

VRAGEN WEBINAR COVID19 – NL

Sessie 1 – 14u00

1. Is het akkoord van de arbeidsgeneesheer nodig om alle werknemers van een WZC te testen?
In het kader van preventief welzijnsbeleid op de werkvloer moet de werkgever zich laten bijstaan door de arbeidsarts voor het bepalen van de nodige maatregelen. Testen kadert binnen het preventief welzijnsbeleid.
2. Ligt een (sectorale) regeling voor kunnen overdragen van vakantiedagen naar volgend kalenderjaar nog ergens op tafel?
Dit ligt momenteel niet op tafel op sectoraal vlak. Deze maatregel is ook niet weerhouden in de maatregelen besproken op het kernkabinet.
3. Kan een medewerker weigeren om zich te laten testen?
De werknemer heeft het recht om te weigeren, op basis van het recht op bescherming van de fysieke integriteit.
4. Voor instellingen waar een sectorale uitzondering van toepassing is (max 11 u/d en 50 u/w) is dit niet interessant meen ik?
Inderdaad, de maximum grens voor vrijwillige overuren is 11u/d 50 u/w.
5. Vrijwillige overuren wat betaal je als WG - ook geen RSZ of wel?
Op de vrijwillige overuren HORECA zijn geen patronale lasten verschuldigd, het ontwerp breidt dit systeem nu uit voor de cruciale sectoren, dus ook hier geen patronale lasten verschuldigd in principe.
6. Zijn deze vrijwillige overuren van toepassing voor het hele PC 319.01?
Vrijwillige overuren zijn mogelijk voor de cruciale sectoren, waaronder het volledige PC 319.01.
7. Worden deze vrijwillige overuren dan vanuit werkingsmiddelen betaald bij vergunde zorgaanbieders? Of wordt dit verrekend in de zorggebonden punten?
Er wordt met het VAPH nagegaan hoe de kost van deze vrijwillige overuren het best verrekend wordt bij de vergunde zorgaanbieders. We vragen het VAPH om spoedige verduidelijking.
8. Mag er dan geen 12u per dag gewerkt worden?
In heel specifieke gevallen kan dat, maar dat staat los van de vrijwillige overuren. De maximumgrenzen voor vrijwillige overuren zijn 11u/d en 50u/w.
9. En nog steeds maximaal 4 contracten van bepaalde duur?
Het ontwerp voorziet geen maximum aantal arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen, alleen een minimumduur van 7 kalenderdagen, en de periode waarbinnen de opeenvolging mogelijk is (april – juni).

10. Onder normale omstandigheden, hoeveel opeenvolgende contracten van bepaalde duur kunnen er gegeven worden zonder te vervallen in contract van onbepaalde duur?
Normaal gezien maximaal 4 opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur, met een minimumduur van 3 maanden per overeenkomst. Dit alles binnen een tijdsperiode van maximum 2 jaar.
11. Wat is weerslag op kinderbijslagverhaal?
Alle uren studentenarbeid zouden geneutraliseerd worden, voor de impact op het groeipakket is nog een bevestiging en meer gedetailleerde teksten nodig, we gaan ervan uit dat er geen impact zal zijn op het groeipakket.
12. Er wordt gesproken over een KB dat momenteel op tafel ligt waarin bv. het aantal maximum contracten vervat zit als tijdelijk, afwijkende maatregel. Is er al enig zicht op wanneer de beslissing over dit ontwerp van KB valt? En wanneer het KB met retro-activiteit in werking zal treden?
Inwerkingtreding zou 1/4/2020 zijn, ontwerpdocumenten met deze maatregelen zouden eerstvolgend door de ministerraad goedgekeurd worden.
13. Hoe verloopt de schorsing van de arbeidsovereenkomst concreet in loonpakket?
Tijdens de periode van schorsing wordt de werkgever toegestaan afwezigheid zonder loonbehoud.
14. Arbeidscontracten van bepaalde duur - minimum 7 dagen: zijn dit kalenderdagen of effectieve werkdagen?
Kalenderdagen
15. Als de arbeidsovereenkomst geschorst wordt voor een tijdelijke tewerkstelling bij een andere werkgever; betekent dit dan einde contract bij de oorspronkelijke werkgever?
Neen, de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst blijft lopen, is alleen geschorst (toegestaan afwezigheid zonder loonbehoud).
16. Kunnen schoolstagiaires waar de stage door de school is stopgezet ingeschakeld als jobstudent tijdens het lopende schooljaar in de eigen voorziening? Of blijft dit beperkt tot de zomervakantie?
Als de schoolstage is gestopt, geldt nog steeds een beperking voor het lopende schooljaar waar geen studentenarbeid mogelijk is in dezelfde voorziening. In de zomervakantie kan dit wel.
17. Is er een sjabloon van zo'n schriftelijke overeenkomst? (art 31...)
Ja, SD Worx beschikt over een aannemingsovereenkomst die hiervoor kan gebruikt worden, bij voorkeur met een juridische begeleiding te gebruiken.
18. Heeft de uitbreiding van aantal uren jobstudent een impact op de kinderbijslag van de ouders?
De impact op het groeipakket van de nieuwe maatregel (neutralisatie studentenarbeid uren april – juni) is nog niet duidelijk. We moeten hier nog uitsluitsel over krijgen.

19. Hoeveel opeenvolgende arbeidsovereenkomsten bepaalde duur kunnen aansluitend afgesloten worden, los van de uitzonderingsmaatregel omwille van Corona?
Normaal gezien maximaal 4 opeenvolgende overeenkomsten van bepaalde duur, met een minimumduur van 3 maanden per overeenkomst. Dit alles binnen een tijdspanne van maximum 2 jaar.
20. Hoe geef je deze schorsing mee? Onbetaalde vakantie?
Conventionele schorsing: de regeling zeker opnemen in een overeenkomst tussen werkgever en werknemer, in de loonlijn boek je voor de schorsingsperiode toegestane afwezigheid zonder loonbehoud.
21. Bij gebruik van schorsing van de arbeidsovereenkomst en het afsluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur bij een tweede werkgever, moet de 2e werkgever dan bij einde ook vakantiegeld en eindejaarspremie uit dienst uitbetalen?
Alle regels volgen van de tewerkstelling van bepaalde duur - afhandeling qua vergoedingen uit dienst zoals een gewone arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.
22. Kan art. 31 nog gebruikt worden in de social profit? Gelet op het kaderakkoord tussen de sociale partners?
De 3 mogelijkheden zijn perfect mogelijk, bij voorkeur schorsing van de lopende arbeidsovereenkomst of artikel 31 in kader van de loonberekening.
23. Bij de schorsing van de arbeidsovereenkomst: welke looncode gebruikt de oorspronkelijke WG? Is dit toegestane afwezigheid?
Toegestane afwezigheid zonder loonbehoud gedurende de schorsingsperiode. De nieuwe (tijdelijke) werkgever boekt en betaalt de prestaties in kader van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.
24. Hoeveel aansluitende contracten bepaalde duur mag een werknemer nu hebben in deze coronatijden? Is er een minimumduur van deze contracten?
Er is geen maximumaantal voorzien, wel een minimumduur van 7 kalenderdagen, en dit allemaal alleen in de periode van april tot eind juni.
25. Art. 32 enkel voor werknemers met contract onbepaalde duur, klopt dit?
Dat klopt niet: huidig artikel 32 van de wet 24/07/1987 voorziet geen voorwaarde van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- Het ontwerp KB dat de voorwaarden uit artikel 32 van de wet 24/07/1987 versoepelt vermeldt ook geen voorwaarde dat de werknemer moet verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- Het kaderakkoord tussen de federaties over het gebruik van artikel 32 van de wet van 24/07/1987 vermeldt "enkel vaste werknemers mogen worden uitgeleend, niet de tijdelijke werknemers". -> federaties begrijpen dit als arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur.
26. Welke WG betaalt het loon van de WN i.g.v. toepassing art 32?
De oorspronkelijke werkgever.

27. Kijken de vakbonden daar op dezelfde manier naar? Is dit geen uitholling van het kaderakkoord?
De 3 pistes zijn juridisch evenwaardig. We hebben weet van aanbeveling van de andere pistes (schorsing van de arbeidsovereenkomst of constructie uit artikel 31) door de vakbonden gezien er minder formaliteiten aan verbonden zijn.
28. Dient de gebruiker bij artikel 31 bepaalde instanties op de hoogte te brengen?
Intern alleen de ondernemingsraad indien deze er is (bij ontstentenis hiervan: CPBW - syndicale afvaardiging), voor het overige geen externe instanties die verwittigd moeten worden.
29. Wat is dan nog het verschil met nieuw art. 32 en art. 32bis van de wet?
Oorspronkelijk artikel 32 wet 24/07/1987 vereist voorafgaande toestemming van de inspectie, deze voorwaarde vervalt volgens het ontwerp.
30. Is er iets gewijzigd aan de minimumarbeidsduur? Mogen mensen bv. voor 2 uur opkomen? (PC 330.01.20)
Neen geen aanpassing op dat vlak.
31. Artikel 32: akkoord TSW is niet meer nodig, is er nog meldingsplicht aan TSW?
Ontwerp voorziet een toegelaten terbeschikkingstelling (zonder voorafgaand akkoord van de inspectie), en voorziet ook geen meldingsplicht.
32. Doorrekenen van kosten is dus btw plichtig en moet er dus naast de avondvergoedingen ook btw worden aangerekend?
Er is een BTW-vrijstelling voor zorg. Meer gedetailleerde info hierover op de FAQ van Zorgnet.
33. Moet er nog een overeenkomst gemaakt worden tussen de WG en de WN dat deze tijdelijk elders tewerkgesteld zal worden?
In de constructie van artikel 31: niet.
In de constructie van artikel 32: akkoord van de werknemer is vereist voor de gehele constructie.
34. Bij een aannemingsovereenkomst blijft de arbeidsongevallenverzekering lopen bij de uitlener. De gebruiker staat in voor de BA verzekering, klopt dit? Zal hier op sectoraal vlak iets voor voorzien worden? Of sluit je als gebruiker een extra dekking af?
Er wordt momenteel niets voorzien op sectoraal vlak; best rechtstreeks contact opnemen met je verzekeringsmaatschappij; wij stellen vast dat het merendeel hier soepel over is.
35. Wie staat in voor de verschillende verzekeringen? Gebruiker of werkgever?
Werkgever staat in voor verzekeringen, moet bij verzekeraar impact van terbeschikkingstelling nagaan.

36. Kan systeem van Jobplatform ook omgekeerd ingezet worden? NI. dat de noden van organisaties die bijkomend personeel nodig hebben zichtbaar is voor mogelijke aanbieders van personeel.
Jobplatform kan niet omgekeerd aangewend worden, is daarvoor ICT-matig niet geschikt. De Vlaamse overheid is, met de taskforce, bezig om unieke aanspreekpunten te organiseren waar organisaties met noden terecht kunnen met hun concrete vragen. Hierover eerstdaags meer via de Vlaamse overheid.
37. Covid-19 wordt erkend als beroepsziekte als er minimum 2 geclusterde gevallen zijn. Betekent dit dat het over 2 cliënten binnen dezelfde leefgroep gaat of mogen het ook 2 cliënten van de voorziening in een verschillende leefgroep zijn?
Fedris stelt letterlijk: het personeel werkzaam in andere diensten en verzorgingsinstellingen waar zich een uitbraak van COVID-19 heeft voorgedaan: twee of meer geclusterde gevallen. Wij gaan uit van minimum 2 gevallen per voorziening. Bevestiging wordt best bij Fedris gevraagd.
38. Is de regelgeving inzake erkenning als beroepsziekte enkel van toepassing bij erkende (= geteste) gevallen? Wat als er geen testen werden uitgevoerd en het enkel om een "vermoeden van" gaat?
Deze regeling geldt enkel in geval van bevestigde gevallen.

Sessie 2 – 15u00

39. Voor welke sectoren gelden deze 120 vrijwillige overuren?
Voor de cruciale sectoren (waaronder gezondheids- en welzijnssectoren).
40. Vrijwillige overuren: hoe moeten we dit zien bij deeltijdse werknemers?
Volgens het ontwerp zijn de vrijwillige overuren ook mogelijk voor deeltijdse werknemers.
41. Als we wel gebruik maken van de grenzen van 50u en 11u, dan kunnen we geen gebruik maken van deze vrijwillige overuren?
Inderdaad. de maximum grenzen bij vrijwillige overuren ligt ook op 11u/d en 50u/w.
42. Ook zonder overloontoeslag? Is het KB van de gelijkgestelde uren dan niet meer van toepassing?
De vrijwillige overuren zoals voorzien in het ontwerp worden betaald zonder overloontoeslag volgens het ontwerp. Het KB gelijkgestelde uren blijft van toepassing.
43. Ter beschikkingstelling personeel kan toch enkel bij mensen met een contract onbepaalde duur?
Dat is niet correct: artikel 32 van de wet 24/07/1987 zelf voorziet geen voorwaarde van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- FOD WASO stelt uitdrukkelijk: Met vaste werknemer wordt iedere werknemer bedoeld die bij de gebruiker is tewerkgesteld op grond van een gewone arbeidsovereenkomst en niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid.

Het kaderakkoord tussen de federaties vermeldt “enkel vaste werknemers mogen worden uitgeleend, niet de tijdelijke werknemers”. De federaties begrijpen hieronder enkel werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

44. 5e en 6e jaars studenten kine en geneeskunde kunnen ook ingeschakeld worden in een WZC. Is dit deels verloond of enkel via studentenovereenkomst? Kan ik daar ergens een tekst over vinden?

Via studentenarbeid verplicht indien de werknemer het statuut van student heeft.

45. Indien WZC nog covid-vrij is en bereid is covid-opnames wil doen in apart CDV, kan dan een beroep gedaan worden op personeel van het schakelzorgcentrum van de regio en/of het ziekenhuispersoneel? Hoe gebeurt dit dan concreet, contracten van korte bepaalde duur?

Uitwisselen van personeel kan via de drie besproken pistes: nieuwe arbeidsovereenkomst van bepaalde duur met werknemer die lopende arbeidsovereenkomst heeft geschorst, aannemingsovereenkomst artikel 31 wet 24/07/1987 of tripartite overeenkomst.

46. Mondeling vernomen dat RIZIV verpleegkundige inzet vanuit ziekenhuis en thuiszorg in een WZC zou vergoeden. Kan ik daar ergens een tekst over vinden?

Neen nog niet, is nog in onderhandeling.

47. Ik dacht dat er een uurloon tegenover stond, ongeveer € 47/u? Die € 47/u zou de tussenkomst zijn die wij als WZC zouden ontvangen? Indien iemand vanuit thuiszorg bvb. zou enkele uren werken in WZC met AO BD.

Rond financiering van extra tewerkstelling zullen de federaties de nodige informatie bezorgen van zodra hier duidelijkheid over is.

48. Art/ 31: wat bedoelt men precies met instructies?

Instructies = richtlijnen over de concrete uitvoering van de taken door de werknemer bij de gebruiker.

49. Kan eigen zorgpersoneel dat zich vrijwillig aanmeldt voor de verzorging van covid-bewoners (in “hoog toezicht kamers” of in cohortafdeling) rekenen op een loonsupplement? Wanneer wel meer duidelijkheid over eventuele risicopremie? Wat met wet op zware beroepen?

Voorlopig is er nog geen duidelijkheid over bijkomende premies/vergoedingen, het is niet uitgesloten dat dit nog zou ingevoerd worden.

50. Art 32 social profit - wie betaalt het loon, werkgever of gebruiker?

De werkgever blijft het loon betalen bij gebruik constructie artikel 32.

51. Wat betekent de hoofdelijke aansprakelijkheid dan? En ontvangen we dan een factuur van de werkgever?

Hoofdelijke aansprakelijkheid: dat de gebruiker mee aansprakelijk is voor de correcte betaling van het loon, er gebeurt een facturering tussen werkgever en gebruiker.

52. Alle mogelijkheden van terbeschikkingstelling: enkel bij medewerkers met contract onbepaalde duur? Kan er een afwijking toegestaan worden door de sociale inspectie? Huidig artikel 32 van de wet 24/07/1987 voorziet geen voorwaarde van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Het ontwerp KB dat de voorwaarden uit artikel 32 van de wet 24/07/1987 versoepelt vermeldt ook geen voorwaarde dat de werknemer moet verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Het ontwerp voorziet dat er geen toestemming van de inspectie moet gevraagd worden.

Het kaderakkoord tussen de federaties over het gebruik van artikel 32 van de wet van 24/07/1987 vermeldt “enkel vaste werknemers mogen worden uitgeleend, niet de tijdelijke werknemers”.

FOD WASO definieert het begrip vaste werknemer als volgt: Met vaste werknemer wordt iedere werknemer bedoeld die bij de gebruiker is tewerkgesteld op grond van een **gewone arbeidsovereenkomst** en niet op grond van een arbeidsovereenkomst voor uitvoering van tijdelijke arbeid of uitzendarbeid. -> ook werknemers met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur kunnen ter beschikking worden gesteld.

<https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/uitzendarbeid/vervanging-van-een-vaste-werknemer>

53. Indien er covid-tests gebeuren bij het personeel, kan de vertrouwde arbeidsgeneeskundige dienst dit dan op zich nemen? Men kan tests nu weigeren (persoonlijke integriteit), gaat hierin verandering komen gezien de pandemie en de grote verantwoordelijkheid van het zorgpersoneel om besmettingen te voorkomen?

Als er een wettelijke basis is voor de verplichting van de corona-test, zal de werknemer in de betrokken situatie de test niet kunnen weigeren. De balans tussen de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de fysieke integriteit van de werknemer zal gevonden moeten worden in de wettelijke basis. Zolang er geen wettelijke verplichting is, is het akkoord van de werknemer nodig. Volgens ons is de tussenkomst van de arbeidsarts hoe dan ook vereist. We wachten nog op verder wetgevend initiatief hiervoor.

54. Wat met vergoeding woon-werkverkeer bij kaderakkoord? Volledige bedrag betaald door gebruiker?

Deze kost is ten laste van de werkgever, moet mee verrekend worden in de facturering met de gebruiker.

55. Als er geen uitbraak covid-19 is, mag je dan personeel via art 32 via een andere werkgever lenen?

Alle besproken pistes van uitwisselen personeel kunnen ook buiten corona-tijdperk gebruikt worden.

56. Wij hebben mensen die bereid zijn om ter beschikking gesteld te worden, maar zij hebben geen contract onbepaalde duur. Wel een vervangingscontract of een contract bepaalde duur. Welke mogelijkheden zijn er?
De drie besproken mogelijkheden zijn juridisch mogelijk in dit geval.
57. Wie beslist bij uitwisseling van personeel welke methode gebruikt wordt: medewerker, werkgever, gebruiker of in overleg?
Voor het schorsen van de huidige arbeidsovereenkomst: akkoord werknemer en werkgever.
Voor de constructie artikel 31 (zolang de functie van de werknemer dezelfde blijft): akkoord tussen werkgever en 'gebruiker'.
Voor de constructie van artikel 32: akkoord van de werknemer, werkgever en gebruiker.
58. Het platform waarop medewerkers geregistreerd kunnen worden die bereid zijn in andere voorzieningen te gaan werken, is dat voor alle "uitleningsvormen" of enkel via art 32?
Alle uitleningsvormen zijn mogelijk.
59. Is het mogelijk om de arbeidsovereenkomst bij de werkgever gedeeltelijk te schorsen om een arbeidsovereenkomst bepaalde duur bij een gebruiker af te sluiten?
Dit kan, zorg evenwel voor een duidelijke schriftelijke regeling voor wat de schorsing betreft.
Let ook op de minimumduur van 7 kalenderdagen voor de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur bij de andere werkgever.