

Arbeidsrecht in de publieke sector

FORUM ADVOCATEN BVBA
Nassastraat 37-41
2000 Antwerpen

T 03 369 95 65
F 03 369 95 66
E info@forumadvocaten.be
W www.forumadvocaten.be

Algemeen

- ✓ De overheid kan haar personeel op twee verschillende manieren tewerkstellen: statutair of contractueel.
- ✓ Het uitgangsprincipe is de statutaire tewerkstelling. Contractuele tewerkstelling kan enkel indien voldaan is aan bepaalde voorwaarden. De lokale besturen en provincies kunnen echter het dienstverband waarin zij een personeelslid tewerkstellen vrij kiezen.

Algemeen

✓ Statutaire personeelsleden:

- De rechtspositie wordt geregeld door algemene en onpersoonlijke bepalingen in gevolge van een eenzijdige aanstelling door de overheid.
- De statutaire tewerkstelling is voorzien voor permanente taken.

Algemeen

✓ Contractuele personeelsleden:

- De rechtspositie wordt geregeld door een arbeidsovereenkomst tussen het personeelslid en de overheid.
- Bij uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften; om personeelsleden te vervangen bij afwezigheid; voor de uitvoering van aanvullende of specifieke opdrachten en taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring vereisen.

Algemeen

- ✓ De overheidswerkgever moet naast de eigen rechtspositieregeling en bepaalde bestuurlijke regelgeving rekening houden met belangrijke arbeidswetten.

Overzicht

- ✓ Arbeidsovereenkomstenwet
- ✓ Loonbeschermingswet
- ✓ Arbeidswet en arbeidstijdwet
- ✓ Feestdagenwet
- ✓ Jaarlijksevakantiewet
- ✓ Arbeidsreglementenwet
- ✓ Welzijnswetgeving
- ✓ Uitzendarbeidswet
- ✓ CAO-wet

Arbeidsovereenkomstenwet

✓ Toepassingsgebied (artikel 1, tweede lid):

“ ... van toepassing op de bij het eerste lid bedoelde werknemers, tewerkgesteld door het Rijk, de provincies, de agglomeraties, de federaties van gemeenten, de gemeenten, de openbare instellingen welke eronder ressorteren, de instellingen van openbaar nut en de door het Rijk gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs, en wier toestand niet statutair geregeld is.”

✓ De arbeidsovereenkomstenwet is enkel van toepassing op contractuele personeelsleden.

Loonbeschermingswet

✓ Toepassingsgebied (artikel 1):

“...van toepassing op werknemers en werkgevers. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld: 1° met werknemers: de leerlingen, alsook de personen, die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon; (...)”

✓ De loonbeschermingswet is van toepassing op zowel statutaire als contractuele personeelsleden.

Loonbeschermingswet

- ✓ Deze wet doet geen afbreuk aan gunstiger bijzondere regelingen die voor bepaalde categorieën van werknemers zijn of zullen worden getroffen door of krachtens een andere wet (artikel 1, vierde lid).
- ✓ Parlementaire voorbereiding: geldt ook voor het personeel der openbare diensten (*Parl. St. Kamer*, 1962-63, nr. 471/1, 1-2).

Arbeidswet en arbeidstijdwet

- ✓ De Arbeidswet van 16 maart 1971 en de Arbeidstijdwet van 14 december 2000.
- ✓ Arbeidstijdwet heeft als bedoeling algemene regeling van de arbeidstijd in de overheidssector in te richten.
- ✓ Toch is ook de Arbeidswet voor sommige overheidsinstellingen belangrijk.

Arbeidswet en arbeidstijdwet

✓ Arbeidswet (artikel 1):

“...van toepassing op werknemers en werkgevers. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met werknemers: 1° de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon”

✓ Arbeidstijdwet (artikel 3):

“...iedere persoon die krachtens een arbeidsrelatie van statutaire of contractuele aard, met inbegrip van de stagiairs en de tijdelijken, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon...”

Arbeidswet

- ✓ Toepassingsgebied Arbeidswet (artikel 3):
 - De arbeidswet is in haar geheel van toepassing voor instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of voor instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.
 - Slechts gedeeltelijk voor alle andere overheidsinstellingen (reglementering kinderarbeid, de jeugdige werknemers, de moederschapsrust en de daarmee verbonden strafbepalingen).

Arbeidstijdwet

- ✓ Toepassingsgebied Arbeidstijdwet (artikel 4):
 - De arbeidstijdwet is van toepassing op de volledige overheidssector met uitzondering van:
 - instellingen industriële of commerciële aard;
 - instellingen geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging;
 - politie en leger.
- ✓ Toepassingsgebieden van beide wetten zijn op elkaar afgesteld.

Feestdagenwet

- ✓ Toepassingsgebied (artikel 1, derde lid):
 - De feestdagenwet geldt niet voor de overheidswerkgever, behoudens wanneer het gaat om instellingen die een industriële of commerciële activiteit uitoefenen of instellingen die geneeskundige, profylactische of hygiënische verzorging verlenen.

Jaarlijksevakantiewet

✓ Toepassingsgebied (artikel 1):

“Deze gecoördineerde wetten zijn toepasselijk op de personen die onderworpen zijn aan de sociale zekerheidsregelingen voor: 1° werknemers ...

Zij zijn evenwel niet van toepassing op: ... 2° de categorieën van personen die met andere wettelijke jaarlijkse vakantieregeling begunstigd zijn.”

- ✓ Contractueel overheidspersoneel voor zover onderworpen aan de socialezekerheidsregeling voor werknemers (niet-statutaire van provinciale en lokale overheidsdiensten) en er geen eigen jaarlijkse vakantieregeling is die minstens even gunstig is.

Arbeidsreglementenwet

✓ Toepassingsgebied (artikel 1):

“... van toepassing op werknemers en werkgevers. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld: 1° met werknemers: de personen, die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon; ...”

- ✓ Sinds 2002 is de wet van toepassing op de hele publieke sector, met uitzondering van de politie en het leger, zowel op contractueel als statutair overheidspersoneel.

Welzijnswetgeving

✓ Welzijnswet (artikel 2):

“... van toepassing op de werkgevers en de werknemers. Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met: 1° werknemers: a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon; ...”

✓ Codex voor het welzijn op het werk (Artikel I.1-2):

“... is de codex over het op het werk van toepassing op de werkgevers en de werknemers en op de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.”

Welzijnswetgeving

✓ Wet Medische Onderzoeken (artikel 2):

“... van toepassing op de arbeidsverhoudingen geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten alsmede op de arbeidsverhoudingen geregeld in de regelgeving met betrekking tot het statuut van het overheidspersoneel en op de kandidaat-werknemer in die sectoren.”

✓ Welzijnswetgeving is van toepassing op zowel contractueel als statutair overheidspersoneel.

Uitzendarbeidswet

- ✓ Principieel verbod op de terbeschikkingstelling van werknemers aan een andere werkgever.
- ✓ Werknemers in de uitzendarbeidswet slaat enkel op zij die arbeidsprestaties verrichten op grond van een arbeidsovereenkomst.
- ✓ Uitzondering lokale besturen (artikel 144bis van de Nieuwe Gemeentewet).
- ✓ De uitzendarbeidswet is enkel van toepassing op contractuele personeelsleden.

CAO-wet

- ✓ De CAO-wet is niet van toepassing op de publieke sector.
- ✓ Overheidspersoneel kan geen rechten ontleenen aan de talrijke CAO's.
- ✓ Er is een wetgevend of reglementaire tussenkomst vereist.
- ✓ Voorbeeld: CAO nr. 109.

Besluit

- ✓ Aan de hand van de analyse van het toepassingsgebied van enkele belangrijke arbeidswetten, kunnen we concluderen dat het arbeidsrecht een aanzienlijke doorwerking heeft in de publieke sector, hetzij omdat zij gelden voor het voltallig personeel, hetzij omdat ze moeten toegepast voor het personeel werkzaam in de publieke sector op basis van een arbeidsovereenkomst.

Meer weten?

- ✓ I. DE WILDE, “Doorwerking arbeidsrecht in de arbeidsrelaties in de publieke sector: capita selecta”, *Oriëntatie* 2018, nr. 08, 231.

Contact

Forum Advocaten: Altijd bereikbaar.

FORUM ADVOCATEN BVBA

Nassastraat 37-41
2000 Antwerpen

T 03 369 95 65

F 03 369 95 66

E info@forumadvocaten.be

W www.forumadvocaten.be

FORUM ADVOCATEN

 03/369.95.65

info@forumadvocaten.be

www.forumadvocaten.be

