

## **Kaderakkoord inzake de mogelijkheid van vrijwillige en tijdelijke arbeidsprestaties van tijdelijke werklozen tijdens de huidige coronacrisis**

### **Vooraf/preambule**

De huidige coronacrisis brengt de organisaties in de sectoren zorg en welzijn, op het vlak van arbeidsorganisatie en arbeidsomstandigheden in de problemen door een grote uitval van personeel waardoor de continuïteit van dienstverlening in het gedrang dreigt te komen.

Dit kaderakkoord heeft als voorwerp een kader van afspraken en voorwaarden waaronder werknemers van andere sectoren op vrijwillige en tijdelijke basis arbeidsprestaties kunnen leveren bij zorg- of welzijnsorganisaties, zijnde andere werkgevers dan de oorspronkelijke werkgever waarmee ze door een arbeidsovereenkomst verbonden zijn.

Deze regeling doet geen afbreuk aan richtlijnen die binnen paritaire comités zijn afgesproken of van andere juridische opties.

De bevoegde overheden bevestigen dat het leveren van vrijwillige en tijdelijke arbeidsprestaties tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid mogelijk is en geen nadelige gevolgen heeft of zal hebben voor de betrokken werknemer in tijdelijke werkloosheid.

De sociale partners komen overeen:

- 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 reeds bestaande regelingen die vanuit dezelfde doelstellingen reeds in werking waren voor de datum van 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 onderhavig kaderakkoord en de concrete uitvoering ervan op generlei wijze aanleiding kan zijn tot het beëindigen van of het niet kunnen terugkeren naar de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemer die vrijwillig en tijdelijk arbeidsprestaties levert zoals bepaald in dit kaderakkoord.

De ontvangende werkgever van de zorg- of welzijnsorganisatie stelt de werknemer tijdelijk te werk met een reguliere arbeidsovereenkomst (vervangingsovereenkomst, overeenkomst van bepaalde duur,...).

De ontvangende werkgever van de zorg- of welzijnsorganisatie engageert zich om de arbeidsovereenkomst met de in dienst genomen tijdelijke werkloze onmiddellijk te beëindigen wanneer de werknemer zijn activiteiten bij de oorspronkelijke werkgever terug kan hervatten; hiertoe wordt een ontbindende clausule opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

De barema's en de loon- en arbeidsvoorwaarden eigen aan het paritair (sub)comité van de zorg- en welzijnsorganisaties (PC 330, 319.01,...) worden bij de uitvoering van onderhavig kaderakkoord toegepast voor de vrijwillig en tijdelijk in dienst genomen werknemers. Hierbij wordt relevante ervaring bij de oorspronkelijke werkgever (uit de profitsector) mee in rekening genomen om bij de indiensttreding en tijdens de tewerkstellingsperiode bij de ontvangende werkgever van de zorg- of welzijnsorganisatie de anciënniteit in de loonschaal te bepalen en toe te passen.

De werkgever engageert zich om de nieuwe werknemer de nodige vorming te geven inzake werken in de zorg, infectiepreventie,...

Zoals bepaald in de welzijnswet verstrekt de werkgever aan de werknemer de nodige bescherming en beschermingsmateriaal ter beschikking om de functie op een veilige wijze uit te oefenen. Wanneer op de tewerkstellingsplaats in de betrokken functie van de tijdelijk tewerkgestelde werknemer niet of onvoldoende is voldaan aan zijn/haar veiligheid en bescherming, kan de betrokken werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder verder gevolg.

De tewerkstelling van tijdelijke werklozen uit andere sectoren vormt het voorwerp van sociaal overleg in de betrokken zorg- en welzijnsorganisaties, de werkgever overlegt met de 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. 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.

Wat betreft het sociaal overleg bij de zorg- of welzijnswerkgever is voor het akkoord inherent:

- dat het aantal, de namen van de betrokken werknemers per dienst en de duur van de toepasselijke tijdelijke tewerkstelling van de werknemers in uitvoering van onderhavig kaderakkoord uitgewisseld wordt;
- dat de tijdelijke tewerkstelling van werknemers in uitvoering van onderhavig kaderakkoord op generlei wijze een substitutie kan zijn van de arbeidsprestaties van de reguliere personeelsbezetting die in actieve uitvoering zijn van hun arbeidsprestaties in de betrokken zorg- of welzijnsinstelling;
- dat de personeelsbezetting en de continuïteit van de activiteiten bij de werkgever gegarandeerd blijft;
- dat de vrijwilligheid van de betrokken werknemer(s) bevestigd wordt.

Dit kaderakkoord werd afgesloten op 28 oktober 2020 en heeft een tijdelijke duur tot 31 maart 2021.