



**VLAAMS
WELZIJS
VERBOND**

Vragen en antwoorden uit webinar uitwisselen van personeel 29 oktober 2020

1. Zelfde loonsvoorwaarden dus ook?

De loon- en arbeidsvoorwaarden blijven doorlopen.

2. Wanneer kies je best voor aanneming en wanneer voor terbeschikkingstelling?

Dit zal afhangen van het gezagslement: is het uitoefenen van gezag door de gebruiker noodzakelijk / kunnen niet alle mogelijke instructies duidelijk bepaald worden, valt de optie terbeschikkingstelling te verkiezen.

Is dit niet het geval, dan is aanneming de aangewezen oplossing.

3. Iemand met een contract bepaalde duur mag dus niet gedeeld worden?

Dit is inderdaad niet de bedoeling.

4. **Wanneer kies je best voor aanneming en wanneer voor terbeschikkingstelling?**

Zie antwoord op vraag 2).

5. **Dit betekent dat door dit kaderakkoord er mogelijkheid is om personeel in de sector onder elkaar ter beschikking te stellen zonder tussenkomst van een uitzendkantoor?**

Dat klopt, de wetgever voorziet een bijkomende mogelijkheid van toegelaten terbeschikkingstelling naast uitzendarbeid.

6. **Bestaan hier standaard contracten voor?**

Er is een modelovereenkomst te verkrijgen bij de 3 koepels.

7. **Indien je een overeenkomst maakt met de gebruiker i.v.m. de meerkost (premies e.d.), is dat dan een overeenkomst waarbij afgesproken wordt wie de meerkost betaalt of is de meerkost altijd voor de werkgever?**

Er wordt inderdaad afgesproken wie de meerkost draagt, maar het is wel de oorspronkelijke werkgever die alles aan de werknemer betaalt.

8. **Welk model zouden jullie adviseren om op grote schaal, grotere hoeveelheden van personeel te kunnen delen? Welk model heeft volgens jullie ervaringen de grootste win-win voor zowel werkgever als werknemer (bvb. goede match functies en groei en ontwikkeling en levenslang leren)?**

Voor een ad hoc oplossing is de aannemingsovereenkomst / overeenkomst terbeschikkingstelling te verkiezen.

Wil men op een structurele manier personeel delen, dan moet eerder in de richting van het oprichten van een werkgeversgroepering / het afsluiten van multi-

werkgeversovereenkomsten worden gekeken.

9. Waar moet men rekening mee houden als men een arbeidsovereenkomst bepaalde duur aanbiedt aan iemand die technisch werkloos is bij een andere werkgever?

Als werkgever zelf biedt men een gewone arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of vervangingsovereenkomst aan. Let wel: een tijdelijk werkloze moet zich er van bewust zijn dat hij zijn uitkering verliest. Men voegt ook best een ontbindende voorwaarde toe (wanneer de technische werkloosheid eindigt, eindigt ook de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur).

10. De wetgeving blijft behouden dat men maximum 3 keer bepaalde duur mag verlengen met minstens 3 maanden?

Voor max 4 keer en voor max 2 jaren

Let wel, voor zorg en onderwijs zijn er binnen de regering momenteel gesprekken gaande om de regelgeving te wijzigen en opeenvolgende overeenkomsten mogelijk te maken mits deze elk minimum 7 dagen bedragen. Dit is nog niet formeel. Van zodra hieromtrent een beslissing is gevallen, wordt hierover vanuit de federaties gecommuniceerd.

11. Wat gebeurt er als de termijn van 2 jaar overschreden wordt bij een vervangingsovereenkomst?

Dan wordt dit geacht een overeenkomst van onbepaalde duur te zijn, behalve in de gevallen benoemd tijdens de webinar.

12. Bij een TBS is geen btw verschuldigd?

Zowel bij aanneming als bij TBS is in principe BTW verschuldigd (beide zijn een dienstverleningsovereenkomst). Men kan mogelijks wel van een vrijstelling genieten. Dit is het geval als aan onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- 1° voorwaarde: de uitwisseling gebeurt tussen **2 zorgvoorzieningen** (cfr. art 44, § 2, 1° of 44, § 2, 2°, W.

- BTW)
- 2° voorwaarde: de uitwisseling heeft een **zorgfinaliteit**: m.a.w. beoogt zorgverstrekking. Meer bepaald: de handeling moet rechtstreeks betrekking hebben op een prestatie die tot doel heeft het stellen van een diagnose, behandeling, genezing, opvang, begeleiding of verzorging van een zorgbehoevende persoon. De handeling moet bijgevolg noodzakelijk zijn om voornoemd doel te bereiken.
 - 3° voorwaarde: er is **geen concurrentieverstoring**: het vrijstellen van de prestatie mag niet leiden tot concurrentieverstoring ten overstaan van een niet-vrijgestelde belastingplichtige.

13. Is in deze pandemie contract bepaald werk een optie?

Ja.

14. Bestaat werkgeversgroep en multiWG overeenkomst ook al voor PC 319.01?

Wettelijk is dit ook voor PC319.01 voorzien. Maar tot op vandaag zijn er ons geen concrete voorbeelden gekend.

15. Hoe moet je het platform 'help in de zorg' hierin kaderen? Welke arbeidsovereenkomst moet hier gebruikt worden? Bestaat er een flexibel instrument?

Dit is een platform van de VDAB, men kan hiervoor een overeenkomst van bepaalde duur of een vervangingsovereenkomst gebruiken.

16. Is een opeenvolging van verschillende vervangingscontracten beperkt tot 2 jaar - tenzij tvv tijdskrediet?

Neen, wel bij overeenkomsten van bepaalde duur.

17. In april en mei hebben wij per thuiswerkdag 2 euro betaald. Hiervoor hadden wij een akkoord/ruling aangevraagd bij de overheid. Dit kan nu niet begriip

ik?

Vanaf 14 juli 2020 is een fiscale ruling niet meer vereist om voldoende fiscale rechtszekerheid te genieten, voor zover de toekenning gebeurt in overeenstemming met de voorwaarden gestipuleerd in de recente [circulaire 2020/C/100](#) van de FOD Financiën, onder meer:

- maximaal 126,94 euro per maand. Ingevolge indexering is dit bedrag vanaf 01.04.2020 verhoogd tot 129,48 euro per maand.
- effectief regelmatig en structureel aan thuiswerk, nl. minstens 5 werkdagen per maand;
- er wordt geen onderscheid gemaakt tussen verschillende functiecategorieën;
- de werkgever heeft steeds nominatieve lijsten ter beschikking met de werknemers die voor een bepaald aanslagjaar toepassing krijgen van de vergoeding;
- de vergoeding mag ook worden uitbetaald tijdens het normale vakantieverlof, maar moet evenredig worden verminderd in geval van lange afwezigheid wegens andere redenen dan het jaarlijks vakantieverlof.

De circulaire treedt overigens retroactief in werking, vanaf 1 maart 2020.

18. Normaal moet je toch ook de naam opgeven van wie er vervangen wordt (en alleen voor zolang die persoon afwezig is)?

Klopt. Echter noch de functie noch de arbeidsduur moet identiek zijn.

19. Een oplossing om tijdelijke werklozen in te zetten in de zorg kan ook uitzendarbeid zijn. Dan stelt zich het probleem rond ontbindende voorwaarde niet en heb je ook hier garantie van toepassing van het correcte regelgeving en arbeidsvoorwaarden. Zodoende moeten werkgevers in de zorg niet zelf instaan voor screening naar kwalificaties,... zij hebben ook een breed netwerk aan profielen. Er zijn hiervan al een aantal mooie voorbeelden.

Klopt, gelet op het personeelstekort is een combinatie van alle

oplossingen mogelijk.

20. **Dus bij TBS betaalt de nieuwe **werkgever** de werknemer rechtstreeks?**

Klopt.

21. **En bij aanneming betaalt de oorspronkelijke werkgever de werknemer en factureert aan de "nieuwe werkgever"?**

Klopt.

22. **Bij een aanneming is BTW verschuldigd. Is dit ook zo bij TBS? En wat zijn de 'kosten' die mogen doorgerekend worden? Ik denk hier naast loon en toeslagen ook aan de opbouw premies en VG?**

Klopt. Alle kosten mogen doorgerekend worden (loon, toeslagen, opbouw EP, VG,...).

Bron: <https://www.vlaamswelzijnsverbond.be/nieuws/vragen-en-antwoorden-uit-webinar-uitwisselen-van-personeel-29-oktober-2020>