

**Faculteit Rechtsgeleerdheid
Universiteit Gent**

Academiejaar 2008-09



**Ambtenaren boven: de sociaalrechtelijke voordelen van het
ambtenarenstatuut getoetst aan het statuut van de werknemer.**

*De sociaalrechtelijke gevolgen voor het personeel na privatisering
van overheidsondernemingen.*

Masterproef van de opleiding
'Master in de rechten'

Ingediend door

Delphine Coussens

(20042664)

Promotor: Professor Dr. Willy Van Eeckhoutte
Commissaris: Mevrouw Elisabeth Matthys

Dankwoord

Een masterproef is een werk van lange adem. Zonder de gewaardeerde hulp van bepaalde personen zou ik dit nooit tot een goed einde hebben gebracht.

In eerste instantie dank ik Professor Dr. Willy Van Eeckhoutte en mevrouw Elisabeth Matthys. Enerzijds waardeer ik hun sturende feedback, anderzijds ook de vrijheid die ze me gaven om aan deze masterproef een persoonlijke toets te geven.

Graag wil ik langs deze weg de heer Jan François, Algemeen sectorverantwoordelijke Belangengroep Mobiliteit bij de vakorganisatie ACV-Transcom, bedanken voor zijn hulpvaardige begeleiding en omdat hij werkelijk onvermoeibaar mijn steeds nieuwe vragen bleef beantwoorden.

Mijn dank gaat ook uit naar Bart Adriaens, Advocaat – venoot bij Claeys & Engels te Kortrijk. Zijn kritische commentaar en vele tips waren een bron van inspiratie voor de uitwerking van deze masterproef.

Verder wil ik mijn appreciatie uiten voor alle vrienden die op tijd en stond voor ontspanning zorgden.

Een speciaal woord van dank gaat uit naar mijn ouders, die me altijd alle mogelijkheden hebben gegeven.

Dank u wel.

Delphine Coussens, mei 2009.

Inhoudsopgave

INLEIDING	5
DEEL 1: Hervorming en privatisering van overheidsondernemingen	7
Hoofdstuk 1: Het bestaand juridisch kader bij hervorming en privatisering	7
Afdeling 1: De wet van 21 maart 1991	7
Afdeling 2: Hervorming van de luchthaven Brussel-Nationaal	10
Afdeling 3: Hervorming van RLW en NV BATC in 1998	12
§ 1 Van RLW naar het autonome overheidsbedrijf Belgocontrol.....	12
§ 2 Van NV BATC naar NV van publiek recht BIAC.....	13
Afdeling 4: Van NV van publiek recht naar NV van privaat recht in 2004.....	14
Hoofdstuk 2: Het statuut van het personeel voor en na de privatisering.....	17
Afdeling 1: Voor de privatisering	17
§ 1 Koninklijk Besluit van 2 april 1998 tot hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal.....	17
Afdeling 2: Na de privatisering	19
§ 1 Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een NV van privaatrecht en betreffende de luchtvaartinstallaties.....	19
DEEL 2: Wijze van hervorming	24
Hoofdstuk 1: Overgang van personeel en behoud van rechten en verplichtingen	24
Afdeling 1: Inhoud van de bescherming: algemeen.....	24
Afdeling 2: Toepassingsgebied RL 77/185 en CAO nr. 32bis.....	25
§ 1 De beschermde personen onder de RL en de CAO.....	25
§ 2 Wijziging van werkgever	27
§ 3 De overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan	28
A) Het begrip onderneming en de verhouding tot de overheidssector.....	28
a) De richtlijn	28
b) CAO nr. 32bis	30
B) “Overgang” van een onderneming	32
C) Krachtens overeenkomst	33
Hoofdstuk 2: Gevolgen voor het personeel door de niet-toepasselijkheid RL 77/185 en CAO nr. 32bis	33
DEEL 3: Sociaalrechtelijk gevolgen voor het personeel	36
Hoofdstuk 1: Sociaalrechtelijke gevolgen op individueel vlak.....	36
Afdeling 1: Voor de privatisering	36
§ 1 Het gelijkheidsbeginsel	36
Afdeling 2: Na de privatisering	39
§ 1 Beroepsmogelijkheid.....	39
§ 2 Aanwerving	41
A) Algemeen	41
B) Bijzonderheden inzake aanwerving personeel BIAC.....	42
§ 3 Loon en loopbaan	43
A) Algemeen	43
B) Loopbaan.....	44
C) Geldelijk statuut	46

§ 4 Sociale zekerheid.....	48
A) Socialezekerheidsregeling bij werknemers	48
a) het personeel toepassingsgebied	48
1. algemeen.....	48
2. uitbreiding	49
3. beperkingen en uitsluitingen	50
b) administratieve structuur.....	51
c) financiering	52
B) Socialezekerheidsregeling bij statutairen	53
a) het personeel toepassingsgebied	53
b) administratieve structuur.....	54
c) financiering	55
C) Bijzonderheden inzake socialezekerheidsregelingen BIAC	56
a) Gezinsbijslagregeling	56
b) Arbeidsongevallenregeling	57
c) Pensioenen.....	58
1. onderscheid pensioenberekening.....	58
2. financiering.....	60
§ 5 Ontslag	64
A) Onderscheid ontslagbescherming	64
Hoofdstuk 2: Sociaalrechtelijke gevolgen op collectief vlak.....	66
Afdeling 1: Algemeen	66
Afdeling 2: Syndicaal statuut	68
§ 1 Representatieve en erkende vakorganisaties	69
§ 2 Het Paritair Comité.....	71
§ 3 Behandeling van collectieve geschillen	72
Afdeling 3: Huidige stand van zaken	73
§ 1 Protocolakkoord: functieclassificatie voor niet-kaderleden	73
§ 2 Protocolakkoord: beoordelen van functioneren van niet-kaderleden.....	75
§ 3 Voorstel principes finalisering CAO loonbeleid.....	76
DEEL 4: Een eenvormige contractuele rechtspositieregeling in het vooruitzicht?	81
Hoofdstuk 1: Mogelijkheid tot gelijkshakeling van de rechtspositie van het overheidspersoneel.....	81
Afdeling 1: Concept van de nieuwe rechtspositieregeling.....	81
Afdeling 2: Pijnpunten van de nieuwe rechtspositieregeling.....	82
§ 1 Aanwerving	82
§ 2 Ontslag	84
A) Onderscheid ontslagbescherming	84
B) Motivering ontslag	88
§ 3 Syndicaal statuut	91
BESLUIT.....	94
BIBLIOGRAFIE	97

INLEIDING

“...There will never be equality in the servant’s hall”

1. CUYPERS¹ geeft met deze quote op passende wijze weer dat er geen eenheidsstatuut bestaat voor een personeelslid in de publieke sector. Het overheidspersoneel is gekenmerkt door een onwaarschijnlijke versnippering over een onoverzichtelijk aantal van statuten en bijzondere regelingen, verdeeld over overheden en openbare diensten van verschillende aard en niveau, waarin het niet gemakkelijk is zijn weg te vinden.

De laatste jaren is in België op de verschillende bestuursniveaus een onomkeerbare trend waar te nemen, namelijk de evolutie naar een veralgemeende contractuele tewerkstelling. Het personeelsbeleid in de publieke sector onderging een grondige transformatie, met de nodige verschillen in de rechtspositieregeling tussen statutairen en contractanten als gevolg. De groei van de contractuele tewerkstelling brengt het gewone arbeidsrecht binnen in de overheids sfeer. In de publieke sector grijpt de overheid graag terug naar het arbeidsrecht om afbreuk te doen aan de gelijkheid tussen ambtenaren en contractuelen. In mijn masterproef wordt de aanpassing van het personeelsbeleid bij overheidsbedrijven onderzocht.

2. De privatiseringsgedachte is de laatste jaren niet meer weg te denken in België en een lange lijst van overheidsdiensten werd dan ook op de privatiseringsagenda geplaatst. In het kader van mijn masterproef heb ik mij beperkt tot één overheidsonderneming volgens de wet van 21 maart 1991, namelijk “The Brussels Airport Company” (het vroegere “Brussels International Airport Company”) die later werd geprivatiseerd met de nodige gevolgen voor het personeel. TBAC lijkt me een interessant studieobject omdat men voor deze hervorming niet over één nacht ijs is gegaan en via verschillende stappen tewerk ging. Gemakshalve blijf ik de naam BIAC gebruiken in mijn masterproef, omdat dit ook de naam was die werd gebruikt bij de privatisering.

3. Deel 1 van mijn masterproef schetst het bestaand juridisch kader bij hervorming en privatisering van overheidsondernemingen, in het bijzonder bij de hervorming van BIAC. In

¹ D. CUYPERS en C. BAYART, *Gelijkheid in het arbeidsrecht: gelijkheid zonder grenzen?*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 305 (Sir M. BARRIE, Toneelstuk, *The Admirable Chrichton*, 1902, Act 1).

dit deel wordt ook het statuut van het personeel bij privatisering besproken. De statutaire tewerkstelling blijft nog steeds de regel bij de overheid. Maar de omvorming naar het privaatrechtelijke BIAC heeft geleid tot een zeer bijzondere tewerkstellingsvorm voor het personeel van deze instelling.

Deel 2 behandelt voornamelijk de wijze van hervorming, namelijk de overgang van het personeel bij de eerste hervorming en het behoud van hun rechten en verplichtingen.

In deel 3 wil ik het tweede luik van mijn titel “de sociaalrechtelijke gevolgen voor het personeel” onder de loep nemen, zowel wat de individuele als de collectieve arbeidsverhoudingen betreft. Aspecten zoals aanwerving, loon, loopbaan, sociaalzekerheidsrecht, ontslag en beroepsmogelijkheid worden behandeld. Deze aspecten worden onderzocht zoals ze zich heden ten dage voordoen. Op collectief vlak wordt het syndicaal statuut en de bijhorende (recentste) CAO's besproken bij BIAC.

In deel 4 worden de pijnpunten op een rijtje gezet van een eventuele eenvormige contractuele rechtspositieregeling die volgens sommige rechtsleer in het vooruitzicht wordt gesteld. Dit gebeurt opnieuw in het kader van de privatisering bij BIAC. Tevens moet aandacht worden geschonken transversaal, doorheen het beschreven strategische huiswerk, aan de problematiek van de non-discriminatie. Tegen de achtergrond van de hierboven beschreven doorwerking van gelijkheid en non-discriminatie, vergt de structurele cohabitatie van statutaire personeelsleden en contractanten een constante waakzaamheid van de overheidswerkgever.

DEEL 1: Hervorming en privatisering van overheidsondernemingen

Hoofdstuk 1: Het bestaand juridisch kader bij hervorming en privatisering

Afdeling 1: De wet van 21 maart 1991

4. De wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige overheidsbedrijven² (hierna afgekort Wet Hervorming Overheidsbedrijven) legt het juridische statuut vast van de autonome overheidsbedrijven die zijn opgesomd in artikel 1. Een belangrijk deel van overheidsondernemingen zoals Belgacom en BIAC blijken ondertussen geheel of gedeeltelijk geprivatiseerd, soms relatief kort na een hervorming van de beheersstructuur. De ironie wil dat de wetten van 21 maart en 17 juni 1991, ontworpen als anti-privatiseringswetten, uiteindelijk tot België's voornaamste privatiseringswetten zijn gaan behoren³. Volgens BOUCKAERT is privatisering niet al goud wat er blinkt⁴. Zoals de titel suggereert, betekent niet alles wat onder de vlag van privatisering wordt opgediend meteen een stap naar een vrijere samenleving. Om een oordeel te kunnen vellen over de maatregelen die onder de vlag van privatisering werden verkocht, is het nuttig na te gaan welke visies aan de basis liggen voor de privatiseringsgolven in België.

5. Contractmanagement op organisatorisch niveau doet in de federale overheid in België zijn intrede in de jaren '90. Ten gevolge van de trend tot meer prestatiegerichte controle worden beheersovereenkomsten gesloten met overheidsbedrijven. De beheersovereenkomsten zijn een gevolg van de wet van 21 maart 1991⁵. De bijzondere regels en voorwaarden waaronder een autonoom overheidsbedrijf zijn opdrachten van openbare dienst vervult, worden vastgelegd in een beheersovereenkomst tussen de Staat en het betrokken overheidsbedrijf. Het beheerscontract heeft ook buiten het eigenlijke toepassingsgebied van laatstgenoemde wet een ruime weerklank gekregen. Het succes van die overeenkomsten berust erin dat, in plaats van

² Wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, *B.S.* 27 maart 1991.

³ A. ALEN en W. DEVROE, *Verzelfstandiging van bestuursstaken in België*, Vereniging voor de Vergelijkende Studie van het Recht van België en Nederland, Zwolle, Tjeenk Willink, 1999, 33 en W. DEVROE, "Deugdelijk bestuur van overheidsondernemingen (autonome overheidsbedrijven, publiekrechtelijke naamloze vennootschappen)", *T.R.V.* 1998, 483.

⁴ *Libertarian.nl*, 16 april 2003, "Privatisering: Het is niet al Goud, wat er blinkt".

⁵ L. PUTSEYS, *Contracten met leidende ambtenaren*, Brugge, die Keure, 2002, 7 en N. THIRION, *Les privatisations d'entreprises publiques dans une économie de marché: aspect juridiques*, Brussel, Bruylant, 2002, 288-300.

alles te regelen via wetten of uitvoeringsbesluiten, de nadruk wordt gelegd op het wederzijdse karakter van de verbintenissen en op het procédé van onderhandelingen waaruit die verbintenissen voortvloeien⁶.

De omvorming door de wet van 21 maart 1991 wil een aantal doelstellingen realiseren in het economische landschap. In het kader van de opmerkelijke ontwikkeling in de dienstensector streven de privé-ondernemingen meer en meer activiteiten na in concurrentie met diensten die traditioneel alleen door de overheid worden aangeboden, behalve dan bij monopolies⁷. De snelle ontwikkeling van de mededinging van de privé-sector vormt een uitdaging voor de overheidsbedrijven⁸: zij moeten zich aanpassen aan de groeiende mededinging afkomstig van nationale of internationale vennootschappen. Het einddoel van de hervorming is dus dubbel: enerzijds de concurrentiekracht van de overheidsbedrijven verzekeren in hun activiteiten, anderzijds de voorwaarden verbeteren waaronder zij hun opdrachten van openbare dienst waarnemen. Om dit doel te realiseren moet de staat een bijzonder toezicht uitoefenen op het beheer van deze ondernemingen voor de uitvoering van hun openbare diensttaken⁹. De Staat kan optreden in geval de commerciële activiteiten de taken van openbare dienst in gevaar brengt. Het tweeledige karakter van de autonome overheidsbedrijven kenmerkt de hele wet¹⁰.

6. De wet van 21 maart 1991 beoogt op uniforme wijze de interne organisatiestructuur van autonome overheidsbedrijven te regelen. De wetgever heeft zijn harmonisatiepoging echter

⁶ L. CORNELIS, E. DE KEYSER, D. D'HOOGHE en F. VANDENDRIESSCHE, "De N.V. van publiek recht" in S. BAETEN, K. BYTTEBIER en K. LEUS (eds.), *De onderneming van publiek recht*, Antwerpen, Maklu, 2000, 87; F. VANDENDRIESSCHE, *Publieke en private rechtspersonen*, Brugge, die Keure, 2004, 211.

⁷ Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot hervorming van sommige overheidsbedrijven, *Parl. St.*, Kamer, zitting 1989-1990, nr. 1278/1, 5-6 en S. BAETEN, "Vennootschapsbelang en (versus?) algemeen belang" in S. BAETEN, K. BYTTEBIER en K. LEUS (eds.), *De onderneming van publiek recht*, Antwerpen, Maklu, 2000, 55.

⁸ B. THIRY, "Les nouvelles conditions de concurrence (ou de partenariat) entre le secteur public et le secteur privé" in X, *Les entreprises publiques autonomes. La nouvelle loi du 21 mars 1991*, Brussel, Bruylant, 1992, 17-18.

⁹ Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot hervorming van sommige overheidsbedrijven, *Parl. St.*, Kamer, zitting 1989-1990, nr. 1278/1, 3-4.

¹⁰ A. DE BECKER, *Een onderzoek naar de juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2006, 190 en J. JACQMAIN, "Le statut du personnel des entreprises publiques autonomes" in P. DE BRUYCKER (ed.), *Les entreprises publiques autonomes*, Brussel, Bruylant, 1992, 172.

niet alleen uitgehold door nieuwe instellingen niet aan de wet te onderwerpen¹¹. Ook voor de autonome overheidsbedrijven is nog bezwaarlijk van een eenheidsstatuut te spreken. Voor elk van de betrokken bedrijven is de wetgever afgeweken van de algemene regeling. Binnen het “eenheidsstatuut” van deze wet wordt daarenboven een onderscheid gemaakt tussen twee regimes. Ten eerste is er een regeling uitgewerkt voor de “gewone” autonome overheidsbedrijven in de artikelen 3 tot en met 36. Ten tweede wordt in artikel 37 de mogelijkheid voorzien om de autonome overheidsbedrijven “de vorm te laten aannemen van” of “om te zetten in” een NV van publiek recht¹². De NV BATC zal dan ook worden omgezet in een NV van publiek recht (zie *infra* 13, nr. 12). Door de autonome overheidsbedrijven toe te staan de vorm aan te nemen van een NV van publiek recht wil de wetgever vers kapitaal in de betrokken ondernemingen inbrengen. Er worden aandelen gecreëerd waarop derden kunnen intekenen in ruil voor een kapitaalsinbreng. Hoewel uit de betrokken wetsbepalingen blijkt dat die kapitaalinjectie niet noodzakelijk uit de privé-sector moet komen, wordt de privé-sector door de wetgever toch als belangrijkste kandidaat-deelnemer beschouwd¹³. De autonome overheidsbedrijven met de vorm van een NV blijven autonome overheidsbedrijven, want de artikelen 3 tot en met 36 blijven erop van toepassing. Maar voor alles wat niet uitdrukkelijk anders is geregeld door of krachtens de Wet Hervorming Overheidsbedrijven, zijn ze ook onderworpen aan de wettelijke en reglementaire handelsrechtelijke bepalingen die van toepassing zijn op de naamloze vennootschappen. Bovendien bevat de wet ook een aantal bijkomende voorschriften die invulling geven aan de creatie van aandelen en het participeren van andere personen in die overheidsbedrijven. Er wordt namelijk een nieuw orgaan gecreëerd, een algemene vergadering van aandeelhouders overeenkomstig het Wetboek van Vennootschappen. Dat dit orgaan niet bestaat bij de “gewone” autonome overheidsbedrijven spreekt voor zich. Enkel na het aannemen van de vorm van NV van publiek recht is er voor de autonome overheidsbedrijven sprake van aandelen en aandeelhouders.

Het bovenstaande illustreert de moeilijkheid om *de lege lata* op basis van louter juridische gronden uit de grote verscheidenheid aan bestaande organisatievormen bij de overheidsondernemingen één uniforme structuur af te bakenen. Zelfs de meest eenvormige vormgeving van overheidsbedrijven blijkt van naderbij vrij divers. Bovendien is dit

¹¹ E. GILLET, *L'administration en 7 questions*, Brussel, Bruylant, 1996, 219 p. en P. QUERTAINMONT, “Les entreprises publiques autonomes. Un bilan de l'application de la loi du 21 mars 1991”, *T.B.H.* 1996, 506-510.

¹² S. BAETEN, *De overheid als ondernemer*, Brugge, die Keure, 2003, 77-79.

¹³ F. VANDENDRIESSCHE, *Publieke en private rechtspersonen*, Brugge, die Keure, 2004, 209.

omvattend juridisch statuut duidelijk geïnspireerd tot zelfs gesteund op het (privaatrechtelijk) vennootschapsrecht.

Afdeling 2: Hervorming van de luchthaven Brussel-Nationaal

7. De Regie der Luchtwegen werd in 1946 opgericht als een van het Bestuur der Luchtwegen onafhankelijke rechtspersoon, met de bedoeling de nodige ademruimte en flexibiliteit te creëren om in te kunnen spelen op de uitdagingen die zich in de luchtvaart aandienden, meer bepaald inzake de uitbouw van een “aan de jongste behoeften van de luchtvaart aangepast net van luchthavens”¹⁴. Die opdracht is voor de overheid uiteindelijk te zwaar gebleken. Onder druk van de oplopende overheidsschuld in de jaren '80 en met in het achterhoofd de noodzaak tot grondige modernisering werd besloten de passagiersactiviteiten van de nationale luchthaven - slechts gedeeltelijk - te privatiseren¹⁵.

8. In 1987 kwam de NV BATC, een privaatrechtelijke vennootschap tot stand die zou zorgen voor het beheer, exploitatie en uitbreiding van de luchthavenactiviteiten. Een overheid die haar takenpakket meer uitgebreid ziet, moet op zoek gaan naar wettige alternatieven om haar doelstellingen waar te maken¹⁶. Naast de 47,5% aandelen die de RLW in BATC verwierf voor haar inbreng van haar passagiersactiviteit en van een recht van opstal en erfpacht, berustte een meerderheid van 52,5% van de belangen bij een groep privé-investeerders uit de bank- en verzekeringswereld¹⁷. Het toevertrouwen door de Regie van de exploitatie van de luchthaven van Zaventem aan BATC, gebeurde niet in de voor de hand liggende vorm van een concessie, maar door middel van een complex geheel van transacties en contracten¹⁸.

9. BATC beschikte niet over het vereiste gekwalificeerd personeel om haar taken zelf uit te voeren, en sloot daarom met de RLW een dienstverleningscontract en een leveringscontract.

¹⁴ Verslag aan de Koning bij de Besluitwet van 20 november 1946.

¹⁵ F. VANDENDRIESSCHE, “De Belgische openbare luchtvaartstructuren en de hervorming van de Regie der Luchtwegen en BATC”, *C.D.P.K.* 1999, 51.

¹⁶ F. VANDENDRIESSCHE, *Publieke en private rechtspersonen*, Brugge, die Keure, 2004, 93.

¹⁷ Het ging meer bepaald over volgende aandeelhouders: P&V verzekeringen (7,25%), Groep Brussel Lambert (6,56%), NIM/SNI (6,56%), Generale Maatschappij (6,56%), Kredietbank (6,56%), Gemeentekrediet (6,27%), ASLK (6,27%), Royale Belge (2,73%), ABB-Verzekeringen (1,67%), Mitsubishi Trust & Banking Corporation (1,12%) en Petercam Securities (0,95%).

¹⁸ P. FLAMME en M.-A. FLAMME, “Partenariat et financement privé face aux directives européennes sur les marchés publics” in X, *Liber Amicorum Yvon Hannequart en Roger Raisir*, Diegem, Kluwer, 1997, 123-124.

De gedetacheerde personeelsleden bleven onderworpen aan het RLW ambtenarenstatuut¹⁹. Het verbod op terbeschikkingstelling dat geponeerd wordt in artikel 31 van de Uitzendarbeidswet²⁰ is niet van toepassing op het statutaire personeel. Bij het uitwerken van hun personeelsstatuut staat het de publiekrechtelijke personen derhalve in theorie vrij om een regeling uit te werken die toestaat de statutaire personeelsleden ter beschikking te stellen. Aan die theoretische mogelijkheid is in de praktijk vooral vormgegeven via enerzijds het affectatiesysteem en anderzijds de zogenaamde uitvoering van opdrachten voor derden. Bij affectatie van het statutair personeel heeft de overheid in theorie te allen tijde het recht om eenzijdig en bij wijze van algemene maatregel, in het belang van de dienst, de affectatie en de werkuren van zijn statutair personeel te wijzigen. Deze mogelijkheid is gestoeld op het beginsel van de veranderlijkheid van dienst²¹. Bovendien veronderstelt het affectatiesysteem dat het gezag, de leiding en het toezicht over het betrokken personeelslid blijft berusten bij de overheid. Wijziging van affectatie staat de overheid toe om op flexibele wijze haar personeelsleden te belasten met taken die voor de realisatie zijn vereist.

De meeste personeelsstatuten van overheidspersonen omvatten ook de mogelijkheid om personeel, op hun verzoek of mits hun toestemming, welbepaalde opdrachten te laten uitvoeren voor andere personen dan de overheid die hen als ambtenaar heeft benoemd. Bij een opdracht van “algemeen belang”, wordt toegestaan dat de overheid haar ambtenaren een verlof toekent. Het betrokken personeelslid zal dan onder het gezag, de leiding en het toezicht van een derde taken kunnen uitvoeren maar blijft tijdens de uitvoering van de opdracht wel “in dienstactiviteit” als ambtenaar. Dit betekent dat hij zijn recht behoudt op bezoldiging, op bevordering en dat de gepresteerde periode tevens in rekening wordt gebracht voor de berekening van zijn pensioen. Maar dit verlof vereist in ieder geval de instemming van zowel de overheid als de ambtenaar zelf.

¹⁹ W. DEVROE, *Privatisering en verzelfstandiging. Een verkenning vanuit nationaal en Europees economisch recht*, Leuven, doctoraal proefschrift KUL, 2000, 13.

²⁰ Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het terbeschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.* 20 augustus 1987. Zie ook I. PLETS, “Uitlenen van personeel: mogelijkheden en beperkingen” in M. RIGAUX en P. HUMBLET (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 497; T. TILLEMANN, *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer, 1992, 141-142; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal compendium 06-07 arbeidsrecht met fiscale notities*, band 1, Mechelen, Kluwer, 464-465.

²¹ F. VANDENDRIESSCHE en E. MATTHYS, “Publiek-private samenwerking en personeel” in F. VANDENDRIESSCHE en E. MATTHYS (eds.), *Publiek-private samenwerking*, Brugge, die Keure, 2004, 104-105.

Afdeling 3: Hervorming van RLW en NV BATC in 1998

§ 1 Van RLW naar het autonome overheidsbedrijf Belgocontrol

10. Omdat de dubbele beheersstructuur van de luchthaven (BATC en RLW) als een hinderpaal voor verdere groei werd ervaren en, zo lijkt het, omdat het gunststatuut waarvan de privé-aandeelhouders binnen BATC genoten haar ongepast leek²², heeft de regering via de Rationaliseringswet²³ gezorgd voor een eerste stap in de hervormingsoperatie. Al snel werd duidelijk dat een dergelijk duaal bestuur van de luchthaven verre van efficiënt is en tot conflicten leidt. Er gingen dan ook stemmen op om het beheer van de luchthaven opnieuw in één hand te brengen. De staat werd de grootste aandeelhouder van het nieuwe bedrijf. Daarmee kwam in één klap een einde aan de feitelijke privatisering die in 1987 werd doorgevoerd. De rest van de aandelen kwam in handen van een rist financiële groepen, waarvan de meeste een belang hadden van ongeveer vier procent.

11. De Regie der Luchtwegen werd omgevormd tot het autonome overheidsbedrijf Belgocontrol. Teneinde de beheersstructuren van de luchthaven te “rationaliseren” en te moderniseren en te verzekeren dat de betreffende taken van openbare dienst op doeltreffende wijze kunnen worden vervuld, vereiste dit onder meer de overgang van een deel van het personeel van de Regie en haar goederen, rechten en verplichtingen naar de NV van publiek recht BIAC, die gelijktijdig zou worden opgericht²⁴. De nadere uitwerking van de omvorming kan men terugvinden in de door de Koning uitgevaardigde uitvoeringsbesluiten en in de eerste plaats in het Uitvoeringsbesluit van de Rationaliseringswet²⁵. Binnen BATC werd een ad hoc comité opgericht met als opdracht de onderhandeling, in naam en voor rekening van BATC, van een beheerscontract tussen BATC en de Staat²⁶. Er vond ook een proces van waardering plaats van de effecten van BATC en van de bedrijfstak luchthaven van de RLW, ook wel de voorbereidingsfase genoemd. De uitvoeringsfase daarentegen omvatte de indeling van de RLW en BATC als autonome overheidsbedrijven, de omvorming van laatstgenoemde entiteit

²² W. DEVROE, *Privatisering en verzelfstandiging. Een verkenning vanuit nationaal en Europees economisch recht*, Leuven, doctoraal proefschrift KUL, 2000, 14.

²³ Wet van 19 december 1997 tot rationalisering van het beheer van de luchthaven Brussel-Nationaal, *B.S.* 30 december 1997.

²⁴ Artikel 2 Rationaliseringswet.

²⁵ K.B. van 2 april 1998 tot hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal, *B.S.* 11 april 1998.

²⁶ Artikel 2 Uitvoeringsbesluit Rationaliseringswet.

in een NV van publiek recht, de inbreng daarin van de bedrijfstak luchthaven van de RLW en de overdracht van het betrokken personeel²⁷.

§ 2 Van NV BATC naar NV van publiek recht BIAC

12. Parallel met het voorgaande werd voor de omvorming van de NV BATC naar de NV van publiek recht BIAC in twee stappen tewerk gegaan. Zoals voor de omvorming van Belgocontrol, beperkt de Rationaliseringswet er zich in hoofdzaak toe de opdrachten van BIAC te omschrijven en voor het overige de Koning te machtigen de omvorming nader uit te werken. In artikel 13 van het Uitvoeringsbesluit van de Rationaliseringswet stond dat elke aandeelhouder het recht heeft om alle of een deel van zijn aandelen van BATC te verkopen aan de Staat of aan de overheid die deze daartoe aanduidt, tegen de prijs bepaald in de artikelen 14 tot 17. De voorbereidende fase omvatte opnieuw de onderhandelingen voor het beheerscontract en het voorbereiden voor de wijzigingen aan het statuut van BATC²⁸. Ook de uitstapmogelijkheid voor de aandeelhouders werd uitgewerkt. Bij de volgende fase, de uitvoeringsfase bracht de Staat de bedrijfstak luchthaven in BIAC in en werd tevens het personeel dat bij de Regie instond voor die tak overgedragen conform artikel 25 van het Uitvoeringsbesluit en de artikelen 2 e.v. van het Koninklijk Besluit van 24 september 1998²⁹.

13. Volgens sommige rechtsleer³⁰ was er eerder sprake van een “nationalisering” dan van een rationalisering van het beheer van de luchthaven Brussel-Nationaal. De private meerderheidsaandeelhouders van BATC waren in BIAC minderheidsaandeelhouders geworden. VANDENDRIESSCHE stelt dat deze nationalisering is ingegeven door twee beweegredenen: enerzijds wenste de overheid het bestaande systeem waarbij de Regie aan BATC statutair personeel “verhuurde” te verlaten en anderzijds stond de statutaire aard van tewerkstelling van dit personeel een overdracht aan de privaatrechtelijke vennootschap BATC - die enkel op contractuele wijze kon tewerkstellen - in de weg. Deze redenen liggen aan de basis van de omvorming tot een publiekrechtelijke onderneming.

²⁷ Verslag aan de Koning bij het Uitvoeringsbesluit Rationaliseringswet.

²⁸ F. VANDENDRIESSCHE, “De Belgische openbare luchtvaartstructuren en de hervorming van de Regie der Luchtwezen en BATC”, *C.D.P.K.* 1999, 57.

²⁹ K.B. van 24 september 1998 tot verhoging van het kapitaal van de naamloze vennootschap van publiek recht “Brussels International Airport Company”, *B.S.* 30 september 1998.

³⁰ W. DEVROE, *Privatisering en verzelfstandiging. Een verkenning vanuit nationaal en Europees economisch recht*, Leuven, doctoraal proefschrift KUL, 2000, 14; F. VANDENDRIESSCHE, “De Belgische openbare luchtvaartstructuren en de hervorming van de Regie der Luchtwezen en BATC”, *C.D.P.K.* 1999, 58.

14. Of deze heuse omvorming zinvol en noodzakelijk is geweest, blijft de vraag. Helaas zijn er heel wat tekorten op juridisch vlak vast te stellen. De hele omvorming is gegrondvest op door de Koning uitgevaardigde uitvoeringsbesluiten. Het wetgevende werk lag dus vooral in handen van de regering zonder parlementaire controle.

De keuze om twee overheidsbedrijven op te richten, namelijk het volledige overheidsbedrijf Belgocontrol en de NV van publiek recht BIAC, is ongetwijfeld het gevolg van de erfenis van BATC en van commerciële redenen. Deze bedrijven dienen wel van elkaar te kunnen leven. Aangaande de twee overheidsbedrijven is zeker te weinig budgettaire controle voorzien, zoals bij de andere autonome overheidsbedrijven. Bovendien is geen werk gemaakt van een onafhankelijke regulerend orgaan. De twee overheidsbedrijven hebben ook geen instituut van ombudsmannen. Belangrijk hierbij is aan te stippen dat de luchthavens een steeds belangrijkere rol gaan spelen inzake mobiliteit en een enorme bron van tewerkstelling worden.

Afdeling 4: Van NV van publiek recht naar NV van privaat recht in 2004

15. Een nieuwe hervormingsoperatie kondigde zich niet veel later aan, zodat bovenstaande hervorming niet de tijd had om zich volledig waar te maken. Eens de wetgever beslist had dat de taken van BIAC niet langer taken waren die voorbehouden dienden te zijn aan een organieke openbare dienst, diende BIAC te worden geprivatiseerd³¹. De bevolking verwacht de dag van vandaag steeds andere taken van de overheid (bijvoorbeeld zorg, blauw op straat,...). Wat de overheid zelf doet is tijdsgebonden en door de roep naar die andere taken hoorde de exploitatie van de luchthaven daar niet meer bij. Ook de rigide regels van “de Staat” lieten een soepele exploitatie niet meer toe. Privatisering leek een goed initiatief. Als de overheid dan nog eens zijn aandelen kon ten gelde maken tegen een goede prijs is dat handig meegenomen voor het aanzuiveren van de staatsbegroting. Wat BIAC betreft waren op het laatste moment de Franse Vinci en het Australische Macquarie Airports “in the running” voor het kopen van de staatsaandelen³². Macquarie Airports (Map) is een Australisch

³¹ Memorie van Toelichting bij het ontwerp van programmawet van 30 december 2001, *Parl. St.*, Kamer, zitting 2001-2002, nr. 1503/001, 65.

³² De Standaard, 4 december 2003, “Privatisering BIAC moet de komende maanden rond zijn”; De Standaard, 9 november 2004, “Vierde Europese luchthaven voor Macquarie”.

beleggingsfonds dat gespecialiseerd is in luchthavenbeheer. Deze laatste zorgde voor een enorme financiële inbreng en werd “de winnaar”.

16. Het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties³³ zet de rechtspositie van de statutaire personeelsleden om in een rechtspositieregeling die steunde op het privaatrecht³⁴. Het besluit voor de hervorming per Koninklijk Besluit wordt genomen krachtens de artikelen 157 en 158 van de programmawet van 30 december 2001. Deze bepalingen machtigen de Koning om maatregelen te treffen die nodig zijn om het juridische statuut van de NV van publiek recht BIAC te wijzigen, teneinde het behoud van de rechten van alle personeelsleden die op het ogenblik van deze wijziging in dienst zijn te verzekeren en de exploitatie te regelen van de luchthaveninstallaties waarvan de bevoegdheid om de uitrusting en de exploitatie te regelen tot de federale Staat behoort.

17. Deze wijzigingen zijn gemakkelijk te verklaren in de veronderstelling dat de overheid niet langer een meerderheidsparticipatie in BIAC zou bezitten. Los van deze veronderstelling, is een wijziging van het juridische statuut van BIAC eveneens te begrijpen voor zover zij kadert in de voorbereiding van een operatie waarna BIAC uit de openbare sector zou treden. BIAC kan bovendien niet meer beschouwd worden als een administratieve overheid in de zin van de gecoördineerde wetten op de Raad van State³⁵. Het slagen van een verregaande hervorming zoals deze hangt voornamelijk af van de gestalte die aan de herstructurering op het terrein wordt gegeven. Het juridische kader krijgt hier gestalte door de Koning maatregelen te laten treffen. Bij de privatisering van BIAC speelt opnieuw dezelfde redenering als in 1987: de regering rekent erop dat de nieuwe partner fiks investeert in de uitbouw van de luchthaven en zo zorgt voor extra activiteiten³⁶.

18. De bepalingen die in de omzetting voorzien, onttrekken BIAC aan het toepassingsgebied van de wet van 21 maart 1991. BIAC is integraal onderworpen aan de bepalingen van het

³³ K.B. van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties, *B.S.* 24 juni 2004.

³⁴ W. DEVROE, *Compendium Belgische verzelfstandiging (met bibliografie)*, Proefschrift KUL, 2000, 135.

³⁵ Memorie van Toelichting bij het ontwerp van programmawet van 30 december 2001, *Parl. St.*, Kamer, zitting 2001-2002, nr. 1503/001, 65.

³⁶ De Standaard, 9 november 2004, “Biac was voorbestemd voor privatisering”.

Wetboek van vennootschappen van toepassing op de naamloze vennootschappen. Dit impliceert de opheffing van de opdrachten van openbare dienst die BIAC zijn toevertrouwd door de artikelen 178 en 180 van bovenstaande wet en door het beheerscontract dat in uitvoering van deze wet tussen de Staat en BIAC werd gesloten. Daaruit volgt dat de exploitatie van de luchthaven Brussel-Nationaal niet langer een openbare dienst zal zijn. Artikel 25 van het Koninklijk Besluit stelt een juridisch kader vast met betrekking tot een permanente controle door de Staat op de exploitatie van luchthaveninstallaties onder federale bevoegdheid. Enerzijds stelt men vast dat BIAC niet langer een openbare dienst en administratieve overheid is, anderzijds is er sprake van een permanente controle door de Staat wat de luchthaveninstallaties betreft. Deze reglementering zal de exploitatie van deze installaties moeten onderwerpen aan de toekenning van een individuele vergunning van onbeperkte duur, licentie genoemd, en zal de toewijzing van taken van openbare dienst vervangen.

19. De hervorming gaat ook gepaard met een overdracht van een deel van de aandelen die de Staat en de Federale Participatiemaatschappij in BIAC bezitten (ongeveer 63,5 procent van het kapitaal). Sinds de voltooiing in 1998 van de hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal, is de Staat eigenaar van de onroerende goederen die aan de luchthaven ten grondslag liggen. Een aantal van deze goederen zijn echter bezwaard met zakelijke rechten die beperkt zijn in de tijd. Het is daarom belangrijk om BIAC en Belgocontrol toe te laten de eigendom te verkrijgen van onroerende goederen waarvan de Staat eigenaar is. Daarom laat de wetgever toe de overdracht aan BIAC en Belgocontrol van alle onroerende goederen van dewelke de Staat thans op de luchthaven Brussel-Nationaal eigenaar is.

20. Sinds 2006 is “The Brussels Airport Company” de huidige naam van de nationale luchthaven van België. De naamswijziging gebeurde op de buitengewone Algemene Vergadering van 4 oktober 2006.

Hoofdstuk 2: Het statuut van het personeel voor en na de privatisering

Afdeling 1: Voor de privatisering

§ 1 Koninklijk Besluit van 2 april 1998 tot hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal

21. De Wet Hervorming Overheidsbedrijven is van toepassing op Belgacom, de NMBS, De Post, Belgocontrol en BIAC. Voor het personeel werd getracht bijkomende flexibiliteit te verzoenen met garanties³⁷. De principeel statutaire tewerkstelling wordt hier nogmaals bekrachtigd³⁸ en de voorwaarden waaronder de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst kunnen worden aangeworven zijn dan ook duidelijk afgebakend.

De voorwaarden tot aanwerving van contractuele personeelsleden zijn nagenoeg dezelfde als die voorzien in artikel 4 van de Wet van 22 juli 1993³⁹. Toch dienen er twee verschillen te worden onderstreept: enerzijds wordt de bepaling van de bijkomende en tijdelijke taken overgelaten aan de Raad van Bestuur⁴⁰ van elk autonoom overheidsbedrijf. Dit impliceert dat het Koninklijk Besluit van 1 februari 1993 niet van toepassing is in het onderstaande geval. Anderzijds kunnen de autonome overheidsbedrijven personeel aanwerven met een arbeidscontract om directiefuncties uit te oefenen die een grote kennis of ervaring op een hoog niveau vereisen. Deze mogelijkheden sluiten nauwer aan bij het regime van de private sector⁴¹.

22. Overeenkomstig artikel 29 §1 van de Wet Hervorming Overheidsbedrijven worden de personeelsleden van een overheidsbedrijf (ook indien die de vorm van een NV van publiek recht heeft aangenomen) immers tewerkgesteld krachtens een door de raad van bestuur of de

³⁷ J. JACQMAIN, "Le statut du personnel des entreprises publiques autonomes" in X, *Les entreprises publiques autonomes. La nouvelle loi du 21 mars 1991*, Brussel, Bruylant, 1992, 182.

³⁸ Artikel 29 eerste lid Wet Hervorming Overheidsbedrijven.

³⁹ M. PAQUES en G. PARTSCH, "L'hypothèse du contrat dans la fonction publique locale", *T.S.R.* 1996, 17.

⁴⁰ D. DEOM, "Les contraintes de droit public qui pèsent sur les entreprises publiques autonomes" in X, *Les entreprises publiques autonomes. La nouvelle loi du 21 mars 1991*, Brussel, Bruylant, 1992, 127.

⁴¹ A. DE BECKER en B. LOMBAERT, "De juridische grondslag van de arbeidsverhoudingen tussen de overheid en haar personeel" in R. ANDERSEN en K. LEUS, *Hervorming van het openbaar ambt*, Brugge, die Keure, 2002, 97.

Koning vastgesteld personeelsstatuut⁴². Bovenstaande uitbreiding, die het in de eerste plaats mogelijk moet maken om met een arbeidscontract directiefuncties uit te oefenen, werd verantwoord vanuit de bekommernis de concurrentiekracht van deze bedrijven op te krikken⁴³.

Dergelijke uitbreiding kan wel worden gevonden bij de omvorming van de NV BATC voortgevloeide NV van publiek recht BIAC⁴⁴. Blijkbaar heeft die bijkomende contractuele aanwervingsmogelijkheid niet het beoogde resultaat opgeleverd en moet worden vastgesteld dat het Uitvoeringsbesluit van de Rationaliseringswet voor Belgocontrol en BIAC drie bijkomende mogelijkheden heeft gecreëerd om personeel op contractuele wijze tewerk te stellen⁴⁵. Eerste mogelijkheid zijn de werknemers die zij op datum van haar indeling als autonoom overheidsbedrijf onder een contractueel stelsel in dienst had, onder het contractuele stelsel blijven tewerk stellen. In de gevallen en tegen de voorwaarden bepaald in een regeling aangenomen door het paritair comité met een meerderheid van twee derden van de uitgebrachte stemmen, kan BIAC personeel aanwerven en tewerk stellen op basis van een arbeidsovereenkomst beheerst door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten buiten de gevallen bepaald in artikel 29, §1, tweede lid Wet Hervorming Overheidsbedrijven. Ten slotte kan met dezelfde meerderheid ook een regeling worden aangenomen die, indien bekrachtigd door de Koning, het voor het statutaire personeel mogelijk maakt om vrijwillig over te stappen naar een contractuele tewerkstelling⁴⁶.

Bij de hervorming ging het om een zeventigtal contractuelen bij BATC. Bij het exploitatiebedrijf RLW waren er ongeveer 750 statutairen en een twintigtal gebaremiseerde contractuelen. Onder deze laatste verstaat men een werknemer op wie het in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen kwalificatie- en baremabezoldigingssysteem van toepassing is. De “gewone” contractuelen en de gebaremiseerde contractuelen kregen ook een

⁴² L. CORNELIS, E. DEKEYSER, D. D’DOOGHE en F. VANDENDRIESSCHE, “De n.v. van publiekrecht” in S. BAETEN, K. BYTTEBIER en K. LEUS (eds.), *Onderneming van publiekrecht*, Antwerpen, Maklu, 2000, 84-85.

⁴³ *Gedr. St.*, Kamer, 1989-90, nr. 1287/1, 27.

⁴⁴ H. MATTHIJS, “De overheid en het luchthavenbeleid: de problematiek van de federale luchthaven en de rol van autonome overheidsbedrijven”, *T.B.P.* 1999, 487.

⁴⁵ F. VANDENDRIESSCHE, “De Belgische openbare luchtvaartstructuren en de hervorming van de Regie der Luchtwege en BATC”, *C.D.P.K.* 1999, 59.

⁴⁶ R. JANVIER, “Statutair of niet statutair: that’s the question...” in M. STROOBANT en O. VANACHTER (eds.), *Honderd jaar arbeidsovereenkomstenwet*, BVVA, Antwerpen, Intersentia, 2001, 147.

arbeidsovereenkomst. Het “gebaremiseerd zijn” diende te worden omgerekend aan de hand van een speciale formule uitgewerkt door een interne audit van BIAC⁴⁷. Ze ontvingen een hoger loon, net zoals de andere contractuelen. De statutairen opteerden niet voor een arbeidsovereenkomst. Zij bleven statutair tot 2004 toen het *sui generis* stelsel van kracht werd (zie *infra* 20, nr. 25). Hun voordelen werden ten persoonlijke titel gewaarborgd in wat “de rugzak” genoemd werd.

23. Dit overgangssysteem kan moeilijk als *de facto* “facultatief” bestempeld worden. Opmerking hierbij is dat dergelijke overdracht enkel mogelijk is in de mate het personeelsstatuut of hogere reglementering dit toestaat en de modaliteiten ervan regelt⁴⁸. Aan deze voorwaarde werd bij de hervorming naar de NV van publiekrecht BIAC voldaan.

Doorgaans worden, om de sociale vrede te bewaren, dergelijke overdrachten gekoppeld aan tal van waarborgen voor de overgedragen personeelsleden. De waarborgen vervat in artikel 2, 4° van de wet van 19 december 1997 vinden hun uitdrukking in een overdracht van de betrokken personeelsleden met behoud van hun graad en hoedanigheid. Zij zullen hun administratieve en geldelijke anciënniteit behouden, met inbegrip van alle voordelen in geld en in natura waarvan de lijst bij Koninklijk Besluit zal worden vastgesteld. Zoals in de praktijk blijkt waarin statutaire betrekkingen werden omgeruild voor contractuele arbeidsrelaties, wordt veeleer gekozen om de inschakeling door te voeren op basis van vrijwilligheid. Vaak gaat dit wel gepaard met onrechtstreekse dwang en met het verlenen van waarborgen, die moeten bijdragen tot de “vrijwilligheid” van de overstap.

Afdeling 2: Na de privatisering

§ 1 Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een NV van privaatrecht en betreffende de luchtvaartinstallaties

24. De nieuwe structuren die voorzien waren in de Rationaliseringswet van 19 december 1997 hadden de ambitie om de beheersproblemen die de luchthaven van Zaventem reeds jaren teisteren, op te lossen, maar een verre gaande privatisering drong zich op. Dit gebeurde door

⁴⁷ Deze cijfers werden mij meegedeeld door dhr. Jan François, Algemeen sectorverantwoordelijke Belangengroep Mobiliteit bij de vakorganisatie ACV-Transcom.

⁴⁸ F. VANDENDRIESSCHE en E. MATTHYS, “Publiek-private samenwerking en personeel” in D. D’HOOGHE en F. VANDENDRIESSCHE, *Publiek-private samenwerking*, Brugge, die Keure, 2004, 110.

het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een NV van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties. Op dat ogenblik vervalt de mogelijkheid voor de privaatrechtelijke NV om nog personeel te benoemen in een ambtelijke status⁴⁹. De ambtelijke benoeming hangt dus samen met een publiekrechtelijk vormgegeven rechtspersoon.

25. Het begrip “organieke openbare dienst” is belangrijk voor de bepaling van de principiële verplichting om het personeel met een ambtenarenstatus aan te werven⁵⁰. Het speelt zoals hier reeds blijkt, ook een voorname rol bij de afbakening van de entiteiten die ambtenaren kunnen benoemen. Het verband tussen het openbare dienstbegrip en de statutaire aanstelling blijkt zeer duidelijk bij de omvorming van het Brussels International Airport Company tot een privaatrechtelijke NV. Deze privatisering gaat gepaard met een fundamentele omvorming van de arbeidsrelatie. De koppeling van de statutaire aanstelling van het personeel met de beginselen van de openbare dienst wordt doorbroken. Het bepalende gedeelte van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 dat voorziet in de realisatie van de omzettingsoperatie, spitst zich toe op drie hoofdpunten: de omzetting op zich met begeleidingsmaatregelen, het behoud van de rechten van het statutaire personeel van BIAC en de inrichting van een wettelijk kader voor de exploitatie van luchthaveninstallaties onder federale bevoegdheid. De omzetting zal gebeuren met behoud van de rechten van alle personeelsleden van BIAC, zowel de statutaire als de contractuele. Voor de statutaire personeelsleden richt het tweede luik van dit besluit een *sui generis* stelsel van privaatrecht (zie *infra* 40, nr. 50) in dat vanaf de datum van omzetting het statuut van publiek recht zal vervangen. Dit stelsel is afgestemd op het statuut van publiek recht en waarborgt de continuïteit van de rechten van de statutaire personeelsleden op het gebied van de vastheid van betrekking, geldelijk statuut en pensioenen volgens de “grandfathering” techniek. Deze techniek is afkomstig uit de financiële wereld. Men gaat als het ware een “foto nemen” van de situatie, kijkt wat er vastligt op dit specifieke tijdstip en vervolgens gaat men sleutelen aan de statuten.

⁴⁹ F. VANDENDRIESSCHE, “De Belgische openbare luchtvaartstructuren en de hervorming van de Regie der Luchtwegen en BATC”, *C.D.P.K.* 1999, 58.

⁵⁰ L. P. SUTENS en S. SWARTENBROUX-VANDERHAEGEN, “Evolutie van het begrip openbare dienst” in F. DELPEREE, *De nieuwe vormen van overheidstussenkomst in de onderneming*, Brussel, Bruylant, 285-286.

De rechtsgrond voor de hervorming per Koninklijk Besluit is te vinden in de artikelen 157 en 158 van de Programmawet van 30 december 2001⁵¹. Artikel 8 van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 voert deze wetsartikelen finaal uit. Artikel 8 verleent aan elk statutair personeelslid het individuele recht te opteren voor een arbeidsovereenkomst die volledig wordt beheerst door het arbeidsrecht. De afwijkingen in het Koninklijk Besluit gelden dan niet voor hen. Verder kan men ook kiezen voor een arbeidsovereenkomst met een *sui generis* karakter. Hun rechtspositie sluit naar de vorm sterk aan bij de categorie van statutaire personeelsleden. Het sleutelement, namelijk de eenzijdigheid van de statutaire benoeming is wel formeel verdwenen. Deze personeelsleden sluiten eveneens een arbeidsovereenkomst⁵².

26. De gelijkennis tussen deze *sui generis* regeling en de statutaire arbeidsrelatie blijkt duidelijk uit de wijze waarop de ontwikkeling van de loopbaan is vastgelegd bij de personeelsleden van de nieuwe NV van privaatrecht. Artikel 11 van het Koninklijk Besluit bepaalt dat het personeelsreglement de individuele arbeidsrelaties tussen BIAC en de gewezen leden van het statutair personeel regelt. Dit personeelsreglement bevat het personeelsstatuut en het geldelijke statuut, zoals aangenomen door BIAC op 1 februari 2002. Dit statuut is in zijn geheel en onverminderd de verworven rechten van toepassing op de naar BIAC overgehevelde personeelsleden afkomstig van de Regie der Luchtwezen op 1 oktober 1998, evenals op de personeelsleden die werden aangeworven overeenkomstig hetzelfde statuut van de omvorming van BIAC tot een NV van privaatrecht. De bepalingen van het arbeidsreglement regelen de toestand van de personeelsleden die door BIAC bij arbeidsovereenkomst aangeworven werden. De leden van het Directiecomité worden uitdrukkelijk van dit statuut uitgesloten. In het personeelsstatuut worden volgende onderwerpen behandeld: hiërarchie, aanwerving, rechten en plichten van het personeel, opleiding, onverenigbaarheden, tuchtregeling, beoordeling, bevorderingen met examens en vlakke loopbaan, administratieve standen, beschikbaarheid, doeltreffend inzetten van het personeel, definitieve neerlegging van de functie en de procedure in beroep. Volgens artikel 10 van het Koninklijk Besluit worden de basisprincipes van dit personeelsreglement beschouwd als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

⁵¹ Programmawet 30 december 2001, *B.S.* 31 december 2001.

⁵² A. DE BECKER, *o.c.*, 194-195.

Toch kan de rechtspositie van de personeelsleden van BIAC niet langer eenzijdig worden uitgetekend. BIAC is immers geen organieke openbare dienst meer zodat BIAC niet meer ressorteert onder die beginselen die toepassing maken van de theorie van de (organieke) openbare dienst⁵³.

27. De voorkeur van de “overheidswerknemers” voor het ambtenarenstatuut is opvallend⁵⁴. Dit blijkt ook in het onderwijs⁵⁵. Cijfers tonen aan dat het aantal contractuelen op het plaatselijke bestuursniveau steeds meer de bovenhand haalt op de groep statutaire personeelsleden, een trend die zich onverkort doorzet. Ook bij de provincies tekent zich een niet te miskennen toename van het aandeel contractuele tewerkstelling af. Deze personeelsleden ontkrachten het juridische uitgangspunt dat contractuele tewerkstelling de uitzondering moet zijn en beperkt dient te blijven tot bepaalde welomschreven gevallen⁵⁶. Er vindt met andere woorden een evolutie plaats door een duidelijke verschuiving weg van de oorspronkelijk eenduidige voorkeur van het statuut. Steeds meer en meer arbeidscontractanten worden bij autonome overheidsbedrijven aangeworven.

Twee elementen mogen niet uit het oog worden verloren. De autonome overheidsbedrijven kunnen enerzijds slechts statutair personeel aanstellen in zoverre zij een taak van openbare dienst verrichten en anderzijds onttrekt hun (gedeeltelijk) publiekrechtelijk karakter hun niet aan de toepassing van de artikelen 81 tot 89 van het EG-verdrag, zoals het Arbitragehof reeds stelde met betrekking tot de publiekrechtelijke rechtspersonen, die in concurrentie treden en die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten⁵⁷. De wetgever heeft ten aanzien van de federale autonome overheidsbedrijven immers evenmin de bepalingen van het EG-verdrag

⁵³ A. DE BECKER, *o.c.*, 195.

⁵⁴ D. CUYPERS, “Ambtenaren-en werknemersstatuut. Is het onderscheid nog relevant?” in X, *Publiekrecht, ruim bekeken*, Antwerpen, Maklu, 1994, 134.

⁵⁵ Decr. VL. R. 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde P.M.S.-centra, *B.S.* 25 mei 1991 en Decr. VI. R. betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *B.S.* 4 juli 1991.

⁵⁶ R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij? De nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 69.

⁵⁷ Arbitragehof, nr. 78/2000, 21 juni 2000. Zie ook K. LEUS, “Zin en onzin van het Koninklijk Besluit houdende de algemene principes van het openbaar ambt” in R. ANDERSEN en K. LEUS (eds.), *Hervorming van het openbaar ambt*, Brugge, die Keure, 2002, 75.

opgeheven die betrekkingen hebben op vrije mededinging. Deze bevoegdheid komt de wetgever uiteraard niet toe⁵⁸.

In die zin is het zeer verklaarbaar dat de autonome overheidsbedrijven een groot aantal arbeidscontractanten tewerkstellen. Bovendien kan de wetgever ook afwijken van het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst⁵⁹.

Uit de parlementaire voorbereiding blijkt echter ook de uiteindelijke wil van de wetgever om een geleidelijke overstap te maken naar het regime van de arbeidsovereenkomsten. Deze stap kan echter enkel worden gezet door een soortgelijke bepaling ook expliciet in de wet op te nemen. Pas dan kan de contractuele tewerkstelling bij autonome overheidsbedrijven als de normale tewerkstellingswijze worden gekwalificeerd⁶⁰.

⁵⁸ K. LEUS, “Zin en onzin van het Koninklijk Besluit houdende de algemene principes van het openbaar ambt” in R. ANDERSEN en K. LEUS (eds.), *Hervorming van het openbaar ambt*, Brugge, die Keure, 2002, 75.

⁵⁹ O. DAURMONT en E. GILLET, “Les principes généraux du statut des agents de l’Etat, des Communautés et des Régions”, *J.T.* 1990, 653-654.

⁶⁰ A. DE BECKER, *o.c.*, 196.

DEEL 2: Wijze van hervorming

Hoofdstuk 1: Overgang van personeel en behoud van rechten en verplichtingen

Afdeling 1: Inhoud van de bescherming: algemeen

28. Omtrent de wijze van hervorming kan onderzocht worden of de Europese regelgeving inzake de bescherming van werknemers bij overdracht van onderneming⁶¹ en de implementerende Belgische reglementering⁶² van toepassing is op dergelijke overdrachten van statutair en contractueel personeel.

In het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van BIAC in een NV van privaatrecht is in de artikelen 16 tot 19 de hypothese van de overdracht van onderneming geregeld die te wijten zou zijn aan een wijziging van werkgever alsook de stopzetting van de activiteit van de vastbenoemde personeelsleden. Voor de contractuele personeelsleden is de CAO nr. 32bis van 7 juni 1985 van toepassing. Deze bepalingen zijn geïnspireerd door de Europese richtlijn 2001/23 van 12 maart 2001. De gevolgde benadering is gekoppeld aan de specifieke toestand van de luchthaven Brussel-Nationaal waarvan de uitbating aan een exploitatielicentie zou worden verbonden. Aldus zijn de rechten van het statutair personeel verbonden aan de licentie en volgen zij deze bij elke overdracht van het bedrijf. Zij worden, indien een overdracht van het bedrijf zich voordoet, met de toekenning van de exploitatielicentie overgedragen aan de nieuwe houder van de vergunning.

29. In de uitwerking die volgt worden de verschillende elementen van het toepassingsgebied van de richtlijn en de CAO nr. 32 bis onderzocht en vergeleken bij de overgang van de NV BATC tot de NV van publiek recht in 1998. De CAO nr. 32bis waarborgt de rechten van de werknemers in alle gevallen van wijziging van werkgever als gevolg van de overgang van een

⁶¹ De Europese Richtlijn nr. 77/187 van 14 februari 1977 aangepast door Richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 tot wijziging van Richtlijn 77/187 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van vestigingen, *P.B. L.* nr. 201, 17 juli 1998, 0088-0092 en gecodificeerd door de Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *P.B. L.* nr. 082 22 maart 2001, 0016-0020.

⁶² Collectieve arbeidsovereenkomst 32 van 28 februari 1978 (C.A.O. nr. 32), later aangepast tot C.A.O. nr. 32bis (en nu C.A.O. 32quinquies).

onderneming of van een gedeelte van een onderneming krachtens overeenkomst. De CAO 32quinquies heeft daaraan toegevoegd dat als overgang wordt beschouwd: “de overgang, met het oog op de voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan (artikel 6, lid 2)”. Deze definitie is letterlijk overgenomen uit de RL 2001/23, die op zijn beurt de evolutie in de rechtspraak van het Hof van Justitie reflecteert⁶³.

Afdeling 2: Toepassingsgebied RL 77/185 en CAO nr. 32bis

§ 1 De beschermde personen onder de RL en de CAO

30. De vraag rijst vooreerst welke personen bescherming genieten onder de richtlijn en de CAO en wie als werknemer wordt beschouwd. Sinds haar versie 98/50/EG bepaalt de basisrichtlijn dat als werknemer moet worden begrepen “iedere persoon die in de lidstaat in kwestie krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer”⁶⁴. Dit betekent dat er geen concrete precisering gebeurt van wie als “werknemer” moet worden beschouwd. De richtlijn doet geen afbreuk aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van een arbeidsovereenkomst en schuift de oplossing van dit vraagstuk door aan de lidstaten van de Unie.

31. Andere dienstbetrekkers, die geen arbeidsovereenkomst hebben, mogen de lidstaten onbeschermd laten volgens het Europese recht. Daartoe behoren ook de personen die “onder

⁶³ Er bestaan heel wat goede algemene werken inzake overdracht van onderneming: C. BAYART, “Outsourcing en overdracht van onderneming: Rechtspraak Hof van Justitie”, *Or.* 2002, 6-24; C. CANAZZA, “Transfert conventionnel d’entreprise: dualité ou apparence d’employeur”, *Soc. Kron.* 2005, 309-312; D. CUYPERS, “Overgang van onderneming na ontslag van de werknemer”, noot onder *Arbh.* Antwerpen 18 oktober 2000, *Soc. Kron.* 2001, 463-464; M. DE VOS, “Overgang van ondernemingen en de C.A.O. nr. 32bis. Recente ontwikkelingen en nieuwe knelpunten” in *50 jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, die Keure, 2003, 209-253; C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing*, Gent, Larcier, 2000, 252 p.; J. JACQMAIN, “Transfert de services publics”, noot onder H.v.J. 15 oktober 1996, *Soc. Kron.* 1997, 121-122; J. PEETERS, “C.A.O. nr. 32 quinquies: enkele arbeidsrechtelijke aspecten van overgang van onderneming herbekeken”, *R.W.* 2002-03, 528-533; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 238 p.; M. SIMON, “Overdracht van onderneming: nieuwe onzekerheden over het toepassingsgebied van de richtlijn”, *Or.* 2005, 14-23; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen, RL 2001/23/EG en C.A.O. nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 149 p.; M. VAN PUTTEN, *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, KUL proefschrift, 2008-09, 175-206; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d’entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 157 p.

⁶⁴ Artikel 2.1 Richtlijn 2001/23/EG; artikel 2.1 Richtlijn 98/50/EG.

een publiekrechtelijk statuut vallen en niet onder het arbeidsrecht” volgens het arrest *Collino*⁶⁵. Het Hof verduidelijkt hiermee wat eerder onduidelijk was: het lot van statutaire personeelsleden in overheidsdienst. Voor de statutaire personeelsleden bij BIAC is er dus geen bescherming op grond van de richtlijn. Contractanten in overheidsdienst moeten daarentegen wel bescherming genieten in de mate dat zij, volgens het nationale recht van de lidstaat, onder het arbeidsrecht vallen⁶⁶.

Eenzijds zal een overheidsactiviteit de kwalificatie als “onderneming” niet uitsluiten zodra zij geen uitoefening van het openbare gezag betreft, waardoor overgangen in de publieke sfeer *ratione materiae* gemakkelijk onder de richtlijn vallen. Anderzijds verplicht de richtlijn slechts de bescherming van de betrokken contractuelen, en laat ze de statutairen in de kou staan. Niettegenstaande België zijn verdragsverplichtingen heeft geschonden door de basisrichtlijn niet om te zetten voor de publieke sector, kan statutair overheidspersoneel daarvoor dus geen aansprakelijkheid claimen, noch de verticale directe werking van de richtlijn inroepen. Contractuelen in overheidsdienst zouden dit dan weer wel moeten kunnen. Naar Belgisch recht vallen zij immers onder de arbeidswetgeving zoals gewone werknemers.

De CAO 32bis kan daarvoor echter niet dienen. Artikel 2, 1° vermeldt de definitie van werknemer: “de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst arbeid verrichten”. Weliswaar beschermt zij de klassieke categorie van werknemers en met werknemers gelijkgestelden, maar dan enkel voor werkgevers en met werkgevers gelijkgestelden in de privé-sector.

Volgens DE VOS is dit een weinig fraaie situatie naar Europees recht⁶⁷. Er rest getroffen statutairen, en in mindere mate ook de contractuelen in overheidsdienst, nog een vertwijfelde strijd op grond van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel. Of men niet wat laat is met deze strijd blijft uiteraard de vraag.

⁶⁵ H.v.J. 14 september 2000, *Collino*, C-343/98, *Jur.* 2000, I-6659.

⁶⁶ M. DE VOS, “Overgang van ondernemingen en de C.A.O. nr. 32bis. Recente ontwikkelingen en nieuwe knelpunten” in *50 jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, die Keure, 2003, 243; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 43-44.

⁶⁷ M. DE VOS, “Overgang van ondernemingen en de C.A.O. nr. 32bis. Recente ontwikkelingen en nieuwe knelpunten” in *50 jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, die Keure, 2003, 244.

§ 2 Wijziging van werkgever

32. Een overgang van onderneming kan aanleiding geven tot de toepassing van de bepalingen van CAO 32bis wanneer deze een “wijziging van werkgever” tot gevolg heeft. Die vereiste houdt in dat er een verandering moet zijn van de fysieke persoon of van de rechtspersoon aan het hoofd van een onderneming⁶⁸. De richtlijn en de CAO die ze uitvoert, kunnen dus van toepassing zijn bij wijziging in de natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming exploiteert. Elke juridische wijziging van de identiteit of persoon van de ondernemer/werkgever vervult deze voorwaarde. Een economische wijziging zoals een aandelenoverdracht bijvoorbeeld, of een concentratie van juridisch onafhankelijk blijvende ondernemingen die desgevallend hun beleid op elkaar afstemmen, brengt daarentegen geen overdracht van onderneming met zich mee⁶⁹.

Bij de hervorming van de NV BATC naar de NV van publiek recht BIAC is er sprake van een wijziging van het statuut. Krachtens artikel 13 van het Uitvoeringsbesluit van de Rationaliseringswet heeft elke aandeelhouder van BATC het recht om alle of een deel van zijn aandelen van BATC te verkopen aan de Staat of aan de overheid die deze daartoe aanduidt. Bij de verkoop van de aandelen moet de verkoper de volle eigendom ervan aan de koper overdragen, vrij en onbezwaard met enige last of enig recht ten voordele van derden. Deze overdracht is niet onderworpen aan eventuele statutaire of contractuele beperkingen op de overdraagbaarheid van de betrokken aandelen. Dit is de voorbereidende fase.

Maar er gebeurt meer dan louter een aandelenoverdracht. Dit is de uitvoerende fase: krachtens artikel 22 van bovenstaand Uitvoeringsbesluit gebeurt er een inbreng van de bedrijfstak luchthaven. Op de datum van de indeling van BIAC als autonoom overheidsbedrijf brengt de Staat bij haar in: de goederen, rechten en verplichtingen die de RLW vooraf aan de Staat heeft overgedragen en een recht van opstal voor een duur van 50 jaar op de bestaande gebouwen toebehorend aan de RLW. Het geheel van de goederen, rechten en verplichtingen wordt hierna de “bedrijfstak luchthaven” genoemd. Deze inbreng wordt vergoed door aandelen die het kapitaal van BIAC vertegenwoordigen, waarvan het aantal wordt bepaald op basis van de

⁶⁸ L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 43; N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen, RL 2001/23/EG en C.A.O. nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 8-9.

⁶⁹ C. ENGELS, *Overdracht van onderneming en outsourcing*, Gent, Larcier, 2000, 5-6; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2004, 24.

prijs van de aandelen en de inbrengwaarde van de bedrijfstak luchthaven. Derhalve is CAO 32bis van toepassing op de overgang van een deel van de onderneming van de NV BATC naar de NV van publiek recht.

33. Dat de CAO 32bis een “wijziging van werkgever” hanteert als voorwaarde voor haar toepassing, doet volgens DE VOS de wenkbrauwen fronsen. De bescherming van de werknemers bij overgang van onderneming wil juist verzekeren dat de verkrijger, dit is de ondernemer, met en door de overgang de nieuwe werkgever wordt van de betrokken werknemers. De wijziging van werkgever is met andere woorden het beoogde gevolg van de overgang en mag niet als voorwaarde worden beschouwd. De toepassing van CAO 32bis is niet afhankelijk van een voorafgaande juridische wijziging van de werkgever, maar wel van een wijziging van de ondernemer, de natuurlijke of rechtspersoon die de onderneming exploiteert⁷⁰.

§ 3 De overgang van een onderneming of van een gedeelte ervan

A) Het begrip onderneming en de verhouding tot de overheidssector

a) De richtlijn

34. De betekenis van het begrip “onderneming” is van belang om te weten of de Europese richtlijn al dan niet toepasselijk is op de overheidssector. Artikel 1 bepaalt dat ze van toepassing is op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van vestigingen op een andere ondernemer. Verder staat er onder puntje c van dit artikel dat zij van toepassing is op openbare en particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk. De richtlijn is dus zowel van toepassing op publieke als private ondernemingen, zolang deze maar een economische activiteit uitoefenen. Het Hof beklemtoont de noodzaak van een entiteit met een eigen identiteit, die een economische activiteit met een eigen doelstelling uitoefent. De reorganisatie van de structuur van overheidsdiensten of de overgang van bestuurszaken tussen openbare lichamen, vormen aldus geen overgang in de zin van de richtlijn. Bij de privatisering in 2004 verstaat men onder “onderneming”: de ondeelbare exploitatie-eenheid die bestaat uit alle luchthavengebonden

⁷⁰ M. DE VOS, “Overgang van ondernemingen en de C.A.O. nr. 32bis. Recente ontwikkelingen en nieuwe knelpunten” in *50 jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, die Keure, 2003, 216.

activiteiten die uitgeoefend worden op het platform Brussel-Nationaal op het moment van de overdracht.

35. De betekenis die op Europees niveau aan een bepaald begrip wordt gegeven, is belangrijk voor de Belgische rechtsorde. Men moet immers de nationale wetgeving interpreteren in het licht van de Europese richtlijn. Of de richtlijn dus van toepassing is op ondernemingen in de publieke sector is dus in de eerste plaats een vraag naar de betekenis van het begrip “onderneming”. Volgens DE VOS bevat het ondernemingsbegrip in het mededingingsrecht precies dezelfde kernelementen als dat in de basisrichtlijn overgang ondernemingen, en die gelijkens sijpelt door in de recente rechtspraak nopens die richtlijn⁷¹. Het is slechts wanneer de activiteit de uitoefening van het openbaar gezag betreft, dat de ondernemingsactiviteit ontbreekt waarvan de toepassing van de basisrichtlijn afhangt⁷². Het loutere feit dat bij een bedrijfsovergang een publieke instelling betrokken is, sluit de toepasselijkheid van de richtlijn niet uit. Determinerend is de aard van de activiteit: wordt met die activiteit het openbare gezag uitgeoefend, dan is de richtlijn niet van toepassing.

De Raad van State bestempelde de aan NV BATC toevertrouwde opdracht namelijk als “la sécurité des opérations d'embarquement et de débarquement des passagers, cette dernière mission se réalisant notamment par certains aspects de la construction, de l'aménagement et de la maintenance des aéroports”, weliswaar « slechts » als « une mission d'intérêt général »⁷³. Er kan moeilijk worden tegengesproken dat die taak als een openbare dienst moet worden aangemerkt⁷⁴. Bij de omvorming van de NV BATC tot de NV van publiek recht BIAC werd het openbare dienst-karakter van de door BATC uitgeoefende activiteit bovendien

⁷¹ M. DE VOS, “Overgang van ondernemingen en de C.A.O. nr. 32bis. Recente ontwikkelingen en nieuwe knelpunten” in *50 jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, die Keure, 2003, 220.

⁷² M. DE VOS, “Overgang van ondernemingen en de C.A.O. nr. 32bis. Recente ontwikkelingen en nieuwe knelpunten” in *50 jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, die Keure, 2003, 222.

⁷³ De Raad van State heeft in een aantal arresten de taak die de overheid aan de NV BATC had toevertrouwd (de veiligheid van de ontvangst en het inschepen van passagiers, wat zich uit in o.m. de constructie, het onderhoud en de exploitatie van sommige onderdelen van de luchthaven en haar afhankelijkheden), als een taak van algemeen belang aangemerkt (R.v.St., NV Scailquin, nr. 54.281, 4 juli 1995, R.v.St., NV Travaux e.a., nr. 71.754, 11 februari 1998). Zie ook P. VERKAEREN, “Tendances récentes en matière de contrôle de certains organismes d'intérêt public”, *Ann.dr.* 1991, 67-91.

⁷⁴ S. BAETEN, *Grondslagenonderzoek naar het optreden van de overheid als onderneming: een herijkte rol voor de openbare dienst*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2003, 112 en F. VANDENDRIESSCHE, “De invulling van het begrip administratieve overheid na de arresten Gimvindus en BATC van het Hof van Cassatie”, *R.W.* 2000-01, 503.

in de wet ingeschreven⁷⁵. Derhalve kan de NV van publiek recht BIAC niet als onderneming beschouwd worden in de zin van artikel 1 van de richtlijn.

b) CAO nr. 32bis

36. Zoal hoger gesteld werd de richtlijn omgezet bij CAO. Dit heeft aanleiding gegeven tot de nodige moeilijkheden wat betreft het toepassingsgebied. CAO's die onder het regime van de CAO-wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités werd gesloten, gelden immers uitsluitend voor de particuliere sector⁷⁶. De CAO-wet bepaalt in artikel 2 §3 dat de wet niet van toepassing is “op degenen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten en de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut”, met uitzondering van een aantal met naam genoemde openbare kredietinstellingen. De uitsluiting geldt echter voor al het personeel van de voormelde overheidsinstellingen, ongeacht het statutair of contractueel karakter van hun dienstbetrekking. Kortom, de CAO nr. 32 bis heeft het enkel over de privé-sector. Dit alles raakt echter de koude kleren van de overheid niet. Aangezien de richtlijn zich minstens gedeeltelijk tot de publieke sector uitstrekt, heeft België zijn omzettingsverplichting dus niet nageleefd.

Dit betekent dat de CAO 32bis in beginsel niet van toepassing zal zijn op het personeel van BIAC die werd overgedragen aan de Staat. Als gevolg daarvan is CAO 32bis niet alleen niet toepasselijk indien een overheid personeel overdraagt aan een privaatrechtelijk persoon of aan een andere overheid. Ook indien een private onderneming personeel overdraagt aan een overheid zou de CAO niet toepasselijk zijn.

37. Benadeelde overheids personeelsleden aan wie de bescherming betreffende overdracht van onderneming wordt ontzegd kunnen zich op de directe werking van de richtlijn beroepen. Naargelang de richtlijn al dan niet directe werking heeft, kan ze al dan niet worden ingeroepen en toegepast door de rechtscolleges van de interne orde. Een gemeenschapsbepaling, aldus het Hof, oordelend over de directe werking, is onvoorwaardelijk, wanneer de verplichting die zij oplegt, van geen enkele voorwaarde en haar

⁷⁵ Artikel 4 § 2, 3°, wet 19 december 1997 en artikel 10 Uitvoeringsbesluit Rationaliseringswet.

⁷⁶ Artikel 2 § 3 C.A.O.-wet; P. HUMBLET, “Bibliografie” in P. HUMBLET, B. MERGITS, B. RIGAUX, J. ROMBAUTS (eds.), *C.A.O. recht*, Antwerpen, Kluwer, 1994, bijlage 1; C. WANTIEZ, *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 48-50.

uitvoering of werking van generlei handeling van de instellingen of van de lidstaten afhankelijk is gesteld; en zij is voldoende nauwkeurig om door een rechtsonderhorige voor de nationale rechter te worden ingeroepen en door de rechter te kunnen worden toegepast, wanneer deze verplichting in niet mis te verstane bewoordingen is gesteld. Het leerstuk over de derdenwerking is complex. Het Europese Hof van Justitie heeft immers in verschillende arresten de verticale directe werking van de Europese richtlijnen bevestigd⁷⁷, hetgeen impliceert dat zelfs ingeval van niet of foutieve omzetting van de richtlijn, particulieren toch rechten ontleen aan de richtlijn die zij kunnen inroepen tegenover de lidstaat die deze niet of foutief heeft omgezet en die de nationale rechter moet handhaven⁷⁸. In de huidige stand van de rechtspraak sluit het Hof van Justitie uit dat een richtlijn uit zichzelf verplichtingen aan particulieren kan opleggen en bijgevolg kan een bepaling van een richtlijn als zodanig niet tegenover een particulier worden ingeroepen voor de nationale rechtscollèges (horizontale directe werking). Het Hof tempert echt het ontbreken van directe horizontale werking: bij toepassing van het nationale recht moet de nationale rechter dit zoveel mogelijk uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de richtlijn. Uit deze rechtspraak volgt dat de nationale rechters zelfs in geschillen met particulieren de bepaling van het intern recht dusdanig moeten interpreteren dat het conform is met de richtlijn die erdoor wordt omgezet⁷⁹.

Het lijkt geen twijfel dat RL 77/187, RL 98/50 en RL 2001/23 directe werking hebben: de bepalingen ervan zijn voldoende nauwkeurig en onvoorwaardelijk. Bij richtlijnen is de directe werking verticaal en niet horizontaal, wat belet dat een particulier zich voor de nationale rechter kan beroepen op de bepalingen van de Europese richtlijn: hij kan alleen bepalingen van nationaal recht inroepen die deze richtlijn omzetten. Een particulier kan echter een vordering instellen tegen een lidstaat indien deze de richtlijn niet of niet correct omzet. Hij kan zich eveneens beroepen op de directe werking van de richtlijn wanneer hij verbonden is door een arbeidsovereenkomst met een lidstaat of een overheidsorgaan⁸⁰. Het Hof heeft verduidelijkt dat wanneer iemand zich tegenover de Staat op een richtlijn kan beroepen, hij dit kan doen onverschillig de hoedanigheid waarin de Staat handelt, als werkgever of als overheid. In beide gevallen moet immers worden voorkomen dat de Staat voordeel heeft van zijn miskennis van het gemeenschapsrecht. Dit geldt dus voor elk lichaam, ongeacht zijn

⁷⁷ R. JANVIER en P. HUMBLET, *Ambtenarenrecht en vakbondsstatuut I*, Brugge, die Keure, 1998, 28.

⁷⁸ F. VANDENDRIESSCHE en E. MATTHYS, "Publiek-private samenwerking en personeel", in D. D'HOOGHE en F. VANDENDRIESSCHE, *Publiek-private samenwerking*, Brugge, die Keure, 2004, 114-115.

⁷⁹ L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 8.

⁸⁰ H.v.J. 14 juli 1994, *Faccini Dori*, C-91/92, *Jur.* 1994, I-1325.

juridische vorm, dat krachtens een overheidsmaatregel is belast met de uitvoering van een dienst van openbaar belang onder toezicht van de overheid en dat hiertoe over bijzondere bevoegdheden beschikt dan die welke voortvloeien uit de regels die in de betrekkingen tussen particulieren gelden. Het Hof heeft eveneens verklaard, in het kader van de RL 77/187, dat de nationale rechter bij de toepassing van bepalingen van nationaal recht, ongeacht of zij van eerdere of latere datum dan de richtlijn zijn, deze zoveel mogelijk moet uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de richtlijn, om het hiermee beoogde resultaat te bereiken, in overeenstemming met het arrest *Faccini Dori*.

B) “Overgang” van een onderneming

38. Door CAO 32quinquies werd gesteld dat als overgang dient te worden beschouwd: “de overgang, met het oog op de voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan”. Een “overgang” van onderneming is slechts denkbaar wanneer de onderneming haar “identiteit bewaart”⁸¹. Deze belangrijke voorwaarde wordt vaak betiteld als de transfer “going concern”. Dit is met voortzetting of hervatting van de bedrijfsexploitatie. BIAC kent continuïteit want haar activiteit wordt verder gecontinueerd.

Het feit dat het personeel overgaat naar de overnemer is ook van belang om te bepalen of de overdragen entiteit haar identiteit bewaart. De ervaring en knowhow van de werknemers kunnen bij sommige ondernemingen het meest waardevolle goed van de onderneming vormen. Mijns inziens lijkt de exploitatie van de luchthaven het meest waardevolle goed van BIAC. Het personeel volgt de overnemer die zorgt voor de uitbating van de luchthaven. Maar onder BIAC verstaat men geen duurzaam georganiseerde entiteit die een economische activiteit met eigen doelstelling uitoefent, want het openbare dienst-karakter is immers in de wet ingeschreven. Het Hof van Justitie heeft tevens bevestigd dat de loutere voortzetting of overname van een activiteit per definitie geen (overgang van) onderneming betreft omdat “een entiteit niet kan worden gereduceerd tot de activiteit waarmee zij is belast”⁸².

⁸¹ M. SIMON, “Overdracht van onderneming: nieuwe onzekerheden over het toepassingsgebied van de richtlijn”, *Or.* 2005, 17.

⁸² H.v.J. 11 maart 1997, *Süzen*, nr. C-13/95, *Jur.* 1997, I-1259.

C) Krachtens overeenkomst

39. De overdracht dient ten slotte plaats te vinden krachtens overeenkomst. Het Hof van Justitie hanteert een flexibele lezing van dit begrip die de effectieve bescherming van werknemers moet veiligstellen op grond van de discrepanties die bestaan tussen de verschillende linguïstische versies van de richtlijn. De ondernemingsovergang moet niet noodzakelijk stelen op een overeenkomst tussen de vervreemder en de verkrijger⁸³. Het volstaat, aldus een constante rechtspraak, dat de ondernemingsovergang plaatsvindt “in het kader van contractuele betrekkingen”⁸⁴. Anderzijds kan de afwezigheid van een eigenlijke contractuele band tussen vervreemder en verkrijger in concreto een aanwijzing vormen dat geen overgang in de zin van de basisrichtlijn heeft plaatsgevonden, zonder daarvoor evenwel doorslaggevend te zijn.

Overeenkomstig artikel 2 Uitvoeringsbesluit Rationaliseringswet werd binnen BATC een ad hoc comité opgericht met als opdracht de onderhandeling, in naam en voor rekening van BATC, van een beheerscontract tussen BATC en de Staat. Verder wordt de hele hervorming tot een NV van publiek recht BIAC in 1998 geregeld via de Rationaliseringswet en het daartoe behorende Uitvoeringsbesluit. Hierbij rijst de vraag of een overdracht van onderneming die volledig geregeld wordt bij wet of bij uitvoeringsbesluit al dan niet onderworpen is aan de richtlijn of CAO 32bis.

Hoofdstuk 2: Gevolgen voor het personeel door de niet-toepasselijkheid RL 77/185 en CAO nr. 32bis

40. De overgang van de uit arbeidsovereenkomsten voortvloeiende rechten en verplichtingen, zoals opgelegd door het artikel 3.1 van de richtlijn en het artikel 7 van de CAO nr.32bis, heeft als eerste gevolg dat de werknemers automatisch in dienst treden van de overnemer⁸⁵. Het doel van de richtlijn is immers de tot de overgedragen eenheid behorende

⁸³ Claeys en Engels, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2008, 560; L. PELTZER, *Conventionele overdracht van ondernemingen*, Mechelen, Kluwer, 2007, 119.

⁸⁴ F. VANDENDRIESSCHE en E. MATTHYS, “Publiek-private samenwerking en personeel”, in D. D’HOOGHE en F. VANDENDRIESSCHE, *Publiek-private samenwerking*, Brugge, die Keure, 2004, 118.

⁸⁵ M. DEMEDTS, “Overgang van onderneming krachtens overeenkomst en het lot van de werknemer: wie gaat over en wie niet?”, *R.A.B.G.* 2009, afl. 3, 185-188.

arbeidsverhoudingen in het belang van de werknemers veilig te stellen⁸⁶. Dit betekent dat de werknemers niet kunnen weigeren om over te gaan.

41. Zoals reeds werd gesteld, zijn de voorschriften van de CAO nr. 32bis niet van toepassing op de overdracht van een statutaire betrekking (uitsluitend bij overheden) naar een contractuele betrekking. Er bestaat in hoofde van de overdragende overheid dan geen verplichting om de rechten van de statutaire personeelsleden te respecteren⁸⁷. Maar een rechtstreekse gedwongen overdracht van een statutaire naar een contractuele betrekking lijkt uitgesloten, want een arbeidsovereenkomst wordt *intuitu personae* aangegaan en vereist instemming van het personeelslid.

Dergelijke hervormingen zijn niet vanzelfsprekend voor de betrokken personeelsleden. Daarom worden vaak overgangsmaatregelen en waarborgen gerealiseerd om dergelijke overgang aanvaardbaar te maken voor het personeel. Doorgaans zijn die erop gericht de statutaire verworvenheden zoals de vastheid van betrekking ook na de overgang naar contractuele tewerkstelling te garanderen. Onrechtstreekse dwang wordt echter meestal vermeden en vaak wordt aan de statutairen de mogelijkheid verleend vrijwillig naar een arbeidsovereenkomst over te schakelen. Voor BIAC bepaalt artikel 189 van de wet van 21 maart 1991 dat een regeling die door het bevoegde paritair comité werd aangenomen en wordt bekrachtigd door de Koning, een facultatief stelsel kan inrichten dat statutairen de mogelijkheid biedt om te schakelen naar een contractueel stelsel. De waarborgen vervat in artikel 2, 4° van de Rationaliseringswet vinden hun uitdrukking in een overdracht van de betrokken personeelsleden met behoud van hun graad en hoedanigheid. Zij zullen hun administratieve en geldelijke anciënniteit behouden, met inbegrip van alle voordelen in geld en in natura waarvan de lijst bij Koninklijk Besluit zal worden vastgesteld.

Zelfs bij een onrechtstreeks gedwongen overgang van een statutaire naar een contractuele tewerkstelling blijft dus een grote kans bestaan op betwistingen⁸⁸. Er is ook rekening te

⁸⁶N. THOELLEN, *Conventionele overgang van ondernemingen*, RL 2001/23/EG en C.A.O. nr. 32bis, Gent, Larcier, 2007, 40.

⁸⁷F. VANDENDRIESSCHE en E. MATTHYS, "Publiek-private samenwerking en personeel", in D. D'HOOGHE en F. VANDENDRIESSCHE, *Publiek-private samenwerking*, Brugge, die Keure, 2004, 130.

⁸⁸Een ander voorbeeld van dergelijke onrechtstreeks gedwongen omschakeling is terug te vinden bij de omvorming van de BRTN naar de VRT. Er werd radicaal gekozen voor een contractualisering van het statutaire top-en middenkader van de BRTN. Aan dergelijke omschakeling werden een aantal overgangsmaatregelen

houden met gevolgen voor de werking en de continuïteit van de overheid, onder meer als gevolg van het vertrek van waardevolle medewerkers,... Derhalve wordt ook de onrechtstreekse dwang vaak vermeden, zoals het geval was bij BIAC, en wordt aan de statutaire ambtenaren slechts de mogelijkheid verleend om vrijwillig naar een contractuele tewerkstelling om te schakelen.

gekoppeld. Maar ondanks deze waarborgen werd deze contractualisering aangevochten voor het Arbitragehof. Het Hof aanvaardde dat de Vlaamse decreetgever het top-en middenkader terecht als contractuele functies had aangemerkt: Arbitragehof nr. 39/97 van 14 juli 1997. Later vond nog een tweede “contractualiseringsgolf” plaats bij de VRT maar deze bleef vrijwillig voor de aanwezige statutairen. Zelfs deze mildere regeling werd opnieuw aangevochten voor het Arbitragehof. De beroepen werden als niet-ontvankelijk afgewezen: Arbitragehof nr. 131/98 van 9 december 1998.

DEEL 3: Sociaalrechtelijk gevolgen voor het personeel

Hoofdstuk 1: Sociaalrechtelijke gevolgen op individueel vlak

Afdeling 1: Voor de privatisering

§ 1 Het gelijkheidsbeginsel

42. Sinds een aantal jaren is het belang van principes naar gelijke behandeling en non-discriminatie in de arbeidsverhoudingen sterk toegenomen. Naar analogie met het voorgaande deel inzake overgang van de NV BATC naar de NV van publiek recht BIAC in 1998 is het duidelijk dat “contractuelen in overheidsdienst” een bijzondere groep van werkenden in dienstverband uitmaken. In deze hervorming werden drie bijkomende mogelijkheden gecreëerd om personeel op contractuele wijze tewerk te stellen (zie *supra* 18, nr. 22).

Doordat de wetgever in beperkte mate de aanwerving van arbeidscontracten heeft toegelaten, terwijl zij een andere rechtspositie hebben dan ambtenaren, kan men stellen dat de tewerkstelling van twee verschillende groepen in dienstverband een bewuste keuze is. Maar de verschillen qua rechtspositie tussen de beide groepen van personeelsleden bij een publiekrechtelijke werkgever zijn niet *in se* vormen van ontoelaatbare discriminatie, zoals blijkt uit de rechtspraak van het Arbitragehof⁸⁹ inzake de rechtspositie van het onderwijzend personeel⁹⁰. Deze discussie over de aard van het personeel van de vrije onderwijsinstellingen is ongetwijfeld het meest gekende voorbeeld terzake.

43. De vraag is of een verschil in jurisdictionele waarborgen voor het personeel volgend uit een contractuele versus een statutaire rechtsverhouding bij BIAC met het gelijkheidsbeginsel te verzoenen is⁹¹. Mijns inziens lijkt het verschil in behandeling, qua contractuele en statutaire tewerkstelling bij de NV van publiek recht BIAC niet strijdig met artikel 10 en 11 van de Grondwet door de jurisdictionele waarborg die zowel aan het contractuele als aan het statutaire personeel wordt geboden. Dergelijke overdracht lijkt mij mogelijk omdat het

⁸⁹ Voor verdere problematiek, zie: W. Appels, *De laatste der statutairen? De mythe van het schuldbeladen statuut*, Deventer, Kluwer, 2005, 14-15.

⁹⁰ Arbitragehof 17 juni 1999, nr.66/99, *B.S.* 27 augustus 1999 en *R.W.* 1999-2000, 531-537.

⁹¹ Zie ook M. HERBIET en E. HANNAY, “Statut-contrat: deux points de vue sur une même réalité ?”, *A.P.T.* 2005, 178-189.

personeelsstatuut en de daarbij horende uitvoeringsbesluiten dit toestaan en de modaliteiten ervan regelen.

Aangezien er talrijke waarborgen worden gekoppeld aan deze overdracht, kan men stellen dat het verschil in behandeling niet strijdig is met het gelijkheidsbeginsel. Om de sociale vrede bij BIAC te bewaren, wordt veeleer gekozen om de inschakeling door te voeren op basis van vrijwilligheid. Deze waarborgen zullen bijdragen tot de vrijwilligheid van deze omschakeling.

44. Baserend op B.3.3 van het arrest van het Arbitragehof inzake onderwijzend personeel staat artikel 24 §4 van de Grondwet wel een verschillende behandeling toe, op voorwaarde dat die gegrond is op de eigen karakteristieken van de inrichtende machten. Een van die karakteristieken is precies de juridische aard van de inrichtende machten. Die vrijheid van onderwijs impliceert de vrijheid voor de inrichtende macht om het personeel te kiezen.

Toegepast op BIAC, betekent dit dat de vrijheid van keuze derhalve doorwerkt in de arbeidsverhouding tussen die inrichtende macht en haar personeel en verantwoordt dat de aanstelling en benoeming van het personeel in de NV van publiek recht BIAC bij overeenkomst “kan” gebeuren. Derhalve is men niet verplicht vanuit het gelijkheidsbeginsel dit verschil in jurisdictionele waarborg weg te werken.

Een tweede gevolgtrekking: de traditionele formule van de contractuele vrijheid dient in feite de vrijheid van arbeid. Wie deze contractuele vrijheid wil inperken, moet er zich van vergewissen of hij zodoende de vrijheid van arbeid niet in het gedrang brengt. Onder vrijheid van arbeid verstaat men “la liberté du travail existe comme telle parce qu’elle se dédouble en une liberté de travailler et de ne pas travailler”. De omstandigheid dat arbeid die aanvankelijk vrijwillig werd aangenomen kan ontwaarden in dwangarbeid of verplichte arbeid, met name wanneer het op straffe van sanctie en dwang voor de werkende onmogelijk is om de arbeidsrelatie eenzijdig te beëindigen⁹². Gelijkheid kan niet zover gaan dat de vrijheid eraan opgeofferd wordt.

45. Dit wil helemaal niet zeggen dat een contract moet of dat een statuut dat niet kan. Bij BIAC is er immers voorzien in een grond voor een contractuele uitbouw van de

⁹² F. DELPEREE, *Le droit constitutionnel de la Belgique*, Brussel, Bruylant, 2000, 259 en P. WIGNY, *Droit constitutionnel*, Brussel, Bruylant, 1952, 308.

arbeidsverhoudingen. Overeenkomstig artikel 29 §1 Wet Hervorming Overheidsbedrijven worden de personeelsleden van een overheidsbedrijf (ook indien die de vorm van een NV van publiek recht heeft aangenomen) immers tewerkgesteld krachtens een door de raad van bestuur of de Koning vastgesteld personeelsstatuut. Deze uitbreiding werd verantwoord vanuit de zorg om de concurrentiekracht van deze bedrijven op te krikken.

46. Aan de andere kant hebben arbeidscontractanten bij de overheid ook niet geheel dezelfde rechtspositie als hun collega's in de particuliere sector. Dit is een gevolg van de toepassing van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur. Hierbij rijst meteen de bijzondere kwestie of deze ongelijke behandeling tussen personen met een arbeidsovereenkomst objectief en redelijkerwijze te rechtvaardigen valt⁹³. Dit onderscheid is wellicht te rechtvaardigen omwille van het objectieve verschil dat de overheidswerkgever steeds taken van algemeen belang behartigt en er op grond van het gelijkheidsbeginsel meer indringend dan in de particuliere sector naar moet streven al zijn personeelsleden op gelijke wijze te behandelen. Hierbij moet wel in aanmerking worden genomen dat de geschetste ongelijkheid tussen werknemers in de openbare en particuliere sector *relatief* is omdat de toepassing van de algemene beginselen van behoorlijk bestuur op de arbeidsverhouding van arbeidscontractanten vaak niet tot de verstrekkende nietigheidssanctie zal leiden, maar enkel tot het eventueel toekennen van een schadevergoeding wanneer de schade kan worden bewezen.

47. De arbeidsrechtbank blijft de bevoegde rechtbank voor de arbeidscontractanten bij de overheid. Of de arbeidsrechtbanken zich thuis zullen voelen in deze nieuwe omgeving andere dan het ondernemingsleven, moet worden afgewacht. Zolang de wetgever de contractuele tewerkstelling bij de overheid in beperkte mate toelaat, is het niet wenselijk om een volledig identieke gelijkstelling met de rechtspositie van ambtenaren te voorzien. Maar aangezien de trend in omgekeerde richting gaat door het groot aantal contractuelen op alle beleidsniveaus, lijkt het mij verstandigst het samengaan van beide aanwervingsmodellen te beheersen.

⁹³ W. RAUWS, "Aansprakelijkheids en tuchtregeling voor contractuelen bij de overheid", in M. DE VOS en I. PLETS, *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 167-168.

Afdeling 2: Na de privatisering

§ 1 Beroepsmogelijkheid

48. In de uitwerking die volgt worden de arbeidsrechtelijke aspecten onderzocht zoals ze zich hebben voorgedaan bij BIAC vanaf de privatisering tot nu. Soms is het wel nuttig om eens te verwijzen naar de hervorming in 1998 wanneer het noodzakelijk wordt geacht.

49. Bepaalde rechtsgeleerden⁹⁴ geven terecht aan dat de overheid zich schijnbaar niet altijd bewust is van de draagwijdte van de beperkingen van de arbeidsovereenkomst. De contractuele personeelsleden bij de overheid zijn onderworpen aan het arbeidsrecht, dat is afgestemd op de particuliere verhoudingen van de private sector⁹⁵.

Zo is er geen mogelijkheid tot eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst terwijl die mogelijkheid bij een statuut wel voorkomt⁹⁶. De administratieve overheid heeft de macht om eenzijdig de juridische situatie van haar personeelsleden te wijzigen door disciplinaire sancties op te leggen, door maatregelen te treffen die hun administratieve posities kunnen aantasten, door ze promoties toe te kennen,... . Al deze beslissingen zijn administratieve beslissingen, die op basis van artikel 14 van de gecoördineerde wetten op de Raad van State voor annulatieberoep bij de Raad van State vatbaar zijn. Het contentieux in verband met de arbeidscontracten daarentegen valt in principe onder de bevoegdheid van de hoven en rechtbanken van de rechterlijke orde omdat het hier geschillen betreft omtrent subjectieve rechten, die overeenkomstig artikel 144 G.W. behoren tot de bevoegdheid van de gewone hoven en rechtbanken. Voor de conflicten in verband met de uitvoering van een arbeidscontract bepaalt artikel 578, 1° Ger. W. dat de arbeidsrechtbank exclusief bevoegd is voor de geschillen gerezen uit een arbeidscontract. Een uitgebreide bespreking van al die

⁹⁴ A. DE BECKER, "De juridische grondslag van de arbeidsverhoudingen tussen de overheid en haar personeel" in K. LEUS en R. ANDERSEN, *Hervorming van het openbaar ambt*, Brugge, die Keure, 2001, 81-125; J. JACQMAIN, "Le contrat de travail dans les administrations de l'Etat", *Soc. Kron.* 1991, 329-340 en R. JANVIER, *Contractanten in overheidsdienst*, Gent, Mys & Breesch, 1997, 195 p.

⁹⁵ F. LEURQUIN-DE VISSCHER, "Contractuele personeelsleden bij de regionale overheden in België" in F. DELPEREE, *Contractuele personeelsleden bij regionale overheden*, Brussel, Bruylant, 1998, 39.

⁹⁶ J. JACQMAIN, "Le contrat de travail dans les administrations de l'Etat", *Soc. Kron.* 1991, 332. Eric Gillet verdedigt desalniettemin dat de overheid dit recht toch zou behouden, zie E. GILLET, "Eléments d'évolution du droit de la fonction publique dans ses rapports avec le droit social", *Soc. Kron.* 1986, 33.

onderdelen zou ons buiten het bestek van deze bijdrage leiden, maar dient wel in het achterhoofd te worden gehouden.

50. Door de privatisering van BIAC in 2004 werd voor het statutair personeel een *sui generis* stelsel van privaatrecht ingericht. Dit stelsel is afgestemd op het statuut van publiek recht en waarborgt de continuïteit van de rechten van de statutaire personeelsleden op het gebied van de vastheid van betrekking, geldelijk statuut en pensioenen. Dit betekent niet dat het gaat om een aparte categorie die op dezelfde hoogte staat. Dit stelsel bestaat uit eigen kenmerken en heeft geen juridische basis. De vastheid van betrekking werd behouden door middel van de “grandfathering” techniek (zie *supra* 20, nr. 25). Deze techniek betekent dat de beroepsmogelijkheid behouden werd.

Dit wil zeggen dat de statutairen die in het *sui generis* stelsel terecht kwamen altijd nog naar de Raad van State konden. Maar in het bedrijf BIAC werd ook in een interne beroepscommissie voorzien, de Raad van Beroep. In de praktijk heeft niemand van de personeelsleden hiervan gebruik gemaakt. In alle gevallen waardoor het personeelsreglement een procedure in beroep voorziet, wordt een beroep van aanvullende consultatieve aard ingericht aan de hand van enkele principes. De leden van de Raad van Beroep worden conform artikel 74 van het personeelsreglement aangeduid: voor de helft door de representatieve vakbondsorganisaties *a rato* van één vertegenwoordiger per vakbondsorganisatie en voor de andere helft door de gedelegeerd bestuurder waaronder het lid van het Directiecomité belast met de human resources dat ambtshalve zetelt. Hij wordt voorgezeten door het hoofd van de juridische dienst van het bedrijf dat geen beraadslagingstem heeft. Deze Raad onderzoekt de behandeling van de dossiers van de personeelsleden die een beroep indienen zowel qua inhoud als qua vorm.

§ 2 Aanwerving

A) Algemeen

51. In tegenstelling tot het administratief statuut dat voorziet in een aantal toelaatbaarheidsvereisten waaraan de kandidaat-ambtenaar moet voldoen⁹⁷, is het arbeidsrecht van de particuliere sector minder stringent geformuleerd. In de particuliere sector staat het de werkgever vrij de persoon naar zijn keuze aan te werven. Wel werd van overheidswege langs verschillende zijden op deze aanwervingsvrijheid ingegrepen. In een ruimer perspectief zouden we kunnen stellen dat de werkgever ertoe verplicht is zijn doen en laten de grondrechten te respecteren in het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens die ook doorwerken in ons nationaal recht⁹⁸.

52. Bij de aanwerving van een werknemer dient men het gelijkheidsbeginsel te respecteren⁹⁹. Bij de benoeming van een ambtenaar heeft de betrokken overheid niet enkel de grondwettelijke plicht om conform het gelijkheidsbeginsel (artikel 10 van de Grondwet) alle kandidaten gelijk te behandelen, maar eveneens dat de overheid de meest geschikte kandidaat moet kiezen ter behartiging van het algemeen belang. Het administratief recht moet immers het algemeen belang laten primeren op de particuliere belangen. BOUCQUEY koppelt de keuze voor de meest geschikte kandidaat aan de beginselen van het openbaar bestuur. Het zorgvuldigheidsbeginsel verplicht de overheid een beslissing tot contracteren goed voor te bereiden. Dit kan enkel door een werkelijke en efficiënte vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten¹⁰⁰.

⁹⁷ Artikel 15 en 16 K.B. van 2 oktober 1937. Zie ook artikel 1, §3 en artikel 11, §1 Algemene Principesbesluit.

⁹⁸ R. JANVIER en M. RIGAUX, "Individuele en collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke en particuliere sector. Een beknopte juridische vergelijking" in BBVA, *Ambtenarenbeleid en arbeidsverhoudingen*, Brugge, die Keure, 1987, 88-89.

⁹⁹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38bis van 29 oktober 1991, nr. 38ter van 17 juli 1998, nr. 38quater van 14 juli 1999 en nr. 38quinquies van 21 december 2004.

¹⁰⁰ P. BOUCQUEY, "L'engagement d'agents contractuels par les communes et le respect des principes généraux du droit administratif", *Rev. dr. Comm.*, 2003/2, 20.

B) Bijzonderheden inzake aanwerving personeel BIAC

53. De vastbenoemde personeelsleden bedoeld in artikel 1, 15° van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van BIAC in een NV van privaatsrecht en betreffende de luchthaveninstallaties en dat ongeacht hun administratieve toestand op het ogenblik van de omvorming, wordt de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten van toepassing behoudens afwijkingen in de bepalingen van de basisreglementering van het personeelsstatuut opgesteld overeenkomstig de wet van 21 maart 1991. Volgens artikel 8 van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 zijn deze afwijkingen slechts van toepassing voor zover zij erop gericht zijn de continuïteit van de rechten van deze personeelsleden op het gebied van vastheid van betrekking, bezoldiging en pensioen in deze reglementeringen te waarborgen. Deze vastbenoemde personeelsleden hebben het persoonlijk en onvervreemdbaar recht te opteren voor een arbeidsovereenkomst en zonder afwijking in bovenstaand Koninklijk Besluit.

54. De artikelen 7 tot en met 14 van het personeelsreglement regelen de aanwerving van het personeel. Het gaat namelijk over sectie één: de indiensttreding, stage en benoeming in vast verband. Benoeming in vast verband blijft dus mogelijk en wordt voorafgegaan door het lopen van een stage van drie maanden tot één jaar. De benoeming in vast verband kan door de Raad van Bestuur of zijn gemachtigde voor sommige functies afhankelijk worden gesteld van een langere stage of van het slagen voor een examen aan het einde van de stage. Na afloop van de stage wordt door de stagemeester een met redenen omkleed eindverslag opgesteld dat een synthese bevat van de tussentijdse verslagen en dat moet toelaten zich een globaal beeld te vormen over de geschiktheid van de stagiair. Dit verslag wordt voorafgegaan door een onderhoud tussen de betrokkene en zijn stagemeester. Indien het eindverslag ongunstig is, kan de stagiair bij aangetekend schrijven, binnen de vijf werkdagen na de betekening van het verslag, vragen te worden gehoord door de stagecommissie.

Door deze artikelen in het personeelsreglement kan gedacht worden dat de statutaire aanwerving nog steeds mogelijk is, maar niets is minder waar. Daar de NV van publiek recht BIAC in 1998 werd opgericht, moest in het personeelsreglement vermeld worden wie instond voor hun benoeming. Er bevinden zich nu nog een honderdtal statutairen in BIAC wiens rechten grandfathered werden.

§ 3 Loon en loopbaan

A) Algemeen

55. De omzetting volgens het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 is gebeurd met behoud van de rechten van alle personeelsleden van BIAC, zowel de statutaire als de contractuele. Voor de statutaire personeelsleden werd een *sui generis* stelsel van privaatrecht ingericht. Dit stelsel is afgestemd op het statuut van publiek recht en waarborgt de continuïteit van de rechten van de statutaire personeelsleden op het gebied van vastheid van betrekking, geldelijk statuut en pensioenen volgens de “grandfathering” techniek.

De wetgever heeft de vastheid van betrekking wensen te verzekeren ten voordele van de leden van het statutaire personeel van BIAC, en dit niet in het kader van een bepaalde juridische entiteit, maar abstractie makend van de entiteit waarbinnen het statutaire personeel zou worden tewerkgesteld. De overdracht van het statutair personeel van de RLW naar BIAC is immers door artikel 2 van de wet van 19 december 1997 tot rationalisering van het beheer van de luchthaven Brussel-Nationaal gekoppeld aan “het behoud van de bestaande rechten van de betrokken personeelsleden en de perfecte continuïteit van het statuut te waarborgen”. Er werd aan dit personeel de garantie gegeven zijn loopbaan te kunnen vervolgen en voltooien, alsof het bij de RLW, een gepersonaliseerd bestuur van de Staat, zou zijn gebleven.

56. Naast deze legistische context, is het behoud van de vastheid van betrekking ten voordele van de statutaire personeelsleden van BIAC in geval van faillissement na de omvorming in een NV van privaatrecht gerechtvaardigd door meerdere overwegingen die de statutaire personeelsleden van BIAC onderscheiden.

Vooreerst, is de luchthavenactiviteit waaraan het statutaire personeel van BIAC is verbonden een activiteit die, zeker rendabele bestanddelen bevat, maar er zijn er andere die minder of helemaal niet rendabel zijn (brandweerdienst,...). Hieruit volgt niettemin dat al deze activiteiten onverbrekkelijk de een met de andere verbonden zijn, zodat zij een ondeelbaar geheel vormen. Het personeel verbonden aan deze ondeelbare activiteiten kan slechts onderworpen zijn aan dezelfde ondeelbaarheid en het ondeelbare lot volgen van deze activiteiten. Hieruit volgt dat in geval van de overname van de volledige ondeelbare activiteit van de gefailleerde onderneming, de overnemer niet anders kan dan het geheel van het

personeel verbonden aan deze activiteiten over te nemen. Het betreft hier een natuurlijk gegeven, inherent aan het specifieke karakter van de luchthavenactiviteiten.

57. Vervolgens moet rekening worden gehouden met de demografische en functionele structuur van dit personeel. In het kader van voormelde ondeelbaarheid is 80% van de 570 statutaire personeelsleden tewerkgesteld volgens het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 in luchthaven-specifieke functies waarvoor er geen gelijkwaardige functies zijn op de arbeidsmarkt. Anderzijds had de RLW al meer dan tien jaar alle rekruteringen stopgezet behoudens wat betreft gespecialiseerde functies en de veiligheidsfuncties verbonden aan de internationale verplichtingen van een luchthaven. Sinds 1 oktober 1998 heeft BIAC enkel brandweerlieden en luchthaveninspecteurs aangeworven als statutaire personeelsleden, categorieën waarvoor omwille van hun specialisatie geen equivalent bestaat in België. De gemiddelde leeftijd is 48 jaar. De enige jonge statutaire personeelsleden (jonger dan 35 jaar) zijn brandweerlieden of luchthaveninspecteurs die in ieder geval moeten worden overgenomen, aangezien de overnemer zich anders blootstelt aan een eventueel direct exploitatieverbod krachtens de luchtvaartwetgeving. Gelet op het niveau van dit personeel en zijn zeldzaamheid, is het met het oog op de zorg van de continuïteit een illusie te hopen hen te vervangen door personeel dat van ergens anders komt.

B) Loopbaan

58. Artikel 10 van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 bepaalt dat het personeelsreglement de individuele arbeidsrelaties regelt. Volgens dit artikel omvat het personeelsreglement het personeelsstatuut en het geldelijk statuut, zoals aangenomen door BIAC op 1 februari 2002. De basisprincipes van dit personeelsreglement worden beschouwd als een CAO in de zin van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités. De andere bepalingen worden beschouwd als deel uitmakend van het arbeidsreglement.

59. In de particuliere sector is de mogelijkheid tot promotie aan geen enkele beperking onderworpen. In de publieke sector is er het stelsel van de betrekking: een bepaald persoon wordt exclusief aangeworven voor een welbepaalde betrekking als een onderdeel van het personeelskader dat vooraf aan de hand van een functionele analyse van de behoeften van de administratie werd opgemaakt. De statutair wordt benoemd in een graad die beantwoordt aan

een bepaalde rang. Deze rang geeft de betrekkelijke waarde aan van de graad in zijn niveau, terwijl het niveau overeenstemt met een bepaald niveau van verworven vorming. Tevens gaat de statutaire tewerkstelling normalerwijze gepaard met het stelsel van de loopbaan dat het personeelslid dat werd aangeworven om een bepaalde betrekking te bekleden, in staat stelt om opeenvolgend tot een aantal hiërarchisch bepaalde betrekkingen te worden benoemd. De ambtenaar die in aanmerking wil komen voor een bevordering moet voldoen aan bepaalde voorwaarden op het gebied van beoordeling en minimale anciënniteit. Voor de bevordering naar een hogere graad van een hoger niveau moet steeds een vergelijkend examen worden uitgeschreven; voor de bevordering door verhoging in graad binnen hetzelfde niveau is dit slechts facultatief. Daarnaast werden er erg nauwgezette bepalingen uitgewerkt voor het aanduiden van degene die uiteindelijk zal worden bevorderd, wanneer er meerdere kandidaten zijn¹⁰¹.

60. Op het vlak van de loopbaan is te merken dat het *sui generis* stelsel gebaseerd is op het publiekrecht. Artikel 41 van het personeelsreglement stelt dat de bedoelde personeelsleden op ieder moment de elementen van hun loopbaan, hun graad en hun hoedanigheid bereikt op het moment van de oprichting van BIAC behouden. De ex-statutaire werknemers van BIAC zijn hun vlakke loopbaan als eerste en eerst aanwezig gewaarborgd. Hiervoor moeten ze eventueel een proef afleggen.

Willen ze hun carrière verder uitbouwen, dan moeten ze zich kandidaat stellen voor een nieuwe functie. Via de vakbonden werd er afgesproken dat de functies eerst intern opengesteld worden. Hun CV wordt nagezien of ze voldoen aan het vereiste profiel, vervolgens moeten ze een assessment ondergaan en finaal een gesprek met het leidinggevend personeel. De bevorderingen worden volgens artikel 45 van het personeelsstatuut toegekend door de Gedelegeerd Bestuurder na advies van een Comité ad hoc, aangeduid door het Directiecomité, dat belast is met het rangschikken van de kandidaturen. Deze rangschikking blijft gedurende zes maanden geldig. Uiteraard doet de bevordering geen afbreuk aan de verworven rechten van de personeelsleden.

¹⁰¹ R. JANVIER en M. RIGAUX, "Individuele en collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke en particuliere sector. Een beknopte juridische vergelijking" in BBVA, *Ambtenarenbeleid en arbeidsverhoudingen*, Brugge, die Keure, 1987, 92-93.

C) Geldelijk statuut

61. In de publieke sector maakt het loon het voorwerp uit van een gewerkte bezoldigingsregeling, ook wel betiteld als het geldelijk statuut. Het geldelijk statuut is in zijn geheel en onverminderd de verworven rechten van toepassing op de naar BIAC overgehevelde personeelsleden afkomstig van de Regie der Luchtwegen op 1 oktober 1998, alsmede op de personeelsleden die werden aangeworven overeenkomstig hetzelfde statuut voor de omvorming van BIAC tot een NV van privaatsrecht. Volgens artikel 2 van het geldelijk statuut wordt de bezoldiging van deze personeelsleden van BIAC berekend op basis van een aantal Koninklijke Besluiten¹⁰². De bedragen vervat in deze Koninklijke Besluiten kunnen gewijzigd worden overeenkomstig de binnen het bedrijf vigerende mobiliteitsregelingen. Zij worden tevens aangepast in het kader van de sociale politiek van het bedrijf.

62. Het geldelijk aspect inzake bevorderingen met examens en vlakke loopbaan verdient de nodige aandacht omdat dit op een specifieke wijze wordt berekend. Het geldelijk statuut van de krachtens artikel 42 van het personeelsstatuut toegekende vorderingen wordt geregeld als volgt: het bezoldigingsverschil, berekend op objectieve basis tussen de effectieve wedde en de vastgestelde waarde voor de functie die het voorwerp is van een bevordering, is het voorwerp van een in toepassing van het Personeelsreglement/Arbeidsreglement gesloten individuele overeenkomst. De in deze overeenkomst voorziene bezoldiging kan variëren in functie van de baremieke toestand van het betrokken personeelslid.

Indien de personeelsleden weerhouden worden na bevordering krijgen ze een delta, indien de nieuwe functie een hoger salaris heeft dan hun bestaande graad. Dit is een contractueel stuk salaris dat boven hun statutaire wedde uitkomt, namelijk een soort weddesupplement. Op dit deel krijgen ze later geen (ambtenaren)pensioen maar een groepsverzekering. De groepsverzekering, of iedere equivalente formule, voorzien in artikel 8 van het geldelijk statuut geldt zoals ieder aanvullend pensioen. Zij is onafhankelijk van het pensioenfonds dat enkel gewijd is aan het statutair pensioen en is aanvullend. De bijdragen die hierop betrekking

¹⁰² K.B van 22 juni 1989 houdende het geldelijk statuut van het personeel van de Regie der Luchtwegen; K.B. van 27 maart 1998 tot vaststelling van de weddeschaal van de graden van de Regie der Luchtwegen, *B.S.* 27 maart 1998; K.B. van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage voor sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt, *B.S.* 21 november 1979; artikel 3 van het K.B. van 22 juni 1989 tot regeling van het vakantiegeld.

hebben, zijn uitsluitend ten laste van de werkgever. Daar de delta in verhouding tot de statutaire vergoeding op ieder ogenblik gekend is, is het bedrag van de te betalen bijdragen (en het pensioen dat hieruit voortvloeit) duidelijk bepaald.

In het geldelijk statuut worden nog twee hypothesen uitgewerkt met betrekking tot de delta: de negatieve delta en de eventuele verdwijning ervan. De hypothese van de negatieve delta is uitgesloten. Enerzijds vermeldt artikel 41 van het personeelsstatuut dat op ieder ogenblik de statutaire personeelsleden de elementen van hun loopbaan, graad en hoedanigheid behouden onder de vorm van verworven rechten. Anderzijds vermeldt artikel 5 van het geldelijk statuut dat de inwerkingtreding van de gemeenschappelijke hiërarchie een geldelijke waarde kan geven aan de functies afwijkend van deze die voortvloeit uit artikel 2 (verworven rechten) en dat in dat geval de bezoldiging van de betrokkene aangepast wordt aan de voordeligste situatie.

Rekening gehouden met het feit dat de delta het verschil vormt tussen de geldelijke waarde toegekend aan de functie waartoe het personeelslid werd gepromoveerd en het niveau van zijn baremaschaal (die evolueert in de tijd), is een verdwijning van een delta theoretisch voorstelbaar. Dit geval zou zich voordoen indien een statutair zou gepromoveerd worden tot een niveau dat nauwelijks hoger is dan zijn baremaschaal, die na enkele jaren het niveau van de promotie gaat inhalen. Nochtans moet men rekening houden met het feit dat de vergoeding nog kan verhogen in de toekomst en ook dat het zeker is dat een persoon geen moeite zal doen om zijn kandidatuur te stellen indien het voordeel dat hij verkrijgt niet in verhouding is met die inspanning die ervoor moet gedaan worden. In de praktijk zal de delta evolueren in de tijd maar niet verdwijnen.

63. Het bedrijf kan overeenkomstig het personeelsreglement de individuele overeenkomst waarin het bezoldigingsverschil het voorwerp ervan is, beëindigen. In dit geval zal het betrokken personeelslid de verworven rechten blijven genieten inzake salaris, pensioen en vastheid van betrekking. De voordelen verworven inzake de groepsverzekering blijven bestaan. De in acht te nemen opzeggingstermijnen -en vergoedingen worden berekend op basis van de volledige geldelijke loopbaan die aanneembaar is voor het betrokken personeelslid.

De individuele overeenkomst is niet onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar uitsluitend aan de bepalingen van het personeelsreglement in toepassing van het in uitvoering van de programmawet van 30 december 2001 genomen Koninklijk Besluit.

§ 4 Sociale zekerheid

A) Socialezekerheidsregeling bij werknemers

a) het personeel toepassingsgebied

1. algemeen

64. Met “de sociale zekerheidsregeling voor werknemers” worden in de regel vijf sectoren bedoeld: de pensioenregeling, de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering, de gezinsbijslagregeling en de regeling van de jaarlijkse vakantie. Inhoudelijk heeft de jaarlijkse vakantie niets te maken met sociale zekerheid, omdat zij geen sociaal risico dekt.

Het personeel toepassingsgebied van de socialezekerheidsregeling voor werknemers wordt in eerste instantie bepaald door de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders (hierna afgekort: RSZ-wet)¹⁰³ en zijn organiek uitvoeringsbesluit¹⁰⁴. Men mag evenwel niet uit het oog verliezen dat sommige van de socialezekerheidssectoren het aldus omschreven toepassingsgebied nog aanvullen wanneer zij omschrijven wie rechthebbende is. De RSZ-wet bepaalt dat de wet toepassing vindt op de werknemers en de werkgevers die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden¹⁰⁵.

65. De in de RSZ-wet bepaalde mogelijkheden tot uitbreiding en beperking van het toepassingsgebied en tot uitsluiting van bepaalde categorieën werknemers, werd ook effectief

¹⁰³ Wet 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

¹⁰⁴ K.B. 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

¹⁰⁵ Artikel 1, §1, eerste lid R.S.Z.- Wet. Zie ook J. PUT, *Praktijkboek sociale zekerheid voor de onderneming en sociale adviseur*, Mechelen, Kluwer, 2006, 1034 p.; J. Van Langendonck en J. PUT, *Handboek socialezekerheidsrecht*, zevende editie, Antwerpen, Intersentia, 2006, 920 p.

gebruikt¹⁰⁶. De RSZ-wet zelf sluit sommige werknemers uit zijn toepassingsgebied, met name zeelieden en sommige ziekenhuisgeneesheren. De RSZ-wet breidt zijn toepassingsgebied ook zelf uit tot sommige personen die niet door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden¹⁰⁷. Vervolgens zijn er nog de uitbreidingen, beperkingen en uitsluitingen bij Koninklijk Besluit. Het toepassingsgebied van de regeling kan geheel of gedeeltelijk worden uitgebreid tot andere categorieën personen dan werknemers en werkgevers, kan worden beperkt tot één of meer sectoren van de sociale zekerheid of kan zekere categorieën onttrekken aan de toepassing van de wet¹⁰⁸.

66. De RSZ-wet is derhalve van toepassing op alle personen verbonden door een arbeidsovereenkomst: zowel werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers en dienstboden. De wet is van toepassing op werkgevers uit zowel de particuliere sector als uit de openbare sector, in dit laatste geval vanzelfsprekend alleen indien het gaat om contractueel tewerkgestelde personen. De regeling is dus niet van toepassing op in statutair verband werkende personen in overheidsdienst.

2. uitbreiding

67. Van de mogelijkheid tot uitbreiding van het toepassingsgebied wordt gebruik gemaakt ten aanzien van personen die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, tegen loon arbeidsprestaties verrichten onder het gezag van een andere persoon of die arbeid verrichten in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst¹⁰⁹. De betrokkenen worden juridisch onweerlegbaar geacht te behoren tot één van de twee voornoemde categorieën van personen.

Tot de eerste categorie behoren onder andere bepaalde personen in overheidsdienst die ten gevolge van hun administratieve toestand niet de bestaanszekerheid genieten die het personeel van de overheidssector normaal heeft, bijvoorbeeld de niet in vast verband benoemde statutaire personen in dienst van de Staat, de provincies en de gemeenten. In bepaalde

¹⁰⁶C.-E. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants*, Brussel, Kluwer, 2005, 3; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2008*, Mechelen, Kluwer, 2008, 48.

¹⁰⁷ Zie bijvoorbeeld artikel 1 bis RSZ-wet en artikel 17 sexies Uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

¹⁰⁸ Artikel 2, §1, eerste lid RSZ-wet.

¹⁰⁹ Artikel 1, §1, tweede lid RSZ-wet.

gevallen wordt de uitbreiding beperkt tot sommige sectoren van de sociale zekerheid, aangezien de tewerkstellende overheid de andere socialezekerheidsvoordelen toekent. Zo is er ten aanzien van statutair personeel van de overheid geen uitbreiding wat de regeling van jaarlijkse vakantie van de particuliere sector betreft, omdat er een afzonderlijke regeling bestaat voor de overheid en is de toepassing van de ziektekostenverzekering, maar die alleen, uitgebreid tot alle in vast verband benoemde statutaire ambtenaren¹¹⁰.

Tot de tweede categorie behoren personen die arbeid verrichten in omstandigheden die gelijkens vertonen met die waaronder arbeid in ondergeschiktheid wordt verricht. Hun situatie wordt niet altijd gekenmerkt door juridische ondergeschiktheid. Het zijn zelfstandigen. Het gaat om uiteenlopende groepen van personen¹¹¹.

68. De occasionele uitbreiding dient hier ook vermeld te worden. Door de programmawet van 20 juni 1991¹¹² werden vast benoemde statutaire personeelsleden op een merkwaardige occasionele wijze gebracht onder het toepassingsgebied van bepaalde takken van de socialezekerheidsregeling voor werknemers, waaronder zij niet vallen krachtens de gewone regels. Wanneer hun arbeidsverhouding eenzijdig door de overheid wordt beëindigd of hun akte van benoeming wordt vernietigd, ingetrokken, opgeheven of niet hernieuwd, vallen zij onder het toepassingsgebied van de werkloosheidsverzekering, de regeling van de ziekteuitkeringen en de moederschapsverzekering.

3. beperkingen en uitsluitingen

69. Ten aanzien van personen die wel verbonden zijn door een arbeids- of leerovereenkomst en die derhalve normaal aan de volledige socialezekerheidsregeling voor werknemers zouden zijn onderworpen, wordt het toepassingsgebied van de RSZ-wet in bepaalde gevallen beperkt tot sommige sectoren¹¹³. In de eerste plaats is dat het geval voor personen die zich nog in een opleidingsfase bevinden, bijvoorbeeld jongeren die in het kader van hun opleiding arbeidsprestaties uitvoeren krachtens een beroepsinlevingsovereenkomst zijn enkel onderworpen aan de vakantieregeling.

¹¹⁰ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2008*, Mechelen, Kluwer, 2008, 50.

¹¹¹ Artikel 3, 1° - 5°bis en 9°, 3bis en 15 Uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

¹¹² Wet van 21 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen, B.S. 1 augustus 1991.

¹¹³ Artikel 4-8 Uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

Ten aanzien van personeelsleden van de overheid die krachtens een arbeidsovereenkomst zijn in dienst genomen wordt het toepassingsgebied eveneens beperkt tot bepaalde sectoren: zij vallen in de regel niet onder de gezinsbijslagregeling voor werknemers, noch onder de regeling voor jaarlijkse vakantie. Voor die sectoren vallen zij onder de regeling die van toepassing is op de statutaire personeelsleden van de overheid die hen tewerkstelt. Verder zijn er nog een aantal werknemers die niet volledig onder het toepassingsgebied van de RSZ-wet vallen, maar dit zou ons te ver leiden in deze bijdrage.

Ten slotte worden een aantal werknemers en hun werkgevers volledig uitgesloten uit de socialezekerheidsregeling. Die uitsluiting geldt voor werknemers wier tewerkstelling wezenlijk van korte duur of bijkomstig is en natuurlijk ook voor hun werkgevers.

b) administratieve structuur

70. De socialezekerheidsregeling voor werknemers werkt administratief met instellingen op drie niveaus: dat van de overheid, dat van de centrale parastatale socialezekerheidsinstellingen en dat van de meewerkende instellingen.

Hoewel de laatste jaren steeds meer aangelegenheden tot de bevoegdheid van de Gewesten en de Gemeenschappen zijn gaan behoren, is de sociale zekerheid een nationale aangelegenheid gebleven. Voor de sociale zekerheid zijn in de regel een Minister van Sociale Zaken, een Minister van Werk en een Minister van Pensioenen bevoegd. De sociale zekerheid voor werknemers ressorteert onder de bevoegdheid van twee federale overheidsdiensten (FOD). De FOD Sociale zekerheid en Openbare instellingen van sociale zekerheid beheert de klassieke socialezekerheidsregelingen, de regeling van de jaarlijkse vakantie en die van de beroepsrisico's. De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg neemt de werkloosheidsverzekering voor zijn rekening.

71. De verschillende socialezekerheidssectoren van de werknemersregeling worden overkoepeld door één centrale openbare instelling, de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (hierna afgekort RSZ). Die instelling int de socialezekerheidsbijdragen en verdeelt ze tussen de centrale instellingen die belast zijn met het beheer van de verschillende socialezekerheidssectoren. Daarnaast bestaat in elke sector van de socialezekerheidsregeling voor werknemers een openbare instelling die de betalingsinstellingen controleert en het

gedeelte van de socialezekerheidsbijdragen dat voor hen bestemd is evenals de staatstoelage onder hen verdeelt.

72. De verdere administratieve verwerking en de betaling van de prestaties van de werknemersregeling gebeuren door particuliere instellingen die men meewerkende instellingen of betalingsinstellingen pleegt te noemen. De werknemer kiest een betalingsinstelling, met name uit de ziekenfondsen en de werkloosheidskassen. Bovendien wordt ook een openbare instelling opgericht ten behoeve van de personen die geen particuliere instelling kiezen of die zich vrijwillig wensen aan te sluiten bij de openbare instelling. Het gaat respectievelijk om de Hulpkas voor ziekte-en invaliditeitsverzekering en de Hulpkas voor werkloosheidsuitkeringen.

73. Voor de personeelsleden van de provincies, de gemeenten en de daaraan ondergeschikte besturen die onder de socialezekerheidsregeling voor werknemers vallen, gebeurt de inning van de bijdragen die verschuldigd zijn door en voor de contractuelen en de bijdragen voor de ziektekostenverzekering door de statutaire personeelsleden door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten (hierna afgekort RSZPPO). Deze instelling betaalt aan voormelde personeelsleden ook de gezinsbijslagen uit.

c) financiering

74. De socialezekerheidsregeling wordt in beginsel uit vier bronnen gefinancierd. De belangrijkste bron is het geheel van de bijdragen van werknemers en werkgevers, berekend op basis van het uitbetaalde loon. Daarnaast zijn er staatssubsidies, die in omvang afnemen en thans nog voor 12% in de financiering bijdragen. Voorts zijn er nog inkomsten die op de een of andere wijze verbonden zijn aan de verschillende socialezekerheidssectoren. Ten slotte worden de laatste tijd voor het eerst zogenaamde alternatieve financieringsbronnen aangesproken, zoals bijvoorbeeld het invoeren van een sociale energiebelasting¹¹⁴, CO2-solidariteitsbijdrage,...

¹¹⁴ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2008*, Mechelen, Kluwer, 2008, 87.

B) Socialezekerheidsregeling bij statutairen

a) het personeel toepassingsgebied

75. Voor overheidspersoneel bestaat geen eigen alles omvattende socialezekerheidsregeling. De rechtspositie van het personeel van een overheidsdienst kan statutair of contractueel zijn, wat vaak tot een verschillende socialezekerheidspositie leidt. Statutaire personeelsleden kunnen op hun beurt in vast verband benoemd zijn, dan wel tijdelijk statutair zijn. Twee regels zijn wel gemeenschappelijk aan alle overheidspersoneel: wat de ziektekosten betreft, vallen zij onder de werknemersregeling¹¹⁵. Zij kennen alleen een eigen arbeidsongevallen- en beroepsziektenregeling¹¹⁶.

Vast benoemde statutaire personeelsleden genieten voor een deel sociale bescherming via het ambtenarenstatuut dat op hen van toepassing is. Dit is het geval met de vastheid van betrekking van vastbenoemde ambtenaren, die hen in beginsel tegen het risico werkloosheid dekking biedt en met de regeling inzake ziekte- en moederschapsverlof. Zij kennen bovendien ook een eigen, gunstiger pensioenregeling.

Tijdelijk statutair overheidspersoneel heeft dezelfde socialezekerheidsregeling als contractueel overheidspersoneel, zodat het voor een deel onder de werknemersregeling van de particuliere sector valt. Op het meeste statutaire overheidspersoneel wordt de gezinsbijslagregeling voor werknemers toepasselijk verklaard, zij het met bijzondere modaliteiten inzake financiering.

76. Contractueel overheidspersoneel valt, ingevolge een beperking van het toepassingsgebied van de RSZ-wet, slechts onder bepaalde sectoren van de socialezekerheidsregeling voor werknemers. Dat is het geval met de ziekteverzekering (ziekttekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering), de pensioenregeling en de werkloosheidsverzekering¹¹⁷. Op contractuele personeelsleden van openbare instellingen is bovendien de gezinsbijslagregeling van de werknemers van de particuliere sector van toepassing.

¹¹⁵ Artikel 9, §1, artikel 10, §1, artikel 11, §1 en 2 en artikel 12, §1 Uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

¹¹⁶ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2008*, Mechelen, Kluwer, 2008, 103.

¹¹⁷ Artikel 9, §2, artikel 10, §2 en artikel 11, §3 Uitvoeringsbesluit RSZ-wet.

77. Het socialezekerheidsregime van toepassing op de statutaire personeelsleden, voor de omvorming van BIAC tot een NV van privaatrecht, blijft als enig systeem van toepassing na haar omvorming. Om dit te verwezenlijken wordt de toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders beperkt, voor wat de voornoemde personeelsleden betreft, tot de regeling inzake verplichte verzekering tegen ziekte en invaliditeit (sector geneeskundige verzorging). Bovendien wordt het toepassingsgebied van de regelgevingen betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector alsook inzake de regeling kinderbijslag aangepast. Tenslotte wordt in het Koninklijk Besluit van 2004¹¹⁸ bevestigd dat de regeling met betrekking tot het aantal dagen jaarlijks verlof van die personeelsleden bepaald wordt overeenkomstig de bepalingen van het Koninklijk Besluit van 1 juni 1964 betreffende sommige verloven toegestaan aan personeelsleden van de rijksbesturen en betreffende de afwezigheden wegens persoonlijke aangelegenheid, zoals bestond bij de afkondiging van het Koninklijk Besluit van 8 november 1998 tot vaststelling van de voordelen bedoeld in artikel 25, §1, lid 2, van het Koninklijk Besluit van 2 april 1998 tot hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal. In de uitwerking die volgt wordt voor BIAC de gezinsbijslag, arbeidsongevallenregeling en het pensioen besproken.

b) administratieve structuur

78. De socialezekerheidsbijdragen worden zoals in de werknemersregeling geïnd door de RSZ. Samen met de RSZPPO zijn dit de inningsinstellingen.

79. In de mate dat overheidspersoneel valt onder de ziekteverzekering wordt gewerkt met het Rijksinstituut voor ziekte-en invaliditeitsverzekering en de (landsbonden van) ziekenfondsen. De gezinsbijslag wordt in de publieke sector doorgaans uitbetaald door de tewerkstellende overheid. Dit kan ook door de RSZPPO gebeuren.

¹¹⁸ K.B. van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties, *B.S.* 24 juni 2004.

De overheidspensioenen worden betaald door de Administratie der pensioenen. Die werd met ingang van 1 januari 2006 vervangen door een nieuwe openbare instelling, de Pensioendienst voor de Overheidssector (hierna afgekort PDOS) genaamd.

c) financiering

80. Aangezien het voltallige overheidspersoneel valt onder de ziektekostenverzekering van de werknemersregeling, is de overheid voor hen allen de werkgeversbijdragen verschuldigd die voor die sector gelden in de werknemersregeling. Dat zijn de enige bijdragen die de overheid-werkgever verschuldigd is voor haar statutair personeel.

Voor haar contractueel personeel is de overheid als werkgever ook de werkgeversbijdragen verschuldigd voor andere sectoren waaronder contractueel overheidspersoneel valt: arbeidsongeschiktheidsverzekering, werkloosheidsverzekering en pensioenen.

81. Alle personeelsleden van de overheidssector zijn een bijdrage voor ziektekosten verschuldigd, aangezien zij alle onder deze sector vallen. Vast benoemde statutaire personeelsleden zijn een bijdrage verschuldigd gelijk aan 7,5% van hun loon, bestemd voor het overlevingspensioen¹¹⁹. Die bijdrage wordt gestort aan PDOS.

Contractuele personeelsleden zijn de werknemersbijdragen verschuldigd voor de sectoren van de werknemersregeling waaronder zij naast de ziektekostenverzekering eventueel vallen (arbeidsongeschiktheid en pensioen).

82. De overheid neemt zelf ten aanzien van haar vast benoemde statutaire personeelsleden de uitgaven voor arbeidsongeschiktheid en voor rustpensioen ten laste. Voor alle personeelsleden staat zij in voor de gezinsbijslagen, die als personeelskosten worden beschouwd. Ook het vast benoemd statutair personeel betaalt noch bijdragen voor arbeidsongeschiktheid, noch voor werkloosheid. Dit is niet het geval in de werknemersregeling.

¹¹⁹ Zie ook A. M. Carlier, *Bijdragen aan de sociale zekerheid*, Antwerpen, Kluwer, 1990, 181 p.

C) Bijzonderheden inzake socialezekerheidsregelingen BIAC

a) Gezinsbijslagregeling

83. De bepalingen van de gezinsbijslagregeling voor werknemers¹²⁰ worden ook toepasselijk verklaard op het overheidspersoneel¹²¹. Meestal echter betaalt de overheid-werkgever zelf de gezinsbijslag uit, samen met het loon. Sommige overheidsdiensten sloten dienaangaande een overeenkomst met de Rijksdienst voor Werknemers (hierna afgekort: RKW), die dan de administratieve behandeling en uitbetalingen doet voor rekening van zijn opdrachtgever.

84. De RKW staat in voor de uitbetaling van de gezinsbijslagen indien het recht op gezinsbijslag wordt geopend door een gewezen personeelslid van de federale overheid, de gemeenschappen, de gewesten, Belgacom, De Post, van Belgocontrol en BIAC – de rechtsopvolgers van de voormalige RLW -, van de Regie voor Maritiem Transport of van de openbare instellingen waarvoor de RKW op hun aanvraag werd gemachtigd om de gezinsbijslag uit te betalen¹²². De toevoeging van Belgacom, de Post, de Regie der Luchtwegen en de Regie voor Maritiem Transport heeft uitwerking vanaf 4 september 1992. Ondertussen heeft de RLW opgehouden te bestaan en is haar takenpakket overgenomen door Belgocontrol en de NV van publiekrecht BIAC. De programmawet van 24 december 2002 heeft in haar artikelen 104 en 108 de tekst van de Kinderbijslagwet Werknemers aan deze gewijzigde toestand aangepast.

85. Een volgende stap bestaat in de omvorming van BIAC naar een NV van privaatrecht. Deze omzetting is gepaard gegaan met een aantal aanpassingen aan de Kinderbijslagwet Werknemers. Artikel 18 van de Kinderbijslagwet Werknemers wordt aangevuld door artikel 20 §4 van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004. Daarin wordt toegelaten dat de NV van privaatrecht BIAC en zijn rechtsopvolgers rechtstreeks de gezinsbijslagen toekent aan de

¹²⁰ K.B. 19 december 1939 tot samenvatting van de Wet van 4 augustus 1930 betreffende de kindertoelagen voor loonarbeiders, en de koninklijke besluiten krachtens een latere wetgevende delegatie genomen: *Kinderbijslagwet werknemers*.

¹²¹ Artikel 3 Kinderbijslagwet Werknemers. Zie ook R. JANVIER, “Gezocht: Overheidswerkgever die een duit in het zakje wil doen” in D. PIETERS (ed.), J. PUT (ed.), P. SCHOUKENS (ed.), Y. STEVENS (ed.) en D. SIMOENS (ed.), *Sociale zekerheden in vraagvorm: liber amicorum Jef van Langendonck*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 173; R. JANVIER, *Sociale bescherming van het overheidspersoneel*, Brugge, die Keure, 1990, 515-550; G. VAN LIMBERGHEN en E. VERHEYDEN, *Ambtenaar, werknemer of zelfstandige in het socialezekerheidsrecht*, Brugge, die Keure, 2004, 175-176.

¹²² R. JANVIER, “Toepassingsgebied en bijdrageregeling voor het overheidspersoneel: een onontwaaarbaar kluwen in de tijd ontrafeld (deel 2)”, *T.S.R.* 2004/2, 303.

vastbenoemde statutaire personeelsleden die op het tijdstip van de omvorming in een *sui generis* contractuele rechtstoestand terechtkomen. Voor deze personeelscategorie hoeft BIAC zich niet te affiliëren bij een compensatiekas. Volgens het artikel 20 §4 van het Koninklijk Besluit moeten het bedrag en de voorwaarden waaronder BIAC de gezinsbijslagen verleent ten minste even gunstig zijn als die van de bijslag toegekend door de Staat aan zijn personeelsleden.

Voor de “andere” personeelsleden van BIAC wordt de RKW aangewezen als de bevoegde kinderbijslaginstelling. Dit geldt ook ten overstaan van de gewezen personeelsleden van BIAC waaraan deze instelling voordien zelf de kinderbijslag uitkeerde.

b) Arbeidsongevallenregeling

86. De gewijzigde arbeidsrelaties in BIAC hebben ook verregaande gevolgen voor de arbeidsongevallenregeling. Artikel 20 §2 en §3 van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 hebben in dit verband enerzijds de kaderwet van 3 juli 1967 en anderzijds het uitvoeringsbesluit van 12 juni 1970 gewijzigd.

87. Als gevolg van de inruiling door BIAC van haar status van economisch overheidsbedrijf voor deze van NV van privaatrecht dient het toepassingsgebied van de Arbeidsongevallenwet Overheidspersoneel te worden aangevuld. Meer concreet is de wettelijke basis gelegd opdat deze wet nog steeds uitwerking zou krijgen op BIAC en haar rechtsopvolgers, zij het beperkt tot de personeelsleden bedoeld in 1, 15° van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004. Dit zijn de vastbenoemde statutaire personeelsleden die op het tijdstip van de omvorming in dienst zijn van BIAC en die na de omzetting in een contractueel tewerkstellingsregime *sui generis* terechtkomen. De andere personeelsleden die al als contractant actief waren en de gewezen statutairen die overstappen naar een arbeidsovereenkomst worden niet vermeld. Dit impliceert dat op hen de Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 uitwerking zal hebben. Het orgaan belast met het dagelijks beheer van de NV van privaatrecht BIAC stelt het formulier op waarbij het ongeval wordt aangegeven alsook het model van het erbij te voegen doktersattest.

88. De wetgever heeft het uitvoeringsbesluit van 12 juni 1970 ook bewerkt. BIAC is geschrapt uit de lijst van autonome overheidsbedrijven die in de toepassings sfeer van dit uitvoeringsbesluit zijn begrepen. Verder wordt een afzonderlijk artikel gewijd aan de

toepasselijkheid van dit Koninklijk Besluit op bepaalde personeelsleden van BIAC, zoals afgeleid in de kaderwet van 3 juli 1967. Tot slot volgt nog een reeks – veeleer technische- wijzigingen die zijn bedoeld om het uitvoeringsbesluit te laten aansluiten op de specifieke organen die binnen de NV van privaatrecht operationeel zijn¹²³.

c) Pensioenen

1. onderscheid pensioenberekening

89. Het ambtenarenpensioen is *rebus sic stantibus* heel wat voordeliger dan het werknemerspensioen. Eén van de redenen daarvoor is dat het ambtenarenpensioen wordt beschouwd als uitgesteld loon¹²⁴. Het rustpensioen van de publieke sector wordt berekend op basis van de loopbaan, de wedde en een breuk. Het wordt altijd voor een alleenstaande berekend en is niet overdraagbaar aan anderen. Er geldt een minimum en een relatief en een absoluut maximum. Het resultaat is een pensioen dat gemiddeld merkkelijk hoger ligt dan een werknemerspensioen.

Een eerste voordeel bestaat erin dat het ambtenarenpensioen wordt berekend op basis van de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar die in het vigerende beloningsstelsel altijd de hoogste wedde is, daar waar voor het werknemerspensioen het geactualiseerde loon van elk van de in aanmerking te nemen loopbaanjaren als basis dient¹²⁵. Conform het ambtenarenpensioensysteem worden de noodzakelijke studiejaren gratis meegerekend als bonificaties; studieperiodes kunnen in het pensioenstelsel voor werknemers maar meetellen mits regularisatie, met andere woorden tegen betaling van een vrijwillige bijdrage¹²⁶.

Als tweede voordeel kan het minima en maximum aangemerkt worden. Rustpensioenen van de publieke sector mogen niet hoger zijn dan $\frac{3}{4}$ van de wedde die als grondslag dient voor de

¹²³ Artikel 20 §3 vierde, vijfde, zesde en zevende lid K.B. 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchtvaartinstallaties, waarbij de nodige aanvullingen werden doorgevoerd in artikel 4, 8 en 11 K.B. 12 juni 1970. Zie ook R. JANVIER, “Toepassingsgebied en bijdrageregeling voor het overheidspersoneel: een onontwarbaar kluwen in de tijd ontrafeld (deel 2)”, *T.S.R.* 2004/2, 318-319.

¹²⁴ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2008*, Mechelen, Kluwer, 2008, 298.

¹²⁵ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2008*, Mechelen, Kluwer, 2008, 300-302.

¹²⁶ R. JANVIER, “Over overheden, contracten en ambtenaren: geen vrijblijvende “ménage à trois” in DE VOS, M. en PLETS, I. (eds.), *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 24.

vaststelling ervan. Voor de basisloopbaan met aanhoudende voltijdse prestaties en berekening van het pensioen in 60-sten betekent dit dat het maximumpensioen wordt bereikt na een loopbaan van 45 jaar. Het pensioen wordt dan ook beperkt tot 45/60-sten van de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar. Het pensioen mag in geen geval hoger zijn dan een bepaald geïndexeerd forfaitair bedrag. Er gelden ook bepaalde minima. Wanneer het rustpensioen het voorgeschreven minimumbedrag niet bereikt, wordt een supplement toegekend¹²⁷.

Ten derde is het ambtenarenpensioen een individueel pensioen terwijl het werknemerspensioen gezinsgebonden is. Ten vierde krijgt de ambtenaar maar liefst 75 procent van de wedde waarop zijn pensioen is berekend bij een volledige loopbaan. In die hypothese valt de werknemer terug op 60 procent van zijn gemiddelde loon van de hele loopbaan. Uitzonderlijk heeft de werknemer ook recht op 75 procent, namelijk als hij of zij een echtgenoot ten laste heeft die zelf vrijwel geen socialezekerheidsrechten heeft. Vervolgens verschillen de vigerende grensbedragen in het voordeel van het ambtenarenpensioenstelsel. Ten slotte is er ook nog sprake van een systeem van “welvaartsvastmaking” of “perequatie” bij het ambtenarenpensioen.

90. Toegepast op BIAC, behouden de gewezen statutairen hun ambtenarenpensioen aangevuld met een groepsverzekering indien ze een delta hebben. De pas aangeworven personeelsleden krijgen nu immers een werknemerspensioen met daarbovenop een groepsverzekering. Op zich valt ieder verschil in sociale bescherming op te vangen door het aanbieden van extralegale waarborgen, vaak ingevoerd via CAO's. De groepsverzekering is zo'n handig extralegaal instrument. Een groepsverzekering is een verzekeringspolis die de werkgever afsluit voor zijn personeel. Via premiebetaling wordt een kapitaal of rente opgebouwd dat de werknemer toebehoort. De groepsverzekering herbergt verschillende waarborgen, waarvan het pensioensparen er één van is. Hiermee kan de werknemer bij BIAC zijn wettelijk, vaak ontoereikende, pensioen aanvullen met een extralegaal spaarpotje, de tweede pensioenpijler.

¹²⁷ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht 2008*, Mechelen, Kluwer, 2008, 300-302.

2. financiering

91. Dat de financiering van de pensioenen bij BIAC een nogal ingewikkeld en technisch verhaal is, blijkt uit de uitleg die volgt. Twee nieuwe overheidsbedrijven, namelijk Belgocontrol en de NV van publiek recht BIAC hebben de activiteiten van de RLW overgenomen¹²⁸. Voortaan worden de rust- en overlevingspensioenen van de leden van het statutaire personeel van Belgocontrol geregeld door de Wet van 28 april betreffende het pensioen van het personeel van zekere organismen van openbaar nut alsmede van hun rechthebbenden¹²⁹.

92. De “Brussels International Airport Company” daarentegen werd toegevoegd aan de lijst van de instellingen die gebonden zijn door het Koninklijk Besluit nr. 117 van 27 februari 1935¹³⁰. BIAC was verplicht de kosten te dragen van de pensioenen van de leden en vroegere leden van haar statutairen, met inbegrip van het deel voor rekening van de RLW voor de in dienst van de RLW gepresteerde diensten. Ook de lopende pensioenen van de vroegere personeelsleden van de RLW die waren tewerkgesteld in de diensten belast met de grondactiviteiten en die werden gepensioneerd voor de overdracht van deze activiteiten aan BIAC, waren voor rekening van BIAC. Vanaf 1 oktober 2002 kwam daar ook de last van de overlevingspensioenen bij. Ten slotte werd een kader geschapen opdat BIAC daartoe een pensioenfonds zou kunnen oprichten. Oorspronkelijk beperkte de opdracht van het genoemde pensioenfonds zich tot het beheer van de rustpensioenen van het (gewezen) statutair personeel. Vanaf 1 oktober 2002 konden ze ook, ingevolge het nieuwe artikel 191 §1 eerste lid Wet Hervorming Overheidsbedrijven, worden belast met het beheer van de overlevingspensioenen en begrafenisvergoedingen.

93. Na privatisering van BIAC bij Koninklijk Besluit van 27 mei 2004, worden de zaken er niet bepaald doorzichtiger op. De gewezen statutaire personeelsleden zullen blijven genieten

¹²⁸ Voor informatie inzake het pensioenfonds bij sommige overheidsbedrijven, zie J. VAN ASSCHE, “Oprichting van een pensioenfonds bij sommige economische overheidsbedrijven”, *T.B.P.* 1995, 535-547.

¹²⁹ Artikel 176 §2 Wet 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, ingevoegd bij artikel 32 K.B. 2 april 1998 tot hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal.

¹³⁰ Artikel 190 Wet 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, ingevoegd bij artikel 10 K.B. 2 april 1998 tot hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal.

van het rust- en overlevingspensioen zoals bepaald in de vigerende wetgeving. Het baremiëk loon zoals vastgesteld in het personeelsreglement dient als basis voor de pensioenberekening. Deze personeelsleden blijven dus een rustpensioen genieten conform het Koninklijk Besluit nr. 117 van 27 februari 1935 tot vaststelling van het statuut der pensioenen van het personeel der zelfstandige openbare inrichtingen en der regieën ingesteld door de Staat. Het Koninklijk Besluit nr. 117 van 27 februari 1935 behoudt dus zijn gelding, zonder dat echter latere wijzigingen die aan dat besluit zouden worden aangebracht, op die personeelsleden uitwerking zullen hebben. Het ligt in de bedoeling van de wetgever om de continuïteit te waarborgen van de rechten die deze personeelsleden inzake pensioenen genieten op het ogenblik van de omvorming van het juridische statuut.

94. Wat de wetgeving aangaande de overlevingspensioenen betreft, met inbegrip van de omvang van de persoonlijke pensioenbijdrage, en de regelgeving betreffende de begrafenisvergoeding blijven latere wijzigingen nog wel doorwerken op het BIACpersoneel. Hun rechthebbenden genieten meer in het bijzonder een overlevingspensioen overeenkomstig de Wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen¹³¹.

95. Een nieuw element kan vastgesteld worden in het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004. Artikel 15 heeft als doel aan BIAC een zekere soepelheid te geven in haar personeelsbeheer. Het systeem van de *sui generis* contracten met betrekking tot zekere promoties laat toe een zekere homogeniteit te bereiken tussen het contractuele personeel en de gewezen leden van het statutaire personeel. Zo kunnen maandelijkse premies aan deze laatsten worden toegekend in geval van promotie. De gewezen leden van het statutaire personeel zullen recht hebben op een aanvullend pensioen berekend op basis van deze premies. Deze premie valt niet te beschouwen als baremiëk loon voor de berekening van de rust-en overlevingspensioenen. Daaruit volgt logischerwijze dat deze maandelijkse premies dan ook niet onderhevig zijn aan de inhouding van de klassieke pensioenbijdrage van 7,50%.

In de originele versie van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 was het de bedoeling dat BIAC verder de kosten zou dragen van de rust- en overlevingspensioenen, net als van de begrafeniskosten van de gewezen leden van het statutaire personeel en hun

¹³¹ R. JANVIER, "Toepassingsgebied en bijdrageregeling voor het overheidspersoneel: een onontwarbaar kluwen in de tijd ontrafeld (deel 2)", *T.S.R.* 2004/2, 377.

rechtsverkrijgenden. De rustpensioenen zouden worden gefinancierd door het pensioenfonds van BIAC. Algemeen kan worden geformuleerd dat een pensioenfonds een organisatie is met als doel een regeling te treffen om na pensionering uitkeringen te doen aan deelnemers van het fonds, die daartegenover gedurende hun werkzame leven een pensioenpremie hebben betaald. Een pensioenfonds heeft bij zijn beleidsvorming –en uitvoering te maken met diverse tegengestelde belangen die voortdurend tegen elkaar moeten worden afgewogen. Helaas zijn er weinig gegevens over het pensioenfonds van BIAC beschikbaar. De financiering van de overlevingspensioenen en van de begrafenis kosten zou daarentegen gebeuren door inhoudingen ten laste van de voormalige statutaire personeelsleden, namelijk 7,5% op de bezoldiging en 0,5% op de rustpensioenen, welke inhoudingen BIAC mocht storten in haar pensioenfonds¹³².

96. De pensioensoap is nog niet ten einde. De wet van 5 december 2004 tot herstructurering van de wettelijke pensioenverplichtingen van Brussels International Airport Company en Belgocontrol¹³³ heeft een nieuwe episode ingeleid. Deze wet stelt dat binnen een aantal maanden na de inwerkingtreding nuttige maatregelen moeten worden getroffen zoals het uitwerken van een nieuw financieringsmechanisme waarbij de financieringsverplichting van Belgocontrol wordt verminderd en gestabiliseerd en het vastleggen van financiële compensaties en andere verplichtingen tussen Belgocontrol en de Staat die in verband staan met deze nieuwe regeling. Concreet betekent dit dat de Staat, vanaf 1 januari 2005, alle wettelijke pensioenverplichtingen overneemt die BIAC heeft ten overstaan van haar statutaire en gewezen statutaire personeelsleden, met inbegrip van de vroegere statutaire personeelsleden van de RLW in de diensten die met de grondactiviteiten waren belast. Hetzelfde geldt voor de last van de overlevingspensioenen en de kosten voor de begrafenisvergoeding. In concreto gaat het om een overname op een volledig gefinancierde basis, want de tegenprestatie voor BIAC is het betalen van een bedrag gelijk aan de verplichting voor de opgebouwde pensioenrechten. Terzelfdertijd wordt het pensioenfonds vereffend.

¹³² R. JANVIER, “Toepassingsgebied en bijdrageregeling voor het overheidsperoneel: een onontwaaar kluwen in de tijd ontrafeld (deel 2)”, *T.S.R.* 2004/2, 378-379.

¹³³ Wet van 5 december 2004 tot herstructurering van de wettelijke pensioenverplichtingen van Brussels International Airport Company en Belgocontrol, *B.S.* 6 december 2004.

De toekomstige pensioenrechten die de genoemde personeelsleden van BIAC verwerven, zullen vanaf 1 januari 2005 worden gedekt door bijdragen die BIAC of het pensioenfonds in vereffening zullen storten aan de Staat en die worden bepaald volgens de actuele waarde van deze pensioenrechten. BIAC blijft economisch de kost dragen hoewel de Staat de pensioenlast overneemt¹³⁴.

97. Er dient opgemerkt te worden dat in bepaalde subsectoren de evolutie naar een meer veralgemeende contractuele tewerkstelling onomkeerbaar lijkt en dat vooral op het lokale bestuursniveau het aantal vastbenoemde statutaire personeelsleden gestaag daalt. Deze evolutie is uitermate nefast in het raam van de pensioenfinanciering die vertrekt van een repartitiesysteem onder de groep van pensioengerechtigden op een ambtenarenpensioen¹³⁵. Abstractie makend van de intrinsiek zeer goedkope tewerkstelling van de gesubsidieerde contractuelen en andere vormen van gesubsidieerde tewerkstelling, zal bij de aanwerving van de andere, gewone contractuelen de kostprijs in termen van bijdrageverplichtingen vast meespelen, maar niet noodzakelijk de doorslaggevende reden zijn¹³⁶. Er zijn immers tal van indicaties dat de rigiditeit van het statuut, voornamelijk in de dagelijkse praktijk, besturen voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst laat kiezen. Mijns inziens lijkt de voornaamste indicatie de ontslagmacht van de werkgever te zijn die besturen opnieuw doen kiezen voor de arbeidsovereenkomst.

98. Ander aspect in het pensioenverhaal is dat dit fenomeen een verouderingsproces van de categorie vastbenoemde personeelsleden veroorzaakt, waarvoor de meerderheid is overgegaan van de leeftijdsgroep van 35 tot 45 jaar naar de groep van 45 tot 55 jaar. Uit die cijfers valt te concluderen dat ongeveer 40 procent van de totale bezetting van vastbenoemden met pensioen zal gaan in de loop van de komende tien jaar. Bij gebrek aan vervanging zal de loonmassa dalen waarmee de stijgende pensioenlast wordt gefinancierd, en dit zal een optrekking van de pensioenbijdragepercentages tot gevolg hebben¹³⁷.

¹³⁴ R. JANVIER, "Toepassingsgebied en bijdrageregeling voor het overheidspersoneel: een onontwarbaar kluwen in de tijd ontrafeld (deel 2)", *T.S.R.* 2004/2, 381.

¹³⁵ W. VAN DOOREN en R. JANVIER, "Wat kosten onze ambtenaren ? Een internationaal vergelijkende analyse van de kostprijs van het personeel in de publieke sector", *T.S.R.* 2007/4, 265-289.

¹³⁶ R. JANVIER, "Over overheden, contracten en ambtenaren: geen vrijblijvende "ménage à trois" in M. DE VOS en I. PLETS (eds.), *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 19.

¹³⁷ J. GYSEN en R. JANVIER, "(On)betaalbaarheid van de ambtenarenpensioenen" in R. JANVIER, A. VAN REGENMORTEL en V. VERVLIET (eds.), *Actuele problemen van het sociaalzekerheidsrecht*, Brugge, die Keure, 2007, 57-59.

Door op geen enkele wijze gepast te reageren op deze trend die al jarenlang aan de gang is, slagen sommige werkgevers erin de financiering van de stijgende pensioenlasten af te schuiven op de andere werkgevers die hun statutaire tewerkstelling op peil houden. Het hoeft geen verder betoog dat deze verplaatsing van de lasten tussen de overheidswerkgevers, voornamelijk op lokaal niveau, de moeizaam ingevoerde solidariteitsmechanismen onder druk zetten¹³⁸.

§ 5 Ontslag

A) Onderscheid ontslagbescherming

99. Eén van de motieven voor een groeiende contractuele tewerkstelling is de grote flexibiliteit om deze personeelscategorie te ontslaan. De vastheid van betrekking, die door de jaren heen is geëvolueerd naar een vastheid van tewerkstelling, vormt het tegengewicht van een eenzijdige wijzigbaarheid van de arbeidsverhouding. Onder vastheid van betrekking wordt verstaan dat de vastbenoemde personeelsleden bij BIAC niet uit hun functies kunnen worden ontzet tenzij om de redenen vermeld in het personeelsreglement en overeenkomstig de daarin bepaalde procedures. De ambtenaar is beschermd tegen de willekeur van de overheid die hem niet zomaar kan ontslaan¹³⁹. Hoe dan ook is de ontslagmacht van een werkgever uit de publieke sector uit zichzelf beperkter dan die van een privaatrechtelijke werkgever, omwille van de interactie met de Wet Motivering Bestuurshandelingen (zie *infra* 88, nr. 143), de algemene beginselen van behoorlijk bestuur en in mindere mate met de wetgeving betreffende de openbaarheid van bestuur. Met andere woorden dient de zorg voor een passende zekerheid voor de contractuele tewerkstelling onderzocht te worden.

100. Gebruikelijk maakt men voor de statutaire vastheid van tewerkstelling een onderscheid tussen het ambtshalve ontslag *versus* de andere vormen van definitieve ambtsneerlegging, wat ook het geval is in artikel 70 en 71 van het personeelsreglement bij BIAC. Het ambtshalve

¹³⁸ Voor de problematiek inzake het aanvullend pensioen, zie B. GODTS en R. VAN BEEK, *Pensioen, een uitdaging of een dilemma?*, Meerbeek-Kortenbergh, Edipro, Uitgeverij van Handel en Nijverheid NV, 2007, 30-37; J.-J. GOLLIER, “De extralegale pensioenen” in X, *Vijftig jaar sociale zekerheid en daarna?*, deel 7: en toen kwam het pensioen, Brussel, Bruylant, 1995, 67-81; S. MARTENS, “Mogelijkheden en moeilijkheden van aanvullende pensioenen in de publieke sector” in M. DE VOS en I. PLETS, *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 169-208; De Tijd, 23 november 2008, “Aanvullend pensioen voor derde van alle contractuele ambtenaren”.

¹³⁹ P. VANDE CASTEELE, “Minder recht tot ontslag van ambtswege, meer recht op vrijwillig ontslag”, *C.D.P.K.* 2005, 584.

ontslag is een maatregel waartoe de tewerkstellende overheid het initiatief neemt. Het gaat om toestanden waarin, zonder dat een opzeggingstermijn moet worden nageleefd en zonder dat doorgaans een opzeggingsvergoeding verschuldigd is, een einde komt aan de status als ambtenaar¹⁴⁰. De personeelsleden bij BIAC worden ambtshalve en zonder opzegging ontslagen volgens artikel 70 in twee gevallen: de personeelsleden die zonder geldige redenen meer dan tien werkdagen onwettig afwezig zijn en de personeelsleden die zich in één van de gevallen bevinden waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van strafwetten de neerlegging van de functie tot gevolg heeft. Daarnaast zijn er nog enkele andere omstandigheden die zorgen voor de beëindiging van de functie. Vier gevallen geven volgens artikel 71 van het personeelsreglement van BIAC aanleiding tot definitieve neerlegging van de functie: vrijwillig ontslag, de pensionering wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, ontslag bij tuchtmaatregel en afzetting en ten slotte de toekenning van twee opeenvolgende evaluaties van graad één.

101. De ontslagbescherming voor de personeelsleden bij BIAC leunt mijns inziens het sterkst aan bij de ontslagbescherming van werknemers. Ze kunnen namelijk ontslaan worden in bovenstaande gevallen. Deze ex-statutairen worden ontslaan bij de toekenning van twee “slechte” evaluaties (evaluatie van graad één) en contractuele werknemers na één “slechte” evaluatie. Laatstgenoemden zouden kunnen argumenteren dat dit in hun nadeel is maar niets is minder waar. De vroegere statutaire personeelsleden zouden nooit aanvaarden dat de vakbonden negotiëren voor een ontslag na één “slechte” evaluatie voor hen. Als zij worden ontslaan, heeft de wetgever voor hen geen werkloosheidsverzekering ingericht. De werkloosheidsverzekering staat wel open voor werknemers, met inbegrip van de leden van het contractuele overheidspersoneel¹⁴¹.

102. JANVIER¹⁴² wijst terecht op “de relativiteit”¹⁴³ van het statuut, een term waarin ik mij volledig kan vinden. Er valt namelijk op te merken dat deze hierboven beschreven lijst van ontslag altijd kan worden aangevuld tot nog andere gronden van definitieve ambtsneerlegging

¹⁴⁰ R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 179.

¹⁴¹ Artikel 2 R.S.Z.-wet. Zie ook VAN LIMBERGHEN en E. VERHEYDEN, *Ambtenaar, werknemer of zelfstandige in het sociaalzekerheidsrecht*, Brugge, die Keure, 2004, 56.

¹⁴² R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 180.

¹⁴³ De Standaard, 1 augustus 2003, “Verskil tussen vastbenoemde en tijdelijke ambtenaren kan weg”.

of zelfs zover kan gaan om het principe van de vaste benoeming zelf op te heffen. De regel van de definitieve neerlegging van de functie door de toekenning van twee successieve negatieve beoordelingen bij BIAC, vormt namelijk een eerste, weliswaar kleine, barst in de gebetonneerde werkzekerheid van ambtenaren.

Her en der gaan trouwens ook stemmen op om “de afschaffing van de betrekking” als een mogelijke grond tot beëindiging aan te merken. In de grote overheidsdiensten biedt de interne arbeidsmarkt hiervoor een mogelijke, maar evenmin ongelimiteerde oplossing. Voor de kleinere besturen komt bij een vrijwel continue verschuiving in het takenpakket de actuele vastheid van tewerkstelling alsmaar sterker onder druk te staan. De mogelijkheid dat een overheidsdienst zelf wordt opgedoekt, wat zeker mogelijk is, zorgt er natuurlijk ook voor dat het statuut verdwijnt.

Hoofdstuk 2: Sociaalrechtelijke gevolgen op collectief vlak

Afdeling 1: Algemeen

103. De sociale verkiezingen in 2008 hebben het kader van het sociaal overleg grondig gewijzigd¹⁴⁴. De artikelen 5 tot en met 7 van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een NV van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties¹⁴⁵ moeten worden samen gelezen met de artikelen 58 tot en met 61. Artikel 5, 7 en 60 bepalen dat de collectieve arbeidsrelaties tussen BIAC en haar personeel zullen geregeld worden in overeenstemming met het privaatrecht.

104. Artikel 5 voorziet verder in de uitbreiding van de bevoegdheid van het paritair comité (hierna afgekort PC) voor de handelsluchtvaart en de oprichting van een subcomité binnen het paritair comité voor de handelsluchtvaart. Om de oprichting op 1 juni 2008 te kunnen garanderen wordt voorzien dat de Koning voor deze datum de nodige maatregelen mag treffen om de uitbreiding van de bevoegdheid respectievelijk de installatie van dit paritair comité

¹⁴⁴ Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *B.S.* 7 december 2007. Zie ook R. GITS, A. HOSDEY, F. LAGASSE en P. NAMOTTE, *Les élections sociales et après ? Clefs pour les relations sociales en entreprise*, Luik, Edipro, 2008, 380 p. en K. NIJS, “Na de sociale verkiezingen : opstart of vernieuwing van het sociaal overleg”, *Soc. Weg* 2008, afl. 11, 9-12.

¹⁴⁵ K.B. van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties, *B.S.* 24 juni 2004.

voor te bereiden. Artikel 5, §4 bepaalt de wijze waarop de CAO's gesloten binnen het paritair comité voor de handelsluchtvaart van toepassing zullen worden gemaakt op BIAC.

De bevoegdheidsomschrijving van het PC 315 is uitgebreid tot de uitbaters van de luchthavens¹⁴⁶. Met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2008 vallen nu ook de ondernemingen die de luchthavens beheren onder PC 315. Het toepassingsgebied bevat voortaan de “ondernemingen die luchthavens beheren, uitgezonderd de activiteit voor de grondafhandeling, ongeacht of de grondafhandeling al dan niet de hoofdactiviteit is van de onderneming. Onder luchthavens wordt begrepen elk bepaald grond- of wateroppervlak (met gebouwen, installaties en materiaal) in hoofdzaak bestemd om, geheel of gedeeltelijk, door derden te worden gebruikt voor de aankomst, het vertrek en de bewegingen van vliegtuigen op het oppervlak”. Het is nu ook de bedoeling dat er een autonoom subcomité 315.03 komt, maar hiervoor moet het voltallige PC een beslissing nemen. Er zijn nog een aantal problemen op te lossen in verband met vertegenwoordiging, zowel aan patronale als aan syndicale zijde. Het aantal “zitjes” is beperkt en niemand wil er afstaan aan nieuwkomers. Het heeft voornamelijk met (zogenaamde) macht te maken.

105. Vanaf haar omvorming in een NV van privaatrecht, ressorteert BIAC onder het toepassingsgebied van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Intern zijn na de sociale verkiezingen zowel de ondernemingsraad¹⁴⁷ als het Comité voor de preventie en bescherming op het werk opgestart¹⁴⁸. Deze functies werden voor de sociale verkiezingen door het paritair comité uitgeoefend¹⁴⁹. De rol van de ondernemingsraad ligt grotendeels in het informeren van de werknemers over de toestand waarin de onderneming zich bevindt. Op deze manier zou de ondernemingsraad moeten functioneren als het uitgelezen forum om de werknemers actief te betrekken bij de toekomst van hun onderneming. Het comité voor de preventie en

¹⁴⁶ K.B. van 28 oktober 2008 tot wijziging, wat het Paritair Comité voor de handelsluchtvaart betreft, van het Koninklijk Besluit van 9 februari 1971 tot oprichting van sommige paritair comités en tot vaststelling van hun benaming en bevoegdheid, *B.S.* 13 november 2008.

¹⁴⁷ R. GOFFIN en F. LAGASSE, “Le droit collectif du travail” in X, *Guide juridique de l'entreprise*, Traité théorique et pratique, 2ème édition, 2003, 13-49.

¹⁴⁸ Zie ook inzake ontslagbescherming: B. MERGITS, “De beschermde werknemers en de duur van hun bescherming tegen ontslag en overplaatsing na de sociale verkiezingen 2008”, *C.A.B.G.* 2008/3, Gent, 2-21.

¹⁴⁹ I. PLETS, “De penetratie van het overheidsstatuut door de arbeidswetgeving” in M. DE VOS en I. PLETS, *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 37-85.

bescherming op het werk heeft als belangrijkste taak een overleg te organiseren waarin de werknemersvertegenwoordigers actief kunnen bijdragen aan de bescherming van de veiligheid en het welzijn van de werknemers¹⁵⁰.

Door de oprichting van deze raden en comités zullen er geregeld spanningen opduiken. Maar dit resulteert in een leerproces voor iedereen en er is enorm veel “goodwill” aanwezig van beide kanten om alles echt te doen slagen. Het bedrijf zorgt voor extra opleiding voor de leden van de ondernemingsraad en het Comité voor de preventie en bescherming op het werk, maar ook voor het management en het middenkader.

Afdeling 2: Syndicaal statuut

106. BIAC viel als autonoom overheidsbedrijf onder de wet van 21 maart 1991. De autonome overheidsbedrijven vallen niet onder het vakbondsstatuut van de publieke sector¹⁵¹, maar kennen een eigen regeling waarvan de beginselen terug te vinden zijn in de wet van 21 maart 1991. De betrekkingen tussen het autonoom overheidsbedrijf en de representatieve organisaties van zijn personeel worden geregeld in het vakbondsstatuut dat door de Raad van Bestuur of door de Koning wordt vastgesteld. De wet zoekt een nieuw evenwicht waarbij het systeem van de wet van 5 december 1968 wordt verzoend met dat van de wet van 19 december 1974. Het systeem kent immers een duidelijker positie toe aan de collectieve akkoorden doordat hun resultaten een juridisch bindend karakter kunnen verkrijgen, maar daartegenover staat dat nog steeds een ingrijpen van de Raad van Bestuur noodzakelijk is om de typische statutaire eenzijdigheid tot stand te brengen¹⁵². Deze specifieke vormgeving van de collectieve akkoorden sluit natuurlijk aan bij de dualiteit die de autonome overheidsbedrijven kenmerkt.

107. Artikel 59 van het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een NV van privaatrecht en betreffende de

¹⁵⁰ K. NIJS, “Na de sociale verkiezingen : opstart of vernieuwing van het sociaal overleg”, *Soc. Weg* 2008, afl. 11, 10-11.

¹⁵¹ Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *B.S.* 24 december 1974.

¹⁵² A. DE BECKER, *Een onderzoek naar de juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2006, 82.

luchthaveninstallaties¹⁵³ bepaalt bij wijze van overgangsmaatregel dat de collectieve arbeidsverhoudingen tussen BIAC en de vakorganisaties die het personeel van BIAC vertegenwoordigen geregeld worden door het syndicaal statuut. Het syndicaal statuut is het werkinstrument voor de syndicale actie in de openbare sector.

Het eerste syndicaal statuut is het statuut aangenomen door BIAC op de vooravond van haar omvorming in een NV van privaatrecht. De bepalingen van het eerste syndicale statuut blijven van toepassing zolang er geen collectieve arbeidsovereenkomst is tot stand gekomen die hen wijzigt¹⁵⁴. In geen geval kan het syndicaal statuut afbreuk doen aan de verworven rechten van dit personeel zoals bepaald in het Koninklijk Besluit van 27 mei 2004. Een herziening van het syndicaal statuut is momenteel nog niet aan de orde.

§ 1 Representatieve en erkende vakorganisaties

108. Binnen BIAC bestaan representatieve en erkende vakorganisaties. De representatieve vakorganisaties beschikken over de volledige syndicale bevoegdheden binnen de onderneming. In het bijzonder zetelen zij ambtshalve in het Paritair Comité en in alle subcomités. Zij zetelen in alle organen die door dit statuut voorzien worden voor het regelen van collectieve arbeidsconflicten en oefenen bovendien al de prerogatieven uit van de erkende vakorganisaties. De aanwezigheid van de representatieve vakorganisaties op de examens en de tests is mogelijk op verzoek van de betrokkenen of op eigen initiatief ingeval van gezamenlijke proeven¹⁵⁵.

De erkenning daarentegen wordt voorbehouden voor de vakorganisaties die hun activiteit op nationaal vlak uitoefenen, de belangen van alle personeelscategorieën van de onderneming verdedigen en ten slotte aangesloten zijn bij een vakorganisatie die in de Nationale Arbeidsraad (hierna afgekort NAR) vertegenwoordigd is. De vakorganisaties die aan deze voorwaarden beantwoorden, worden erkend op voorwaarde dat zij hun statuten en de lijst van hun verantwoordelijken doorsturen aan de voorzitter van het Paritair Comité. De naam van de vakorganisatie wordt dan ter kennis gebracht van de personeelsleden.

¹⁵³ K.B. van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties, *B.S.* 24 juni 2004.

¹⁵⁴ R. JANVIER, *Contractanten in overheidsdienst*, Gent, Mys & Breesch, 1997, 186.

¹⁵⁵ Artikel 3 en 4 van het syndicaal statuut.

109. De bevoegdheden, conform artikel 6 van het syndicaal statuut, van de erkende vakorganisaties zijn onder andere tussenkomen bij de overheden in het algemeen belang van hun personeel of in het bijzonder belang van een personeelslid. Ze kunnen ook een personeelslid op zijn verzoek bijstaan gedurende de beoordeling van zijn prestaties, dat zich voor zijn daden moet verantwoorden ten overstaan van de administratieve overheden tijdens de beoordeling van zijn stage of van zijn proefperiode. Er mogen ook berichten worden uitgehangen door de vakorganisaties op de aangeduide plaatsen in de dienstlokalen na het verkrijgen van een visum door de Human Resource Management, dat enkel mag worden geweigerd wanneer het bericht de integriteit van de personen, van de onderneming of van de andere vakorganisaties schaadt of indien het feiten bevat waaraan de onderneming een vertrouwelijk karakter heeft gegeven. Uiteraard mogen de erkende vakorganisaties ook algemene documentatie met betrekking tot het personeelsbeleid ontvangen.

110. De syndicale delegatie is nog niet opgericht, maar er zijn tweewekelijks technische vergaderingen waar er nog een aantal grote dossiers aan bod komen¹⁵⁶. Via syndicale delegatie kan de werkgever interpellieren om conflicten binnen arbeidsrelaties onmiddellijk op te lossen of te voorkomen. Anders dan wat voor de Ondernemingsraad en het Comité voorzien is, is de oprichting van de vakbondsafvaardiging niet bij wet geregeld, maar vindt zij haar oorsprong in de CAO nr. 5 betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen¹⁵⁷.

Conform het personeelsreglement verbindt de gedelegeerd bestuurder zich er toe alle afgevaardigden van de representatieve en de erkende vakorganisaties te ontvangen, geen druk uit te oefenen op het personeel om te beletten zich aan te sluiten bij een vakorganisatie, evenals geen andere voorrechten of voordelen toe te kennen aan personeel die niet aangesloten is. De vrijheid van vereniging dient te worden geëerbiedigd. Elk personeelslid van BIAC en elke afgevaardigde van de representatieve en erkende vakorganisaties moeten in alle omstandigheden blijk geven van zin voor rechtvaardigheid, van billijkheid en van verzoening. Ze moeten iedere afbreuk door hen zelf of door hun collega's aan de sociale

¹⁵⁶ Deze gegevens werden mij meegedeeld door dhr. Jan François, Algemeen Sectorverantwoordelijke Belangengroep Mobiliteit bij de vakorganisatie ACV-Transcom.

¹⁵⁷ *B.S.*, 1 juli 1971. Deze C.A.O. werd gewijzigd bij C.A.O. nr. 5bis van 30 juni 1971, *B.S.*, 7 augustus 1971 en bij C.A.O. nr. 5ter van 21 december 1978. Zie ook R. BLANPAIN, "Overlegorganen" in *X, 50 jaar sociaal pact*, Antwerpen, Maklu, 1996, 179-185.

wetgeving, aan de CAO's, aan het personeelsstatuut, alsook aan de werkdiscipline en aan het beroepsgeheim vermijden.

Verder staat in artikel 10 van het syndicaal statuut dat de bepalingen die betrekking hebben op het tuchtregime, de schorsing in het belang van de dienst, het ambtshalve ontslag bij tuchtmaatregel of afzetting, het ontslag en de beoordeling niet mogen worden toegepast op de vakbondsafgevaardigden noch op de personeelsleden voor de uitoefening van syndicale activiteiten.

§ 2 Het Paritair Comité

111. Alle aangelegenheden waarvoor de tussenkomst van het Paritair Comité vereist is, worden aan de leden overgemaakt op initiatief van zijn voorzitter of op schriftelijk verzoek van de gedelegeerd bestuurder of van een representatieve vakorganisatie. Artikel 30 van de wet van 21 maart 1991, de Wet Hervorming Overheidsbedrijven, blijft van kracht en bevat de bevoegdheden van het PC. Belangrijkste bevoegdheden van het PC zijn het overleg met en de algemene informatie van het personeel, onderhandelingen in verband met de vaststelling van het personeelsstatuut en het syndicaal statuut, vaststellen en wijzigen van het arbeidsreglement,...

De onderhandelingen of het overleg vereist voor al de aangelegenheden moeten binnen 30 kalenderdagen volgend op de vergadering waar de aangelegenheid voor het eerst op de agenda werd geplaatst, worden beëindigd. Deze termijn kan verlengd worden in geval van onderling akkoord van de leden van het PC en kan ook ingekort worden bij hoogdringendheid.

112. Er kunnen subcomités opgericht worden, maar subcomité 315.03 ontbreekt echter nog. Volgens artikel 13 van het syndicaal statuut bestaat de afvaardiging van BIAC in de subcomités uit maximum 6 personen. Iedere representatieve vakorganisatie wordt door maximum zoveel personen vertegenwoordigd als zij afgevaardigden telt in het PC. Het subcomité kan ook een beroep doen op externe technische adviseurs. Het is de bedoeling dat de voorzitter van het subcomité de vergaderingen bijeenroept van de subcomités van het PC. Hij stelt de agenda vast en bereidt een proces-verbaal voor van de besluiten van de vergadering.

§ 3 Behandeling van collectieve geschillen

113. BIAC erkent het recht van haar personeelsleden om collectieve acties te voeren in de vorm van een georganiseerde werkonderbreking naar aanleiding van een beroepsmatig belangenconflict om onderhandelingen af te dwingen over een eisenpakket of over de correcte toepassing van een vigerende CAO.

Er zijn drie soorten collectieve geschillen¹⁵⁸. Ten eerste het geschil met betrekking tot de algemene problemen van interprofessionele aard of die hun oorsprong vinden buiten BIAC. Vanaf het ogenblik van de neerlegging van een aanzegging van een dergelijke actie komt het crisiscomité bijeen om de situatie te evalueren en om gepaste maatregelen te nemen. Ten tweede gaat het om een intern geschil bij BIAC. Een stakingsaanzegging van tenminste 7 kalenderdagen geeft aanleiding tot de bijeenkomst van het PC binnen de 48 uur om gedurende de ganse aanzegging oplossingen te zoeken die toelaten het conflict te vermijden. Daarna kan er eventueel een beroep gedaan worden op een bemiddelaar. Nadien gebeurt er nog een evaluatie van de te nemen maatregelen door het crisiscomité. Ten slotte is het mogelijk dat er een spontane actie bij BIAC wordt uitgeroepen zonder aanzegging. Binnen de twee uur na het uitbreken ervan komt het crisiscomité bijeen.

114. Het crisiscomité bestaat uit de gedelegeerd bestuurder, vergezeld van mandatarissen en van vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties. Het kan een beroep doen op externe technische adviseurs. Het crisiscomité is bevoegd om tussen te komen in geval van een collectief arbeidsgeschil¹⁵⁹. Het crisiscomité is voor elk sociaal conflict in het bijzonder bevoegd voor het bepalen van de maatregelen inzake trafiek, veiligheid en beveiliging die moeten getroffen worden om de hinder voor de gebruikers van de luchthaven te minimaliseren. Het comité is ook bevoegd voor het voorstellen van maatregelen aan het PC die kunnen bijdragen tot de oplossing van het lopende conflict overeenkomstig artikel 21.

¹⁵⁸ Artikel 21 van het syndicaal statuut.

¹⁵⁹ Artikel 26 van het syndicaal statuut.

Afdeling 3: Huidige stand van zaken

115. De bepalingen die voortvloeien uit de nationale CAO's of van beslissingen genomen in de NAR zijn zonder beperking van toepassing op het contractueel personeel en worden uitgebreid tot de vastbenoemde personeelsleden voor zover zij voordeliger lijken dan zijn eigen situatie. In de maanden maart/april 2009 waren er discussies over ontwerp-CAO's betreffende de functiebeschrijving/functieclassificatie, beoordeling en loonpolitiek. Over de eerste twee was er in die periode een principiële akkoord (maar nog niet ondertekend). In verband met loonpolitiek zijn er eigenlijk nog twee grote knelpunten: situering van de salarissen ten opzichte van de markt en de overgangsregeling voor de personeelsleden die minder dan 80 procent van het referentiesalaris verdienen¹⁶⁰.

§ 1 Protocolakkoord: functieclassificatie voor niet-kaderleden

116. BIAC zal ieder niet-kaderlid een plaats geven binnen een classificatiestructuur van 6 klassen die is opgebouwd aan de hand van het Universeel Systeem Berenschot. Dit systeem is een variant van een analytisch systeem. Berenschot zal helpen met het inschalen van een functie in een classificatiestructuur, op basis van een gedetailleerde functiebeschrijving aangevuld met een onderhoud met de betrokken functiehouder en zijn/haar management. Doelstelling van deze ontwerp-CAO is voornamelijk consistentie bij BIAC garanderen, evenals het bewaken van kwaliteit en nauwkeurigheid van het functieboek.

Een functiebeschrijving wordt opgemaakt door de functiehouder (indien gekend), samen met zijn rechtstreekse leidinggevende en Human Resources (hierna afgekort HR). De Recruitment & Development Manager staat in voor de kwaliteitsbewaking (juiste format en formulering). Daarna wordt de functiebeschrijving inhoudelijk gevalideerd in de onderhoudscommissie. De finale versie wordt door de functiehouder(s) ondertekend ter goedkeuring waarna Berenschot overgaat tot weging.

117. Er kan steeds een onderhoud worden aangevraagd voor nieuwe en gewijzigde functies door medewerkers en/of management. Iedere geargumenteerde aanvraag is ontvankelijk. De aanvragen tot onderhoud, de functiebeschrijvingen en de resultaten van de weging van

¹⁶⁰ Deze ontwerp-CAO's heb ik ontvangen van dhr. Jan François, Algemeen Sectorverantwoordelijke Belangengroep Mobiliteit bij de vakorganisatie ACV-Transcom.

Berenschot worden twee maal per jaar behandeld door de onderhoudscommissie. Indien de onderhoudsprocedure een wijziging met zich meebrengt die impact heeft op de verloning van de betrokken functiehouder, wordt deze wijziging retroactief uitgevoerd tot op de datum van indienen van de geargumenteerde onderhoudsaanvraag.

118. Een functie die niet ontstaat uit de evolutie van een bestaande functie of de samensmelting van twee of meerdere functies en dus nooit eerder werd beschreven, wordt gezien als een nieuwe functie. Het betrokken management bij BIAC maakt in samenspraak met de Human Resources een theoretische functiebeschrijving op. Deze wordt doorgestuurd naar Berenschot, na kwaliteitscontrole door Recruitment & Development. Berenschot zal tijdens een interview met het betrokken management meer informatie verzamelen en daarna de functie wegen. Het resultaat van deze weging wordt door Human Resources als richtlijn gebruikt in het aanwervings- of interne mobiliteitsproces. Van zodra de functie 6 maanden wordt ingevuld, zal HR in samenspraak met de functiehouder en het betrokken management de theoretische functiebeschrijving aanvullen en wijzigen waar nodig. In de eerstvolgende onderhoudscommissie zal de functiebeschrijving- en weging worden gevalideerd.

119. Deze ontwerp-CAO werd ondertussen ondertekend. Dit protocolakkoord werd door de vakbonden op gejuich onthaald, want ze vinden dat er goed werk wordt geleverd. De gehele equipe bij BIAC raken aan beide kanten op elkaar ingespeeld en de functieclassificatie gebeurt telkens via hetzelfde canvas. Finaal zou het moeten komen tot een als het ware “functietapijt”: alle functies van het bedrijf in hiërarchische en relationele vorm uitgetekend. Dit is van belang voor de consistentie en kwaliteit van het functieboek.

Het personeel bij BIAC aanvaarden deze “verandering” want ze worden vooraf gebriefd. Iedere functieklasse wordt door Human Resources schriftelijk aan de betrokken functiehouder meegedeeld. Bovendien heeft de functiehouder de mogelijkheid beroep aan te tekenen tegen de inschaling van zijn/haar eigen functie. Eerst is er mogelijkheid tot een intern hoger beroep. Wanneer dit niet het gewenste resultaat geeft aan de betrokken functiehouder is er nog een mogelijkheid tot extern hoger beroep.

Een moeilijkheid die op de proppen kwam bij deze ontwerp-CAO was het maatschappelijke aspect¹⁶¹. De functieclassificaties worden bedrijfsbreed steeds hoger wat betekent dat de lat steeds hoger wordt gelegd. Functiewaardering gaat uit van het principe dat loon samenhangt met wat men doet. Het heeft niets te maken met het functioneren of de persoonlijkheid van de uitvoerder. Functiewaardering is met andere woorden geen tovermiddel¹⁶².

Bovendien bestaat er een link tussen de functievereiste en de loonpolitiek (zie *infra* 76, nr. 123). De vakbonden werpen dan ook het argument op dat BIAC soms geen mensen vindt voor het loon van bepaalde functies die ze aanbieden. BIAC gaat daarom vaak meer loon geven om deze mensen te kunnen tewerkstellen in hun bedrijf.

§ 2 Protocolakkoord: beoordelen van functioneren van niet-kaderleden

120. Bij BIAC wordt voor alle niet-kaderleden een procedure ingesteld met betrekking tot het beoordelen van het functioneren van niet-kaderleden, die bestaat uit drie fasen. Ten eerste het vastleggen van persoonlijke ontwikkelingspunten en/of actiepunten. Vervolgens zal er een tussentijds functioneringsgesprek plaatsvinden en als laatste het jaarlijkse evaluatiegesprek.

Waar vroeger in de praktijk niet veel aandacht werd geschonken aan de “evaluatie” van statutairen, is er op dit vlak de dag van vandaag heel wat veranderd. De niet-kaderleden bij BIAC worden onderworpen aan een beoordeling die op maximaal drie niveaus zal plaatsvinden: op basis van persoonlijke ontwikkelingspunten (facultatief), actiepunten (facultatief) en prestatiecriteria. In principe wordt een medewerker beoordeeld door zijn/haar rechtstreekse leidinggevende. Deze evaluator moet het bewijs kunnen leveren dat hij de opleiding tot evaluator heeft gevolgd.

121. In de maanden maart en april worden afspraken gemaakt tussen een medewerker en zijn/haar evaluator in het kader van persoonlijke ontwikkeling en eventuele actiepunten voor het komende jaar. Persoonlijke ontwikkelingspunten zijn individueel en gelinkt aan persoonlijke aspecten in het uitoefenen van een functie. Actiepunten zijn concreet uit te voeren taken die van de medewerker bij BIAC worden verwacht binnen een vooropgestelde tijdsperiode.

¹⁶¹ Voor een overzicht over seksneutrale functieclassificatie: <http://www.igvm.be/eva/content/pdf/ABC-NL.pdf>.

¹⁶² Ook bij De Lijn gebeurde er een opdracht tot functieclassificatie: http://www.acod-tbm.be/antwerpen/joomla/index.php?option=com_content&task=view&id=607&Itemid=46, 1 juni 2007.

Gedurende de ganse beoordelingscyclus kunnen tussentijdse functioneringsgesprekken worden opgezet tussen medewerker en evaluator op initiatief van één van beide partijen. Tijdens zo'n gesprek wordt het algemeen functioneren van de medewerker besproken en eventueel bijgestuurd. Medewerkers krijgen dan ook de kans om aan te geven hoever ze staan in het realiseren van hun actiepunten, en kunnen bepaalde actiepunten hier eventueel laten bijstellen.

In de maanden februari en maart vindt het jaarlijks evaluatiegesprek plaats. Het personeelslid bij BIAC maakt op basis van de persoonlijke ontwikkelings -en actiepunten, een persoonlijke inhoudelijke zelfevaluatie die hij meedeelt aan zijn evaluator. Daarnaast wordt ook de beoordeling tegenover de 5 vooraf vastgestelde algemene presentatiecriteria meegedeeld. De eindbeoordeling is een score op basis van de vijfpuntenschaal: score 5 staat voor "uitstekend", score 4 staat voor "goed", score 3 voor "voldoende", score 2 voor "te verbeteren" en score 1 voor "onvoldoende". Indien de medewerker de eindbeoordeling betwist, is er een interne beroepsmogelijkheid voorzien bij Human Resources.

122. Dit protocolakkoord werd ondertussen ondertekend. Door de vakbonden werd vastgesteld tijdens de onderhandelingen dat de weinige statutairen die nog bij BIAC werken hier niet enthousiast over zijn. Dat is menselijk, want veel van hen stammen uit de tijd dat evaluaties met een korreltje zout werden genomen. Deze personeelsleden hebben gemengde gevoelens over zo'n evaluatieproces. Ze uiten ook de vrees dat hun evaluator niet objectief zou zijn omwille van het feit dat ze geen arbeidsovereenkomst hebben maar nog steeds statutair zijn. Daarom hebben de vakbonden ervoor gezorgd dat er voldoende waarborgen in de ontwerp-CAO werden ingeschreven omtrent de verplichte opleiding van de evaluator.

Personeelsleden verwachten natuurlijk wel "iets" als tegenprestatie voor die evaluatie. Zo komen we terecht bij de volgende ontwerp-CAO: de loonpolitiek waarover het niet gemakkelijk tot een akkoord kwam.

§ 3 Voorstel principes finalisering CAO loonbeleid

123. Het menselijk kapitaal is één van de belangrijkste pijlers voor het realiseren van de doelstellingen van BIAC. Het aantrekken en behouden van gemotiveerde en competente

mensen is essentieel. Daarom is een competitieve positie in de algemene arbeidsmarkt noodzakelijk. Om dit te verzekeren, is een loonbeleid uitgewerkt met volgende elementen: richtsalaris en progressie per functieklasse maar ook transparantie van de loonvoorwaarden bij aanwerving of promotie.

Het loonbeleid is gekoppeld aan de functieklassen. Bij de invoering van het nieuwe loonbeleid blijven de verworven rechten behouden. Voor de statutaire werknemers omvat dit de “Rugzak” (zie *supra* 19, nr. 22) en de CAO's. Voor contractuele werknemers omvat dit zowel het huidige loonpakket als de CAO's.

124. Er moet onderzocht worden waar BIAC zich bevindt op de markt qua loonbeleid. Dit is gebeurd via een vergelijking met een lijst bedrijven in Vlaams-Brabant en Brussel. De richtsalarissen per functieklasse evolueren volgens het resultaat van de jaarlijkse evaluatie van de referentiemarkt door HAY. BIAC positioneert zich voor het basisjaarsalaris op de mediaan (P50) van de referentiemarkt. Iedere functieklasse heeft een loonvork gaande van 80 tot 120% van het midpunt van het richtsalaris (P50). Het basisjaarsalaris van de werknemers bevindt zich binnen deze grenzen.

De relatieve salarispositie (hierna afgekort RSP) is de verhouding van het basisjaarsalaris van een individu ten opzichte van het midpunt richtsalaris van zijn functieklasse. Deze RSP wordt uitgedrukt in een percentage. Een RSP van meer dan 100% betekent dat het basisjaarsalaris van het individu boven het midpunt richtsalaris van zijn functieklasse ligt. Knelpunt bij de hele berekening van de RSP is eigenlijk hoe men de ervaring van het personeelslid kan meten en omzetten. Hoe jobgerelateerd moet die ervaring zijn? De vakorganisaties willen daarom enkele richtgegevens en oriënterende elementen op tafel zien te krijgen voor de berekening van hun relatieve salarispositie wat de ervaring betreft.

125. Er werden twee voorstellen ingediend met betrekking tot het loonbeleid, enerzijds inzake problematiek van de werknemers met een RSP onder de 80%, anderzijds inzake de problematiek van werknemers met een RSP tussen de 80 en de 90 die reeds langer in dienst zijn.

Voor de werknemers onder de 80 procent qua RSP worden twee maatregelen voorzien. Het gaat om een kleine honderdtal mensen die onder deze maatregelen vallen. In april 2009 wil

men een éénmalige maatregel invoeren waarbij deze werknemers een loonopslag wordt toegekend van 3% van het midpunt van hun klasse en dit gelimiteerd tot RSP 80%. Het gaat om een one shot-operatie waarbij de werknemers van een RSP onder de 80 procent gaat optrekken naar 80 procent wanneer het systeem operationeel wordt. Bovendien wordt er een piste geïntroduceerd als tweede maatregel die een versnelde loonsverhoging bij een RSP onder 80% mogelijk maakt vanaf 2010.

Parallel met het voorgaande, werd voor de werknemers met RSP tussen 80 en 90 die reeds langer in dienst zijn opnieuw twee maatregelen ingevoerd. In april 2010 komt er een éénmalige maatregel waarbij voor werknemers met deze RSP en die op 1/1/2010 3 jaar anciënniteit hebben een verhoogde meritverhoging mogelijk maken. Bovendien wordt ook een piste geïntroduceerd vanaf 2010 die een versnelde loonsverhoging bij een RSP tussen 80 en 90 mogelijk maakt. Deze meritverhoging betekent eigenlijk dat men het basisjaarsalaris gaat koppelen aan de evaluatiescores uit de voorgaande besproken ontwerp-CAO. Jaarlijks wordt indien de bedrijfssituatie het toelaat door de directie van BIAC een budget vastgelegd dat nodig is om de mediaanpositie van de werknemers aan te houden. Dit budget wordt verdeeld volgens een mechanisme: het basisjaarsalaris van een medewerker met evaluatiescore 3 volgt een mediaan marktverloop. Het basisjaarsalaris van een medewerker met score 4 of 5 stijgt meer dan de marktmediaan en iemand met een 1 of 2 stijgt niet (buiten de automatische loonindex).

Dit betekent dat iemand met een RSP tussen de 100 en 120% met evaluatiescore 5 (zeer goed) een loonsverhoging van 2 procent bekommt. Iemand met een RSP tussen de 80 en de 90% met evaluatiescore 5 (zeer goed) bekommt een loonsverhoging van 7 procent. Pas vanaf evaluatiescore 3 (voldoende) in om het even welke RSP is er sprake van een loonsverhoging. Deze loonsverhogingen worden vastgelegd in een tabel in de ontwerp-CAO. De progressie van het basisjaarsalaris houdt voor contractuele werknemers in dat het bruto maandsalaris wordt verhoogd. Voor statutairen wordt een delta toegekend of verhoogt de bestaande delta (zie *supra* 46, nr. 62).

126. Bovendien wordt bepaald dat wanneer na toepassing van deze meritmatrix het budget overschreden is, zal op alle percentages een corrigerende factor worden toegepast opdat het door de directie vooropgestelde budget kan worden aangehouden. Als voorbeeld kan aangehaald worden: iemand met een RSP tussen de 100 en 120% en evaluatiescore 3 krijgt

1% procent loonsverhoging. Door de corrigerende factor krijgt men dan misschien maar 0,8%.

Dit zorgde voor rumoer aan de onderhandelingstafel: wat als een evaluator heel erg tevreden is met zijn afdeling en iedereen gewoonweg een evaluatiescore 5 heeft ? Of heel erg misnoegd is en iedereen een 2 geeft ? Daarom werd terecht besloten om een interne audit te installeren bij BIAC zodat de evaluaties correct verlopen. Deze scores wegen uiteraard op het budget die BIAC ter beschikking stelt. Tweede punt die voor rumoer zorgde is dat jaarlijks, indien de bedrijfssituatie het toelaat, door de directie van BIAC een budget vastgelegd wordt dat nodig is voor de mediaanpositie van de werknemers aan te houden. Maar wat als er niet voldoende budget is omdat de bedrijfssituatie het niet toelaat ? Het personeel bij BIAC is kritisch: het is mogelijk dat er geen budget is maar het is ook mogelijk dat bij overschrijding van het budget er een corrigerende factor wordt toegepast.

127. Ook de presentatiebonus kwam aan bod in het voorstel inzake loonbeleid. Een basisjaarsalaris van meer dan 120% van het midpunt referentiesalaris zal niet verder stijgen. Voor deze werknemers resulteert een goede beoordeling wel in een prestatiebonus. Dit is een eenmalige variabele premie afhankelijk van de evaluatiescore en kan elk jaar opnieuw behaald worden. De kost voor de berekende prestatiebonussen wordt meegerekend in het totale vooropgestelde budget. Derhalve kunnen deze ook worden gecorrigeerd zodat het vooropgestelde budget kan worden aangehouden.

128. Het is de bedoeling dat het nieuwe loonbeleid de huidige praktijken voor salarisherziening bij niet-kaderleden vervangt. In mei 2009 werden de conventies ondertekend. Vervolgens zal er een evaluatie gebeuren vanaf april 2009 tot maart 2010; vanaf dan geldt het nieuwe verloningssysteem.

Er treden nog enkele moeilijkheden op aan werkgeverszijde: de éénmalige maatregel in april 2009 waarbij de werknemers met RSP onder de 80 gewaardeerd worden naar 80 los van evaluatie kost het bedrijf veel geld. BIAC wordt gezien als een “high performance” bedrijf, dus deze maatregel zou de directie zeker moeten kunnen waarmaken volgens de vakorganisaties. Bovendien wil het management bij BIAC niet dat zijn personeelsleden omwille van het loon zouden weggaan bij hun bedrijf. BIAC wil zich goed positioneren op de referentiemarkt. Of dit voldoende is voor het personeel om bij BIAC te blijven, blijft de

vraag. Aan de medewerkers zal het nieuwe loonbeleid uitvoerig gecommuniceerd worden. Het hele proces vanaf de salarisstudie van de huidige loonpakketten tot en met de implementatie van het loonbeleid zal aan de hand van workshops uitgelegd worden samen met de syndicale partners.

DEEL 4: Een eenvormige contractuele rechtspositieregeling in het vooruitzicht?

Hoofdstuk 1: Mogelijkheid tot gelijkschakeling van de rechtspositie van het overheidspersoneel

Afdeling 1: Concept van de nieuwe rechtspositieregeling

129. Uit de parlementaire voorbereiding bij de wet van 21 maart 1991 bleek reeds dat het de wil van de regering was om meer arbeidscontractanten aan te werven bij de autonome overheidsbedrijven¹⁶³. Dit blijkt ook uit de parlementaire voorbereiding bij het Vlaams Gemeentedecreet¹⁶⁴. Over dat laatste is er eensgezindheid: op alle bestuursniveaus is het aandeel contractuelen toegenomen, bij het ene bestuursniveau al wat meer uitgesproken dan het andere maar de lokale besturen bespannen de kroon. Bij de autonome overheidsbedrijven zien we een feitelijke trend in dezelfde richting die veeleer stilzwijgend wordt gedoogd¹⁶⁵.

Hoewel de mening dat de rechtspositie van de ambtenaren volledig moet worden “genormaliseerd” in België niet altijd op gejuich wordt onthaald in de rechtsleer, is in sommige rechtsleer toch een tendens vast te stellen die aangeeft dat het onderscheid tussen de rechtspositie van de ambtenaren en die van de werknemers in de private sector dient te verminderen¹⁶⁶.

130. Vraag die hierbij gesteld kan worden is het waarom van deze tendens en hoe adequaat reageren erop. Het flexibiliseren van het statuut is een logische optie¹⁶⁷ en spoort volkomen samen met de veranderlijkheid van de openbare dienst. De overheid moet vlot kunnen inspelen op de steeds wisselende behoeften van de openbare dienst. Dit zou kunnen door snel eenzijdig de nodige wijzigingen aan het statuut aan te brengen.

¹⁶³ *Parl. St.*, Senaat, zitting 1990-1991, nr. 1137/2.

¹⁶⁴ *Parl. St.*, Vlaams Parlement, zitting 2004-2005, nr. 347/6, 79.

¹⁶⁵ R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 86.

¹⁶⁶ D. CUYPERS, “Ambtenaren- en werknemersstatuut: is het onderscheid (nog) relevant?” in X, *Publiek recht: ruim bekeken*, Antwerpen, Maklu, 1994, 121-156. Zie ook R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 375 p. en W. APPELS, *De laatste der statutairen ? De mythe van het schuldenbeladen statuut!*, Deventer, Kluwer, 2005, 144 p.

¹⁶⁷ R. JANVIER, “Iedereen statutair ? Enkele wetenschappelijke kanttekeningen en kritische overwegingen”, *VTOM* 2008, 11.

De gebruikelijke publiekrechtelijke invalshoek leidt immers tot de conclusie dat de ambtenaren in beginsel statutair moeten worden tewerkgesteld. Maar in de praktijk vindt er een tendens plaats voor de aanwerving van arbeidscontractanten. Volgens DE BECKER blijkt duidelijk dat er nog steeds ruime rechtstheoretische en al dan niet gerelateerde (grond)wettelijke grondslagen bestaan voor de statutaire tewerkstelling, zowel bij het federaal algemeen bestuur als bij de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen. Hetzelfde geldt voor de diensten van de regeringen van de Gemeenschappen en de Gewesten en voor de publiekrechtelijke rechtspersonen die afhangen van de Gemeenschappen en de Gewesten. Zelfs voor de lokale besturen bestaat nog steeds een volwaardige wettelijke grondslag op basis waarvan de gemeenten hun personeel in beginsel statutair aanstellen¹⁶⁸.

131. Er heerst dus een grote discrepantie tussen theorie en praktijk. Dit zou eventuele wetwijzigingen tot gevolg kunnen hebben. De vraag is of zo'n gelijkshakeling van het ambtenarenrecht in België haalbare kaart zou zijn, in navolging van de gelijkshakeling in andere landen zoals bijvoorbeeld Nederland, Duitsland en Denemarken¹⁶⁹. Er moet als het ware een evenwichtsoefening gemaakt worden ten voordele van deze eenvormige rechtspositieregeling. Deze rechtspositieregeling moet enerzijds een bescherming tegen willekeur bieden en anderzijds moet het gaan om een flexibel resultaatgedreven personeelsmanagement. Bij dit alles mag natuurlijk ook de kostprijs niet vergeten worden. In de uitwerking die volgt worden de pijnpunten van de nieuwe rechtspositieregeling op een rijtje gezet. Parallel met de sociaalrechtelijke gevolgen voor het personeel uit deel 3 heb ik gekozen voor de aanwerving en het ontslag op individueel vlak en het syndicaal statuut op collectief vlak, maar er kunnen nog andere probleempunten vermeld worden.

Afdeling 2: Pijnpunten van de nieuwe rechtspositieregeling

§ 1 Aanwerving

132. De wijze van aanwerving in het administratief recht verschilt in principe van de wijze van aanwerving in het arbeidsrecht. In tegenstelling tot het administratief statuut, dat voorziet in een aantal toelaatbaarheidsvereisten waaraan de kandidaat-ambtenaar moet voldoen, is het

¹⁶⁸ A. DE BECKER, *Een onderzoek naar de juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2006, 380.

¹⁶⁹ R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 95-99.

arbeidsrecht van de particuliere sector minder stringent geformuleerd¹⁷⁰. Het spreekt voor zich dat de overheid als werkgever bij de aanwerving de principes van objectiviteit en niet-discriminatie zal moeten bewaken. Deze objectiviteit wordt bij de aanwerving van ambtenaren meestal gegarandeerd door een examenresultaat. Dit examenresultaat geeft een objectief en eenzijdig criterium waarop de selectie van statutairen kan gebeuren¹⁷¹.

133. In artikel 3 van het Koninklijk Besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten¹⁷² wordt voorrang verleend aan de kandidaten waarvan het profiel overeenstemmend is met het vereiste functieprofiel en die geslaagd zijn voor een vergelijkend wervingsexamen of een vergelijkende selectie.

Toch zijn de waarborgen nog niet even groot als bij de statutaire aanwerving aangezien de overheid niet gebonden is door de rangschikking die het examen of vergelijkende selectie hebben opgeleverd. De objectiviteit is dus niet in dezelfde mate gewaarborgd als bij de statutaire aanwervingen¹⁷³.

134. In het besluit van 7 december 2007 van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn worden de voorwaarden en procedures voor aanwerving en bevordering vastgesteld¹⁷⁴. Die procedures waarborgen op hun beurt de objectiviteit van de aanwervingen en bevorderingen en de gelijke behandeling van de kandidaten¹⁷⁵.

¹⁷⁰ R. JANVIER, *Contractanten in overheidsdienst*, Gent, Mys & Breesch, 1997, 167.

¹⁷¹ D. BATSELE, O. DAURMONT en P. QUERTAINMONT, *Le contentieux de la fonction publique*, Brussel, Nemesis, 1992, 64.

¹⁷² Koninklijk Besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten, *B.S.* 6 oktober 2005.

¹⁷³ A. DE BECKER, *Een onderzoek naar de juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2006, 430.

¹⁷⁴ Besluit van 7 december 2007 van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, *B.S.* 24 december 2007.

¹⁷⁵ Voor de vergelijking van titels: Cass. 21 september 1972, *Pas.* 1973, 1, 78 en Cass. 13 juni 1973, *Pas.* 1973, 1, 949.

Enkel de Raad van State zou als kaper op de kust kunnen tevoorschijn komen op het vlak van het flexibele resultaatgedreven personeelsmanagement. Lange tijd meende de Raad van State dat “hiërarchische” bevorderingsbetrekkingen exclusief aan statutaire personeelsleden toekwamen. Ook het Rekenhof stelde de praktijk die erin bestond door nieuwe arbeidsovereenkomsten hogere functies toe te kennen, gelijk met het onwettig creëren van bevorderingsmogelijkheden. De mandaatsystemen die in tal van overheidsdiensten opgang maken, de contractuele werving van topfunctionarissen die aan het hoofd staan van bepaalde overheidsinstellingen, de steeds verdergaande verruiming van de mogelijkheid om rechtstreeks te werven in een hogere graad, hebben deze archaïsche stellingname in belangrijke mate op de helling gezet¹⁷⁶.

135. Er blijkt dus een wens naar een zekere objectiviteit van de aanwervingen te bestaan. Dit betekent dat de overheid de grondwettelijke principes (met name de artikelen 10 en 33 van de Grondwet) moet volgen en steeds de verplichting heeft om de kandidaten op een gelijke wijze te behandelen. Bovendien moet de overheid ook de meest geschikte kandidaat kiezen ter behartiging van het algemeen belang. Die objectiviteit gaat verder dan de objectiviteit bij de aanwervingen in de private sector.

Ook bij de aanwerving van de arbeidscontractanten door de NV van publiek recht BIAC in 1998 is de doorwerking van het administratief recht in het arbeidsrecht te merken. Alle arbeidscontractanten dienden te voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden voor de statutaire aanwerving. De beste optie is namelijk de garantie voor objectiviteit en uiteraard moet de meest geschikte kandidaat geselecteerd worden.

§ 2 Ontslag

A) Onderscheid ontslagbescherming

136. Een verschil in behandeling tussen de contractuele personeelsleden kan in het kader van de tewerkstelling in de publieke sector enkel in zoverre er daarvoor objectieve grondslagen bestaan. Dit impliceert eveneens dat de publiekrechtelijke werkgever niet over dezelfde vrijheid beschikt om personeelsleden te ontslaan als de privaatrechtelijke werkgever. Hij dient daarbij rekening te houden met de elementen van het algemeen belang. Dit impliceert dat

¹⁷⁶ R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 125.

vooral de evaluaties van bepaalde personeelsleden een doorslaggevende rol kunnen spelen om te bepalen welk personeelslid al dan niet ontslagen kan worden.

137. Volgens de visie van DE BECKER kan de groep personeelsleden die een deel van het openbaar gezag uitoefent en/of een duidelijke controlebevoegdheid, niet onderworpen worden aan een gelijkschakelingsproces.

De tewerkstelling bij de publiekrechtelijke entiteiten die afhangen van de federale overheid, de gemeenschappen en de gewesten kan eenvoudig gelijkgeschakeld worden. In beginsel volstaat een keuze van de wet- of decreetgever om bij de publiekrechtelijke entiteiten enkel arbeidscontractanten aan te werven. Die uitdrukkelijke optie kan geleidelijk de toepassing van de statutaire tewerkstelling als voortvloeisel van het algemeen beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst doen vervagen. Het is wel vereist, en dit houdt een wijziging van het bestaand juridisch kader in, dat de wet- of decreetgever dit telkens expliciet doet. Ook voor het eigenlijk gemeentelijk personeel zou een duidelijke keuze van de decreetgever voor het systeem van de arbeidsovereenkomsten kunnen volstaan.

138. De wenselijkheid van zulk een ingreep tot gelijkschakeling kan echter in zijn algemeenheid worden betwijfeld en de haalbaarheid ervan nog meer. Over de grenzen heen van de verschillende grondslagen voor de statutaire tewerkstelling bij het algemeen bestuur, bij de functioneel gedecentraliseerde entiteiten en bij de gemeenten geldt immers dat het statuut een zekere waarborg van onafhankelijkheid biedt voor die personeelsleden die bekleed zijn met een deel van het openbaar gezag. Dat is de reden waarom de politieambtenaren, de controle- en inspectiediensten, de rechters en het militair personeel niet met arbeidsovereenkomsten kunnen worden tewerkgesteld.

In het algemeen geldt voor de ambtenaren die een zekere controlebevoegdheid moeten uitoefenen dat enerzijds hun onafhankelijkheid ten aanzien van de politiek dient te worden gewaarborgd terwijl anderzijds het uittekenen van hun rechtspositie bij statuut een zekere eenzijdige wijzigbaarheid kent, die de overheid de mogelijkheid geeft om het statuut steeds aan te passen aan de veranderde visie omtrent de wijze waarop het bestuur moet worden uitgetekend. Dit geldt uiteraard slechts in zoverre de betrokken ambtenaren een gezagstaak

dienen uit te oefenen. Voor bepaalde controleurs, die geen deel van het eigenlijk openbaar gezag uitoefenen geldt die statutaire waarborg van onafhankelijkheid niet¹⁷⁷.

139. Dit betekent volgens DE BECKER niet dat bij de publiekrechtelijke entiteiten die afhangen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten geen plaats voor statutaire tewerkstelling meer zou zijn. Ook hier valt voor de eigenlijke controlefuncties die gepaard gaan met de uitoefening van een deel van het openbaar gezag te pleiten voor een statutaire tewerkstelling. Dit geldt in het algemeen voor alle ambtenaren die een deel van het openbaar gezag uitoefenen in de schoot van die instellingen. Bij de instellingen die werkelijk in concurrentie met anderen treden, zoals Belgacom, de Post en de VRT, is het aanwerven van contractueel personeel een optie.

Bij de gemeenten lijkt ook weer een zelfde toetssteen te moeten worden gehanteerd. In hoeverre oefent het gemeentepersoneel een deel van het openbaar gezag uit en is anderzijds een bescherming tegen politieke willekeur gewenst of vereist. Ook hier zullen een groot aantal gemeentebedienden die tewerk zijn gesteld bij de beleidsvoorbereiding van het gemeentebestuur statutair moeten zijn tewerkgesteld terwijl de taken die niet tot eigenlijk beleidsvoorbereiding behoren makkelijker opengesteld kunnen worden voor contractueel personeel.

140. In het verlengde hiervan is het noodzakelijk dat de leidinggevende mandaathouders van zowel bij de federale overheid als bij de gemeenschappen en de gewesten eenzijdig worden aangesteld. Die redenering dient ook te worden doorgetrokken naar het gemeentelijk niveau in Vlaanderen, waar de topfuncties sinds de invoering van het Vlaams Gemeentedecreet eveneens bij mandaat gegeven kunnen worden. Dit mandaat kan dan eventueel de vorm aannemen van een tijdelijk statuut. Het voordeel van dit mandaat volgens bovenstaande auteur is dat de rechtspositie van de mandaathouders duidelijk vastligt, zowel wat hun rechten en plichten betreft, als qua bescherming tegen eventuele politieke inmenging door een limitatieve opsomming van de ontslaggronden. De Vlaamse regering heeft in haar besluit van 15 juni 2005 getracht om voor de extern aangeworven mandaathouders zulks te doen op basis van arbeidsovereenkomsten. Die arbeidsovereenkomst gaat echter gepaard met een aantal

¹⁷⁷ A. DE BECKER, *Een onderzoek naar de juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2006, 481.

ontslagbeperkingen die de Vlaamse overheid zelf oplegt. Deze ontslagmogelijkheden die geïncorporeerd dienen te worden in het contractueel kader zijn limitatief opgesomd. Het realiseren van een flexibele en tegelijk passende “vastheid van contractuele tewerkstelling” moet mogelijk zijn volgens JANVIER¹⁷⁸ door het inlassen van werkzekerheidsclausules. In de rechtsleer rijst de vraag of men de vastheid van de dienstbetrekking van contractuelen door middel van een expliciet werkzekerheidsbeding kan verbeteren om hen een met ambtenaren vergelijkbare stabiliteit te waarborgen¹⁷⁹. Zo kunnen werkzekerheidsbedingen die in relatie staan tot het ontslag, ook worden omschreven als clausules in een individuele arbeidsovereenkomst, een arbeidsreglement of collectieve arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever zijn ontslagmacht limiteert en zo aan de werknemer een min of meer vergaande vastheid van betrekking biedt¹⁸⁰. Die kunnen de vorm aannemen van een relatief ontslagverbod en/of inschrijven van de verplichting om, voorafgaand aan het ontslag, het advies van het bevoegde overlegcomité in te winnen. Er dient echter nog eens te worden gewezen op het verschil in rechtsgevolgen bij miskenning van die ontslagbeperkingen, die in het administratief recht leiden tot een reïntegratieverplichting, terwijl dit in de huidige rechtspraak van de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven niet voorkomt door gebrek aan een wettelijke basis.

141. DE BECKER vindt het gepaster dat de leidinggevende ambtenaren nog steeds eenzijdig worden aangesteld, maar dan in een tijdelijk statuut. Mijns inziens lijkt een tijdelijk statuut niet ideaal in de praktijk. Een tijdelijk statuut biedt nadelen, want telkens is er de onzekerheid dat de ambtenaar zijn statuut niet verlengd ziet worden. Vanuit de optiek dat deze ambtenaren een deel van het openbaar gezag uitoefenen en daartoe de beslissingen van het bestuur dienen uit te voeren, kan hun rechtspositie beter op een algemene en onpersoonlijke wijze vastliggen. De hele discussie draait voor personeelsleden die geen deel van het openbaar gezag uitoefenen immers om een verschillend evenwicht: de eenzijdige wijzigbaarheid impliceert een bescherming onder de vorm van een vastheid van het dienstverband. Een overstap naar arbeidsovereenkomsten impliceert geen eenzijdige wijzigbaarheid meer, maar een ruimere mogelijkheid om over te gaan tot ontslag.

¹⁷⁸ R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 221.

¹⁷⁹ DE VOS en I. PLETS, “Veranderingsmanagement en personeelsbeleid in een overheidscontext”, in M. DE VOS en I. PLETS, *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2003, 106-107.

¹⁸⁰ M. RIGAUX, “Werkzekerheidsbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten” in M. RIGAUX (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 4*, Antwerpen, Maklu, 1993, 476-477.

Er dient op gewezen te worden dat sommige rechtsgeleerden waaronder JANVIER vinden dat de overheidsbesturen- en instellingen kunnen overgaan tot ontslag om dringende reden mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan¹⁸¹. Het ontslag moet volgens deze visie in ieder geval als beëindigingsgrond worden aangehouden, waarbij dient overwogen te worden hoe dit in de publieke sector praktisch in zijn werk kan gaan.

142. Bij de overgang van de NV BATC naar de NV van publiek recht BIAC dienden de statutairen te opteren voor een arbeidsovereenkomst. Mijns inziens lijkt een volledig gelijkenschakelingsproces in de publieke sector geen haalbare kaart. Toch dient opgemerkt te worden dat het arbeidsrecht steeds meer naar het statuut toegroeit. Het ambtenarenstatuut kan door de overheid steeds bij besluit eenzijdig worden gewijzigd. Die eenzijdige wijzigbaarheid heeft uiteraard geen individueel karakter. Ze dient op een objectieve wijze te gebeuren ten aanzien van alle ambtenaren die zich in dezelfde juridische omstandigheden bevinden. Hier verschilt de eenzijdige wijzigbaarheid meteen van het *ius variandi* in het arbeidsrecht. In beginsel kan een arbeidsovereenkomst niet eenzijdig worden gewijzigd door de werkgever. Dit vloeit voort uit de bindende kracht van de overeenkomst. Toch aanvaardt het Hof van Cassatie tot op zekere hoogte een eenzijdig wijzigingsbeding ten voordele van de werkgever in een individuele arbeidsovereenkomst in zoverre dat wijzigingsbeding slechts toelaat om de niet-essentiële bestanddelen van de overeenkomst eenzijdig door de werkgever te laten wijzigen. Dit *ius variandi* kent slechts een individuele draagwijdte terwijl de eenzijdig wijzigbaarheid eveneens een algemeen en onpersoonlijk karakter kent.

B) Motivering ontslag

143. Enerzijds maken het ontslag en de ontslagregeling deel uit van het arbeidsrecht, terwijl anderzijds de regeling inzake de motivering van de bestuurshandeling deel uit maakt van het bestuursrecht. In het bestuursrecht kan de rol van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen¹⁸² (hierna Wet Motivering Bestuurshandelingen) nauwelijks worden onderschat¹⁸³. Deze verplicht sinds 1 januari 2002

¹⁸¹ R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 210.

¹⁸² Wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen, *B.S.* 12 september 1991.

¹⁸³ Zie onder meer D. CUYPERS, "Over ontslagmotieven, motiveringswet en rechtmisbruik", *Soc. Kron.* 2007, afl. 9, 509-513; J. JACQMAIN, noot onder Arbrb. Brussel 7 april 1994, *Soc. Kron.* 1997, 356; R. JANVIER, *Contractanten in overheidsdienst*, Gent, Mys & Breesch, 1997, 147-148; M. JOURDAN, "La rupture de la

elke administratieve overheid in de zin van de R.v.St.-Wet om alle bestuurshandelingen uitdrukkelijk te motiveren. Dit betekent dat het bestuur op afdoende wijze de juridische en feitelijke overwegingen moet vermelden die aan de beslissing ten grondslag liggen. Deze wet erkent weliswaar een aantal uitzonderingssituaties waarin het bestuur is vrijgesteld van deze motiveringsplicht, maar deze zijn hier niet aan de orde.

Bij de contractuele personeelsleden en de gewezen leden van het statutair personeel bij de NV van publiek recht BIAC wordt het ontslag gemotiveerd in de praktijk. Uiteraard moet geen verhandeling worden verwacht. Het proportionaliteitsbeginsel mag hierbij niet uit het oog worden verloren: er moet een evenredigheid bestaan tussen het gewicht van de beslissing en de motivering. Het doel dat met motivering wordt beoogd bestaat erin dat de werknemer een inzicht verwerft in de motieven van de beslissing, opdat hij in staat zou zijn zich een oordeel te vormen of het al dan niet zin heeft die beslissing met rechtsmiddelen aan te vechten.

144. Er is recentelijk heel wat inkt gevloeid over de kwestie of de ontslagbrief van een “contractant in overheidsdienst” de redenen dient te bevatten waarom de administratieve overheid de betrokken persoon ontslaat¹⁸⁴. Dit debat hangt samen met het toenemend aantal arbeidscontractanten in de publieke sector. Daarom worden kort de verschillende standpunten in de rechtsleer even toegelicht.

DE BECKER concludeert dat het toepassingsgebied van de Wet Motivering Bestuurshandelingen niet dermate ruim kan worden geïnterpreteerd dat artikel 1 van deze wet de verplichting oplegt om het ontslag van een arbeidscontractant door een administratieve overheid formeel en materieel te motiveren. De term bestuurshandeling impliceert immers een eenzijdige rechtshandeling die te situeren is in het specifieke domein van het bestuursrecht, wat meteen impliceert dat het toepassingsgebied van deze wet niet uitgebreid mag worden tot

relation de travail” in J. JACQMAIN, *Une terre de droit du travail : les services publics*, Brussel, Bruylant, 2005, 369; M. PÂQUES, “L’hypothèse du contrat dans la fonction publique locale”, *T.S.R.* 1996, 39; W. RAUWS, “Aansprakelijkheids- en tuchtregeling voor contractuelen bij de overheid” in M. DE VOS en I. PLETS (eds.), *Contractuele tewerkstelling bij de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 149-151; K. SALOMEZ, *De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, die Keure, 2004, 237; P. SMEDTS en I. VERHELST, “Buiten zonder reden? De motivering van het ontslag door de werkgever”, *Or.* 2002, 113-132; B. WEEKERS, “De ontslagbrief gericht aan en door een arbeidsovereenkomst met een gemeente verbonden personeelslid : uitdrukkelijk motiveren of niet?”, *T. Gem.* 2005, 233.

¹⁸⁴ Voor de hele problematiek inzake motivering bij een contractant bij de overheid, zie A. DE BECKER, “De motivering van het ontslag van een arbeidscontractant in de publieke sector”, *R.W.* 2007-08, afl. 3, 90-102.

een eenzijdige rechtshandeling in een contractueel kader¹⁸⁵. Het staat buiten discussie dat de Wet Motivering Bestuurshandelingen niet van toepassing is op contractuele verhoudingen. Volgens JANVIER dient deze wet ook te worden nageleefd wanneer de overheid een einde maakt aan de tewerkstelling van een contractant in overheidsdienst¹⁸⁶. Deze auteur geeft als voorbeeld het vonnis van 30 oktober 2000 waarbij de Arbeidsrechtbank te Brussel zich zeer affirmatief betoonde: bij de opzegging van een contractueel personeelslid moet de gemeente de Wet Motivering Bestuurshandelingen eerbiedigen¹⁸⁷. Hoe dan ook zal de tewerkstellende overheid bij het ontslag van om het even welke contractant moeten kunnen aantonen dat zij over gegronde redenen beschikt om dit ontslag te rechtvaardigen. Bij gebrek hieraan werd het ontslag van een arbeider in overheidsdienst door de Arbeidsrechtbank te Brussel in een vonnis van 7 april 1994 als willekeurig gekwalificeerd¹⁸⁸. DE BECKER vindt het eerder bevreedend dat de uitspraken van de Belgische arbeidsgerechten, wanneer zij oordelen dat de niet-motivering de Wet Motivering Bestuurshandelingen schendt, niet leiden tot de wettelijk voorgeschreven vernietiging of nietigverklaring van het ontslag, maar enkel tot een pecuniaire vergoeding van de ontstane schade. Dit geeft nog eens aan dat de hoven en rechtbanken de redenering niet doortrekken¹⁸⁹. Zij koppelen aan de eventuele toepassing van bovenstaande wet niet de geijkte en gepaste bestuursrechtelijke sanctie, maar wel een gemeenrechtelijke arbeidsrechtelijke sanctie. Deze laatste sanctie wijkt bovendien af van de normale verbintenisrechtelijke sanctie van een vastgestelde nietigheid. Deze jurisprudentiële invulling impliceert, mijn inziens terecht, dan ook onvermijdelijk dat elke arbeidsovereenkomst in de publieke sector in wezen volledig door het arbeidsrecht wordt beheerst. Derhalve kan worden vastgesteld in de huidige wettelijke context dat het bestuursrecht geen rol kan worden toebedeeld in deze volledig door het arbeidsrecht gegeerde relatie.

¹⁸⁵ A. DE BECKER, "De motivering van het ontslag van een arbeidscontractant in de publieke sector", *R.W.* 2007-08, afl. 3, 102.

¹⁸⁶ R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 182.

¹⁸⁷ Arbrb. Brussel 30 oktober 2000, *J.T.T.* 2001, 52, noot.

¹⁸⁸ Arbrb. Brussel 7 april 1994, *Soc. Kron.* 1997, 356, noot J. JACQMAIN.

¹⁸⁹ A. DE BECKER, "De motivering van het ontslag van een arbeidscontractant in de publieke sector", *R.W.* 2007-08, afl. 3, 102.

§ 3 Syndicaal statuut

145. Vooraleer kan worden overgegaan tot een eventuele gelijkschakeling van de andere personeelsleden blijft nog een groot fundamenteel probleem over. De rechtspositie van de ambtenaren wordt op dit ogenblik geregeerd door het statuut en de rechtspositie van deze gelijkgeschakelde contractanten door het arbeidsrecht¹⁹⁰. Dit kan gezien de objectiviteit waar de overheid, door de doorwerking van het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, nog steeds aan onderworpen is, het best gebeuren door middel van Collectieve Arbeidsovereenkomsten. Maar de niet-toepasselijkheid van de CAO-wet leidt ertoe dat de contractanten in overheidsdienst in een aantal gevallen benadeeld zijn ten opzichte van de werknemers uit de particuliere sector.

146. De vraag rijst echter hoe die CAO's, buiten het gegeven dat ze niet zijn geïncorporeerd in de wet van 19 december 1974, in te passen zijn in het budgetrecht van de staat. De enige mogelijk oplossing, volgens de visie van DE BECKER¹⁹¹, bestaat erin om binnen de grenzen van het budgetrecht telkens een CAO te sluiten. De beleidsruimte van de sociale partners wordt in zulk onderhandelingsproces wel erg beknot. Dit impliceert evenwel een jaarlijkse onderhandeling over de loon-en arbeidsvoorwaarden, hoewel er eventueel planmatig gewerkt kan worden in het kader van opgestelde meerjarenbegrotingen. Zoniet kan het immers dat een begrotingsaanpassing tot gevolg zou hebben dat de verbintenissen van de collectieve onderhandelingen niet kunnen worden nagekomen.

Dat DE BECKER niet de enige is die bedenkingen heeft bij de actuele gang van zaken, blijkt ook uit de bijdrage van JANVIER. Volgens laatstgenoemde zijn de mogelijkheden om via een systeem van afgeleide toepassing van algemeen bindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten een aanvullende bescherming te waarborgen aan de nieuwe overheidswerknemer het exploreren waard¹⁹². Dit betekent dat men wel een systeem zou kunnen overwegen waarbij verplicht wordt te onderzoeken of algemeen verbindend verklaarde CAO's die gelden voor de gehele particuliere sector, ook aanknopingspunten

¹⁹⁰ Zie ook W. APPELS, *De laatste der statutairen ? De mythe van het schuldenbeladen statuut!*, Deventer, Kluwer, 2005, 107-110.

¹⁹¹ A. DE BECKER, *Een onderzoek naar de juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2006, 483.

¹⁹² R. JANVIER en K. JANSSENS, *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 231.

vertonen voor de provinciale en plaatselijke besturen in Vlaanderen. Wanneer dit het geval is, zou als regel kunnen worden ingeschreven dat de bepalingen van de desbetreffende CAO na onderhandeling *mutatis mutandis* worden vertaald in een voor het overheidspersoneel afdwingbare tekst.

Mogelijk vormt deze eerste voorzichtige poging om de toepasbaarheid van algemeen bindend verklaarde CAO's in de publieke sector concreet te onderzoeken, tegelijk de aanzet voor een meer fundamentele herziening van de regels betreffende de collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke en particuliere sector. De vraag rijst inderdaad in hoeverre aparte structuren voor beide sectoren nog (langer) verantwoord zijn. Dit neemt niet weg dat deze vraag kan worden opgeworpen in een sterk gewijzigde maatschappelijke context die ontegensprekelijk in de richting van een "vermarkting" van de publieke sector gaat. De gescheiden circuits van collectieve belangenbehartiging kunnen een belemmering vormen vooral op die terreinen waarop zowel publiekrechtelijke als privaatrechtelijk spelers actief zijn, bijvoorbeeld binnen de gezondheidssector. In deze sector dreigt een permanent conflict tussen de voordelen die zijn bedongen via CAO voor de private verzorgingsinstellingen *versus* de sectorale akkoorden die binnen de publieke sector worden gesloten.

147. Vooraleer overgegaan kan worden naar een gelijkschakeling zijn echter een aantal voorbereidende stappen nodig. Eerst dient nog een juridisch kader te worden gemaakt die de gelijkschakeling eventueel mogelijk maakt. Dit betekent een wijziging van de Grondwet, van de Bijzondere Wet tot Hervorming der Instellingen (BWHI)¹⁹³ voor de personeelsleden bij de regeringen. Bij de functioneel gedecentraliseerde diensten dient de wetgever, de decreetgever of de ordonnantiegever steeds af te wijken van het beginsel van de veranderlijkheid van de openbare dienst. De decreetgever kan voor de gemeenten steeds afwijken van de statutaire tewerkstelling, hoewel de topambtenaren best in een statutaire rechtspositie blijven¹⁹⁴.

Voor de start van een overgang naar een frequenter en vooral systematisch gebruik van arbeidsovereenkomsten in de publieke sector, is het eveneens vereist om voor die arbeidscontractanten over te stappen naar een stelsel waarbij de loon-en arbeidsvoorwaarden via bindende CAO's in de publieke sector worden geregeerd. Dit komt tegemoet aan enerzijds

¹⁹³ Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot Hervorming der Instellingen, B.S. 15 augustus 1980.

¹⁹⁴ A. DE BECKER, *Een onderzoek naar de juridische grondslagen van de rechtspositie van de ambtenaar*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2006, 483.

de horizontalisering van de verhouding tussen de overheid en haar personeelsleden en anderzijds wordt de bestaande onzekere rechtspositie van het huidig contractueel personeel gecorrigeerd. Wel bestaat de mogelijkheid om bij Koninklijk Besluit de toepassing van de CAO-wet van 5 december 1968¹⁹⁵ geheel of gedeeltelijk uit te breiden tot de personeelsleden in overheidsdienst of bepaalde categorieën ervan¹⁹⁶. Sinds de inwerkingtreding in 1985 van het vakbondsstatuut voor het overheidspersoneel is voor de daarin beoogde overheidsdiensten deze bevoegdheid echter aan de uitvoerende macht ontnomen¹⁹⁷.

Bovendien heeft deze wijziging tot gevolg dat de rechtspositie van de contractanten in de publieke sector en de contractanten in de private sector naar elkaar toegroeit. Op die wijze groeit het arbeidsrecht voor het overheidspersoneel, dat geen eigenlijke openbaar gezags- en/of geen controlefunctie uitoefent, enigszins toe naar het arbeidsrecht, waar het juridisch bindend resultaat van de collectieve onderhandelingen fundamenteel is.

¹⁹⁵ Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *B.S.* 15 januari 1969.

¹⁹⁶ Artikel 2, §3, 1. tweede lid CAO-wet.

¹⁹⁷ Artikel 2, §3, 1. derde lid CAO-wet.

BESLUIT

148. De wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige overheidsbedrijven legt het juridisch statuut vast van het vroegere overheidsbedrijf BIAC. Het tweeledige karakter van de autonome overheidsbedrijven kenmerkt de hele wet. De oplossing met betrekking tot de rechtspositie van het personeel van de autonome overheidsbedrijven, sluit sterk aan bij deze tweespalt. De autonome overheidsbedrijven krijgen een grotere autonomie betreffende de opstelling van hun statuut, maar in beginsel kunnen slechts in het kader van de openbare diensttaak statutaire personeelsleden worden benoemd. Dat de tewerkstelling bij de autonome overheidsbedrijven sterk aanleunt bij hun taak als organieke openbare dienst blijkt ook uit een eventuele privatisering van zo'n autonoom overheidsbedrijf. Bovendien lijden de overheidsondernemingen aan een schrijnend gebrek aan eenvormig juridisch statuut.

149. Het verband tussen het openbaar dienstbegrip en de statutaire tewerkstelling is merkbaar bij de omvorming van het autonoom overheidsbedrijf BIAC tot een privaatrechtelijke NV. Deze privatisering gaat gepaard met de fundamentele omvorming van de arbeidsrelatie. De koppeling van de statutaire tewerkstelling van het personeel met de beginselen van de openbare dienst wordt doorbroken. Deze privatisering is niet meteen gebeurd. De verschillende fases die eraan vooraf gingen worden beschreven in deel 1 van deze bijdrage. De motieven die aan de basis lagen voor deze hervormingen zijn dan ook van uiteenlopende aard.

150. In deel 2 van mijn masterproef wordt de wijze van hervorming naar de NV van publiek recht BIAC besproken. In dit verband stelt zich de vraag of de Europese regelgeving inzake de bescherming van werknemers bij overdracht van onderneming en de implementerende Belgische reglementering van toepassing was op dergelijke overdrachten van statutair en contractueel personeel. De verschillende elementen van het toepassingsgebied van de richtlijn 2001/23 en de CAO nr. 32 bis worden onderzocht en vergeleken bij de overgang van de NV BATC tot de NV van publiek recht. Heel wat verschillen in vergelijking met de privatisering van BIAC dienen te worden aangestipt en worden uitvoerig besproken. Dit zorgt voor de nodige consequenties zowel voor het toepassingsgebied van CAO nr. 32bis als de RL maar ook wat de gevolgen zijn voor het personeel wat de niet-toepasselijkheid ervan betreft.

151. Het luik “sociaalrechtelijke gevolgen voor het personeel” wordt ingedeeld in twee delen: op individueel en op sociaal vlak. Vervolgens worden de sociaalrechtelijke voordelen van het ambtenarenstatuut getoetst aan die van de werknemer. De hele privatisering van BIAC heeft gevolgen voor het personeel op het vlak van aanwerving, loon, loopbaan, socialezekerheid, ontslag en beroepsmogelijkheid.

Verwijzend naar de titel van mijn masterproef “Ambtenaren boven”, kunnen twee grote conclusies genomen worden op het vlak van sociaalrechtelijke voordelen. Ambtenaren genieten een vastheid van betrekking en hebben recht op een ambtenarenpensioen. Daarom moet BIAC zorgen voor voldoende waarborgen opdat de statutaire personeelsleden willen overstappen naar het *sui generis* stelsel. Dit stelsel is afgestemd op het statuut van publiek recht en waarborgt de continuïteit van de rechten van de statutaire personeelsleden op het gebied van de vastheid van betrekking, geldelijk statuut en pensioenen volgens de “grandfathering” techniek. Toch dient te worden vastgesteld dat de ontslagregeling sterk aanleunt bij die van werknemers. De gewezen statutairen behouden wel hun ambtenarenpensioen eventueel aangevuld met een groepsverzekering. Bij ontevredenheid kon intern beroep ingesteld worden bij BIAC. Naar de Raad van State stappen bleef ook mogelijk.

152. Een goed voorbereide en georganiseerde sociale dialoog is essentieel tussen de werkgever en zijn personeelsleden. De sociale verkiezingen in 2008 hebben het kader van het sociaal overleg dan ook grondig gewijzigd. Intern zijn na de sociale verkiezingen zowel de ondernemingsraad als het Comité voor de preventie en bescherming op het werk opgestart. Met terugwerkende kracht vanaf 1 juni 2008 vallen nu ook de ondernemingen die de luchthavens beheren onder PC 315. In de toekomst kan het autonoom subcomité 315.03 verwacht worden.

De bepalingen van het eerste syndicale statuut blijven van toepassing zolang er geen collectieve arbeidsovereenkomst is tot stand gekomen die hen wijzigt. Momenteel is een herziening van het syndicaal statuut nog niet aan de orde, maar zal niet lang meer op zich laten wachten.

Gevolg van de privatisering is dat er CAO's kunnen worden gesloten bij BIAC door de vakorganisaties. De ontwerp-CAO's betreffende de functiebeschrijving/functieclassificatie, beoordeling en loonpolitiek werden reeds ondertekend. Het pad der onderhandelingen liep

niet over rozen, wat te lezen valt in deel 3 van mijn masterproef. De verschillende standpunten van zowel de vakorganisaties als de directie bij BIAC werden hieromtrent belicht.

153. Het laatste deel behandelt de mogelijke gelijkschakeling van de rechtspositie van de ambtenaar en de civielrechtelijke werknemer bij de overheid. In huidig juridisch kader stoot dit op heel wat probleempunten. Een volwaardige gelijkschakeling is bovendien voor sommige ambtenaren, die een deel van het openbaar gezag uitoefenen, niet wenselijk gezien de waarborgen die het statuut voor die bepaalde ambtenaren biedt en ook hoort te bieden. Er bestaat nu eenmaal geen eenheidsstatuut in de publieke sector. De publieke sector heeft op het vlak van tewerkstelling en personeelsbeleid nog woeste en diepe waters voor zich. Belangrijk is echter te blijven herhalen dat het spanningsveld tussen statutaire en contractuele tewerkstelling complexer is dan *prima facie* lijkt.

BIBLIOGRAFIE

RECHTSLEER

ALEN, A. en DEVROE, W., *Verzelfstandiging van bestuurstaken in België*, Vereniging voor de Vergelijkende Studie van het Recht van België en Nederland, Zwolle, Tjeenk Willink, 1999, 172 p.

ANDERSEN, R. en LEUS, K. (eds.), *Hervorming van het openbaar ambt*, Brugge, die Keure, 2002, 259 p.

APPELS, W., *De laatste der statutairen? De mythe van het schuldbeladen statuut!*, Deventer, Kluwer, 2005, 144 p.

BAETEN, S., BYTTEBIER, K. en LEUS, K. (eds.), *De onderneming van publiek recht*, Antwerpen, Maklu, 2000, 450 p.

BAETEN, S., *De overheid als ondernemer*, Brugge, die Keure, 2003, 543 p.

BAETEN, S., *Grondslagenonderzoek naar het optreden van de overheid als onderneming: een herijkte rol van de openbare dienst*, Brussel, doctoraal proefschrift VUB, 2002, 473 p.

BAETEN, S., “Vennootschapsbelang en (versus?) algemeen belang” in BAETEN, S., BYTTEBIER, K. en LEUS, K. (eds.), *Onderneming van publiek recht*, Antwerpen, Maklu, 2000, 454 p.

BATSELE, D., DAURMONT, O. en QUERTAINMONT, P., *Le contentieux de la fonction publique*, Brussel, Nemesis, 1992, 357 p.

BAYART, C., “Outsourcing en overdracht van onderneming: Rechtspraak Hof van Justitie”, *Or.* 2002, 6-24.

BLANPAIN, R., “Overlegorganen” in X, *50 jaar sociaal pact*, Antwerpen, Maklu, 1996, 231 p.

BOUCQUEY, P., “L’engagement d’agents contractuels par les communes et le respect des principes généraux du droit administratif”, *Rev. dr. Comm.*, 2003/2, 19-33.

CALIER, A.M., *Bijdragen aan de sociale zekerheid*, Antwerpen, Kluwer, 1990, 181 p.

CANAZZA, C., “Transfert conventionnel d’entreprise: dualité ou apparence d’employeur”, *Soc. Kron.* 2005, 309-312.

CLAEYS en ENGELS, *Praktijkboek ontslag*, Mechelen, Kluwer, 2008, 862 p.

CLESSE, C.-E., *L’assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants*, Brussel, Kluwer, 2005, 465 p.

CUYPERS, D. en BAYART, C., *Gelijkheid in het arbeidsrecht: gelijkheid zonder grenzen?*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 363 p.

CUYPERS, D., “Ambtenaren- en werknemersstatuut. Is het onderscheid nog relevant?” in X, *Publiekrecht ruim bekeken: opstellen aangeboden aan Prof. J. Gijssels*, Antwerpen, Maklu, 1994, 121-156.

CUYPERS, D., “Over ontslagmotieven, motiveringswet en rechtsmisbruik”, *Soc. Kron.* 2007, afl. 9, 509-513.

CUYPERS, D., “Overgang van onderneming na ontslag van de werknemer”, noot onder Arbrb. Antwerpen 18 oktober 2000, *Soc. Kron.* 2001, 463-464.

D’HOOGHE, D. en DE KEYSER, P., “Het continuïteitsbeginsel en het veranderlijkheidsbeginsel” in OPDEBEEK, I. en VAN DAMME, M. (eds.), *Beginselen van behoorlijk bestuur*, Brugge, die Keure, 2006, 363-396.

D’HOOGHE, D. en VANDENDRIESSCHE, F., *Publiek – private samenwerking*, Brugge, die Keure, 2001, 192 p.

DE BECKER, A. en LOMBAERT, B., “De juridische grondslag van de arbeidsverhoudingen tussen de overheid en haar personeel” in ANDERSEN, R. en LEUS, K. (eds.), *Hervorming van het openbaar ambt*, Brugge, die Keure, 2002, 81-125.

DE BECKER, A., “De motivering van het ontslag van een arbeidscontractant in de publieke sector”, *R.W.* 2007-08, afl. 3, 90-102.

DE BECKER, A., *De overheid en haar personeel: juridische grondslagen voor de rechtspositie van de ambtenaar*, Brugge, die Keure, 2007, 672 p.

DE VOS, M. en DE WILDE, I., “Veranderingsmanagement en personeelsbeleid in een overheidscontext” in DE VOS, M. en PLETS, I. (eds.), *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 89-127.

DE VOS, M., “Overgang van ondernemingen en de C.A.O. nr. 32bis. Recente ontwikkelingen en nieuwe knelpunten” in *50 jaar Nationale Arbeidsraad*, Brugge, die Keure, 2003, 209-253.

DELPEREE, F. en HOREVOETS, C. (eds.), *Contractuele personeelsleden bij de regionale overheden*, Brussel, Bruylant, 1998, 276 p.

DELPEREE, F., *Le droit constitutionnel de la Belgique*, Brussel, Bruylant, 2000, 1048 p.

DEMETS, M., “Overgang van onderneming krachtens overeenkomst en het lot van de werknemer: wie gaat over en wie niet?”, *R.A.B.G.* 2009, afl. 3, 185-188.

DEOM, D., “Les contraintes de droit public qui pèsent sur les entreprises publiques autonomes” in X, *Les entreprises publique autonomes. La nouvelle loi du 21 mars 1991*, Brussel, Bruylant, 1992, 220 p.

DEVROE, W., “Deugdelijk bestuur van overheidsondernemingen (autonome overheidsbedrijven, publiekrechtelijke naamloze vennootschappen)”, *T.R.V.* 1998, 461-491.

DEVROE, W., *Privatisering en verzelfstandiging. Een verkenning vanuit nationaal en Europees economisch recht*, doctoraal proefschrift KUL, 2000, vijf delen, 986 p.

DUMONT, M., “Le quantum de la sanction appliquée à un chômeur, l’absence de motivation de la décision et ses conséquences sur le pouvoir du juge”, *Soc. Kron.* 1999, 313-316.

ENGELS, C., *Overdracht van onderneming en outsourcing*, Gent, Larcier, 2000, 252 p.

FLAMME, P. en FLAMME M.-A., “Partenariat et financement privé face aux directives européennes sur les marchés publics” in X, *Liber Amicorum Yvon Hannequart et Roger Raisir*, Diegem, Kluwer, 1997, 115-141.

GEVERS, P., “Veranderingsprocessen, ambtenarenbeleid en arbeidsverhoudingen. Een probleemstelling” in GEVERS, P. (ed.), *Ambtenarenbeleid en arbeidsverhoudingen*, Brugge, die Keure, 1987, 11-36.

GILLET, E., *L’administration en 7 questions*, Brussel, Bruylant, 1996, 219 p.

GITS, R., HOSDEY, A., LAGASSE, F. en NAMOTTE, P., *Les élections sociales et après ? Clefs pour les relations sociales en entreprise*, Luik, Edipro, 2008, 380 p.

GODTS, B. en VAN BEEK, R., *Pensioen, een uitdaging of een dilemma?*, Meerbeek-Kortenberg, Edipro, Uitgeverij van Handel en Nijverheid NV, 2007, 30-37.

GOFFIN, R. en LAGASSE, F., “Le droit collectif du travail” in X, *Guide juridique de l’entreprise*, Traité théorique et pratique, 2^{ème} édition, 2003, 13-49.

GOLLIER, J.-J., “De extralegale pensioenen” in X, *Vijftig jaar sociale zekerheid en daarna?*, deel 7: en toen kwam het pensioen, Brussel, Bruylant, 1995, 67-81.

GYSEN, J. en JANVIER, R., “(On)betaalbaarheid van de ambtenarenpensioenen” in JANVIER, R., VAN REGENMORTEL, A. en VERVLIET, V. (eds.), *Actuele problemen van het socialezekerheidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2007, 1-94.

HERBIET, M. en HANNAY, E., “Statut-contrat: deux points de vue sur une même réalité?”, *A.P.T.* 2005, 178-188.

HUMBLET, P., “Bibliografie”, in HUMBLET, P., MERGITS, B., RIGAUX, B. en ROMBAUTS, J. (eds.), *C.A.O. recht*, Antwerpen, Kluwer, 1994, bijlage 1.

JACQMAIN J., “Le licenciement des travailleurs contractuels dans les services publics: avec ou sans motivation formelle?”, *Soc. Kron.* 2007, afl. 9, 514-515.

JACQMAIN J., noot onder Arbrb. Brussel 7 april 1994, *Soc. Kron.* 1997, 356.

JACQMAIN, J., “Le contrat de travail dans les administrations de l’Etat”, *Soc. Kron.* 1991, 329-340.

JACQMAIN, J., “Le statut du personnel des entreprises publiques autonomes” in X, *Les entreprises publiques autonomes*, Brussel, Bruylant, 1992, 171-193.

JACQMAIN, J., “Transfert de services publics”, noot onder H.v.J. 15 oktober 1996, *Soc. Kron.* 1997, 121-122.

JANVIER, R., *Sociale bescherming van het overheidsperoneel*, Brugge, die Keure, 1990, twee delen, 1136 p.

JANVIER, R., “Over overheden, contracten en ambtenaren: geen vrijblijvende “ménage à trois” in DE VOS, M. en PLETS, I. (eds.), *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 1-35.

JANVIER, R. en HUMBLET, P., *Ambtenarenrecht. Vakbondsstatuut*, Brugge, die Keure, 1998, 299 p.

JANVIER, R. en JANSSENS, K., *De mythe van het statuut voorbij: de nieuwe overheidswerknemer is opgestaan!*, Brugge, die Keure, 2003, 375 p.

JANVIER, R., “Iedereen statutair? Enkele wetenschappelijke kanttekeningen en kritische overwegingen”, *VTOM* 2008, 10 – 17.

JANVIER, R., “Statutair of niet statutair: that’s the question...” in STROOBANT, M. en VANACHTER, O. (eds.), *Honderd jaar arbeidsovereenkomstenwet*, BVVA, Antwerpen, Intersentia, 2001, 288 p.

JANVIER, R., “Toepassingsgebied en bijdrageregeling voor het overheidspersoneel: een onontwaaarbaar kluwen in de tijd ontrafeld”, *T.S.R.* 2004, 3-96 (deel 1); *T.S.R.* 2005, 247-438 (deel 2).

JANVIER, R., “Gezocht : overheidswerkgever die een duit in het zakje wil doen”, in SIMOENS, D., PIETERS, D., PUT, J., SCHOUKENS, J. en STEVENS, Y., *Sociale zekerheden in vraagvorm. Liber Amicorum Jef Van Langendonck*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 161 – 182.

JANVIER, R., *Contractanten in overheidsdienst*, Gent, Mys en Breesch, 1997, 196 p.

JOURDAN, M., “La rupture de la relation de travail” in JACQMAIN, J., *Une terre de travail: les services publics*, Brussel, Bruylant, 2005, 369.

LEURQUIN-DE VISSCHER, F., “Contractuele personeelsleden bij de regionale overheden in België” in DELPEREE, F., *Contractuele personeelsleden bij regionale overheden*, Brussel, Bruylant, 1998, 37-55.

LEUS, K. en BAETEN, S., “Nieuwe vormen van overheidsrechtspersonen” in VAN EECKHOUTTE, W. (ed.), *Rechtspersonenrecht*, Gent, Mys en Breesch, 1999, 149-175.

LEUS, K., “Een klassiek bestuursrechtelijke benadering van het verschijnsel “verzelfstandiging” van openbare diensten: naar een nieuw evenwicht tussen autonomie en centrale sturing” in X, *Liber Amicorum Prof. Dr. G. Baeteman*, Antwerpen, Kluwer, 1997, 585-624.

LEUS, K., “Zin en onzin van het Koninklijk Besluit houdende de algemene principes van het openbaar ambt” in ANDERSEN, R. en LEUS, K. (eds.), *Hervorming van het openbaar ambt*, Brugge, die Keure, 2002, 59-80.

MARTENS, S., “Mogelijkheden en moeilijkheden van aanvullende pensioenen in de publieke sector”, in DE VOS, M. en PLETS, I., *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 169-208.

MAST, A., DUJARDIN, J., VAN DAMME, M. en VANDE LANOTTE, J., *Overzicht van het Belgisch bestuursrecht*, Mechelen, Kluwer, 2002, 1130 p.

MATTHIJS, H., “De overheid en het luchthavenbeleid: de problematiek van de federale luchthaven en rol van de autonome overheidsbedrijven”, *T.B.P.* 1999, 476-491.

MATTHIJS, H., “De overheidsbedrijven: een nieuw management met beheerscontracten en privatiseren”, *A.J.T.* 1998-1999, 351-379.

MERGITS, B., “De beschermde werknemers en de duur van hun bescherming tegen ontslag en overplaatsing na de sociale verkiezingen 2008”, *C.A.B.G.* 2008/3, Gent, 2-21.

NIJS, K., “Na de sociale verkiezingen: opstart of vernieuwing van het sociaal overleg”, *Soc. Weg* 2008, afl. 11, 9-12.

PACQUES, M. en PARTSCH, G., “L’hypothèse du contrat dans la fonction publique locale”, *T.S.R.* 1996, 3-43.

PEETERS, J., “C.A.O. nr. 32 quinquies: enkele arbeidsrechtelijke aspecten van overgang van onderneming bekeken”, *R.W.* 2002-03, 528-533.

PELTZER, L., *Conventionele overgang van ondernemingen*, Antwerpen, Kluwer, 2007, 238 p.

PIETERS, D., *Sociale Zekerheid begrijpen*, Leuven, Acco, 2008, 217 p.

PLETS, I., “Uitlenen van personeel: mogelijkheden en beperkingen” in RIGAUX, M. en HUMBLET, P. (eds.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 6*, Antwerpen, Intersentia, 2001, 489-541.

PUT, J., *Praktijkboek sociale zekerheid voor de onderneming en sociale adviseur*, Mechelen, Kluwer, 2006, 1034 p.

PUTSEYS, L., *Contracten met leidende ambtenaren*, Brugge, die Keure, 2002, 266 p.

QUERTAINMONT, P., “Les entreprises publiques autonomes. Un bilan de l’application de la loi du 21 mars 1991”, *T.B.H.* 1996, 501-512.

RAUWS, W., “Aansprakelijkheids- en tuchtregeling voor contractuelen bij de overheid” in DE VOS, M. en PLETS, I., *Contractuele tewerkstelling in de overheid*, Brugge, die Keure, 2005, 131-168.

RENETTE, S. en PUT, J., “Knelpunten bij de invordering van socialezekerheidsbijdragen voor werknemers”, *T.S.R.* 2007, afl. 2, 127-158.

RIGAUX, M., “Werkzekerheidsbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten” in RIGAUX, M. (ed.), *Actuele problemen van het arbeidsrecht 4*, Antwerpen, Maklu, 1993, 441-503.

SALOMEZ, K., *De rechtspositie van de ontslagmacht naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, die Keure, 2004, 326 p.

SIMON, M., “Overdracht van onderneming: nieuwe onzekerheden over het toepassingsgebied van de richtlijn”, *Or.* 2005, 14-23.

SMEDTS, P. en VERHELST, I., “Buiten zonder reden? De motivering van het ontslag door de werkgever”, *Or.* 2002, 113-132.

SUETENS, L.P. en SWARTENBROUX-VANDERHAEGEN, S., “Evolutie van het begrip openbare dienst” in DELPEREE, F., *De nieuwe vormen van overheidstussenkomst in de onderneming*, Brussel, Bruylant, 279-302.

THIRY, B., “Les nouvelles conditions de concurrence (ou de partenariat) entre le secteur public et le secteur privé”, in X, *Les entreprises publiques autonomes. La nouvelle loi du 21 mars 1991*, Brussel, Bruylant, 1992, 17-30.

THIRION, N., *Les privatisations d'entreprises publiques dans une économie sociale de marché : aspects juridiques*, Brussel, Bruylant, 2002, 790 p.

THOELEN, N., *Conventionele overgang van ondernemingen, RL 2001/23/EG en C.A.O. nr. 32bis*, Gent, Larcier, 2007, 149 p.

TILLEMANN, P., *Tijdelijke arbeid, uitzendarbeid en terbeschikkingstelling van werknemers*, Deurne, Kluwer, 1992, 162 p.

VAN ASSCHE, J., “Oprichting van een pensioenfonds bij sommige economische overheidsbedrijven”, *T.B.P.* 1995, 535-547.

VAN DOOREN, W. en JANVIER, R., “Wat kosten onze ambtenaren? Een internationaal vergelijkende analyse van de kostprijs van het personeel in de publieke sector”, *T.S.R.* 2007/4, 265-289.

VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal compendium 06-07 arbeidsrecht met fiscale notities*, band 1, Mechelen, Kluwer, 2006, 2 delen, 2602 p.

VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2008, 408 p.

VAN LANGENDONCK, J. en PUT, J., *Handboek socialezekerheidsrecht*, zevende editie, Antwerpen, Intersentia, 2006, 920 p.

VAN LIMBERGHEN, G. en VERHEYDEN, E., *Ambtenaar, werknemer of zelfstandige in het socialezekerheidsrecht*, Brugge, die Keure, 2004, 486 p.

VAN PUTTEN, M., *Het arbeidsrecht en de onderneming. Proeve tot (meta)juridisch onderzoek naar de betekenissen van arbeid en onderneming in en voor het arbeidsrecht als elementen voor een geactualiseerde reconstructie van dat recht*, KUL proefschrift, 2008-09, 548 p.

VANDE CASTEELE P., “Minder recht tot ontslag van ambtswege, meer recht op vrijwillig ontslag”, *C.D.P.K.* 2005, 564-596.

VANDENDRIESSCHE, F. en MATTHYS, E., “Publiek-private samenwerking en personeel” in VANDENDRIESSCHE, F. en MATTHYS, E. (eds.), *Publiek-private samenwerking*, Brugge, die Keure, 2004, 85-133.

VANDENDRIESSCHE, F., “De Belgische openbare luchtvaartsstructuren en de hervorming van de Regie der Luchtweegen en BATC”, *C.D.P.K.* 1999, 46-61.

VANDENDRIESSCHE, F., “De invulling van het begrip administratieve overheid na de arresten Gimvindus en BATC van het Hof van Cassatie”, *R.W.* '00-'01, 497-506.

VANDENDRIESSCHE, F., *Publieke en private rechtspersonen*, Brugge, die Keure, 2004, 531 p.

VANDERMEULEN, M.-C., “Motiveringsplicht”, *R.A.B.G.* 2004, afl. 14, 867-882.

VERKAEREN, P., “Tendances récentes en matière de contrôle de certains organismes d'intérêt public”, *Ann.dr.* 1991, 67-91.

WANTIEZ, C., *Transferts conventionnels d'entreprise et droit du travail*, Brussel, Larcier, 2003, 165 p.

WEEKERS, B., “De ontslagbrief gericht aan en door een arbeidsovereenkomst met een gemeente verbonden personeelslid: uitdrukkelijk motiveren of niet?”, *T. Gem.* 2005, 233-237.

WIGNY, P., *Droit constitutionnel*, Brussel, Bruylant, 1952, 461-948.

RECHTSPRAAK

Arbitragehof 17 juni 1999, nr.66/99, *B.S.* 27 augustus 1999 en *R.W.* 1999-2000, 531-537.

Arbitragehof 21 juni 2000, nr. 78/2000.

Arbitragehof 14 juli 1997, nr. 39/97.

Arbitragehof 9 december 1998, nr. 131/98.

Arbrb. Brussel 30 oktober 2000, *J.T.T.* 2001, 52-53.

Arbrb. Brussel 7 april 1994, *Soc. Kron.* 1997, 356-358.

Arbrb. Luik 25 januari 1991, *T.S.R.* 1991, 361-363.

Cass. 16 oktober 1969, *R.W.* 1969-70, 1187-1189.

Cass. 6 oktober 1997, *R.W.* 1997-98, 1021-1022.

Cass. 13 juni 1973, *Pas.* 1973, 1, 949-955.

Cass. 21 september 1972, *Pas.* 1973, 1, 78-80.

H.v.J. 14 juli 1994, *Faccini Dori*, C-91/92, *Jur.* 1994, I-1325.

H.v.J. 14 september 2000, *Collino*, C-343/98, *Jur* 2000, I-6659.

R.v.St., NV Scailquin, nr. 54.281, 4 juli 1995.

R.v.St., NV Travaux e.a., nr. 71.754, 11 februari 1998.

WETGEVING

Besluit van 7 december 2007 van de Vlaamse Regering houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, *B.S.* 24 december 2007.

Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot Hervorming der Instellingen, *B.S.* 15 augustus 1980.

Collectieve arbeidsovereenkomst 32 van 28 februari 1978 (C.A.O. nr. 32), later aangepast tot C.A.O. nr. 32bis (en nu C.A.O. 32quinquies).

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38bis van 29 oktober 1991, nr. 38ter van 17 juli 1998, nr. 38quater van 14 juli 1999 en nr. 38quinquies van 21 december 2004.

Decr. VL. R. 27 maart 1991 betreffende de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde P.M.S.-centra, *B.S.* 25 mei 1991.

Decr. VI. R. betreffende de universiteiten in de Vlaamse Gemeenschap, *B.S.* 4 juli 1991.
Koninklijk Besluit van 19 december 1939 tot samenvatting van de Wet van 4 augustus 1930 betreffende de kindertoeslagen voor loonarbeiders, en de koninklijke besluiten krachtens een latere wetgevende delegatie genomen: *Kinderbijslagwet werknemers*.

Koninklijk Besluit van 2 april 1998 tot hervorming van de beheersstructuren van de luchthaven Brussel-Nationaal, *B.S.* 11 april 1998.

Koninklijk Besluit van 24 september 1998 tot verhoging van het kapitaal van de naamloze vennootschap van publiek recht "Brussels International Airport Company", *B.S.* 30 september 1998.

Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties, *B.S.* 24 juni 2004.

Koninklijk Besluit van 27 mei 2004 betreffende de omzetting van Brussels International Airport Company (BIAC) in een naamloze vennootschap van privaatrecht en betreffende de luchthaveninstallaties, *B.S.* 24 juni 2004.

Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Koninklijk Besluit van 27 maart 1998 tot vaststelling van de weddeschaal van de graden van de Regie der Luchtwezen, *B.S.* 27 maart 1998.

Koninklijk Besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage voor sommige titularissen van een ten laste van Schatkist bezoldigd ambt, *B.S.* 22 november 1979.

Memorie van Toelichting bij het ontwerp van programmawet van 30 december 2001, *Parl. St.*, Kamer, zitting 2001-02, nr. 1503/001, 65.

Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot hervorming van sommige overheidsbedrijven, *Parl. St.*, Kamer, zitting 1989-90, nr. 1278/1, 5-6.

Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp tot hervorming van sommige overheidsbedrijven, *Parl. St.*, Kamer, zitting 1989-90, nr. 1278/1, 3-4.
Parl. St., Senaat, zitting 1990-1991, nr. 1137/2.

Parl. St., Vlaams Parlement, zitting 2004-2005, nr. 347/6, 79.

Programmawet van 30 december 2001, *B.S.* 31 december 2001.

Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, *P.B. L.* nr. 082 22 maart 2001, 0016-0020.

Wet 27 juni 1969 tot herziening van de Besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, *B.S.* 24 december 1974.

Wet van 19 december 1997 tot rationalisering van het beheer van de luchthaven Brussel-Nationaal, *B.S.* 30 december 1997.

Wet van 21 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen, *B.S.* 1 augustus 1991.

Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het terbeschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, *B.S.* 20 augustus 1987.

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *B.S.* 15 januari 1969.

Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *B.S.* 7 december 2007.