

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 220

van **EMMILY TALPE**

datum: 26 maart 2020

aan **BART SOMERS**

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

Autonoom gemeentebedrijf - Contractueel personeel

Het Decreet Lokaal Bestuur (DLB) (art. 225 en 226) laat toe drie vormen van gemeentelijke extern verzelfstandigde agentschappen op te richten, waaronder het autonoom gemeentebedrijf en het gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap in privaatrechtelijke vorm.

Statutaire personeelsleden kunnen, conform artikel 185 DLB, ter beschikking gesteld worden van onder andere extern verzelfstandigde agentschappen, zo ook van verenigingen zonder winstoogmerk als vermeld in de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk (vzw) met gemeentelijk belang.

Het DLB biedt echter geen rechtsgrond voor de ter beschikkingstelling van contractueel gemeentepersoneel. Voor de terbeschikkingstelling aan een vzw is het draagvlak voorzien in artikel 144 bis van de Nieuwe Gemeentewet, net als de terbeschikkingstelling aan een OCMW en aan een sociale huisvestingsmaatschappij (SHM). De terbeschikkingstelling vereist dat het bestuursorgaan van de vzw ten minste één lid telt dat door de gemeenteraad aangewezen is. Bij gemeentelijke vzw's is hier zonder meer aan voldaan.

Bij een autonoom gemeentebedrijf is de band tussen de gemeente en het bedrijf nog sterker dan bij een vzw. Elke fractie uit de gemeenteraad kan immers minstens een lid van de raad van bestuur voordragen. Daarenboven kiest de raad van bestuur uit zijn leden een voorzitter die deel uitmaakt van het college van brugmeester en schepenen (artikel 235, §2 DLB).

Vanuit deze overweging lijkt het dat de decreetgever het niet heeft beoogd om de autonome gemeentebedrijven uit te sluiten van de terbeschikkingstelling van contractueel gemeentepersoneel. Temeer dat in artikel 185, §3 DLB in de onderlinge overdracht van personeel tussen de gemeenten en het autonoom gemeentebedrijf wel voorzien is. Op vandaag is voor de terbeschikkingstelling van het contractueel personeel evenwel geen formele grondslag.

Kan de minister bevestigen dat gemeenten ook hun contractueel personeel mogen ter beschikking stellen van hun extern verzelfstandigde agentschap, in het bijzonder hun autonoom gemeentebedrijf, net zoals dit kan voor de gemeentelijke vzw's?

BART SOMERS

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

ANTWOORD

op vraag nr. 220 van 26 maart 2020

van **EMMILY TALPE**

- Statutaire medewerkers kunnen aan andere entiteiten (zoals vb. een AGB) ter beschikking worden gesteld, op voorwaarde dat dit in de lokale rechtspositieregeling staat. De terbeschikkingstelling is tijdelijk en moet gebeuren op basis van een overeenkomst tussen de gemeente of het OCMW en de rechtspersoon waaraan de medewerker ter beschikking wordt gesteld.

De aanstellende overheid beslist, in overeenstemming met de rechtspositieregeling, over de individuele terbeschikkingstelling van de statutaire medewerker en sluit een terbeschikkingstellingsovereenkomst.

Een terbeschikkingstelling houdt in dat het werkgeversgezag (gedeeltelijk) overgedragen wordt aan een gebruiker. Meestal is er ook een wijziging van de arbeidsomstandigheden, zoals bv. de werkplek.

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 arbeidsomstandigheden kan aanbrengen, met respect voor de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Het is echter wenselijk om zoveel mogelijk zaken in onderling overleg te regelen.

- Voor contractanten is terbeschikkingstelling in principe verboden, op basis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Dit verbod geldt zowel voor de private als de publieke sector en werd ingesteld om misbruiken in de vorm van koppelbazerij te kunnen bestrijden.

In de publieke sector gelden een aantal zeer specifieke afwijkingen op het verbod van terbeschikkingstelling van contractuele personeelsleden. Deze afwijkingen blijven beperkt tot de instanties en de situaties die in de betrokken wetgeving worden bepaald.

Bij de parlementaire voorbereidingen van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de zesde staatshervorming werd uitdrukkelijk bepaald dat het niet de gewesten zijn, maar enkel de federale overheid die bevoegd is om andere uitzonderingen op de bepalingen van voormeld artikel 31 in te stellen. Bijgevolg kon het Vlaams parlement in het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur niet in een regeling voorzien waarbij de gemeentebesturen hun contractuele personeelsleden ter beschikking stellen van onder meer hun autonome gemeentebedrijven.

- Gemeentebesturen kunnen, wat contractanten betreft, wel een beroep doen op de rechtsfiguur van de overdracht

Artikel 185, §3 van het decreet van 22 december 2017 bepaalt hiervoor de voorwaarden: "*met behoud van andersluidende wettelijke of decretale bepalingen en als dat nader bepaald is in de rechtspositieregeling van hun personeel, kunnen een*

gemeente, het autonoom gemeentebedrijf van die gemeente, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient, een publiekrechtelijke vereniging van dat openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en een intergemeentelijk samenwerkingsverband waarin een van deze voormelde besturen deelneemt, aan elkaar personeel overdragen."

Gaat het om een overdracht van een volledige dienst of afdeling, dan moet het bestuur nagaan of de Europese richtlijn 2001/23/EG – over het behoud van rechten van werknemers bij overdracht van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan – van toepassing is. Volgens die richtlijn moet de overnemer de arbeidsovereenkomst die het contractuele personeelslid met zijn bestuur gesloten had volledig overnemen gedurende een minimale termijn (minstens een jaar). Het contractueel aangestelde personeelslid kan de overdracht niet weigeren.

In individuele situaties – dus buiten de toepassing van de Europese richtlijn – moet het contractueel aangestelde personeelslid in principe instemmen met de overdracht naar het andere bestuur. Dit uit zich in de individuele arbeidsovereenkomst door middel van een addendum (m.b.t. de overdracht). De arbeidsovereenkomst kan dan in gemeenschappelijk akkoord ook worden beëindigd en er kan een arbeidsovereenkomst opgemaakt worden met de nieuwe werkgever. Alleszins worden door de overdracht -in tegenstelling tot de terbeschikkingstelling- de banden met de vroegere werkgever verbroken. Klikt het echter niet tussen de werknemer en zijn nieuwe werkgever, dan kan -mits alle partijen hiermee akkoord zijn- betrokkene terug worden overgedragen naar zijn vroegere werkgever.