

Opgroeien

AANPAK PERSONEEL BIJ SCHORSING, TIJDELIJKE VERVANGCAPACITEIT EN OVERNAME

1. SCHORSING

1. DE WERKGEVER BETAALT DE WERKNEMER VERDER MET VRIJSTELLING VAN PRESTATIES

Zolang de schorsing loopt, kan de werknemer niet langer zijn werk verrichten op de geschorste locatie. Als de werkgever het loon verder betaalt, dan kan de werknemer vrijgesteld worden van prestaties.

1. De werknemer is akkoord met een “vrijstelling van prestaties”.

De werkgever moet zich dan op voorhand en schriftelijk verbinden om elke maand het loon te betalen, zelfs al is er vrijstelling van prestaties.

2. De werknemer is niet akkoord met een “vrijstelling van prestaties”.

Omdat de werkgever in principe verplicht is om werk te verschaffen, heeft de werknemer het recht om de vrijstelling van prestaties te weigeren, zelfs al betaalt de werkgever het loon door.

De werknemer kan de werkgever in gebreke stellen om opnieuw werk te verschaffen. Geeft de werkgever geen gevolg aan de ingebrekestelling, dan kan de werknemer de verbreking van de arbeidsovereenkomst vaststellen en de opzeggingsvergoeding eisen. De werknemer kan dan een nieuwe arbeidsbetrekking aangaan bij een andere werkgever.

2. DE WERKGEVER STELT DE WERKNEMER OP EEN ANDERE LOCATIE TEWERK

Een werkgever die de werknemer op een andere locatie wil tewerkstellen, kan dit eisen van een werknemer binnen redelijke grenzen. De verandering van de arbeidsplaats mag geen onredelijke nadelige gevolgen hebben voor de werknemer (bv bijkomende reistijd en de impact op het privé leven).

1. De werknemer is akkoord met de tewerkstelling op een andere locatie.

Als de werkgever en de werknemer de arbeidsovereenkomst willen behouden en akkoord zijn dat de werknemer tijdelijk ergens anders aan de slag gaat, dan kan een driepartijenovereenkomst worden gesloten. De gebruikelijke werkgever, de tijdelijke werkgever en de werknemer gaan dan akkoord dat de arbeidsovereenkomst met de gebruikelijke werkgever wordt geschorst en dat de werknemer tijdelijk bij de andere werkgever aan de slag gaat, tot op het moment dat door de drie partijen in de overeenkomst vastleggen. Nadien geldt terug de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

2. De werknemer is niet akkoord met de tewerkstelling op een andere locatie.

Vraagt de werkgever de werknemer om op een andere locatie te werken en worden de redelijke grenzen hierbij overschreden? Dan mag de werknemer het bevel om op een andere locatie te werken naast zich neerleggen. De werknemer kan dan een contractbreuk van de arbeidsovereenkomst invoeren en een opzeggingsvergoeding eisen.

3. DE WERKGEVER BETAALT DE WERKNEMER NIET

Als de werkgever het loon van de werknemer niet verder kan of wil betalen, dan kan werknemer de impliciete verbreking van de arbeidsovereenkomst invoeren ten nadele van de werkgever.

De werknemer moet dan eerst de werkgever in gebreke stellen om het loon te betalen. In de aanmaning wordt deze informatie duidelijk opgenomen:

- een uiterste termijn voor de betaling;
- bij niet-naleving van de aanmaning: de verbreking van de arbeidsovereenkomst en de vordering van de opzeggingsvergoeding.

Pas nadat de werknemer, na het verstrijken van de termijn van de aanmaning, een tweede brief heeft verzonden waarin de werknemer het impliciet ontslag heeft vastgesteld, is de arbeidsovereenkomst verbroken. De werknemer is dan volledig vrijgesteld van alle verplichtingen tegenover die werkgever en kan een nieuwe beroepsactiviteit starten.

Onder bepaalde voorwaarden keert de RVA een voorlopige werkloosheidsvergoeding uit totdat de werkgever de opzeggingsvergoeding heeft betaald. Deze uitkering moet dan aan de RVA worden terugbetaald.

2. TIJDELIJKE VERVANGCAPACITEIT

De subsidies voor de vervangcapaciteit zijn enkel bedoeld om een tijdelijke opvangoplossing te bieden aan de getroffen ouders bij een schorsing, opheffing of faillissement.

Wat moet de organisator van de tijdelijke vervangcapaciteit doen op het vlak van personeel?

- duidelijk aankondigen aan personeel en ouders dat deze noodoplossing tijdelijk is en geen duurzaam karakter heeft;
- met elk personeelslid van de noodopvang een formele arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd sluiten of een driepartijenovereenkomst.
 - Driepartijenovereenkomst: de gebruikelijke werkgever, de tijdelijke werkgever en de werknemer gaan dan akkoord dat de arbeidsovereenkomst met de gebruikelijke werkgever wordt geschorst en dat de werknemer tijdelijk bij de andere werkgever aan de slag gaat, tot op het moment dat door de drie partijen in de overeenkomst vastleggen. Nadien geldt terug de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Goed om weten: Cao 32bis is niet van toepassing (meer info over deze Cao onder '3.overname')

PERONEEL TEWERKSTELLEN VAN DE GESLOTEN KINDEROPVANG

De organisator van de noodopvang kan personeel van de gesloten opvang rekruteren om in de noodopvang te werken. De organisator moet dan:

- ofwel zich ervan vergewissen dat de werknemer niet langer in dienst is van de gesloten kinderopvang (bv. doordat deze werknemer ontslagen werd of zelf de impliciete verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever heeft vastgesteld);
- ofwel eerst een driepartijenovereenkomst sluiten.

3. OVERNAME

Als een opvanglocatie wordt overgenomen, dan is cao 32bis van toepassing:

1. Alle personeelsleden verbonden aan de onderneming of de afdeling van de onderneming die werd overgedragen, gaan automatisch over naar de overnemer.
2. De personeelsleden behouden de contractueel verworven rechten en plichten, met inbegrip van de verworven anciënniteit.
3. Er is hoofdelijke gehoudenheid van de overnemer voor de contractuele arbeidsrechtelijke schulden (bv. loon, overloon) die de overdrager eventueel zou hebben ten aanzien van de werknemers op het moment van de overdracht.

4. De overdracht van de onderneming op zich mag geen grond zijn om tot het ontslag van een werknemer over te gaan. Dit sluit niet uit dat de onderneming nog altijd kan geherstructureerd worden omwille van andere economische of organisatorische overwegingen.
5. Er geldt een noodzaak tot collectieve informatie en consultatie (indien er sociale overlegorganen bestaan) en anders is er een noodzaak tot het verstrekken van individuele informatie over enkele elementen die zijn opgesomd in artikel 15bis van de cao 32bis.