

This item is the archived peer-reviewed author-version of:

De onvolmaakte doorwerking van het arbeidsrecht in de publieke sector: een confrontatie tussen collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad en analoge regelingen in de publieke sector

Reference:

De Wilde Inger, Janvier Ria.- De onvolmaakte doorwerking van het arbeidsrecht in de publieke sector: een confrontatie tussen collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad en analoge regelingen in de publieke sector
Tijdschrift voor sociaal recht - ISSN 0035-1113 - 1-2(2021), p. 73-103
To cite this reference: <https://hdl.handle.net/10067/1770520151162165141>

BIËNNALE BEGASOZ 2020

De onvolmaakte doorwerking van het arbeidsrecht in de publieke sector

*Een confrontatie tussen collectieve arbeidsovereenkomsten van de
Nationale Arbeidsraad en analoge regelingen in de publieke sector*

Inger De Wilde

Postdoctoraal onderzoeker Universiteit Antwerpen

Gastprofessor Universiteit Gent

Ria Janvier

Gewoon hoogleraar Universiteit Antwerpen

INHOUDSOPGAVE

I.	PROBLEEMSTELLING.....	2
II.	CONFRONTATIE.....	3
A.	ALGEMEEN.....	3
B.	AANWERVING.....	4
1.	Werving en selectie – Cao nr. 38.....	4
2.	Deeltijdse arbeid – Cao nr. 35.....	4
3.	Gelijke behandeling – Cao nr. 95.....	5
4.	Werkgelegenheidsplan oudere werknemers – Cao nr. 104.....	6
C.	TEWERKSTELLING.....	6
1.	Onthaal werknemers – Cao nr. 22.....	6
2.	Afwijking concurrentiebeding – Cao nr. 1bis.....	7
3.	Gemiddeld minimum maandinkomen – Cao nr. 43.....	7
4.	Financiële tegemoetkoming openbaar vervoer – Cao nr. 19/9.....	8
5.	Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – Cao nr. 90.....	8
6.	Ecocheques – Cao nr. 98.....	9
7.	Gewaarborgd maandloon arbeiders – Cao nr. 12bis.....	9
8.	Gewaarborgd maandloon bedienden voor korte duur – Cao nr. 13bis.....	10
9.	Afwezigheid familiegebeurtenissen – Cao nr. 16.....	10
10.	Verlof om dwingende redenen – Cao nr. 45.....	11
11.	Borstvoedingspauzes – Cao nr. 80.....	12
12.	Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen – Cao nr. 103.....	12
D.	UITSTROOM.....	12
1.	Motivering van het ontslag – Cao nr. 109.....	12
2.	Werkloosheid met bedrijfstoelag – Cao nr. 17 et al.....	13
3.	Outplacement – Cao nr. 82.....	14
4.	Collectief ontslag – Cao nr. 10.....	14
5.	Overgang van onderneming – Cao nr. 32bis.....	15
E.	ARBEIDSREGLEMENTERING.....	16
1.	Bescherming persoonlijke levenssfeer – Cao's nr. 68, nr. 81 en nr. 89.....	16
2.	Stress en alcohol- en drugsbeleid op het werk – Cao nr. 72 en Cao nr. 100.....	16
3.	Telewerk – Cao nr. 85.....	17
4.	Vrijwillige overuren – Cao nr. 129.....	17
F.	SOCIALE DIALOOG.....	18
1.	Statuut en ontslagbescherming vakbondsafgevaardigden – Cao nr. 5.....	18
2.	Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid – Cao nr. 108.....	19
G.	TUSSENBESLUIT.....	19
III.	UITLEIDENDE BESCHOUWINGEN.....	23

I. Probleemstelling

1. De wet van 19 december 1974 – de zogenaamde Wet Vakbondsstatuut¹⁻² – vormt de basis die de collectieve arbeidsverhoudingen tussen de onderscheiden overheidsbesturen en -instellingen en hun voltallige personeel beheerst³. Het vakbondsstatuut vormt een soort tegenhanger van de Cao-wet⁴ waarbij voor een grote groep overheidspersoneelsleden aangepaste structuren tot stand zijn gebracht, met inachtneming van de karakteristieken van de tewerkstelling in de publieke sector⁵. Het bestaan van een eigen regeling voor het verloop van het sociale overleg, brengt met zich mee dat de Cao-wet niet geldt voor de overgrote meerderheid van de publieke werkgevers⁶.

2. Eén van de gevolgen hiervan is dat het overheidspersoneel zich niet kan beroepen op de interprofessionele, algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten die worden gesloten in de Nationale Arbeidsraad⁷ (NAR). Hoewel heel wat arbeidswetten rechtstreeks van toepassing zijn op de (contractuele) overheidspersoneelsleden⁸, ontlenen zij dus geen (bijkomende) rechten⁹ aan de collectief afdwingbare afspraken die worden gemaakt tussen de sociale partners in uitvoering van die arbeidswetten¹⁰. Om de verbintenissen die worden gemaakt in het raam van een collectieve arbeidsovereenkomst te transponeren naar de context van een tewerkstelling in overheidsdienst, is doorgaans een wetgevende of reglementaire tussenkomst vereist. Dit hoeft op zich geen groot probleem te vormen, ware het niet dat de bevoegde regelgever in de praktijk frequent met veel vertraging of – in weerwil van de specifieke voorschriften van het vakbondsstatuut (*infra*, nr. 3) – zelfs helemaal geen

¹ Wet 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (BS 24 december 1974) (hierna: Wet Vakbondsstatuut, wet 19 december 1974 of gewoon vakbondsstatuut). Aan de Wet Vakbondsstatuut zijn twee belangrijke uitvoeringsbesluiten gekoppeld: het 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, *err.* BS 4 december 1984) (hierna KB 28 september 1984) en het KB 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1° van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (BS 20 oktober 1985) (hierna KB 29 augustus 1985).

² Wie zich helemaal wil onderdompelen in het vakbondsstatuut, raden we het volgende handboek aan: R. JANVIER, S. PALINCKX, P. HUMBLET en I. DE WILDE, *Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector*, Administratieve Rechtsbibliotheek, Algemene reeks, Brugge, die Keure, 2020, ter perse.

³ Naast de Wet Vakbondsstatuut bestaan er nog een aantal bijzondere regelingen van de collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector, o.a. dat van de autonome overheidsbedrijven. Voor een uitgebreide bespreking van die bijzondere regelingen verwijzen we naar R. JANVIER, S. PALINCKX, P. HUMBLET en I. DE WILDE, *Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector*, Administratieve Rechtsbibliotheek, Algemene reeks, Brugge, die Keure, 2020, ter perse en – specifiek wat de autonome overheidsbedrijven betreft – naar J. JACQMAIN, “Le statut du personnel des entreprises publiques autonomes”, in P. DE BRUYKER (ed.), *Les entreprises publiques autonomes*, Brussel, Bruylant, 1992, 171-19. De richtlijnen over het toegelaten aantal bladzijden lieten ons niet toe om ook stil te staan bij andere regelingen dan die van de Wet Vakbondsstatuut.

⁴ Wet 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités (BS 15 januari 1969).

⁵ Zie in dit verband A. DE BECKER, “Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector: van eenzijdigheid naar wederkerigheid?” in M. VAN DE PUTTE en J. CLEMENT (eds.), *Liber Amicorum Robert Andersen*, Brussel, Bruylant, 2009, (167) 168 en 171-174; J. JACQMAIN, “Les relations collectives dans le secteur privé et dans le secteur public”, *La vie au bureau* augustus 1992, 19-28.

⁶ Zie, over het toepassingsgebied van de Cao-wet, J. DE WILDE D’ESTMAEL en L. RIGAUX, “Le champ d’application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (art. 2)” in E. DERMINE en V. VANNES (coord.), *La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires – Cinquante ans d’application?*, Brussel, Larcier, 2018, 79-143; R. JANVIER, “Toepassingsgebied van de C.A.O.-Wet” in G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (eds.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 85-110; R. JANVIER, “Deel 1 – Inleiding * Hoofdstuk 2 – Toepassingsgebied” in P. HUMBLET, B. MERGITS, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (eds.), *C.A.O.-Recht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, losbl., I.2.1-10- I.2.5-1.830.

⁷ Voor een overzicht, zie cnt-nar.be/Cao-lijst.htm. In deze tekst verwijzen wij in voetnoot enkel naar de basis-cao en niet naar de wijzigende collectieve arbeidsovereenkomsten. Deze informatie kan eenvoudig worden gevonden op de genoemde website.

⁸ Zie in dat verband onder meer I. DE WILDE, “De doorwerking van het arbeidsrecht in de arbeidsrelaties in de publieke sector: capita selecta”, *Or.* 2018, 231-243.

⁹ Tegenover bijkomende rechten voor de werknemers kunnen ook bepaalde verplichtingen worden geplaatst. Bovendien kunnen bij cao vastgelegde verworvenheden worden teruggeschoefd. Voor een duiding in de context van (contractueel) overheidspersoneel zie I. DE WILDE, *Flexibiliteit of paradoxale rigiditeit? De wijzigbaarheid van de arbeidsvoorwaarden van de overheidscontractant*, Brugge, die Keure, 2017, 312 e.v.

¹⁰ Voor een bespreking, zie I. DE WILDE, *Flexibiliteit of paradoxale rigiditeit? De wijzigbaarheid van de arbeidsvoorwaarden van de overheidscontractant*, Brugge, die Keure, 2017, 175 e.v.

initiatief neemt om na te gaan of een vertaling van de algemeen bindende cao's van de NAR naar de overheidscontext aangewezen *c.q.* noodzakelijk is. Een schoolvoorbeeld uit het verleden betreft de verhoging van de duur van de opzeggingstermijnen voor arbeiders bij Cao nr. 75 van 20 december 1999¹¹. Voor de contractanten in overheidsdienst is pas na meer dan drie (!) jaar een analoge regeling getroffen via een aanpassing van de Arbeidsovereenkomstenwet, in de vorm van het (oude) artikel 59 van de Arbeidsovereenkomstenwet. In de tussenperiode konden arbeiders uit de publieke sector die werden geconfronteerd met een ontslag, geen aanspraak maken op de langere opzeggingstermijnen zoals vastgelegd in Cao nr. 75 van ¹².

3. Om een (gedeeltelijke) oplossing te bieden voor het hierboven beschreven probleem (*supra*, nr. 2), heeft de wet van 5 juni 2004¹³ een § 3 toegevoegd aan artikel 3 in de Wet Vakbondsstatuut¹⁴. Overheden en representatieve vakorganisaties kunnen op grond van die bepaling vragen om te onderhandelen (of te overleggen) over onder meer in de NAR gesloten cao's met het oog op de uitvaardiging van analoge bepalingen voor het overheidspersoneel¹⁵.

Bij gebrek aan een concreet sanctioneringsmechanisme voor het geval dat de sociale partners in de publieke sector geen gevolg geven aan deze bepaling, gaat het veeleer om een gedragsregel.

II. Confrontatie

A. Algemeen

4. In deze bijdrage gaan we na in welke mate er voor de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad, anno 2020 al dan niet een tegenhanger bestaat in de publieke sector. Hiermee willen we dus peilen naar een vertaling van die cao's in een bepaling die ook geldt voor het (contractueel) overheidspersoneel. We beperken ons tot de algemeen bindend verklaarde cao's van de NAR. Los van het feit dat dit leidt tot een duidelijke afbakening van ons onderzoeksopzet, is deze keuze verantwoord vanuit het gegeven dat deze collectieve arbeidsovereenkomsten in de private sector een belangrijke aanvulling vormen op de bescherming die het arbeidsrecht te bieden heeft. Voor onze analyse delen we de

¹¹ Cao nr. 75, 20 december 1999 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden (algemeen bindend verklaard bij KB 10 februari 2000, *BS* 26 februari 2000).

¹² De wet 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (*BS* 31 december 2013) (hierna Wet Eenheidsstatuut) heeft de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden heeft gelijkgeschakeld. Cao nr. 75 is om die reden niet meer relevant.

¹³ Wet 5 juni 2004 tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (*BS* 22 juni 2004).

¹⁴ Art. 3, § 3 Wet 19 december 1974, ingevoegd bij art. 2, 2^o wet 5 juni 2004 tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Die regel luidt: "*De wettelijke of reglementaire bepalingen die alleen gelden voor het personeel op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is, de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in een paritair orgaan en de voorstellen van de Nationale Arbeidsraad, worden, met het oog op het nemen van specifieke regels voor het personeel op wie de door deze wet ingestelde regeling toepasselijk is verklaard, voorgelegd aan het onderhandelingscomité of het overlegcomité bevoegd voor het betrokken personeel op initiatief van de overheid of van een representatieve vakorganisatie*".

¹⁵ Mvt bij het wetsontwerp (20 oktober 2003) tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *Parl.St.* Kamer 2003-04, nr. 314/001, 10, dekamer.be/FLWB/pdf/51/0314/51K0314001.pdf.

geselecteerde¹⁶ collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad onder in vijf clusters¹⁷: aanwerving (*infra*, B), tewerkstelling (*infra*, C), uitstroom (*infra*, D), arbeidsreglementering (*infra*, E) en sociale dialoog (*infra*, F). We concentreren ons op cao's die voor de publieke sector (nog¹⁸) relevant kunnen zijn. We sluiten af met de belangrijkste conclusies van onze vergelijkende analyse (*infra*, G).

B. Aanwerving

1. Werving en selectie – Cao nr. 38

5. Voor Cao nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers¹⁹ bestaat er in een publiekrechtelijke context geen equivalent. De rechtspositieregelingen bevatten weliswaar gedetailleerde regels over de aanwervings- en selectieprocedure, maar die zijn voornamelijk geschreven vanuit het perspectief van de overheidswerkgever en niet vanuit dat van de sollicitant. In dat opzicht bestaan er geen analoge plichten en gedragsregels voor overheidswerkgevers ten aanzien van personen die solliciteren voor een betrekking in overheidsdienst. Aangezien Cao nr. 38 vooral gedragsregels en geen afdwingbare rechtsregels bevat, is de impact van de niet-toepasselijkheid ervan in de publieke sector veeleer beperkt. Nochtans bevat Cao nr. 38 een aantal richtlijnen die nuttig kunnen zijn, misschien zelfs *a fortiori* in een overheidscontext, zoals de aanbeveling dat de selectieprocedure binnen een redelijke termijn moet verlopen²⁰.

2. Deeltijdse arbeid – Cao nr. 35

6. Cao nr. 35 van 27 februari 1981²¹ voert onder andere het principe in dat deeltijds tewerkgestelde werknemers met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden niet minder gunstig behandeld mogen worden dan vergelijkbare voltijdse werknemers louter op grond van het feit dat zij deeltijds werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is²². Wanneer het passend is, wordt het *pro rata temporis*-beginsel toegepast²³. De deeltijdse werknemer moet bijvoorbeeld ook voor een gelijk werk of voor een werk van gelijke waarde in verhouding hetzelfde loon ontvangen als een voltijdse werknemer²⁴.

¹⁶ Meerdere algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten houden op een of andere manier verband met de ondernemingsraden. Overeenkomstig de wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven (BS 27 september 1948), afgekort als de Bedrijfsorganisatiewet, moet een ondernemingsraad worden opgericht in de particuliere sector door ondernemingen die ten minste honderd werknemers tewerkstellen, bijvoorbeeld ook in het vrij onderwijs. Wij laten deze collectieve arbeidsovereenkomsten buiten beschouwing bij gebrek aan rechtstreekse relevantie voor de publiekrechtelijke werkgevers en hun personeel.

¹⁷ Binnen de clusters worden de cao's in een verdere logische volgorde van tewerkstelling gerangschikt.

¹⁸ Niet alle cao's zijn anno 2020 nog van belang. Een voorbeeld zijn de diverse algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten van de NAR die in de loop van de jaren het wettelijk dubbel vakantiegeld hebben aangevuld met een vergoeding voor een aantal dagen van de vierde vakantieweek. Hoewel op de meeste personeelsleden in overheidsdienst een eigen regeling betreffende het vakantiegeld geldt, waren die collectieve arbeidsovereenkomsten wel van belang voor een kleine groep overheidscontractanten die onder de toepassing vallen van de jaarlijkse vakantiewetgeving voor de private sector (zie in dit verband I. DE WILDE en R. JANVIER, *Jaarlijkse vakantieregelingen bij de Vlaamse lokale besturen. Stand van zaken, knelpunten en beleidsvoorstellen*, Brugge, die Keure, 2012, 300 p.). Inmiddels is het probleem van de niet-toepasselijkheid van die cao's op deze laatste groep als vanzelf opgelost omdat het gedeelte van het dubbel vakantiegeld voor de derde, vierde en vijfde dag van de vierde vakantieweek in het bedrag van het dubbel vakantiegeld zelf is geïntegreerd (cf. art. 38 KB 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders (BS 6 april 1967)).

¹⁹ Art. 1 tot en met art. 6 Cao nr. 38, 6 december 1983 werden algemeen bindend verklaard bij KB 11 juni 1984 (BS 28 juli 1984).

²⁰ Zie art. 15 Cao nr. 38, 6 december 1983.

²¹ Cao nr. 35, 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, algemeen bindend verklaard bij KB 21 september 1981 (BS 6 oktober 1981, *err.* BS 4 december 1981).

²² Art. 1bis, a) Cao nr. 35, 27 februari 1981.

²³ Art. 1bis, b) Cao nr. 35, 27 februari 1981.

²⁴ Art. 9, eerste lid Cao nr. 35, 27 februari 1981.

7. Rechtspositieregelingen besteden doorgaans weinig tot geen aandacht aan de rechten van de overheidspersoneelsleden die deeltijds werken. Dat komt omdat de overgrote meerderheid van de definitief benoemde ambtenaren wordt aangeworven voor een ambt met volledige prestaties. *De facto* werken zij niettemin soms deeltijds, maar dan door een beroep te doen op het scala aan verlofmogelijkheden. Dat is anders voor de overheidscontractanten die wel geregeld *ab initio* in dienst worden genomen met een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid. Soms bevatten de rechtspositieregelingen subtiele vormen van discriminatie van deeltijds tewerkgestelde overheidscontractanten. Het schoolvoorbeeld hiervan betreft de opbouw van geldelijke anciënniteit met het oog op het bereiken van de volgende trap in de weddeschaal. Wie bijvoorbeeld halftijds tewerkgesteld is, zal er vier in plaats van twee jaar moeten over doen om de volgende tweejaarlijkse salarisverhoging te genieten, die omwille van die halftijdse tewerkstelling slechts de helft bedraagt van de verhoging in geval van voltijdse tewerkstelling.

8. Ook publiekrechtelijke werkgevers zijn gebonden door clausule 4²⁵ van de raamovereenkomst die als bijlage is opgenomen bij Richtlijn 97/81/EG²⁶. Met de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdswerkers²⁷, heeft de federale overheid deze richtlijn omgezet in Belgisch recht. Het toepassingsgebied van de wet van 5 maart 2002 strekt zich eveneens uit tot contractuele personeelsleden in overheidsdienst²⁸. Op grond van die bepalingen kunnen voormelde ongelijkheden ten overstaan van deeltijds tewerkgestelde overheidscontractanten (*supra*, nr. 7) worden betwist²⁹⁻³⁰.

3. *Gelijke behandeling – Cao nr. 95*

9. Het belang van Cao nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie³¹ is beperkt in het licht van de algemene antidiscriminatie wetten³² en antidiscriminatie decreten³³ die een ruimer toepassingsgebied hebben en ook bindend zijn voor

²⁵ De tekst daarvan luidt: “*In respect of employment conditions, part-time workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable full-time workers solely because they work part time unless different treatment is justified on objective grounds*”.

²⁶ Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, *Pb.L.* 20 januari 1998, afl. 14, 9-14, eur-lex.europa.eu/eli/dir/1997/81/oj. *BS* 13 maart 2002.

²⁷ *BS* 13 maart 2002.

²⁸ *Cf.* art. 2, 1° en 4° wet 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdswerkers.

²⁹ Zie bijvoorbeeld Arbh. Luik 18 december 2006, *Soc.Kron.* 2008, 83, noot J. JACQMAIN.

³⁰ Het verschil in behandeling tussen deeltijdse en voltijdse arbeid gekoppeld aan het criterium “geslacht”, werd aangevochten voor het arbeidshof te Brussel. Concreet betrof het de vraag naar indirecte discriminatie van de maatregel waarbij deeltijdse arbeid niet in aanmerking werd genomen voor de toekenning van tussentijdse weddeverhogingen. Uit de cijfers die aan het hof werden voorgelegd, bleek onbetwistbaar dat het grootste gedeelte van de personeelsleden bij de (federale) overheid die in een deeltijds kader tewerkgesteld zijn, vrouw los van hun statutaire dan wel contractuele rechtspositie. Dit betekende volgens het hof dat de toepassing van bepalingen aan de hand van een geslachtsneutraal criterium (deeltijdse arbeid) verschillen in behandeling van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden met zich meebracht. Het Brusselse arbeidshof oordeelde dat die verschillende behandeling, bij gebrek aan een objectieve rechtvaardiging, een indirecte discriminatie uitmaakte van vrouwelijke personeelsleden (Arbh. Brussel 17 december 2010, *Soc.Kron.* 2012, 29, noot J. JACQMAIN).

³¹ Algemeen bindend verklaard bij KB 11 januari 2009 (*BS* 4 februari 2009). We kunnen in dit verband ook verwijzen naar Cao nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers, algemeen bindend verklaard bij KB 9 december 1975 (*BS* 25 december 1975).

³² Zie onder andere wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (*BS* 30 mei 2007 (ed. 2)) en wet 10 mei 2007 ter bestrijding van de discriminatie tussen vrouwen en mannen (*BS* 30 mei 2007 (ed. 2)).

³³ Zie Decr.VI. 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (*BS* 26 juli 2002); Ord.Br. 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt (*BS* 16 september 2008); Ord.Br. 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling (*BS* 16 september 2008); Decr.W. 6 november 2008 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (*BS* 19 december 2008); Decr.F. 12 december 2008 betreffende de bestrijding van sommige vormen van discriminatie (*BS* 3 januari 2009); Decr.D. 19 maart 2012 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (*BS* 5 juni 2012).

overheidswerkgevers³⁴. De Belgische antidiscriminatiewetgeving is op zijn beurt uitgevaardigd in navolging van meerdere Europese Richtlijnen³⁵.

4. Werkgelegenheidsplan oudere werknemers – Cao nr. 104

10. Cao nr. 104 van 27 juni 2012³⁶ regelt het opstellen van een werkgelegenheidsplan met als doel om het aantal personeelsleden van 45 jaar en ouder in de organisatie te behouden of te verhogen. Dit is op zich voornamelijk een zaak vanuit het perspectief van een performant personeelsmanagement, met inbegrip van een (meer) leeftijdsbewuste personeelsaanpak. Dit neemt niet weg dat een duidelijk plan van aanpak – onder andere ook in het raam van het diversiteitsbeleid – nuttig zou kunnen zijn om de arbeidsparticipatiegraad van oudere personeelsleden te verhogen. Voor overheidswerkgevers bestaat een dergelijk algemeen kader niet, maar is aandacht voor een leeftijdsbewust personeelsbeleid ook wel een aandachtspunt waarvan het belang, langzaam maar zeker, begint door te dringen³⁷.

C. Tewerkstelling

1. Onthaal werknemers – Cao nr. 22

11. In Cao nr. 22 van 26 juni 1975 betreffende het onthaal en de aanpassing van de werknemers in de onderneming³⁸ gaat het hoofdzakelijk om een aantal minimale voorwaarden waaraan het onthaal en de aanpassing van nieuw aangeworven werknemers moeten voldoen. De aan te wenden middelen om het onthaal in de onderneming te bevorderen, worden vastgelegd rekening houdend met de omvang, de structuur en de aan elke onderneming eigen kenmerken evenals met de positie die de werknemer in de onderneming bekleedt³⁹.

12. De verplichtingen van de werkgever inzake onthaal, begeleiding, informatie en vorming van de werknemers zijn intussen opgenomen in de Codex over het welzijn op het werk⁴⁰. De welzijnswetgeving is integraal van toepassing op alle publiekrechtelijke werkgevers en hun personeel⁴¹, inclusief de

³⁴ Voor een analyse van de toepassing van de (federale) antidiscriminatiewetten en de antidiscriminatie-decreten op contractueel overheidspersoneel, zie I. DE WILDE, *Flexibiliteit of paradoxale rigiditeit? De wijzigbaarheid van de arbeidsvoorwaarden van de overheidscontractant*, Brugge, die Keure, 2017, 193-197 en de verwijzingen aldaar.

³⁵ Zie Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, *Pb.L.* 19 juli 2000, afl. 180, 22-26, eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj; Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, *Pb.L.* 2 december 2000, afl. 303, 16-22, eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj; Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking), *Pb.L.* 26 juli 2006, afl. 204, 23-36, eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.

³⁶ Cao nr. 104, 27 juni 2012 over de uitvoering van een werkgelegenheidsplan oudere werknemers in de onderneming, algemeen bindend verklaard bij KB 24 oktober 2012 (*BS* 8 november 2012).

³⁷ E. PLATTEU en A. HONDEGHEM, "Leeftijdsbewust personeelsbeleid in Vlaamse lokale besturen", *Over.werk* 2009/2, 104-110.

³⁸ Algemeen bindend verklaard bij KB 9 september 1975 (*BS* 8 oktober 1975). Deze cao dient (nog altijd) te worden aangepast in het licht van KB 25 april 2007 betreffende het onthaal en de begeleiding van werknemers met betrekking tot de bescherming van het welzijn bij de uitvoering van hun werk (*BS* 10 mei 2007), waardoor het onthaal van nieuwe werknemers voortaan deel uitmaakt van het door de werkgever te voeren welzijnsbeleid.

³⁹ Zie art. 2, tweede lid Cao nr. 22, 26 juni 1975.

⁴⁰ Zie art. I.2-15 tot en met art. I-2.21 Codex over het welzijn op het werk 28 april 2017 (*BS* 2 juni 2017).

⁴¹ Voor het afbakenen van zijn toepassingsgebied verwijst de Codex over het welzijn op het werk eenvoudigweg door naar dat van de Welzijnswet Werknemers (*i.e.* wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, *BS* 18 september 1996). Die Welzijnswet Werknemers geldt op zijn beurt voor de werkgevers en de werknemers (*cf.* art. 2, § 1, eerste lid Welzijnswet Werknemers) met als verdere specificatie dat de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, met werknemers worden gelijkgesteld (*cf.* art. 2, § 1, tweede lid, 1°, a) Welzijnswet Werknemers). Werkgevers zijn degenen die deze werknemers en daarmee gelijkgestelden tewerkstellen (*cf.* art. 2, § 1, tweede lid, 2° Welzijnswet Werknemers).

verplichtingen op het vlak van het onthaal van nieuwe personeelsleden. Daardoor maakt het weinig uit dat voor er in de context van de publieke sector geen tegenhanger bestaat van Cao nr. 22.

2. Afwijking concurrentiebeding – Cao nr. 1bis

13. De in Cao nr. 1bis⁴² van 21 december 1978 opgenomen mogelijkheid voor bepaalde werkgevers om inzake het concurrentiebeding af te wijken van de regels daarover in de Arbeidsovereenkomstenwet⁴³, staat enkel open voor werkgevers en bedienden voor wie de Cao-wet geldt. Er is geen equivalent voor het contractueel overheidspersoneel. Het belang van die afwijkingsmogelijkheid is vrij beperkt aangezien het in de publieke sector ongebruikelijk is dat de overheidswerkgever ten overstaan van een gewezen contractant gebruik zal maken van een niet-mededingingsbeding. De sector van de autonome overheidsbedrijven waarvan de meesten steeds dichter aanleunen bij de private ondernemingen, vormt daar mogelijk een uitzondering op.

3. Gemiddeld minimum maandinkomen – Cao nr. 43

14. Cao nr. 43 van 2 mei 1988⁴⁴⁻⁴⁵ legt de absolute ondergrens vast van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen. Ook in de publieke sector bestaat een gegarandeerde minimumwedge die wordt bepaald in de onderscheiden rechtspositieregelingen. Het eerbiedigen van een bepaalde ondergrens wordt bovendien als een minimaal recht gekwalificeerd⁴⁶. Aangezien het minimumloon wordt vastgesteld in de rechtspositieregeling, verschilt de gewaarborgde minimumbezoldiging naargelang de geldende rechtspositieregeling⁴⁷.

⁴² Cao nr. 1bis, 21 december 1978 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 1 van 12 februari 1970 betreffende het afwijkingsbeding van niet-mededinging aan de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. Cao nr. 1, 12 februari 1970 werd niet algemeen bindend verklaard, Cao nr. 1bis, 21 december 1978 wel, meer bepaald bij KB 6 maart 1979 (BS 7 april 1979).

⁴³ Cao nr. 1bis, 21 december 1978 voert, wat betreft het concurrentiebeding voor bedienden, de afwijkingsmogelijkheid uit bepaald in art. 86, § 2 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁴⁴ Cao nr. 43, 2 mei 1988 houdende wijziging en coördinatie van de collectieve arbeidsovereenkomsten nr. 21 van 15 mei 1975 en nr. 23 van 25 juli 1975 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen, algemeen bindend verklaard bij KB 29 juli 1988 (BS 26 augustus 1988).

⁴⁵ Dezelfde analyse gaat ook op voor Cao nr. 50, 29 oktober 1991 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimum maandinkomen voor werknemers onder de 21 jaar. Deze cao werd algemeen bindend verklaard bij KB 17 december 1991 (BS 10 januari 1992).

⁴⁶ Art. 9bis, § 1, 2° wet 19 december 1974 en art. 5 KB 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (BS 8 juli 2005). Art. 5 KB 3 juli 2005 bepaalt dat de maandelijks bezoldiging van het personeelslid dat 21 jaar is, nooit minder mag bedragen dan een twaalfde van 13.234,20 EUR (niet-geïndexeerd).

⁴⁷ Zie bijvoorbeeld, voor de federale overheid, art. 3 KB 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de federale overheidsdiensten (BS 8 augustus 1973). Voor de personeelsleden in dienst bij de Vlaamse overheid verwijzen we naar de weddeschalen zoals vervat in bijlage 5 bij B.VI.Reg. 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid (BS 27 maart 2006 (ed. 1)) (hierna Vlaams Personeelsstatuut) (niveau D111 aan 0 jaar anciënniteit, zie overheid.vlaanderen.be/index_bijlagen). Voor de Vlaamse lokale besturen betreft het de weddeschalen in bijlage II B.VI.Reg. 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, BS 24 december 2007 (hierna: Rechtspositiebesluit Vlaams Gemeente- en Provinciepersoneel) (verloning op niveau E1 met 0 jaar anciënniteit, zie codex.vlaanderen.be/Portals/Codex/documenten/1016438.html).

4. Financiële tegemoetkoming openbaar vervoer – Cao nr. 19/9

15. Voor het overheidspersoneel wordt de financiële bijdrage van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer zoals bepaald in Cao nr. 19/9 van 23 april 2019⁴⁸⁻⁴⁹, vastgelegd in de rechtspositieregeling. Daarbij moet een onderscheid worden gemaakt tussen de (wettelijk verplichte) minimale tegemoetkoming van werkgevers in de aanschaf van treinabonnementen⁵⁰ en de bijdrage in de kosten voor het gebruik van ander openbaar vervoer (bus, tram, metro) voor het woon-werkverkeer.

16. De wet 27 juli 1962 vindt ook toepassing op “de gecentraliseerde en gedecentraliseerde diensten van Staat, provincies en gemeenten”⁵¹. Ook overheidswerkgevers moeten dus op basis van deze wet zorgen voor een bepaalde minimale tegemoetkoming in de kosten van een sociaal (trein)abonnement. Die wettelijke verplichting geldt niet voor abonnementen voor andere openbare vervoersmiddelen, zoals bus, tram en metro. Voor de tegemoetkoming in de kosten van die abonnementen is het personeelslid bijgevolg afhankelijk van de specifieke voorwaarden conform de geldende rechtspositieregeling⁵². Variaties in de hoogte van die tegemoetkoming zijn mogelijk aangezien het vastleggen ervan tot de autonomie van de onderscheiden overheidswerkgevers behoort⁵³.

5. Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen – Cao nr. 90

17. Cao nr. 90 van 20 december 2007 bepaalt de procedures, de voorwaarden en de nadere regels voor de invoering van de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen⁵⁴. De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen worden op een bijzondere wijze behandeld op het vlak van de daarop verschuldigde socialezekerheidsbijdragen⁵⁵. Het belangrijkste is dat deze voordelen tot een bepaald

⁴⁸ Cao nr. 19/9, 23 april 2019 betreffende de financiële bijdrage van de werkgevers in de prijs van het gemeenschappelijk openbaar vervoer van de werknemers, algemeen bindend verklaard bij KB 28 april 2019 (BS 8 mei 2019) heeft Cao nr. 19octies, 20 februari 2009, algemeen bindend verklaard bij KB 28 juni 2009 (BS 13 juli 2009) vervangen (zie art. 1 Cao nr. 19/9, 23 april 2019).

⁴⁹ Cao nr. 19/9, 23 april 2019 heeft een suppletoir karakter: deze cao is niet van toepassing op de werkgevers en werknemers die afhangen van een paritair comité waar de tegemoetkoming in de kosten van het gemeenschappelijk openbaar vervoer al door een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst werd geregeld mits die sectorale cao's ten minste evenwaardige voordelen toekennen als Cao nr. 19/9, 23 april 2019 (zie art. 2, tweede lid Cao nr. 19/9, 23 april 2019).

⁵⁰ De (wettelijk verplichte) minimale tegemoetkoming van werkgevers in de aanschaf van treinabonnementen aan sociaal tarief vloeit voort uit de wet 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden (BS 31 juli 1962) en het daaraan gekoppelde KB 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 (BS 31 juli 1962).

⁵¹ Zie art. 1, tweede lid wet 27 juli 1962 tot vaststelling van een werkgeversbijdrage in het verlies geleden door de Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen ingevolge de uitgifte van abonnementen voor werklieden en bedienden.

⁵² Voor een voorbeeld refereren we aan art. 163 Rechtspositiebesluit Vlaams Gemeente- en Provinciepersoneel: “Bij het gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk wordt het personeelslid voor de kosten van het sociale abonnement vergoed in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen daarover. In afwijking van het eerste lid kan de raad bepalen dat het treinabonnement voor een hoger bedrag of volledig door het bestuur ten laste wordt genomen. (...). De raad bepaalt de mate waarin het bestuur de kosten voor het gebruik van de bus, de tram of de metro voor de verplaatsing van en naar het werk vergoedt”.

⁵³ Vaak heeft het overheidspersoneelslid recht op volledige terugbetaling van het abonnement openbaar vervoer (zie bijvoorbeeld art. VII.95 Vlaams Personeelsstatuut en art. 63 KB 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt (BS 19 juli 2017)).

⁵⁴ Cao nr. 90, 20 december 2007 betreffende de niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen, algemeen bindend verklaard bij KB 10 februari 2008 (BS 21 februari 2008).

⁵⁵ De niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen of loonbonus vallen onder bepaalde condities niet onder het loonbegrip voor zover het bedrag van het toegekende voordeel niet hoger uitvalt dan een bepaald grensbedrag (zie art. 14, § 3 wet 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (BS 25 juli 1969)); voor het jaar 2020 ligt die grens op 3.413 EUR op jaarbasis. Deze vrijstelling dient evenwel in aanzienlijke mate te worden genuanceerd aangezien op het toegekende bedrag een solidariteitsbijdrage van 33% van werkgeverszijde en een werknemersbijdrage van 13,07% verschuldigd is (zie art. 38, § 3novies wet 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers (BS 2 juli 1981)).

grensbedrag fiscaal vrijgesteld⁵⁶ zijn⁵⁷. Er bestaat in het algemeen geen equivalent voor het (contractuele) overheidspersoneel. De wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen (I)⁵⁸ heeft echter een kader gecreëerd voor de invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven⁵⁹.

18. Met uitzondering van de autonome overheidsbedrijven kunnen overheidswerkgevers geen gebruik maken van dergelijke bonusplannen. Hoewel de meeste publiekrechtelijke werkgevers geen commercieel doel *c.q.* winstoogmerk hebben, zouden nochtans wel concrete doelstellingen op individu-overschrijdend niveau kunnen worden bepaald die een recht openen op niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen.

6. Ecocheques – Cao nr. 98

19. Cao nr. 98 van 20 februari 2009 betreffende de ecocheques⁶⁰ kadert in het interprofessioneel akkoord (voor de private sector) van 2009-2010 dat onder meer voorziet in een koopkrachtverhoging door middel van ecocheques. Onder bepaalde voorwaarden vormen ecocheques geen loon voor de berekening van de socialezekerheidsbijdragen⁶¹. Eén van de voorwaarden is dat de ecocheque enkel gebruikt mag worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de lijst bij Cao nr. 98 van 20 februari 2009⁶². In het geval dat een overheidswerkgever ecocheques toekent aan zijn personeel, is die bijgevolg evengoed gebonden door die lijst als bijlage bij Cao nr. 98 om te kunnen genieten van de bijdragevrijstelling. Er blijken echter relatief weinig personeelsleden in overheidsdienst te genieten van het voordeel van ecocheques⁶³.

7. Gewaarborgd maandloon arbeiders – Cao nr. 12bis⁶⁴

20. Wat het recht op een gewaarborgd maandloon betreft, zoals vervat in Cao nr. 12bis van 26 februari 1979, kunnen ook contractueel tewerkgestelde arbeiders in dienst van een overheidswerkgever in geval van arbeidsongeschiktheid aanspraak maken op het behoud van hun belastbaar inkomen gedurende dertig dagen. Voorwaarde is wel dat daarvoor een juridische basis kan worden aangewezen aangezien Cao nr. 12bis niet bindend is in de publieke sector. Concreet wordt de verplichting tot het betalen van een gewaarborgd maandloon voor arbeiders in dienst bij een overheidswerkgever bij koninklijk

⁵⁶ Zie art. 38, § 1, 24° en art. 178, § 6 Wetboek van de Inkomstenbelastingen 1992.

⁵⁷ Zie ook werk.belgie.be/bonusplannen/.

⁵⁸ BS 7 augustus 2008.

⁵⁹ Zie art. 158 tot en met art. 171 wet 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen (I) en ook KB 8 december 2008 houdende de uitvoering van artikelen 160 en 162, § 2, van de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen (I) betreffende de invoering van een stelsel van niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen voor de autonome overheidsbedrijven (BS 19 december 2008 (ed. 2)).

⁶⁰ Algemeen bindend verklaard bij KB 28 juni 2009 (BS 13 juli 2009). Deze overeenkomst stelt de nadere regels voor de toekenning en het gebruik van de ecocheques vast, meer bepaald de lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht (art. 1 Cao nr. 98, 20 februari 2009).

⁶¹ Zie art. 19^{quater} KB 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 (BS 5 december 1969, *err.* BS 22 december 1970), dat werd ingevoegd bij KB 14 april 2009 (BS 20 mei 2009).

⁶² Zie art. 19^{quater}, § 2, 4° KB 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.

⁶³ De federale en de Vlaamse overheid kennen geen ecocheques toe aan hun personeelsleden. Ook op het lokale bestuursniveau zijn ecocheques weinig verspreid. De personeelsleden van de publiekrechtelijke universiteiten UGent (zie ugent.be/nl/vacatures/personeelsvoordelen.htm) en Universiteit Antwerpen (zie uantwerpen.be/nl/jobs/wat-bieden-wij/extra-voordelen/) genieten bijvoorbeeld wel van het voordeel van ecocheques.

⁶⁴ Cao nr. 12bis, 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen bindend verklaard bij KB 23 maart 1979 (BS 24 april 1979).

besluit opgelegd, bijvoorbeeld voor de federale overheid⁶⁵ en de lokale besturen⁶⁶, of vloeit het voort uit de geldende rechtspositieregeling, zoals bij Vlaamse overheid⁶⁷. Doorgaans wordt enkel de situatie van ziekte of ongeval van gemeen recht beoogd. In geval van arbeidsongeval of beroepsziekte is die loonwaarborg meestal⁶⁸ minder duidelijk geregeld⁶⁹.

8. Gewaarborgd maandloon bedienden voor korte duur – Cao nr. 13bis

21. De analyse voor de bedienden voor korte duur die zich in de privésector kunnen beroepen op Cao nr. 13bis van 26 februari 1979⁷⁰ is dezelfde als die voor de arbeiders (*supra*, nr. 20). De verplichting tot het betalen van een gewaarborgd maandloon voor bedienden voor korte duur tewerkgesteld door een overheidswerkgever, maakt het voorwerp uit van een koninklijk besluit⁷¹ of is vervat in de rechtspositieregeling⁷².

9. Afwezigheid familiegebeurtenissen – Cao nr. 16

22. Cao nr. 16 van 24 oktober 1974 betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen⁷³ bepaalt dat wanneer de plechtige communie of de deelneming aan het feest van de vrijzinnige jeugd samenvalt met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag, de werknemers recht hebben om, zonder loonverlies, afwezig te zijn op de gewone activiteitsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt. Ook Cao nr. 71 van 10 februari 1999⁷⁴ en Cao nr. 74 van 17 november 1999⁷⁵ regel(d)en het recht op afwezigheid naar aanleiding van bepaalde familiegebeurtenissen.

⁶⁵ Zie KB 6 december 1974 houdende toekenning van een vergoeding aan sommige personeelsleden van de besturen en andere diensten der ministeries alsmede aan het personeel van sommige instellingen van openbaar nut (BS 21 januari 1975).

⁶⁶ Zie KB 22 april 1976 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een gewaarborgd maandloon of van een gewaarborgde maandwedde aan sommige personeelsleden van de provincies, gemeenten, agglomeraties van gemeenten en federaties van gemeenten (BS 7 mei 1976). Schijnbaar heeft het Rechtspositiebepalend Vlaams Gemeente- en Provinciepersoneel dit besluit niet opgeheven, zodat het nog steeds onverkort gelding heeft.

⁶⁷ Zie bijvoorbeeld art. VII.8, eerste lid Vlaams Personeelsstatuut: “*Het contractuele personeelslid dat als arbeider in dienst werd genomen en arbeidsongeschikt is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, heeft na het verstrijken van de periode waarin het loon volledig is gewaarborgd, recht op aanvullend loon volgens de regeling die geldt in de privésector*”.

⁶⁸ Voor de contractuele personeelsleden in dienst van de Vlaamse overheid stelt het Vlaams Personeelsstatuut het ziekteverlof voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar en van het werk gelijk met dienstactiviteit, zonder enige beperkende voorwaarde (zie art. X.23, § 1, derde lid Vlaams Personeelsstatuut). Daardoor staat vast dat de Vlaamse overheidscontractant tijdens bedoeld verlof zijn normale salaris behoudt (zie art. X.2, § 1, eerste lid Vlaams Personeelsstatuut).

⁶⁹ Zie in dit verband R. JANVIER, *Arbidsongevallen publieke sector*, Reeks van het Belgische genootschap voor arbeids- en socialezekerheidsrecht nr. 17, Brugge, die Keure, 2017, 159-167, nrs. 458-485.

⁷⁰ Cao nr. 13bis, 26 februari 1979 tot aanpassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, algemeen bindend verklaard bij KB 23 maart 1979 (BS 24 april 1979).

⁷¹ Zie KB 6 december 1974 houdende toekenning van een vergoeding aan sommige personeelsleden van de besturen en andere diensten der ministeries alsmede aan het personeel van sommige instellingen van openbaar nut en KB 22 april 1976 tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een gewaarborgd maandloon of van een gewaarborgde maandwedde aan sommige personeelsleden van de provincies, gemeenten, agglomeraties van gemeenten en federaties van gemeenten.

⁷² Zie bijvoorbeeld art. VII.8, tweede lid Vlaams Personeelsstatuut: “*Voor een contractueel personeelslid dat als bediende wordt tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van minder dan 3 maanden of voor een welomschreven werk dat normaal een tewerkstelling vergt van minder dan 3 maanden, geldt voor het aanvullend loon dezelfde regeling als voor een contractueel personeelslid met de hoedanigheid van arbeider*”.

⁷³ Algemeen bindend verklaard bij KB 3 december 1974 (BS 23 januari 1975).

⁷⁴ Cao nr. 71, 10 februari 1999 betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van het overlijden van overgrootouders en achterkleinkinderen, algemeen bindend verklaard bij KB 23 april 1999 (BS 12 mei 1999). Door de aanpassing van art. 4 KB 28 augustus 1963 bij KB 22 maart 1999 (BS 2 april 1999) heeft deze collectieve arbeidsovereenkomst haar belang verloren.

⁷⁵ Cao nr. 74, 17 november 1999 betreffende het behoud van het normaal loon van de wettelijk samenwonende werknemers voor de afwezigheidsdagen ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen, algemeen bindend verklaard bij KB

23. Het recht op bezoldigde afwezigheid ter gelegenheid van familiegebeurtenissen wordt in de publieke sector doorgaans betiteld als het omstandigheidsverlof. De regels betreffende het omstandigheidsverlof maken het voorwerp uit van de rechtspositieregeling⁷⁶. Meestal zijn deze bepalingen per analogie ook van toepassing op de contractuele personeelsleden zonder dat die regeling voor hen minder gunstig mag zijn dan datgene wat is vastgelegd bij KB van 28 augustus 1963⁷⁷. De contractanten in overheidsdienst kunnen zich dus in elk geval beroepen op voormeld KB van 28 augustus 1963, dat de waarde heeft van een minimumregeling. Voor de (contractuele) personeelsleden bij de federale overheid genieten in dit verband een meer voordelige regeling⁷⁸. In de loop der jaren zijn de versoepelingen die Cao nr. 16, Cao nr. 71 en Cao nr. 74 hebben doorgevoerd, geïntegreerd in dat KB van 28 augustus 1963⁷⁹.

10. Verlof om dwingende redenen – Cao nr. 45

24. De Arbeidsovereenkomstenwet legt het principe vast dat de werknemer het recht heeft om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen⁸⁰. Cao nr. 45 van 19 december 1989⁸¹ geeft concreet uitvoering aan de inhoud, de duur en de modaliteiten van het verlof om dwingende redenen. Voor degenen waarop Cao nr. 45 van 19 december 1989 niet van toepassing is, kan worden verwezen naar het KB van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende reden⁸². Dit KB heeft voor de contractanten in overheidsdienst de waarde van een minimumregeling. Dit besluit geldt “onverminderd gunstiger bepalingen”⁸³, bijvoorbeeld in de rechtspositieregeling. Of ook de ambtenaren in aanmerking komen voor een soortgelijk verlof om dwingende redenen hangt af van de op hen toepasselijke rechtspositieregeling⁸⁴.

7 februari 2000 (BS 24 februari 2000). Met de invoeging van een art. 4bis, bij KB 9 januari 2000 (BS 2 februari 2000), in het KB 28 augustus 1963 is deze collectieve arbeidsovereenkomst van belang ontbloom.

⁷⁶ De statutaire en contractuele personeelsleden (cf. art. 1, § 3, 2°) KB KB 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen (BS 28 november 1998)) (hierna federaal Verlofbesluit) in dienst van de federale overheid hebben bijvoorbeeld recht op één werkdag bezoldigde afwezigheid ter gelegenheid van de plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot (zie art. 15, eerste lid, 10° federaal Verlofbesluit). Dat is ook het geval bij deelname van een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot aan het feest van de vrijzinnige jeugd (zie art. 15, eerste lid, 11° federaal Verlofbesluit). Deze dag bezoldigde afwezigheid is blijikbaar vrij te besteden. Merk op dat het federaal Verlofbesluit ruimer is dan de regeling voor de werknemers uit de particuliere sector voor zover niet alleen de plechtige communie maar ook een gelijkaardige gebeurtenis in een andere erkende religie (zoals het joodse *bar mitzwa*) recht geeft op een werkdag afwezigheid met behoud van wedde.

⁷⁷ KB 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 (BS 11 september 1963) dient te worden beschouwd als de uitvoering van art. 30, § 1, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

⁷⁸ Art. 154, tweede lid federaal Verlofbesluit heeft KB 28 augustus 1963 opgeheven wat betreft de personeelsleden die bij arbeidsovereenkomst in dienst zijn genomen door de federale overheid.

⁷⁹ Zie art. 2, eerste lid, VIII, tweede lid en IX, tweede lid KB 28 augustus 1963, in die zin aangevuld bij art. 1 KB 9 januari 2000 (BS 2 februari 2000) [equivalent van Cao nr. 16, 24 oktober 1971], art. 4 KB 28 augustus 1963, zoals vervangen bij art. 2 KB 22 maart 1999 (BS 2 april 1999) [equivalent van Cao nr. 71, 10 februari 1999] en art. 4bis KB 28 augustus 1963, dat werd ingevoegd bij art. 2 KB 9 januari 2000 [equivalent van Cao nr. 74, 17 november 1999].

⁸⁰ Art. 30bis, eerste lid Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸¹ Cao nr. 45, 19 december 1989 houdende invoering van een verlof om dwingende redenen, algemeen bindend verklaard bij KB 6 maart 1990 (BS 21 maart 1990).

⁸² BS 6 december 1991. Dit koninklijk besluit werd uitgevaardigd in uitvoering van art. 30bis, derde lid Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸³ Cf. art. 30bis, derde lid, aanhef Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸⁴ Een ambtenaar in dienst van de federale overheid geniet, onder de noemer van (onbezoldigd) “verlof om dwingende redenen van familiaal belang”, een – op het eerste gezicht – royale regeling zowel wat betreft het aantal dagen, meer bepaald 45 werkdagen per jaar, als op het vlak van de motieven (zie art. 38 federaal Verlofbesluit). Het is echter niet altijd even eenvoudig om een vergelijking te maken tussen de onderscheiden rechtspositieregelingen omdat de benaming van de diverse verlofmogelijkheden nogal durft te verschillen en de ontstaansgeschiedenis van die verloven een verschillend verloop heeft gekend. Zo bevat het Vlaams Personeelsstatuut dan weer een zeer flexibel systeem van onbetaald verlof (zie art. X.62 Vlaams Personeelsstatuut) dat evengoed toelaat tegemoet te komen aan situaties die als dwingende redenen worden gekwalificeerd. Bovendien kunnen zowel ambtenaren als contractanten gebruikmaken van deze verlofmogelijkheid.

11. Borstvoedingspauzes – Cao nr. 80

25. Voor werkgevers in de zin van de Cao-wet erkent Cao nr. 80 van 27 november 2001 een recht op borstvoedingspauzes⁸⁵. Ook de overheidswerkgevers zijn gebonden door het principe dat moeders die hun baby's voeden, daartoe voldoende tijd moeten krijgen, zoals vervat in het Herziene Europees Sociaal Handvest⁸⁶. Voor (contractueel) overheidspersoneel worden de details aangaande het recht op borstvoedingspauzes verder uitgewerkt in de toepasselijke rechtspositieregeling⁸⁷⁻⁸⁸.

12. Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen – Cao nr. 103

26. Het stelsel van het tijdskrediet in de private sector wordt geregeld door Cao nr. 103 van 27 juni 2012 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen⁸⁹. Binnen de publieke sector bestaat er een amalgaam aan specifieke regelingen betreffende de (gedeeltelijke) onderbreking van de loopbaan die een recht openen op onderbrekingsuitkeringen. Die regelingen verschillen volgens het type overheidswerkgever⁹⁰. Naast het stelsel van de (beroeps)loopbaanonderbreking bevatten de onderscheiden rechtspositieregelingen nog tal van andere verlofmogelijkheden die onder meer een goed evenwicht tussen werk en privé beogen. Die verlofstelsels verschillen van de ene tot de andere overheidswerkgever en zijn doorgaans minstens gelijkwaardig aan de regeling van het tijdskrediet zoals uitgewerkt in Cao nr. 103.

D. Uitstroom

1. Motivering van het ontslag – Cao nr. 109

27. De Wet Eenheidsstatuut koppelde de afschaffing van het willekeurig ontslag bij arbeiders aan de invoering van de verplichting tot motivering van het ontslag. Die afschaffing verloopt echter verschillend al naargelang de Cao-wet wel of niet van toepassing is. Voor de werkgevers en werknemers in de zin van de Cao-wet werd de afschaffing van het willekeurig ontslag bij arbeiders gekoppeld aan de "*inwerkingtreding van een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever*"⁹¹. Aan deze voorwaarde werd voldaan bij Cao nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag⁹².

28. Voor de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de Cao-wet vallen, wordt het artikel betreffende het willekeurige ontslag bij arbeiders automatisch opgeheven vanaf de inwerkingtreding van een regeling die "*vergelijkbaar*" is met die voor de private sector⁹³. Omdat de meeste overheidswerkgevers onttrokken zijn aan de werkingssfeer van de Cao-wet waardoor zij niet gebonden zijn door Cao nr. 109 van

⁸⁵ Cao nr. 80, 27 november 2001 tot invoering van een recht op borstvoedingspauzes, algemeen bindend verklaard bij KB 21 januari 2002 (BS 12 februari 2002).

⁸⁶ Zie art. 8.3 HESH.

⁸⁷ Zie bijvoorbeeld art. 33ter federaal Verlofbesluit; art. X.80 Vlaams Personeelsstatuut; art. 216 Rechtspositiebesluit Vlaams Gemeente- en Provinciepersoneel.

⁸⁸ Voor een uitgebreide bespreking, zie S. AERTS, "Borstvoedingspauzes in de publieke sector en het onderwijs", *Or.* 2017/2, 2-19.

⁸⁹ Algemeen bindend verklaard bij KB 25 augustus 2012 (BS 31 augustus 2012).

Zie in deze context ook, Cao nr. 64, 29 april 1997 tot instelling van een recht op ouderschapsverlof, algemeen bindend verklaard bij KB 29 oktober 1997 (BS 7 november 1997). Deze cao vestigt vooral een aantal grote principes. De concrete regelingen in verband met het ouderschapsverlof voor de particuliere en de publieke sector zijn vervat in zeer verspreide regelgeving (zie rva.be/nl/documentatie/infoblad/t19).

⁹⁰ Op de website van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening kan ieder personeelslid in overheidsdienst, naargelang de overheid waarbij het in dienst is, nagaan welke zijn rechten zijn op het vlak van loopbaanonderbreking (zie rva.be/nl/burgers/loopbaanonderbreking%20en%20tijdskrediet/loopbaanonderbreking).

⁹¹ Art. 38, 1° Wet Eenheidsstatuut.

⁹² Algemeen bindend verklaard bij KB 9 maart 2014 (BS 20 maart 2014).

⁹³ Art. 38, 2° Wet Eenheidsstatuut.

12 februari 2014, noopt de invoering van de motiveringsverplichting voor de overheidscontractanten tot een aanpassing via de (Arbeidsovereenkomsten)wet⁹⁴⁻⁹⁵. Tot hiertoe is het echter onmogelijk gebleken om hierover een consensus te bereiken binnen het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten⁹⁶, maar ook de wetgever laat op zich wachten⁹⁷.

Intussen heeft het Grondwettelijk Hof geoordeeld dat een verdere toepassing van artikel 63 van de Arbeidsovereenkomstenwet niet langer kan worden verantwoord⁹⁸. Dit is een correct oordeel, maar daarmee is het probleem van het gebrek aan een duidelijke rechtsgrond voor de motivering van het ontslag van de overheidscontractanten niet van de baan⁹⁹⁻¹⁰⁰.

2. *Werkloosheid met bedrijfstoeslag – Cao nr. 17 et al.*

29. Cao nr. 17 van 19 december 1974¹⁰¹ ligt aan de basis van het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag (het zogenaamde SWT), het vroegere conventioneel brugpensioen¹⁰². Er bestaat geen analoge regeling in de publieke sector¹⁰³. Dit uitgangspunt kan nochtans in vraag worden gesteld wetende

⁹⁴ In elk geval is een initiatief van de wetgever vereist, zoals mag blijken uit het advies van de Raad van State bij het ontwerp van wet inzake het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. De Raad van State acht het uitgesloten dat de uitwerking van de motiveringsverplichting voor de overheidssector zou worden overgelaten aan de uitvoerende macht (cf. Adv.RvS bij het wetsontwerp betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carensdag en begeleidende maatregelen, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr. 3144/001, 119, dekamer.be/FLWB/PDF/53/3144/53K3144001.pdf). Een aanpassing van de Arbeidsovereenkomstenwet lijkt het meest logische denkspoor omdat deze wet het ontslagrecht regelt. Het is niettemin ook mogelijk om de motiveringsverplichting voor het contractueel overheidspersoneel in een andere (wetskrachtige) norm uit te werken.

⁹⁵ D. CUYPERS, "Beginselen van behoorlijk bestuur in personeelsmateries: zowel voor ambtenaren als voor overheidscontractanten?", *TSR* 2015, (3) 40.

⁹⁶ Prot. nr. 194/1, 27 maart 2014 betreffende de motivering in geval van ontslag van het contractueel personeel in de openbare sector (raadpleegbaar via openbare diensten.acv-online.be/ACV-Openbare-Diensten/ik-zoek-info/Onderhandelingen/comite-A.html). ACV-Openbare Diensten en het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt tekenden voor akkoord, de Algemene Centrale der Openbare Diensten heeft zich niet akkoord verklaard.

Voor een bespreking, zie A. HACHEZ en P. VANHAVERBEKE, "La motivation du licenciement – Discrimination secteur privé versus secteur public" in S. GILSON en P. VANHAVERBEKE (eds.), *La rupture du contrat de travail: entre harmonisation et discrimination*, Limal, Anthemis, 2015, (79) 95-98.

⁹⁷ D. CUYPERS, "Beginselen van behoorlijk bestuur in personeelsmateries: zowel voor ambtenaren als voor overheidscontractanten?", *TSR* 2015, (3) 40; S. DE SOMER en V. VUYLSTEKE, "De Wet Motivering Bestuurshandelingen en het ontslag van de overheidscontractant: het langverwachte oordeel van het Hof van Cassatie en een blik op de toekomst", *T.Gem.* 2016, (125) 135; A. WITTERS en W. VAN LOON, "De motivering van het ontslag van contractueel overheidspersoneel: een afgesloten debat?", *TBP* 2017, (67) 78 en 80.

⁹⁸ GwH 30 juni 2016, nr. 101/2016, const-court.be/public/n/2016/2016-101n.pdf. Het lag in de lijn van de verwachtingen dat het Grondwettelijk Hof inderdaad zou oordelen dat er sprake was van een ongelijke behandeling die niet redelijk kan worden verantwoord (zie onder andere ook D. CUYPERS, "Beginselen van behoorlijk bestuur in personeelsmateries: zowel voor ambtenaren als voor overheidscontractanten?", *TSR* 2015, (3) 42; O. DEPRINCE, "Motivation du licenciement après la loi du 26 décembre 2013 et la convention collective de travail n° 109: une insécurité juridique plus que jamais présente dans le secteur public" in M. BAUKENS en F. ROZENBERG (eds.), *L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés*, Limal, Anthemis, 2014, (243) 268-269).

⁹⁹ Het Grondwettelijk Hof stelt onverbloemd dat de bal in het kamp van de wetgever ligt "om onverwijld een regeling te treffen inzake de bescherming bij kennelijk onredelijk ontslag voor de werknemers bedoeld in artikel 38, 2°, van de wet van 26 december 2013 [de overheidscontractanten], temeer daar voor de werknemers bedoeld in artikel 38, 1° [werknemers in de zin van de Cao-wet], van dezelfde wet reeds met ingang van 1 april 2014 een nieuwe regeling werd aangenomen" (GwH 30 juni 2016, nr. 101/2016, overw. B.7.2, const-court.be/public/n/2016/2016-101n.pdf). In afwachting van een initiatief van de wetgever stelt het Grondwettelijk Hof in een arrest van 5 juli 2018 (nr. 84/2018, const-court.be/public/n/2018/2018-084n.pdf) dat de rechtscolleges zich met toepassing van het algemene verbintenissenrecht in voorkomend geval kunnen laten leiden door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 (overw. B.9 van dit arrest). Dit betekent volgens sommige rechtspraak echter niet dat Cao nr. 109 zonder meer kan worden toegepast op het ontslag van een overheidscontractant (zie o.a. Arbh. Bergen 9 april 2019, *JTT* 2020, 246).

¹⁰⁰ Zie ook F. LAMBINET, "Le licenciement manifestement déraisonnable des contractuels de la fonction publique: terra relicta" in C.-E. CLESSE (dir.), *Licenciement abusif et/ou déraisonnable*, Limal, Anthemis, 2020, 255-284.

¹⁰¹ Cao nr. 17, 19 december 1974 tot invoering van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers, indien zij worden ontslagen, algemeen bindend verklaard bij KB 16 januari 1975 (*BS* 31 januari 1975).

¹⁰² Dezelfde overweging gaat ook op voor nog een respectabel aantal andere in de NAR gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten die betrekking hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

¹⁰³ Sommige (openbare) instellingen die buiten het toepassingsgebied van de Cao-wet vallen, kunnen uitzonderlijk toch in aanmerking komen voor het stelsel van de werkloosheid met bedrijfstoeslag op grond van art. 16 KB 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (*BS* 8 juni 2007). Hiertoe is vereist dat de betrokken werkgever beschikt over een collectief akkoord en een herstructureringsplan dat bovendien op de ministerraad wordt goedgekeurd. Die regeling

dat voor de contractanten in overheidsdienst volwaardig wordt bijgedragen voor het stelsel van de werkloosheid en deze groep bijgevolg integraal onder de toepassing van deze socialezekerheidssector valt. Ook in het supranationale recht bestaat geen rechtsbron die (publieke) werkgevers zou verplichten om een toeslag te betalen in het geval dat werknemers ingevolge een door de werkgever gegeven ontslag terugvallen op werkloosheidsuitkeringen.

3. **Outplacement – Cao nr. 82**

30. Cao nr. 82¹⁰⁴ van 10 juli 2002¹⁰⁵ verplicht de werkgever om loopbaanbegeleiding aan te reiken aan werknemers van meer dan 45 jaar oud, voor zover zij niet ontslagen zijn om een dringende reden en minstens een jaar in de onderneming hebben gewerkt. De Wet Eenheidsstatuut heeft het recht op outplacementbegeleiding erkend voor alle werknemers, ongeacht hun leeftijd, die een opzeggingstermijn hebben van meer dan dertig weken¹⁰⁶.

Als de werkgever zich – na afloop van een re-integratietraject – beroept op medische overmacht om het einde van de arbeidsovereenkomst vast te stellen, rust op hem eveneens een verplichting tot outplacement¹⁰⁷. Aan deze wettelijk verankerde verplichte vormen van outplacement valt ook ten overstaan van de overheidscontractanten niet te tornen¹⁰⁸. Dat is anders voor de verplichting tot loopbaanbegeleiding die Cao nr. 82 van 10 juli 2002 heeft opgelegd. De overheidswerkgever beslist autonoom of hij ook loopbaanbegeleiding aanbiedt voor oudere personeelsleden geïnspireerd door Cao nr. 82. Zo komen ook bij de Vlaamse overheid ambtenaren, onder bepaalde voorwaarden, in aanmerking voor outplacementbegeleiding¹⁰⁹.

4. **Collectief ontslag – Cao nr. 10**

31. Cao nr. 10 van 8 mei 1973 betreffende het collectief ontslag¹¹⁰ regelt onder meer de vergoeding verschuldigd bij collectief ontslag. Er bestaat voor (contractueel) overheidspersoneel geen regeling bij collectief ontslag en dus ook geen evenknie van de vergoeding in geval van collectief ontslag zoals vastgelegd bij Cao nr. 10 van 8 mei 1973.

32. De afwezigheid van een regeling vergelijkbaar met die betreffende het collectief ontslag die bindend is voor de werkgevers en werknemers in de zin van de Cao-wet, is voor kritiek vatbaar. Ook in de publieke sector zijn collectieve ontslagen immers niet (langer) denkbeeldig¹¹¹. In dit verband rijst de vraag of (contractuele) personeelsleden rechten kunnen putten uit Richtlijn 98/59/EEG van de Raad van 20 juli

kwam vorig jaar nog uitgebreid aan bod in de media in het raam van de aangekondigde herstructurering en het collectief ontslag bij Proximus (zie ook *Vr. en Antw. Kamer*, 2018-19, 10 januari 2019, 22, nr. P3310 K. LALIEUX, dekamer.be/doc/PCRI/pdf/54/ip265.pdf#search=%22P3330%22).

¹⁰⁴ Zie in dit verband ook Cao nr. 51, 10 februari 1992 betreffende outplacement, algemeen bindend verklaard bij KB 10 april 1992 (*BS* 1 mei 1992).

¹⁰⁵ Algemeen bindend verklaard bij KB 20 september 2002 (*BS* 5 oktober 2002).

¹⁰⁶ Zie art. 11/1 tot en met art. 11/12 wet 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (*BS* 15 september 2001), ingevoegd door art. 76 tot en met art. 88 Wet Eenheidsstatuut.

¹⁰⁷ Zie art. 18 tot en met art. 18/4 wet 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, ingevoegd door art. 8 tot en met art. 11 wet 7 april 2019 betreffende de sociale bepalingen van de jobsdeal (*BS* 19 april 2019).

¹⁰⁸ Zie bijvoorbeeld fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/ontwikkeling_en_ondersteuning/medewerkers/outplacement en overheid.vlaanderen.be/personeel/loopbaan/outplacement-informatie-voor-medewerkers.

¹⁰⁹ Het gaat om ambtenaren die ambtshalve worden ontslagen na twee evaluaties “onvoldoende” met recht op een opzeggingstermijn van minstens dertig weken of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding (zie art. XI.8^{quater} Vlaams Personeelsstatuut).

¹¹⁰ Zie in dit verband ook Cao nr. 24, 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag, algemeen bindend verklaard bij KB 21 januari 1976 (*BS* 17 februari 1976).

¹¹¹ Zie recent nog de case Edegem. Voor een bespreking daarvan, zie vlaamsparlement.be/commissies/commissievergaderingen/1368417/verslag.

1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag¹¹². Het antwoord op die vraag is ontkennend: de richtlijn weert immers “*werknemers bij de overheid of bij plaatselijke eenheden van publiekrechtelijke aard (of, in lidstaten die dit begrip niet kennen, bij gelijkwaardige lichamen)*” uitdrukkelijk uit haar toepassingsgebied¹¹³⁻¹¹⁴.

5. Overgang van onderneming – Cao nr. 32bis

33. Cao nr. 32bis van 7 juni 1985¹¹⁵ regelt de bescherming van werknemers wanneer ze geconfronteerd worden met een overgang van onderneming. Omwille van de niet-toepasselijkheid van Cao nr. 32bis en de afwezigheid van een analoge regeling voor werkgevers die niet begrepen zijn binnen de werkingssfeer van de Cao-wet, stellen we vast dat het (contractueel) overheidspersoneel naar Belgisch recht geen bijzondere bescherming geniet bij overgang van onderneming. Eventueel kan door contractanten¹¹⁶ in de publieke sector worden teruggегреpen naar 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 vestigingen¹¹⁷. Deze richtlijn heeft immers rechtstreekse verticale werking¹¹⁸.

34. De afwezigheid van een duidelijk juridisch kader voor de overgang van onderneming in de publieke sector valt te betreuren. Ook in de publieke sector worden personeelsleden in toenemende mate geconfronteerd met allerlei bewegingen. Personeelsleden in overheidsdienst worden overgedragen naar een private werkgever. Ook het omgekeerde doet zich voor: werknemers die voorheen tewerkgesteld werden door een privaatrechtelijke entiteit, komen voortaan onder de vlag van een publiekrechtelijke rechtspersoon te varen. Daarnaast vormen ook overdrachten van activiteiten en personeel tussen twee publiekrechtelijke werkgevers al lang geen rariteit meer¹¹⁹. De personeelsleden die met een dergelijke overgang worden geconfronteerd, zijn op dit ogenblik hoofdzakelijk aangewezen op wat wordt

¹¹² Pb.L. 12 augustus 1998, afl. 225, 16-21, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX%3A31998L0059.

¹¹³ Art. 1. 2, b) richtlijn 98/59/EEG.

¹¹⁴ Wat betreft het recht op informatie en raadpleging in geval van een collectief ontslag *annex* herstructurering zou men ook kunnen refereren aan Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap – Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie over de vertegenwoordiging van de werknemers (Pb.L. 23 maart 2002, afl. 80, 29-34, eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj). Deze richtlijn schept een kader voor informatie en raadpleging voor “*een openbare of particuliere onderneming die, al dan niet met winstoogmerk, een economische activiteit uitoefent en gevestigd is op het grondgebied van een lidstaat*”. Ook het toepassingsgebied van Richtlijn 2002/14/EG is beperkt en strekt zich dus niet uit tot de publiekrechtelijke organisaties die geen economische activiteit aan de dag leggen.

¹¹⁵ Cao nr. 32bis, 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement, algemeen bindend verklaard bij KB 25 juli 1985 (BS 9 augustus 1985).

¹¹⁶ Naar Belgisch recht vallen de ambtenaren buiten de werkingssfeer van Richtlijn 2001/23/EG. De richtlijn bepaalt dat onder werknemer wordt begrepen “*iedere persoon die in de lidstaat in kwestie krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer*” (cf. art. 2, eerste lid, d) Richtlijn 2001/23/EG). Statutaire personeelsleden worden volgens Belgische wetgeving niet gelijkgesteld met werknemers; de gelijkstelling met werknemers waarin bepaalde wetgeving voorziet, doet hieraan geen afbreuk (zie F. KÉFER, *Les transferts d’entreprises. Étude de droit du travail belge et européen*, 2019, Limal, Anthemis, 19-20).

¹¹⁷ Pb.L. 22 maart 2001, afl. 82, 16-20, eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj.

¹¹⁸ Zie I. DE WILDE, R. JANVIER en S. AERTS, “Toepassing van de regelgeving betreffende de overgang van onderneming bij wijziging van werkgever in de publieke sector” in P. GOSSERIES en M. MORSA (eds.), *Le droit du travail au XXI^e siècle. Liber amicorum Claude Wantiez*, Brussel, Larcier, 2015, 455-465 en de verwijzingen aldaar; J. DE WILDE D’ESTMAEL, “L’application de la directive transfert au secteur public: à quelles conditions? Étude des conditions d’application et de certains effets de la Directive 23/2001/CE au départ de deux arrêts récents de la Cour de Justice de l’Union Européenne”, *TSR* 2019/4, 551-611. Het betreft de volgende arresten van het Hof van Justitie: HvJ 20 juli 2017, nr. C-416/16, ECLI:EU:C:2017:574, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0416&from=NL en HvJ 13 juni 2019, nr. C-317/18, ECLI:EU:C:2019:499, eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0317&from=NL. Voor een bespreking van enkele mogelijke scenario’s en juridische oplossingen zie ook F. KÉFER, *Les transferts d’entreprises. Étude de droit du travail belge et européen*, 2019, Limal, Anthemis, 24-27.

¹¹⁹ Zie bijvoorbeeld recent nog de afslanking van de provincies en de daarmee gepaard gaande overdracht van personeelsleden en activiteiten naar de Vlaamse overheid en de Vlaamse steden en gemeenten.

overeengekomen tussen de betrokken entiteiten, al dan niet met tussenkomst van de representatieve vakorganisaties.

E. Arbeidsreglementering

1. Bescherming persoonlijke levenssfeer – Cao's nr. 68, nr. 81 en nr. 89

35. Wat de bescherming van de privacy betreft, bieden Cao nr. 68 van 16 juni 1998¹²⁰, Cao nr. 81 van 26 april 2002¹²¹ en Cao nr. 89 van 30 januari 2007¹²² voor de werknemers in de particuliere sector een kader bij het gebruik van camerabewaking op de arbeidsplaats, de controle door de werkgever van elektronische online communicatiegegevens en de uitgangscontroles in het raam van diefstalpreventie. Het ontbreekt aan een vergelijkbare regeling voor het (contractuele) overheidspersoneel¹²³.

Dit betekent echter niet dat de privacy van personeelsleden in de publieke sector niet zou worden beschermd. In het algemeen geldt Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG¹²⁴ (Algemene Verordening Gegevensbescherming). Daarnaast speelt ook artikel 8 EVRM, volgens hetwelk eenieder recht heeft op respect voor zijn privéleven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie. Naar Belgisch recht biedt ook de algemene privacywetgeving¹²⁵ een zekere bescherming aan het (contractueel) overheidspersoneel. Niettemin valt het te betreuren dat een bindend kader¹²⁶ ontbreekt voor de bescherming van de privacy bij camerabewaking op de arbeidsplaats en voor de controle door de werkgever van elektronische online communicatiegegevens. In analoge zin beschikken de overheidswerkgevers niet over een duidelijk houvast voor het geval zij uitgangscontroles in het raam van diefstalpreventie zouden overwegen.

2. Stress en alcohol- en drugsbeleid op het werk – Cao nr. 72 en Cao nr. 100

36. Zowel Cao nr. 72 van 30 maart 1999¹²⁷ als Cao nr. 100 van 1 april 2009¹²⁸ geven uitvoering aan een thema dat verband houdt met het welzijn op het werk. Voor werkgevers buiten de toepassings sfeer van de Cao-wet bestaat op zich geen daaraan gelijkwaardige regeling. Het staat echter buiten kijf dat de Welzijnswet Werknemers en de Codex over het welzijn op het werk ook onverkort van toepassing zijn op alle personeelsleden in dienst van een overheidsbestuur of -instelling¹²⁹ (*supra*, nr. 12). Het behoort tot de wettelijke taak van de (overheids)werkgever om de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het

¹²⁰ Cao nr. 68, 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, algemeen bindend verklaard bij KB 20 september 1998 (BS 2 oktober 1998).

¹²¹ Cao nr. 81, 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens, algemeen bindend verklaard bij KB 12 juni 2002 (BS 29 juni 2002).

¹²² Cao nr. 89, 30 januari 2007 betreffende de diefstalpreventie en de uitgangscontroles van werknemers bij het verlaten van de onderneming of de werkplaats, algemeen bindend verklaard bij KB 25 april 2007 (BS 11 mei 2007).

¹²³ Voor een bespreking, zie ook A. TOURNÉ en I. DE WILDE, "Cybersurveillance: toezicht en controle op het gebruik van internet en e-mail op het werk" in *Handboek Personeel en Organisatie*, Brussel, Politeia, 2013, losbl., 22 p.

¹²⁴ *Pb.L.* 4 mei 2016, afl. 119, 1-88, eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj.

¹²⁵ Zie onder andere wet 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (BS 5 september 2018).

¹²⁶ Hoewel Cao nr. 68, 16 juni 1998 en Cao nr. 81, 26 april 2002 in de praktijk ook voor overheidswerkgevers richtinggevend worden geacht (zie A. TOURNÉ en I. DE WILDE, "Cybersurveillance: toezicht en controle op het gebruik van internet en e-mail op het werk" in *Handboek Personeel en Organisatie*, Brussel, Politeia, 2013, losbl.), neemt dit niet weg dat die collectieve arbeidsovereenkomsten niet bindend zijn voor publiekrechtelijke werkgevers die niet onder de Cao-wet vallen.

¹²⁷ Cao nr. 72, 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, algemeen bindend verklaard bij KB 21 juni 1999 (BS 9 juli 1999).

¹²⁸ Cao nr. 100, 1 april 2009 betreffende een preventief alcohol- en drugsbeleid in de onderneming, algemeen bindend verklaard bij KB 28 juni 2009 (BS 13 juli 2009).

¹²⁹ Zie art. 2, § 1 Welzijnswet Werknemers.

welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk¹³⁰. Op die wijze rust ook op overheidswerkgevers de verplichting om aandacht te besteden aan het voeren van een collectief beleid ter voorkoming van stress op het werk¹³¹ en het uitwerken van een preventief alcohol- en drugsbeleid¹³².

3. Telewerk – Cao nr. 85

37. Wat Cao nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk¹³³ betreft, ontbreekt het aan een afspiegeling voor het (contractueel) overheidspersoneel. Het behoort tot de autonomie van de onderscheiden bestuursniveaus om een kader te creëren voor het presteren van telewerk. Voor het federaal administratief openbaar ambt bijvoorbeeld is, kort na het sluiten van Cao nr. 85 van 9 november 2005, bij koninklijk besluit een regeling uitgewerkt¹³⁴. De Vlaamse overheid heeft dan weer gekozen voor een rondzendbrief die de contouren schetst voor het plaats- en tijdsafhankelijk werken¹³⁵. Op het echelon van de Vlaamse lokale overheden is er geen uitgewerkte regeling, wellicht omdat de nood aan telewerk op dat bestuursniveau (in normale omstandigheden¹³⁶) minder groot is.

4. Vrijwillige overuren – Cao nr. 129

38. Cao nr. 129 van 23 april 2019¹³⁷ geeft uitvoering aan art. 25bis van de Arbeidswet¹³⁸. Dit artikel legt de grens vast van het aantal vrijwillige overuren. Die grens kan worden verhoogd, maar enkel bij een bij koninklijk besluit algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Bij gebrek aan een andere uitvoeringsmogelijkheid dan een cao¹³⁹, is een verhoging van de grens van het aantal vrijwillige overuren niet mogelijk voor het overheidspersoneel waarop de arbeidstijdregeling vervat in de Arbeidswet, van toepassing zou zijn¹⁴⁰.

¹³⁰ Art. 5, § 1, aanhef Welzijnswet Werknemers.

¹³¹ Met uitzondering van de definitie van stress en de nadruk op de rol van de ondernemingsraad, werden alle bepalingen van Cao nr. 72, 30 maart 1999 overgenomen door en verder uitgewerkt in titel 3 van boek I van de Codex over het welzijn op het werk. In de praktijk is de Cao nr. 72 dus enkel (nog) van toepassing op stress die vanuit een collectief oogpunt wordt aangepakt.

¹³² Op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg staat zelfs te lezen dat “*Hoewel de CAO nr. 100 enkel geldt voor de private sector, kan ook de openbare sector bij de uitwerking van haar beleid zich laten inspireren door de erin vermelde principes en de erin vervatte stapsgewijze benadering*” (cf. werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/preventief-alcohol-en-drugsbeleid-op-de-werkvloer).

¹³³ Algemeen bindend verklaard bij KB 13 juni 2006 (BS 5 september 2006).

¹³⁴ Zie KB 22 november 2006 betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt (BS 1 december 2006).

¹³⁵ Zie VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN VLAAMSE MINISTER VAN BESTUURSZAKEN, BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, TOERISME EN VLAAMSE RAND, *Omz. Vl. 16 mei 2014 betreffende plaats- en tijdsafhankelijk werken*, niet gepubliceerd in het Belgische Staatsblad, wel raadpleegbaar via overheid.vlaanderen.be/plaats-en-tijdsafhankelijk-werken.

¹³⁶ De Covid-19 pandemie heeft uiteraard ook de lokale besturen in versneld tempo doen overschakelen op telewerk (zie vvsb.be/kennisitem/vvsg/telewerken-tips-en-tools).

¹³⁷ Cao nr. 129, 23 april 2019 betreffende vrijwillige overuren, algemeen bindend verklaard bij KB 28 april 2019 (BS 8 mei 2019). Arbeidswet 16 maart 1971 (BS 30 maart 1971) (hierna Arbeidswet).

¹³⁸ Art. 19bis Wet Vakbondsstatuut voorziet weliswaar in de mogelijkheid om bij koninklijk besluit aangepaste procedures uit te werken voor overheidswerkgevers die niet binnen de werkingssfeer van de Cao-wet zijn begrepen, maar tot hertoe is dit (nog) niet gebeurd. Omdat overheidsdiensten geen paritaire comités kennen en geen cao's kunnen sluiten, is het voor hen – bij gebrek aan een KB conform art. 19bis, 2° Wet Vakbondsstatuut – *de facto* onmogelijk om op een vergelijkbare wijze gebruik te maken van een aantal afwijkingen en uitbreidingen in het raam van de Arbeidswet (zie in dit verband I. DE WILDE, “Arbeidstijd in de publieke sector: toepassingsgebied, vergelijking en knelpunten Arbeidswet en Arbeidstijdwet”, *Or.* 2019/10, 333-345).

¹⁴⁰ De Arbeidswet geldt slechts in haar geheel voor de (publiekrechtelijke) instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of voor instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen. De bepalingen over de zondagsrust, de arbeidsduur, de nachtarbeid, het naleven van de werkroosters, de rusttijden en de pauzes gelden daarentegen niet voor personen tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen die eronder ressorteren en de instellingen van openbaar nut (art. 3 Arbeidswet). Voor een uitgebreide bespreking van het toepassingsgebied van de Arbeidswet zie I. DE WILDE, “Arbeidstijd in de publieke sector: toepassingsgebied, vergelijking en knelpunten Arbeidswet en Arbeidstijdwet”, *Or.* 2019/10, 333-345 en I. DE WILDE, R. JANVIER en L. VANHOUTTE, *Arbeidstijd bij de Vlaamse lokale besturen. Stand van zaken, knelpunten en beleidsvoorstellen*, Brugge, die Keure, 2014, 26 e.v.

F. Sociale dialoog

1. Statuut en ontslagbescherming vakbondsafgevaardigden – Cao nr. 5

39. Cao nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen¹⁴¹ is een kader-cao die onder meer het statuut en de ontslagbescherming van de vakbondsafgevaardigden regelt. Hoewel het vakbondsstatuut sinds het KB van 25 september 1995¹⁴² voor een beperkt aantal contractanten¹⁴³ die actief zijn als vakbondsafgevaardigde een zekere ontslagbescherming heeft ingebouwd¹⁴⁴, is deze regeling totaal niet vergelijkbaar met de bescherming van de vakbondsafgevaardigden in de particuliere sector overeenkomstig Cao nr. 5. Contractuele personeelsleden in overheidsdienst die als vakbondsafgevaardigde actief zijn, beschikken op grond van het vakbondsstatuut over een (veel) beperkte(re) bescherming in vergelijking met hun collega-vakbondsafgevaardigden uit de private sector.

40. Onder andere wat betreft de (ontslag)bescherming van vakbondsafgevaardigden, zou men als alternatieve rechtsgrond kunnen refereren aan het verbod van discriminatie op grond van “syndicale overtuiging” conform de antidiscriminatiewetgeving¹⁴⁵⁻¹⁴⁶. Dit impliceert dat contractuele personeelsleden in overheidsdienst omwille van hun vakbondsactiviteiten en/of hun vakbondsovertuiging beschermd zijn. De rechtspraak over deze materie is echter beperkt en deze vorm van discriminatie wordt slechts sporadisch ingeroepen. In de periode 2007–2019 werden door UNIA veertien zaken gesignaleerd¹⁴⁷⁻¹⁴⁸. Niettemin kan deze rechtsgrond soelaas bieden voor (contractuele) vakbondsafgevaardigden werkzaam bij openbare besturen die zich omwille van hun vakbondsactiviteiten gediscrimineerd achten.

¹⁴¹ Cao nr. 5, 24 mei 1971 werd niet algemeen bindend verklaard, maar wel gepubliceerd in het Belgische Staatsblad (*BS* 1 juli 1971).

¹⁴² KB 25 september 1995 tot wijziging 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 (*BS* 1 november 1995).

¹⁴³ Voor de vakbondsafgevaardigden die niet als contractant, maar als ambtenaar tewerkgesteld zijn, geldt dat de bepalingen betreffende de tuchtregeling en de tuchtstraffen, de schorsing in het belang van de dienst, het ontslag van ambtswege en de afdanking niet worden toegepast op de vakbondsafgevaardigden voor de handelingen die zij in die hoedanigheid verrichten en die rechtstreeks verband houden met de door hen uitgeoefende prerogatieven. Bovendien mogen de handelingen die zij stellen in hun hoedanigheid van vakbondsafgevaardigde, geen invloed hebben op het opstellen of het wijzigen van hun beoordeling, van enige andere waardebeoordeling of van enig ander gelijkwaardig rapport (*cf.* art. 87 KB 28 september 1984).

¹⁴⁴ Wanneer de overheid het voornemen heeft om een door een representatieve vakorganisatie aangewezen contractant te ontslaan, dient zij een bepaalde procedure te volgen waarbij de betrokken vakorganisatie op de hoogte wordt gebracht en over het voorgenomen ontslag wordt gesproken in de schoot van het hoog overlegcomité (zie art. 89 KB 28 september 1984). Er staat geen bestraffing in het geval van het niet naleven van de procedure. Uit de rechtspraak blijkt wel dat het niet eerbiedigen van die procedure aanleiding kan geven tot een schadevergoeding (zie onder meer *Arbh.* Brussel (4^e k) 13 december 2011, *Soc.Kron.* 2013, 395).

¹⁴⁵ Zie art. 3 wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (*BS* 30 mei 2007). De toevoeging van “syndicale overtuiging” als beschermd criterium maakt het voorwerp uit van art. 107 wet 30 december 2009 houdende diverse bepalingen (*BS* 10 januari 2010). Deze aanvulling is er gekomen na een uitspraak van het Grondwettelijk Hof (GwH 2 april 2009, nr. 64/2009, const-court.be/public/n/2009/2009-064n.pdf).

¹⁴⁶ Voor een bespreking van het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetgeving op (contractueel) overheidspersoneel zie o.a. I. DE WILDE, *Flexibiliteit of paradoxale rigiditeit? De wijzigbaarheid van de arbeidsvoorwaarden van de overheidscontractant*, Brugge, die Keure, 2017, 193 e.v. en verwijzingen aldaar.

¹⁴⁷ Zie unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/rechtspraak?keywords=syndicale+overtuiging&require_all=category.

¹⁴⁸ Interessant in dit verband is een vonnis van 14 oktober 2019 van de arbeidsrechtbank te Henegouwen (*Arbrb.* Henegouwen (afd. Charleroi) 14 oktober 2019, AR 17/1.884/A, onuitg). De arbeidsrechtbank vertrekt van de vaststelling dat de bijzondere ontslagbescherming ten voordele van de overheidscontractanten veel minder groot is dan deze in de private sector. Dit ongerechtvaardigde verschil vormt volgens de arbeidsrechtbank een fout van de kant van de Belgische Staat die geen specifieke wetgeving heeft opgesteld. De rechter kan zich echter niet in de plaats stellen van de wetgever indien de leemte noopt tot de invoering van een nieuwe regel die het voorwerp moet uitmaken van een herbeoordeling van de sociale belangen door de wetgever of die tot een wijziging van een of meerdere wettelijke bepalingen noopt. De arbeidsrechtbank kan enkel een schadevergoeding toekennen. In deze zaak wordt die vergoeding begroot op 1 symbolische EUR als compensatie van de morele schade.

2. Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid – Cao nr. 108

41. Cao nr. 108 van 16 juli 2013¹⁴⁹ regelt de na te leven procedure, de duur, de informatieverstrekking en controle bij tijdelijke arbeid en uitzendarbeid. Uitzendarbeid werd pas recent mogelijk gemaakt bij de federale overheid, de autonome overheidsbedrijven en HR Rail¹⁵⁰, net als bij de Vlaamse overheid en de Vlaamse lokale besturen¹⁵¹. De regeling van de uitzendarbeid op Vlaams niveau voorziet slechts in een beperkte betrokkenheid van de representatieve vakorganisaties (of de vakbondsafvaardiging)¹⁵², althans in vergelijking met Cao nr. 108, en ook met de federale regeling.

42. ACV-Openbare Diensten diende een vernietigingsberoep in bij het Grondwettelijk Hof tegen het Vlaamse Decreet van 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen op grond van een schending van het gelijkheidsbeginsel. Hoewel het Grondwettelijk Hof in zijn arrest van 14 december 2019¹⁵³ de ingeroepen schending van het gelijkheidsbeginsel als zodanig van de hand heeft gewezen, is het Hof wel tot de vaststelling gekomen dat de Vlaamse overheidsdiensten en de Vlaamse lokale besturen die gebruik willen maken van uitzendarbeid, de verplichting moeten naleven om hierover voorafgaand te onderhandelen met de vakorganisaties conform de Wet Vakbondsstatuut. De bepalingen uit het Vlaamse Decreet Uitzendarbeid kunnen geen afbreuk doen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de Wet Vakbondsstatuut¹⁵⁴. Voorlopig valt het nog af te wachten of (en hoe) de Vlaamse decreetgever het Vlaamse Decreet Uitzendarbeid zal aanpassen aan deze rechtspraak van het Grondwettelijk Hof.

G. Tussenbesluit

43. Uit de toets van de collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad aan analoge regelingen in de publieke sector blijkt dat de onvolledige doorwerking van het arbeidsrecht in de publieke sector zich in hoofdzaak situeert op het domein van de uitstroom. Daarnaast stellen we nog enkele knelpunten vast wat betreft de arbeidsreglementering en de sociale dialoog. Onderstaande tabel vat onze bevindingen op een overzichtelijke wijze samen.

¹⁴⁹ Cao nr. 108, 16 juli 2013 betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid, algemeen bindend verklaard bij KB 26 januari 2014 (*BS* 10 februari 2014).

¹⁵⁰ Zie KB 7 december 2018 inzake de toepassing van uitzendarbeid in bepaalde federale diensten, in overheidsbedrijven en in HR Rail in uitvoering van artikel 48 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (*BS* 14 januari 2019).

¹⁵¹ Decr.VI. 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen (*BS* 16 mei 2018) (hierna Vlaams Decreet Uitzendarbeid).

¹⁵² Cf. art. 5 en art. 6, vijfde lid Vlaams Decreet Uitzendarbeid.

¹⁵³ GwH 14 december 2019, nr. 180/2019, const-court.be/public/n/2019/2019-180n.pdf.

¹⁵⁴ En meer bepaald uit art. 2, § 1, 2° Wet Vakbondsstatuut.

Tabel – Overzicht collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad versus analoge regelingen publieke sector

ANALOGE REGELING		BEOORDELING
AANWERVING		<i>Het niet bestaan van een analoge regeling inzake werving en selectie is weinig problematisch omdat Cao nr. 38 gedragsregels en geen afdwingbare rechtsregels omvat. Ook overheidswerkgevers dienen de antidiscriminatiewetgeving na te leven, waarmee de principes vervat in Cao nr. 35 en Cao nr. 95 via die weg ook doorwerken in een overheidscontext. Het belang van Cao nr. 104 situeert zich veeleer op het vlak van een performant personeelsmanagement.</i>
<i>Werving en selectie (Cao nr. 38)</i>	Neen	
<i>Deeltijdse arbeid (Cao nr. 35)</i>	Wet 5 maart 2002	
<i>Gelijke behandeling (Cao nr. 95)</i>	Antidiscriminatiewetgeving	
<i>Werkgelegenheidsplan oudere werknemers (Cao nr. 104)</i>	Neen	
TEWERKSTELLING		<i>Zo goed als alle collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad die betrekking hebben op elementen van de loon- en arbeidsvoorwaarden (minimumloon, extralegale voordelen, gewaarborgd maandloon, verloven) kennen een vertaling in een norm die ook geldt voor het (contractuele) overheidspersoneel. Doorgaans zijn die bepalingen te vinden in de rechtspositieregeling. Belangrijk om hierbij te vermelden is dat omwille van de autonomie van de overheidswerkgevers op de onderscheiden bestuursniveaus die rechtspositieregelingen van elkaar durven annex kunnen verschillen. Bij gebrek aan een overkoepelende (minimum)regeling voor het personeel in overheidsdienst valt dus niet met zekerheid uit te maken of de overheidspersoneelsleden in dienst van deze of gene overheidswerkgever kunnen terugvallen op een vergelijkbare bescherming zoals de werknemers in de private sector. Dit is een essentieel verschil in vergelijking met de doorwerking van de algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten van Nationale Arbeidsraad die meteen alle werkgevers in de privésector binden.</i>
<i>Onthaal werknemers (Cao nr. 22)</i>	Codex over het welzijn op het werk	
<i>Afwijking concurrentiebeding (Cao nr. 1bis)</i>	Neen	
<i>Gemiddeld minimum maandinkomen (Cao nr. 43)</i>	Rechtspositieregeling	
<i>Financiële tegemoetkoming openbaar vervoer (Cao nr. 19/9)</i>	Wet 27 juli 1962 (trein) en rechtspositieregeling (ander vervoer)	
<i>Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen (Cao nr. 90)</i>	Neen, behalve voor de autonome overheidsbedrijven	
<i>Ecocheques (Cao nr. 98)</i>	Rechtspositieregeling	
<i>Gewaarborgd maandloon arbeiders (Cao nr. 12bis)</i>	KB of rechtspositieregeling	
<i>Gewaarborgd maandloon bedienden (Cao nr. 13bis)</i>	KB of rechtspositieregeling	
<i>Afwezigheid familiegebeurtenissen (Cao nr. 16)</i>	Rechtspositieregeling	

Tabel – Overzicht collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad versus analoge regelingen publieke sector (vervolg/1)

ANALOGE REGELING		BEOORDELING
<i>Verlof om dwingende redenen (Cao nr. 45)</i>	Rechtspositieregeling	<i>Cf. supra</i>
<i>Borstvoedingspauzes (Cao nr. 80)</i>	Rechtspositieregeling	
<i>Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbanen (Cao nr. 103)</i>	Rechtspositieregeling	
UITSTROOM		<i>We stellen vast dat de meeste collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad die verband houden met het einde van de arbeidsrelatie (nog steeds) niet werden getransponeerd naar de context van een tewerkstelling in overheidsdienst. Zo verdient de “voortdurende” afwezigheid van een regeling aangaande de motivering van het ontslag naar het model van Cao nr. 109 zonder meer het predicaat “pijnlijk”. Ook het gebrek aan regelgeving die bedoeld is om de rechten van de contractuele personeelsleden te beschermen wanneer zij geconfronteerd worden met collectieve ontslagen, herstructureringen en reorganisaties, is laakbaar te noemen.</i>
<i>Motivering ontslag (Cao nr. 109)</i>	Neen	
<i>Werkloosheid met bedrijfstoelage (Cao nr. 17)</i>	Neen	
<i>Outplacement (Cao nr. 82)</i>	Neen Correctie: Wet Eenheidsstatuut	
<i>Collectief ontslag (Cao nr. 10)</i>	Neen	
<i>Overgang van onderneming (Cao nr. 32bis)</i>	Neen Correctie: verticale directe werking Richtlijn 2001/23/EG	
ARBEIDSREGLEMENTERING		<i>Wat de arbeidsreglementering betreft, is het beeld diffuus. Daar waar een duidelijk verband bestaat met de welzijnswetgeving, rijzen weinig problemen gezien die wetgeving evengoed integraal van toepassing is op de publieke sector. Er is niettemin wel een lacune op het gebied van de bescherming van de privacy op de werkvloer. Daarnaast blijft ook de onmogelijkheid om op een analoge wijze gebruik te maken van een aantal afwijkingen en uitbreidingen in het raam van de Arbeidswet, een doorn in het oog van menig overheidswerkgever die onder de toepassing van die wet valt.</i>
<i>Bescherming persoonlijke levenssfeer (Cao's nr. 68, nr. 81 en nr. 89)</i>	Neen Correctie: (algemene) privacywetgeving	
<i>Stress en alcohol- en drugsbeleid op het werk (Cao's nr. 72 en nr. 100)</i>	Welzijnswetgeving	
<i>Telewerk (Cao nr. 85)</i>	Rechtspositieregeling	
<i>Vrijwillige overuren (Cao nr. 129)</i>	Neen, geen KB conform art. 19bis, 2° Wet Vakbondsstatuut	

Tabel – Overzicht collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad versus analoge regelingen publieke sector (vervolg/1)

ANALOGE REGELING		BEOORDELING
SOCIALE DIALOOG		<p><i>Hoewel het juridische kader dat de sociale dialoog in de private dan wel de publieke sector beheerst, (zeer) verschillend is, kan dit geen excuus zijn voor een ongelijke behandeling. Het mag duidelijk zijn dat de ontslagbescherming van de contractuele vakbondsafgevaardigden in het raam van het vakbondsstatuut de toets van de gelijk(waardig)heid met de regeling in de private sector niet kan doorstaan.</i></p>
<i>Positie en ontslagbescherming vakbondsafgevaardigden (Cao nr. 5)</i>	<p>Neen Correctie: antidiscriminatiewetgeving</p>	
<i>Tijdelijke arbeid en uitzendarbeid (Cao nr. 108)</i>	<p>KB 7 december 2018 en Vlaams Decreet Uitzendarbeid</p>	

III. Uitleidende beschouwingen

44. In deze bijdrage onderzochten we of voor de (relevant geachte) collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad volgens het nationaal recht een gelijkwaardig equivalent kon worden gevonden voor het (contractuele) overheidspersoneel. Daarvoor zijn we gaan graven in de talloze wetten, besluiten en andere normen die de rechtspositie van het (contractuele) overheidspersoneel bepalen¹⁵⁵. Ingeval van een bevestigend antwoord op die vraag is de conclusie dat het personeel in overheidsdienst, in weerwil van het gebrek aan rechtstreekse werking van die cao's, een evenwaardige arbeidsrechtelijke bescherming geniet. Bij een ontkennend antwoord zijn we verder op zoek gegaan naar eventuele supranationale normen die tot hetzelfde resultaat leiden.

45. Het resultaat van onze studie levert een diffuus resultaat op. Voor heel wat collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de loon- en arbeidsvoorwaarden is doorgaans een gelijkwaardige regeling voorhanden. Omwille van de autonomie waarover de overheidsechelons beschikken bij het uitwerken van de rechtspositie van hun personeel, zijn (beperkte) onderlinge verschillen niet uit te sluiten. Op andere vlakken oogt het plaatje echter heel wat minder rooskleurig. Het ontbreken van een analoge regeling voor het (contractuele) overheidspersoneel kan soms nog worden gecompenseerd op basis van algemene normen, los van de cao's van de NAR. Zo bieden bijvoorbeeld de antidiscriminatiewetgeving en de welzijnswetgeving in een aantal gevallen soelaas. Ook de directe werking van supranationale normen zoals Richtlijn 2001/23/EG inzake de overgang van onderneming, biedt in bepaalde gevallen een uitkomst¹⁵⁶. In andere situaties is er sprake van (een grove) nalatigheid, met het uitblijven van een equivalent voor Cao nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag als schoolvoorbeeld (*supra*, nr. 28).

46. Naar ons oordeel is vereist dat zeker de algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten van de Nationale Arbeidsraad die uitwerking hebben op alle werknemers uit de particuliere sector, systematisch en automatisch worden doorgelicht vanuit het perspectief of analoge maatregelen voor de personeelsleden in overheidsdienst (al dan niet) aan de orde zijn. Dat geldt *a fortiori* voor de overheidscontractanten die op tal van vlakken het gevaar lopen tussen kaai en schip te vallen. Daarom zouden wij ervoor pleiten om van deze oefening een vast agendapunt te maken in de vergadering van Comité A¹⁵⁷⁻¹⁵⁸. Zo kan hopelijk sneller en meer adequaat worden gereageerd zodat de (contractuele) personeelsleden in overheidsdienst geen jaren geduld moeten oefenen alvorens een bepaalde regel uit het arbeidsrecht ook op hen concreet van toepassing is. Een verdergaande suggestie zou kunnen zijn dat de toepassing van de Cao-wet wordt uitgebreid tot het (contractuele) overheidspersoneel¹⁵⁹. Op die wijze worden cao's van de NAR ook voor het (contractuele) overheidspersoneel rechtstreeks afdwingbaar. Wij zijn ons ervan bewust dat een dergelijk denkspoor niet op zichzelf staat en gecombineerd moet worden met

¹⁵⁵ Getuige hiervan de talrijke referenties in voetnoot.

¹⁵⁶ Zie ook F. KEFER, *Les transferts d'entreprises. Étude de droit du travail belge et européen*, 2019, Limal, Anthemis, 24-27.

¹⁵⁷ Het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten (Comité A) kan in het raam van de Wet Vakbondsstatuut worden beschouwd als de evenknie van de Nationale Arbeidsraad. Het Comité A kan desgevallend doorverwijzen naar het bevoegde onderhandelingscomité.

¹⁵⁸ In principe behoort het nu al tot de opdracht van het secretariaat van het Comité A om informatie te verstrekken over de collectieve arbeidsovereenkomsten die in de Nationale Arbeidsraad worden gesloten (zie art. 3, § 1, achtste lid Wet 19 december 1974, ingevoegd bij art. art. 2, 1°, c wet 5 juni 2004 tot wijziging van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel). Dit blijkt in realiteit niet te gebeuren. Het secretariaat van Comité A leidt veeleer een papieren bestaan waardoor er van die taakstelling weinig in huis komt (zie R. JANVIER, S. PALINCKX, P. HUMBLET en I. DE WILDE, *Collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke sector*, Administratieve Rechtsbibliotheek, Algemene reeks, Brugge, die Keure, 2020, ter perse).

¹⁵⁹ Zie in dat verband I. DE WILDE, "Collectieve arbeidsovereenkomsten in de publieke sector: een tweeluik – Deel 2. Over dromen, daden, wetten en praktische bezwaren", *TSR* 2015, 338-370.

een fundamentele discussie over de principiële aard van de tewerkstelling in de publieke sector¹⁶⁰. Die laatste discussie wordt naar onze smaak tot hiertoe nog veel te weinig gevoerd. In de tussentijd scheert de contractuele tewerkstelling in de publieke sector nochtans (steeds) hoge(re) toppen¹⁶¹, ...

¹⁶⁰ Voor een analyse, zie I. DE WILDE, R. JANVIER en A. DE BECKER, “Naar een principiële contractuele tewerkstelling in de Belgische publieke sector? Genese van het contractueel dienstverband, stand van zaken en een blik op de toekomst”, *CDPK* 2017, 366-390.

¹⁶¹ Zie onder meer J. ACKAERT, *et al.*, *Overheden in Vlaanderen in beeld 2019*, Leuven, Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing, 2019, 28-32, vlaanderen.be/publicaties/overheden-in-vlaanderen-in-beeld-2019.