstenwet, samen met het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen (regeling contractanten),  -Art. 183/1 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (regeling statutair gemeente- en provinciepersoneel).  Juridische basis pleegouderverlof voor langdurige pleegzorg  -Art. 30sexies §3 Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 1 maart 2019, artikel 2, samen met art. 223*ter*, 223*quinquies* (nieuw), 242 en 294 van het Uitvoeringsbesluit Ziekte- en Invaliditeit van 3 juli 1996 (regeling contractanten),  -Art. 183/2 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (statutair gemeente- en provinciepersoneel).  Juridische basis verlof voor pleegvoogdij  -Art. 30sexies §3 Arbeidsovereenkomstenwet en het koninklijk besluit van 1 maart 2019, artikel 2, samen met art. 223*ter*, 223*quinquies* (nieuw), 242 en 294 van het Uitvoeringsbesluit Ziekte- en Invaliditeit van 3 juli 1996 (regeling contractanten),  -Art. 183 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 (regeling statutair gemeente- en provinciepersoneel). |

## Rechtspositieregeling

De raad van bestuur van de *dienstverlenende* of *opdrachthoudende* vereniging stelt een rechtspositieregeling, een deontologische code, en, in voorkomend geval een arbeidsreglement op, binnen een termijn van drie maanden na de goedkeuring van de oprichtingsstatuten. De raad van bestuur moet zich hierbij houden aan de beginselen van behoorlijk bestuur.

Hij moet over de rechtspositieregeling, over de deontologische code en in voorkomend geval, over het arbeidsreglement onderhandelen met de vakorganisaties (zie verder, sociaal overleg).

Een IGS stelt dus in grote mate zelf zijn lokale rechtspositieregeling op, uiteraard binnen wettelijke grenzen. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten gemeenten toekennen.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 458 §1 Decreet Lokaal Bestuur. |

## Salarisschalen

Een IGS valt niet onder de artikelen 109 tot en met 112 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, waarin de salarisschalen bepaald zijn.

De salarisschalen zijn vaak ook vastgelegd in sectorale akkoorden, afgesproken in het Vlaamse Comité C1. Sectorale akkoorden zijn van toepassing op IGS, alleen hebben ze de waarde van een ‘bestuursafspraak’ tussen de toezichthoudende overheid en het IGS (zie Loon- en arbeidsvoorwaarden).

Een IGS moet zelf de salarisschalen in de lokale rechtspositieregeling vastleggen. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten besturen toekennen.

De jaarlijkse bezoldiging van een personeelslid van een dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging mag niet meer bedragen dan de jaarlijkse bezoldiging van de minister-president van de Vlaamse Regering (art. 458 §2 DLB).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 458 §2 Decreet Lokaal Bestuur. |

## Sociaal overleg

Wanneer een werkgever een publieke rechtsvorm heeft, dan betekent dat onder meer dat collectieve arbeidsovereenkomsten (cao’s) niet van toepassing zijn, want die gelden enkel in de private sector. Zo is er bijvoorbeeld een cao over het gewaarborgd minimum maandinkomen, of een cao over e-mailcontrole op het werk.

Het sociaal overleg moet georganiseerd worden zoals in de rest van de openbare sector (wet op het vakbondsstatuut van 19 december 1974 en de bijhorende uitvoeringsbesluiten, onder meer het KB van 28 september 1984). Dat betekent concreet het volgende:

– *(op het niveau van het intergemeentelijk samenwerkingsverband)*

Het sociaal overleg voor het personeel van het IGS vindt plaats in het Bijzonder Comité (BC) en Hoog Overlegcomité (HOC). Deze onderhandelings- en overlegorganen hoeven niet opgericht te worden; ze bestaan krachtens de wet. Ze moeten enkel samengeroepen worden. Het voorzitterschap ervan wordt waargenomen door de voorzitter van de raad van bestuur.

– *(op het niveau van alle Vlaamse lokale en provinciale besturen)*

Het intergemeentelijk samenwerkingsverband ressorteert onder het toepassingsgebied van het Vlaamse Comité C1, bevoegd voor het personeel van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, en niet onder een paritair comité. Zo bijvoorbeeld geldt in de private sector het paritair comité 327 voor de socio-culturele sector. Alle afspraken die daar gemaakt worden, zijn niet van toepassing op de intergemeentelijke erfgoedcellen. De intergemeentelijke erfgoedcellen volgen de loon- en arbeidsvoorwaarden afgesproken in het Vlaamse Comité C1.

De in het Comité C afgesloten sectorale akkoorden zijn van toepassing. Sectorale akkoorden zijn niet rechtstreeks afdwingbaar door personeelsleden, maar houden een bestuurs‘afspraak’ in tussen de Vlaamse overheid en de lokale besturen (bestuurlijk toezicht).

– *(op het niveau van alle Belgische overheidsdiensten)*

Gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (Comité A).

Basisregel van het sociaal overleg in de openbare sector

Telkens het lokaal bestuur van plan is algemene personeelsmaatregelen te nemen of te wijzigen, moet het bestuur vooraf onderhandelen of overleggen met de representatieve vakorganisaties. Het akkoord (na onderhandelingen) of het advies (na overleg) heeft echter slechts een politiek karakter: het bindt het lokaal bestuur juridisch niet.

Dat het resultaat van het sociaal overleg juridisch niet bindend is, komt misschien eigenaardig over. Het is echter typerend voor de openbare sector, waar men uitgaat van de principiële statutaire tewerkstelling. De statutaire tewerkstelling houdt in dat het bestuur eenzijdig de rechtsregels vastlegt en wijzigt. Maar de wet heeft deze autonomie genuanceerd door de overheid te verplichten haar voornemen te bespreken met de representatieve vakorganisaties. Ter vergelijking, in de private sector resulteert het sociaal overleg in een juridisch afdwingbare collectieve arbeidsovereenkomst (zie schema hieronder). Aangezien de arbeidsovereenkomst in de openbare sector als uitzonderlijk wordt beschouwd[[58]](#footnote-60), past de figuur van de collectieve arbeidsovereenkomst niet in het plaatje van de openbare sector.

<beeld\_R:\Productie\Typesetting\Politeia\Losbladig\Verzelfstandiging en samenwerking afl 57\Beelden\Sectoriaal akkoord versus CAO.tif>

Het resultaat van de onderhandelingen of het overleg mag dan juridisch niet bindend zijn, het heeft wel een grote politieke waarde. En de vakorganisatie kan het afgesloten akkoord weliswaar niet afdwingen via de rechtbank, maar ze kan de druk opvoeren met allerhande sociale acties (stiptheidsacties, betogingen, stakingen …). Als het bestuur afwijkt van het resultaat van het overleg (dus niet van de onderhandeling…), moet het daarom goed uitleggen waarom het dat doet (motiveringsplicht).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – de Wet Vakbondsstatuut, of, voluit, de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. en de bijhorende uitvoeringsbesluiten, onder meer het koninklijk besluit van 28 september 1984. |

## Sociale zekerheid

Voor bepaalde socialezekerheidsrisico’s die een personeelslid van een lokaal bestuur kan lopen, wordt er een onderscheid gemaakt tussen statutaire personeelsleden enerzijds en contractueel aangestelde personeelsleden anderzijds. Dat is het geval voor bij het risico van werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en ouderdom: voor werkloosheids-, ziekte- en invaliditeitsuitkeringen (in voorkomend geval na een periode van gewaarborgd loon ten laste van de werkgever) en pensioen valt het contractueel aangestelde personeelslid ten laste van de algemene sociale zekerheid en krijgt het een uitkering (ten laste van het ziekenfonds bij arbeidsongeschiktheid, ten laste van de Federale Pensioendienst bij pensionering of ten laste van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening bij werkloosheid). Het statutair aangestelde personeelslid daarentegen komt ten laste van het bestuur (of zijn aangestelde) bij arbeidsongeschiktheid, pensioen of ‘werkloosheid’ (= het verdwijnen van de statutaire functie zonder dat het personeelslid herplaatst wordt).

Voor de socialezekerheidssectoren gezondheidszorg (terugbetaling medische kosten), kinderbijslag, arbeidsongeval en beroepsziekte daarentegen vallen alle personeelsleden van het lokaal bestuur onder dezelfde regeling, ongeacht of ze statutair of contractant zijn.

De bevoegde rijksdienst voor sociale zekerheid was de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO), daarna de DIBISS (Dienst voor Bijzondere Socialezekerheidsstelsels). Sinds 1 januari 2017 bestaat de DIBISS/RSZPPO niet meer en is de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) bevoegd om de socialezekerheidsbijdragen te innen van het personeel van de lokale besturen.

BIJDRAGEVOET OP SALARIS STATUTAIRE MEDEWERKER (2021)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bijdragevoet  Statutairen (2021) | Lokale besturen | |
|  | Werkgeversbijdrage | Persoonlijke bijdrage |
| Basisbijdragevoet | 23,07%[[59]](#footnote-61) | 3,55%[[60]](#footnote-62) |
| Niet-toepasselijke sectoren[[61]](#footnote-63) | -13,97% | / |
| Beroepsziekte lokale besturen | +0,17% | / |
| Asbestfonds | +0,01% | / |
| Pensioen[[62]](#footnote-64) | +34% | 7,5% |
| Bijzondere bijdrage kinderbijslag | / | / |
| Loonmatigingsbijdrage[[63]](#footnote-65) | +6,20% | / |
| **Totaal (excl. bijzondere bijdrage werkloosheid)** | **49,48%** | **11,05%** |

[[64]](#footnote-66),

BIJDRAGEVOET OP SALARIS CONTRACTUEEL AANGESTELDE MEDEWERKER (2021)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Bijdragevoet  Contractanten (2021) | Lokale besturen | |
|  | Werkgeversbijdrage | Werknemersbijdrage |
| Basisbijdragevoet | 23,07%[[65]](#footnote-67) | 13,07%[[66]](#footnote-68) |
| Niet-toepasselijke sectoren[[67]](#footnote-69) | -1,30% | / |
| Beroepsziekte lokale besturen | +0,17% | / |
| Asbestfonds | +0,01% | / |
| Loonmatigingsbijdrage[[68]](#footnote-70) | +6,91% of 7,31% | / |
| **Totaal (excl. bijzondere bijdrage werkloosheid)** | **28,86% of 29,26%** | **13,07%** |

, ,[[69]](#footnote-71)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 10 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;  – artikel 38 §3, 3° van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemer;  – de lokale rechtspositieregeling van het intergemeentelijk samenwerkingsverband voor wat de statutaire personeelsleden betreft. |

## Statutair/contractant

Volgens het arrest SOLON van de Raad van State van 13 juli 1979 kan het personeel van het intergemeentelijk samenwerkingsverband statutair (op basis van een statuut[[70]](#footnote-72)) of contractant (verbonden met een arbeidsovereenkomst) zijn. Een statutair personeelslid wordt eerst op proef benoemd. Als die proeftijd gunstig verloopt, wordt het personeelslid vast aangesteld (vaste benoeming).

Het onderscheid statutair/contractant speelt nog een grote rol op de werkvloer als het gaat om ontslag enerzijds en disciplinaire maatregelen (tucht) anderzijds. Andere verschillen tussen statutairen en contractanten bij lokale besturen – met name in verloven en afwezigheden, toelagen of carrièremogelijkheden – werden grotendeels weggewerkt met het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007. Een IGS kan zich laten inspireren door deze regeling.

Daarnaast is het onderscheid tussen statutaire en contractueel aangestelde personeelsleden relevant voor de sociale zekerheid (zie hoger). Er zijn met name grote verschillen in pensioen, ziekte- of invaliditeitsuitkering, moederschapsbescherming en werkloosheidsuitkering.

## Thuiswerk en telewerk als specifieke vorm van thuiswerk

Voor huisarbeiders moet een specifieke arbeidsovereenkomst (of bijlage aan de bestaande overeenkomst) worden opgemaakt, uiterlijk op het tijdstip waarop de huisarbeid start. Hierin moeten een aantal vermeldingen worden opgenomen, waaronder een regeling over de vergoeding van de kosten die verbonden zijn aan de huisarbeid (informatica, elektriciteit, verwarming, kantoorbenodigdheden, enz.).

Hoeveel, en volgens welke verdeelsleutel, de kosten van huisarbeid moeten worden vergoed, is niet bepaald. Het is enkel verplicht om over de kostenvergoeding een afspraak in de arbeidsovereenkomst op te nemen. De werkgever moet uiteraard op zijn kosten aan de werknemer de werkmiddelen ter beschikking stellen om de arbeidsovereenkomst te kunnen uitvoeren, maar dit betekent niet dat zomaar alle kosten van huisarbeid integraal moeten worden vergoed.

Er is sprake van huisarbeid als een werknemer arbeid verricht in de woonplaats of op een andere gekozen werkplaats, zonder dat hij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van de werkgever staan. Dit hoeft niet noodzakelijk voor de volledige arbeidsduur te gelden maar kan ook voor één of enkele dagen per week, voor zover het systematisch en niet occasioneel is.

Als zo'n afspraak over een kostenvergoeding niet werd gemaakt, dan is de werkgever aan de werknemer een bedrag verschuldigd gelijk aan 10 % van het loon als vergoeding van de kosten die aan huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met stavingstukken aantoont dat de werkelijke kosten hoger zijn. Deze 10% wordt enkel berekend op het loon dat verhoudingsgewijze overeenstemt met het gedeelte van de arbeid die thuis wordt gepresteerd. Voor iemand die bijvoorbeeld 2 dagen per week thuis werkt, zal dit dus berekend worden op 2/5de van het loon. (artikel 119.6 Arbeidsovereenkomstenwet).

Lokale besturen hebben er dus alle belang bij om concrete afspraken te maken, onder meer over welke kosten al dan niet worden vergoed. Dit kan door het ter beschikking stellen van hulpmiddelen (laptop, internet abonnement, smartphone of tablet), of door betaling van een (al dan niet vaste) kostenvergoeding. Wij bevelen aan om dat te doen via een bijlage aan de rechtspositieregeling, met toepassing van de procedurevoorschriften van de Wetgeving Vakbondsstatuut. Dit is eenvoudiger dan een opname in of bijlage aan het arbeidsreglement. Ten aanzien van het contractueel aangesteld personeel moet het bestuur daarbovenop de regels over thuiswerk toevoegen, als bijlage, aan de individuele arbeidsovereenkomst.

Zie ook de informatie van het Agentschap Binnenlands Bestuur over de onkostenvergoeding die lokale besturen in voorkomend geval kunnen en mogen toekennen: https://lokaalbestuur.vlaanderen.be/faq/personeel/kunnen-de-besturen-een-vergoeding-voor-telewerk-invoeren.

|  |
| --- |
| Thuiswerk staat geregeld in:  – artikel 119.1 en volgende van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, zoals ingevoegd door de wet van 6 december 1996 op de huisarbeid;  – de wet van 4 augustus 1996 m.b.t. welzijn op het werk en het uitvoeringsbesluit (Codex Welzijn op het Werk);  – de wet van 10 april 1971 (Arbeidsongevallenwet). |

## Tijdelijke werkloosheid

Wanneer de functie of betrekking van statutaire medewerkers bij lokale besturen tijdelijk of definitief niet ingevuld kan worden, vallen zij niet – althans niet zolang ze in dienst zijn – terug op een werkloosheidsuitkering ten laste van de algemene sociale zekerheid. Dus voor hen is er geen enkele mogelijkheid om een tijdelijke werkloosheidsuitkering te ontvangen.[[71]](#footnote-73)

De contractanten van hun kant zijn in principe niet uitgesloten, maar hier en daar gelden er enkele beperkingen (bv. enkel voor arbeiders) – zie hieronder.

De belangrijkste oorzaken van tijdelijke werkloosheid voor werknemers zijn:

– economische oorzaken (alleen voor arbeiders);

– technische storingen (alleen voor arbeiders);

– staking;

– slecht weer (alleen voor arbeiders);

– overmacht;

– sluiting van het bedrijf tijdens de jaarlijkse vakantie.

Bepaalde punten vragen om bijkomende uitleg:

1. Volgens de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie kan de economische werkloosheid moeilijk toegepast worden op de instellingen waarvan de activiteiten geen economische doelstelling vertonen (de Rijksdienst voor jaarlijkse Vakantie heeft dit standpunt ingenomen als antwoord op vragen over de berekening van het vakantiegeld van arbeiders).

2. Een technische stoornis moet in de strikte zin van het woord worden opgevat: de technische stoornis verhindert dat het personeel aan het werk gehouden wordt en heeft betrekking op de technische uitrusting of de technische activiteit van de organisatie of onderneming. Minder kinderen die naar de opvang komen wordt niet beschouwd als een technische stoornis.

3. Het onderscheid tussen de oorzaken (motieven) van tijdelijke werkloosheid is relevant:

* Een werkgever moet de tijdelijke werkloosheidsuitkering aanvullen bij het motief economische redenen, o.b.v. art. 51 §8 Arbeidsovereenkomstenwet.
* De tijdelijke werkloosheid om economische redenen is enkel mogelijk bij arbeiders, niet bij bedienden. Werkgevers in de private sector kunnen een uitzondering vragen, maar deze uitzondering staat niet open voor werkgevers die niet onder de Cao-wet van 5 december 1968 vallen (art. 77/1 en art. 77/4 van de Arbeidsovereenkomstenwet).
* Samenloop tijdelijke werkloosheid wegens overmacht met opzegtermijn: tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht wordt de opzegtermijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, in principe niet opgeschort, i.t.t. bijv. de opzegging tijdens de tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen (art. 37/7 §2 derde lid Arbeidsovereenkomstenwet).
* De procedure om tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (reden “corona”) aan te vragen is/was sterk vereenvoudigd.
* Bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen moet de hele organisatie sluiten, bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan de tijdelijke werkloosheid beperkt worden tot bepaalde diensten
* Er is een snellere oproepbaarheid van personeel mogelijk bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.
* Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kan toegekend worden, ook al heeft personeelslid nog overuren staan. Bij economische redenen moet het personeelslid eerst de overuren opnemen.

4. Kunnen personeelsleden die willen werken maar door vakbondsacties (staking) niet aan de slag kunnen gaan, een werkloosheidsvergoeding ontvangen voor tijdelijke werkloosheid om economische redenen?

– Het is geen geval van overmacht dat onder art. 27 van de wet van 3 juli 1978 valt, wel art. 73 van het Werkloosheidsbesluit van 25 november 1991.

– De werknemer die niet deelneemt aan de staking en die het werk niet kan beginnen of het niet kan voortzetten kan aanspraak maken op de werkloosheidsuitkeringen voor zover het beheerscomité van de RVA de toekenning ervan goedkeurt. De werkgever zal hem daartoe een werkloosheidsformulier C.3.2. overhandigen. De werknemer die deelneemt aan de staking en die bij een vakbond is aangesloten, zal een dagvergoeding krijgen van zijn vakbondsorganisaties.

– Volgens de website van de RVA kunnen zowel arbeiders als bedienden aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering wegens tijdelijke werkloosheid omwille van staking.[[72]](#footnote-74)

– De werkgever die staking inroept om het gewaarborgde loon niet te betalen (aan het personeel dat wel wil werken), zal niettemin moeten bewijzen dat de staking de uitvoering van de arbeid onmogelijk gemaakt heeft.

Zie ook volgende interessante website: Tijdelijke werkloosheid – Werk – Portaal Belgische Overheid.[[73]](#footnote-75)

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 49 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens technische stoornis (enkel voor arbeiders);  – artikel 50 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens slecht weder (enkel voor arbeiders); |
| – artikel 51 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens gebrek aan werk om economische redenen (enkel voor arbeiders);  – artikel 26 en 27 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: schorsing wegens overmacht;  – artikel 42bis en 73 van het Werkloosheidsbesluit van 25 november 1991. |

## Toelagen en vergoedingen

Zie de artikelen 131 tot en met 169 van het Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007. Wat we hierboven gezegd hebben voor de salarisschalen (zie 3.21), geldt ook voor de toelagen en vergoedingen.

Een IGS moet zelf de toelagen en vergoedingen in de lokale rechtspositieregeling vastleggen. In de praktijk kijken IGS naar wat de aangesloten gemeenten toekennen.

## Tucht en discipline

### Statutaire personeelsleden

De tuchtregeling voor het *statutaire* gemeentepersoneel (de artikelen 198 tot en met 216 van het Decreet Lokaal Bestuur) is niet van toepassing op het IGS. Het IGS moet zelf een regeling uitwerken en kan ofwel voor deze regeling kiezen of een andere uitwerken.

De beroepscommissie voor tuchtzaken zal geen beroepen van het personeel van IGS kunnen behandelen, want ze is daartoe niet bevoegd.

### Contractanten

De disciplineregeling voor *contractanten* is vastgelegd in de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978: mondelinge of schriftelijke berisping, ontslag, ontslag om dringende redenen. Als het IGS dat wil, kan het dit straffenarsenaal uitbreiden: geldboete en/of schorsing arbeidscontract, al dan niet met loonverlies. De vereniging moet hiervoor het arbeidsreglement of de lokale rechtspositieregeling aanvullen. Het bestuur moet daarbij de tekortkomingen en de beroepsmogelijkheid vastleggen, evenals het bedrag en de bestemming van de geldboete.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. |

artikel 209 van het Rechtspositiebesluit gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007, dat via het Rechtspositiebesluit OCMW-personeel van 12 november 2010 van toepassing is op het personeel van de OCMW-vereniging;

## Tussenkomst woon-werkverkeer

Enkel een (gedeeltelijke) tussenkomst in het treinabonnement is wettelijk verplicht, ook voor een intergemeentelijk samenwerkingsverband. Een werkgever mag meer geven, zoals bijvoorbeeld een volledige tussenkomst in het treinabonnement, of het busabonnement ten laste nemen.

Een vergoeding voor wie met de auto naar het werk komt, is niet verplicht maar ook niet verboden.

De verplichting voor gemeenten en OCMW’s om een fietsvergoeding van minimum 15 cent te betalen aan het personeelslid dat met de fiets naar het werk komt staat in artikel 164 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel van 7 december 2007 en is dus niet dwingend van toepassing op een intergemeentelijk samenwerkingsverband.

De tussenkomst van de werkgever in het woon-werkverkeer is vrijgesteld van socialezekerheidsbijdragen, tenzij de tussenkomst forfaitair geraamd wordt en niet zou overeenstemmen met de werkelijke kostprijs.

Fiscaal wordt de tussenkomst van de werkgever in de uitgaven voor het woon-werk verkeer belast in hoofde van de verkrijger, dus in hoofde van het personeelslid.[[74]](#footnote-76) De werkgever, in dit geval het IGS, kan dit niet inbrengen in zijn eigen rechtspersonenbelasting, voor zover deze geen winstbelasting betaalt en dus ook geen kosten kan aangeven die het winstresultaat verminderen. De fiscale regeling voor de kosten van woon-werkverkeer is dezelfde voor alle contractuele en statutaire personeelsleden in België, of hij in de openbare of in de private sector werkt.

Enkel voor de fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer geldt een gunstige fiscale (en RSZ-)regeling.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – wet 27 juli 1962 tot vaststelling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de NMBS als gevolg van de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden;  – koninklijk besluit 28 juli 1962 tot vaststelling van het bedrag en de wijze van betaling van de werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden;  – de algemene fiscale en socialezekerheidsregeling is te vinden in artikel 19 §2, 4° KB 25 november 1969 tot uitvoering van de RSZ-wet van 27 juni 1969 en in artikel 38 §1, 9°, c WIB 1992 (Wetboek Inkomstenbelasting);  – artikel 38 §1, eerste lid, 14° WIB 1992 (fietsvergoeding). |

## Vakantiestelsel

Wat de vakantieregeling betreft, geldt voor intergemeentelijke samenwerkingsverbanden de verplichting om minstens 24 betaalde vakantiedagen (in een zesdagenweekstelsel, omgerekend is dat 20 dagen in een vijfdagenweek) toe te kennen. Ze kunnen de vakantiedagen toekennen op basis van de prestaties van het lopende jaar (vakantiestelsel publieke sector) dan wel op basis van de prestaties van het voorgaande jaar (vakantiestelsel private sector).

Daarnaast moet een IGS vakantiegeld uitbetalen, maar het kan — net als de gemeente overigens — kiezen of dat gebeurt volgens de regeling publieke sector (besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel), dan wel volgens de regeling private sector (Jaarlijkse Vakantiewetten Werknemers toepassen, gecoördineerd op 28 juni 1971 (artikel 38 2°).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 7 van de Europese Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Europese Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.  – artikel 17 van de wet 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen (keuze vakantiestelsel). |

## Welzijn op het werk

Het lokaal bestuur is verplicht een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten. Daartoe beschikt het bestuur over ten minste één preventieadviseur. In de besturen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen. Er is dan geen apart personeelslid nodig.

Er moet een aparte interne preventiedienst worden opgericht als aan één van volgende voorwaarden voldaan is:

– Als er aparte sociaaloverlegorganen zijn binnen één bestuur. Per hoog overlegcomité moet er namelijk een interne preventiedienst worden opgericht. Zo heeft de gemeente in principe een aparte interne preventiedienst voor haar gesubsidieerd onderwijspersoneel.

– Als onder het gebied van één hoog overlegcomité verschillende publiekrechtelijke rechtspersonen vallen. De gemeente en het OCMW hebben weliswaar hetzelfde hoog overlegcomité, maar zijn aparte publiekrechtelijke rechtspersonen. Ze hebben dus elk hun eigen interne preventiedienst.

Het intergemeentelijk samenwerkingsverband moet dus een eigen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk oprichten.

Toch kiezen vele lokale besturen er in de praktijk voor om een gemeenschappelijke interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten: bijv. voor het gezamenlijke personeel van de gemeente en van het OCMW, of voor het gemeente- en gesubsidieerd onderwijspersoneel samen, of met meerdere gemeenten samen (intercommunaal). De federale regering verleent bij koninklijk besluit de toelating tot oprichting van een gemeenschappelijke preventiedienst, op voordracht van de Minister van Werkgelegenheid. Dat koninklijk besluit moet dus aangevraagd worden door het bestuur (die besturen) dat (die) een gemeenschappelijke interne dienst wil(len) oprichten.

Als de interne preventiedienst niet alle wettelijke opdrachten zelf kan uitvoeren, moet het bestuur aanvullend een beroep doen op een erkende *externe* dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Het Hoog Overlegcomité (zie Sociaal overleg) oefent de taken uit die de welzijnswet opdraagt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (dit is het orgaan voor welzijn op het werk voor de werkgevers in de private sector).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 39 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;  – wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;  – omzendbrief van 7 juni 2002 betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdiensten onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald bij het Koninklijk Besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. |

## Werkgeverschap

### Projectvereniging[[75]](#footnote-77)

In principe is de raad van bestuur van de projectvereniging bevoegd voor alle personeelsaangelegenheden.

De raad van bestuur kan het dagelijks personeelsbeheer, de bevoegdheid voor het aanstellen en het ontslaan van het personeel en de sanctie- en tuchtbevoegdheid toevertrouwen aan het personeelslid dat aan het hoofd staat van het personeel van de projectvereniging (art. 404 §2 Decreet Lokaal Bestuur).

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 404 §2 Decreet Lokaal Bestuur. |

### Dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging

De raad van bestuur van de dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging is bevoegd voor alle personeelsaangelegenheden, maar die komt slechts eenmaal per maand samen. Indien de raad van bestuur het wenst, kan die alle aangelegenheden die betrekking hebben op de uitvoering van de rechtspositieregeling, de deontologische code en het arbeidsreglement, in het kader van het individuele personeelsbeheer, verder delegeren.

De raad van bestuur kan het dagelijks personeelsbeheer, de bevoegdheid voor het aanstellen en het ontslaan van het personeel, alsook de sanctie- en tuchtbevoegdheid ten aanzien van het personeel toe-vertrouwen aan het personeelslid dat aan het hoofd staat van het personeel van de dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging.

|  |
| --- |
| Juridische basis:  – artikel 458 §1 derde lid Decreet Lokaal Bestuur. |

# Onderling personeel delen

## Samenvatting

Er zijn vijf mogelijke technieken om het personeel van een lokaal bestuur (de juridische werkgever) bij een ander lokaal bestuur (de gebruiker) in te zetten:

* Bij uitlenen van een personeelslid (punt 4.2) blijft de juridische werkgever alleen het werkgeversgezag uitoefenen; de gebruiker kan wel bepaalde instructies geven.
* Terbeschikkingstelling (punt 4.3) houdt in dat zowel de juridische werkgever als de gebruiker werkgeversgezag kan uitoefenen over het personeelslid.
* Bij verlof voor opdracht, onbetaald verlof of schorsing arbeidsovereenkomst (punt 4.4) heeft het personeelslid twee werkgevers, een actieve werkgever (de gebruiker) en een slapende werkgever (de juridische werkgever).
* Bij externe personeelsmobiliteit (punt 4.5) stapt het personeelslid vrijwillig over naar een ander lokaal bestuur na een verkorte sollicitatieprocedure.
* Bij overdracht (punt 4.6) wordt het personeelslid overgedragen naar een ander lokaal bestuur.

Soms is het niet nodig om formele afspraken te maken: als het hiërarchisch gezag en de instructies enkel via de algemeen directeur verlopen en het andere lokaal bestuur geen werkgeversgezag over het personeelslid uitoefent, moet de juridische werkgever geen formele afspraken met de gebruiker maken,[[76]](#footnote-78) ook al wordt er tussen beide besturen samengewerkt. Er is dan sprake van ad hoc samenwerking, zonder gecoördineerde aansturing en planning. De medewerker levert ad hoc prestaties voor het andere bestuur, waarbij hij volledig aangestuurd wordt/blijft vanuit het eigen bestuur.

Punt 4.7 behandelt ten slotte de werkwijze om samen een personeelslid aan te werven.

In dit onderdeel (4. Onderling personeel delen) verstaan we onder ‘lokaal bestuur’ zowel de lokale besturen met een publieke als met een private rechtsvorm.

Voor welke optie kiezen?

Het uitlenen van een personeelslid was vroeger heel eenvoudig, makkelijk en snel uitvoerbaar. Het is de op een na lichtste vorm om medewerkers van het ene lokaal bestuur in te zetten voor het andere lokaal bestuur.

Sinds 1 januari 2013 is het uitlenen van personeel strenger en formalistischer geworden.

Terbeschikkingstelling of detachering is ook vrij soepel en ideaal voor opdrachten op korte termijn of voor individuele opdrachten. Het garandeert de rechten van het gedetacheerde personeelslid bij de juridische werkgever én de juridische werkgever kan zelf selecteren wie hij uitstuurt. De verstandhouding tussen de betrokken overheden en het personeelslid moet wel goed zitten en goed geregeld worden. Op langere termijn is detachering geen (ideale) oplossing, zeker als er een verschil in rechtspositieregeling is, omdat dit wrijvingen geeft.

Verlof voor opdracht of onbetaald verlof is ook redelijk soepel en ideaal voor opdrachten op korte termijn of voor individuele opdrachten. Voor de lokaleoverheidswerkgevers is dat bovendien een zeer transparante regeling, aangezien er één (actieve) juridische werkgever is en dus één werkgeversgezag wordt uitgeoefend. Bij detachering (of terbeschikkingstelling) is er sprake van dubbel werkgeversgezag, wat meer overleg vraagt.

De overdracht van personeel is juridisch gezien de juiste keuze als het niet meer om tijdelijke maar om structurele opdrachten gaat, en als er kan gebruik gemaakt worden van een soepele regeling (de Europese Richtlijn 2001/23/EG; art. 185 §3 Decreet Lokaal Bestuur). In de andere gevallen kan de aanwerving na een procedure van externe personeelsmobiliteit een oplossing zijn.

## Uitlenen van een personeelslid

Het personeelslid van de juridische werkgever blijft werken onder het gezag van de algemeen directeur. Toch mag de gebruiker instructies geven aan het personeelslid, zonder dat dit als uitoefening van werkgeversgezag door de gebruiker wordt beschouwd. Dat is belangrijk, want de uitoefening van werkgeversgezag over een contractueel aangesteld personeelslid door iemand anders dan de werkgever, is in principe verboden (zie punt 4.3. Terbeschikkingstelling).

Volgens de wet mogen volgende zaken niet als uitoefening van werkgeversgezag worden beschouwd (artikel 31 §1 tweede en derde lid van de wet van 24 juli 1987):

* het naleven door de gebruiker van de verplichtingen inzake het welzijn op het werk,
* de instructies die door de gebruiker worden gegeven in uitvoering van de geschreven overeenkomst die deze met de werkgever verbindt, zowel inzake arbeids- en rusttijden, als inzake de uitvoering van het overeengekomen werk.

Het uitlenen van personeel is sinds 1 januari 2013 strenger geworden.[[77]](#footnote-79) De piste is nog steeds mogelijk, maar dan onder de volgende voorwaarden:

* de instructies die door de gebruiker worden gegeven aan de personeelsleden van de juridische werkgever moeten vastgelegd worden in een geschreven overeenkomst,
* deze geschreven overeenkomst moet uitdrukkelijk en gedetailleerd bepalen welke instructies precies door de gebruiker kunnen worden gegeven aan de personeelsleden van de juridische werkgever,
* het instructierecht van de gebruiker (het recht van de gebruiker om instructies te geven) mag het werkgeversgezag van de juridische werkgever op geen enkele wijze uithollen,
* de feitelijke uitvoering van deze overeenkomst tussen gebruiker en juridische werkgever moet volledig overeenstemmen met de uitdrukkelijke bepalingen van de geschreven overeenkomst.

Verdere procedurevoorschriften

* De gebruiker brengt zijn (???) hoog overlegcomité (dat in principe de bevoegdheden uitoefent die in de private sector toevertrouwd zijn aan het Comité bevoegd voor preventie en bescherming op het werk[[78]](#footnote-80)) onverwijld op de hoogte van het bestaan van deze beheersovereenkomst.
* De gebruiker bezorgt vervolgens aan de leden van het hoog overlegcomité *die hierom verzoeken*, een afschrift van het gedeelte van de beheersovereenkomst waarin de instructies zijn bepaald die door de gebruiker aan de uitgeleende medewerkers van het bestuur kunnen worden gegeven. Wanneer de gebruiker, na hiertoe een verzoek te hebben ontvangen, weigert om het bedoelde afschrift van de beheersovereenkomst over te maken, wordt een geschreven beheersovereenkomst geacht niet te bestaan en mogen de instructies niet gegeven worden.[[79]](#footnote-81)

Zie het VVSG-model van overeenkomst over het uitlenen van personeel, naar aanleiding van de corona-epidemie, te vinden op www.vvsg.be > bestuur > personeel > personeel bij verzelfstandiging en samenwerking.

## Terbeschikkingstelling

Aangezien er over terbeschikkingstelling veel te zeggen valt, behandelen we dit thema verder onder 5. We gaan daarbij ook uitgebreid in op de btw bij terbeschikkingstelling.

## Tijdelijk stopzetten arbeidsprestaties bij het eerste lokaal bestuur om ondertussen bij een tweede lokaal bestuur te gaan werken

De arbeidsovereenkomst van het contractueel aangestelde personeelslid wordt tijdelijk geschorst.

Het statutaire personeelslid krijgt bij zijn eerste werkgever verlof voor opdracht of onbetaald verlof (modaliteiten en voorwaarden na te gaan in de plaatselijke rechtspositieregeling).

Het personeelslid (statutair/contractueel) komt tijdelijk niet meer voor zijn eerste werkgever werken, maar blijft er juridisch mee verbonden en gaat ondertussen een andere arbeidsrelatie (statutair of contractueel) aan met het tweede bestuur.

## Personeelslid van ander lokaal bestuur aanwerven na procedure van externe personeelsmobiliteit

Zie het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit. De VVSG heeft over dit besluit een [nota met vraag en antwoord](http://www.vvsg.be/Werking_Organisatie/Personeel/Documents/MDL%20d1119%20-%20Vraag%20en%20Antwoord%20externe%20personeelsmobiliteit%2020%20januari%202012.docx) opgesteld, te vinden op [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be) > bestuur > personeel > personeel bij verzelfstandiging en samenwerking.

Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden zijn helaas verstoken van de mogelijkheid om een verkorte sollicitatieprocedure met toepassing van het genoemde besluit over externe personeelsmobiliteit, te voeren. Het Decreet Lokaal bestuur biedt hiervoor immers geen rechtsgrond.

## Overdracht naar een ander lokaal bestuur

### Overdracht van een individueel personeelslid naar een ander lokaal bestuur

Is dit toegelaten?

Er moet een rechtsgrond zijn, omdat overdracht een afwijking is op het principe van de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

Artikel 185 §3 Decreet Lokaal Bestuur maakt de overdracht van personeel tussen de gemeente, het OCMW, het autonoom gemeentebedrijf, de publiekrechtelijke OCMW-vereniging en het intergemeentelijk samenwerkingsverband mogelijk. De overdracht van personeel is wel beperkt tot de lokale besturen van het zelfde grondgebied of tot de samenwerkingsverbanden waarin een van de lokale besturen participeert.

Artikel 197 Decreet Lokaal Bestuur zoomt specifiek in op de overdracht van personeel tussen gemeente en OCMW, en de eraan verbonden beperkingen.

Zo is het niet mogelijk om het OCMW-personeel van de sociale dienst – de kerntaak van elk OCMW – over te dragen naar de gemeente.

Omgekeerd kunnen de algemeen en financieel directeuren en hun eventuele adjuncten niet naar het OCMW worden overgedragen.

Als er geen rechtsgrond is (bv. tussen gemeenten onderling, tussen OCMW’s onderling of tussen gemeenten en OCMW’s van een verschillend grondgebied[[80]](#footnote-82)), is de piste van overdracht niet mogelijk en geldt het algemeen beginsel van gelijke toegang tot het openbaar ambt, zodat een sollicitatieprocedure nodig is. Een lokaal bestuur kan dan wel gebruik maken van externe personeelsmobiliteit, om gerichter en sneller aan te werven. Zie hoger (punt 4.5).

Is het akkoord van het personeelslid nodig?

Volgens de VVSG moet het contractueel aangestelde personeelslid instemmen met een overdracht naar een ander lokaal bestuur, tenzij de overdracht gekaderd is in een collectieve overdracht van diensten (zie verder, punt 4.6.2).

Als de contractant akkoord gaat, kan de arbeidsovereenkomst in gemeenschappelijk akkoord beëindigd worden en kan er met de nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst opgemaakt worden. Gaat dit personeelslid niet akkoord dan kan de overheid een einde maken aan de arbeidsrelatie met toepassing van de algemene principes over de eenzijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst (bv. beëindiging na presteren van opzegtermijn en/of verbrekingsvergoeding).

Voor een statutair personeelslid is het uitgangspunt dat hij ingezet wordt volgens de behoeften van de dienst. Dat gebeurt eenzijdig en is inherent aan statutaire tewerkstelling. Dat houdt in zekere mate ook in dat het bestuur eenzijdig wijzigingen aan het takenpakket en de arbeidsomstandigheden kan aanbrengen, zeker als de overdracht decretaal gefaciliteerd wordt.[[81]](#footnote-83)

Als er geen decretale basis is, weet de VVSG niet zeker of een statutair personeelslid zonder zijn akkoord kan overgedragen worden: de VVSG beschikt over te weinig rechtspraak om hierover uitspraken te doen. De overdracht zal in elk geval moeten gebeuren met respect voor de algemene beginselen van behoorlijk bestuur, waaronder de formele motiveringsplicht[[82]](#footnote-84) omwille van de soms grote feitelijke gevolgen voor de wijze waarop het ambt uitgeoefend (bv. langere verplaatsingstijd van en naar het werk).

Vanuit HRM-overwegingen raadt de VVSG sowieso aan om zo veel mogelijk in onderling overleg te regelen. Anders is de medewerker niet gemotiveerd om in het nieuwe bestuur aan de slag te gaan.

Moet er een sollicitatieprocedure gebeuren?

Bij overdracht van personeel tussen gemeente en OCMW is geen sollicitatieprocedure meer nodig alvorens het (met toepassing van artikel 185 §3 en artikel 197 Decreet Lokaal Bestuur) overgedragen statutair of contractueel personeelslid in het OCMW, resp. de gemeente aan de slag kan gaan. Hetzelfde geldt voor andere situaties waarin overdracht juridisch geregeld is (bv. artikel 230 Decreet Lokaal Bestuur).

### Overdracht van een volledige dienst of afdeling naar een ander lokaal bestuur

Als de overdracht van contractueel personeel kadert in een reorganisatie of herstructurering, kan het bestuur soms gebruik maken van de soepele werkwijze die vastgelegd werd in de Europese Richtlijn 2001/23/EG.[[83]](#footnote-85)

### Is de Europese Richtlijn van toepassing?

De Europese Richtlijn is van toepassing bij overgang van onderneming krachtens overeenkomst. Het toepassingsgebied wordt erg breed geïnterpreteerd door het Europese Hof van Justitie.

Overgang: de overgang, met het oog op de voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan.

Van onderneming: de Richtlijn is van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk. Dienstencheque-ondernemingen, woonzorgcentra, thuiszorgdiensten, diensten kinderopvang en patrimoniumbeheer zijn diensten die als een economische activiteit kunnen beschouwd worden: deze diensten zouden ook door particuliere organisaties kunnen geleverd worden.

Bij de overdracht van ondersteunende diensten is de Richtlijn wellicht niet van toepassing. Zo bepaalt de Richtlijn dat een administratieve reorganisatie van overheidsdiensten of de overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten geen overgang is in de zin van deze Richtlijn.

Volgens sommigen is de Europese Richtlijn ook van toepassing op statutairen, maar anderen betwisten dit. Men kan argumenteren dat een analoge toepassing op statutaire medewerkers niet verboden is.

De Richtlijn zelf is niet volledig omgezet in nationaal recht: de CAO 32*bis* dekt niet alle situaties waarin de Richtlijn voorziet. Toch kan de Richtlijn ingeroepen worden door particulieren (in dit geval personeelsleden) tegenover de lidstaat, inclusief de gedecentraliseerde overheden van die lidstaat, zoals gemeenten en OCMW’s. Het lokaal bestuur kan zich dus niet beroepen op de niet-omzetting van deze Richtlijn in nationaal recht door de federale overheid.

Conclusie: een lokaal bestuur moet de Richtlijn respecteren als een dienst wordt overgedragen die als een economische activiteit kan beschouwd worden.

### Gevolgen

Als de Europese Richtlijn 2001/23/EG *niet* van toepassing is:

* moet er een andere rechtsgrond zijn (bv. artikel 185 §3 en artikel 197 Decreet Lokaal Bestuur);
* moeten contractuele werknemers instemmen met de overdracht;
* moet een einde gesteld worden aan de arbeidsovereenkomst met de overdrager en een nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten worden met de overnemer.
* kunnen de loon- en arbeidsvoorwaarden anders zijn bij de ‘nieuwe’ werkgever dan bij het ‘oude’ bestuur.

Als de Europese Richtlijn 2001/23/EG *wel* van toepassing is:

* is er een automatische overdracht van de arbeidsovereenkomsten (er moet geen nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten worden). De loon- en arbeidsvoorwaarden worden gedurende minstens één jaar gegarandeerd;
* moet het contractueel aangesteld personeelslid geen toestemming geven;
* zijn het overdragende bestuur en het overnemende bestuur *in solidum* (samen en voor het geheel) gehouden voor de schulden die bestaan op het tijdstip van de overgang;
* mag het contractueel aangesteld personeelslid niet ontslagen worden om reden van de overgang (wel om een andere reden);
* kan de weigering van het contractueel aangesteld personeelslid om naar de nieuwe werkgever over te gaan, als contractbreuk worden beschouwd, waardoor de arbeidsovereenkomst ten laste van het personeelslid wordt beëindigd.

In de beheers- of samenwerkingsovereenkomst wordt soms het behoud van rechten van het overgedragen personeelslid gegarandeerd. In bepaalde gevallen wordt dat zelfs bij wet (of Europese Richtlijn, zie hoger) opgelegd.

De VVSG wil echter waarschuwen voor afspraken in de beheersovereenkomst waarin het behoud van rechten van het overgedragen personeel voor lange tijd bedongen wordt. Te weinig bewegingsruimte maakt het voor het personeelsbeleid van het overnemende bestuur erg moeilijk. In de praktijk geeft ‘het behoud van rechten’ bovendien vaak aanleiding tot grote ongelijkheden (!), omdat het overgedragen personeel zich in een bevoorrechte positie bevindt door een cumulatie van de voordelen van de originele werkgever met de voordelen van de nieuwe werkgever.

### Sociaal overleg over de beslissing tot collectieve overdracht van personeel

“Beslissingen tot herstructurering van de diensten, hetgeen de vorm kan aannemen van een oprichting, een samenvoeging, een opsplitsing of zelfs een opheffing van diensten horen (...) thuis onder de noemer van de functionele bedrijvigheid[[84]](#footnote-86), zodat zich in dit verband geen onderhandeling en evenmin overleg opdringt, zelfs niet wanneer die herstructurering gepaard gaat met ontslagen (Zie *Parl.St* Kamer 1970-71, nr. 889/1, 10 (memorie van toelichting) – zie bijvoorbeeld RvS 12 juli 2007, nr. 173.492, CSC-Services Publics). (...)

Er moet een onderscheid gemaakt worden tussen de beoordeling van de opportuniteit van een reorganisatie van de diensten, die volledig aan de overheid toekomt, en het uitwerken van de nadere regels die met een dergelijke herschikking gepaard gaan. Voor zover die regels echter een weerslag hebben op het personele vlak, is het verdedigbaar dat de vakbonden bij de concretisering daarvan worden betrokken. Wanneer een reorganisatie gepaard gaat met een wijziging van de loon- en arbeidsvoorwaarden, moet er wel degelijk worden onderhandeld. Neemt de overheid geen enkele maatregel met betrekking tot het personeel, dan moet er onderhandeld noch overlegd worden.”[[85]](#footnote-87)

Conclusie: de beslissing om een dienst over te dragen, moet niet het voorwerp uitmaken van sociaal overleg. Over de modaliteiten die met zo’n overgang gepaard gaan, moet met de vakorganisaties wel onderhandeld worden in het Bijzonder Comité (dus in het onderhandelingscomité); zo zijn de eventuele wijzigingen aan loon- en arbeidsvoorwaarden onderhandelingsmaterie.

Los daarvan is het aan te raden om de betrokken medewerkers en de vakorganisaties van begin af aan goed te informeren.

## Samen personeel aanwerven – hoe begint u eraan?

Samen personeel aanwerven is makkelijker dan vaak gedacht:

* Een samenwerkingsovereenkomst tussen beide lokale besturen is niet nodig maar kan wel,[[86]](#footnote-88) bv. als beide besturen ook op andere vlakken samenwerken.
* De betrokken lokale besturen hoeven de mogelijkheid om samen te rekruteren en te selecteren ook niet in te schrijven in de lokale rechtspositieregeling.
* Wel moet er nagekeken worden of de regels voor de sollicitatieprocedure niet tegenstrijdig zijn[[87]](#footnote-89). In het algemeen geldt dat hoe minder algemene regels over werving en selectie in de lokale rechtspositieregeling staan, hoe meer ruimte de aanstellende overheden hebben om een concrete sollicitatieprocedure met elkaar af te stemmen en hoe sneller de aanstellende overheden van start kunnen gaan.
* Specifiek over de gezamenlijke sollicitatieprocedures tussen gemeente en OCMW heeft de VVSG een nota met vraag en antwoord opgesteld , te vinden op [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be) > bestuur > personeel > personeel bij verzelfstandiging en samenwerking.[[88]](#footnote-90) U leest er meer over vanaf vraag 22.

# Terbeschikkingstelling

We gaan hieronder dieper in op de werkwijze van terbeschikkingstelling, omdat dit een vaak gehanteerde methode is en waarbij veel vragen kunnen beantwoord worden. Voor de leesbaarheid hebben we dit punt over terbeschikkingstelling in een apart punt ondergebracht en niet behandeld onder punt 4 over ‘onderling personeel delen’.

## Wat is detachering of terbeschikkingstelling?

De terbeschikkingstelling houdt in dat het werkgeversgezag gedeeltelijk overgedragen wordt aan een derde.[[89]](#footnote-91)

Terbeschikkingstelling of detachering houdt in dat het personeelslid met behoud van zijn salaris en zijn functionele loopbaan ingezet wordt bij een gebruiker die samen met de juridische werkgever werkgeversgezag kan uitoefenen over het personeelslid.

De betrokkene blijft in dienst van het lokaal bestuur, alleen zal zijn werkplaats (wellicht) bij de gebruiker zijn en zal de gebruiker ook werkgeversgezag kunnen uitoefenen.

Er is dus geen vacature bij het lokaal bestuur; de personeelsformatie en het organogram moeten niet aangepast worden want de betrokkene blijft verder in dienst bij het lokaal bestuur.

Een deeltijdse detachering is zeker mogelijk.

De terbeschikkingstelling is tijdelijk en moet gebeuren op basis van een overeenkomst tussen de gemeente, respectievelijk het OCMW, en de overheid of de vereniging waaraan het personeel ter beschikking gesteld wordt.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van het personeelslid en sluit de overeenkomst van terbeschikkingstelling met het personeelslid af.

Zie het VVSG-model van overeenkomst over terbeschikkingstelling te vinden op [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be) > bestuur > personeel > personeel bij verzelfstandiging en samenwerking.

## Mogen lokale besturen personeelsleden ter beschikking stellen?

### Contractanten

Voor contractanten is detachering (of terbeschikkingstelling) in principe verboden op grond van de Wet van 24 juli 1987.[[90]](#footnote-92)

Er zijn wel belangrijke uitzonderingen, bv. terbeschikkingstelling van contractueel gemeentepersoneel op grond van artikel 144*bis* NGW (terbeschikkingstelling aan OCMW, vzw of socialehuisvestingsmaatschappij). Om een contractueel gemeentepersoneelslid ter beschikking te stellen aan een vzw of socialehuisvestingsmaatschappij op basis van art. 144bis NGW moet het bestuursorgaan van die organisatie ten minste één lid tellen dat door de gemeenteraad aangewezen is. Bij gemeentelijke vzw’s is (uiteraard) aan deze voorwaarde voldaan. Voor andere vzw’s, bv. vzw’s met sociaal oogmerk, zal de gemeenteraad in voorkomend geval een gemeentelijke afgevaardigde in de bestuursorganen van de vzw moeten aanstellen.

Voor het contractueel *OCMW-personeel* geldt een algemene uitzondering: alle OCMW-contractanten mogen ter beschikking gesteld worden op grond van artikel 61 OCMW-wet, mits er een overeenkomst is met de gebruiker.

### Statutairen

Algemene regel: voor statutairen is detachering in het algemeen niet verboden. Gelet op de lokale autonomie, mogen lokale besturen statutair personeel ter beschikking stellen aan een derde. Enkele concrete voorbeelden uit de praktijk: de detachering of terbeschikkingstelling van personeel aan een kabinet, aan een representatieve vakbond.

Ondertussen is ook bij decreet bepaald dat het mogelijk is om statutair personeel ter beschikking te stellen:[[91]](#footnote-93)

* aan een extern verzelfstandigd agentschap, door de gemeente opgericht of waarin de gemeente deelneemt en belast met taken van gemeentelijk belang, zoals bedoeld in art. 225 DLB. Het gaat dus om een autonoom gemeentebedrijf, een gemeentelijke vzw of vennootschap, of een autonoom gemeentelijk havenbedrijf.
* aan een van volgende verenigingen of vennootschappen: een (publiekrechtelijke) welzijnsvereniging zoals bedoeld in art. 475 DLB; een (publiekrechtelijke) autonome verzorgingsinstelling zoals bedoeld in art. 496 DLB; een (privaatrechtelijke) ziekenhuisvereniging zoals bedoeld in art. 501; een (privaatrechtelijke) vereniging voor sociale dienstverlening of vennootschap voor sociale dienstverlening zoals bedoeld in art. 508 DLB; een (privaatrechtelijke) woonzorgverenging of -vennootschap zoals bedoeld in art. 513 DLB.
* aan een intergemeentelijke samenwerkingsverband.
* aan een vereniging die de gemeente opricht, of waarin ze deelneemt of waarin ze zich laat vertegenwoordigen, die niet belast is met taken van gemeentelijk belang, zoals bedoeld in artikel 386 DLB. *Voorbeeld: een provinciale vereniging.*
* aan een andere overheid;
* een vzw waarin de gemeente al dan niet deelneemt en waarvan de activiteit verband houdt met aan een gemeentelijk belang. *Voorbeeld: een vereniging opgericht door particulieren die de cultuurparticipatie van de inwoners van de gemeente tot doel heeft.*

## Moet het personeelslid akkoord gaan met de detachering?

Een terbeschikkingstelling houdt in dat het werkgeversgezag (gedeeltelijk) overgedragen wordt aan een gebruiker. Meestal houdt een terbeschikkingstelling ook in dat er een wijziging in de arbeidsomstandigheden plaats vindt (bv. een andere werkplek).

### Over de gedeeltelijke overdracht van werkgeversgezag

Een personeelslid kan in principe niet weigeren om te werken onder het gezag van een andere werkgever. Dat geldt zowel voor contractanten[[92]](#footnote-94) als voor statutairen. De reden hiervoor is dat de meeste arbeidsrelaties (als statutair of als contractant) niet *intuitu personae* afgesloten worden (dit wil zeggen dat het personeelslid niet de bedoeling heeft gehad om enkel en alleen met deze werkgever samen te werken). Voorbeelden van arbeidsrelaties die wel *intuitu personae* aangegaan worden, zijn bv. kabinetsfuncties: men wil kabinetsmedewerker zijn van deze schepen of deze minister, maar daarom niet van een andere schepen of minister, zelfs als het om iemand van dezelfde partij gaat.

### Over de wijziging van de arbeidsomstandigheden

***Contractanten***

De instemming van het contractueel aangesteld personeelslid is nodig om wijzigingen aan te brengen in de loon- en arbeidsvoorwaarden die (expliciet) overeengekomen zijn.

(Zie ook het schema in bijlage over het zogenaamde *ius variandi.*)

***Statutairen***

Een statutair personeelslid wordt ingezet volgens de behoeften van de dienst. Dat gebeurt eenzijdig en is inherent aan statutaire tewerkstelling. Dat houdt in zekere mate ook in dat het bestuur eenzijdig wijzigingen in het takenpakket en in de arbeidsomstandigheden kan aanbrengen.

Maar hoever kan een bestuur gaan? Een bestuur moet in elk geval de algemene beginselen behoorlijk bestuur toepassen: zorgvuldigheid, redelijkheid, *fair play*, zuinigheid, motiveringsplicht[[93]](#footnote-95),.... Maar het blijft een feitenkwestie.

Een wijziging van arbeidsplaats en functie-inhoud is volgens ons vaak redelijk en verantwoord om eenzijdig op te leggen aan statutairen (laat het gezond verstand daarin spreken), maar uiteraard is het mogelijk situaties te bedenken die onredelijk zouden kunnen zijn. Om een heel absurd voorbeeld te geven: het is niet redelijk om een beleidsmedewerker te detacheren naar een vzw om daar de lokalen te poetsen.

Wat als de nieuwe situatie minder voordelig is dan de oude (bv. geen leidinggevende positie meer)? De statutaire tewerkstelling houdt in dat de overheid eenzijdig wijzigingen kan opleggen aan het statutaire personeelslid. Dit is eigen aan de statutaire tewerkstelling. Weliswaar is de overheid gebonden aan de algemene beginselen behoorlijk bestuur (als het om een algemene maatregel gaat) of aan de motiveringsverplichting (als het om een bestuurshandeling met individuele draagwijdte gaat).

Wat als de gebruiker een vzw is? Kan men dan nog spreken van de behoeften van de openbare dienst?

* Als het gaat om een vzw die geen taken van algemeen belang uitoefent, is het moeilijker om een statutair personeelslid eenzijdig naar deze vzw te detacheren onder het mom van 'continuïteit van de openbare dienst'.
* Als het gaat om een vzw die wel taken van algemeen belang uitoefent, is het makkelijker om de principes van statutaire tewerkstelling (dus op eenzijdige beslissing ingezet worden waar je het meest nodig bent) door te trekken naar detachering bij een vzw.

Vanuit HRM-overwegingen raadt de VVSG echter wel aan om zoveel mogelijk in onderling overleg te regelen. Anders is het personeelslid niet gemotiveerd om de nieuwe functie uit te oefenen.

## Kan er aan het gedetacheerde personeelslid een vergoeding toegekend worden?

De uitgangspunten zijn:

* in principe geen extra vergoeding voor wie deze prestaties levert binnen zijn arbeidstijd: anders zou de betrokkene twee maal betaald worden voor hetzelfde werk, wat niet strookt met het zuinigheidsbeginsel, redelijkheidsbeginsel en gelijkheidsbeginsel;
* wel extra vergoeding mogelijk als de prestaties geleverd worden buiten de arbeidstijd, beperkt tot gemiddeld 38 uur per week (Arbeidswet en Arbeidstijdwet 14 december 2000).

Voor gemeenten, OCMW’s en provincies is bovendien de regel dat ze geen andere toelagen of vergoedingen kunnen toekennen of invoeren dan wat is opgenomen in de Rechtspositiebesluiten van 7 december 2007 of van 12 november 2010, weliswaar met behoud van de toepassing van eventuele decretale of wettelijke bepalingen (zoals bv. bovenwettelijke voordelen die fiscaal of sociaalrechtelijk gunstig geregeld zijn).

Als een lokaal bestuur zoals bv. een hulpverleningszone toch beslist om hiervoor een vergoeding toe te kennen (bij wijze van incentive), via een aanpassing van de lokale rechtspositieregeling, dan is dat misschien niet a priori onwettelijk, maar is dat soms moeilijk te verantwoorden naar de rest van het personeel en naar de belastingbetaler (de vergoeding is 'dubbel op' met het normale salaris dat de betrokkene ontvangt).

In de praktijk moeten mensen die gedetacheerd worden, hun oorspronkelijke functie er soms nog bij nemen. De vraag naar haalbaarheid van de detachering is vaak belangrijker dan de vraag naar een vergoeding: de betrokkene wil graag duidelijkheid over wie zijn huidige takenpakket gaat uitvoeren. Het lijkt daarom verstandiger om na te gaan hoe het takenpakket kan herschikt worden (eventueel bijkomende ondersteuning geven aan de betrokkene).

## Is er btw verschuldigd op detachering? Moet er gefactureerd worden?

In het algemeen geldt dat er geen btw verschuldigd is op de vergoeding voor de terbeschikkingstelling vanuit een gemeente, OCMW, politiezone of hulpverleningszone naar een entiteit door hen opgericht of onder hun controle (autonoom gemeentebedrijf, OCMW-vereniging, intergemeentelijk samenwerkingsverband). Bij de omgekeerde beweging wel, tenzij het om minder dan 25.000 euro/jaar gaat (cf. btw-vrijstellingsregel voor kleine ondernemingen).[[94]](#footnote-96)

Het is dus zowel de hoedanigheid van de werkgever die ter beschikking stelt als de hoedanigheid van de gebruiker die een rol speelt.

Een gemeente of OCMW moet dus geen btw aanrekenen op de terbeschikkingstellingsvergoeding voor personeelsleden naar “andere publiekrechtelijke lichamen”. De fiscus aanvaardt dat dit geen aanleiding geeft tot (potentiële) concurrentieverstoring in de zin van [artikel 6](javascript:%20void(openDocument('cdea3035-230d-4434-a999-79a818130c24','cdea3035-230d-4434-a999-79a818130c24/'));), tweede lid, van het Btw-Wetboek.[[95]](#footnote-97)

Dit geldt eveneens voor de terbeschikkingstelling van personeel door een gemeente of een OCMW aan een entiteit die door het lokaal bestuur wordt opgericht en die onder zijn toezicht staat (bv. aan een autonoom gemeentebedrijf, een OCMW-vereniging, een intergemeentelijk samenwerkingsverband), zelfs als de gemeente resp. het OCMW subsidies of werkingstoelagen toekent.

*Wanneer zou blijken dat private operatoren die gelijkaardige handelingen verrichten (de terbeschikkingstelling van personeel) hier enig nadelig gevolg van zouden ondervinden, kan dit standpunt herzien worden.*

Ook de detachering door het OCMW met toepassing van artikel 60 §7 van de OCMW-wet, bedoeld om mensen socialezekerheidsrechten te laten opbouwen, valt onder deze vrijstelling.

*Zie ook de Btw-circulaire 2017/C/91 van 22.12.2017 betreffende praktische toepassingsgevallen inzake de belastingplicht van publiekrechtelijke lichamen met daarin twintig “Frequently Asked Questions”.*

## Hoe de terbeschikkingstelling regelen? Drie belangrijke afspraken tussen bestuur en gebruiker

Bevoegdheidsverdeling

De raad (of, bij delegatie van de rechtspositieregeling, het uitvoerend orgaan) schrijft de mogelijkheid tot terbeschikkingstelling in de lokale rechtspositieregeling in.[[96]](#footnote-98) Er is steeds een protocol met de vakbonden vereist (protocol van akkoord of van niet-akkoord).

Als de terbeschikkingstelling kadert in een bredere samenwerking, sluiten bestuur en gebruiker een samenwerkings- of beheersovereenkomst[[97]](#footnote-99), om de afspraken hieronder te regelen.[[98]](#footnote-100) Dit is een bevoegdheid van de raad (art. 41, tweede lid, 5° en art. 78 tweede lid, 6° DLB).

De aanstellende overheid is in principe bevoegd voor de individuele detachering van het personeelslid (art. 185 §2 DLB).[[99]](#footnote-101) Hiertoe stellen bestuur en gebruiker (telkens de aanstellende overheid) een overeenkomst (afsprakennota) op met het betrokken personeelslid, waarbij verwezen kan worden naar de afspraken in de rechtspositieregeling en in de samenwerkingsovereenkomst tussen bestuur en gebruiker (zie hieronder), en de concrete gevolgen ervan voor de betrokkene. Deze afspraken kunnen onmiddellijk opgenomen worden in de samenwerkingsovereenkomst (één document). Voor contractanten kan dit ook in de vorm van een bijlage bij de arbeidsovereenkomst.

Als de terbeschikkingstelling kadert in een bredere samenwerking met de gebruiker is het aangewezen om de afspraken te integreren in de samenwerkingsovereenkomst en dus de raad hierover te laten beslissen.

Terbeschikkingstelling met toepassing van art. 144bis NGW

Als de terbeschikkingstelling gebaseerd is op art. 144bis NGW moeten volgende bijkomende voorwaarden vervuld zijn:

* het bestuursorgaan van de vzw of van de socialehuisvestingsmaatschappij moet ten minste één lid tellen dat door de gemeenteraad aangewezen is;
* de terbeschikkingstelling moet beperkt zijn in duur. De VVSG meent dat een gemeentelijke legislatuur het maximum is, aangezien het huidige bestuur de volgende politieke meerderheid niet kan of mag binden. De opdracht moet ook rechtstreeks verband houden met het gemeentelijk belang;
* de arbeidsvoorwaarden en het loon, met inbegrip van de vergoedingen en voordelen, van de terbeschikkinggestelde werknemer mogen niet lager liggen dan deze die hij zou genieten mocht hij bij zijn werkgever zijn tewerkgesteld; gedurende de periode waarin de werknemer ter beschikking van de gebruiker wordt gesteld, is de gebruiker verantwoordelijk voor de toepassing van de bepalingen van de wetgeving inzake de reglementering en de bescherming van de arbeid, die gelden op de plaats van het werk zoals bedoeld bij art. 19 van voornoemde wet 24.07.1987;
* de voorwaarden en de duur van de terbeschikkingstelling evenals de aard van de opdracht moeten worden vastgesteld in een geschrift, goedgekeurd door de gemeenteraad en ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer nog voor het begin van de terbeschikkingstelling;
* de terbeschikkingstelling van werknemers ten behoeve van een gebruiker, toegelaten bij het eerste lid, is maar mogelijk voor zover de gebruiker zelf de werknemer had kunnen aanwerven onder de voorwaarden waaronder hij is aangeworven door de gemeente.

### Eerste afspraak: werkgeversgezag

De gebruiker oefent over het gedetacheerde personeelslid (ook) werkgeversgezag uit.

Niet alleen het bestuur maar ook de gebruiker moet over het personeelslid werkgeversgezag kunnen uitoefenen, als hij aan de gebruiker ter beschikking gesteld wordt. Het is aangewezen om dat expliciet te vermelden: ‘Naast het bestuur X oefent ook de gebruiker Y werkgeversgezag uit over … (*naam*) die aan de gebruiker ter beschikking gesteld wordt.’

Werkgeversgezag moet hier in zijn algemene, gewone betekenis opgevat worden: het gaat om instructies geven, bevelen geven, afspraken maken…

In de afspraken over evaluatie tussen de gebruiker en het bestuur adviseert de VVSG het volgende:

* Er wordt in de mogelijkheid voorzien dat de gebruiker in een schriftelijk verslag over het gedetacheerde personeelslid feedback geeft.
* Het bestuur steunt de inhoudelijke evaluatie die de gebruiker uitspreekt zo goed mogelijk (zodat de gebruiker zich niet in de steek gelaten voelt door het bestuur). Het bestuur organiseert verder de formele evaluatieprocedure. Het bestuur legt de gevolgen van de evaluatie vast en neemt concrete maatregelen voor de verdere opvolging. De gebruiker mag niet aan zijn lot overgelaten worden als het personeelslid niet naar behoren functioneert.
* Er kan bepaald worden dat een personeelslid dat bij de gebruiker tweemaal een negatief rapport kreeg, teruggenomen wordt door het bestuur.

Het opleggen van eventuele disciplinaire maatregelen gebeurt op verslag van de gebruiker.

De VVSG suggereert om een analoge werkwijze toe te passen als voor evaluatie: de gebruiker krijgt dus de mogelijkheid om het bestuur bij mogelijke tuchtfeiten (of disciplinaire feiten) aan te sporen een tuchtprocedure (of disciplinaire procedure) op te starten door van de feiten een verslag op te maken.

### Tweede afspraak: arbeidsorganisatie

De arbeidsorganisatie omvat alles wat te maken heeft met de arbeidsduur, de feestdagen, de zondagsrust, de vrouwenarbeid, de arbeid van jeugdige personen, de nachtarbeid en het welzijn op het werk. Hierover mogen geen tegenstrijdige instructies bestaan.

Het bestuur regelt de arbeidsorganisatie voor de arbeidstijd die bij het bestuur gepresteerd wordt. De gebruiker regelt de werkorganisatie voor de werktijd die bij de gebruiker moet gepresteerd worden. Het is belangrijk dat beide (bestuur en gebruiker) hier voldoende aandacht aan besteden, zodat de betrokkene weet wanneer hij waar verwacht wordt, welke veiligheidsvoorschriften hij moet in acht nemen, of het personeelslid mag roken op het werk, wanneer en welke feestdagen er opgenomen worden….

Arbeidsreglement

**De gemeente en het OCMW kunnen bepalen** dat het gedetacheerde statutair personeel onder het arbeidsreglement van de gebruiker valt tijdens de tijd dat hij ter beschikking staat van de gebruiker.

De contractuele gemeentepersoneelsleden die met toepassing van artikel 144*bis* NGW ter beschikking gesteld worden, vallen in ieder geval onder het arbeidsreglement van de gebruiker. Artikel144*bis* NGW verwijst uitdrukkelijk naar artikel 19 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, dat bepaalt dat de ter beschikking gestelde personeelsleden onder toepassing vallen van het arbeidsreglement, geldend op de plaats van het werk.

De contractuele OCMW-personeelsleden die met toepassing van artikel 61 OCMW-wet gedetacheerd werden, blijven onder het arbeidsreglement van het OCMW vallen. Er is immers geen wettelijke basis om dit anders te regelen.

### Derde afspraak: over het tijdelijk of definitief (gewild of ongewild) wegvallen van het gedetacheerde personeelslid

Het gaat bijvoorbeeld om ziekte of ongeval, Vlaams zorgkrediet, onbetaald verlof, omstandigheidsverlof, vaderschapsverlof, ontslag genomen of gekregen…

De gebruiker moet (ook) bevoegd worden om het verlof of de afwezigheid toe te staan. Officieel kan hij dat niet, want juridisch is hij de werkgever niet. Maar beide werkgevers (bestuur en gebruiker) zouden een werkwijze moeten ontwikkelen waarbij de gebruiker inspraak krijgt bij het toestaan van verlof, vakantie, afwezigheid.

De gebruiker en het bestuur zoeken in gemeenschappelijk overleg naar een oplossing om de tijdelijke of definitieve afwezigheid op te vangen (suggestie om dit letterlijk zo over te nemen).

De eventuele vergoeding van de terbeschikkingstelling die de gebruiker aan het bestuur betaalt, kan  een element zijn om te bepalen wie het risico van de afwezigheid moet dragen.

## Rechtspositie van het gedetacheerde personeelslid

Het gaat om salaris, toelagen en vergoedingen, verloven en afwezigheden, opbouw van anciënniteit, tucht- of disciplinestelsel, evaluatiegevolgen, vormingsrechten en plichten, deontologie, enzovoort.

De rechtspositie wordt in principe bepaald door de juridische werkgever en *de VVSG beveelt sterk aan om dit strikt zo te houden*: dus geen cumulatie van voordelen toepasselijk bij het bestuur met de voordelen die van toepassing zijn bij de gebruiker.

Het personeelslid dat door het bestuur ter beschikking gesteld wordt aan een gebruiker, krijgt zijn salaris van het bestuur. Tussen de gebruiker en het bestuur kan afgesproken worden dat de gebruiker de loonkosten terugbetaalt (zie ook hoger, 5.4). In elk geval kan de gebruiker nooit rechtstreeks aan het personeelslid een betaling doen, aangezien deze laatste geen personeelslid van de gebruiker is.

## Wat gebeurt er op het einde van het project?

Op het einde van het project gaan de gedetacheerde personeelsleden terug naar hun bestuur. Wie graag bij de gebruiker wil blijven werken, kan uiteraard ontslag nemen en bij de gebruiker in dienst treden.

***Bijlage: het ius variandi***

|  |  |
| --- | --- |
| **Inhoud van het *ius variandi*** | **Grondslag** |
| het recht van de werkgever om bijkomende en overeengekomen arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, op voorwaarde dat dit recht contractueel geregeld is (wijzigingsbeding, contractueel *ius variandi*); | Artikel 25 Arbeidsovereenkomstenwet, zoals geïnterpreteerd door het Hof van Cassatie |
| het recht van de werkgever om niet-overeengekomen arbeidsvoorwaarden in te vullen (*ius dominandi*, buitencontractueel *ius variandi,* aanpassingsrecht). | Artikel 1134, lid 1 BW (+ Artt. 2 en 3 Arbeidsovereenkomstenwet) |
| het recht om marginale wijzigingen aan te brengen aan de contractueel overeengekomen arbeidsvoorwaarden op grond van de leer van de goede trouw | Artikel 1134, derde lid B.W. |

1. We laten de commerciële rechtsvormen die volgens het Decreet Lokaal Bestuur ook mogelijk zijn, hier buiten beschouwing: de gemeentelijke vennootschap, de vennootschap voor sociale dienstverlening en de woonzorgvennootschap. In de praktijk overwegen lokale besturen de vennootschapsoptie nagenoeg niet. [↑](#footnote-ref-2)
2. Volgens de indeling van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). De Nationale Bank van België hanteert een andere terminologie en een minder formele indeling. [↑](#footnote-ref-3)
3. Zie Ria JANVIER, Arbeidsongevallen publieke sector, Brugge, *die keure*, 2017, 583 p. [↑](#footnote-ref-5)
4. Zie “Wie is er bang van externe personeelsmobiliteit?” op www.vvsg.be> bestuur > Personeel > HR-cyclus > Werving en selectie. [↑](#footnote-ref-6)
5. VVSG-FAQ “Externe personeelsmobiliteit in Vraag & Antwoord”. De FAQ is te vinden op www.vvsg.be> Bestuur > Personeel > HR-cyclus > Werving en selectie. [↑](#footnote-ref-7)
6. Voor meer informatie: www.vvsg.be> Bestuur > Personeel > Bescherming sociale zekerheid > Tweede pensioenpijler (voor FAQ, presentaties, modelbeslissingen en dergelijke meer). [↑](#footnote-ref-8)
7. Sinds 2012 wordt elk nieuw opgericht lokaal bestuur automatisch aangesloten bij het Gesolidariseerd Pensioenfonds. [↑](#footnote-ref-9)
8. Zie de meest recente info, inclusief de meest recente uitvoeringsbesluiten op www.vvsg.be> Bestuur > Personeel > Bescherming sociale zekerheid > Ambtenarenpensioen. [↑](#footnote-ref-10)
9. In theorie en op Belgisch niveau. Het overheidspersoneel op lokaal niveau bestaat over de drie gewesten heen voor twee derde uit personeelsleden met een arbeidsovereenkomst. Bij de Vlaamse lokale besturen werd met het Decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeente- en OCMW-decreet afgestapt van de principiële statutaire tewerkstelling. [↑](#footnote-ref-11)
10. Sector gezondheidszorgen 3,80%; ziekte- en invaliditeitsuitkeringen 2,35%; werkloosheid 1,46%; arbeidsongevallen 0,30%; beroepsziekten 1%; pensioenen 8,86%; kinderbijslag 5,25%; bijzondere bijdrage Fonds voor collectieve uitrusting en diensten 0,05%. [↑](#footnote-ref-12)
11. Sector gezondheidszorgen (3,55%). [↑](#footnote-ref-13)
12. Niet toepasselijke sectoren: 1% beroepsziekten private sector; 0,30% arbeidsongevallen private sector; 8,86% werknemerspensioenen; 2,35% uitkeringen arbeidsongeschiktheid; 1,46% werkloosheidsuitkeringen. [↑](#footnote-ref-14)
13. Basispensioenbijdrage 2021 besturen aangesloten bij het Gesolidariseerde pensioenfonds van de plaatselijke en provinciale besturen, exclusief de eventueel verschuldigde responsabiliseringsbijdrage. [↑](#footnote-ref-15)
14. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op de overige socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de statutaire medewerkers van de lokale besturen komt dat op 6,20%. [↑](#footnote-ref-16)
15. [↑](#footnote-ref-17)
16. Sector gezondheidszorgen 3,80%; ziekte- en invaliditeitsuitkeringen 2,35%; werkloosheid 1,46%; arbeidsongevallen 0,30%; beroepsziekten 1%; pensioenen 8,86%; kinderbijslag 5,25%; bijzondere bijdrage Fonds voor collectieve uitrusting en diensten 0,05%. Opgelet, zodra er geen statutair personeelslid meer in dienst is, geldt de regeling private sector inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten en zal dus een bijdrage op het salaris verschuldigd zijn. [↑](#footnote-ref-18)
17. Sector gezondheidszorgen (3,55%) en persoonlijke bijdrage pensioenen (7,50%). [↑](#footnote-ref-19)
18. Niet toepasselijke sectoren: 1% beroepsziekten private sector; 0,30% arbeidsongevallen private sector. [↑](#footnote-ref-20)
19. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op rest RSZ-bijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de lokale besturen komt dat op 6,91% tenzij het vakantiestelsel private stelsel gevolgd wordt: dan komt er 0,40% bij (6,91% +0,40%). [↑](#footnote-ref-21)
20. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op rest RSZ-bijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de lokale besturen komt dat op 6,91% tenzij het vakantiestelsel private stelsel gevolgd wordt: dan komt er 0,40% bij (6,91% +0,40%). [↑](#footnote-ref-22)
21. Een statuut is een geheel van algemene (onpersoonlijke) en eenzijdig opgelegde regels over de rechten en de plichten van het personeelslid van het bestuur. De moderne naam is rechtspositieregeling. [↑](#footnote-ref-23)
22. Merk bijv. op dat de Vlaamse regering in een specifiek quarantaineverlof ten laste van het lokaal bestuur heeft voorzien voor het statutair personeel in de gevallen waarin het, omwille van de corona-epidemie, voor hun kind onmogelijk is om naar het kinderdagverblijf, de school, of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan en wanneer telewerk, een andere passende functie, opname overuren of (in onderling overleg) jaarlijkse vakantie niet mogelijk zijn (zie het BVR van 12 maart 2021). [↑](#footnote-ref-24)
23. Zie: http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t32 [↑](#footnote-ref-25)
24. https://www.belgium.be/nl/werk/werkloosheid/tijdelijke\_werkloosheid [↑](#footnote-ref-26)
25. Als het personeelslid ervoor kiest om zijn beroepskosten forfaitair in te brengen, kan hij onder bepaalde voorwaarden de kosten voor vervoer inbrengen, al dan niet beperkt tot een bepaald bedrag. [↑](#footnote-ref-27)
26. Cf. RvS 31.03.2020, nr. 247.355, Zorgbedrijf Leuven v. Vlaamse Gemeenschap. [↑](#footnote-ref-28)
27. Zie Ria JANVIER, Arbeidsongevallen publieke sector, Brugge, *die keure*, 2017, 583 p. [↑](#footnote-ref-29)
28. Zie “Wie is er bang van externe personeelsmobiliteit?” op www.vvsg.be> bestuur > Personeel > HR-cyclus > Werving en selectie. [↑](#footnote-ref-30)
29. VVSG-FAQ “Externe personeelsmobiliteit in Vraag & Antwoord”. De FAQ is te vinden op www.vvsg.be> Bestuur > Personeel > HR-cyclus > Werving en selectie. [↑](#footnote-ref-31)
30. De vraag is wel hoe lang de nieuwe werkgever de rechten moet waarborgen: voor een redelijke termijn? [↑](#footnote-ref-32)
31. Voor meer informatie: www.vvsg.be> Bestuur > Personeel > Bescherming sociale zekerheid > Tweede pensioenpijler (voor FAQ, presentaties, modelbeslissingen en dergelijke meer). [↑](#footnote-ref-33)
32. Sinds 2012 wordt elk nieuw opgericht lokaal bestuur automatisch aangesloten bij het Gesolidariseerd Pensioenfonds. [↑](#footnote-ref-34)
33. Zie de meest recente info, inclusief de meest recente uitvoeringsbesluiten op www.vvsg.be> Bestuur > Personeel > Bescherming sociale zekerheid > Ambtenarenpensioen. [↑](#footnote-ref-35)
34. Cf. RvS 31.03.2020, nr. 247.355, Zorgbedrijf Leuven v. Vlaamse Gemeenschap. [↑](#footnote-ref-36)
35. In theorie en op Belgisch niveau. Het overheidspersoneel op lokaal niveau bestaat over de drie gewesten heen voor twee derde uit personeelsleden met een arbeidsovereenkomst. Bij de Vlaamse lokale besturen werd met het Decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeente- en OCMW-decreet afgestapt van de principiële statutaire tewerkstelling. [↑](#footnote-ref-37)
36. Sector gezondheidszorgen 3,80%; ziekte- en invaliditeitsuitkeringen 2,35%; werkloosheid 1,46%; arbeidsongevallen 0,30%; beroepsziekten 1%; pensioenen 8,86%; kinderbijslag 5,25%; bijzondere bijdrage Fonds voor collectieve uitrusting en diensten 0,05%. [↑](#footnote-ref-38)
37. Sector gezondheidszorgen (3,55%). [↑](#footnote-ref-39)
38. Niet toepasselijke sectoren: 1% beroepsziekten private sector; 0,30% arbeidsongevallen private sector; 8,86% werknemerspensioenen; 2,35% uitkeringen arbeidsongeschiktheid; 1,46% werkloosheidsuitkeringen. [↑](#footnote-ref-40)
39. Basispensioenbijdrage 2021 besturen aangesloten bij het Gesolidariseerde pensioenfonds van de plaatselijke en provinciale besturen, exclusief de eventueel verschuldigde responsabiliseringsbijdrage. [↑](#footnote-ref-41)
40. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op de overige socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de statutaire medewerkers van de lokale besturen komt dat op 6,20%. [↑](#footnote-ref-42)
41. [↑](#footnote-ref-43)
42. Sector gezondheidszorgen 3,80%; ziekte- en invaliditeitsuitkeringen 2,35%; werkloosheid 1,46%; arbeidsongevallen 0,30%; beroepsziekten 1%; pensioenen 8,86%; kinderbijslag 5,25%; bijzondere bijdrage Fonds voor collectieve uitrusting en diensten 0,05%. Opgelet, zodra er geen statutair personeelslid meer in dienst is, geldt de regeling private sector inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten en zal dus een bijdrage op het salaris verschuldigd zijn. [↑](#footnote-ref-44)
43. Sector gezondheidszorgen (3,55%) en persoonlijke bijdrage pensioenen (7,50%). [↑](#footnote-ref-45)
44. Niet toepasselijke sectoren: 1% beroepsziekten private sector; 0,30% arbeidsongevallen private sector. [↑](#footnote-ref-46)
45. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op rest RSZ-bijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de lokale besturen komt dat op 6,91% tenzij het vakantiestelsel private stelsel gevolgd wordt: dan komt er 0,40% bij (6,91% +0,40%). [↑](#footnote-ref-47)
46. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op rest RSZ-bijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de lokale besturen komt dat op 6,91% tenzij het vakantiestelsel private stelsel gevolgd wordt: dan komt er 0,40% bij (6,91% +0,40%). [↑](#footnote-ref-48)
47. Een statuut is een geheel van algemene (onpersoonlijke) en eenzijdig opgelegde regels over de rechten en de plichten van het personeelslid van het bestuur. De moderne naam is rechtspositieregeling. [↑](#footnote-ref-49)
48. Merk bijv. op dat de Vlaamse regering in een specifiek quarantaineverlof ten laste van het lokaal bestuur heeft voorzien voor het statutair personeel in de gevallen waarin het, omwille van de corona-epidemie, voor hun kind onmogelijk is om naar het kinderdagverblijf, de school, of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan en wanneer telewerk, een andere passende functie, opname overuren of (in onderling overleg) jaarlijkse vakantie niet mogelijk zijn (zie het BVR van 12 maart 2021). [↑](#footnote-ref-50)
49. Zie: http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t32 [↑](#footnote-ref-51)
50. https://www.belgium.be/nl/werk/werkloosheid/tijdelijke\_werkloosheid [↑](#footnote-ref-52)
51. Als het personeelslid ervoor kiest om zijn beroepskosten forfaitair in te brengen, kan hij onder bepaalde voorwaarden de kosten voor vervoer inbrengen, al dan niet beperkt tot een bepaald bedrag. [↑](#footnote-ref-53)
52. De projectvereniging is een samenwerkingsvorm met rechtspersoonlijkheid maar met een sterk vereenvoudigde structuur; er is geen beheersopdracht; de statuten van de rechtspersoon bepalen de werking en worden goedgekeurd door de partners. De projectvereniging is bedoeld voor kleinschalige projecten, maar met de wens autonoom te kunnen optreden in het rechtsverkeer, als afzonderlijke rechtspersoon, met alle implicaties eraan verbonden (bijv. de mogelijkheid eigen personeel te hebben). De duurtijd is maximum 6 jaar: het lijkt dan ook logisch dat hier contractueel geworven wordt (geen permanente tewerkstelling). Er is geen algemene vergadering, enkel een raad van beheer waar alle besturen inzitten. Geen overnameplicht door gemeente bij ontbinding. [↑](#footnote-ref-54)
53. Zie Ria JANVIER, Arbeidsongevallen publieke sector, Brugge, *die keure*, 2017, 583 p. [↑](#footnote-ref-55)
54. De vraag is wel hoe lang de nieuwe werkgever de rechten moet waarborgen: voor een redelijke termijn? [↑](#footnote-ref-56)
55. Voor meer informatie: www.vvsg.be> Bestuur > Personeel > Bescherming sociale zekerheid > Tweede pensioenpijler (voor FAQ, presentaties, modelbeslissingen en dergelijke meer). [↑](#footnote-ref-57)
56. Sinds 2012 wordt elk nieuw opgericht lokaal bestuur automatisch aangesloten bij het Gesolidariseerd Pensioenfonds. [↑](#footnote-ref-58)
57. Zie de meest recente info, inclusief de meest recente uitvoeringsbesluiten op www.vvsg.be> Bestuur > Personeel > Bescherming sociale zekerheid > Ambtenarenpensioen. [↑](#footnote-ref-59)
58. In theorie en op Belgisch niveau. Het overheidspersoneel op lokaal niveau bestaat over de drie gewesten heen voor twee derde uit personeelsleden met een arbeidsovereenkomst. Bij de Vlaamse lokale besturen werd met het Decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van het Gemeente- en OCMW-decreet afgestapt van de principiële statutaire tewerkstelling. [↑](#footnote-ref-60)
59. Sector gezondheidszorgen 3,80%; ziekte- en invaliditeitsuitkeringen 2,35%; werkloosheid 1,46%; arbeidsongevallen 0,30%; beroepsziekten 1%; pensioenen 8,86%; kinderbijslag 5,25%; bijzondere bijdrage Fonds voor collectieve uitrusting en diensten 0,05%. [↑](#footnote-ref-61)
60. Sector gezondheidszorgen (3,55%). [↑](#footnote-ref-62)
61. Niet toepasselijke sectoren: 1% beroepsziekten private sector; 0,30% arbeidsongevallen private sector; 8,86% werknemerspensioenen; 2,35% uitkeringen arbeidsongeschiktheid; 1,46% werkloosheidsuitkeringen. [↑](#footnote-ref-63)
62. Basispensioenbijdrage 2021 besturen aangesloten bij het Gesolidariseerde pensioenfonds van de plaatselijke en provinciale besturen, exclusief de eventueel verschuldigde responsabiliseringsbijdrage. [↑](#footnote-ref-64)
63. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op de overige socialezekerheidsbijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de statutaire medewerkers van de lokale besturen komt dat op 6,20%. [↑](#footnote-ref-65)
64. [↑](#footnote-ref-66)
65. Sector gezondheidszorgen 3,80%; ziekte- en invaliditeitsuitkeringen 2,35%; werkloosheid 1,46%; arbeidsongevallen 0,30%; beroepsziekten 1%; pensioenen 8,86%; kinderbijslag 5,25%; bijzondere bijdrage Fonds voor collectieve uitrusting en diensten 0,05%. Opgelet, zodra er geen statutair personeelslid meer in dienst is, geldt de regeling private sector inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten en zal dus een bijdrage op het salaris verschuldigd zijn. [↑](#footnote-ref-67)
66. Sector gezondheidszorgen (3,55%) en persoonlijke bijdrage pensioenen (7,50%). [↑](#footnote-ref-68)
67. Niet toepasselijke sectoren: 1% beroepsziekten private sector; 0,30% arbeidsongevallen private sector. [↑](#footnote-ref-69)
68. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op rest RSZ-bijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de lokale besturen komt dat op 6,91% tenzij het vakantiestelsel private stelsel gevolgd wordt: dan komt er 0,40% bij (6,91% +0,40%). [↑](#footnote-ref-70)
69. Loonmatigingsbijdrage 5,67% + 5,67% op rest RSZ-bijdragen verschuldigd voor het globaal beheer van de sociale zekerheid. Voor de lokale besturen komt dat op 6,91% tenzij het vakantiestelsel private stelsel gevolgd wordt: dan komt er 0,40% bij (6,91% +0,40%). [↑](#footnote-ref-71)
70. Een statuut is een geheel van algemene (onpersoonlijke) en eenzijdig opgelegde regels over de rechten en de plichten van het personeelslid van het bestuur. [↑](#footnote-ref-72)
71. Merk bijv. op dat de Vlaamse regering in een specifiek quarantaineverlof ten laste van het lokaal bestuur heeft voorzien voor het statutair personeel in de gevallen waarin het, omwille van de corona-epidemie, voor hun kind onmogelijk is om naar het kinderdagverblijf, de school, of het centrum voor opvang voor personen met een handicap te gaan en wanneer telewerk, een andere passende functie, opname overuren of (in onderling overleg) jaarlijkse vakantie niet mogelijk zijn (zie het BVR van 12 maart 2021). [↑](#footnote-ref-73)
72. Zie: http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t32 [↑](#footnote-ref-74)
73. https://www.belgium.be/nl/werk/werkloosheid/tijdelijke\_werkloosheid [↑](#footnote-ref-75)
74. Als het personeelslid ervoor kiest om zijn beroepskosten forfaitair in te brengen, kan hij onder bepaalde voorwaarden de kosten voor vervoer inbrengen, al dan niet beperkt tot een bepaald bedrag. [↑](#footnote-ref-76)
75. De projectvereniging is een samenwerkingsvorm met rechtspersoonlijkheid maar met een sterk vereenvoudigde structuur; er is geen beheersopdracht; de statuten van de rechtspersoon bepalen de werking en worden goedgekeurd door de partners. De projectvereniging is bedoeld voor kleinschalige projecten, maar met de wens autonoom te kunnen optreden in het rechtsverkeer, als afzonderlijke rechtspersoon, met alle implicaties eraan verbonden (bijv. de mogelijkheid eigen personeel te hebben). De duurtijd is maximum 6 jaar: het lijkt dan ook logisch dat hier contractueel geworven wordt (geen permanente tewerkstelling). Er is geen algemene vergadering, enkel een raad van beheer waar alle besturen inzitten. Geen overnameplicht door gemeente bij ontbinding. [↑](#footnote-ref-77)
76. Dit kan op basis van geformaliseerde afspraken (ev. beheersovereenkomst), maar het kan evengoed zonder. [↑](#footnote-ref-78)
77. Programmawet 27 december 2012, *BS* 31 december 2012, art. 21, dat art. 31 van de wet van 24 juli 1987 wijzigt: scherpere regels in geval van (onder)aanneming, dus in geval van het uitlenen van een personeelslid aan een gebruiker. [↑](#footnote-ref-79)
78. KB 28 september 1984 tot uitvoering van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *BS* 20 oktober 1984, art. 39. [↑](#footnote-ref-80)
79. Art. 31 §1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, zoals gewijzigd door art. 21 van de Programmawet van 27 december 2012. [↑](#footnote-ref-81)
80. Voor sommige situaties is er toch een rechtsgrond:

    Zo maken art. 488 §§2 en 3 en art. 500 Decreet Lokaal Bestuur (DLB) de overdracht mogelijk van personeel van een OCMW dat deelgenoot is van een publiekrechtelijke Welzijnsvereniging of Autonome Verzorgingsinstelling naar die verenigingen of instellingen. Dat is eigenlijk een concrete verduidelijking van wat al in art. 185 §3 DLB bepaald werd.

    Bovendien kan OCMW-personeel overgedragen worden naar privaatrechtelijke ziekenhuisverenigingen (art. 505 DLB), naar privaatrechtelijke verenigingen of vennootschappen met sociale dienstverlening (art. 511 en 512 DLB) en naar woonzorgverenigingen of -vennootschappen (art. 515 DLB).

    Volgens art. 230 DLB kan een gemeente wel personeel overdragen naar een autonoom gemeentebedrijf of naar een gemeentelijke vzw, stichting of vennootschap voorzover die belast is met taken van gemeentelijk belang (zie ook art. 247, eerste lid, 1° DLB).

    Voor een algemeen schematisch overzicht, inclusief de regels bij ontbinding van de vereniging of vennootschap, zie het VVSG-document ‘Personeelsaspecten bij verzelfstandiging en samenwerking in het Decreet Lokaal Bestuur’ (MDL d1795bis), te vinden op [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be) > bestuur > personeel > personeel bij verzelfstandiging en samenwerking. [↑](#footnote-ref-82)
81. Zie art. 185 §3 en art. 197 Decreet Lokaal Bestuur voor wat de overdracht van personeel tussen gemeente en OCMW betreft. [↑](#footnote-ref-83)
82. De formele motiveringsverplichting geldt als het bestuur een bestuurshandeling neemt met individuele draagwijdte (Wet Motivering Bestuurshandelingen van 21 juli 1991). [↑](#footnote-ref-84)
83. Europese Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen. [↑](#footnote-ref-85)
84. De Raad van State besliste meermaals dat enkel aangelegenheden die tot de ‘institutionele bedrijvigheid of werking’ worden gerekend, en niet degene die tot de “functionele bedrijvigheid of werking” behoren, het voorwerp dienen uit te maken van onderhandeling of overleg. (R. JANVIER, S. PALINCKX, P. HUMBLET en I. DE WILDE, Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector, Administratieve Rechtsbibliotheek, nr. 4.I., *die Keure*, 2021, 295-296, randnr. 618). [↑](#footnote-ref-86)
85. R. JANVIER, S. PALINCKX, P. HUMBLET en I. DE WILDE, Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector, Administratieve Rechtsbibliotheek, nr. 4.I., *die Keure*, 2021, 295-296, randnrs. 618-619. [↑](#footnote-ref-87)
86. Art. 196 §1 Decreet Lokaal Bestuur. [↑](#footnote-ref-88)
87. Voor de gemeenschappelijke functies van gemeente en OCMW is er alvast volledige afstemming aangezien die wettelijk opgelegd wordt. Zie art. 186 §2 Decreet Lokaal Bestuur. [↑](#footnote-ref-89)
88. In toepassing van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit. Het is echter niet zo dat de situaties die niet in dit besluit geregeld werden, per definitie verboden zijn (art. 196 §1 Decreet Lokaal Bestuur). [↑](#footnote-ref-90)
89. Geldt echter niet als de uitoefening van enig gedeelte van het werkgeversgezag door de derde:

    het naleven door deze derde van de verplichtingen die op hem rusten inzake het welzijn op het werk;

    de instructies die door de derde worden gegeven aan de werknemers van de werkgever in uitvoering van een geschreven overeenkomst tussen de derde en de werkgever, op voorwaarde dat in deze geschreven overeenkomst uitdrukkelijk en gedetailleerd is bepaald welke instructies precies door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van de werkgever, dat dit instructierecht van de derde het werkgeversgezag van de werkgever op geen enkele wijze uitholt en dat de feitelijke uitvoering van deze overeenkomst tussen de derde en de werkgever volledig overeenstemt met de uitdrukkelijke bepalingen van voormelde geschreven overeenkomst.

    Geldt daarentegen wel als de uitoefening van enig gedeelte van het werkgeversgezag door de derde, eender welke instructie, andere dan deze bepaald over het welzijn op het werk, die gegeven wordt:

    hetzij zonder dat er tussen de derde en de werkgever een geschreven overeenkomst bestaat,

    hetzij wanneer de tussen de derde en de werkgever gesloten geschreven overeenkomst niet voldoet aan de hierboven bepaalde vereisten,

    hetzij wanneer de feitelijke uitvoering van de tussen de derde en de werkgever gesloten geschreven overeenkomst niet overeenstemt met de in deze overeenkomst opgenomen uitdrukkelijke bepalingen.

    (art. 31 §1 Wet van 24 juli 1987). [↑](#footnote-ref-91)
90. Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. [↑](#footnote-ref-92)
91. Artikel 185 Decreet Lokaal Bestuur. [↑](#footnote-ref-93)
92. Er is rechtspraak dat een arbeidsovereenkomst niet *intuitu personae* gesloten wordt. Dus kan de werknemer zich niet verzetten tegen de gedeeltelijke overdracht van werkgeversgezag of tegen een verandering van werkgever (Arbh. Brussel 8 september 2009, *JTT* 2010, 220, en Arbh. Brussel 14 april 1999, *Soc.Kron.* 2000, 2). [↑](#footnote-ref-94)
93. De formele motiveringsverplichting geldt als het bestuur een bestuurshandeling neemt met individuele draagwijdte (Wet Motivering Bestuurshandelingen van 21 juli 1991). [↑](#footnote-ref-95)
94. Zie <http://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/btw/btw-plicht/vrijstellingsregeling>. [↑](#footnote-ref-96)
95. [Circulaire 2017/C/91 van 22.12.2017](https://gcloudbelgium.sharepoint.com/sites/minfin-fisconet_public/fiscal-discipline/value-added-tax/administrative-directives-and-comments/circulars/98a1e559-0a48-4c0d-a634-090cd54c1a13?highlight=Circulaire%202017/C/91%20betreffende%20praktische%20toepassingsgevallen%20inzake%20de%20belastingplicht%20van%20publiekrechtelijke%20lichamen) betreffende praktische toepassingsgevallen inzake de belastingplicht van publiekrechtelijke lichamen met daarin 20 “Frequently Asked Questions”. Zie vooral vraag 23 over de terbeschikkingstelling van personeel. **.** [↑](#footnote-ref-97)
96. Voor een terbeschikkingstelling van statutair personeel op basis van artikel 185 DLB is dit expliciet vereist, maar de VVSG raadt het in alle gevallen aan, dus ook bij een toegelaten terbeschikkingstelling van contractanten.  
    Zie artikel 107 en volgende van het “VVSG-rechtspositievoorbeeld voor de gemeenteraad” op [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be) > werking & organisatie > personeel > rechtspositie. [↑](#footnote-ref-98)
97. Zie een voorbeeld op [www.vvsg.be](http://www.vvsg.be) > werking & organisatie > personeel > personeel bij verzelfstandiging en samenwerking (documenten onderaan). [↑](#footnote-ref-99)
98. Sommige elementen zullen al in de rechtspositieregeling staan, maar het is goed om ze ook tegenover de gebruiker te verduidelijken. [↑](#footnote-ref-100)
99. Volgens artikel 144*bis* derde lid, 3° NGW is de gemeenteraad bevoegd om het geschrift op te stellen voor de detachering van het contractueel aangesteld personeelslid. Ondertussen is de aanstellende overheid de bevoegde overheid. [↑](#footnote-ref-101)