

# AANVULLENDE NOTA OP HET ADVIES INZAKE ZORGNETWERKEN EN ARBEIDSRECHT

Van:	Advocaat Joris De Keersmaeker
Voor:	Federale Overheidsdienst Volksgezondheid
Datum:	9 juni 2017

## 1. INLEIDING

In 2016 werden de hiernavolgende documenten ter beschikking gesteld aan de partners van de zorgnetwerken (verder de 'Netwerken') in het kader van het nieuw geestelijk gezondheidsbeleid voor kinderen en jongeren:

- het advies 'zorgnetwerken en arbeidsrecht' (verder het 'Advies')
- de 'modelclausule instructierecht' (verder de 'Modelclausule')
- de 'kennisgevingsprocedure' aan de Ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk of de leden van de vakbondsafvaardiging voorzien in de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van personeel aan een gebruiker (verder de 'Wet van 24 juli 1987') (verder de 'Kennisgevingsprocedure')

In navolging van deze documenten en de georganiseerde informatiesessies werden er door de partners van de Netwerken bijkomende vragen gesteld. Deze nota wenst een antwoord te bieden op de volgende vragen:

- A. Kunnen statutaire personeelsleden ter beschikking gesteld worden?
- B. Hoe een uniforme en eerlijke procedure m.b.t. evaluatie en sanctionering opzetten (rekening houdend met het feit dat deze procedures worden genegotieerd met de vakbonden)? Voor een werkgever dienen deze regels voor alle werknemers (intern en

- mobiel) dezelfde te zijn. Kan een beheerscomité voor het mobiele team hier een oplossing bieden?
- C. Kan een werkgeversgroepering worden gebruikt i.p.v. de uitzondering op het principiële verbod op terbeschikkingstelling van werknemers?
  - D. Dient de voorkeur gegeven te worden aan een vast of een variabel werkrooster? Wat met bijkomende uren en/of overuren?
  - E. Moeten alle werkroosters van de mobiele werknemers in het arbeidsreglement van de betreffende werkgevers worden opgenomen?
  - F. Dient het variabel werkrooster bekend gemaakt te worden in de lokalen van het Netwerk en/of deze van de respectieve werkgevers.
  - G. Wie dient het akkoord over de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden te ondertekenen? Kan dit door een verantwoordelijke van het mobiele team?
  - H. Hoe gaan de respectieve werkgevers de arbeidsprestaties van hun werknemers in het mobiele team controleren? Welk bewijs wordt er door de sociale inspectie geëist, gelet op de onmogelijkheid om een registratiesysteem te voorzien voor de mobiele werknemers? Wordt er een technische oplossing voorgesteld door de bevoegde overheden op basis van ervaringen met 'goede praktijken'?
  - I. Kan de werkgever de controle op de arbeidstijd delegeren aan het Netwerk?
  - J. Wie is bevoegd om beslissingen te nemen in het kader van het personeelsbeheer (verdeling van de vakantie, functioneringsproblemen, ...)? Kan een beheerscomité voor het mobiele team hier een oplossing bieden?
  - K. Wie kan een werknemer vragen om te komen werken indien een andere werknemer onverwacht niet aanwezig is? In het bijzonder indien de werknemers niet dezelfde werkgever hebben.
  - L. Wie dient de globale en de risicoanalyse per werkpost in het kader van de welzijnswetgeving uit te voeren? Wat met de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (blijven deze bevoegd voor de werknemers van de aangesloten werkgevers)?
  - M. Wat met een werknemer die niet goed functioneert?

## 2. UITWERKING

### A. DE TERBESCHIKKINGSTELLING VAN STATUTAIR PERSONEEL

In principe is het uitlenen van personeel de uitzondering op de regel. Zowel statutaire als contractuele personeelsleden kunnen ter beschikking worden gesteld, maar voor beide categorieën gelden verschillende rechtsregels.

De Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers verbiedt werkgevers in principe om werknemers ter beschikking te stellen van derden (zie het Advies).

Deze wet bepaalt echter niet uitdrukkelijk op welke personen ze van toepassing is, noch voor welke werkgevers ze geldt. De rechtsleer stelt dat uit de ontstaansgeschiedenis, bewoordingen en teneur van de wet duidelijk blijkt dat ze niet van toepassing is of kan zijn op statutairen. Statutairen zijn immers niet verbonden door een arbeidsovereenkomst, maar worden aangesteld, hun statuut wordt 'eenzijdig' (niet contractueel) geregeld.

De Wet van 24 juli 1987 is dus enkel van toepassing op contractuelen werkzaam in de publieke sector. Het feit dat de Wet van 24 juli 1987 niet van toepassing is op statutairen, geeft natuurlijk geen antwoord op de vraag of statutaire personeelsleden te beschikking gesteld kunnen worden. De rechtsleer stelt dat statutaire personeelsleden principieel ter beschikking gesteld kunnen worden (het voormelde verbod geldt immers niet) maar wel enkel indien de mogelijkheid voorzien is in het statuut of in de regelgeving die hun rechtspositie vastlegt.

Concreet zal in de rechtspositieregeling van een statutair personeelslid nagekeken moeten worden of een terbeschikkingstelling aan, in casu, een Netwerk toegelaten is. Indien een terbeschikkingstelling aan een Netwerk niet toegelaten zou zijn op basis van de rechtspositieregeling, zal de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel moeten worden gerespecteerd.

Artikel 2 van voormelde wet stelt dat de bevoegde administratieve overheden de grondregelingen ter zake van het administratief statuut niet kunnen vaststellen dan na onderhandelingen met de representatieve organisaties.

Het lijkt veilig om aan te nemen dat de mogelijkheid tot het ter beschikking stellen van statutair personeel een grondregeling ter zake het administratief statuut betreft.

Immers, wat onder het 'administratief statuut' moet worden begrepen, wordt bepaald in artikel 3 van het KB van 25 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:

*“... 9° de regeling inzake overplaatsing, mobiliteit of enige andere vorm van wedertewerking of beziging van de personeelsleden in andere overheidsdiensten dan die waartoe ze behoren, alsook de regeling van toepassing op personeelsleden die met een opdracht worden belast ...”*

Het verslag aan de Koning bepaalt hieromtrent:

*“Worden hieronder begrepen het geheel van de regels inzake de tewerking van personeelsleden in andere diensten dan die waartoe ze behoren of waarin ze aanvankelijk zijn tewerkinggesteld.”*

Indien de rechtspositie van een personeelslid niet voorziet in de mogelijkheid van een terbeschikkingstelling aan een Netwerk dient aldus in eerste instantie de onderhandelingsprocedure voorzien in de Wet van 19 december 1974 te worden gevolgd.

B. HOE EEN UNIFORME EN EERLIJKE PROCEDURE M.B.T. EVALUATIE EN SANCTIONERING OPZETTEN (REKENING HOUDEND MET HET FEIT DAT DEZE PROCEDURES WORDEN ONDERHANDELD MET DE VAKBONDEN)? VOOR EEN WERKGEVER DIENEN DEZE REGELS VOOR ALLE WERKNEMERS (INTERN EN MOBIEL) DEZELFDE TE ZIJN. KAN EEN BEHEERSCOMITÉ VOOR HET MOBIELE TEAM HIER EEN OPLOSSING BIJEN?

De evaluatie en sanctionering van de werknemers komt enkel de werkgever toe. Er kunnen op het niveau van het Netwerk wel afspraken gemaakt worden over een uniforme handelswijze. Bij het evalueren en sanctioneren van een werknemer kan een werkgever wel rekening houden met informatie die vanuit het Netwerk wordt gegeven m.b.t. de betrokken werknemer.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) geeft aan om steeds de nodige communicatieafspraken te voorzien tussen het Netwerk en de (verantwoordelijke van de) eigenlijke werkgever. De communicatieafspraken zouden best ook opgenomen worden in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers en ook de in de arbeidsreglementen van de werkgevers. Zodoende zijn de werknemers hier ook van op de hoogte.

C. KAN EEN WERKGEVERSGROEPERING WORDEN GEBRUIKT I.P.V. DE UITZONDERING OP HET PRINCIPIËLE VERBOD OP TERBESCHIKKINGSTELLING VAN WERKNEMERS?

Via een werkgeversgroepering kunnen twee of meer bedrijven gezamenlijk werknemers aanwerven om die afwisselend of gelijktijdig bij elk van hen te laten werken. In dit verband wordt soms ook gesproken van co-sourcing of het delen van werknemers.

De werknemer sluit daarbij slechts één arbeidsovereenkomst af met de werkgeversgroepering, die de enige juridische werkgever is en die de werknemer ter beschikking stelt aan de bedrijven die deel uitmaken van de groepering.

Bij een werkgeversgroepering zal een nieuwe rechtspersoon (Economisch Samenwerkingsverband of Vereniging Zonder Winstoogmerk) in het leven worden geroepen,

die als maatschappelijk doel enkel het ter beschikking stellen van personeel aan haar leden mag hebben. Tot slot dient er ook een toelating van de minister van Werk verkregen te worden.

Bij de Zorgnetwerken is het echter de bedoeling om diverse partners te laten samenwerken om een bepaald doel te realiseren (nl. binnen het werkingsgebied van het netwerk een integraal en geïntegreerd hulpverleningsaanbod aan alle kinderen en jongeren van 0 tot 23 jaar met psychische en/of psychiatrische problemen aan te bieden met de bedoeling zo snel en zo continu mogelijk in te spelen op de noden van deze kinderen, jongeren en hun context). Hierbij worden de werknemers van de partners ingezet ter uitvoering van de taken binnen het Zorgnetwerk.

Een Zorgnetwerk kan aldus geen werkgeversgroepering zijn nu:

- er geen afzonderlijk rechtspersoon wordt opgericht
- het Zorgnetwerk niet als enige doel heeft het ter beschikking stellen van werknemers aan haar leden

#### D. DIEN DE VOORKEUR GEGEVEN TE WORDEN AAN EEN VAST OF EEN VARIABEL WERKROOSTER? WAT MET BIJKOMENDE UREN EN/OF OVERUREN?

Het antwoord op deze vraag heeft enkel betrekking op personeelsleden die onderworpen zijn aan de arbeidsovereenkomstenwet.

De wet voorziet momenteel enkel de mogelijkheid om met variabele werkroosters te werken bij deeltijdse tewerkstelling. De inspectie aanvaardt het werken met variabele werkroosters bij een voltijdse tewerkstelling indien de wettelijke regels m.b.t. variabele werkroosters bij een deeltijdse tewerkstelling worden nageleefd.

Hierna wordt dan ook enkel ingegaan op de wettelijke regeling bij een deeltijdse tewerkstelling. Om uit te maken of er met vaste of variabele werkroosters moet worden gewerkt, zal er in eerste instantie nagegaan moeten worden of de arbeidsregeling (nl. het aantal uren dat er per week wordt gewerkt) vast of variabel is.

Bij een vaste arbeidsregeling kan er:

- elke week eenzelfde aantal uren worden gewerkt
  - met vaste werkroosters (dagen en uren waarop wordt gewerkt zijn elke week dezelfde)
  - of met variabele werkroosters (dagen en uren waarop wordt gewerkt mogen elke week veranderen)
- een bepaalde cyclus over een periode van meer dan 1 week worden herhaald
  - met vaste werkroosters
  - of met variabele werkroosters. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zal over een referentieperiode wel nageleefd moeten worden

Bij een variabele arbeidsregeling zal er steeds gewerkt worden met variabele werkroosters. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur zal over een referentieperiode wel nageleefd moeten worden.

De regels m.b.t. bijkomende uren en overloon voor wat betreft deeltijdse tewerkstelling zullen onverkort toegepast moeten worden.

Het is principieel mogelijk dat deeltijdse werknemers in het kader van hun tewerkstelling prestaties moeten verrichten die het overeengekomen arbeidsrooster overschrijden. In dat geval maken ze zogenaamde “bijkomende uren”.

Onder “bijkomend uur” moet elk arbeidsuur worden verstaan dat de arbeidsduur overschrijdt die werd vastgelegd in de overeenkomst van een deeltijdse werknemer, zonder echter de normale voltijdse arbeidsduur te overschrijden die door de wet of door een collectieve overeenkomst werd vastgelegd. Indien dergelijke “bijkomende uren” de normale arbeidsduur overschrijden die in de onderneming werd vastgesteld, worden zij beschouwd als overwerk die recht geven op de toekenning van een overloon.

Bijkomende uren zullen in principe recht geven op overloon, behalve:

- bij een vaste wekelijkse arbeidsregeling: een krediet van 12 uren per kalendermaand
- bij een flexibele wekelijkse arbeidsregeling: een krediet van 3 bijkomende uren per week binnen de voorziene referentieperiode (= periode waarbinnen de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd moet worden)

E. MOETEN ALLE WERKROOSTERS VAN DE MOBIELE WERKNEMERS IN HET ARBEIDSREGLEMENT VAN DE BETREFFENDE WERKGEVERS WORDEN OPGENOMEN?

Op basis van de Wet tot instelling van de Arbeidsreglementen zal iedere Partner alle werkroosters die op haar personeelsleden van toepassing zijn in het arbeidsreglement moeten opnemen. Dit houdt o.a. in dat alle voltijdse werkroosters en alle deeltijdse werkroosters opgenomen moeten worden. De werkroosters van de mobiele werknemers zullen dus moeten voorzien worden in het arbeidsreglement van de betreffende werkgever.

Naast de verplichting om alle werkroosters in het Arbeidsreglement op te nemen is er ook een verplichting (art. 157 Programmawet van 22 december 1989) om een afschrift van de overeenkomstig artikel 11bis 2<sup>e</sup> lid van de Arbeidsovereenkomstenwet<sup>1</sup> deeltijds vastgestelde arbeidsovereenkomst of een uittreksel van die arbeidsovereenkomst met vermelding van de werkroosters, de identiteit van de deeltijdse werknemer waarop zij van toepassing zijn en de handtekening van de werknemer en de werkgever, te bewaren op de plaats waar het arbeidsreglement kan worden geraadpleegd (cfr. art. 15 Arbeidsovereenkomstenwet).

Uit het samenlezen van artikel 157 van de voormelde Programmawet en artikel 15 van de Wet tot instelling van de Arbeidsreglementen, volgt dat een door de werkgever en de werknemers ondertekend uittreksel van de arbeidsovereenkomst van de deeltijdse werknemers met vermelding van de werkroosters en hun identiteit moet worden bewaard op iedere plaats waar de werkgever de werknemers tewerkstelt (Arbh. Brussel 1 april 2011, JTT 2011, afl. 1107, 379). Voor deeltijdse mobiele werknemers van een Netwerk zal wellicht dergelijk uittreksel ook bewaard moeten worden in de lokalen van het Netwerk waar deze werknemers hun werkzaamheden zullen uitvoeren.

---

<sup>1</sup> art. 11bis, 2e lid Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt dat de schriftelijke deeltijdse overeenkomst het volgende dient te bepalen:

- de arbeidsregeling; dit is de arbeidsduur per week (bv. 20 u/week) of per arbeidscyclus van meer dan één week; het overeengekomen werkrooster;
- dit zijn de dagen en de uren waarop effectief gewerkt wordt (de deeltijdse prestaties mogen uitgevoerd worden op alle dagen of enkele dagen per week). Wanneer het werkrooster veranderlijk is, dan zal de overeenkomst dit kenmerk vermelden en aangeven dat men zich moet beroepen op de verschillende werkroosters die in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

In ieder geval moeten de in de arbeidsovereenkomst voorziene regeling en werkrooster overeenstemmen met de bepalingen in het arbeidsreglement.



Opgelet!

- ✓ De wet 'Werkbaar Wendbaar Werk' die op 15 maart 2017 werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad voorziet in een vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid.
- ✓ Het bewaren van de arbeidsovereenkomst of een uittreksel ervan in papieren vorm zal vanaf 1 oktober 2017 ook in elektronische vorm kunnen.
- ✓ De verplichting om alle deeltijdse (variabele) werkroosters in het arbeidsreglement op te nemen verdwijnt vanaf 1 oktober 2017. Er komt een verplichting om in het arbeidsreglement een algemeen kader vast te leggen voor de toepassing van variabele deeltijdse werkroosters in de onderneming dat beantwoordt aan een aantal basisvereisten en waarborgen.

**F. DIENT HET VARIABEL WERKROOSTERS BEKEND GEMAAKT TE WORDEN IN DE LOKALEN VAN HET NETWERK EN/OF DEZE VAN DE RESPECTIEVE WERKGEVERS?**

Artikel 159 van de programmawet van 22 december 1989 voorziet dat de dagelijkse variabele werkroosters ten minste vijf werkdagen vooraf ter kennis moeten worden gebracht van de werknemers door middel van:

- aanplakking van een door de werkgever gedateerd bericht in de lokalen van de onderneming op de plaats bedoeld bij artikel 15, vierde lid, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de Arbeidsreglementen (= een gemakkelijk toegankelijke plaats)
- of op een andere manier (bv. per fax, e-mail) indien voorzien bij collectieve overeenkomst, of, bij ontstentenis, in het arbeidsreglement

Ongeacht de wijze van kennisgeving aan de werknemers, zal de werkgever verplicht zijn om een bericht aan te plakken in de lokalen van de onderneming. Dit bericht is bestemd voor de Sociale Inspectie van de FOD WASO. De aanplakking gebeurt voor het begin van de werkdag en vermeldt het individuele arbeidsrooster van elke deeltijdse werknemer. Uiteraard verbiedt de wet niet om dit bericht ook uit te hangen in de lokalen van het Netwerk.

Dit bericht moet voor iedere deeltijdse werknemer afzonderlijk het werkrooster bepalen. Het moet gedurende een jaar bewaard worden, te rekenen vanaf de dag waarop het werkrooster ophoudt van kracht te zijn.

Opgelet!

- ✓ De Wet ‘Werkbaar Wendbaar Werk’ die op 15 maart 2017 werd gepubliceerd in het Belgisch staatsblad voorziet in een vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid.
- ✓ De voormelde verplichtingen van de programmawet van 22 december 1989 m.b.t. de bekendmaking van de deeltijdse werkroosters worden vereenvoudigd en aangepast aan de huidige en toekomstige technologieën (één en ander kan voortaan ook elektronisch bekendgemaakt en/of bewaard worden). Deze regeling treedt pas vanaf 1 oktober 2017 in werking.

**G. WIE DIENT HET AKKOORD OVER DE AANPASSING VAN DE ARBEIDSVORWAARDEN TE ONDERTEKENEN? KAN DIT DOOR EEN VERANTWOORDELIJKE VAN HET MOBIELE TEAM?**

Het akkoord over de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden kan het best door de werkgever zelf ondertekend worden, en niet door de verantwoordelijke van het Mobiele Team. De werkgever blijft immers diegene die met de werknemer verbonden is door een arbeidsovereenkomst.

**H. HOE GAAN DE RESPECTIEVE WERKGEVERS DE ARBEIDSPRESTATIES VAN HUN WERKNEMERS IN HET MOBIELE TEAM CONTROLEREN? WELK BEWIJS WORDT ER DOOR DE SOCIALE INSPECTIE GEËIST, GELET OP DE ONMOGELIJKHEID OM EEN REGISTRATIESYSTEEM TE VOORZIEN VOOR DE MOBIELE WERKNEMERS? WORDT ER EEN TECHNISCHE OPLOSSING VOORGESTELD DOOR DE BEVOEGDE OVERHEDEN OP BASIS VAN ERVARINGEN MET ‘GOEDE PRAKTIJKEN’?**

De sociale inspectie wenst enkel te controleren of de betrokken werknemers niet buiten de voorziene deeltijdse (vaste of variabele) of voltijdse werkrooster tewerkgesteld worden. Voor deeltijdse werknemers die tewerkgesteld worden buiten hun voorziene werkrooster moet er

dan ook een afwijkingsdocument (of vanaf 1 oktober 2017 een raadpleegbaar tijdsopvolgingssysteem bijgehouden worden; Programmawet 22 augustus 1989). In principe kan een voltijdse werknemer enkel buiten zijn werkrooster (boven de maximale arbeidsduurgrenzen) tewerkgesteld worden in een door de wet limitatief voorzien aantal gevallen (al dan niet mits naleving van een aantal formaliteiten).

De controle op de arbeidstijd is aldus een prerogatief van de werkgever op basis van zijn werkgeversgezag. Artikel 6 van de Wet tot instelling van de Arbeidsreglementen schrijft voor dat de wijze van controle en meting van de arbeidstijd met het oog op het bepalen van het loon (bv. een prikklok) verplicht in het arbeidsreglement moet worden opgenomen. Indien een werkgever de arbeidstijd van mobiele werknemers werkzaam in het Netwerk wil controleren, zal deze mogelijkheid opgenomen moeten worden in het arbeidsreglement.

Opgelet!

- ✓ De wet 'Werkbaar Wendbaar Werk' die op 15 maart 2017 werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad voorziet in een vereenvoudiging van de deeltijdse arbeid en een versoepeling van de mogelijkheid om overwerk te verrichten.
- ✓ De wet voorziet o.a. in de mogelijkheid voor de werknemer om op jaarbasis vrijwillig 100 overuren te presteren. Deze uren moeten niet gec recupereerd worden maar de gebruikelijke overloontoeslag zal wel verschuldigd zijn.

## I. KAN DE WERKGEVER DE CONTROLE OP DE ARBEIDSTIJD DELEGEREN AAN HET NETWERK?

Het uitoefenen van controle op een werknemer wordt doorgaans aanzien als een onderdeel van het werkgeversgezag. Vraag is dan in welke mate de werkgever dit controlerecht kan overdragen aan de gebruiker, zonder dat zijn werkgeversgezag wordt uitgehold. De rechtsleer lijkt unaniem dat een inmenging door de gebruiker in het sanctierecht (te onderscheiden van de loutere controle, op bv. de arbeidstijd) een onrechtmatige gezagsuitoefening impliceert.

De eigenlijke controle op de arbeidstijd dient in de praktijk best te gebeuren door de werkgever zelf. Weliswaar zal in de praktijk deze controle enkel gebeuren op basis van informatie die vanuit het Netwerk wordt gegeven.

De FOD WASO geeft aan om steeds de nodige communicatieafspraken te voorzien tussen het Netwerk en de verantwoordelijke van de eigenlijke werkgever. De communicatieafspraken zouden best ook opgenomen worden in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers en ook de in de arbeidsreglementen van de werkgevers. Zodoende zijn de werknemers hier ook van op de hoogte.

**J. WIE IS BEVOEGD OM BESLISSINGEN TE NEMEN IN HET KADER VAN HET PERSONEELSBEHEER (VERDELING VAN DE VAKANTIE, FUNCTIONERINGSPROBLEMEN, ...)? KAN EEN BEHEERSCOMITÉ VOOR HET MOBIELE TEAM HIER EEN OPLOSSING BIEDEN?**

De uiteindelijke beslissing in het kader van het personeelsbeheer dienen volgens de FOD WASO bij de werkgever te blijven liggen. Weliswaar kan bij deze beslissingen wel rekening gehouden worden met de informatie die vanuit het Netwerk wordt gegeven.

De FOD WASO geeft aan om steeds de nodige communicatieafspraken te voorzien tussen het Netwerk en de verantwoordelijke van de eigenlijke werkgever. De communicatieafspraken zouden best ook opgenomen worden in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers en ook de in de arbeidsreglementen van de werkgevers. Zodoende zijn de werknemers hier ook van op de hoogte.

**K. WIE KAN EEN WERKNEMER VRAGEN OM TE KOMEN WERKEN INDIEN EEN ANDERE WERKNEMER ONVERWACHT NIET AANWEZIG IS? IN HET BIJZONDER INDIEN DE WERKNEMERS NIET DEZELFDE WERKGEVER HEBBEN.**

De vraag is of er vanuit het Netwerk aan de werknemers van verschillende partners kan worden gevraagd om te komen werken indien een andere werknemer onverwacht afwezig is.

Voor zover er de nodige schriftelijke afspraken (cfr. het Advies: het schriftelijk instructierecht) worden gemaakt tussen de verschillende partners onderling en het Netwerk i.v.m. het

onverwacht oproepen van werknemers, zou er vanuit gegaan kunnen worden dat dit het werkgeversgezag niet uitholt en dat deze instructies aldus vanuit het Netwerk kunnen gegeven worden.

De FOD WASO geeft aan om steeds de nodige communicatieafspraken te voorzien tussen het Netwerk en de verantwoordelijke van de eigenlijke werkgever. De communicatieafspraken zouden best ook opgenomen worden in de individuele arbeidsovereenkomsten van de werknemers en ook de in de arbeidsreglementen van de werkgevers. Zodoende zijn de werknemers hier ook van op de hoogte.

L. WIE DIENT DE GLOBALE EN DE RISICOANALYSE PER WERKPOST IN HET KADER VAN DE WELZIJNSWETGEVING UIT TE VOEREN? WAT MET DE EXTERNE DIENSTEN VOOR PREVENTIE EN BESCHERMING OP HET WERK (BLIJVEN DEZE BEVOEGD VOOR DE WERKNEMERS VAN DE AANGESLOTEN WERKGEVERS)?

De Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk stelt dat de werkgever verantwoordelijk is voor het welzijnsbeleid in zijn onderneming<sup>2</sup>. Hij dient het dynamisch risicobeheersingssysteem in zijn onderneming toe te passen. Hierbij hoort het uitvoeren van risicoanalyses. Een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk kan hierbij adviserend optreden, maar de verantwoordelijkheid blijft bij de werkgever rusten.

De Partner-werkgevers van een Netwerk dienen rekening te houden met artikel 7 van de Wet van 4 augustus 1996. Dit artikel stelt dat verschillende ondernemingen of instellingen die **bedrijvig zijn op eenzelfde arbeidsplaats** waar werknemers werken, ongeacht of ze daar al dan niet zelf werknemers tewerkstellen, ertoe gehouden zijn:

1. samen te werken bij de uitvoering van de maatregelen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

---

<sup>2</sup> De FOD WASO gaf aan een afzonderlijke dienst te hebben die zich bezighoudt met de welzijnsreglementering. Indien gewenst kunnen meer specifieke vragen over dit onderdeel aan deze afdeling voorgelegd worden.

2. rekening houdend met de aard van hun werkzaamheden, hun optreden te coördineren met het oog op de bescherming tegen en de preventie van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
3. elkaar wederzijds de nodige informatie te geven inzonderheid betreffende, naargelang het geval:
  - a. de risico's voor het welzijn alsmede de preventiemaatregelen en -activiteiten, voor elk type werkpost en/of elke soort functie en/of elke activiteit voor zover deze informatie relevant is voor de samenwerking of coördinatie
  - b. de maatregelen welke zijn genomen voor de eerste hulp, de brandbestrijding en de evacuatie van de werknemers en de aangeduide personen die belast zijn met het in praktijk brengen van deze maatregelen

#### M. WAT MET EEN WERKNEMER DIE NIET GOED FUNCTIONEERT?

Het recht om te sanctioneren kan niet door de werkgever overgedragen worden aan het Netwerk of een andere partner van het Netwerk. Een werknemer die niet goed functioneert zal dus geëvalueerd/gesanctioneerd moeten worden door de werkgever. Hierbij kan wel rekening worden gehouden met informatie die vanuit het Netwerk wordt gegeven m.b.t. de betrokken werknemer. Indien uiteindelijk beslist wordt om de werknemer te ontslaan omdat hij niet goed functioneert, zal deze beslissing eveneens door de werkgever genomen moeten worden. Uiteraard kan hier ook rekening gehouden worden met informatie die vanuit het Netwerk gegeven wordt.