

Vlaamse Regering

Kabinet van de Vlaamse minister van
Welzijn, Volksgezondheid,
Gezin en Armoedebestrijding
Koning Albert II-laan 35 bus 90
1030 BRUSSEL
T 02 552 64 00
F 02 552 64 01
kabinet.beke@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be

Aan de werkgevers van het aanbod dat erkend, vergund
of gesubsidieerd wordt binnen het Vlaamse
gezondheidsbeleid of het welzijns- en gezinsbeleid

uw bericht van	uw kenmerk	ons kenmerk	bijlagen
		2020-5135	3
vragen naar /e-mail		telefoonnummer	datum
Lon Holtzer		02/552 64 50	19 11 2020
lon.holtzer@vlaanderen.be			

Betreft. Tijdelijke Vlaamse en federale maatregelen inzake personeelsinzet
gedurende Covid-19 – crisis

Geachte heer,
Geachte mevrouw,

De welzijns- en gezondheidszorgsectoren staan in het oog van de storm
tijdens deze tweede zware covid-19 besmettingsgolf. Enerzijds krijgen
we te maken met zorgintensifiëring (hygiënische maatregelen en
cohortzorg), anderzijds vallen ook personeelsleden uit omwille van
ziekte of quarantaine.

De verschillende overheden in dit land slaan de handen in elkaar om
steun te bieden aan werknemers en werkgevers in zorg en welzijn.
Verschillende maatregelen werden reeds genomen of zitten in de
pipeline. In deze brief geef ik een overzicht en verwijst ik naar
verschillende bronnen voor meer informatie.

I. Binnen de Vlaamse bevoegdheden:

I.1. Extra hulp nodig? Volg dit cascadedocument.

Indien u te maken krijgt met een acute uitval van personeel zijn er
verschillende stappen die u kan ondernemen. Binnen de taskforce covid-
19 werd een handig overzicht gemaakt van het potentieel aan zowel

vrijwillige ondersteuning als betaalde arbeid Ik verwijs naar het overzichtelijk cascadedocument te raadplegen via de website van het Agentschap Zorg en Gezondheid:
<https://www.zorg-en-gezondheid.be/covid-19-hulp-en-extra-ondersteuning>
(U vindt het document eveneens als bijlage 1)

I.2. Logistieke ondersteuning via jobs op www.VDAB.be/helpindezorg

- Op aangeven van minister Crevits is er op de VDAB- website een specifieke webpagina voorzien www.VDAB.be/helpindezorg . Momenteel hebben al meer dan 17000 kandidaten zich kenbaar gemaakt voor een job in de logistieke functies, maar het aantal vacatures blijft beperkt. Nochtans horen we vaak grote bezorgdheden over personeelsuitval op het terrein. Mag ik aan alle werkgevers in zorg en welzijn vragen om uw vacatures te registreren op de betrokken website die wordt beheerd door de VDAB. Wil je dat VDAB je helpt om geschikte kandidaten te vinden? Kies bij publiceren voor de optie: 'Ik wil dat VDAB me helpt om geschikte kandidaten te vinden' of plaats de vacature in gedeeld beheer.

Om de administratieve registratielast te verminderen, kan dit ook telefonisch via het gratis nummer 0800 30 700 (elke werkdag van 8 tot 19 uur), of via de provinciale contactpunten:

- o Antwerpen: Evi.Vancraen@vdab.be,
- o Limburg: Martine.Thijs@vdab.be,
- o Oost-Vlaanderen: Kris.Coppens@vdab.be,
- o Vlaams Brabant: Marleen.Vandenbossche@vdab.be,
- o West-Vlaanderen: Magali.Corion@vdab.be,

I.3. Inzet studenten en docenten

Minister Weyts heeft in samenwerking met minister Beke een schrijven gericht (dd 13/11/2020) aan alle onderwijsinstellingen met zorg- en welzijnsopleidingen om hen aan te moedigen studenten – al dan niet vervroegd – maximaal stage te laten lopen en/of vrij te stellen om een studentenjob uit te oefenen. Ook wordt in dit schrijven gevraagd om - waar mogelijk - docenten te mobiliseren om mee in te springen waar nodig. Het staat u vrij om contact op te nemen met onderwijsinstellingen in uw buurt om samen te kijken of er van hun uit extra hulp kan geboden worden. U vindt de brief ter info als bijlage 2 bij dit schrijven.

I.4. Studentenjobs en impact op het groeipakket

Door neutralisering van de uren voor studentenjobs in de zorg en onderwijs in het 4e kwartaal 2020 en eerste kwartaal 2021, worden deze uren federaal niet onderworpen aan de sociale zekerheid. Hierdoor vallen ze dus onder de verminderde sociale bijdrage in het kader van een arbeidsovereenkomst voor studenten.

Voor het Groeipakket zullen de gepresteerde uren (in het 4e kwartaal 2020 en eerste kwartaal 2021) niet worden meegeteld in het kader van de uurnorm van 475 uren. De leerlingen of studenten kunnen hierdoor meer uren presteren in het kader van een studentenovereenkomst zonder dat dit aanleiding kan geven tot een schorsing van de gezinsbijslagen.

I.5. Kinderopvang voor essentiële beroepen

Opvang baby's en peuters

De kinderopvang voor baby's en peuters blijft open voor iedereen, ook in code rood.

Waar organisatoren geconfronteerd worden met meer vragen naar opvang dan wat ze kunnen aanbieden, bv. omdat er minder medewerkers beschikbaar zijn of omdat andere locaties niet open zijn, is aan deze voorzieningen meegegeven dat ze dan prioritair moeten open blijven voor kinderen van ouders in essentiële beroepen. Het personeel binnen de sectoren van welzijn en gezondheid, komen dus prioritair in aanmerking voor opvang van baby's en peuters

Opvang van basisschoolkinderen

Ook de buitenschoolse opvang blijft open voor iedereen, ook in code rood. Ook hier werd voorzien dat ze prioritair moeten open blijven voor kinderen van ouders in essentiële beroepen

Daarnaast werd vanuit een samenwerking van het agentschap Opgroeien en de lokale besturen voorzien in **noodopvang** zowel tijdens de vakantieperiodes als tijdens de schoolperiodes. Op dagen dat scholen of opvanglocaties sluiten, onder meer door een verlenging van de schoolvakantie (bijvoorbeeld op 9, 10, 12 en 13 november) of door overmacht omwille van COVID-19, wordt er voorzien in noodopvang. Ook deze noodopvang staat open voor iedereen, maar opnieuw prioritair voor ouders met kinderen uit essentiële beroepen. Voor een vraag tot noodopvang, kunnen ouders zich wenden tot het lokaal loket van hun gemeente.

<https://www.kindengezin.be/kinderopvang/lokaal/lokaal-loket-kinderopvang/#Overzichtskaart-Lokale-Lo>

Hierbij vindt u de link naar de omzendbrief inzake de noodopvang

[https://mailchi.mp/vlaanderen.be/vergoeding-voor-bijkomende-kinderopvang-ad-2546718?e=\[UNIQID\]](https://mailchi.mp/vlaanderen.be/vergoeding-voor-bijkomende-kinderopvang-ad-2546718?e=[UNIQID])

Opvang van asymptomatische kinderen in quarantaine omwille van hoogrisico-contact

Voor deze opvang kan er contact opgenomen worden met de Diensten voor Thuisopvang van Zieke Kinderen zodat de opvang thuis georganiseerd wordt. Ook hier wordt prioriteit gegeven aan kinderen van ouders in essentiële beroepen. Contactgegevens vind je op de website.

<https://www.kindengezin.be/img/overzicht-FCUD-projecten-zieke-kinderen.pdf>

I.6. Essentiële zorg

Om voor alle zorgvragers in essentiële zorg te voorzien, is het noodzakelijk dat iedere zorgorganisatie nadenkt over welke zorg die geboden wordt, essentieel is en welke zorg tijdelijk kan worden afgebouwd of kan verminderd worden in frequentie of intensiteit. Op deze manier kunnen we personeel beschikbaar maken om in essentiële zorg in te zetten, eventueel zelfs in andere organisaties door middel van tijdelijke uitlening van het personeel. De private sociale partners hebben hiervoor een kaderovereenkomst afgesloten waarbij de rechtszekerheid voor het personeelslid gegarandeerd is.

Als bijlage 3 vindt u het afgesloten kaderakkoord voor uitlening personeel, inclusief een typevoorbeeld van overeenkomst.

II. Binnen de federale bevoegdheden (ter informatie)

II.1. Uitoefening van de verpleegkunde door andere zorg- en welzijnsberoepen en derden

In het federaal parlement werd op 5 november 2020 een versoepeling van de wet op de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen goedgekeurd zodat andere gezondheidszorgprofessionals en derden vanuit delegatie door een verpleegkundige of arts verpleegkundige handelingen kunnen stellen.

Cf. B.S. 2020-11-06 – Wet om toe te staan dat in het kader van de coronavirus-COVID-19-epidemie verpleegkundige activiteiten worden uitgeoefend door personen die wettelijk daartoe niet bevoegd zijn.

https://www.stradalex.com/nl/sl_src_publ_leg_be_moniteur/toc/leg_be_moniteur_nl_06112020_2/doc/bs2020010457

II.2 Arbeidsrechtelijke maatregelen en vrijwilligerswerking

Voor het arbeidsrechtelijke luik en de vrijwilligerswerking zijn bijkomende maatregelen nog in bespreking binnen de federale overheid. Op 25 november 2020 is er een interministeriële conferentie waarop deze maatregelen worden besproken en toegelicht.

De communicatie over deze maatregelen volgt later via de geëigende kanalen.

Met vriendelijke groeten,

Wouter BEKE
Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid,
Gezin en Armoedebestrijding

Initiatieven binnen de organisatie en sector zelf

- Activeer de in de voorziening opgestelde noodplannen wanneer de continuïteit van de zorg in het gedrang komt.
- Bepaal binnen de sector wat essentiële zorg is in overleg met zorgvragers, waar er mogelijkheid is voor taakverruiming en hoe de sector zich het beste organiseert.
- Licht medewerkers hierover in.
- Pas frequentie en/of intensiteit van zorgverlening aan in overleg met de cliënt/patiënt/gebruiker/mantelzorgers zodat alle cliënten/patiënten/gebruikers het noodzakelijke contact houden met zorgverleners of een vervangende mantelzorgers.
- Voor de diensten voor gezinszorg en voor thuisverpleegkunde: organiseer dienst overschrijdende cohortzorg, hiervoor kan beroep gedaan worden op de provinciale 0800-lijnen.
- Verhoog (tijdelijk) de arbeidscontracten van deeltijdse medewerkers die hiervoor open staan.
- Laat (job)studenten uit zorg- en welzijnsopleidingen en hun leerkrachten/docenten toe en test en bescherm hen zoals de eigen medewerkers (incl. stagebegeleiders)
- Geef korte opleiding over PBM indien nodig. Stages zijn noodzakelijk om geen studietoetsverlenging te veroorzaken. Contacteer onderwijsinstellingen om inzet van studenten en docenten te maximaliseren (universiteiten, hogescholen, HBO5 opleidingen, Centra voor Volwassenonderwijs).
- Overleg met de sociale partners over tijdelijke maatregelen om de beschikbaarheid van de medewerkers te maximaliseren (dit omvat ook een fiscaal aantrekkelijk systeem voor het opnemen van overuren en/of resterend verlof door het personeel, in combinatie met oog voor voldoende rustdagen voor het personeel)
- Bekijk of er bereidheid is bij (brug)gepensioneerd zorgpersoneel om ingeschakeld te worden in de voorziening (Opgelet, ga na of zij al dan niet een hoger risico hebben op een ernstig verloop van COVID19)
- Indien alle hulpmiddelen (ook externe ondersteuning) zijn uitgeput: overweeg opnamestop vanuit de thuisituatie tenzij voor noodsituaties

Externe ondersteuning

Ondersteuning in professionele zorg

- Betaalde arbeid**
- Schakel personeel in via interimkantoren
 - Maximaliseer de samenwerking met de ziekenhuizen en andere zorgvoorzieningen in uw omgeving (zowel voor inhoudelijke als personele ondersteuning)
 - Gebruik het protocolakkoord om uitgeleend personeel te werk te stellen
 - Neem contact op met het provinciale 0800-nummer van de diensten voor gezinszorg en de diensten voor thuisverpleging voor extra ondersteuning vanuit deze sectoren.
 - De zorgraad kan adviseren om in de eerstelijnszone over te schakelen naar essentiële zorg om capaciteit vrij te maken
 - Het COVID-19 team van de zorgraad kan eveneens beroep doen op het 0800-nummer om het overleg over het personeelstekort op te starten
 - Vraag versterking bij defensie via de gouverneur van de betrokken provincie (last resort)

Vrijwillige ondersteuning

- Zoek vrijwilligers via www.helpdehelpers.be voor professionele ondersteunende inschakeling in de zorg
- Indien mantelzorgers met professionele achtergrond nog ruimte hebben, vraag hen om maximaal in te springen

Niet-zorgebonden ondersteuning

Betaalde arbeid

- Neem contact met de VDAB
 - Plaats je vacature voor ondersteunende functies op www.VDAB.be/helplinezorg
 - Inschakeling werkzoekenden
 - Inschakeling van personen in het stelsel van tijdelijke werkloosheid (met behoud van contract in de sector van oorsprong)
- Schakel personeel in via interimkantoren
- Inzet van dienstverlener bedrijven voor bepaalde logistieke taken
- Wijkwerkers <https://spreadsheet-web-view.firebaseio.com/f/wijkwerken>
- Tijdelijke werkervaring/art60\$7 via OCMW

Vrijwillige ondersteuning

- Zoek vrijwilligers via www.helpdehelpers.be; www.vrijwilligerswerk.be; www.rodekruis.be/crisisvrijwilligers; www.refuinterim.be voor Oost- en West Vlaanderen
- Mantelzorg toelaten en hun inzet voor zover als haalbaar/mogelijk/wenselijk maximaliseren (opgelet dit zijn vaak zelf kwetsbare groepen voor een ernstig verloop van COVID19)
- Informatie over vrijwilligerswerk: www.vlaanderenvrijwilligt.be

Vlaamse Regering

Ben Weyts
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en
Vlaamse Rand
Kreupelenstraat 2
1000 BRUSSEL
T 02 552 67 00
kabinet.weyts@vlaanderen.be
www.vlaanderen.be

Ter attentie van zorg- en welzijnsopleidingen

uw bericht van	uw kenmerk	ons kenmerk	bijlagen
vragen naar/e-mail Candice.dewindt@vlaanderen.be		telefoonnummer 0486583256	datum 13/11/2020

Betreft: Inzet tijdens COVID19-crisis

Geachte rector,
Geachte algemeen directeur,
Geachte decaan,

Geachte mevrouw,
Geachte heer,

We worden elke dag weer geconfronteerd met de COVID19-crisis die ongenadig hard toeslaat. Vanuit Vlaanderen willen we echter alles op alles zetten om zorgvragers kwaliteit van zorg te blijven garanderen, ondanks de zware druk waaronder het gezondheidszorgsysteem momenteel gebukt gaat. Vanuit het kabinet Welzijn en het kabinet Onderwijs danken we u voor de vele inspanningen die u de voorbije maanden leverde.

In onze onderwijsinstellingen zijn studenten en docenten aanwezig in zorg- en welzijnsopleidingen die bijzonder veel betekenen in de zorg voor patienten, cliënten, bewoners en zorgvragers.

We zien prachtige voorbeelden in deze crisis.

- oprichting van Limburgs platform studenthelptzorg.be
- studenten geneeskunde die worden ingezet in vele Vlaamse ziekenhuizen, praktijken, contacttracing centra en ook in testcentra
- studenten die een helpende hand bieden in woonzorgcentra
- inzet van studenten als steward-coach om iedereen (patienten, personeel, begeleiders) aan te manen tot en op te leiden in de juiste maatregelen en juist gebruik van beschermingsmiddelen

- bedside ondersteuning door studenten geneeskunde en studenten klinische biomedische wetenschappen aan de medisch-verpleegkundige teams zowel in COVID als non-COVID eenheden
- Studenten verpleegkunde en vroedkunde die extra shiften opnemen
- Studenten laboratoriumtechnologie die ingezet worden in de testcentra

Dit is uiteraard maar een greep uit de vele voorbeelden.

De meeste van deze activiteiten gebeuren in het statuut van studiestages, sommige als reguliere stages in de opleiding, en soms als jobstudent. Onze studenten leren er iets uit, en zijn blij iets te kunnen bijdragen in deze crisis.

Wij zijn er ons van bewust dat onze onderwijsinstellingen, haar personeel en studenten op dit moment grote inspanningen doen. En wij zijn daar ook dankbaar voor. Het is fantastisch om te zien hoe onze stagiairs, maar ook de vele vrijwilligers op dit moment bijdragen aan de zorg in deze crisistijden.

De situatie blijft erg precair.

Vanuit het beleid willen we dit maximaal ondersteunen en willen we alle drempels voor u wegnemen.

Graag willen wij u meedelen dat wij zorgorganisaties, bij wie het water aan de lippen staat qua personeelsbezetting, hebben voorgesteld om contact op te nemen met u om afspraken te maken om onze studenten, jobstudenten in de meest veilige omstandigheden maximaal in te zetten.

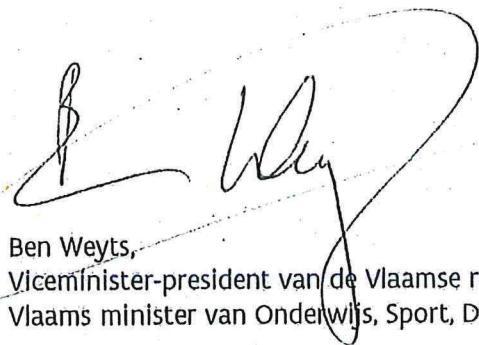
Wij willen vragen om de inzet van docenten en studenten in zorgorganisaties – vandaag meer dan ooit – te ondersteunen en te faciliteren, uiteraard steeds in veilige omstandigheden. De onderwijsinstellingen tonen reeds bijzonder veel maatschappelijk engagement en hebben ook al vele inspanningen gedaan om de inzet van docenten en studenten mogelijk te maken. Als wij nu vragen om deze inspanningen vol te houden en waar mogelijk nog uit te breiden, dan doen wij dat alleen uit bezorgdheid voor de zorgorganisaties die problemen ondervinden om hun personeelsbezetting op peil te houden. We staan bovendien nog maar aan het begin van een ware (zorg)marathon.

In het federaal parlement werd op 5 november 2020 een versoepeling van de wet op de uitoefening van de gezondheidszorgberoepen goedgekeurd, zodat meer zorgverleners en studenten mee kunnen helpen in de basiszorg van zorgvragers.

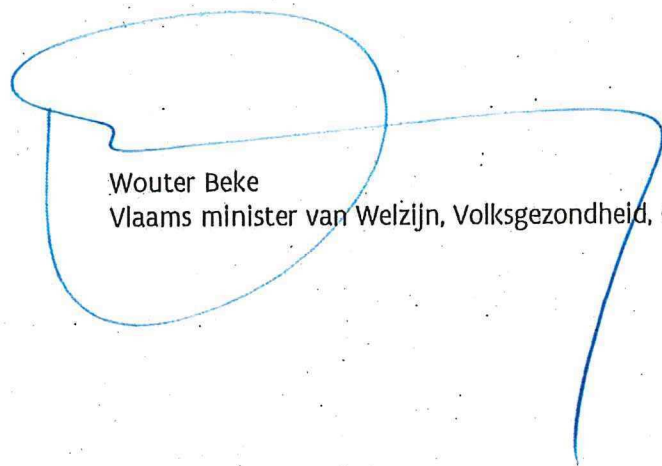
Door alle krachten te bundelen, kunnen wij de essentiële zorg voor kwetsbare personen blijven garanderen. Dat is ons aller streven in de strijd tegen dit vreselijke virus.

Veel dank voor geleverde inspanningen

Met vriendelijke groeten,



Ben Weyts,
Viceminister-president van de Vlaamse regering
Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand



Wouter Beke
Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding

Kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis

Vooraf/preambule

De huidige corona-crisis brengt de organisaties in de sectoren zorg, welzijn, en socio-culturele sector in complexe situaties, ook op het vlak van arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden.

Dit kaderakkoord heeft als voorwerp een kader van afspraken en voorwaarden waaronder werknemers op vrijwillige basis arbeidsprestaties kunnen leveren op een andere tewerkstellingsplaats dan hun feitelijke of contractuele tewerkstellingsplaats bij de werkgever waarmee ze door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn. Onder "vrijwillige basis" wordt ook verstaan het verzoek van de werkgever waarbij de werknemer vrij is om hier al dan niet op in te gaan.

Deze regeling doet geen afbreuk aan gemeenschappelijke richtlijnen hieromtrent van vakbonden en werkgevers in de betrokken paritaire comités of van andere juridische opties.

Geen afbreuk doen aan gemeenschappelijke richtlijnen hieromtrent van vakbonden en werkgevers in de betrokken paritaire comités betekent evenwel niet dat onderhavig kaderakkoord niet van toepassing is op instellingen en diensten die, ongeacht het betrokken paritair comité, door de Vlaamse Gemeenschap worden erkend en/of gesubsidieerd of gelegen zijn op het grondgebied van het Vlaams Gewest.

1. Regelgeving

Belangrijke uitgangspunten zijn:

- De "toegelaten terbeschikkingstelling voor een beperkte tijd" zoals bepaald in artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/wet/1987/07/24/1987012597/justel>);
- De toelichtingen over voornoemd artikel 32, zoals verstrekt door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (<https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/terbeschikkingstelling-van-werknemers/toegelaten>);
- De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1996080400&table_name=wet) en de uitvoeringsbesluiten ervan zoals gecodificeerd in de Codex over het welzijn op het werk, in het bijzonder Boek VII betreffende de biologische agentia van de codex over het welzijn op het werk (<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/biologische-agentia#edit-group-content>).

Onder deze regeling wordt verstaan dat het uitzonderlijk toegestaan kan worden dat een werkgever, die geen uitzendbureau is, zijn vaste werknemers voor een beperkte tijd onder voorwaarden uit kan lenen aan een andere werkgever, hierna verder "uitlening" genoemd, en omvat onder meer dat:

- het uitlenen van personeel niet tot de gewone activiteit(en) mag behoren van de werkgever die zijn werknemers uitleent;
- enkel vaste werknemers mogen worden uitgeleend, niet de tijdelijke werknemers;
- de uitlening slechts voor een beperkte duur mag gebeuren, een uitleningsovereenkomst voor onbepaalde tijd is uitgesloten;
- de voorwaarden en de duur van de uitlening op voorhand moeten worden vastgelegd in een geschrift ondertekend door de werkgever, de gebruiker en de werknemer;
- de gebruiker de werknemer met een uitleningsovereenkomst niet kan uitlenen aan een andere gebruiker;
- de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de uitgeleende werknemer blijft voortbestaan tijdens de duur van de uitlening met behoud van alle contractuele verplichtingen, zoals bv. de uitbetaling van de gebruikelijke lonen, vergoedingen en voordelen bij en door de werkgever. De ontvangen lonen, vergoedingen en voordelen die de uitgeleende werknemer ontvangt mogen niet lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functies in de onderneming van de gebruiker uitoefenen. Indien het loon bij de gebruiker hoger ligt dan worden hierover afspraken gemaakt in de uitleningsovereenkomst. De gebruiker is mee aansprakelijk indien de werkgever zijn verplichtingen niet zou nakomen.
- alle collectieve arbeidsovereenkomsten die bij de werkgever van toepassing zijn op de werknemer onverkort blijven bestaan tijdens en na de uitvoering van periode van uitlening, zoals bijvoorbeeld en niet limitatief op het vlak van gelijkstelling anciënniteit, wettelijke vakantie en vakantiegeld, eindejaarspremie, conventionele verlofdagen, de regeling vrijstelling van arbeidsprestaties.
- de gebruiker moet instaan voor de toepassing van de regels inzake arbeidsreglementering en arbeidsbescherming die gelden op de plaats van het werk. In toepassing van onderhavig kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis, betekent dit dat geen uitleningsovereenkomst kan worden gesloten wanneer op de tewerkstellingsplaats van de uitgeleende werknemer niet of onvoldoende is voldaan aan de bescherming en de veiligheid van de betrokken werknemer.
- De gebruiker besteedt, omwille van de uitzonderlijke omstandigheden, bijzondere aandacht aan het onthaal van de werknemer met een uitleningsovereenkomst, onder meer op het vlak van preventie en bescherming op de werkplek, specifieke werkmethodes en maatregelen, en de toelichting en praktische vorming die daarbij noodzakelijk is.

2. De sociale partners komen overeen:

- dat minstens aan alle bovenstaande elementen van kaderakkoord voldaan moet zijn vooraleer er sprake kan zijn van gelijk welke vorm van gehele of gedeeltelijke uitlening door de werkgever van de betrokken werknemer;
- dat onderhavig kaderakkoord uitsluitend van toepassing kan zijn in functie van de huidige uitzonderlijke omstandigheden van de coronacrisis. Het kan bijgevolg en onder geen enkel beding toegepast worden in of voor arbeidssituaties of -prestaties die niet met deze uitzonderlijke situaties gelieerd zijn, behoudens regelingen die reeds in werking waren voor de ondertekening van dit kaderakkoord.
- dat onderhavig kaderakkoord op generlei wijze als een precedent kan beschouwd worden, hetzij op sectoraal vlak, hetzij op ondernemingsvlak, hetzij op individueel vlak van de werknemer;
- dat in geval van toepassing van de “uitlening” het model van overeenkomst wordt gehanteerd zoals opgenomen in bijlage van dit kaderakkoord.

3. De overeenkomst van uitlening tussen de werkgever en de betrokken werknemer in het kader van de coronacrisis

De uitleningsovereenkomst wordt ondertekend tussen de werkgever, de gebruiker en de werknemer en moet minstens volgende elementen bevatten:

- de bepaling dat deze overeenkomst gesloten wordt overeenkomstig het kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis;
- de bepaling dat deze uitlening kadert in de toepassing van artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers;
- de gegevens van alle partijen (werkgever, werknemer, gebruiker);
- de bevestiging van de vrijwillige deelname door de betrokken werknemer;
- de bevestiging dat de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de uitgeleende werknemer tijdens de duur van de uitlening blijft voortbestaan en na de uitlening onverminderd wordt voortgezet in alle opzichten, bijvoorbeeld en niet limitatief op het vlak van loon, functie, tewerkstellingsplaats. Alle contractuele verplichtingen in de contractuele relatie blijven bijgevolg behouden;
- de bevestiging dat het arbeidsongevallenrisico en de burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer gedekt is in gezamenlijk akkoord van de werkgever en de gebruiker;
- de start en de einddatum van de uitlening;
- de naam, het adres en de omschreven dienst van de gebruiker;
- de gegevens van de contactpersoon bij de gebruiker;
- de plaats van de tewerkstelling van de werknemer;
- de functie en omschrijving van de taken die worden uitgeoefend bij de gebruiker;
- de arbeidstijdregeling van de werknemer bij de gebruiker;
- het recht van stopzetting van de uitleningsovereenkomst door elk van de betrokken partijen bijvoorbeeld en niet limitatief in geval van niet nakoming van de

- werkafspraken, in geval van niet naleving van de arbeidsreglementering en arbeidsbescherming;
- het tijdstip waarop het saldo aan loonvoorwaarden in het voordeel van de werknemer betaald zal worden door de werkgever;
 - het feit dat de gebruiker tijdens de duur van de uitlening mee aansprakelijk is voor de uitbetaling van de sociale bijdragen, de lonen, de vergoedingen en de voordelen die uit de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever voortvloeien;
 - de datum van ondertekening van de uitleningsovereenkomst moet de startdatum van de uitlening voorafgaan. De uitlening kan derhalve nooit met terugwerkende kracht worden overeengekomen;
 - de uitleningsovereenkomst moet van tijdelijke duur zijn. De looptijd kan desgevallend verlengd worden in akkoord met alle partijen;
 - in alle gevallen eindigt de uitleningsovereenkomst uiterlijk op 31 maart 2021, tenzij de uitleningsovereenkomst voordien zonder voorwerp zou worden wegens een gewijzigde situatie in het kader van de coronacrisis;
 - de tijdelijke uitleningsovereenkomst neemt van rechtswege een einde wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

4. Het sociaal overleg in de betrokken organisaties

- Voor de toepassing van de tijdelijke uitlening in het kader van de coronacrisis dient er een akkoord te zijn van die werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in de syndicale afvaardiging van de werkgever, bij ontstentenis van de ondernemingsraad, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk.
- Voor de toepassing van de tijdelijke uitlening in het kader van de coronacrisis dient er een akkoord te zijn van de syndicale afvaardiging van de gebruiker, bij ontstentenis van de ondernemingsraad, bij ontstentenis van het comité preventie en bescherming op het werk.
- Indien zich wegens de coronacrisis beperkingen voordoen voor de werking van de sociale overlegorganen, bijvoorbeeld het ontbreken van fysieke vergaderingen, kan het sociaal overleg via andere bv. digitale kanalen plaatsvinden voor zover de regels van het sociaal overleg gerespecteerd worden en het akkoord vormelijk kan vastgesteld worden.
- Zowel het akkoord in het sociaal overleg bij de werkgever als het akkoord in het sociaal overleg bij de gebruiker moet bepalen in toepassing te zijn van onderhavig kaderakkoord in geval van tijdelijke uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de huidige coronacrisis.
- Wat betreft het sociaal overleg bij de werkgever is voor het akkoord inherent:
 - dat het aantal, de namen van de betrokken werknemers per dienst en de duur van de toepasselijke uitlening van de werknemers uitgewisseld wordt;
 - dat de personeelsbezetting en de continuïteit van de activiteiten bij de werkgever gegarandeerd blijft;

- dat de vrijwilligheid van de betrokken werknemer(s) bevestigd wordt.
- Wat betreft het sociaal overleg bij de gebruiker is voor het akkoord inherent:
 - dat er geen gelijktijdig gebruik wordt gemaakt van tijdelijke werkloosheid, waardoor werknemers in gelijkaardige functies van de gebruiker afwezig zijn
 - dat het aantal, de namen van de betrokken werknemers per dienst en de duur van de toepasselijke uitlening van de werknemers uitgewisseld wordt;
 - dat de bescherming van deze werknemers gegarandeerd wordt.
- Indien in één of in beide van de betrokken instellingen geen sociale overlegorganen bestaan, moet het akkoord gegeven worden door de werknemersorganisaties.
- De regels inzake sociale inspectie moeten gevolgd worden. Ongeacht de naleving van de regels inzake sociale inspectie, komen de sociale partners overeen dat bovenstaande afspraken inzake het sociaal overleg integraal en in ieder geval van toepassing zijn

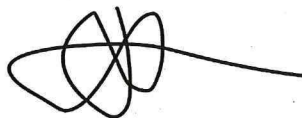
Dit kaderakkoord wordt gesloten op 19 oktober 2020 en heeft een tijdelijke duur tot 31 maart 2021.

De werkgeversvertegenwoordiging:

De werknemersvertegenwoordiging:



Ingrid Lieten
Verso



Mark Selleslach
ACV Puls [REDACTED]



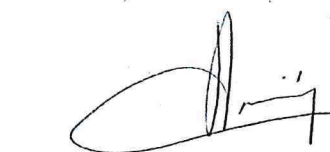
Margot Cloet
Zorgnet-Icuro



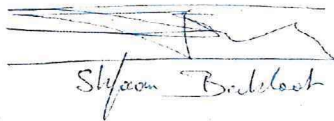
Hendrik Dejaruelle
Vlaams Welzijnsverbond



Johan Van Eeghem
Federaal Secretaris
ABVV-BBTK



Luc Jaminé
SOM



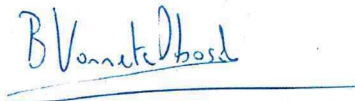
Stefaan Berteloot
Zorggezind



Gert Van Hees
ACLVB



Veerle Huwé
Sociare



Bart Vannetelbosch
ACV Voeding en Diensten

Bijlage

**OVEREENKOMST VAN UITLENING
IN HET KADER VAN DE CORONACRISIS**

Tussen

(volledige naam vereniging of vennootschap)

met ondernemingsnummer

met maatschappelijke zetel te *(adres maatschappelijke zetel)*

ressortierend onder paritair (sub)comité nummer , deelsector *(indien van toepassing)*

hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door *(naam en functie)*

hierna genoemd "**werkgever**"

en

(volledige naam vereniging of vennootschap)

met ondernemingsnummer

met maatschappelijke zetel te *(adres maatschappelijke zetel)*

ressortierend onder paritair (sub)comité nummer , deelsector *(indien van toepassing)*

hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door (naam en functie)

hierna genoemd "**gebruiker**"

en

(naam en voornaam werknemer)

met rijksregisternummer

wonende te (volledig adres)

die een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur heeft bij de werkgever

hierna genoemd "**werknemer**"

wordt overeengekomen hetgeen volgt:

Artikel 1

§ 1. Deze uitlening kadert in de toepassing van artikel 32 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers.

§ 2. Deze overeenkomst van uitlening wordt gesloten overeenkomstig het "Kaderakkoord in geval van uitlening van werknemers tijdens de uitzonderlijke omstandigheden van de coronacrisis" dat een bijlage vormt bij deze overeenkomst.

Artikel 2

Deze overeenkomst van uitlening, hierna genoemd "onderhavige overeenkomst", wordt door de werknemer op vrijwillige basis afgesloten. Onder "vrijwillige basis" wordt ook verstaan het verzoek van de werkgever waarbij de werknemer bij vrije keuze heeft besloten om op het verzoek van de werkgever in te gaan.

Artikel 3

§ 1. De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer, hierna genoemd "arbeidsovereenkomst", blijft voortbestaan tijdens de duur van de uitlening. De contractuele verplichtingen zoals onder meer uitbetaling van het gebruikelijke loon, vergoedingen en voordelen worden nagekomen door de werkgever.

§ 2. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten van toepassing in het paritair (sub)comité waaronder de werkgever en de werknemer ressorteren, blijven onverkort van toepassing tijdens en na de uitvoering van onderhavige overeenkomst, zoals onder meer en bijvoorbeeld inzake gelijkstelling anciënniteit, wettelijke vakantie en vakantiegeld, eindejaarspremie, conventionele verlofdagen en de regeling inzake vrijstelling van arbeidsprestaties met loonbehoud.

§ 3. Na de uitlening blijft de arbeidsovereenkomst onverminderd uitwerking hebben en dit onder meer inzake loon, vergoedingen en voordelen, functie, tewerkstellingsplaats en arbeidstijdregeling. Alle contractuele rechten en plichten in de contractuele relatie blijven zodoende behouden.

Artikel 4

De werkgever en de gebruiker bevestigen dat het arbeidsongevallenrisico en de burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer gedurende de periode van uitlening gedekt is door een verzekeringspolis.

Artikel 5

§ 1. Onderhavige overeenkomst is gesloten voor een bepaalde duur. Zij neemt een aanvang op (datum) en houdt op uitwerking te hebben op (datum).

§ 2. Partijen kunnen in onderling akkoord overeenkomen om deze duurtijd te verlengen.

§ 3. Onderhavige overeenkomst kan, ook na eventuele verlenging, de datum van 31 maart 2021 niet overschrijden.

§ 4. Onderhavige overeenkomst neemt van rechtswege een einde wanneer een einde wordt gesteld aan de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer.

Artikel 6

De functie van de werknemer tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst is (beknopte omschrijving van de functie).

De taken van de werknemer tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst bestaan voornamelijk uit (beknopte omschrijving van de taken, desgevallend met verwijzing naar een bijlage).

Bij de gebruiker is de contactpersoon voor de werknemer (naam en voornaam), bereikbaar (contactmogelijkheden).

Artikel 7

De plaats van tewerkstelling van de werknemer tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst is gelegen (naam en juiste locatie van de tewerkstellingsplaats, desgevallend met specificatie van afdeling, unit of setting).

Artikel 8

De arbeidsduur van de werknemer bij de gebruiker bedraagt uren (aantal uren).

De arbeidstijden worden bij een vast werkrooster als volgt vastgelegd:

maandag

dinsdag

woensdag

donderdag

vrijdag

zaterdag

zondag

De arbeidstijden worden bij een variabel werkrooster als volgt bepaald en bekendgemaakt:

(cf onder meer bepalingen en modaliteiten in het arbeidsreglement van de gebruiker)

Artikel 9

§ 1. Het loon, de vergoedingen en de voordelen die de werknemer van de werkgever ontvangt tijdens de uitvoering van onderhavige overeenkomst, mogen niet lager zijn dan die welke de werknemers ontvangen die dezelfde functie in de onderneming van de gebruiker uitoefenen.

§ 2. In voorkomend geval zal de werkgever het verschil tussen het gebruikelijke loon en het loon dat verworven is in uitvoering van onderhavige overeenkomst, aan de werknemer uitbetalen *(tijdstip en/of modaliteiten)*.

§ 3. Indien het loon, de vergoedingen en de voordelen bij de gebruiker hoger zijn dan bij de werkgever, maken deze hierover volgende afspraken:

§ 4. De gebruiker is echter hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever volgen.

Artikel 10

Elke partij kan onderhavige overeenkomst beëindigen indien een der andere partijen de bepalingen van onderhavige overeenkomst niet naleeft, onder meer en bijvoorbeeld inzake werkafspraken, niet naleving van de arbeidsreglementering, de arbeidsbescherming en de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de uitvoeringsbesluiten zoals gecodificeerd in de Codex over het welzijn op het werk, inzonderheid met betrekking tot het ter beschikking stellen en het gebruiken van het vereiste beschermingsmateriaal.

Artikel 11

Alleen de rechtbanken in het arrondissement van de plaats van tewerkstelling bij de werkgever zijn bevoegd om uitspraak te doen over de geschillen in verband met onderhavige overeenkomst.

In drie exemplaren opgemaakt te (plaats) op (datum = datum voorafgaandelijk aan de datum van inwerkingtreding van deze overeenkomst van uitlening) waarvan elke partij erkent een exemplaar ontvangen te hebben.

handgeschreven vermelding "gelezen en goedgekeurd"

de werkgever

de gebruiker

de werknemer