

**datum:** 26 maart 2026

# Samen personeel aanwerven of inzetten bij lokale besturen

Nota Marijke De Lange, met medewerking van Katleen Janssens, 26 maart 2026

## INHOUD

1.	<b>Samenvatting</b> .....	1
2.	<b>Voor welke optie kiezen?</b> .....	2
3.	<b>Uitlenen van een personeelslid</b> .....	3
4.	<b>Terbeschikkingstelling</b> .....	4
5.	<b>Tijdelijk stopzetten arbeidsprestaties bij het eerste lokaal bestuur om ondertussen bij een tweede lokaal bestuur te gaan werken</b> .....	4
6.	<b>Personeelslid van ander lokaal bestuur aanwerven na procedure van externe personeelsmobiliteit</b> .....	4
7.	<b>Overdracht naar een ander lokaal bestuur</b> .....	5
	7.1. <i>Overdracht van een individueel personeelslid naar een ander lokaal bestuur</i> .....	5
	7.2. <i>Overdracht van een volledige dienst of afdeling naar een ander lokaal bestuur</i> .....	8
8.	<b>Samen personeel aanwerven – hoe begint u eraan?</b> .....	10

## 1. 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 2) blijft de juridische werkgever alleen het werkgeversgezag uitoefenen, de gebruiker kan wel bepaalde instructies geven.
- Terbeschikkingstelling (punt 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) heeft het personeelslid twee werkgevers, een actieve werkgever (de gebruiker) en een slapende werkgever (de juridische werkgever).
- Bij externe personeelsmobiliteit (punt 5) stapte het personeelslid vrijwillig over naar een ander lokaal bestuur na een verkorte sollicitatieprocedure met een beperkt deelnemersveld.

- Bij overdracht (punt 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,<sup>1</sup> 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.

Op het einde van de nota overlopen we ten slotte de werkwijze om samen een personeelslid aan te werven.

## 2. 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 lokale overheidswerkgevers 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 en art. 185/1 Decreet Lokaal Bestuur). In de andere gevallen kan **de aanwerving na een procedure van externe personeelsmobiliteit** een oplossing zijn.

---

<sup>1</sup> Dit kan op basis van geformaliseerde afspraken (ev. beheersovereenkomst), maar het kan evengoed zonder.

### 3. 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 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.<sup>2</sup> 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,
- waarbij in deze geschreven overeenkomst uitdrukkelijk en gedetailleerd is bepaald welke instructies precies door de gebruiker kunnen worden gegeven aan de personeelsleden van de juridische werkgever,
- op voorwaarde dat dit instructierecht van de gebruiker het werkgeversgezag van de juridische werkgever op geen enkele wijze uitholt,
- en op voorwaarde dat de feitelijke uitvoering van deze overeenkomst tussen gebruiker en juridische werkgever volledig overeenstemt met de uitdrukkelijke bepalingen van voormelde geschreven overeenkomst.

Verdere procedurevoorschriften

- De derde (hier: de gebruiker) brengt het 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<sup>3</sup>) 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 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

---

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

over te maken, wordt een geschreven beheersovereenkomst geacht niet te bestaan en mogen de instructies niet gegeven worden.<sup>4</sup>

## 4. Terbeschikkingstelling

Zie meer informatie in een aparte nota over terbeschikkingstelling (MDL d1330). We gaan in die nota ook uitgebreid in op de BTW bij terbeschikkingstelling.

## 5. 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.

## 6. Personeelslid van ander lokaal bestuur aanwerven na procedure van externe personeelsmobiliteit<sup>5</sup>

Als een bestuur de procedure van externe personeelsmobiliteit opstart, geeft ze aan sommige medewerkers buiten het bestuur de mogelijkheid om deel te nemen aan een intern open verklaarde sollicitatieprocedure, zoals de procedure van interne personeelsmobiliteit of de bevorderingsprocedure.

De medewerkers buiten het bestuur zijn werkzaam in een ander bestuur, dus bij andere lokale of provinciale overheden, de Vlaamse of de federale overheid. Medewerkers van de gemeente, het OCMW van de gemeente, het autonoom gemeentebedrijf van de gemeente, de welzijnsvereniging of de autonome verzorgingsinstelling van die gemeente kunnen sowieso deelnemen aan elkaars intern open verklaarde sollicitatieprocedures als de aanstellende overheid hiervoor kiest.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Art. 18 van het Besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 8 maart 2023, hierna afgekort als 'Rechtspositiebesluit'.

<sup>6</sup> Art. 17 §2, Rechtspositiebesluit 20 januari 2023.

Ondertussen zijn er twee bijzondere mogelijkheden van externe personeelsmobiliteit bijgekomen: de **samenvoegingsmobiliteit**<sup>7</sup> en de **regiomobiliteit**<sup>8</sup>. Het uitgangspunt blijft hetzelfde: een externe medewerker mag (toch) deelnemen aan interne sollicitatieprocedures, bijv. omdat hij tot dezelfde referentieregio behoort of in het kader van een fusie (samenvoeging) van gemeenten.

De (adjunct-)algemeen en financieel directeur komen niet in aanmerking voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

Intergemeentelijke samenwerkingsverbanden zijn verstoken van de mogelijkheid om een verkorte sollicitatieprocedure te voeren: het Decreet Lokaal bestuur biedt helaas geen rechtsgrond.

## 7. Overdracht naar een ander lokaal bestuur

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

#### 7.1.1. 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 185/1 §1 Decreet Lokaal Bestuur maakt de overdracht van personeel (statutair/contractant) tussen de gemeente, het OCMW, het autonoom gemeentebedrijf, de publiekrechtelijke OCMW-vereniging en het intergemeentelijk samenwerkingsverband onder bepaalde voorwaarden 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.

Verder kunnen diezelfde besturen volgens artikel 185/1 §2 Decreet Lokaal Bestuur onder bepaalde voorwaarden contractanten overdragen naar een gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap **in privaatrechtelijke vorm** (bv. een gemeentelijke vzw), een ziekenhuisvereniging, een vereniging of vennootschap voor sociale dienstverlening, een woonzorgvereniging of -vennootschap of een woonmaatschappij. De overdragende overheid moet deelgenoot zijn van de overnemende rechtspersoon. Enkel bij een woonmaatschappij geldt die voorwaarde niet.

Artikel 197 Decreet Lokaal Bestuur zoomt in - enigszins dubbel op met artikel 185/1 §1 Decreet Lokaal Bestuur - 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.

---

<sup>7</sup> Art. 356/2, Decreet Lokaal Bestuur

<sup>8</sup> Art. 9, Decreet van 3 februari 2023 over regiovorming en de wijziging van het decreet over het lokaal bestuur.

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

Ook artikel 230 DLB stelt in het algemeen dat een gemeente personeel mag overdragen naar een autonoom gemeentebedrijf of naar een gemeentelijke vzw, stichting of vennootschap, voor zover die belast is met taken van gemeentelijk belang.

Als er geen rechtsgrond is (bv. tussen gemeenten onderling, tussen OCMW's onderling of tussen gemeenten en OCMW's van een verschillend grondgebied<sup>9</sup>), 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 gericht en sneller aan te werven. Zie hoger (punt 5).

---

<sup>9</sup> Voor sommige situaties is er toch een rechtsgrond, weliswaar vaak gepaard met enkele voorwaarden:

Artikel 239 en 424/1 Decreet Lokaal Bestuur (DLB) herhalen artikel 185/1 §1 DLB met de mogelijke overdracht van personeel (statutair / contractant) tussen gemeente en "haar" autonoom gemeentebedrijf, resp. de dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging waarvan ze deel uitmaakt.

Art. 244 DLB regelt de overname van personeel bij ontbinding van het autonoom gemeentebedrijf: het statutaire personeel wordt, met behoud van rechten, overgenomen door de gemeente zelf. Als een andere entiteit de activiteiten van het AGB overneemt of voortzet, kan het statutaire personeel ook daarnaar worden overgedragen, voor zover het daarmee instemt. De gemeente neemt bovendien alle rechten en plichten van het ontbonden AGB op zich, tenzij die worden overgenomen door de entiteit die de AGB-activiteiten voortzet. Dat betekent ook dat de gemeente de lopende arbeidscontracten overneemt en ten minste gedurende één jaar respecteert.

Artikel 247 DLB herhaalt artikel 185/1 §2 met de mogelijke overdracht van contractanten vanuit de gemeente naar "haar" gemeentelijke vennootschap, vereniging of stichting in privaatrechtelijke vorm.

Artikel 425 DLB regelt de overname van personeel bij ontbinding van de dienstverlenende of opdrachthoudende vereniging: ze worden overgenomen door ofwel de deelnemers in de vereniging, of door de eventuele overnemers van de activiteit, altijd in verhouding tot de kapitaalbreng of overeenkomstig de bereikte akkoorden. De medewerkers zelf kunnen niet gebonden worden door die plicht tot overname. De nieuwe werkgever moet de rechten die de personeelsleden hadden op het moment van de ontbinding waarborgen, zowel voor de statutairen als de contractanten. Het personeel dat wordt overgenomen door een gemeente komt met behoud van de geldelijke rechten terecht in een uitdovend overgangskader.

Art. 474 §4, art. 495 §2 en art. 500 Decreet Lokaal Bestuur maken de overdracht mogelijk van personeel (statutair/ personeel) tussen een OCMW dat deelgenoot is van een publiekrechtelijke Welzijnsvereniging of Autonome Verzorgingsinstelling, en die vereniging of instelling. Dat is een concrete verduidelijking van art. 185/1 §1 DLB.

Bovendien kan contractueel OCMW-personeel overgedragen worden naar privaatrechtelijke ziekenhuisverenigingen (art. 474 §4 en 505 DLB), naar privaatrechtelijke verenigingen of vennootschappen met sociale dienstverlening (art. 474 §4 en art. 511 DLB) en naar woonzorgverenigingen of -vennootschappen (art.474 en 515 DLB). Ook hier gaat het om een concrete toepassing van artikel 185/1 §2 DLB.

### 7.1.2. 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 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 (bijv. 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.<sup>10</sup>

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<sup>11</sup> omwille van de soms grote feitelijke gevolgen voor de wijze waarop het ambt uitgeoefend (bijv. langere verplaatsingstijd van en naar het werk). Vanuit HRM-overwegingen raadt de VVSG we 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.

### 7.1.3. 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).

---

<sup>10</sup> Zie art. 185/1 §2 en art. 197 Decreet Lokaal Bestuur voor wat de overdracht van personeel tussen gemeente en OCMW betreft.

<sup>11</sup> De formele motiveringsverplichting geldt als het bestuur een bestuurshandeling neemt met individuele draagwijdte (Wet Motivering Bestuurshandelingen van 21 juli 1991).

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

Als de overdracht van contractueel personeel kadert in een reorganisatie/herstructurering, kan het bestuur soms gebruik maken van de soepele werkwijze die vastgelegd werd in de Europese Richtlijn 2001/23/EG.<sup>12</sup>

Daarnaast kan het bestuur ook gebruik maken van het eerder vermelde artikel 185/1 Decreet Lokaal Bestuur, dat ook kan toegepast worden bij collectieve overdracht van diensten (zie hoger, 6.1).

### 7.2.1. Is de Richtlijn van toepassing?

De Richtlijn is van toepassing bij overgang van onderneming op grond van 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.

---

<sup>12</sup> 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.

Maar wellicht kan de gemeente of het OCMW zelf geen rechten ontleen uit de Richtlijn, zolang ze niet is omgezet.

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

## 7.2.2. 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, of beter gezegd: de overname door een nieuwe werkgever mag geen aanleiding zijn om hun rechten in te korten. Het is echter geen bevrozing van rechten: er wordt enkel bepaald dat de overnemer en de medewerker ten aanzien van elkaar dezelfde rechten en plichten hebben als ten aanzien van de overlater.
- moet het contractueel aangesteld personeelslid geen toestemming geven,
- zijn het overdragende bestuur en het overnemende bestuur *in solidum* 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 (impliciet ontslag).<sup>13</sup>

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

---

<sup>13</sup> Dat laatste is enkel het geval als ook de cao 32bis van toepassing is, want de Europese richtlijn op zich is enkel tegenstelbaar aan overheden, niet aan particulieren.

bevoorrechte positie bevindt door een cumulatie van de voordelen van de originele werkgever met de voordelen van de nieuwe werkgever.

### 7.2.3. 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<sup>14</sup>, 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, dient er wel degelijk te worden onderhandeld. Neemt de overheid geen enkele maatregel met betrekking tot het personeel, dan moet er noch onderhandeld, noch overlegd worden.”<sup>15</sup>

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.

## 8. 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,<sup>16</sup> bijv. 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.

<sup>14</sup> 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).

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> Art. 196 §1 Decreet Lokaal Bestuur.

- Wel moet er nagekeken worden of de regels voor de sollicitatieprocedure niet tegenstrijdig zijn<sup>17</sup>. 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.

---

<sup>17</sup> 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.