

DE MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING
DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE
KANSEN

MEDEDELING AAN DE VLAAMSE REGERING

**Betreft: Inzetten van personeelsleden van de Vlaamse overheid voor
Corona-opdrachten**

Samenvatting

Sommige personeelsleden kunnen op dit moment nuttiger zijn voor de maatschappij mochten ze taken uitoefenen voor:

- een andere entiteit van de Vlaamse overheid;
- een externe werkgever die voor de samenleving een cruciale dienst verleent (bvb. een ziekenhuis, voedingssector, transportsector).

Deze mededeling zorgt voor het kader waarbinnen personeelsleden van de Vlaamse overheid tijdelijk een opdracht bij een andere werkgever kunnen opnemen.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij en Bestuur

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Beslissingen Crisismanagementteam (CCVO) van 18 en 19 maart en bericht op Vlaanderen intern van vrijdag 20 maart over vrijwilligerswerk.

2. INHOUD

ALGEMENE TOELICHTING

1. Vrijwilligerswerk

Personeelsleden kunnen ervoor opteren om voor een externe werkgever als vrijwilliger te werken. In dat geval vallen ze onder de wetgeving die het vrijwilligerswerk regelt.

Dit houdt het volgende in:

- Vrijwilligerswerk is beperkt tot feitelijke verenigingen en private en publiekrechtelijke organisaties die geen winst nastreven. Vrijwilligerswerk kan dus niet in de profit sector of bij zelfstandigen;
- De vrijwilliger ontvangt geen salaris van de organisatie.
- Een organisatie die vrijwilligers inzet, heeft een wettelijke verzekeringsverplichting (burgerlijke aansprakelijkheid en lichamelijke ongevallen van de vrijwilliger). Voor individuele initiatieven is er meestal geen verzekering, daarvoor kan het personeelslid zich gratis verzekeren via <https://www.vlaanderenvrijwilligt.be/vlaanderen-helpt/>. Vrijwilligers vragen dus best bij de organisatie waar ze vrijwilligerswerk doen na hoe de verzekering geregeld is en sluiten zelf een verzekering af als de organisatie niet (voldoende) verzekerd is. In Brussel (Franstalige organisaties) en Wallonië is er momenteel enkel een vrijwilligersverzekering voor organisaties en niet voor individuele initiatieven. Tijdens het vrijwilligerswerk kan men niet terugvallen op de arbeidsongevallen- en aansprakelijkheidsregeling van de Vlaamse overheid.
- Personeelsleden kunnen niet verplicht worden om vrijwilligerswerk te doen.

Naast hoger vermelde wettelijke kader gelden voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid die in het kader van de Corona-crisis vrijwilligerswerk willen uitoefenen de volgende regels:

- Vrijwilligerswerk is voor alle personeelsleden mogelijk zowel buiten de eigen functie, als met vrijstelling werk in de eigen functie (voor personeelsleden die geen werk meer hebben als gevolg van de Corona-crisis);
- De vrijstelling van arbeid gebeurt in overleg met de leidinggevende die zorgt voor een schriftelijke neerslag van de gemaakte afspraken (bvb. een mail).
- Het personeelslid dat vrijwilligerswerk doet, moet vooraf geen cumulatietoestemming indienen.
- De registratie van de vrijstelling van het werk in de eigen functie gebeurt via een nieuwe code in Vlimpers (code corona vrijwilligerswerk). Het personeelslid behoudt met deze code het recht op salaris en maaltijdcheques. Personeelsleden kunnen hun verplaatsingskosten indienen via een declaratie. Als personeelsleden dit doen, dan mogen zij geen (reële of forfaitaire) kostenvergoeding ontvangen van de organisatie waar ze vrijwilligerswerk uitvoeren.

2. Ter beschikkingstelling van statutaire personeelsleden

2.1. Binnen de eigen entiteit

Dit houdt het volgende in:

- De aanstelling van een ambtenaar is eenzijdig.

- Op grond van artikel I 5 VPS kan de leidend ambtenaar de dienstaanwijzing van een ambtenaar (al dan niet tijdelijk) eenzijdig wijzigen.
- Stelt de lijnmanager tijdens de Corona-crisis bij bepaalde kritieke functies/processen een personeelsbehoefte vast, dan kan hij deze behoefte intern invullen. Deze invulling is dan niet het gevolg van een vacature, maar wel van een tijdelijke wijziging van de dienstaanwijzing van een ambtenaar die een minder kritieke functie/proces uitoefent.
- Kan op basis van vrijwilligheid, maar kan ook verplicht worden : de leidend ambtenaar kan eenzijdig beslissen om de functie (dienstaanwijzing) van een statutair personeelslid te wijzigen (moet gemotiveerd zijn).
- De eenzijdige wijziging van dienstaanwijzing kan geen verandering van graad, niveau, rang of salarisschaal voor gevolg hebben.
- Een wijziging van dienstaanwijzing over de entiteiten heen is behoudens de uitzonderingen opsomt in het VPS niet mogelijk.

2.2. Aan een andere entiteit van de Vlaamse overheid

Dit houdt het volgende in:

- Juridische basis is artikel X 43bis en 43ter VPS : de uitoefening van taken ten behoeve van een entiteit, raad of instelling binnen de diensten van de Vlaamse overheid.
- Het akkoord van de leidend ambtenaren van beide entiteiten is vereist.
- Kan op basis van vrijwilligheid, maar kan ook verplicht worden : leidend ambtenaar kan eenzijdig beslissen om een ambtenaar ter beschikking te stellen aan een andere entiteit, (mits akkoord van de leidend ambtenaar van de ontvangende entiteit). Het akkoord van de minister van Bestuurszaken is niet nodig.
- Kan enkele bij de entiteiten die behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid (andere entiteiten van de VO die niet behoren tot de diensten van de Vlaamse overheid zijn externe werkgever)
- Doorbetaling van het salaris door de uitsturende entiteit met of zonder terugvordering van (een deel van) het salaris van de ontvangende entiteit.
- Beide leidend ambtenaren stellen de nodige praktische afspraken schriftelijk vast in een afspraken nota.
- De entiteit meldt een ter beschikking stelling aan het Agentschap Overheidspersoneel.

2.3. Aan een externe werkgever

Dit houdt het volgende in:

- Juridische basis is art. X 42 en 43 VPS : uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid.
- Kan zowel in non-profit als profit-sector (mits van belang van de Vlaamse overheid).
- Akkoord nodig van leidend ambtenaar, externe werkgever en minister bevoegd voor bestuurszaken (afsluiten van een ter beschikkingstellingsovereenkomst).
- Doorbetaling van het salaris door de Vlaamse overheid met of zonder terugvordering van (een deel van) het salaris van de externe organisaties.
- Kan op basis van vrijwilligheid, maar kan ook verplicht worden : leidend ambtenaar kan eenzijdig beslissen om een ambtenaar ter beschikking te stellen (mits nodige akkoorden van externe werkgever en minister bevoegd voor bestuurszaken)
- Als een entiteit meerdere personeelsleden bij eenzelfde externe werkgever inzet, dan volstaat één overeenkomst waarin de namen van de personeelsleden staan opgesomd.

Naast hoger vermelde wettelijke kader gelden voor de ter beschikking stellingen van ambtenaren aan een externe werkgever in het kader van de Corona-crisis de volgende regels:

- De leidend ambtenaren mogen de ter beschikking stelling gebruiken om ambtenaren ter beschikking te stellen voor opdrachten gerelateerd aan de Corona-crisis die zich situeren in;
 - de zorg (ziekenhuizen, rusthuizen, triagecentra, ...),
 - transport
 - voedingssector
 - tuinbouwsector.
- De leidend ambtenaren mogen ambtenaren die door de Corona-crisis zonder werk thuis zitten ter beschikking stellen. De andere ambtenaren blijven de dienstverlening verzekeren.
- Als entiteiten de door de minister van Bestuurszaken ter beschikking gestelde standaardovereenkomst gebruiken en deze overeenkomst sluiten met een externe werkgever uit één van hoger vermelde sectoren dan is er geen aparte toestemming van de minister van bestuurszaken nodig. Dit geldt zolang de Corona-crisis duurt.
- De entiteiten melden de ter beschikking stellingen aan het Agentschap Overheidspersoneel.

3. Ter beschikking stelling van contractuele personeelsleden

3.1. Binnen de eigen entiteit

Dit houdt het volgende in:

- De aanstelling van een contractueel personeelslid gebeurt op basis van diens arbeidsovereenkomst.
- De lijnmanager kan op basis van artikel 15 VPS de functie van een contractueel personeelslid indien nodig eenzijdig wijzigen voor zover dit past binnen de arbeidsovereenkomst. Indien dit niet het geval is dan gebeurt dit in akkoord met het contractuele personeelslid.
- Een wijziging van functie kan nooit een verandering van graad, niveau, rang of salarisschaal voor gevolg hebben.
- Een wijziging van functie over de entiteiten heen, zonder wervingsprocedure, is niet mogelijk.

3.2. Aan een andere entiteit van de Vlaamse overheid

Dit houdt het volgende in:

- Juridische basis is de *Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers* (art. 31 en 32).
- De ter beschikking stelling van een contractueel personeelslid aan een andere entiteit van de Vlaamse overheid kan enkel met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen. De entiteit die hiervan gebruik maakt meldt de gegevens van de uitlener, de gebruiker, de werknemer en de duur vooraf aan de arbeidsinspectie.
- De voorwaarden en de duur (moet beperkt zijn) van de ter beschikking stelling moeten op voorhand worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de beide leidend ambtenaren en het contractueel personeelslid.
- Kan enkel op vrijwillige basis, de leidend ambtenaar kan een contractueel personeelslid niet verplichten om via ter beschikking te werken voor een andere entiteit.
- Tijdens de ter beschikking stelling blijven alle contractuele verplichtingen in de relatie met de uitlenende werkgever behouden, zoals bijvoorbeeld de uitbetaling van het loon door de entiteit van oorsprong.
- De gebruiker oefent tijdens de periode van terbeschikkingstelling het feitelijke werkgeversgezag uit over de werknemer. Het is dan ook de gebruiker die instaat voor de toepassing van de

regels inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming die gelden op de plaats van het werk.

3.3. Aan een externe werkgever

Dit houdt het volgende in:

- Juridische basis is de *Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers* (art. 31 en 32)
- Er is sprake van terbeschikkingstelling van werknemers wanneer een werkgever een vaste werknemer uitleent aan een derde persoon die gebruik maakt van de diensten van deze werknemers en over hen (een deel van) het gezag uitoefent dat normaal door de werkgever zelf wordt uitgeoefend
- De ter beschikking stelling van een contractueel personeelslid is in principe verboden en enkel mogelijk in de volgende twee uitzonderingsgevallen:
 - Ter beschikking stelling aan een ander openbaar bestuur: dit kan met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen. De entiteit die hiervan gebruik maakt meldt de gegevens van de uitlener, de gebruiker, de werknemer en de duur vooraf aan de arbeidsinspectie.
 - Ter beschikking stelling aan een private werkgever: dit kan op voorwaarde dat de arbeidsinspectie voorafgaand zijn toestemming verleent. De arbeidsinspectie verleent pas een toestemming op het moment dat de gebruiker een akkoord heeft van zijn vakbondsafvaardiging.
- De beperkte uitzonderingen die bestaan voor de lokale overheden, gelden niet voor de andere overheden.
- De voorwaarden en de duur (moet beperkt zijn) van de ter beschikking stelling moeten op voorhand worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer.
- Kan enkel op vrijwillige basis, de leidend ambtenaar kan een contractueel personeelslid niet verplichten om via ter beschikking te werken bij een andere werkgever
- Tijdens de ter beschikking stelling blijven alle contractuele verplichtingen in de relatie met de uitlenende werkgever behouden, zoals bv. de uitbetaling van het loon door de entiteit.
- De gebruiker oefent tijdens de periode van terbeschikkingstelling het feitelijke werkgeversgezag uit over de werknemer. Het is dan ook de gebruiker die instaat voor de toepassing van de regels inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming die gelden op de plaats van het werk.
- Een verboden ter beschikking stelling heeft een aantal arbeids- en sociaalrechtelijke gevolgen en kan leiden tot burgerlijke sancties en strafsancities.

Naast hoger vermelde wettelijke kader gelden voor de ter beschikking stellingen van contractuele personeelsleden aan een externe werkgever in het kader van de Corona-crisis de volgende regels:

- De leidend ambtenaren mogen de ter beschikking stelling gebruiken om contractuele personeelsleden ter beschikking te stellen voor opdrachten gerelateerd aan de Corona-crisis die zich situeren in;
 - de zorg (ziekenhuizen, rusthuizen, triagecentra, ...),
 - transport,
 - voedingssector
 - tuinbouwsector.
- De leidend ambtenaren mogen contractuele personeelsleden (met hun akkoord) die door de Corona-crisis zonder werk thuis zitten ter beschikking stellen. De andere personeelsleden blijven de dienstverlening verzekeren.
- De entiteiten melden de terbeschikkingstellingen aan het Agentschap Overheidspersoneel.

- De Vlaamse overheid vraagt aan de federale overheid om voor de duur van de Corona-crisis een uitzondering te maken voor de voorafgaande toestemming van de arbeidsinspectie in verband met de ter beschikking stelling van contractueel personeel.
- Indien een ter beschikking stelling en vrijwilligerswerk geen optie zijn, dan is het voor een contractueel personeelslid mogelijk om bij de Vlaamse overheid een onbetaald verlof op te nemen en toestemming te krijgen van de leidend ambtenaar om te mogen cumuleren. Tijdens dit onbetaald verlof sluit het personeelslid vervolgens een arbeidsovereenkomst af met een externe werkgever en valt men onder diens arbeidsvoorwaarden. Dit kan een loon inhouden dat lager ligt dan het loon dat men bij de Vlaamse overheid verdiende.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,
Inburgering en Gelijke Kansen

Bart SOMERS