

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

1. "Functiewijzigingen" die op vrijwillige basis door het personeelslid zelf of in overleg tussen het personeelslid en zijn werkgever kunnen worden aangebracht:

a. Statutair personeelslid

1) Vrijwilliger JA

Een personeelslid dat tijdens zijn "normale" werktijd **dienstvrijstelling** geniet en als vrijwilliger wil werken, moet daarvoor de toestemming van zijn werkgever vragen.

De personeelsleden van de gewestelijke overheidsdiensten en van de Brusselse instellingen van openbaar nut kunnen dus vrijwillig hun diensten aanbieden aan een andere Brusselse instelling die haar teams snel moet versterken, na een voorafgaande beslissing van de regering, die bepaalt dat: *de betreffende personeelsleden activiteiten als vrijwilliger mogen uitvoeren tijdens hun werkuren, mits ze daarvoor de goedkeuring van hun leidende ambtenaar krijgen en in aanmerking komen voor dienstvrijstelling.*

De betrokken Brusselse gewestelijke overheidsdienst of de Brusselse gewestelijke instelling van openbaar nut zal hiertoe een oproep tot vrijwilligers publiceren, ten minste op de internetsite van Brussel Openbaar Ambt (talent.brussels).

Het personeelslid is onderworpen aan de wetgeving inzake vrijwilligerswerk (de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers). Dat houdt het volgende in:

- De vrijwilliger ontvangt geen enkele vergoeding voor zijn of haar vrijwilligerswerk;
- Een instelling die werkt met vrijwilligers, moet een verzekering afsluiten die ten minste de burgerlijke aansprakelijkheid van de organisatie dekt, met uitzondering van de contractuele aansprakelijkheid;
- Het personeelslid kan niet worden verplicht vrijwilligerswerk te doen;
- Het personeelslid dat vrijwilligerswerk verricht, is niet verplicht vooraf een toelating voor de cumul van activiteiten aan te vragen.

Hij/zij kan als vrijwilliger werken in de volgende organisaties (met dien verstande dat in dit geval de prioriteit voor vrijwilligerswerk moet liggen bij organisaties in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in verband met de situatie in Oekraïne):

- Privaatrechtelijke organisaties met rechtspersoonlijkheid: **vzw**

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

- **Overheidsorganisaties:** ziekenhuizen, ziekenfondsen en OCMW's met name voor het vervoer van patiënten of personen met beperkte mobiliteit;
- **Zogenaamde "gestructureerde" feitelijke verenigingen** die een groep mensen samenbrengt die zich verenigt om een onbaatzuchtig doel of doel van openbaar belang te bereiken. Onder "gestructureerd" wordt begrepen te voldoen aan bepaalde juridische criteria zoals het bestaan van statuten, directe controle over de werking, het in dienst hebben van loontrekkend personeel of het bestaan van een specifieke band met een overkoepelende vereniging zonder winstoogmerk of een feitelijke vereniging van het loontrekkend personeel;
- **Gemeenten in het kader van bepaalde diensten van openbaar nut**, die **zonder winstoogmerk** ten behoeve van de bevolking worden verricht en een sociaal doel hebben: gemeentelijke bibliotheek, huiswerkschool, deelname van het publiek aan een door de gemeente of stad georganiseerd evenement, ouderenvereniging, enz.
- **Handelsvennootschappen met een sociaal oogmerk**, in de "*profitsector*", die **niet gericht zijn op de verrijking** van hun vennoten of die op zijn minst geen vermogensvoordeel of een zeer beperkte winst uitkeren. Zij worden beschouwd als vennootschappen zonder winstoogmerk (bv. coöperatieve vennootschappen).

Het personeelslid zou zijn normale bezoldiging van het Brussels Gewest kunnen blijven ontvangen, aangezien de juridische band tussen de vereniging en hem/haar anders is dan die tussen het Gewest en dat personeelslid.

2) Het verlof voor opdracht **JA**

Artikel 225 van het statuut van de GOB (dat ook in het statuut van de ION is opgenomen) biedt de regering de mogelijkheid om het statutaire personeelslid, met diens instemming, een door de regering vastgestelde opdracht te laten uitvoeren. Het statutaire personeelslid kan eveneens, met instemming van de regering, een opdracht aanvaarden bij de volgende overheidsdiensten en instellingen (met dien verstande dat in dit geval de opdracht bij voorrang moet worden uitgevoerd binnen de organisaties van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in verband met de situatie in Oekraïne):

- bij een instelling van openbaar nut die afhangt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- bij een overheidsdienst, bij een ministerie, een instelling van openbaar nut die afhangt van de federale overheid, van een gewest, van een gemeenschap of van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, de Franse Gemeenschapscommissie of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of bij een lokaal bestuur van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of bij een rechtspersoon in de welke de publieke overheden een overwicht uitoefenen in de bestuurs- en beheersorganen.

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

- op internationaal vlak buiten België uitgeoefend, die wordt toevertrouwd hetzij door één van de regeringen van het rijk of een Belgisch openbaar bestuur, hetzij door een buitenlandse regering of door een buitenlandse openbaar bestuur;
- op internationaal vlak in of buiten België uitgeoefend, bij een internationale instelling;
- in een ontwikkelingsland opgenomen in de lijst opgesteld door het Comité voor Ontwikkelingshulp van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO).

Overeenkomstig artikel 227 van de GOB (dat ook in het personeelsstatuut van de ION is opgenomen) is de ambtenaar met verlof voor de duur van de opdracht. Behalve in uitzonderlijke gevallen wordt dit verlof niet door het Gewest bezoldigd. Het wordt daarentegen gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Concreter:

Tijdens de duur van een opdracht die door een eerste machtiging is gedekt, is de ambtenaar met verlof. Dit verlof wegens opdracht wordt niet bezoldigd (behoudens uitzonderingen - artikel 227 § 2 van het GOB-statuut). Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Tijdens de duur van een opdracht die door volgende machtigingen is gedekt, wordt aan de ambtenaar verlof verleend indien de opdracht welke hij uitvoert als zijnde van algemeen belang is erkend. Dit verlof wegens opdracht wordt niet bezoldigd. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Duur van het verlof:

Maximale duur van 2 jaar (telkens maximaal verlenging met dezelfde duur mogelijk).

Voorwaarden voor de toekenning van dit verlof:

- De regering zelf belast de ambtenaar (met zijn instemming) met een opdracht [225, § 1] OF de ambtenaar aanvaardt (met instemming van de regering) een externe opdracht [225, § 2];
- De gemandateerde ambtenaar in een Belgische OD wordt ambtshalve in opdracht geplaatst voor de duur van het mandaat [226, § 2] ;
- De ambtenaar wiens opdracht verstreken is of door zijn toedoen wordt beëindigd, stelt zich opnieuw ter beschikking van het ministerie.

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

3) Verlof voor verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden

JA

De artikelen 181-183 van het GOB-statuut voorzien in deze mogelijkheid, hoewel in dit geval de persoonlijke aangelegenheden specifiek verband zouden moeten houden met Oekraïne en vooraf zouden moeten worden gespecificeerd.

Opgelet: dit soort verlof heeft gevolgen voor de administratieve loopbaan van de ambtenaar:

- De ambtenaar heeft recht op zijn salaris berekend op basis van de verminderde prestaties (d.w.z. geen salaris voor het "verlof"-gedeelte), en indien de ambtenaar 50 jaar of ouder is of de zorg heeft voor twee of meer kinderen jonger dan 15 jaar: verhoging met 1/5 van het salaris dat verschuldigd zou zijn geweest indien de prestaties niet waren verstrekt.
- Wat betreft zijn administratieve positie wordt de ambtenaar op "non-activiteit" geplaatst, maar behoudt hij de mogelijkheid om zijn bevorderingstitels en versnelde functionele loopbaan te laten gelden naar prorata van de gepresteerde diensten.
- Vakantie en ziekteverlof worden in evenredige mate verminderd.

Duur van het verlof:

Ten minste 3 maanden en ten hoogste 24 maanden (eventuele verlengingen met ten minste 3 maanden en ten hoogste 24 maanden, in te voeren één maand vóór het verstrijken van de termijn).

Voorwaarden voor de toekenning van dit verlof:

- Recht op dit verlof hebben: ambtenaren van rang 1. Voor rang 2 en rang 3: toestemming van de DG of ADG vereist. De mandaathouders zijn van dit soort verlof uitgesloten;
- De vermindering van de prestaties kan $\frac{1}{2}$, $\frac{6}{10}^{de}$, $\frac{7}{10}^{de}$, $\frac{8}{10}^{de}$ of $\frac{9}{10}^{de}$ van de normale prestaties bedragen;
- De prestaties worden hetzij dagelijks, hetzij volgens een andere spreiding over de week, over een periode van twee weken of over de maand verstrekt;
- De verminderde prestaties moeten steeds een aanvang nemen bij het begin van de maand;
- De SG/DG of zijn afgevaardigde verlenen het verlof en bepalen de werkkalender. De werkkalender kan worden aangepast door de SG/DG of zijn afgevaardigde in functie van de noden van de dienst of op vraag van de ambtenaar. Een tijdelijke aanpassing van de werkkalender is mogelijk als er een wederzijds akkoord is.
- De aanvang van het verlof kan om dienstredenen met maximaal drie maanden worden uitgesteld.
- In geval van bevordering tot een hogere graad: automatische beëindiging van de toestemming voor een verminderde prestaties;

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

-De ambtenaar kan vóór het verstrijken van de termijn (opzegtermijn van 3 maanden, tenzij de SG/DG of de ASG/ADG van deze eis afzien) weer voltijds gaan werken.

4) Herplaatsing en vrijwillige mutatie **NEE**

Zowel de herplaatsing waarin de artikelen 128 tot en met 130 van het GOB-statuut voorzien (en waarin ook in het statuut van de ION is voorzien) als de vrijwillige mutatie waarin de artikelen 122 tot en met 125 van het statuut voorzien (en waarin ook in het statuut van de ION is voorzien), kunnen in casu niet worden toegepast, aangezien het statuut niet voorziet in de toepassing ervan voor een tijdelijke periode, maar slechts voor een definitieve periode.

In geval van herplaatsing en vrijwillige mutatie blijft het personeelslid bezoldigd door het Gewest.

b. Contractueel personeelslid

1) Vrijwilliger **JA**

Wat voor het statutaire personeelslid geldt, geldt ook voor het contractuele personeelslid.

2) De clausules van de arbeidsovereenkomst **JA**

Met inachtneming van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst kan op basis van de bestaande overeenkomst in het volgende worden voorzien:

- alternatieve arbeidsvoorwaarden: "*wanneer zij tenminste niet zo ruim geformuleerd lijken te zijn dat zij de door de sociale wet verboden eenzijdige bevoegdheid van de werkgever zouden kunnen herstellen*". De jurisprudentie valideert de hypothesen wanneer de werknemer instemt met een alternatieve oplossing. Er moet echter op worden toegezien dat er geen wezenlijke wijzigingen worden aangebracht in hetgeen oorspronkelijk was overeengekomen;
- Indien de arbeidsovereenkomst een herzieningsclausule bevat die de bevoegde instantie machtigt de functie aan te passen, kan de bevoegde instantie daaraan uitvoering geven, maar dit mag niet leiden tot een wezenlijke wijziging van de functie waarvoor de werknemer in dienst is genomen;

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

- Indien de functieomschrijving in de arbeidsovereenkomst vaag is, kan de bevoegde instantie de toegewezen taken wijzigen en de werknemer taken opdragen die verenigbaar zijn met de overeengekomen functie.

Met inachtneming van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, kan ook worden voorzien in een bijlage bij de bestaande overeenkomst die het volgende toevoegt:

- een tijdelijke-mutatieclausule. Het wordt aanvaardt dat de partijen overeenkomen dat de functie voor een beperkte duur wordt opgedragen. Er moet echter op worden toegezien dat de in de bijlage opgenomen bepalingen niet tot gevolg hebben dat de hoofdovereenkomst wordt verdraaid;
- een wijziging van de plaats van uitvoering van het werk (die het voorwerp moet uitmaken van een bijlage overeenkomstig artikel 3 van de GOB- en ION-besluiten voor contractuelen van 21 maart 2018). Een werknemer kan dus rechtsgeldig aanvaarden om prestaties te verrichten op een andere werkplek. Er moet echter op worden toegezien dat er geen wezenlijke wijzigingen worden aangebracht in hetgeen oorspronkelijk was overeengekomen;
- een uitdovende tijdsbepaling of een ontbindende voorwaarde. Het is mogelijk een clausule op te nemen die betrekking heeft op een arbeidsvoorwaarde met een uitdovende tijdsbepaling (bijvoorbeeld de toekenning van een uitkering gedurende een bepaalde periode) of een ontbindende voorwaarde, mits deze geldig is (hetgeen met name impliceert dat zij niet louter potestatief is, niet tot gevolg heeft dat een dwingende bepaling wordt tegengesproken, enz.)

Het personeelslid blijft bezoldigd door het Gewest.

2. "Functiewijzigingen" die kunnen worden doorgevoerd op basis van een beslissing van de werkgever:

a. Statutair personeelslid

1) Ambtshalve mutatie NEE

De ambtshalve mutatie is vastgelegd in de artikelen 126 en 127 van het GOB-statuut (eveneens opgenomen in het ION-statuut) en laat de directieraad van een overheidsdienst toe, om over een

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

ambtshalve mutatie te beslissen als de procedure van de vrijwillige mutatie geen resultaat opleverde of als er bijzondere eisen inzake kennis of ervaring vereist zijn om de betrekking te bekleden.

Hiertoe kan eveneens worden beslist indien zij gerechtvaardigd is door dienstbehoeften of -noodwendigheid.

In geval van amtsshalve mutatie heeft het personeelslid recht op de bezoldiging die door het Gewest is vastgesteld voor de functie die hij/zij gaat bekleden.

Ambtshalve mutatie is in dit geval niet mogelijk, aangezien de statuten niet voorzien in de toepassing ervan voor een tijdelijke periode, maar slechts voor een definitieve periode.

2) Ambtshalve mobiliteit NEE

In amtsshalve mobiliteit is voorzien in artikel 31 van het GOB-statuut (eveneens opgenomen in het ION-statuut) en de artikelen 14 tot 22 van het besluit van de regering van het Brussels Hoofdstedelijke Gewest van 27 maart 2014, houdende regeling van de mobiliteit in sommige instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze bepalingen kunnen in casu echter niet worden toegepast, aangezien de statuten niet voorzien in de toepassing ervan voor een tijdelijke periode, maar alleen voor een definitieve periode.

In geval van definitieve amtsshalve mobiliteit heeft het personeelslid recht op de bezoldiging die door het Gewest is vastgesteld voor de functie die hij/zij gaat bekleden.

3) Interne ordemaatregel JA

Tot verandering van dienstaanwijzing kan door de werkgever in het belang van de dienst worden besloten door middel van interne ordemaatregelen, maar dit mag in geen geval afbreuk doen aan de statutaire rechten van het statutaire personeelslid. De interne ordemaatregel heeft dus geen, of althans slechts geringe, gevolgen voor de rechtspositie van de statutaire personeelsleden. Interne ordemaatregelen moeten in het belang van de dienst worden genomen en verband houden met de interne organisatie of de goede werking van de overheidsdienst. Zij hebben geen rechtsgevolgen voor de gebruikers of de personeelsleden van deze dienst. Afgezien van de veranderingen van dienstaanwijzing, die de typische voorbeelden zijn, kunnen interne ordemaatregelen ook bestaan uit een specifieke opdracht of een wijziging van de taken die aan het betrokken personeelslid zijn toegewezen. Er zij echter op gewezen dat het niet aanvaardbaar is dat het personeelslid zomaar een

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

taak krijgt toegewezen, vooral niet wanneer deze taken een ingrijpende wijziging van zijn arbeidsomstandigheden tot gevolg hebben.

Er zij op gewezen dat een interne ordemaatregel die in het belang van de dienst is genomen, in beginsel niet kan worden aangevochten¹. Zij kunnen echter worden aangevochten indien aan de volgende veronderstellingen wordt voldaan:

- Ze vormen een verkapte tuchtmaatregel;
- In geval van verandering van dienstaanwijzing, wanneer het in feite gaat om een ordemaatregel, d.w.z. een maatregel die wordt genomen op grond van het gedrag van de ambtenaar en die als ernstig kan worden beschouwd, omdat hij afbreuk doet aan de rechten, de rechtspositie of de prerogatieven die aan de functie zijn verbonden²;
- Wanneer de procedure specifiek is geregeld in het statuut en de betrokken beslissing in strijd met deze statutaire regels is genomen.³

Een interne ordemaatregel kan geen gevolgen hebben voor de bezoldiging die door het Gewest wordt betaald.

b. Contractueel personeelslid

1) De clausules van de arbeidsovereenkomst **NEE**

Voor contractuele personeelsleden wordt de werkgever beperkt door de clausules van de arbeidsovereenkomst. De overeenkomst kan niet worden gewijzigd zonder de instemming van beide partijen. Een eenzijdige wijziging van de essentiële voorwaarden van de overeenkomst door de werkgever is onwettig.

¹ RvS, nr. 16.454, 4 juni 1974, vzw Verbond van het Vlaams overheidsperoneel; RvS, nr. 22.690, 26 november 1982, Schiltz; RvS, nr. 27.511, 10 februari 1987, Mannekens; RvS, nr. 47.020, 25 april 1994, Hemeleers

² RvS, nr. 35.202, 15 juni 1990, Damien; RvS, nr. 38.878, 27 februari 1992, Keymolen. Voor een illustratie van de moeilijkheid om dergelijke omstandigheden te beoordelen, zie RvS, nr. 242.180, 6 augustus 2018, Beeken en RvS, nr. 242.325, 13 september 2018, Beeken.

³ RvS, nr. 49.360, 3 oktober 1994, Devos.

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

2) De voorwaarden van terbeschikkingstelling JA

Overeenkomstig de wet van 24 juli 1987 betreffende **de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers**, kan het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) zijn contractuele vaste personeelsleden voor een beperkte duur ter beschikking stellen, buiten zijn normale activiteiten (cf. artikel 32 van voornoemde wet van 24 juli 1987).

Daartoe moet aan de volgende in artikel 32 gestelde voorwaarden zijn voldaan:

- Toestemming hebben gekregen van de arbeidsinspectie;
- de instemming van de vakbonden in het kader van Sector XV te hebben verkregen om de beperkte duur van de terbeschikkingstelling vast te stellen;
- De voorwaarden en de duur van de in § 1 bedoelde terbeschikkingstelling moet worden vastgelegd in een geschrift dat wordt ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer;
- Het geschrift moet vóór de bepaling worden opgesteld;
- De toelating van de arbeidsinspectie wordt pas verleend na instemming van de vakbonden in Sector XV;
- De overeenkomst die de werknemer met het BHG verbindt, blijft gelden tijdens de periode van het ter beschikking stellen; de gebruiker wordt echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die daaruit volgen.

Er wordt echter op gewezen dat de door de arbeidsinspectie afgegeven machtiging geen "algemene machtiging tot terbeschikkingstelling" is, maar alleen geldt voor het specifieke verzoek dat werd geformuleerd.

3. Externe aanwervingen JA

De openbare instellingen hebben de mogelijkheid om contactuele personeelsleden in dienst te nemen op basis van de besluiten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 betreffende de rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de contractuele personeelsleden van de gewestelijke overheidsdiensten (art. 2) en van de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Gezien de bijzondere context van de oorlog in Oekraïne kunnen personen in de volgende beperkte gevallen bij arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen:

VADEMECUM van de regels betreffende "functiewijzigingen" en eventuele aanwervingen van personeelsleden van de overheidsdiensten/instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest naar aanleiding van de oorlog in Oekraïne

1. om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur;
2. om jonge werkzoekenden toe te staan om hun intrede te maken op de arbeidsmarkt, in het kader van federale of gewestelijke maatregelen die hun tewerkstelling beogen. De arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur;
