

datum	Contactpersoon	e-mailadres
Mei 2019	Annelien Maebe	Annelien.maebe@vclb-koepel.be

Dit document is gebaseerd op de mededeling 'BOS & Personeel' van het Katholiek Onderwijs Vlaanderen. De dienst CAJO paste deze mededeling aan naar de situatie van toepassing voor de vrije CLB's. Bij vragen over de inhoud van dit document, zal de dienst CAJO deze vragen voorleggen aan de betrokken deskundigen binnen het Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

## FUSIE VAN VZW'S: PERSONEEL

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Gesubsidieerde personeelsleden .....</b>	<b>2</b>
A. <i>Het statuut van de personeelsleden .....</i>	2
B. <i>De arbeidsovereenkomst en de teksten die er één geheel mee vormen .....</i>	2
C. <i>Evaluatie en tucht .....</i>	3
1. <i>Evaluatoren .....</i>	3
2. <i>Tuchtoverheid .....</i>	3
D. <i>Het Lokaal onderhandelingscomité (LOC) .....</i>	4
1. <i>Bevoegdheid LOC .....</i>	4
2. <i>Samenstelling LOC .....</i>	4
E. <i>Verlovenbeleid .....</i>	4
F. <i>Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming .....</i>	5
<b>3. Contractuele personeelsleden .....</b>	<b>5</b>
A. <i>Toepassingsgebied .....</i>	5
B. <i>Informatieoverdracht .....</i>	6
C. <i>Overgang van personeel .....</i>	6
1. <i>Arbeidsovereenkomst .....</i>	6
2. <i>Anciënniteit .....</i>	7
3. <i>Overname van werknemers .....</i>	7
4. <i>Ontslag .....</i>	7

## 1. INLEIDING

In het kader van bestuurlijke optimalisatie en schaalvergroting, zullen meer en meer besturen de stap zetten naar een fusie.

Voorliggende tekst focust vooral op de gevolgen die een dergelijke operatie kan hebben voor zowel de gesubsidieerde als niet-gesubsidieerde personeelsleden van de betrokken CLB's en moet samen gelezen worden met het CAJO-document 'Fusie van vzw's: juridische aspecten'.

We bedoelen hier enkel de fusie van de vzw's en niet de fusie of herstructurering van CLB's. Bovendien gaat deze tekst enkel uit van de huidige entiteiten CLB en bestuur. Hij is gebaseerd op de tot op heden geldende regelgeving, met name het Decreet van 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding ("Decreet rechtspositie Personeelsleden"), en gaat niet in op mogelijke toekomstige of wenselijke regelgeving. Dit laatste is immers helemaal nog niet uitgeklaard.

## 2. GESUBSIDIEERDE PERSONEELSLEDEN

### A. Het statuut van de personeelsleden

Artikel 74 van het Decreet rechtspositie Personeelsleden biedt de personeelsleden decretale zekerheid inzake hun rechtspositie bij overname van hun CLB door een ander bestuur: daarbij verkrijgen ze de hoedanigheid van personeelslid van het overnemende bestuur<sup>1</sup>, met behoud van het statuut van vaste benoeming of tijdelijke aanstelling.

Worden evenzo overgenomen: de dienstanciënniteit, de kandidatuur voor tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur of voor vaste benoeming; het recht op tijdelijke aanstelling voor doorlopende duur en de vacantverklaring met het oog op vaste benoeming. De overname van het CLB door een ander bestuur heeft dus geen nadelige gevolgen voor het statuut van de personeelsleden.

### B. De arbeidsovereenkomst en de teksten die er één geheel mee vormen

Ingevolge de fusie krijgen de overgedragen personeelsleden een nieuwe werkgever, de nieuwe vzw. De overname van de personeelsleden gebeurt van rechtswege op het moment van de fusie. Ze worden dus automatisch personeelslid van het nieuwe bestuur. Tenzij het CLB overgenomen wordt door een ander net, kan een personeelslid zich niet verzetten tegen de overname.

De personeelsleden hebben recht op informatie over de fusie. Zoals uiteengezet in de mededeling 'Communicatie' behoort dit informatierecht tot de bevoegdheden van het LOC. Strikt genomen volstaat het dus om het LOC te informeren, toch raden we aan om de individuele personeelsleden op de hoogte te brengen. Dit kan via een kennisgeving waarvan u op de webpagina 'Samenwerken en fusie' een voorbeeld vindt.

---

<sup>1</sup> Personeelsleden kunnen enkel afzien van de hoedanigheid van personeelslid van het overnemende bestuur indien dit laatste behoort tot een ander net.

Bovendien vormt de arbeidsovereenkomst één geheel met andere teksten, zoals het arbeidsreglement. Meestal zijn deze teksten CLB-gebonden (maar wel opgesteld op basis van het [VCLB-model van arbeidsreglement](#)) en zijn er verschillen tussen de arbeidsreglementen van de betrokken CLB's. Men moet erover nadenken of men dit wenst te behouden in de nieuwe structuur of dat men met gelijklopende teksten zal werken voor alle CLB's van het nieuwe bestuur. Dit gebeurt best in de voorbereidende fase van de fusie.

Het spreekt voor zich dat de nieuwe teksten overhandigd worden aan de personeelsleden. Voor wat de wijziging van het arbeidsreglement betreft, verwijzen we naar de procedure zoals beschreven in het document [Procedure opmaak en wijzigingen arbeidsreglement](#).

Juridisch gezien is de verkrijgende vzw vanaf de ingangsdatum van de overdracht van het personeel dus de nieuwe werkgever. Bij een fusie van centra staat vermeld in het CLB-decreet (artikel 61) dat een dergelijke fusie pas uitwerking heeft op 1 september. Er wordt echter geen melding gemaakt van regels inzake een fusie van besturen.

Ook de fusie door inbreng om niet (meer informatie hierover in [het CAJO-document 'Fusie van vzw's: juridische aspecten'](#)) heeft tot gevolg dat alle rechten en plichten van de inbrengende vzw vanaf de ingangsdatum worden overgenomen door de verkrijgende vzw. Hiertoe behoren ook de rechten en plichten ten opzichte van het personeel van de inbrengende vzw. Juridisch gezien is de verkrijgende vzw vanaf de ingangsdatum de nieuwe werkgever van deze personeelsleden.

### **C. Evaluatie en tucht**

#### **1. Evaluatoren**

Een fusie kan een herschikking van het evaluatorenteam tot gevolg hebben. Meer bepaald kan er een wijziging (nodig) zijn van de tweede evaluator van personeelsleden aangesteld in een wervingsambt of van de evaluator(en) van de personeelsleden aangesteld in een bevorderingsambt, zijnde het bestuur. De (nieuwe) raad van bestuur zal over eventuele wijzigingen beslissen. De gewijzigde evaluatorenlijst moet vervolgens bekendgemaakt worden aan de personeelsleden. Ook op de functiebeschrijving van elk personeelslid moeten de namen aangepast worden.

#### **2. Tuchtoverheid**

Het bestuur is de bevoegde tuchtoverheid en kan beslissen om een tuchtprocedure tegen een personeelslid op te starten. Een wijziging van het bestuur heeft tot gevolg dat de tuchtbevoegdheid bij de nieuwe werkgever, de nieuwe vzw, komt te liggen.

Indien er reeds een tuchtprocedure lopende is, raden wij aan dat de nieuwe raad van bestuur de beslissing tot het opstarten van een tuchtprocedure en alle maatregelen die in dit kader werden genomen door de oorspronkelijke tuchtoverheid, bekrachtigt. Indien er eveneens een tuchtcommissie werd gemandateerd en deze kan behouden blijven, dient ook die mandatering te worden bekrachtigd. Indien de nieuwe tuchtoverheid meent dat er ingevolge de fusie een nieuwe tuchtcommissie moet worden samengesteld, zal zij hiervoor de nodige mandaten moeten geven en opnemen in de notulen van de raad van bestuur. Let op: dit is niet in elke fase van de tuchtprocedure aangewezen. Neem zeker contact op met de Dienst CAJO in voorkomend geval.

## **D. Het Lokaal onderhandelingscomité (LOC)**

### **1. Bevoegdheid LOC**

De meeste CLB's hebben een lokaal onderhandelingscomité (LOC) kunnen oprichten, zoals decretaal voorgeschreven. In het LOC onderhandelt het bestuur met afgevaardigden van het personeel over de aanvullende regels (d.w.z. aanvullend bij de wettelijke bepalingen) i.v.m. de algemene principes van het personeelsbeleid, de regeling inzake evaluatie, het verlovenbeleid, het nascholingsbeleid, de maatregelen van inwendige orde e.d.m. Verder heeft het LOC ook informatie-, toezichts- en bemiddelingsbevoegdheid.

In het LOC is het bestuur vertegenwoordigd door afgevaardigden die voldoende moeten gemandateerd zijn om het bestuur te verbinden in het LOC. Bij overname van een CLB moet het overnemende bestuur afgevaardigden uit de eigen rangen mandateren om in het LOC te zetelen; hun aantal moet gelijk zijn aan dat van de personeelsgeleding.

De overname van een CLB door een ander bestuur behoort niet tot de onderhandelingsbevoegdheid van het LOC, maar valt wel onder het informatierecht ervan (art. 28 van het LOC-decreet van 5 april 1995).

### **2. Samenstelling LOC**

Per CLB wordt er een LOC opgericht. Het LOC-decreet biedt de mogelijkheid om na akkoord met de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties van elk betrokken CLB :

- één LOC op te richten per pedagogische entiteit (niet van toepassing op CLB-praktijk);
- één LOC op te richten per maximum 5 CLB's samen die behoren tot hetzelfde bestuur;
- een LOC op te richten voor alle scholen van het schoolbestuur die tot dezelfde scholengemeenschap van het basisonderwijs of van het secundair onderwijs behoren (niet van toepassing voor CLB-praktijk).

De mogelijk tot oprichten van één LOC per 5 CLB's binnen één bestuur, kan pas gebruikt worden wanneer de LOC's opnieuw moeten samengesteld worden. Op deze manier wordt de inspraak op grotere schaal georganiseerd en wordt een veelheid aan participatieorganen binnen de perken gehouden.

In afwachting hiervan kan er tijdens een lopende mandaatperiode voor geopteerd worden om een gemeenschappelijk LOC op te richten waarbij de onderliggende LOC's blijven bestaan. Je leest hier meer over in het [CAJO-mededeling 182 - Hersamenstellen van het LOC](#).

## **E. Verlovenbeleid**

De meeste besturen hebben voor hun personeel een verlovenbeleid uitgetekend, waarin de principes zijn vastgelegd voor de toekenning van verlofstelsels die geen recht zijn. Het bestuur dat een CLB overneemt, zal voor al zijn CLB's een gemeenschappelijk verlovenbeleid uitwerken, na hierover te hebben onderhandeld in het LOC van elk CLB waar in belangrijke mate wordt afgeweken van de principes die er voorheen golden. Eenmaal die principes zijn vastgelegd, worden ze duidelijk gecommuniceerd aan alle personeelsleden.

Personeelsleden die een verlof wensen te nemen, richten de aanvraag daartoe tot het bestuur dat op dat ogenblik de werkgever is, en krijgen daarvoor een toestemming of een weigering overeenkomstig

het verlovenbeleid van dat bestuur. Het ligt voor de hand dat het overnemende bestuur niet terugkomt op de verloven die reeds waren toegestaan door het vorige bestuur.

#### ***F. Tijdelijke aanstelling en vaste benoeming***

De overname van een CLB door een ander bestuur wijzigt niets aan de tijdelijke aanstelling of vaste benoeming die gesubsidieerde personeelsleden reeds verkregen hebben. Wel wordt het overnemende bestuur de nieuwe werkgever vanaf de datum van overname.

- **TADD**

Indien het personeelslid een aanvraag TADD gedaan heeft bij het oude bestuur conform de vereisten, dan wordt deze kandidaatsstelling aanschouwd alsof ze was gedaan bij het nieuwe bestuur. Het personeelslid kan zijn recht op TADD zodoende doen gelden bij het nieuwe bestuur.

- **Vaste benoeming**

Elk bestuur dient vacantverklaringen te verrichten vóór 15 november, op basis van de situatie binnen het bestuur op 15 oktober. De vaste benoeming van de kandidaten met de hoogste voorrang gebeurt dan door het bestuur op 1 januari.

Indien een fusie zou plaatsvinden op 1 januari, worden de ingediende kandidaturen (bij de twee oude IB) samengebracht door het nieuw IB. Deze ingediende kandidaturen worden vervolgens per ambt gerangschikt in de voorrangscategorieën<sup>2</sup>. De vaste benoeming van de kandidaten met de hoogste voorrang gebeurt op 1 januari door het nieuwe IB in de dan nog vacante betrekkingen.

*Opmerking: er zal in de nieuwe constellatie wel een nieuwe rangorde ontstaan tussen de personeelsleden, aangezien iedereen in één lijst terecht komt.*

### **3. CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN**

#### ***A. Toepassingsgebied***

Dit onderdeel van dit document is van toepassing op contractuele personeelsleden die rechtstreeks door de werkgever worden betaald (= 'privépersoneelsleden').

Het statuut van deze personeelsleden wordt geregeld door federale regelgeving ("de privésector"). In deze wetgeving bestaan enkel de besturen (vzw's) en geen CLB's. Een fusies van besturen heeft dus een rechtstreekse invloed op het contractueel personeel.

De rechten en plichten die volgen uit de fusie van ondernemingen werden vastgelegd in een Europese richtlijn, die werd omgezet naar nationale regelgeving via [cao 32bis van de Nationale Arbeidsraad van 7 juni 1985](#).

Binnen de cao zijn twee elementen van belang: de werknemers informeren en de overgang van het personeel naar de andere onderneming.

---

<sup>2</sup> Meer informatie hieromtrent is terug te vinden in het CAJO-document '[Vacantverklaring en vaste benoeming](#)'. Belangrijk hierbij is dat de anciënniteit die is opgebouwd in een CLB die wordt overgenomen door een ander bestuur, wordt beschouwd als zijnde opgebouwd bij het overnemende bestuur.

De overname van personeel is voor een deel fictief. Een wijziging van een bestuur zal geen groot effect hebben op de tewerkstelling van het personeel binnen de verschillende CLB's.

### **B. Informatieoverdracht**

De werknemers van het bestuur hebben het recht om geïnformeerd te worden over de fusie. Cao nr. 32bis houdt geen rekening met het bestaan van een LOC als een overlegorgaan. Afhankelijk van de organisatie van het sociaal overleg binnen het bestuur zal de informatieprocedure er anders uitzien. Indien er een ondernemingsraad bestaat, moet de werkgever deze op de hoogte brengen. Als er geen ondernemingsraad bestaat, zoals binnen de CLB-sector, wordt deze verantwoordelijkheid overgedragen aan de vakbondsafvaardiging ("syndicale delegatie"). Indien geen van beide organen bestaan, zal de werkgever de individuele werknemers moeten inlichten. In dit laatste geval bepaalt cao nr. 32bis welke informatie:

- de datum of voorgenomen datum van overgang;
- redenen van overgang;
- de juridische, economische en sociale gevolgen van overgang;
- de overwogen maatregelen ten aanzien van werknemers.

### **C. Overgang van personeel**

In essentie heeft cao nr. 32bis als doel dat de werknemers in alle gevallen van wijziging van werkgever als gevolg van een overgang van een werkgever alle rechten behouden.

Het nieuwe bestuur zal dus alle rechten en plichten die bestaan t.o.v. de werknemer op het moment van de overgang moeten overnemen.

#### **1. Arbeidsovereenkomst**

De arbeidsovereenkomst blijft na de overname dus ongewijzigd (vb. plaats van tewerkstelling, loon, anciënniteit, ...). Enkel de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten gaan over op de verkrijger.

De originele arbeidsovereenkomst die men heeft afgesloten bij het oude bestuur is nog steeds van toepassing bij het nieuwe bestuur. Alle modaliteiten van de arbeidsovereenkomst blijven dus bestaan. Zo kunnen arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd bij de overdracht niet vervangen worden door een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd.

Na de overname wordt het wel mogelijk om een wijziging van de arbeidsvoorwaarden door te voeren (vb. indien een werknemer die bij het vorige bestuur deeltijds werkte voltijds wil gaan werken bij het nieuwe bestuur bestaat er geen verworven recht op een loon dat proportioneel is aan dat voor de deeltijdse tewerkstelling).

Het is ook logisch dat een werknemer van wie de overeenkomst opgezegd werd door het oude bestuur, deze opzeggingstermijn mag afmaken bij het nieuwe bestuur.

Het behoud van de rechten van werknemers houdt ook het behoud van rechten die verbonden zijn aan ontslag of vervroegd pensioen in overleg met de werkgever in. Een uitzondering hierop is brugpensioen (SWT). Aangezien SWT (Stelsel van Werkloosheid met Bedrijfstoelag) een werkloosheidsstelsel is, heeft de werknemer geen arbeidsovereenkomst meer met de werkgever. De

verplichting voor de werkgever om een aanvullende vergoeding bovenop de werkloosheidsuitkering te betalen gaat niet automatisch over op het overnemende bestuur.

## 2. Anciënniteit

De anciënniteit van de werknemer telt gewoon verder. De dienstjaren bij het oude bestuur en het nieuwe bestuur worden samengeteld.

## 3. Overname van werknemers

Het nieuwe bestuur is verplicht om de werknemers die actief zijn in het oude bestuur ten tijde van de overname over te nemen.

## 4. Ontslag

De overgang van het ene bestuur naar het andere is geen reden tot ontslag. Zowel het oude bestuur moet korte tijd voor de overgang opletten met een ontslag, evenals het nieuwe bestuur na de overgang.

De cao voorziet wel dat ontslag mogelijk is om volgende redenen:

- op grond van dringende reden: onder dringende reden verstaat men de ernstige tekortkoming die elke professionele samenwerking tussen werkgever en werknemer onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.
- om economische, technische of organisatorische reden: de werkgever moet deze reden tot ontslag bewijzen en aantonen.

De werknemer kan zich van zijn kant niet verzetten tegen de verandering van werkgever. Dit wil zeggen dat hij/zij zich ook niet kan verzetten tegen de overgang van de arbeidsovereenkomst. De werknemer kan zich enkel verzetten tegen de overname van de arbeidsovereenkomst indien deze zodanig gewijzigd wordt dat de wijziging nadelen inhoudt voor de werknemer. Indien de arbeidsovereenkomst zware veranderingen heeft ondergaan gaat men ervanuit dat de arbeidsovereenkomst gewijzigd is door de werkgever.

In principe zal de wijziging van bestuur geen essentiële wijziging van de arbeidsovereenkomst met zich meebrengen. In de meeste gevallen zal het CLB blijven bestaan binnen het grotere bestuur.

Cao nr. 32bis voorziet geen sanctie indien men zich niet houdt aan het verbod tot ontslag. In de rechtspraak wordt echter wel een schadevergoeding wegens rechtsmisbruik toegekend aan de werknemer.

Deze cao regelt niet de rechten van de werknemers die voortspruiten uit stelsels inzake ouder-doms-, overlevings- en invaliditeitsuitkeringen, toegekend uit hoofde van aanvullende regimes van sociale voorzieningen.