

Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 325.1043

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 28 MEI, 17 JUNI EN 26 JUNI 2013 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Beheershervorming van luchthavens Antwerpen en Oostende- Brugge

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;
4. mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

de heren Jan Van Wesemael
Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:

de heren Kurt Callaerts
Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de heren Francis Van Lindt
Jos Mermans

anderzijds,

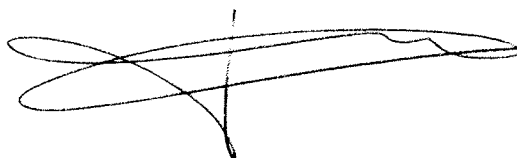
Werd een eenparig akkoord afgesloten over de beheershervorming van de luchthavens Antwerpen en Oostende- Brugge

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

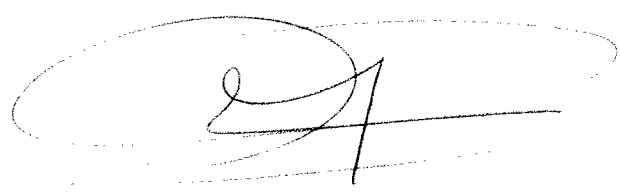
Brussel, **28 JUNI 2013**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

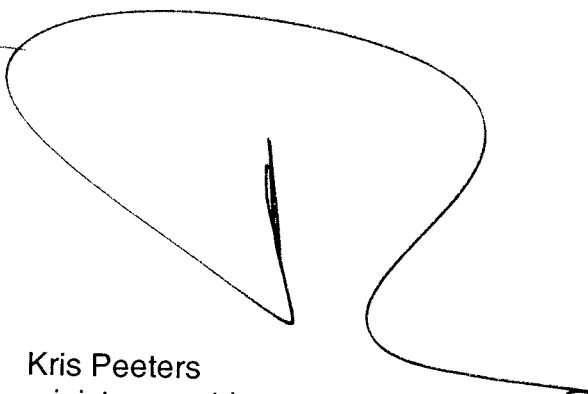


Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

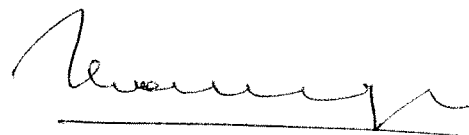


DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,

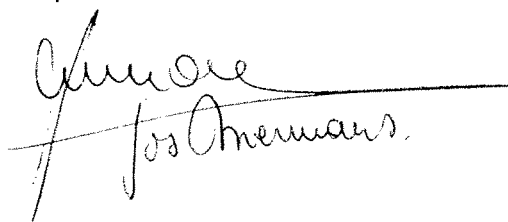
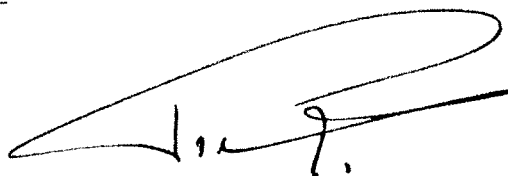


Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

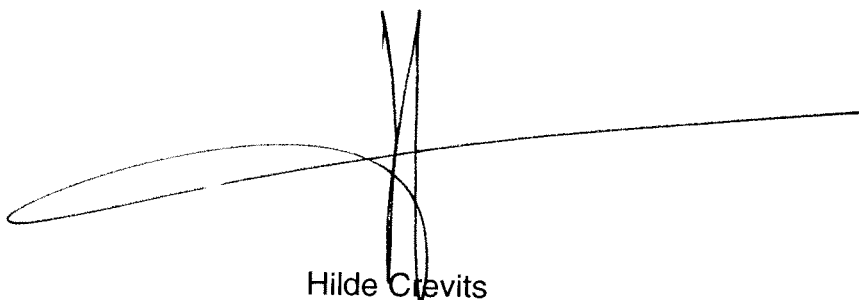


Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jos Omenans', with a long horizontal line extending to the right.A stylized handwritten signature in black ink, consisting of a large loop and a horizontal line.

Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,
en Sport

A handwritten signature in black ink, featuring a vertical line that is crossed by a horizontal line, with a large loop on the left side.

Hilde Crevits
Vlaams minister van Mobiliteit en
Openbare Werken

Trajectbegeleiding voor de contractuelen die er niet voor kiezen over te gaan naar
de LEM

De begeleiding van deze personeelsgroep kent verschillende perioden die hieronder voorgesteld worden:

1. De keuzeperiode: de termijn tussen contractdatum en reglementair mededelen van de keuze (wellicht tussen eind juni en midden september)
2. De overgangperiode: de termijn tussen het reglementair mededelen van de keuze en de dag voor de aanvangsdatum van de LEM (wellicht tussen midden september en eind december)
3. De wachtperiode: de termijn vanaf aanvangsdatum tot het einde van de begeleidingstraject van 6 maanden

De trajectbegeleiding duurt maximaal 6 maanden. Deze termijn omvat zowel de overgangs- als de wachtperiode.

In het geval dat er in deze periode geen passende betrekking kon worden aangeboden, wordt de trajectbegeleiding gedurende maximum 3 maanden verder gezet met de bedoeling een betrekking aan te bieden.

1. De keuzeperiode: de termijn tussen contractdatum en reglementair mededelen van de keuze (wellicht tussen eind juni en midden september)

Alle bestaande arbeidsovereenkomsten lopen gewoon door voor alle personeelsleden.

Zij worden uitgebreid geïnformeerd via de formele communicatie met de vakbonden en via collectieve infosessies. Uiterlijk 30 werkdagen na contractdatum ontvangen alle contractuele personeelsleden een keuzebrief waarop zij binnen de 40 kalenderdagen moeten antwoorden.

Deze collectieve informatie gaat ook over de gevolgen voor wie niet kiest voor de LEM en over het begeleidingsprogramma dat hierbij aangeboden wordt.

Aan de personeelsleden wordt de kans gegeven om met de trajectbegeleider van het begeleidingsprogramma de persoonlijke bekommernissen en opportuniteiten op een andere betrekking binnen de Vlaamse Gemeenschap te bespreken. Deze bespreking is een belangrijke input die de keuze van het personeelslid om al dan niet over te gaan naar de LEM kan ondersteunen.

Indien de personeelsleden niet opteren om over te gaan naar de LEM, kunnen ze expliciet kiezen om in te stappen in een begeleidingstraject naar een nieuwe functie binnen de structuren van de Vlaamse Gemeenschap.

2. De overgangperiode: de termijn tussen reglementair mededelen van de keuze en de dag voor de aanvangsdatum (wellicht tussen midden september en eind december)

De arbeidsovereenkomsten van de personeelsleden die niet antwoorden op de keuzebrief of die ervoor kiezen niet over te gaan naar de LEM, blijven bestaan nadat de keuzetermijn afgelopen is of de keuze kenbaar is gemaakt. Deze personeelsleden worden persoonlijk begeleid bij het zoeken naar een andere betrekking bij dezelfde werkgever, zijnde de Vlaamse Gemeenschap. Zij kunnen deze nieuwe betrekking in principe slechts innemen vanaf de datum dat de LEM de exploitatie overneemt (aanvangsdatum).

De aangeboden begeleiding van 6 maanden zal analoog zijn aan de begeleiding aangeboden in het kader van Werkwijzer , met dien verstande dat er geen voorrangrecht is voor de beschikbare vacatures waarvoor betrokkene in voldoende mate aan het profiel voldoet. De betrokken personeelsleden worden, na hun keuze of na het verstrijken van de keuzetermijn, gecontacteerd door trajectbegeleiders voor een actieve persoonlijke begeleiding bij de zoektocht naar een nieuwe tewerkstelling binnen de structuren van de Vlaamse Gemeenschap. Deze individuele begeleidingssessies gaan door tijdens de arbeidstijd. Hierbij wordt voldoende aandacht geschonken aan de haalbaarheid van de aangeboden job, zowel inhoudelijk als wat de sociale impact ervan betreft. Anderzijds wordt ook

van het personeelslid actieve medewerking, aanwezigheid op begeleidingssessies en flexibiliteit gevraagd (bv mbt tot de aard en de locatie van de job).

Het betreft een inspanningsverbintenis van de kant van de Vlaamse overheid, de trajectbegeleiders én van de kant van het personeelslid. Indien een personeelslid onvoldoende meewerkt in dit begeleidingstraject, kan de werkgever hem uitsluiten van verdere begeleiding en overgaan tot ontslag.

Het profiel van de betrokken personeelsleden wordt in het begin van het begeleidingstraject actief bekend gemaakt aan 'relevante' entiteiten van de Vlaamse Gemeenschap.

Indien de exploitatie van de luchthaven door de LEM van start gaat binnen deze 6 maanden van trajectbegeleiding en er werd nog geen nieuwe betrekking gevonden voor het betrokken personeelslid, zal de bestaande arbeidsovereenkomst in onderling overleg vervangen worden door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor deze 'tijdelijke betrekking' (in afwachting van het vinden van een nieuwe tewerkstelling). Deze nieuwe arbeidsovereenkomst betreft louter een juridische aanpassing waarbij anciënniteiten, salaris, en niet-functiegebonden toelagen worden gegarandeerd. Van de personeelsleden wordt voldoende flexibiliteit gevraagd om zich tijdelijk elders in te zetten. Indien er geen overeenstemming gevonden kan worden met het personeelslid over deze tijdelijke oplossing kan de werkgever zich genoodzaakt zien om over te gaan tot ontslag, ten laatste op de dag voorafgaand aan de aanvangsdatum.

3. De wachtperiode: de termijn vanaf aanvangsdatum tot het einde van het begeleidingstraject (wellicht tussen eind december en einde maart)

Tijdens deze periode loopt de opgestarte begeleiding gewoon verder aan dezelfde voorwaarden. Het personeelslid is echter onmiddellijk beschikbaar voor een nieuwe betrekking bij de Vlaamse Gemeenschap.

Zodra de nieuwe betrekking gevonden is, wordt een overgang van de ene arbeidsovereenkomst naar de andere in onderling overleg afgesproken.

Wanneer blijkt dat na 6 maanden actieve begeleiding, er toch geen andere betrekking bij dezelfde werkgever gevonden kon worden, kan de werkgever zich genoodzaakt zien om over te gaan tot ontslag. Indien echter gedurende deze periode geen enkele passende betrekking kon worden aangeboden, wordt de trajectbegeleiding verlengd met maximaal 3 maanden met de bedoeling een betrekking aan te bieden. Wanneer blijkt dat na deze verlengde trajectbegeleiding evenmin een andere betrekking bij dezelfde werkgever gevonden kon worden, kan de werkgever zich genoodzaakt zien om over te gaan tot ontslag.

In dat laatste geval is de beslissing van de Vlaamse Regering van 25.05.1999, 01.06.2001 en 19.07.2002 van kracht mbt het aanbieden van 2 jaar outplacement aan personeelsleden die op dat moment minstens twee jaar onafgebroken in dienst zijn geweest bij de Vlaamse Gemeenschap.

**Overeenkomst betreffende de overdracht van contractuele personeelsleden in het kader van de concessie van openbare dienst voor de commerciële uitbating van de luchthaven Antwerpen
(hierna genoemd de “Overeenkomst Contractuele Personeelsleden”)**

TUSSEN:

De Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door:

mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken, Koning Albert II-laan 20 te 1000 Brussel, hierna de “werkgever” genoemd,

en,

De Luchthavenexploitatie maatschappij [●], [rechtsvorm], met maatschappelijke zetel te [adres], ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer [●], hierna de “LEM” genoemd,

gezamenlijk hierna de “Partijen” en afzonderlijk een “Partij” genoemd;

GELET OP:

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 de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, hierna “richtlijn” genoemd;

Cao nr. 32bis gesloten op 7 juni 1985 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het behoud van de rechten van werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge van de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa en faillissement, zoals herhaaldelijk gewijzigd, hierna “cao nr. 32bis” genoemd;

Artikel 66/32 van het Decreet van 10 juli 2008 betreffende het beheer en de uitbating van de regionale luchthavens Oostende-Brugge, Kortrijk-Wevelgem en Antwerpen, dat voorziet dat de commerciële uitbating enkel kan toegewezen worden aan een entiteit die bereid is aan de contractuele personeelsleden, die op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst, zoals bedoeld in artikel 66/30 §2, in de DAB Luchthaven Antwerpen werken, de mogelijkheid te geven om op vrijwillige basis over te gaan naar de LEM Antwerpen met behoud van:

- 1° hun rechten en plichten, zoals die voortvloeien uit hun arbeidsovereenkomst;
- 2° hun functie of betrekking;
- 3° hun administratieve en desgevallend geldelijke anciënniteit;
- 4° het salaris en de salarisschaal waarop zij recht hadden volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van hun overdracht;
- 5° de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die op reglementaire en contractuele basis werden toegekend, voor zover als de toekenningsvoorwaarden blijven bestaan, en aan die voorwaarden blijft voldaan;

6° de voordelen, verleend door de sociale dienst van herkomst, tot ze in hun nieuwe entiteit soortgelijke voordelen kunnen genieten;
hierna "Decreet" genoemd;

OVERWEGENDE DAT:

de richtlijn naar Belgisch recht werd omgezet door cao nr. 32bis; dat de LEM als privaatrechtelijke entiteit gehouden is tot naleving van de bepalingen van cao nr. 32 bis, te interpreteren in het licht van de richtlijn en de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie.

de richtlijn ook van toepassing is op openbare ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen zoals de Dienst Afzonderlijk Beheer (DAB) Luchthaven Antwerpen; dat de richtlijn voor openbare ondernemingen niet werd omgezet naar Belgisch recht; dat voor de contractuele personeelsleden van de DAB Luchthaven Antwerpen moet worden aangenomen dat de richtlijn een volledige rechtstreekse werking heeft, zodat de personeelsleden van de DAB zich rechtsreeks kunnen beroepen op de bescherming die de richtlijn hen biedt;

de richtlijn bepaalt dat de rechten en verplichtingen welke voor de DAB voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten, door deze overgang op de LEM overgaan; dat hieruit voortvloeit dat alle arbeidsovereenkomsten die op het tijdstip van de overgang bestaan bij de DAB door het enkele feit van de overgang van rechtswege worden overgedragen op de LEM; dat noch de richtlijn, noch cao nr. 32bis dus bepalen dat een nieuwe arbeidsovereenkomst moet aangeboden of gesloten worden met de personeelsleden die overgaan;

de werknemer steeds de mogelijkheid heeft om zich te verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst; dat het Decreet van 10 juli 2008 de contractuele personeelsleden de keuze laat om al dan niet over te gaan naar de LEM;

de bepalingen die stellen dat de LEM aan de overgedragen personeelsleden een nieuwe arbeidsovereenkomst moet aanbieden geïnterpreteerd moeten worden in het licht van de richtlijn en de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie ter zake, en dus geenszins afbreuk doen aan het principe van overgang van rechtswege en de verplichtingen van de LEM ter zake; dat deze nieuwe arbeidsovereenkomst dan ook moet beschouwd worden als een bevestiging van de wil en de plicht van de overnemer om de overgedragen personeelsleden over te nemen; dat deze nieuwe arbeidsovereenkomst dan ook niet anders kan dan minstens de op het ogenblik van de overdracht bestaande rechten en plichten van de contractuele personeelsleden te bevatten; dat deze nieuwe arbeidsovereenkomst de mogelijkheid biedt om een aanpassing aan de bestaande arbeidsovereenkomst uit te voeren door rekening te houden met alle evoluties die inzake arbeidsvoorwaarden hebben plaats gevonden tot op het ogenblik van de overdracht en om de bestaande individuele rechten en plichten en eventuele specifieke arbeidsvoorwaarden in concreto vast te leggen; dat deze explicitering er net toe zal bijdragen dat de doelstellingen van de richtlijn beter bereikt worden; dat overigens dient opgemerkt te worden dat er geen enkele verplichting is tot het sluiten van deze nieuwe overeenkomst; dat ook zonder het sluiten van deze overeenkomst alle rechten en plichten automatisch overgaan;

De overgang van een publieke onderneming naar een private onderneming maakt dat personeelsleden ook een overgang maken van publieke regelgeving naar private regelgeving die op hun van toepassing is. Hierdoor is overdracht van sommige arbeidsvoorwaarden

wettelijk niet mogelijk en worden gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden aangeboden door de LEM.

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

1. DEFINITIES

Begrippen en termen in de Overeenkomst Contractuele Personeelsleden met een hoofdletter zijn definities en hebben de hierna volgende betekenis:

1.1 Concessieovereenkomst: de overeenkomst “Concessie van openbare dienst voor de commerciële uitbating van de luchthaven Antwerpen”, waarvan de voorliggende Overeenkomst Contractuele Personeelsleden een bijlage vormt.

1.2 Contractuele Personeelsleden Contractdatum: alle personeelsleden die op de Contractdatum een arbeidsovereenkomst hebben met de Vlaamse Gemeenschap voor het uitoefenen van een functie op de luchthaven Antwerpen. De namenlijst van de contractuele personeelsleden wordt als bijlage 1 opgenomen bij deze Overeenkomst Contractuele Personeelsleden.

1.3 Keuzebrief: aangetekende brief van de werkgever aan de Contractuele Personeelsleden Contractdatum met de nodige informatie op basis waarvan de betrokken personeelsleden kunnen meedelen of zij al dan niet wensen over te gaan naar de LEM.

1.4 Keuzetermijn: termijn van veertig (40) kalenderdagen waarbinnen de Contractuele Personeelsleden Contractdatum hun keuze bekend moeten maken om al dan niet over te gaan naar de LEM. Deze termijn van veertig (40) kalenderdagen begint te lopen vanaf de derde werkdag volgend op de datum van aangetekende verzending van de Keuzebrief.

1.5 Overgaande Contractuele Personeelsleden: alle Contractuele Personeelsleden Contractdatum die tijdig en op regelmatige wijze hebben meegedeeld dat zij wensen over te gaan naar de LEM, evenals de contractuele personeelsleden die in dienst zijn getreden na Contractdatum.

1.6 Arbeidsvoorwaarden: de arbeidsvoorwaarden van de Overgaande Contractuele Personeelsleden, zoals die van toepassing zijn op de Aanvangsdatum, die de LEM, conform het Decreet en het bijzonder bestek, zal overnemen, meer in het bijzonder: 1° de rechten en plichten, zoals die voortvloeien uit hun arbeidsovereenkomst; 2° de functie of betrekking; 3° de administratieve en desgevallend geldelijke anciënniteit; 4° het salaris en de salarisschaal waarop zij recht hebben volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van hun overdracht; 5° de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die op reglementaire en contractuele basis worden toegekend, voor zover als de toekenningsvoorwaarden blijven bestaan, en aan die voorwaarden blijft voldaan; 6° de voordelen, verleend door de sociale dienst van herkomst, tot ze bij de LEM soortgelijke voordelen kunnen genieten. De hiervoor bedoelde arbeidsvoorwaarden die collectief vastgesteld zijn of toegepast worden op alle of op

sommige categorieën van contractuele personeelsleden worden voor kennisname opgelijst in bijlage 3.

1.7 Individuele Gegevens: de belangrijkste persoonlijke gegevens en rechten zoals opgenomen in het individueel personeelsdossier van de Overgaande Contractuele Personeelsleden. Het betreft o.a.:

- de functie of betrekking;
- de geldelijke anciënniteit;
- de jaren dienst bij de Vlaamse Gemeenschap;
- het salaris en de salarisschaal;
- de overuren;
- de glij-uren;
- het urensaldo ploegendienst;
- de niet opgenomen verlofdagen van de vorige jaren;
- de niet opgenomen verlofdagen van het jaar waarin de Aanvangsdatum zich situeert;
- een kopie van de geldende arbeidsovereenkomst;
- aanwezigheidsstatus en historiek (ziekte, opgenomen verloven,...);
- de familiale situatie;
- adres- en bankgegevens.

1.8 Werkdagen: alle dagen van de week, behalve zaterdagen zondagen en feestdagen.

De niet in dit artikel gedefinieerde termen hebben de betekenis zoals vermeld in bijlage 1 (Definities) van de Concessieovereenkomst.

2. DOEL

De Overgaande Contractuele Personeelsleden gaan op de Aanvangsdatum van rechtswege over naar de LEM en verliezen vanaf de Aanvangsdatum dus elke juridische band met de werkgever.

De werkgever erkent dat hij bijgevolg vanaf de Aanvangsdatum niet langer het werkgeversgezag uitoefent over de Overgaande Contractuele Personeelsleden. Bijgevolg kan vanaf de Aanvangsdatum enkel de LEM instructies geven aan de Overgaande Contractuele Personeelsleden.

Ter bevestiging van deze overdracht van rechtswege, zal de LEM aan de Overgaande Contractuele Personeelsleden individuele arbeidsovereenkomsten aanbieden die minstens het behoud van de Arbeidsvoorwaarden conform de richtlijn en cao nr. 32bis garandeert. Zelfs bij de niet-ondertekening van deze arbeidsovereenkomst hetzij door de LEM, hetzij door het Overgaande Contractueel Personeelslid, blijft de overdracht van rechtswege een feit.

De LEM ontvangt van de werkgever geen financiële vergoeding voor de overname en het respecteren van de rechten die voortvloeien uit de Individuele Gegevens met betrekking tot de niet opgenomen verlofdagen, de overuren, de glij-uren, het urensaldo ploegendienst.

3. INFORMATIEVERSTREKKING

De werkgever bevestigt dat hij alle representatieve organen van de Contractuele Personeelsleden Contractdatum vóór de goedkeuring door de Vlaamse Regering van de Concessieovereenkomst geïnformeerd heeft over de intentie tot overdracht van de Contractuele Personeelsleden Contractdatum naar de LEM.

3.1 Collectieve informatie

Partijen bevestigen dat na de ondertekening van de Concessieovereenkomst, de werkgever in samenwerking met de LEM, collectieve informatiemomenten voor de Contractuele Personeelsleden Contractdatum zal organiseren.

Op deze informatiemomenten licht de werkgever de inhoud van voorliggende Overeenkomst Contractuele Personeelsleden toe, met in het bijzonder aandacht voor:

- de voorziene procedure;
- de Keuzetermijn die de Vlaamse Regering heeft vastgelegd;
- het definitieve en onherroepelijke karakter van de te maken keuze;
- de waarborgen die de richtlijn en de cao32bis bieden;
- de Arbeidsvoorwaarden;
- de situatie van de Contractuele Personeelsleden Contractdatum die niet overgaan.

De LEM licht tijdens deze informatiemomenten haar businessplan en de arbeidsomstandigheden toe en de manier waarop de Contractuele Personeelsleden Contractdatum contact kunnen opnemen met de LEM.

3.2 Individuele informatie

Uiterlijk dertig (30) werkdagen na de Contractdatum zendt de werkgever aan alle Contractuele Personeelsleden Contractdatum een Keuzebrief. In deze Keuzebrief staat minimaal volgende informatie:

- instructies voor het regelmatig meedelen van de instemming van het Contractueel Personeelslid Contractdatum met zijn overgang naar de LEM
- vermelding dat de keuze éénmalig en onherroepelijk is;
- informatie over de overdracht van rechtswege van de Arbeidsvoorwaarden;
- de arbeidsomstandigheden;
- een model van individuele arbeidsovereenkomst dat de LEM zal aanbieden, zoals opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Contractuele Personeelsleden;
- informatie over het vervolg van de procedure;
- contactgegevens van de LEM;
- Individuele Gegevens op de Contractdatum.

4. KEUZETERMIJN

Naast het op regelmatige wijze meedelen van de instemming met de overgang naar de LEM, kunnen de Contractuele Personeelsleden Contractdatum binnen deze Keuzetermijn:

- bijkomende informatie vragen aan de werkgever en aan de LEM;
- de gegevens van hun individueel personeelsdossier laten rechtzetten, indien aangetoond kan worden dat deze niet correct zijn.

Deze bijkomende mogelijkheden verlengen op geen enkele wijze de Keuzetermijn en ontslaan het Contractuele Personeelslid Contractdatum er niet van om tijdig en op regelmatige wijze zijn keuze kenbaar te maken.

De Contractuele Personeelsleden Contractdatum die nalaten tijdig en/of op regelmatige wijze hun keuze kenbaar te maken, worden geacht ervoor te hebben gekozen niet naar de LEM over te gaan.

De werkgever verbindt zich er toe om de LEM te vrijwaren tegen alle mogelijke rechten, vorderingen en aanspraken die een Contractueel Personeelslid Contractdatum, die nagelaten heeft een keuze te maken binnen de Keuzetermijn en/of die binnen de Keuzetermijn ervoor gekozen heeft om niet over te gaan naar de LEM, zou kunnen laten gelden ten aanzien van de LEM en die voortvloeien uit het feit dat het Contractueel Personeelslid Contractdatum niet is overgegaan naar de LEM en dit op basis van cao nr. 32*bis* of enige andere regelgeving.

5. LIJST OVERGAANDE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN EN INDIVIDUELE GEGEVENS

Uiterlijk tien (10) werkdagen na het einde van de Keuzetermijn bezorgt de werkgever aan de LEM:

- de lijst van de Overgaande Contractuele Personeelsleden met hun Individuele Gegevens op de Contractdatum. Het ontbreken van Overgaande Contractuele Personeelsleden op deze lijst doet geenszins afbreuk aan het recht van deze Contractuele Personeelsleden Contractdatum op overdracht van rechtswege indien ze tijdig en op regelmatige wijze hun keuze voor overgang naar de LEM kenbaar hebben gemaakt;
- een lijst van de functies waarvan het Contractuele Personeelslid Contractdatum niet tijdig en/of op regelmatige wijze heeft meegedeeld dat hij/zij wenst over te gaan naar de LEM.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij alles in het werk stelt bij het opstellen van deze lijsten zodat de erin opgenomen informatie correct en volledig is.

6. INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

6.1

Uiterlijk tien werkdagen volgend op het ontvangen van de lijst met Overgaande Contractuele Personeelsleden biedt de LEM aan ieder Overgaand Contractueel Personeelslid een gepersonaliseerde individuele arbeidsovereenkomst aan, gebaseerd op het model dat is opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Contractuele Personeelsleden, ter verduidelijking en bevestiging van de overdracht van rechtswege. De gegevens opgenomen in de aan de Overgaande Contractuele Personeelsleden aangeboden individuele arbeidsovereenkomsten zullen gebaseerd zijn op de Individuele Gegevens van de Overgaande Contractuele Personeelsleden die de LEM van de werkgever ontvangen heeft.

Van de LEM wordt verwacht dat zij alles in het werk stelt bij het opstellen van de individuele arbeidsovereenkomsten zodat de erin opgenomen informatie correct en volledig is.

6.2

Uiterlijk tien (10) werkdagen na de Aanvangsdatum bezorgt de werkgever aan de LEM de geactualiseerde Individuele Gegevens van de Overgaande Contractuele Personeelsleden, die gelden op de Aanvangsdatum, ter actualisering van de aangeboden individuele arbeidsovereenkomsten.

Van de werkgever wordt verwacht dat zij alles in het werk stelt bij het verzamelen van deze geactualiseerde Individuele Gegevens zodat de erin opgenomen informatie correct en volledig is.

6.3

Met betrekking tot de individuele arbeidsovereenkomst gelden de volgende principes:

- de ingangsdatum van deze arbeidsovereenkomst is de Aanvangsdatum;
- specifieke bepalingen in de arbeidsovereenkomst worden ondertekend onder voorbehoud van actualisering van de Individuele Gegevens, die gelden op de Aanvangsdatum;
- de uiterste datum voor het actualiseren van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen Individuele Gegevens, die gelden op de Aanvangsdatum, is dertig werkdagen na de Aanvangsdatum, op voorwaarde dat de werkgever binnen de vooropgestelde termijn de geactualiseerde Individuele Gegevens aan de LEM bezorgt;
- de niet-ondertekening van deze arbeidsovereenkomst, hetzij door het Overgaand Contractueel Personeelslid, hetzij door de LEM, doet op geen enkele wijze afbreuk aan de overdracht van rechtswege overeenkomstig de richtlijn en cao nr. 32 bis.

7. PERSONEELSBELEID NA CONTRACTDATUM

Vanaf de Contractdatum tot aan de Aanvangsdatum zal de werkgever:

- het aantal contractuele personeelsleden niet laten toenemen ten opzichte van het aantal op Contractdatum, met uitzondering van de vervanging van personeelsleden indien dit noodzakelijk is voor de continuïteit en/of de veiligheid van de exploitatie van de luchthaven. In dat geval kan de LEM mee beslissen over de aanwerving van deze nieuwe contractuele personeelsleden;

- op eigen initiatief geen Overgaande Contractuele Personeelsleden ontslaan, tenzij om dringende reden of mits akkoord van de LEM;
- de arbeidsvoorwaarden van de Overgaande Contractuele Personeelsleden, die uitsluitend van toepassing zijn voor het personeel van de luchthaven, niet wijzigen, tenzij de LEM voorafgaandelijk haar schriftelijke toestemming hiertoe gegeven heeft; of
- geen beloftes maken ten aanzien van de Overgaande Contractuele Personeelsleden met betrekking tot toekomstige wijzigingen van hun arbeidsvoorwaarden en/of hun statuut, noch met betrekking tot eventuele promoties, tenzij de LEM voorafgaandelijk haar schriftelijke toestemming hiertoe gegeven heeft.

De LEM zal evenwel haar toestemming niet kunnen weigeren indien de werkgever kan aantonen dat haar verzoek vermeld in voorgaande paragraaf op grond van operationele en/of veiligheidsredenen gerechtvaardigd is.

De LEM garandeert de rechten die voor de Overgaande Contractuele Personeelsleden voortvloeien uit het sectoraal akkoord van 28 oktober 2011 met betrekking tot de in bijlage 3 opgesomde arbeidsvoorwaarden, zelfs indien de datum van inwerkingtreding zich situeert na de Aanvangsdatum. De LEM garandeert eveneens de rechten die voor de Overgaande Contractuele Personeelsleden voortvloeien uit andere sectorale akkoorden met betrekking tot de in bijlage 3 opgesomde arbeidsvoorwaarden, voor zover deze sectorale akkoorden omgezet zijn in regelgeving die uiterlijk op de Aanvangsdatum in werking getreden is.

Tevens zal de werkgever vanaf de Contractdatum de Contractuele Personeelsleden Contractdatum die opteerden om niet over te gaan naar de LEM, hun functie op de luchthaven verder laten uitoefenen, ten laatste tot en met de dag voor de Aanvangsdatum, tenzij de LEM instemt met een vroegtijdig vertrek. Deze bepaling kan evenwel niet verhinderen dat het betrokken personeelslid uit eigen beweging vóór de Aanvangsdatum zijn arbeidsrelatie met de werkgever verbreekt.

8. AANSPRAKELIJKHEID EN UITGAVEN EN LASTEN

8.1 Aansprakelijkheid

8.1.1 Verbintenis van de werkgever m.b.t. de periode vóór de Aanvangsdatum

De werkgever verbindt er zich toe om alle rechten en verplichtingen, die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten van de Overgaande Contractuele Personeelsleden en die betrekking hebben op hun tewerkstelling bij de werkgever vóór de Aanvangsdatum, te zullen nakomen, met uitzondering van de openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM.

De werkgever zal de LEM vrijwaren tegen alle mogelijke rechten, vorderingen en aanspraken die een Overgaand Contractueel Personeelslid zou kunnen laten gelden ten aanzien van de LEM en die voortvloeien uit de niet-nakoming door de werkgever van haar verplichtingen voortvloeiende uit de tewerkstelling van dit Overgaande Contractuele Personeelslid bij de werkgever vóór de Aanvangsdatum, met uitzondering van de openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM.

8.1.2 Verbintenis van de LEM m.b.t. de periode vanaf de Aanvangsdatum

De LEM verbindt er zich toe om alle rechten en verplichtingen, die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten van de Overgaande Contractuele Personeelsleden en die betrekking hebben op hun tewerkstelling bij de LEM vanaf de Aanvangsdatum, te zullen nakomen.

De LEM zal de werkgever vrijwaren tegen alle mogelijke rechten, vorderingen en aanspraken die een Overgaand Contractueel Personeelslid, dat op de Aanvangsdatum is overgegaan naar de LEM, zou kunnen laten gelden ten aanzien van de werkgever en die voortvloeien uit de niet-nakoming door de LEM van haar verplichtingen voortvloeiende uit de tewerkstelling bij de LEM vanaf de Aanvangsdatum.

8.2 De uitgaven en lasten

8.2.1

De werkgever en de LEM komen overeen dat de uitgaven en de lasten die betrekking hebben op de tewerkstelling van de Overgaande Contractuele Personeelsleden toebedeeld zullen worden aan een bepaalde tewerkstellingsperiode vóór of na de Aanvangsdatum.

8.2.2

Alle lopende uitgaven en de lasten, die betrekking hebben op of verworven zijn tijdens de tewerkstelling van de Overgaande Contractuele Personeelsleden bij de werkgever vóór de Aanvangsdatum (inclusief, maar niet beperkt tot achterstallig loon, vakantiegeld, eindejaar-toelage, alle andere toelagen (zoals toelagen voor gevaarlijk werk, zaterdag-, zondag- en weekendprestaties, functioneringstoelagen, kostenvergoedingen, maaltijdcheques, gewaarborgd loon, sociale-zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing) zullen door de werkgever gedragen worden, met uitzondering van de openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM.

De werkgever zal de hierboven vermelde lopende uitgaven en lasten, die hij pas na de Aanvangsdatum aan de Overgaande Contractuele Personeelsleden verschuldigd is of kan betalen, rechtstreeks aan de betrokken personeelsleden betalen. Deze uitgaven of lasten zullen niet op de LEM verhaald worden, met uitzondering, en mits dit zich voordoet, de openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM.

De werkgever zal de LEM vrijwaren tegen alle mogelijke rechten, vorderingen en aanspraken die een Overgaand Contractueel Personeelslid, dat op de Aanvangsdatum is overgegaan naar de LEM, zou kunnen laten gelden ten aanzien van de LEM en die voortvloeien uit de niet, dan wel laattijdige betaling van de bovenvermelde lopende uitgaven en kosten, die de werkgever pas na de Aanvangsdatum verschuldigd is of kan betalen, en die voortvloeien uit de tewerkstelling bij de werkgever vóór de Aanvangsdatum..

8.2.3.

Alle lopende uitgaven en de lasten die betrekking hebben op of verworven zijn tijdens de tewerkstelling van de Overgaande Contractuele Personeelsleden bij de LEM na de Aanvangsdatum, zullen door de LEM gedragen worden.

De openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM worden door de LEM ten laste genomen.

9. PERSONEELSDOSSIER - PERSONEELSBEHEER

9.1

De individuele personeelsdossiers van de Overgaande Contractuele Personeelsleden worden bij de werkgever op de Aanvangsdatum afgesloten en gearhiveerd volgens de toepasselijke regelgeving.

Voor zover dit in overeenstemming is met de geldende regelgeving maakt de werkgever binnen de tien werkdagen na de Aanvangsdatum het individuele personeelsdossier van de Overgaande Contractuele Personeelsleden over aan de LEM. Informatie over de gevolgde trainingen zal beschikbaar zijn op de luchthavens zelf.

9.2

Op verzoek van de LEM zal de werkgever naar best vermogen na de Aanvangsdatum verdere ondersteuning bij enerzijds het personeelsbeheer van de Overgaande Contractuele Personeelsleden en anderzijds bij een correct begrip van de concrete inhoud en de toepassing van de arbeidsvoorwaarden aan de LEM aanbieden.

10. INWERKINGTREDING

Deze Overeenkomst Contractuele Personeelsleden treedt in werking op de Contractdatum.

11. TOEPASSELIJK RECHT EN GESCHILLENBESLECHTING

Deze Overeenkomst wordt beheerst door het Belgische recht.

In geval van enig geschil betreffende deze Overeenkomst zullen partijen ter goeder trouw onderhandelen om tot een oplossing in onderling overleg te komen. Een geschil is aanwezig indien één van de Partijen aan de andere Partij schriftelijk te kennen geeft dat er sprake is van een geschil, met daarbij gevoegd een zo volledig mogelijke opgave van de geschilpunten en de redenen waarom.

Indien de Partijen er niet in slagen om het geschil binnen een redelijke termijn in onderling overleg op te lossen, kan iedere Partij het geschil voorleggen aan de bevoegde rechtbank.

12. BIJLAGEN

1. Namenlijst met aanduiding van de uitgeoefende functie van de Contractuele Personeelsleden
2. Model van individuele arbeidsovereenkomst
3. Arbeidsvoorwaarden die collectief vastgesteld zijn of toegepast worden op alle of op sommige categorieën van contractuele personeelsleden

Actualisatie

* * *

Opgemaakt te Brussel, op
in 2 originele exemplaren, waarvan elke Partij erkent een exemplaar te hebben ontvangen.

Voor de werkgever,

Hilde Crevits
Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken

Voor de LEM,

[EGIS]

MODEL VAN INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen: **DE LUCHTHAVENEXPLOITATIEMAATSCHAPPIJ** [●], gevestigd te [●],
vertegenwoordigd door [●], hierna de “**Werkgever**”,

En: De heer/Mevrouw [●], wonende te [●],[●], hierna de “**Werknemer**”,

Verder gezamenlijk te noemen de “**Partijen**”.

WORDT ALS VOLGT UITEENGEZET:

Bij beslissing d.d. [●] heeft de Vlaamse Regering de commerciële uitbating van de Luchthaven Antwerpen aan de Werkgever gegund.

Per brief d.d. [●] heeft de Werknemer uitdrukkelijk zijn/haar wil geuit om naar de Werkgever over te gaan.

Bijgevolg zal de Werknemer met ingang vanaf [Aanvangsdatum] overgedragen worden aan de Werkgever, met behoud van de arbeidsvoorwaarden, zoals deze van toepassing zijn op deze datum, meer in het bijzonder: (1°) zijn/haar rechten en plichten, zoals die voortvloeien uit zijn/haar arbeidsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap, (2°) zijn/haar functie of betrekking, (3°) zijn/haar administratieve en desgevallend geldelijke anciënniteit, (4°) zijn/haar salaris en de salarisschaal waarop hij/zij recht heeft volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van de overdracht, (5°) de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die op reglementaire basis werden toegekend, voor zover als de toekenningsvoorwaarden blijven bestaan, en aan die voorwaarden blijft voldaan, (6°) de voordelen, verleend door de sociale dienst van herkomst, tot ze bij de Werkgever soortgelijke voordelen kunnen genieten.

Met deze overeenkomst wensen Partijen de overdracht van rechtswege, vermeld in de Richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, van de Vlaamse Gemeenschap naar de Werkgever te bevestigen.

PARTIJEN ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN :

1. FUNCTIE

De Werknemer blijft in de functie van [•] door de Werkgever tewerkgesteld.

Op voorwaarde dat zijn/haar functie van gelijke aard blijft, erkent en aanvaardt de Werknemer dat zijn/haar takenpakket geen essentieel element van onderhavige overeenkomst uitmaakt. Overeenkomstig de objectieve operationele noodwendigheden van de Werkgever, mag de Werknemer belast worden met de uitoefening van alle andere taken en werkzaamheden die overeenstemmen met zijn/haar functie.

De Werknemer behoudt in deze functie de hoedanigheid van [arbeider/bediende].

2. CONTRACTTYPE EN DUUR

2.1

Deze arbeidsovereenkomst blijft voor onbepaalde duur afgesloten, met ingang vanaf [datum ondertekening overgenomen arbeidsovereenkomst].

OF

Deze arbeidsovereenkomst blijft voor bepaalde duur afgesloten, met ingang vanaf [datum ondertekening overgenomen arbeidsovereenkomst•] en afloop op [datum opgenomen in overgenomen arbeidsovereenkomst].

OF

Deze arbeidsovereenkomst blijft een vervangingsovereenkomst met het oog op de vervanging van de heer/ mevrouw [•], vaste werknemer bij de Werkgever, waarvan de overeenkomst geschorst werd wegens [•].

2.2

Volgende bijkomende clausules blijven expliciet van kracht: [•].

3. ARBEIDSPLAATS

De Werknemer blijft zijn/haar arbeid te [•] uitvoeren.

4. ARBEIDSDUUR

Volijdsse werknemer

De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

OF

Deeltijdsse werknemer

De Werknemer blijft deeltijds tewerkgesteld overeenkomstig door de partijen aangewezen arbeidsregeling en volgens het uurrooster, zoals opgenomen als bijlage bij deze arbeidsovereenkomst.

5. ANCIËNNITEIT

De werknemer is sinds [•] werkzaam bij de Vlaamse Gemeenschap en bouwt de hieruit voortvloeiende anciënniteit verder op.

De Werknemer bouwt de geldelijke anciënniteit bij de Vlaamse Gemeenschap van [•] jaar sinds [•] verder op.

De Werknemer bouwt de anciënniteit bij de Vlaamse Gemeenschap in schaal [•] sinds [•] verder op, cf. het Ministerieel Besluit van 2 mei 2013 tot wijziging van het Ministerieel Besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid.

6. LOON

De Werknemer wordt uitbetaald overeenkomstig de in artikel 5 vermelde geldelijke anciënniteit en de anciënniteit cf. het Ministerieel Besluit van 2 mei 2013, zijnde EUR [•] bruto op jaarbasis, niet geïndexeerd (zonder toelagen, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld).

De Werkgever zal op het bruto maandloon van de Werknemer de bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen inhouden, zoals voorgeschreven onder Belgisch recht.

Het netto maandloon van de Werknemer zal op zijn/haar bankrekening nr. [•] worden uitbetaald.

De toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen gebeurt overeenkomstig het geldelijk statuut dat van toepassing is op de Werknemer op het ogenblik van de overdracht. Dit statuut omvat de rechten die voortvloeien uit het sectoraal akkoord van 28 oktober 2011 en die betrekking hebben op dit geldelijk statuut, zelfs indien de datum van inwerkingtreding hiervan zich situeert na de start van de exploitatie door de LEM, evenals de rechten die voortvloeien uit andere sectorale akkoorden en die betrekking hebben op dit geldelijk statuut, voor zover deze sectorale akkoorden omgezet zijn in regelgeving die uiterlijk in werking is getreden op de dag dat de LEM de exploitatie start.

7. DIVERSE

Deze overeenkomst kan slechts gewijzigd worden mits schriftelijk akkoord tussen Partijen.

De Werknemer aanvaardt dat de door hem/haar meegedeelde persoonsgegevens door de Werkgever worden verzameld met het oog op de loon- en personeelsadministratie. De Werknemer heeft het recht op mededeling en verbetering van zijn/haar persoonsgegevens.

De Werknemer erkent een kopie van het arbeidsreglement van de Werkgever ontvangen te hebben en de inhoud hiervan integraal te aanvaarden.

8. TOEPASSELIJK RECHT

Op deze arbeidsovereenkomst is Belgisch recht van toepassing.

Opgemaakt te [•], op [•] in twee exemplaren, waarvan elke partij erkent 1 exemplaar te hebben ontvangen.

De Werkgever,

[Naam]

[Functie]

De Werknemer

Bijlage: bevestiging persoonlijke rechten op datum van Aanvangsdatum

Bijlage 1: Bevestiging persoonlijke rechten op datum van [Aanvangsdatum].....

Naam

Geboortedatum

Functie

Startdatum anciënniteit

Startdatum geldelijke anciënniteit

Salarisschaal en trap: salaris (niet geïndexeerd)....

Nog op te nemen vakantiedagen vorige jaren:

Nog op te nemen vakantiedagen huidig jaar:

Urensaldo ploegendienst:

Overuren nog te compenseren:

Glijuren:

Contracttype:

Aanwezigheidsstatus:

Andere individuele rechten:

**Terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door
Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare
Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen**
(hierna genoemd de "Overeenkomst Statutaire Personeelsleden")

TUSSEN:

De Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door

het Departement Mobiliteit en Openbare Werken, vertegenwoordigd door
de heer ir. Fernand Desmyter, secretaris-generaal, Graaf de
Ferrarisgebouw, Koning Albert II-laan 20 te 1000 Brussel,

hierna genoemd "de interne werkgever";

en

De Luchthavenexploitatie maatschappij [●], met maatschappelijke zetel te [adres],
ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer [●],
vertegenwoordigd door [●] in de persoon van [●],

hierna genoemd "de externe werkgever";

hierna gebeurlijk gezamenlijk de "Partijen" en afzonderlijk een "Partij" genoemd;

GELET OP:

Artikel 66/33 van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het beheer en de
uitbating van de regionale luchthavens Oostende-Brugge, Kortrijk-Wevelgem en
Antwerpen;

Artikelen X.42 en X.43 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006;

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

1. DEFINITIES

Begrippen en termen in de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden met een
hoofdletter zijn definities en hebben de hierna volgende betekenis:

Concessieovereenkomst: de overeenkomst "Concessie van openbare dienst
voor de commerciële uitbating van de luchthaven
Antwerpen", waarvan de voorliggende
Overeenkomst Statutaire Personeelsleden een
bijlage vormt;

EOC: Entiteitsoverlegcomité Departement Mobiliteit en Openbare Werken,
opgericht bij artikel 2 van het Ministerieel Besluit van 23 maart 2007

houdende oprichting van basis- en tussenoverlegcomités en samenstelling van de overheidsafvaardiging in het Beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken;

SEOC: Subentiteitsoverlegcomité Luchthaven Antwerpen, opgericht bij artikel 22 van het Reglement van orde van 5 juni 2007 van het entiteitsoverlegcomité van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken;

VPS: Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, zoals het wordt gewijzigd of vervangen.

De niet in dit artikel gedefinieerde termen hebben de betekenis zoals bepaald in Bijlage 1 (Definities) van de Concessieovereenkomst.

2. STATUTAIRE PERSONEELSLEDEN

De Statutaire Personeelsleden zullen met ingang van de Aanvangsdatum door de interne werkgever ter beschikking gesteld worden van de externe werkgever en op kosten van de externe werkgever taken ten behoeve van de externe werkgever verrichten, gelet op het belang van deze taken voor de Vlaamse overheid.

Het besluit van de Vlaamse Regering dat de nominatieve lijst van Statutaire Personeelsleden vaststelt, vermeld in artikel 66/33, 3^e lid van het Decreet en opgenomen als bijlage 1 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden, bevat de maximale lijst van Statutaire Personeelsleden die ter beschikking gesteld kunnen worden van de externe werkgever.

Gelet op het tijdsverloop tussen het bovenvermelde besluit van de Vlaamse Regering en de Aanvangsdatum kan het aantal Statutaire Personeelsleden dat effectief ter beschikking van de externe werkgever gesteld zal worden op de Aanvangsdatum door specifieke omstandigheden (pensioen, ontslag, overlijden, ...) lager zijn dan het aantal Statutaire Personeelsleden opgenomen in het besluit als bijlage 1. De interne werkgever brengt de externe werkgever onmiddellijk op de hoogte na kennisname van het feit dat een Statutair Personeelslid, vermeld in het besluit als bijlage 1, op de Aanvangsdatum niet ter beschikking kan worden gesteld.

Indien hierdoor de continuïteit en/of de veiligheid van de exploitatie van de luchthaven in gedrang komt, is de interne werkgever ertoe gehouden om dit Statutair Personeelslid door een contractueel personeelslid te vervangen. In dat geval kan de externe werkgever mee beslissen over de aanwerving.

3. REGLEMENTERINGEN EN REGELINGEN

3.1. Gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever zijn op de Statutaire Personeelsleden o.a. de volgende reglementeringen en regelingen van toepassing:

- 1^o de reglementering op basis van andere rechtsbronnen dan het VPS, waarvan voor ambtenaren van de Diensten van de Vlaamse Overheid niet kan worden afgeweken, o.a. de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige

aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en de uitvoeringsbesluiten;

2° VPS;

3° het arbeidsreglement van de interne werkgever en in het bijzonder de bijlage voor de Luchthaven Antwerpen;

4° de rondzendbrieven, dienstorders en andere instructies die gelden voor het personeel van de interne werkgever;

3.2. De externe werkgever kan de interne werkgever verzoeken het arbeidsreglement van de interne werkgever met betrekking tot de Statutaire Personeelsleden aan te passen. Na ontvangst van het verzoek kan de interne werkgever de geëigende procedure tot aanpassing van het arbeidsreglement starten. De uitkomst van deze procedure zal bepalen of het arbeidsreglement al dan niet aangepast wordt.

4. FUNCTIONEEL GEZAG

Gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever oefent de externe werkgever het functioneel gezag uit over de Statutaire Personeelsleden.

Onder 'functioneel gezag' wordt verstaan dat de externe werkgever instaat voor de uitoefening van onder meer volgende personeelsbevoegdheden:

- het geven van onderrichtingen over de wijze van taakuitvoering;
- het inplannen van de verschillende personeelsleden die werken in ploegendienst;
- het toekennen van verloven en dienstvrijstellingen die het VPS voorziet, behoudens verloven waarvan het VPS bepaalt dat ze door de minister worden toegestaan;
- het toekennen van toelagen voor de geleverde prestaties;
- het jaarlijks bijdragen aan de planning en de evaluatie van de Statutaire Personeelsleden volgens de procedures van de interne werkgever;
- het samenwerken met de preventiediensten (o.a. m.b.t. arbeidsgeneeskunde) en het geneeskundig controleorgaan;
- het verzoeken van de interne werkgever om geëigende procedures te starten ter ondersteuning van het functioneel gezag, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot bevordering op de standplaats, tuchtmaatregelen, vervroegde opruistelling, ...;
- het akkoord geven voor het volgen van functiegebonden opleidingen.

Partijen zullen in dit verband concrete werkafspraken maken die continu bijgestuurd en bijgehouden worden overeenkomstig de afspraken, vermeld in de "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement

Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge”, opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

5. STANDPLAATS

Gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever, worden alle Statutaire Personeelsleden toegewezen aan de afdeling Luchthavenbeleid van het Departement MOW, met de standplaats: *Luchthaven Antwerpen, Luchthavenlei z/n te 2100 Antwerpen.*

6. KOSTEN VOORUITBETAALD DOOR DE INTERNE WERKGEVER MAAR TEN LASTE VAN DE EXTERNE WERKGEVER

6.1 Kosten rechtstreeks uitbetaald aan de Statutaire Personeelsleden:

Tijdens de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever staat de interne werkgever in voor de rechtstreekse uitbetaling van de volgende loonbestanddelen en kosten aan de Statutaire Personeelsleden:

- het nettosalaris ;
- de toelagen;
- het aanvullend loon bij verminderde prestaties;
- de vergoeding voor begrafenis kosten.

Bovenstaande opsomming van kosten die rechtstreeks door de interne werkgever worden betaald, kan gewijzigd worden in onderling overleg met de externe werkgever. De aanpassingen aan bovenstaande opsomming worden bijgehouden overeenkomstig de afspraken, vermeld in punt A.6 van de “Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen”, opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

6.2 Andere kosten:

Tijdens de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever staat de interne werkgever met betrekking tot de Statutaire Personeelsleden tevens in voor alle kosten verbonden aan:

- de RSZ-bijdragen (i.e. werkgevers- en werknemersbijdragen);
- de bedrijfsvoorheffing;
- de kinderbijslag (met inbegrip van de kosten van de uitgekeerde kinderbijslag);
- de maaltijdcheques;
- de hospitalisatieverzekering;
- de NMBS-voordelen voor de gepensioneerden van de voormalige Regie der Luchtwezen (deze kosten worden niet teruggevorderd van de externe werkgever);
- het geneeskundig controleorgaan aangesteld door de interne werkgever (overeenkomstig VPS X.18);

- de aansluiting bij de sociale dienst;
- de interne opleidingen georganiseerd door de Vlaamse overheid.

Bovenstaande opsomming van kosten die rechtstreeks door de interne werkgever worden betaald kan gewijzigd worden in onderling overleg met de externe werkgever. De aanpassingen aan bovenstaande opsomming worden bijgehouden overeenkomstig de afspraken, vermeld in punt A.6 van de "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen", opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

6.3 Afrekening:

Behalve indien uitdrukkelijk anders voorzien in deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden, zal de interne werkgever per kwartaal de gemaakte kosten, vermeld in artikel 6.1 en 6.2, terugvorderen van de externe werkgever door verzending van een factuur.

De interne werkgever zal, eveneens door verzending van een factuur, ook de kosten terugvorderen voor de uitvoering en het beheer van de dienstverlening en de kosten, vermeld in 6.1 en 6.2.

De externe werkgever betaalt binnen de termijn, vermeld op de factuur (met een minimumtermijn van één maand na de datum van verzending), het verschuldigde bedrag.

De betaling zal door de externe werkgever op geldige wijze worden uitgevoerd via overschrijving op het rekeningnummer zoals vermeld op de factuur.

7. KOSTEN RECHTSTREEKS TEN LASTE VAN DE EXTERNE WERKGEVER

Kosten die geen deel uitmaken van de kosten, vermeld in artikel 6, en die rechtstreeks door de externe werkgever betaald kunnen worden, zijn ten laste van de externe werkgever en worden door de externe werkgever betaald, zoals bijvoorbeeld:

- reis- en maaltijdvergoedingen,
- alle vergoedingen voor woon-werkverkeer;
- kosten voor opleidingen, andere dan degene vermeld in artikel 6.2,
- uitrustings- en werkingskosten (o.a. GSM en IT voor thuiswerk, bedrijfskledij en uniformen,...),
- terugbetaling van de medische check-up vanaf 45 jaar,
- de externe en interne preventiedienst (incl. arbeidsgeneeskunde),
- de verzekeringen waaronder de rechtsbijstandverzekering, de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid, de verzekering dienstverplaatsingen met eigen voertuig, de verzekering buitenlandse zendingen en de lichamelijke ongevallenverzekering;
- de griepvaccinatie.

Wat deze kosten betreft, dient de externe werkgever te voldoen aan de relevante reglementeringen en regelingen, vermeld in artikel 3 van deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

Indien de externe werkgever betalingen doet of voordelen toekent aan de Statutaire Personeelsleden bezorgt hij zo spoedig mogelijk alle informatie hierover aan de interne werkgever.

8. AFSPRAKEN IN VERBAND MET DE KOSTEN

Indien niet duidelijk is of een kost deel uitmaakt van de kosten, vermeld in artikel 6, dient de externe werkgever zich hierover te informeren bij de interne werkgever teneinde dubbele betaling te voorkomen. De opsommingen van de kosten, vermeld in de artikelen 6 en 7, zullen desgevallend aangepast worden of aangevuld worden met nog niet vermelde kosten. De aanpassingen aan bovenvermelde opsommingen van de kosten worden bijgehouden overeenkomstig de afspraken, vermeld in punt A.6 van de "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen", opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

9. PERSONEELSDOSSIER

Gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever wordt het individuele personeelsdossier van de Statutaire Personeelsleden verder beheerd door de interne werkgever .

De externe werkgever verschaft in dit verband aan de interne werkgever alle inlichtingen die voor het individuele personeelsbeheer noodzakelijk of nuttig zijn overeenkomstig de bepalingen, vermeld in de "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen", opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

10. BEËINDIGING VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING

De taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever van een Statutair Personeelslid kan een einde nemen en dit zonder vergoeding aan de externe werkgever.

Aangezien de aanleiding voor deze beëindiging velerlei kan zijn, zal ook de procedure en de termijn voor het stopzetten van de taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever variëren. Het is steeds de interne werkgever die hierover beslist, rekening houdend met de toepasselijke regelgeving. Indien de regelgeving termijnen en procedures voorziet, zullen deze door de interne werkgever toegepast worden in het kader van de beëindiging van de taakuitoefening van het Statutair Personeelslid ten behoeve van de externe werkgever.

Indien de toepasselijke regelgeving de interne werkgever keuzemogelijkheden biedt met betrekking tot de te respecteren procedure en termijn, zal de interne werkgever, na overleg met de externe werkgever, een beslissing nemen over de beëindigingstermijn van de taakuitoefening van het Statutair Personeelslid ten behoeve van de externe werkgever.

Partijen zullen in dit verband concrete werkafspraken maken, die continu bijgestuurd en bijgehouden worden overeenkomstig de afspraken, vermeld in "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen", opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

De interne werkgever brengt de externe werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van de juiste datum waarop de taakuitoefening van een specifiek Statutair Personeelslid ten behoeve van de externe werkgever een einde neemt.

Ter illustratie van bovenstaande principes, volgen hierna de meest voorkomende gevallen die aanleiding kunnen geven tot de stopzetting van de taakuitoefening met vermelding van de termijn waarbinnen de taak beëindigd wordt:

- In volgende gevallen bepaalt het VPS uitdrukkelijk een termijn die de interne werkgever dient te respecteren:
 - overlijden of opruststelling van het betrokken personeelslid: de taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever wordt onmiddellijk beëindigd;
 - bevordering van het betrokken personeelslid bij de interne werkgever als de bevorderingsplaats niet gesitueerd is op de standplaats: de taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever wordt beëindigd de eerste dag van de maand volgend op het besluit met betrekking tot de bevordering;
 - overplaatsing van het betrokken personeelslid naar een andere dienst van de Vlaamse overheid ingevolge horizontale mobiliteit of herplaatsing: de beëindigingstermijn van de taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever dient korter te zijn dan 3 maanden na de genomen beslissing met betrekking tot de overplaatsing van het betrokken personeelslid;
- In volgende gevallen bepaalt het VPS geen termijn die de interne werkgever dient te respecteren:
 - ontslag bij de interne werkgever van het betrokken personeelslid;
 - functionele redenen, zoals bijvoorbeeld een medisch advies met betrekking tot het betrokken personeelslid, dat het verrichten van zijn/haar taken bij de externe werkgever in de toekomst definitief onmogelijk maakt;
 - indienstneming van het betrokken personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid in een andere statutaire of contractuele betrekking.

11. VAKBONDSONDERLEG

Tenzij in een andere overeenkomst tussen Partijen anders zou worden bepaald, wordt de externe werkgever door de interne werkgever uitgenodigd om deel te nemen aan iedere vergadering van het SEOC Luchthaven Antwerpen. In zoverre relevant, wordt hij ook geïnformeerd over het overleg in het EOC. Indien in het EOC punten op de agenda geplaatst worden die betrekking hebben op de Luchthaven Antwerpen zal de externe werkgever eveneens uitgenodigd worden om aanwezig te zijn op deze vergadering van het EOC.

12. COMMUNICATIE OVER DE OVEREENKOMST

De interne werkgever zal de Statutaire Personeelsleden in kennis stellen van deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

13. AANVANG EN DUUR

Deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden treedt in werking op de Aanvangsdatum. De beëindiging van de Concessieovereenkomst heeft automatisch de beëindiging van deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden tot gevolg.

14. WIJZIGINGEN

Deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden kan slechts gewijzigd worden mits schriftelijk akkoord tussen de Partijen en het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken.

15. TEKORTKOMINGEN VAN DE EXTERNE WERKGEVER

In geval van een gebrekkige uitvoering of het niet nakomen van de door de externe werkgever in deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden bepaalde verbintenissen, wordt dit aanzien als een tekortkoming van de externe werkgever in het kader van de Concessieovereenkomst, zoals vermeld in artikel 19 (a) (ii) van de Concessieovereenkomst.

16. TOEPASSELIJK RECHT EN GESCHILLENBESLECHTING

Deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden wordt beheerst door en is onderworpen aan het Belgische recht.

Partijen verbinden zich ertoe om elk geschil of elke betwisting die tussen de Partijen zou ontstaan in verband met deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden in eerste instantie in onderling overleg op te lossen.

Indien de Partijen er niet in slagen om het geschil of de betwisting binnen een redelijke termijn in onderling overleg op te lossen, kan iedere Partij het geschil voorleggen aan de bevoegde rechtbank.

17. BIJLAGEN

De hierna volgende bijlagen maken integraal deel uit van deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden:

1. Besluit van de Vlaamse Regering m.b.t. de nominatieve lijst van Statutaire Personeelsleden die ter beschikking gesteld kunnen worden aan de LEM Antwerpen.
2. Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen.

Opgesteld te Brussel op [●] in twee originele exemplaren, waarbij elke Partij erkent een exemplaar en de bijhorende bijlagen te hebben ontvangen.

Voor de interne werkgever,

Fernand Desmyter
Secretaris-generaal van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken

Voor de externe werkgever,

Akkoord van de heer Geert Bourgeois,
Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand

**Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering m.b.t. de nominatieve lijst van
Statutaire Personeelsleden die ter beschikking gesteld kunnen worden aan
de LEM Antwerpen**

**Bijlage 2 Praktische afspraken verbonden aan de
terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door
Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare
Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen”**

Bijlage 2:

Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen

TUSSEN:

Het Departement Mobiliteit en Openbare Werken, vertegenwoordigd door de heer ir. Fernand Desmyter, secretaris-generaal, Graaf de Ferrarisgebouw, Koning Albert II-laan 20 te 1000 Brussel, hierna genoemd "interne werkgever";

en,

De Luchthavenexploitatiemaatschappij [●], met maatschappelijke zetel te [adres], ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer [●], vertegenwoordigd door [●] in de persoon van [●], hierna genoemd "de externe werkgever";

Hierna gebeurlijk gezamenlijk de "**Partijen**" en afzonderlijk een "**Partij**" genoemd;

GELET OP:

De terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Antwerpen (hierna genoemd de "**Overeenkomst Statutaire Personeelsleden**"),

WORDEN VOLGENDE PRAKTISCHE AFSPRAKEN INZAKE PERSONEELSBEHEER GEMAAKT:

A. De interne werkgever staat in voor volgende dienstverlening:

1. De interne werkgever zal maandelijks, ten laatste op de laatste werkdag van iedere maand, aan de Statutaire Personeelsleden de kosten vermeld in artikel 6.1 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden, betalen, op basis van de informatie waarover hij beschikt op de tiende (10^{de}) van elke maand. Voor de maand december kan de betaling anders verlopen. Indien er zich tussen de tiende (10^{de}) en het einde van een maand nog zaken zouden voordoen die een invloed hebben op de maandelijkse afrekening of indien informatie door de externe werkgever pas wordt doorgestuurd na de tiende (10^{de}) van de maand, zal dit gecompenseerd worden in de uitbetaling van de volgende maand.

2. De interne werkgever bezorgt de externe werkgever tegen 31 maart van elk jaar alle stukken die vereist zijn voor het opstellen van het subsidiedossier m.b.t. het vorige prestatiejaar, zoals bedoeld in de Subsidieovereenkomst. Hierin wordt een opsplitsing doorgevoerd naar de verschillende soorten gesubsidieerde personeelskosten. Voor wat de verloning betreft (zoals bepaald in bijlage 2 van de Subsidieovereenkomst) zal een opsplitsing per personeelslid gemaakt worden. In dit kader wordt rekening gehouden met de informatie waarover de interne werkgever beschikt op 31 januari van het lopende jaar.

3. De interne werkgever staat in voor de volledigheid en correctheid van het personeelsdossier teneinde te allen tijde de nodige maatregelen te kunnen nemen (zoals bijvoorbeeld de aansluiting bij de sociale dienst, verzekeringen, pensioendossier, ...) en het Statutair Personeelslid correct te kunnen informeren (zoals bijvoorbeeld m.b.t. de geldelijke en functionele loopbaan, de functiegegevens, ...).

De volledigheid en correctheid van het dossier hangt zowel af van de volledigheid, tijdigheid en correctheid van de door de externe werkgever aangeleverde informatie, zoals bedoeld in C.2, als van de volledigheid, tijdigheid en correctheid van de verwerking ervan door de interne werkgever.

4. De interne werkgever is toegankelijk voor de Statutaire Personeelsleden via de door de interne werkgever aangeduide personeelsverantwoordelijke teneinde toelichting en advies te geven, zowel inzake personeelsadministratie, als inzake HR (zoals bijvoorbeeld m.b.t. PLOEG, vorming en welzijn). De interne werkgever stelt een vertrouwenspersoon aan die kan bemiddelen tussen het Statutair Personeelslid en de externe werkgever in het kader van de welzijnswetgeving.

5. De interne werkgever is verantwoordelijk voor de tijdige en correcte aansluiting van de betrokken Statutaire Personeelsleden bij alle relevante dienstverleners, zoals de sociale dienst, verzekeraars,...

6. De concrete afspraken tussen de externe werkgever en de interne werkgever, evenals de wijzigingen hiervan, worden door de interne werkgever bijgehouden via een digitaal platform dat wordt aangepast en/of aangevuld naar gelang de noden van de Partijen. Dit digitaal platform zal door de interne werkgever beheerd worden. Vooraleer wijzigingen doorgevoerd worden, zal er maximaal overleg met de externe werkgever gepleegd worden. Wijzigingen kunnen alleen doorgevoerd worden mits akkoord van Partijen, tenzij deze wijzigingen noodzakelijk zijn als gevolg van wettelijke verplichtingen of opgelegd worden door derden, in welk geval de interne werkgever de uiteindelijke beslissing neemt.

De gemaakte werkafspraken beogen een gelijke behandeling van de ter beschikking gestelde Statutaire Personeelsleden in vergelijking met de andere ambtenaren van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken.

7. De interne werkgever informeert de externe werkgever tijdig over wijzigingen in reglementeringen, regelgeving en procedures aan de hand van het hoger

genoemd digitaal platform. Dit platform zal tevens de informatie bevatten m.b.t. de van toepassing zijnde reglementeringen en regelgeving.

8. De interne werkgever voert steekproefsgewijs een kwaliteitscontrole uit op de door de externe werkgever aangeleverde informatie en kan hiervoor bijkomende informatie opvragen bij de externe werkgever.

B. Bijkomende dienstverlening door de interne werkgever is mogelijk op expliciete vraag van de externe werkgever, mits overleg en eventuele bijkomende aanrekening van kosten.

Voorbeelden van bijkomende dienstverlening door de interne werkgever: het opstellen van managementrapporten inzake personeel, andere HR- en juridische ondersteuning,

C. De externe werkgever engageert zich tot:

1. Het uitoefenen van het functioneel gezag over de Statutaire Personeelsleden gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever, overeenkomstig de concrete werkafspraken die tussen Partijen overeengekomen worden.

2. Tijdig en volledig aanleveren van de nodige informatie over ieder Statutair Personeelslid teneinde het personeelsbeheer door de interne werkgever praktisch mogelijk te maken.

Deze informatie wordt aangeleverd volgens de afspraken beschikbaar via het digitaal platform.

Partijen komen overeen dat in dit kader maximaal gebruik gemaakt zal worden van het digitaal personeelsbeheersysteem van de interne werkgever (i.e. Vlimpers).

3. Vergoeding van de dienstverlening verricht door de interne werkgever door de tijdige betaling van de verstuurde facturen voor:

- de aan de Statutaire Personeelsleden betaalde kosten, vermeld in artikel 6.1 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden;
- de in artikel 6.2 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden vermelde personeelskosten;
- de kost voor het beheer van en de dienstverlening m.b.t. de in artikelen 6.1 en 6.2 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden opgesomde kosten. De interne werkgever zal het forfaitaire bedrag van deze kost per Statutair Personeelslid zo snel mogelijk aan de externe werkgever meedelen.
- indien de externe werkgever hiervan gebruikt maakt, de bijkomende dienstverlening door de externe werkgever, zoals vermeld in punt B.

4. **Het aanstellen van een plaatselijke personeelsverantwoordelijke** bij de externe werkgever die fungeert als centrale contactpersoon voor de interne werkgever en die meewerkt aan de doorstroming van informatie van en naar de individuele Statutaire Personeelsleden en de interne werkgever, zoals bijvoorbeeld bij bevragingen, sensibiliseringscampagnes, het actualiseren van personeelsgegevens,

SLOTBEPALINGEN:

Deze bijlage maakt onlosmakelijk deel uit van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden. De artikelen 12, 13, 14, 15 en 16 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden zijn van toepassing op deze Bijlage 2.

Gedaan te Brussel, op

in twee (2) originele exemplaren, waarvan elke Partij erkent zijn exemplaar te hebben ontvangen.

Voor de interne werkgever,

Fernand Desmyter
Secretaris-generaal van het Departement Mobiliteit
en Openbare Werken

Voor de externe werkgever,

**Overeenkomst betreffende de overdracht van contractuele personeelsleden in het kader van de concessie van openbare dienst voor de commerciële uitbating van de luchthaven Oostende-Brugge
(hierna genoemd de “Overeenkomst Contractuele Personeelsleden”)**

TUSSEN:

De Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door:

mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken, Koning Albert II-laan 20 te 1000 Brussel, hierna de “werkgever” genoemd,

en,

De Luchthavenexploitatiemaatschappij [●], [rechtsvorm], met maatschappelijke zetel te [adres], ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer [●], hierna de “LEM” genoemd,

gezamenlijk hierna de “Partijen” en afzonderlijk een “Partij” genoemd;

GELET OP:

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 de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, hierna “richtlijn” genoemd;

Cao nr. 32bis gesloten op 7 juni 1985 in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het behoud van de rechten van werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge van de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa en faillissement, zoals herhaaldelijk gewijzigd, hierna “cao nr. 32bis” genoemd;

Artikel 34 van het Decreet van 10 juli 2008 betreffende het beheer en de uitbating van de regionale luchthavens Oostende-Brugge, Kortrijk-Wevelgem en Antwerpen, dat voorziet dat de commerciële uitbating enkel kan toegewezen worden aan een entiteit die bereid is aan de contractuele personeelsleden, die op het ogenblik van het sluiten van de overeenkomst, zoals bedoeld in artikel 32 §2, in de DAB Luchthaven Oostende werken, de mogelijkheid te geven om op vrijwillige basis over te gaan naar de LEM Oostende-Brugge met behoud van:

- 1° hun rechten en plichten, zoals die voortvloeien uit hun arbeidsovereenkomst;
- 2° hun functie of betrekking;
- 3° hun administratieve en desgevallend geldelijke anciënniteit;
- 4° het salaris en de salarisschaal waarop zij recht hadden volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van hun overdracht;
- 5° de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die op reglementaire en contractuele basis werden toegekend, voor zover als de toekenningsvoorwaarden blijven bestaan, en aan die voorwaarden blijft voldaan;

6° de voordelen, verleend door de sociale dienst van herkomst, tot ze in hun nieuwe entiteit soortgelijke voordelen kunnen genieten;
hierna "Decreet" genoemd;

OVERWEGENDE DAT:

de richtlijn naar Belgisch recht werd omgezet door cao nr. 32bis; dat de LEM als privaatrechtelijke entiteit gehouden is tot naleving van de bepalingen van cao nr. 32 bis, te interpreteren in het licht van de richtlijn en de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie.

de richtlijn ook van toepassing is op openbare ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen zoals de Dienst Afzonderlijk Beheer (DAB) Luchthaven Oostende; dat de richtlijn voor openbare ondernemingen niet werd omgezet naar Belgisch recht; dat voor de contractuele personeelsleden van de DAB Luchthaven Oostende moet worden aangenomen dat de richtlijn een volledige rechtstreekse werking heeft, zodat de personeelsleden van de DAB zich rechtsreeks kunnen beroepen op de bescherming die de richtlijn hen biedt;

de richtlijn bepaalt dat de rechten en verplichtingen welke voor de DAB voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten, door deze overgang op de LEM overgaan; dat hieruit voortvloeit dat alle arbeidsovereenkomsten die op het tijdstip van de overgang bestaan bij de DAB door het enkele feit van de overgang van rechtswege worden overgedragen op de LEM; dat noch de richtlijn, noch cao nr. 32bis dus bepalen dat een nieuwe arbeidsovereenkomst moet aangeboden of gesloten worden met de personeelsleden die overgaan;

de werknemer steeds de mogelijkheid heeft om zich te verzetten tegen de overgang van zijn arbeidsovereenkomst; dat het Decreet van 10 juli 2008 de contractuele personeelsleden de keuze laat om al dan niet over te gaan naar de LEM;

de bepalingen die stellen dat de LEM aan de overgedragen personeelsleden een nieuwe arbeidsovereenkomst moet aanbieden geïnterpreteerd moeten worden in het licht van de richtlijn en de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie ter zake, en dus geenszins afbreuk doen aan het principe van overgang van rechtswege en de verplichtingen van de LEM ter zake; dat deze nieuwe arbeidsovereenkomst dan ook moet beschouwd worden als een bevestiging van de wil en de plicht van de overnemer om de overgedragen personeelsleden over te nemen; dat deze nieuwe arbeidsovereenkomst dan ook niet anders kan dan minstens de op het ogenblik van de overdracht bestaande rechten en plichten van de contractuele personeelsleden te bevatten; dat deze nieuwe arbeidsovereenkomst de mogelijkheid biedt om een aanpassing aan de bestaande arbeidsovereenkomst uit te voeren door rekening te houden met alle evoluties die inzake arbeidsvoorwaarden hebben plaats gevonden tot op het ogenblik van de overdracht en om de bestaande individuele rechten en plichten en eventuele specifieke arbeidsvoorwaarden in concreto vast te leggen; dat deze explicitering er net toe zal bijdragen dat de doelstellingen van de richtlijn beter bereikt worden; dat overigens dient opgemerkt te worden dat er geen enkele verplichting is tot het sluiten van deze nieuwe overeenkomst; dat ook zonder het sluiten van deze overeenkomst alle rechten en plichten automatisch overgaan;

De overgang van een publieke onderneming naar een private onderneming maakt dat personeelsleden ook een overgang maken van publieke regelgeving naar private regelgeving die op hun van toepassing is. Hierdoor is overdracht van sommige arbeidsvoorwaarden

wettelijk niet mogelijk en worden gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden aangeboden door de LEM.

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

1. DEFINITIES

Begrippen en termen in de Overeenkomst Contractuele Personeelsleden met een hoofdletter zijn definities en hebben de hierna volgende betekenis:

1.1 Concessieovereenkomst: de overeenkomst "Concessie van openbare dienst voor de commerciële uitbating van de luchthaven Oostende-Brugge", waarvan de voorliggende Overeenkomst Contractuele Personeelsleden een bijlage vormt.

1.2 Contractuele Personeelsleden Contractdatum: alle personeelsleden die op de Contractdatum een arbeidsovereenkomst hebben met de Vlaamse Gemeenschap voor het uitoefenen van een functie op de luchthaven Oostende-Brugge. De namenlijst van de contractuele personeelsleden wordt als bijlage 1 opgenomen bij deze Overeenkomst Contractuele Personeelsleden.

1.3 Keuzebrief: aangetekende brief van de werkgever aan de Contractuele Personeelsleden Contractdatum met de nodige informatie op basis waarvan de betrokken personeelsleden kunnen meedelen of zij al dan niet wensen over te gaan naar de LEM.

1.4 Keuzetermijn: termijn van veertig (40) kalenderdagen waarbinnen de Contractuele Personeelsleden Contractdatum hun keuze bekend moeten maken om al dan niet over te gaan naar de LEM. Deze termijn van veertig (40) kalenderdagen begint te lopen vanaf de derde werkdag volgend op de datum van aangetekende verzending van de Keuzebrief.

1.5 Overgaande Contractuele Personeelsleden: alle Contractuele Personeelsleden Contractdatum die tijdig en op regelmatige wijze hebben meegedeeld dat zij wensen over te gaan naar de LEM, evenals de contractuele personeelsleden die in dienst zijn getreden na Contractdatum.

1.6 Arbeidsvoorwaarden: de arbeidsvoorwaarden van de Overgaande Contractuele Personeelsleden, zoals die van toepassing zijn op de Aanvangsdatum, die de LEM, conform het Decreet en het bijzonder bestek, zal overnemen, meer in het bijzonder: 1° de rechten en plichten, zoals die voortvloeien uit hun arbeidsovereenkomst; 2° de functie of betrekking; 3° de administratieve en desgevallend geldelijke anciënniteit; 4° het salaris en de salarisschaal waarop zij recht hebben volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van hun overdracht; 5° de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die op reglementaire en contractuele basis worden toegekend, voor zover als de toekenningsvoorwaarden blijven bestaan, en aan die voorwaarden blijft voldaan; 6° de voordelen, verleend door de sociale dienst van herkomst, tot ze bij de LEM soortgelijke voordelen kunnen genieten. De hiervoor bedoelde arbeidsvoorwaarden die collectief vastgesteld zijn of toegepast worden op alle of op

sommige categorieën van contractuele personeelsleden worden voor kennisname opgelijst in bijlage 3.

1.7 Individuele Gegevens: de belangrijkste persoonlijke gegevens en rechten zoals opgenomen in het individueel personeelsdossier van de Overgaande Contractuele Personeelsleden. Het betreft o.a.:

- de functie of betrekking;
- de geldelijke anciënniteit;
- de jaren dienst bij de Vlaamse Gemeenschap;
- het salaris en de salarisschaal;
- de overuren;
- de glij-uren;
- het urensaldo ploegendienst;
- de niet opgenomen verlofdagen van de vorige jaren;
- de niet opgenomen verlofdagen van het jaar waarin de Aanvangsdatum zich situeert;
- een kopie van de geldende arbeidsovereenkomst;
- aanwezigheidsstatus en historiek (ziekte, opgenomen verloven,...);
- de familiale situatie;
- adres- en bankgegevens.

1.8 Werkdagen: alle dagen van de week, behalve zaterdagen zondagen en feestdagen.

De niet in dit artikel gedefinieerde termen hebben de betekenis zoals vermeld in bijlage 1 (Definities) van de Concessieovereenkomst.

2. DOEL

De Overgaande Contractuele Personeelsleden gaan op de Aanvangsdatum van rechtswege over naar de LEM en verliezen vanaf de Aanvangsdatum dus elke juridische band met de werkgever.

De werkgever erkent dat hij bijgevolg vanaf de Aanvangsdatum niet langer het werkgeversgezag uitoefent over de Overgaande Contractuele Personeelsleden. Bijgevolg kan vanaf de Aanvangsdatum enkel de LEM instructies geven aan de Overgaande Contractuele Personeelsleden.

Ter bevestiging van deze overdracht van rechtswege, zal de LEM aan de Overgaande Contractuele Personeelsleden individuele arbeidsovereenkomsten aanbieden die minstens het behoud van de Arbeidsvoorwaarden conform de richtlijn en cao nr. 32bis garandeert. Zelfs bij de niet-ondertekening van deze arbeidsovereenkomst hetzij door de LEM, hetzij door het Overgaande Contractueel Personeelslid, blijft de overdracht van rechtswege een feit.

De LEM ontvangt van de werkgever geen financiële vergoeding voor de overname en het respecteren van de rechten die voortvloeien uit de Individuele Gegevens met betrekking tot de niet opgenomen verlofdagen, de overuren, de glij-uren, het urensaldo ploegendienst.

3. INFORMATIEVERSTREKKING

De werkgever bevestigt dat hij alle representatieve organen van de Contractuele Personeelsleden Contractdatum vóór de goedkeuring door de Vlaamse Regering van de Concessieovereenkomst geïnformeerd heeft over de intentie tot overdracht van de Contractuele Personeelsleden Contractdatum naar de LEM.

3.1 Collectieve informatie

Partijen bevestigen dat na de ondertekening van de Concessieovereenkomst, de werkgever in samenwerking met de LEM, collectieve informatiemomenten voor de Contractuele Personeelsleden Contractdatum zal organiseren.

Op deze informatiemomenten licht de werkgever de inhoud van voorliggende Overeenkomst Contractuele Personeelsleden toe, met in het bijzonder aandacht voor:

- de voorziene procedure;
- de Keuzetermijn die de Vlaamse Regering heeft vastgelegd;
- het definitieve en onherroepelijke karakter van de te maken keuze;
- de waarborgen die de richtlijn en de cao32bis bieden;
- de Arbeidsvoorwaarden;
- de situatie van de Contractuele Personeelsleden Contractdatum die niet overgaan.

De LEM licht tijdens deze informatiemomenten haar businessplan en de arbeidsomstandigheden toe en de manier waarop de Contractuele Personeelsleden Contractdatum contact kunnen opnemen met de LEM.

3.2 Individuele informatie

Uiterlijk dertig (30) werkdagen na de Contractdatum zendt de werkgever aan alle Contractuele Personeelsleden Contractdatum een Keuzebrief. In deze Keuzebrief staat minimaal volgende informatie:

- instructies voor het regelmatig meedelen van de instemming van het Contractueel Personeelslid Contractdatum met zijn overgang naar de LEM
- vermelding dat de keuze éénmalig en onherroepelijk is;
- informatie over de overdracht van rechtswege van de Arbeidsvoorwaarden;
- de arbeidsomstandigheden;
- een model van individuele arbeidsovereenkomst dat de LEM zal aanbieden, zoals opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Contractuele Personeelsleden;
- informatie over het vervolg van de procedure;
- contactgegevens van de LEM;
- Individuele Gegevens op de Contractdatum.

4. KEUZETERMIJN

Naast het op regelmatige wijze meedelen van de instemming met de overgang naar de LEM, kunnen de Contractuele Personeelsleden Contractdatum binnen deze Keuzetermijn:

- bijkomende informatie vragen aan de werkgever en aan de LEM;
- de gegevens van hun individueel personeelsdossier laten rechtzetten, indien aangetoond kan worden dat deze niet correct zijn.

Deze bijkomende mogelijkheden verlengen op geen enkele wijze de Keuzetermijn en ontslaan het Contractuele Personeelslid Contractdatum er niet van om tijdig en op regelmatige wijze zijn keuze kenbaar te maken.

De Contractuele Personeelsleden Contractdatum die nalaten tijdig en/of op regelmatige wijze hun keuze kenbaar te maken, worden geacht ervoor te hebben gekozen niet naar de LEM over te gaan.

De werkgever verbindt zich er toe om de LEM te vrijwaren tegen alle mogelijke rechten, vorderingen en aanspraken die een Contractueel Personeelslid Contractdatum, die nagelaten heeft een keuze te maken binnen de Keuzetermijn en/of die binnen de Keuzetermijn ervoor gekozen heeft om niet over te gaan naar de LEM, zou kunnen laten gelden ten aanzien van de LEM en die voortvloeien uit het feit dat het Contractueel Personeelslid Contractdatum niet is overgegaan naar de LEM en dit op basis van cao nr. 32*bis* of enige andere regelgeving.

5. LIJST OVERGAANDE CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN EN INDIVIDUELE GEGEVENS

Uiterlijk tien (10) werkdagen na het einde van de Keuzetermijn bezorgt de werkgever aan de LEM:

- de lijst van de Overgaande Contractuele Personeelsleden met hun Individuele Gegevens op de Contractdatum. Het ontbreken van Overgaande Contractuele Personeelsleden op deze lijst doet geenszins afbreuk aan het recht van deze Contractuele Personeelsleden Contractdatum op overdracht van rechtswege indien ze tijdig en op regelmatige wijze hun keuze voor overgang naar de LEM kenbaar hebben gemaakt;
- een lijst van de functies waarvan het Contractuele Personeelslid Contractdatum niet tijdig en/of op regelmatige wijze heeft meegedeeld dat hij/zij wenst over te gaan naar de LEM.

Van de werkgever wordt verwacht dat hij alles in het werk stelt bij het opstellen van deze lijsten zodat de erin opgenomen informatie correct en volledig is.

6. INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

6.1

Uiterlijk tien werkdagen volgend op het ontvangen van de lijst met Overgaande Contractuele Personeelsleden biedt de LEM aan ieder Overgaand Contractueel Personeelslid een gepersonaliseerde individuele arbeidsovereenkomst aan, gebaseerd op het model dat is opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Contractuele Personeelsleden, ter verduidelijking en bevestiging van de overdracht van rechtswege. De gegevens opgenomen in de aan de Overgaande Contractuele Personeelsleden aangeboden individuele arbeidsovereenkomsten zullen gebaseerd zijn op de Individuele Gegevens van de Overgaande Contractuele Personeelsleden die de LEM van de werkgever ontvangen heeft.

Van de LEM wordt verwacht dat zij alles in het werk stelt bij het opstellen van de individuele arbeidsovereenkomsten zodat de erin opgenomen informatie correct en volledig is.

6.2

Uiterlijk tien (10) werkdagen na de Aanvangsdatum bezorgt de werkgever aan de LEM de geactualiseerde Individuele Gegevens van de Overgaande Contractuele Personeelsleden, die gelden op de Aanvangsdatum, ter actualisering van de aangeboden individuele arbeidsovereenkomsten.

Van de werkgever wordt verwacht dat zij alles in het werk stelt bij het verzamelen van deze geactualiseerde Individuele Gegevens zodat de erin opgenomen informatie correct en volledig is.

6.3

Met betrekking tot de individuele arbeidsovereenkomst gelden de volgende principes:

- de ingangsdatum van deze arbeidsovereenkomst is de Aanvangsdatum;
- specifieke bepalingen in de arbeidsovereenkomst worden ondertekend onder voorbehoud van actualisering van de Individuele Gegevens, die gelden op de Aanvangsdatum;
- de uiterste datum voor het actualiseren van de in de arbeidsovereenkomst opgenomen Individuele Gegevens, die gelden op de Aanvangsdatum, is dertig werkdagen na de Aanvangsdatum, op voorwaarde dat de werkgever binnen de vooropgestelde termijn de geactualiseerde Individuele Gegevens aan de LEM bezorgt;
- de niet-ondertekening van deze arbeidsovereenkomst, hetzij door het Overgaand Contractueel Personeelslid, hetzij door de LEM, doet op geen enkele wijze afbreuk aan de overdracht van rechtswege overeenkomstig de richtlijn en cao nr. 32 bis.

7. PERSONEELSBELEID NA CONTRACTDATUM

Vanaf de Contractdatum tot aan de Aanvangsdatum zal de werkgever:

- het aantal contractuele personeelsleden niet laten toenemen ten opzichte van het aantal op Contractdatum, met uitzondering van de vervanging van personeelsleden indien dit noodzakelijk is voor de continuïteit en/of de veiligheid van de exploitatie van de luchthaven. In dat geval kan de LEM mee beslissen over de aanwerving van deze nieuwe contractuele personeelsleden;

- op eigen initiatief geen Overgaande Contractuele Personeelsleden ontslaan, tenzij om dringende reden of mits akkoord van de LEM;
- de arbeidsvoorwaarden van de Overgaande Contractuele Personeelsleden, die uitsluitend van toepassing zijn voor het personeel van de luchthaven, niet wijzigen, tenzij de LEM voorafgaandelijk haar schriftelijke toestemming hiertoe gegeven heeft; of
- geen beloftes maken ten aanzien van de Overgaande Contractuele Personeelsleden met betrekking tot toekomstige wijzigingen van hun arbeidsvoorwaarden en/of hun statuut, noch met betrekking tot eventuele promoties, tenzij de LEM voorafgaandelijk haar schriftelijke toestemming hiertoe gegeven heeft.

De LEM zal evenwel haar toestemming niet kunnen weigeren indien de werkgever kan aantonen dat haar verzoek vermeld in voorgaande paragraaf op grond van operationele en/of veiligheidsredenen gerechtvaardigd is.

De LEM garandeert de rechten die voor de Overgaande Contractuele Personeelsleden voortvloeien uit het sectoraal akkoord van 28 oktober 2011 met betrekking tot de in bijlage 3 opgesomde arbeidsvoorwaarden, zelfs indien de datum van inwerkingtreding zich situeert na de Aanvangsdatum. De LEM garandeert eveneens de rechten die voor de Overgaande Contractuele Personeelsleden voortvloeien uit andere sectorale akkoorden met betrekking tot de in bijlage 3 opgesomde arbeidsvoorwaarden, voor zover deze sectorale akkoorden omgezet zijn in regelgeving die uiterlijk op de Aanvangsdatum in werking getreden is.

Tevens zal de werkgever vanaf de Contractdatum de Contractuele Personeelsleden Contractdatum die opteerden om niet over te gaan naar de LEM, hun functie op de luchthaven verder laten uitoefenen, ten laatste tot en met de dag voor de Aanvangsdatum, tenzij de LEM instemt met een vroegtijdig vertrek. Deze bepaling kan evenwel niet verhinderen dat het betrokken personeelslid uit eigen beweging vóór de Aanvangsdatum zijn arbeidsrelatie met de werkgever verbreekt.

8. AANSPRAKELIJKHEID EN UITGAVEN EN LASTEN

8.1 Aansprakelijkheid

8.1.1 Verbintenis van de werkgever m.b.t. de periode vóór de Aanvangsdatum

De werkgever verbindt er zich toe om alle rechten en verplichtingen, die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten van de Overgaande Contractuele Personeelsleden en die betrekking hebben op hun tewerkstelling bij de werkgever vóór de Aanvangsdatum, te zullen nakomen, met uitzondering van de openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM.

De werkgever zal de LEM vrijwaren tegen alle mogelijke rechten, vorderingen en aanspraken die een Overgaand Contractueel Personeelslid zou kunnen laten gelden ten aanzien van de LEM en die voortvloeien uit de niet-nakoming door de werkgever van haar verplichtingen voortvloeiende uit de tewerkstelling van dit Overgaande Contractuele Personeelslid bij de werkgever vóór de Aanvangsdatum, met uitzondering van de openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM.

8.1.2 Verbintenis van de LEM m.b.t. de periode vanaf de Aanvangsdatum

De LEM verbindt er zich toe om alle rechten en verplichtingen, die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten van de Overgaande Contractuele Personeelsleden en die betrekking hebben op hun tewerkstelling bij de LEM vanaf de Aanvangsdatum, te zullen nakomen.

De LEM zal de werkgever vrijwaren tegen alle mogelijke rechten, vorderingen en aanspraken die een Overgaand Contractueel Personeelslid, dat op de Aanvangsdatum is overgegaan naar de LEM, zou kunnen laten gelden ten aanzien van de werkgever en die voortvloeien uit de niet-nakoming door de LEM van haar verplichtingen voortvloeiende uit de tewerkstelling bij de LEM vanaf de Aanvangsdatum.

8.2 De uitgaven en lasten

8.2.1

De werkgever en de LEM komen overeen dat de uitgaven en de lasten die betrekking hebben op de tewerkstelling van de Overgaande Contractuele Personeelsleden toebedeeld zullen worden aan een bepaalde tewerkstellingsperiode vóór of na de Aanvangsdatum.

8.2.2

Alle lopende uitgaven en de lasten, die betrekking hebben op of verworven zijn tijdens de tewerkstelling van de Overgaande Contractuele Personeelsleden bij de werkgever vóór de Aanvangsdatum (inclusief, maar niet beperkt tot achterstallig loon, vakantiegeld, eindejaar-toelage, alle andere toelagen (zoals toelagen voor gevaarlijk werk, zaterdag-, zondag- en weekendprestaties, functioneringstoelagen, kostenvergoedingen, maaltijdcheques, gewaarborgd loon, sociale-zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing) zullen door de werkgever gedragen worden, met uitzondering van de openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM.

De werkgever zal de hierboven vermelde lopende uitgaven en lasten, die hij pas na de Aanvangsdatum aan de Overgaande Contractuele Personeelsleden verschuldigd is of kan betalen, rechtstreeks aan de betrokken personeelsleden betalen. Deze uitgaven of lasten zullen niet op de LEM verhaald worden, met uitzondering, en mits dit zich voordoet, de openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM.

De werkgever zal de LEM vrijwaren tegen alle mogelijke rechten, vorderingen en aanspraken die een Overgaand Contractueel Personeelslid, dat op de Aanvangsdatum is overgegaan naar de LEM, zou kunnen laten gelden ten aanzien van de LEM en die voortvloeien uit de niet, dan wel laattijdige betaling van de bovenvermelde lopende uitgaven en kosten, die de werkgever pas na de Aanvangsdatum verschuldigd is of kan betalen, en die voortvloeien uit de tewerkstelling bij de werkgever vóór de Aanvangsdatum..

8.2.3.

Alle lopende uitgaven en de lasten die betrekking hebben op of verworven zijn tijdens de tewerkstelling van de Overgaande Contractuele Personeelsleden bij de LEM na de Aanvangsdatum, zullen door de LEM gedragen worden.

De openstaande overuren, het urensaldo ploegendienst, de glij-uren en de nog op te nemen vakantiedagen op het ogenblik van de overgang naar de LEM worden door de LEM ten laste genomen.

9. PERSONEELSDOSSIER - PERSONEELSBEHEER

9.1

De individuele personeelsdossiers van de Overgaande Contractuele Personeelsleden worden bij de werkgever op de Aanvangsdatum afgesloten en gearchiveerd volgens de toepasselijke regelgeving.

Voor zover dit in overeenstemming is met de geldende regelgeving maakt de werkgever binnen de tien werkdagen na de Aanvangsdatum het individuele personeelsdossier van de Overgaande Contractuele Personeelsleden over aan de LEM. Informatie over de gevolgde trainingen zal beschikbaar zijn op de luchthavens zelf.

9.2

Op verzoek van de LEM zal de werkgever naar best vermogen na de Aanvangsdatum verdere ondersteuning bij enerzijds het personeelsbeheer van de Overgaande Contractuele Personeelsleden en anderzijds bij een correct begrip van de concrete inhoud en de toepassing van de arbeidsvoorwaarden aan de LEM aanbieden.

10. INWERKINGTREDING

Deze Overeenkomst Contractuele Personeelsleden treedt in werking op de Contractdatum.

11. TOEPASSELIJK RECHT EN GESCHILLENBESLECHTING

Deze Overeenkomst wordt beheerst door het Belgische recht.

In geval van enig geschil betreffende deze Overeenkomst zullen partijen ter goeder trouw onderhandelen om tot een oplossing in onderling overleg te komen. Een geschil is aanwezig indien één van de Partijen aan de andere Partij schriftelijk te kennen geeft dat er sprake is van een geschil, met daarbij gevoegd een zo volledig mogelijke opgave van de geschilpunten en de redenen waarom.

Indien de Partijen er niet in slagen om het geschil binnen een redelijke termijn in onderling overleg op te lossen, kan iedere Partij het geschil voorleggen aan de bevoegde rechtbank.

12. BIJLAGEN

1. Namenlijst met aanduiding van de uitgeoefende functie van de Contractuele Personeelsleden
2. Model van individuele arbeidsovereenkomst
3. Arbeidsvoorwaarden die collectief vastgesteld zijn of toegepast worden op alle of op sommige categorieën van contractuele personeelsleden

Actualisatie

* * *

Opgemaakt te Brussel, op
in 2 originele exemplaren, waarvan elke Partij erkent een exemplaar te hebben ontvangen.

Voor de werkgever,

Hilde Crevits
Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken

Voor de LEM,

[EGIS]

MODEL VAN INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen: **DE LUCHTHAVENEXPLOITATIEMAATSCHAPPIJ** [•], gevestigd te [•],
vertegenwoordigd door [•], hierna de “**Werkgever**”,

En: De heer/Mevrouw [•], wonende te [•],[•], hierna de “**Werknemer**”,

Verder gezamenlijk te noemen de “**Partijen**”.

WORDT ALS VOLGT UITEENGEZET:

Bij beslissing d.d. [•] heeft de Vlaamse Regering de commerciële uitbating van de Luchthaven Oostende-Brugge aan de Werkgever gegund.

Per brief d.d. [•] heeft de Werknemer uitdrukkelijk zijn/haar wil geuit om naar de Werkgever over te gaan.

Bijgevolg zal de Werknemer met ingang vanaf [Aanvangsdatum] overgedragen worden aan de Werkgever, met behoud van de arbeidsvoorwaarden, zoals deze van toepassing zijn op deze datum, meer in het bijzonder: (1°) zijn/haar rechten en plichten, zoals die voortvloeien uit zijn/haar arbeidsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap, (2°) zijn/haar functie of betrekking, (3°) zijn/haar administratieve en desgevallend geldelijke anciënniteit, (4°) zijn/haar salaris en de salarisschaal waarop hij/zij recht heeft volgens de bestaande reglementering op het ogenblik van de overdracht, (5°) de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die op reglementaire basis werden toegekend, voor zover als de toekenningsvoorwaarden blijven bestaan, en aan die voorwaarden blijft voldaan, (6°) de voordelen, verleend door de sociale dienst van herkomst, tot ze bij de Werkgever soortgelijke voordelen kunnen genieten.

Met deze overeenkomst wensen Partijen de overdracht van rechtswege, vermeld in de Richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, van de Vlaamse Gemeenschap naar de Werkgever te bevestigen.

PARTIJEN ZIJN ALS VOLGT OVEREENGEKOMEN :

1. FUNCTIE

De Werknemer blijft in de functie van [•] door de Werkgever tewerkgesteld.

Op voorwaarde dat zijn/haar functie van gelijke aard blijft, erkent en aanvaardt de Werknemer dat zijn/haar takenpakket geen essentieel element van onderhavige overeenkomst uitmaakt. Overeenkomstig de objectieve operationele noodwendigheden van de Werkgever, mag de Werknemer belast worden met de uitoefening van alle andere taken en werkzaamheden die overeenstemmen met zijn/haar functie.

De Werknemer behoudt in deze functie de hoedanigheid van [arbeider/bediende].

2. CONTRACTTYPE EN DUUR

2.1

Deze arbeidsovereenkomst blijft voor onbepaalde duur afgesloten, met ingang vanaf [datum ondertekening overgenomen arbeidsovereenkomst].

OF

Deze arbeidsovereenkomst blijft voor bepaalde duur afgesloten, met ingang vanaf [datum ondertekening overgenomen arbeidsovereenkomst•] en afloop op [datum opgenomen in overgenomen arbeidsovereenkomst].

OF

Deze arbeidsovereenkomst blijft een vervangingsovereenkomst met het oog op de vervanging van de heer/ mevrouw [•], vaste werknemer bij de Werkgever, waarvan de overeenkomst geschorst werd wegens [•].

2.2

Volgende bijkomende clausules blijven expliciet van kracht: [•].

3. ARBEIDSPLAATS

De Werknemer blijft zijn/haar arbeid te [•] uitvoeren.

4. ARBEIDSDUUR

Voltijdse werknemer

De gemiddelde arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

OF

Deeltijdse werknemer

De Werknemer blijft deeltijds tewerkgesteld overeenkomstig door de partijen aangewezen arbeidsregeling en volgens het uurrooster, zoals opgenomen als bijlage bij deze arbeidsovereenkomst.

5. ANCIËNNITEIT

De werknemer is sinds [•] werkzaam bij de Vlaamse Gemeenschap en bouwt de hieruit voortvloeiende anciënniteit verder op.

De Werknemer bouwt de geldelijke anciënniteit bij de Vlaamse Gemeenschap van [•] jaar sinds [•] verder op.

De Werknemer bouwt de anciënniteit bij de Vlaamse Gemeenschap in schaal [•] sinds [•] verder op, cf. het Ministerieel Besluit van 2 mei 2013 tot wijziging van het Ministerieel Besluit van 14 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse.

6. LOON

De Werknemer wordt uitbetaald overeenkomstig de in artikel 5 vermelde geldelijke anciënniteit en de anciënniteit cf. het Ministerieel Besluit van 2 mei 2013, zijnde EUR [•] bruto op jaarbasis, niet geïndexeerd (zonder toelagen, eindejaarspremie en dubbel vakantiegeld).

De Werkgever zal op het bruto maandloon van de Werknemer de bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen inhouden, zoals voorgeschreven onder Belgisch recht.

Het netto maandloon van de Werknemer zal op zijn/haar bankrekening nr. [•] worden uitbetaald.

De toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen gebeurt overeenkomstig het geldelijk statuut dat van toepassing is op de Werknemer op het ogenblik van de overdracht. Dit statuut omvat de rechten die voortvloeien uit het sectoraal akkoord van 28 oktober 2011 en die betrekking hebben op dit geldelijk statuut, zelfs indien de datum van inwerkingtreding hiervan zich situeert na de start van de exploitatie door de LEM, evenals de rechten die voortvloeien uit andere sectorale akkoorden en die betrekking hebben op dit geldelijk statuut, voor zover deze sectorale akkoorden omgezet zijn in regelgeving die uiterlijk in werking is getreden op de dag dat de LEM de exploitatie start.

7. DIVERSE

Deze overeenkomst kan slechts gewijzigd worden mits schriftelijk akkoord tussen Partijen.

De Werknemer aanvaardt dat de door hem/haar meegedeelde persoonsgegevens door de Werkgever worden verzameld met het oog op de loon- en personeelsadministratie. De Werknemer heeft het recht op mededeling en verbetering van zijn/haar persoonsgegevens.

De Werknemer erkent een kopie van het arbeidsreglement van de Werkgever ontvangen te hebben en de inhoud hiervan integraal te aanvaarden.

8. TOEPASSELIJK RECHT

Op deze arbeidsovereenkomst is Belgisch recht van toepassing.

Opgemaakt te [•], op [•] in twee exemplaren, waarvan elke partij erkent 1 exemplaar te hebben ontvangen.

De Werkgever,
[Naam]
[Functie]

De Werknemer

Bijlage: bevestiging persoonlijke rechten op datum van Aanvangsdatum

Bijlage 1: Bevestiging persoonlijke rechten op datum van [Aanvangsdatum].....

Naam

Geboortedatum

Functie

Startdatum anciënniteit

Startdatum geldelijke anciënniteit

Salarisschaal en trap: salaris (niet geïndexeerd)....

Nog op te nemen vakantiedagen vorige jaren:

Nog op te nemen vakantiedagen huidig jaar:

Urensaldo ploegendienst:

Overuren nog te compenseren:

Glijuren:

Contracttype:

Aanwezigheidsstatus:

Andere individuele rechten:

**Terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door
Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare
Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge
(hierna genoemd de "Overeenkomst Statutaire Personeelsleden")**

TUSSEN:

De Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door

het Departement Mobiliteit en Openbare Werken, vertegenwoordigd door
de heer ir. Fernand Desmyter, secretaris-generaal, Graaf de
Ferrarisgebouw, Koning Albert II-laan 20 te 1000 Brussel,

hierna genoemd "de interne werkgever";

en

De Luchthavenexploitatiemaatschappij [●], met maatschappelijke zetel te [adres],
ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer [●],
vertegenwoordigd door [●] in de persoon van [●],

hierna genoemd "de externe werkgever";

hierna gebeurlijk gezamenlijk de "Partijen" en afzonderlijk een "Partij" genoemd;

GELET OP:

Artikel 35 van het decreet van 10 juli 2008 betreffende het beheer en de uitbating
van de regionale luchthavens Oostende-Brugge, Kortrijk-Wevelgem en Antwerpen;

Artikelen X.42 en X.43 van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006;

WORDT OVEREENGEKOMEN WAT VOLGT:

1. DEFINITIES

Begrippen en termen in de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden met een
hoofdletter zijn definities en hebben de hierna volgende betekenis:

Concessieovereenkomst: de overeenkomst "Concessie van openbare dienst
voor de commerciële uitbating van de luchthaven
Oostende-Brugge", waarvan de voorliggende
Overeenkomst Statutaire Personeelsleden een
bijlage vormt;

EOC: Entiteitsoverlegcomité Departement Mobiliteit en Openbare Werken,
opgericht bij artikel 2 van het Ministerieel Besluit van 23 maart 2007
houdende oprichting van basis- en tussenoverlegcomités en

samenstelling van de overheidsafvaardiging in het Beleidsdomein Mobiliteit en Openbare Werken;

SEOC: Subentiteitsoverlegcomité Luchthaven Oostende-Brugge, opgericht bij artikel 22 van het Reglement van orde van 5 juni 2007 van het entiteitsoverlegcomité van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken;

VPS: Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006, zoals het wordt gewijzigd of vervangen.

De niet in dit artikel gedefinieerde termen hebben de betekenis zoals bepaald in Bijlage 1 (Definities) van de Concessieovereenkomst.

2. STATUTAIRE PERSONEELSLEDEN

De Statutaire Personeelsleden zullen met ingang van de Aanvangsdatum door de interne werkgever ter beschikking gesteld worden van de externe werkgever en op kosten van de externe werkgever taken ten behoeve van de externe werkgever verrichten, gelet op het belang van deze taken voor de Vlaamse overheid.

Het besluit van de Vlaamse Regering dat de nominatieve lijst van Statutaire Personeelsleden vaststelt, vermeld in artikel 35, 3^o lid van het Decreet en opgenomen als bijlage 1 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden, bevat de maximale lijst van Statutaire Personeelsleden die ter beschikking gesteld kunnen worden van de externe werkgever.

Gelet op het tijdsverloop tussen het bovenvermelde besluit van de Vlaamse Regering en de Aanvangsdatum kan het aantal Statutaire Personeelsleden dat effectief ter beschikking van de externe werkgever gesteld zal worden op de Aanvangsdatum door specifieke omstandigheden (pensioen, ontslag, overlijden, ...) lager zijn dan het aantal Statutaire Personeelsleden opgenomen in het besluit als bijlage 1. De interne werkgever brengt de externe werkgever onmiddellijk op de hoogte na kennisname van het feit dat een Statutair Personeelslid, vermeld in het besluit als bijlage 1, op de Aanvangsdatum niet ter beschikking kan worden gesteld.

Indien hierdoor de continuïteit en/of de veiligheid van de exploitatie van de luchthaven in gedrang komt, is de interne werkgever ertoe gehouden om dit Statutair Personeelslid door een contractueel personeelslid te vervangen. In dat geval kan de externe werkgever mee beslissen over de aanwerving.

3. REGLEMENTERINGEN EN REGELINGEN

3.1. Gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever zijn op de Statutaire Personeelsleden o.a. de volgende reglementeringen en regelingen van toepassing:

- 1^o de reglementering op basis van andere rechtsbronnen dan het VPS, waarvan voor ambtenaren van de Diensten van de Vlaamse Overheid niet kan worden afgeweken, o.a. de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector en de

wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en de uitvoeringsbesluiten;

2° VPS;

3° het arbeidsreglement van de interne werkgever en in het bijzonder de bijlage voor de Luchthaven Oostende-Brugge;

4° de rondzendbrieven, dienstorders en andere instructies die gelden voor het personeel van de interne werkgever;

3.2. De externe werkgever kan de interne werkgever verzoeken het arbeidsreglement van de interne werkgever met betrekking tot de Statutaire Personeelsleden aan te passen. Na ontvangst van het verzoek kan de interne werkgever de geëigende procedure tot aanpassing van het arbeidsreglement starten. De uitkomst van deze procedure zal bepalen of het arbeidsreglement al dan niet aangepast wordt.

4. FUNCTIONEEL GEZAG

Gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever oefent de externe werkgever het functioneel gezag uit over de Statutaire Personeelsleden.

Onder 'functioneel gezag' wordt verstaan dat de externe werkgever instaat voor de uitoefening van onder meer volgende personeelsbevoegdheden:

- het geven van onderrichtingen over de wijze van taakuitvoering;
- het inplannen van de verschillende personeelsleden die werken in ploegendienst;
- het toekennen van verloven en dienstvrijstellingen die het VPS voorziet, behoudens verloven waarvan het VPS bepaalt dat ze door de minister worden toegestaan;
- het toekennen van toelagen voor de geleverde prestaties;
- het jaarlijks bijdragen aan de planning en de evaluatie van de Statutaire Personeelsleden volgens de procedures van de interne werkgever;
- het samenwerken met de preventiediensten (o.a. m.b.t. arbeidsgeneeskunde) en het geneeskundig controleorgaan;
- het verzoeken van de interne werkgever om geëigende procedures te starten ter ondersteuning van het functioneel gezag, zoals bijvoorbeeld met betrekking tot bevordering op de standplaats, tuchtmaatregelen, vervroegde opruistelling, ...;
- het akkoord geven voor het volgen van functiegebonden opleidingen;

Partijen zullen in dit verband concrete werkafspraken maken die continu bijgestuurd en bijgehouden worden overeenkomstig de afspraken, vermeld in de "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-

Brugge”, opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

5. STANDPLAATS

Gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever, worden alle Statutaire Personeelsleden toegewezen aan de afdeling Luchthavenbeleid van het Departement MOW, met de standplaats: *Luchthaven Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 889 te 8400 Oostende-Brugge.*

6. KOSTEN VOORUITBETAALD DOOR DE INTERNE WERKGEVER MAAR TEN LASTE VAN DE EXTERNE WERKGEVER

6.1 Kosten rechtstreeks uitbetaald aan de Statutaire Personeelsleden:

Tijdens de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever staat de interne werkgever in voor de rechtstreekse uitbetaling van de volgende loonbestanddelen en kosten aan de Statutaire Personeelsleden:

- het nettosalaris ;
- de toelagen;
- het aanvullend loon bij verminderde prestaties;
- de vergoeding voor begrafenis kosten.

Bovenstaande opsomming van kosten die rechtstreeks door de interne werkgever worden betaald, kan gewijzigd worden in onderling overleg met de externe werkgever. De aanpassingen aan bovenstaande opsomming worden bijgehouden overeenkomstig de afspraken, vermeld in punt A.6 van de “Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge”, opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

6.2 Andere kosten:

Tijdens de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever staat de interne werkgever met betrekking tot de Statutaire Personeelsleden tevens in voor alle kosten verbonden aan:

- de RSZ-bijdragen (i.e. werkgevers- en werknemersbijdragen);
- de bedrijfsvoorheffing;
- de kinderbijslag (met inbegrip van de kosten van de uitgekeerde kinderbijslag);
- de maaltijdcheques;
- de hospitalisatieverzekering;
- de NMBS-voordelen voor de gepensioneerden van de voormalige Regie der Luchtwezen (deze kosten worden niet teruggevorderd van de externe werkgever);
- het geneeskundig controleorgaan aangesteld door de interne werkgever (overeenkomstig VPS X.18);
- de aansluiting bij de sociale dienst;

- de interne opleidingen georganiseerd door de Vlaamse overheid.

Bovenstaande opsomming van kosten die rechtstreeks door de interne werkgever worden betaald kan gewijzigd worden in onderling overleg met de externe werkgever. De aanpassingen aan bovenstaande opsomming worden bijgehouden overeenkomstig de afspraken, vermeld in punt A.6 van de "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge", opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

6.3 Afrekening:

Behalve indien uitdrukkelijk anders voorzien in deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden, zal de interne werkgever per kwartaal de gemaakte kosten, vermeld in artikel 6.1 en 6.2, terugvorderen van de externe werkgever door verzending van een factuur.

De interne werkgever zal, eveneens door verzending van een factuur, ook de kosten terugvorderen voor de uitvoering en het beheer van de dienstverlening en de kosten, vermeld in 6.1 en 6.2.

De externe werkgever betaalt binnen de termijn, vermeld op de factuur (met een minimumtermijn van één maand na de datum van verzending), het verschuldigde bedrag.

De betaling zal door de externe werkgever op geldige wijze worden uitgevoerd via overschrijving op het rekeningnummer zoals vermeld op de factuur.

7. KOSTEN RECHTSTREEKS TEN LASTE VAN DE EXTERNE WERKGEVER

Kosten die geen deel uitmaken van de kosten, vermeld in artikel 6, en die rechtstreeks door de externe werkgever betaald kunnen worden, zijn ten laste van de externe werkgever en worden door de externe werkgever betaald, zoals bijvoorbeeld:

- reis- en maaltijdvergoedingen,
- alle vergoedingen voor woon-werkverkeer;
- kosten voor opleidingen, andere dan degene vermeld in artikel 6.2,
- uitrustings- en werkingskosten (o.a. GSM en IT voor thuiswerk, bedrijfskledij en uniformen,...),
- terugbetaling van de medische check-up vanaf 45 jaar,
- de externe en interne preventiedienst (incl. arbeidsgeneeskunde),
- de verzekeringen waaronder de rechtsbijstandverzekering, de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid, de verzekering dienstverplaatsingen met eigen voertuig, de verzekering buitenlandse zendingen en de lichamelijke ongevallenverzekering;
- de griepvaccinatie.

Wat deze kosten betreft, dient de externe werkgever te voldoen aan de relevante reglementeringen en regelingen, vermeld in artikel 3 van deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

Indien de externe werkgever betalingen doet of voordelen toekent aan de Statutaire Personeelsleden bezorgt hij zo spoedig mogelijk alle informatie hierover aan de interne werkgever.

8. AFSPRAKEN IN VERBAND MET DE KOSTEN

Indien niet duidelijk is of een kost deel uitmaakt van de kosten, vermeld in artikel 6, dient de externe werkgever zich hierover te informeren bij de interne werkgever teneinde dubbele betaling te voorkomen. De opsommingen van de kosten, vermeld in de artikelen 6 en 7, zullen desgevallend aangepast worden of aangevuld worden met nog niet vermelde kosten. De aanpassingen aan bovenvermelde opsommingen van de kosten worden bijgehouden overeenkomstig de afspraken, vermeld in punt A.6 van de "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge", opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

9. PERSONEELSDOSSIER

Gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever wordt het individuele personeelsdossier van de Statutaire Personeelsleden verder beheerd door de interne werkgever .

De externe werkgever verschaft in dit verband aan de interne werkgever alle inlichtingen die voor het individuele personeelsbeheer noodzakelijk of nuttig zijn overeenkomstig de bepalingen, vermeld in de "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge", opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

10. BEËINDIGING VAN DE TERBESCHIKKINGSTELLING

De taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever van een Statutair Personeelslid kan een einde nemen en dit zonder vergoeding aan de externe werkgever.

Aangezien de aanleiding voor deze beëindiging velerlei kan zijn, zal ook de procedure en de termijn voor het stopzetten van de taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever variëren. Het is steeds de interne werkgever die hierover beslist, rekening houdend met de toepasselijke regelgeving. Indien de regelgeving termijnen en procedures voorziet, zullen deze door de interne werkgever toegepast worden in het kader van de beëindiging van de taakuitoefening van het Statutair Personeelslid ten behoeve van de externe werkgever

Indien de toepasselijke regelgeving de interne werkgever keuzemogelijkheden biedt met betrekking tot de te respecteren procedure en termijn, zal de interne werkgever, na overleg met de externe werkgever, een beslissing nemen over de beëindigingstermijn van de taakuitoefening van het Statutair Personeelslid ten behoeve van de externe werkgever.

Partijen zullen in dit verband concrete werkafspraken maken, die continu bijgestuurd en bijgehouden worden overeenkomstig de afspraken, vermeld in "Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge", opgenomen als bijlage 2 bij deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

De interne werkgever brengt de externe werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van de juiste datum waarop de taakuitoefening van een specifiek Statutair Personeelslid ten behoeve van de externe werkgever een einde neemt.

Ter illustratie van bovenstaande principes, volgen hierna de meest voorkomende gevallen die aanleiding kunnen geven tot de stopzetting van de taakuitoefening met vermelding van de termijn waarbinnen de taak beëindigd wordt:

- In volgende gevallen bepaalt het VPS uitdrukkelijk een termijn die de interne werkgever dient te respecteren:
 - overlijden of opruiststelling van het betrokken personeelslid: de taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever wordt onmiddellijk beëindigd;
 - bevordering van het betrokken personeelslid bij de interne werkgever als de bevorderingsplaats niet gesitueerd is op de standplaats: de taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever wordt beëindigd de eerste dag van de maand volgend op het besluit met betrekking tot de bevordering;
 - overplaatsing van het betrokken personeelslid naar een andere dienst van de Vlaamse overheid ingevolge horizontale mobiliteit of herplaatsing: de beëindigingstermijn van de taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever dient korter te zijn dan 3 maanden na de genomen beslissing met betrekking tot de overplaatsing van het betrokken personeelslid;
- In volgende gevallen bepaalt het VPS geen termijn die de interne werkgever dient te respecteren:
 - ontslag bij de interne werkgever van het betrokken personeelslid;
 - functionele redenen, zoals bijvoorbeeld een medisch advies met betrekking tot het betrokken personeelslid, dat het verrichten van zijn/haar taken bij de externe werkgever in de toekomst definitief onmogelijk maakt;
 - indienstneming van het betrokken personeelslid bij de diensten van de Vlaamse overheid in een andere statutaire of contractuele betrekking.

11. VAKBONDSONDERLEG

Tenzij in een andere overeenkomst tussen Partijen anders zou worden bepaald, wordt de externe werkgever door de interne werkgever uitgenodigd om deel te nemen aan iedere vergadering van het SEOC Luchthaven Oostende-Brugge. In zoverre relevant, wordt hij ook geïnformeerd over het overleg in het EOC. Indien in het EOC punten op de agenda geplaatst worden die betrekking hebben op de Luchthaven Oostende-Brugge zal de externe werkgever eveneens uitgenodigd worden om aanwezig te zijn op deze vergadering van het EOC.

12. COMMUNICATIE OVER DE OVEREENKOMST

De interne werkgever zal de Statutaire Personeelsleden in kennis stellen van deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden.

13. AANVANG EN DUUR

Deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden treedt in werking op de Aanvangsdatum. De beëindiging van de Concessieovereenkomst heeft automatisch de beëindiging van deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden tot gevolg.

14. WIJZIGINGEN

Deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden kan slechts gewijzigd worden mits schriftelijk akkoord tussen de Partijen en het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken.

15. TEKORTKOMINGEN VAN DE EXTERNE WERKGEVER

In geval van een gebrekkige uitvoering of het niet nakomen van de door de externe werkgever in deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden bepaalde verbintenissen, wordt dit aanzien als een tekortkoming van de externe werkgever in het kader van de Concessieovereenkomst, zoals vermeld in artikel 19 (a) (ii) van de Concessieovereenkomst.

16. TOEPASSELIJK RECHT EN GESCHILLENBESLECHTING

Deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden wordt beheerst door en is onderworpen aan het Belgische recht.

Partijen verbinden zich ertoe om elk geschil of elke betwisting die tussen de Partijen zou ontstaan in verband met deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden in eerste instantie in onderling overleg op te lossen.

Indien de Partijen er niet in slagen om het geschil of de betwisting binnen een redelijke termijn in onderling overleg op te lossen, kan iedere Partij het geschil voorleggen aan de bevoegde rechtbank.

17. BIJLAGEN

De hierna volgende bijlagen maken integraal deel uit van deze Overeenkomst Statutaire Personeelsleden:

1. Besluit van de Vlaamse Regering m.b.t. de nominatieve lijst van Statutaire Personeelsleden die ter beschikking gesteld kunnen worden aan de LEM Oostende-Brugge.
2. Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge

Opgesteld te Brussel op [●] in twee originele exemplaren, waarbij elke Partij erkent een exemplaar en de bijhorende bijlagen te hebben ontvangen.

Voor de interne werkgever,

Fernand Desmyter
Secretaris-generaal van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken

Voor de externe werkgever,

Akkoord van de heer Geert Bourgeois,
Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand

**Bijlage 1 Besluit van de Vlaamse Regering m.b.t. de nominatieve lijst van
Statutaire Personeelsleden die ter beschikking gesteld kunnen worden aan
de LEM Oostende-Brugge**

**Bijlage 2 Praktische afspraken verbonden aan de
terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door
Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare
Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge”**

Bijlage 2:

Praktische afspraken verbonden aan de terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende- Brugge

TUSSEN:

Het Departement Mobiliteit en Openbare Werken, vertegenwoordigd door de heer ir. Fernand Desmyter, secretaris-generaal, Graaf de Ferrarisgebouw, Koning Albert II-laan 20 te 1000 Brussel, hierna genoemd "interne werkgever";

en,

De Luchthavenexploitatie maatschappij [●], met maatschappelijke zetel te [adres], ingeschreven in de Kruispuntbank van Ondernemingen onder nummer [●], vertegenwoordigd door [●] in de persoon van [●], hierna genoemd "de externe werkgever";

Hierna gebeurlijk gezamenlijk de "**Partijen**" en afzonderlijk een "**Partij**" genoemd;

GELET OP:

De terbeschikkingstellingsovereenkomst betreffende de uitoefening door Statutaire Personeelsleden van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken van taken ten behoeve van de LEM Oostende-Brugge (hierna genoemd de "**Overeenkomst Statutaire Personeelsleden**"),

WORDEN VOLGENDE PRAKTISCHE AFSPRAKEN INZAKE PERSONEELSBEHEER GEMAAKT:

A. De interne werkgever staat in voor volgende dienstverlening:

1. De interne werkgever zal maandelijks, ten laatste op de laatste werkdag van iedere maand, aan de Statutaire Personeelsleden de kosten vermeld in artikel 6.1 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden, betalen, op basis van de informatie waarover hij beschikt op de tiende (10^{de}) van elke maand. Voor de maand december kan de betaling anders verlopen. Indien er zich tussen de tiende (10^{de}) en het einde van een maand nog zaken zouden voordoen die een invloed hebben op de maandelijks afrekening of indien informatie door de externe werkgever pas wordt doorgestuurd na de tiende (10^{de}) van de maand, zal dit gecompenseerd worden in de uitbetaling van de volgende maand.

2. De interne werkgever bezorgt de externe werkgever tegen 31 maart van elk jaar alle stukken die vereist zijn voor het opstellen van het subsidiedossier m.b.t. het vorige prestatiejaar, zoals bedoeld in de Subsidieovereenkomst. Hierin wordt een opsplitsing doorgevoerd naar de verschillende soorten gesubsidieerde personeelskosten. Voor wat de verloning betreft (zoals bepaald in bijlage 2 van de Subsidieovereenkomst) zal een opsplitsing per personeelslid gemaakt worden. In dit kader wordt rekening gehouden met de informatie waarover de interne werkgever beschikt op 31 januari van het lopende jaar.

3. De interne werkgever staat in voor de volledigheid en correctheid van het personeelsdossier teneinde te allen tijde de nodige maatregelen te kunnen nemen (zoals bijvoorbeeld de aansluiting bij de sociale dienst, verzekeringen, pensioendossier, ...) en het Statutair Personeelslid correct te kunnen informeren (zoals bijvoorbeeld m.b.t. de geldelijke en functionele loopbaan, de functiegegevens, ...).

De volledigheid en correctheid van het dossier hangt zowel af van de volledigheid, tijdigheid en correctheid van de door de externe werkgever aangeleverde informatie, zoals bedoeld in C.2, als van de volledigheid, tijdigheid en correctheid van de verwerking ervan door de interne werkgever.

4. De interne werkgever is toegankelijk voor de Statutaire Personeelsleden via de door de interne werkgever aangeduide personeelsverantwoordelijke teneinde toelichting en advies te geven, zowel inzake personeelsadministratie, als inzake HR (zoals bijvoorbeeld m.b.t. PLOEG, vorming en welzijn). De interne werkgever stelt een vertrouwenspersoon aan die kan bemiddelen tussen het Statutair Personeelslid en de externe werkgever in het kader van de welzijnswetgeving.

5. De interne werkgever is verantwoordelijk voor de tijdige en correcte aansluiting van de betrokken Statutaire Personeelsleden bij alle relevante dienstverleners, zoals de sociale dienst, verzekeraars,...

6. De concrete afspraken tussen de externe werkgever en de interne werkgever, evenals de wijzigingen hiervan, worden door de interne werkgever bijgehouden via een digitaal platform dat wordt aangepast en/of aangevuld naar gelang de noden van de Partijen. Dit digitaal platform zal door de interne werkgever beheerd worden. Vooraleer wijzigingen doorgevoerd worden, zal er maximaal overleg met de externe werkgever gepleegd worden. Wijzigingen kunnen alleen doorgevoerd worden mits akkoord van Partijen, tenzij deze wijzigingen noodzakelijk zijn als gevolg van wettelijke verplichtingen of opgelegd worden door derden, in welk geval de interne werkgever de uiteindelijke beslissing neemt.

De gemaakte werkafspraken beogen een gelijke behandeling van de ter beschikking gestelde Statutaire Personeelsleden in vergelijking met de andere ambtenaren van het Departement Mobiliteit en Openbare Werken.

7. De interne werkgever informeert de externe werkgever tijdig over wijzigingen in reglementeringen, regelgeving en procedures aan de hand van het hoger

genoemd digitaal platform. Dit platform zal tevens de informatie bevatten m.b.t. de van toepassing zijnde reglementeringen en regelgeving.

8. De interne werkgever voert steekproefsgewijs een kwaliteitscontrole uit op de door de externe werkgever aangeleverde informatie en kan hiervoor bijkomende informatie opvragen bij de externe werkgever.

B. Bijkomende dienstverlening door de interne werkgever is mogelijk op expliciete vraag van de externe werkgever, mits overleg en eventuele bijkomende aanrekening van kosten.

Voorbeelden van bijkomende dienstverlening door de interne werkgever: het opstellen van managementrapporten inzake personeel, andere HR- en juridische ondersteuning,

C. De externe werkgever engageert zich tot:

1. Het uitoefenen van het functioneel gezag over de Statutaire Personeelsleden gedurende de periode van taakuitoefening ten behoeve van de externe werkgever, overeenkomstig de concrete werkafspraken die tussen Partijen overeengekomen worden.

2. Tijdig en volledig aanleveren van de nodige informatie over ieder Statutair Personeelslid teneinde het personeelsbeheer door de interne werkgever praktisch mogelijk te maken.

Deze informatie wordt aangeleverd volgens de afspraken beschikbaar via het digitaal platform.

Partijen komen overeen dat in dit kader maximaal gebruik gemaakt zal worden van het digitaal personeelsbeheersysteem van de interne werkgever (i.e. Vlimpers).

3. Vergoeding van de dienstverlening verricht door de interne werkgever door de tijdige betaling van de verstuurde facturen voor:

- de aan de Statutaire Personeelsleden betaalde kosten, vermeld in artikel 6.1 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden;
- de in artikel 6.2 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden vermelde personeelskosten;
- de kost voor het beheer van en de dienstverlening m.b.t. de in artikelen 6.1 en 6.2 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden opgesomde kosten. De interne werkgever zal het forfaitaire bedrag van deze kost per Statutair Personeelslid zo snel mogelijk aan de externe werkgever meedelen.
- indien de externe werkgever hiervan gebruikt maakt, de bijkomende dienstverlening door de externe werkgever, zoals vermeld in punt B.

- 4. Het aanstellen van een plaatselijke personeelsverantwoordelijke** bij de externe werkgever die fungeert als centrale contactpersoon voor de interne werkgever en die meewerkt aan de doorstroming van informatie van en naar de individuele Statutaire Personeelsleden en de interne werkgever, zoals bijvoorbeeld bij bevestigingen, sensibiliseringscampagnes, het actualiseren van personeelsgegevens,

SLOTBEPALINGEN:

Deze bijlage maakt onlosmakelijk deel uit van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden. De artikelen 12, 13, 14, 15 en 16 van de Overeenkomst Statutaire Personeelsleden zijn van toepassing op deze Bijlage 2.

Gedaan te Brussel, op

in twee (2) originele exemplaren, waarvan elke Partij erkent zijn exemplaar te hebben ontvangen.

Voor de interne werkgever,

Fernand Desmyter
Secretaris-generaal van het Departement Mobiliteit
en Openbare Werken

Voor de externe werkgever,