

Onderafdeling Comité C1  
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

**Protocol nr. 2022/10**  
**houdende de conclusies van de onderhandelingen die**  
**op 1 juni 2022 werden gevoerd in de**  
**onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste**  
**afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**

Over: het geschil over het arbeidsreglement voor het personeel van de gemeente en het OCMW van de stad Gent wat betreft het prikken tijdens telewerkdagen.

## Situering

Het betreft een toepassing van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen: behandeling van het geschil over de wijziging het arbeidsreglement voor het personeel van de gemeente en het OCMW van Gent houdende het prikken tijdens telewerkdagen.

Het conflict gaat over de toevoeging in het "gemeenschappelijk arbeidsreglement Stad en OCMW Gent" van het artikel 8bis. In dat artikel wordt het volgende bepaald: "Bij telewerk (artikel 337 en volgende RPR Stad en OCMW Gent) gelden geen glij- of stamtijden. De regeling voor compensatieverlof in het basisstelsel voor de glijdende uurregeling (art.11 en volgende) is dan ook niet van toepassing voor de dagen waarop aan telewerk wordt gedaan.

De telewerker spreekt met zijn/haar leidinggevende het takenpakket af dat via telewerken verricht wordt. Dat takenpakket moet overeenstemmen met wat de telewerker op een gemiddelde werkdag van 3.48 uur of 7.36 uur kan afwerken. Bij telewerk, eventueel gecombineerd met werken op de werkvloer, dient de medewerker (m/v/x):

- minimaal 30 minuten gedurende de dag te pauzeren. De medewerker (m/v/x) kan niet langer dan 6 uur in één blok werken. Uiterlijk na 6 uur dient hij/zij dus een pauze te nemen. De pauze kan opgesplitst worden in verschillende pauzes.

- tussen 2 werkdagen een minimum rusttijd van 11 u te respecteren.'

Op 11 augustus, 17 september en 9 november 2021 werd de wijziging van het gemeenschappelijk arbeidsreglement Stad en OCMW Gent in het kader van het telewerk op een informeel overleg met de representatieve vakorganisaties besproken.

De voorgestelde aanpassingen aan het gemeenschappelijk arbeidsreglement werden nadien voor formeel advies geagendeerd op het Hoog Overlegcomité van 23 november 2021.

De drie vakorganisaties geven een negatief advies bij de voorgestelde aanpassingen omwille van onderstaande de redenen:

- De vakorganisaties zijn voorstander van tijdsregistratie op telewerkdagen. Ze geloven dat zowel medewerkers als leidinggevenden op die manier meer zicht hebben op de prestaties, waardoor er ook meer zicht is op de werkdruk. In de voorgestelde aanpassing wordt bijvoorbeeld aan het gemeenschappelijk arbeidsreglement toegevoegd dat medewerkers minimaal 30 minuten per dag moeten pauzeren en geen blokken langer dan 6 uur mogen werken. Maar hoe kan dit gegarandeerd en gemonitord worden als er geen registratie gebeurt? Ook de minimumrusttijd van 11 uur tussen 2 werkdagen valt op deze manier niet te monitoren.
- De vakorganisaties betreuren dat het bestuur blijft vasthouden aan het niet kunnen prikken op telewerkdagen. Ze zien dit als een ongelijke behandeling van medewerkers, die bovendien medewerkers net zal demotiveren om te telewerken. Medewerkers zullen langere dagen presteren op de werkvloer omdat ze daar in de glijdende uurregeling meer dan 7.36 uur per dag kunnen opbouwen, waarmee ze compensatieverlof kunnen nemen. Dit is echter niet goed is voor hun work-life balance.
- De vakorganisaties kunnen niet akkoord gaan met het feit dat er geen uren kunnen worden opgebouwd op telewerkdagen. Medewerkers die omwille van drukte op vraag van de werkgever op telewerkdagen langer moeten werken aan een takenpakket, moeten net als wanneer zij dit op de werkvloer zouden doen, uren kunnen opbouwen om later opnieuw wat rust in de vorm van compensatieverlof te kunnen opnemen.

- Het VSOA wijst erop dat het bestuur een beleid voert dat streeft naar 40% telewerk. Dit wordt meegerekend o.a. in de huisvesting. Dit geeft aan dat telewerk niet louter vrijblijvend is en dat daarom de mogelijkheid tot tijdsregistratie wel degelijk een noodzaak is.

De argumenten van het gemeentebestuur en het OCMW-bestuur van de stad Gent om het beleid van niet prikken om telewerkdagen ongewijzigd te laten zijn:

1. omdat dit haaks staat op de cultuur van vertrouwen tussen medewerkers en leidinggevenden, die een belangrijk facet is van het 'Gentsters Werken Wijs'-verhaal dat aan de vakorganisaties op 15 juni 2021 werd voorgesteld;
2. omdat dit niet in de lijn ligt van de grote vraag van medewerkers naar tijdsafhankelijk(er) werken, waarover het voorbereidende overleg met de vakorganisaties loopt en het formele overleg begin 2022 wordt opgestart;
3. omdat dit niet verplicht is. Het bestuur heeft hierover advies gevraagd aan het Agentschap Binnenlands Bestuur Vlaanderen, dat dit heeft bevestigd.

Op 17 januari 2022 werd door de FOD WASO een poging ondernomen om beide standpunten te verzoenen. Dit resulteert in een proces verbaal van niet-verzoening. Het dossier wordt overgemaakt voor verder gevolg naar het comité C1.

Op 19 april 2022 werd door het gemeente- en OCMW-bestuur nog een poging ondernomen om de plooiën glad te strijken. Ook deze poging levert geen verzoening op.

Op 1 juni 2022 wordt het geschil ter onderhandeling voorgelegd op het comité C1.

De aanwezige vertegenwoordigers van het gemeente- en OCMW-bestuur van de stad Gent blijven bij hun standpunt en onderbouwen dat standpunt met dezelfde argumenten. De voorzitter van het comité C1 stelt vast dat er geen mogelijkheid bestaat om tot een compromis te komen.

**Conclusie** : Niettegenstaande de uitvoerige onderhandelingen, kon tussen de sociale partners **geen akkoord** worden bereikt.

### **Formeel gedeelte protocol**

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. de heer Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, Voorzitter,
2. mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. de heer Jan Jambon, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

anderzijds,

wordt over het geschil over het arbeidsreglement voor het personeel van de gemeente en het OCMW van de stad Gent wat betreft het prikken tijdens telewerkdagen

- geen akkoord bereikt met het ACOD;
- geen akkoord bereikt met de ACV OD;
- geen akkoord bereikt met het VSOA.

Opmerkingen:

#### ACV OD

Wij kunnen niet-akkoord gaan met het voorstel van Stad Gent om het niet-registreren/prikken tijdens telewerkdagen aan te houden.

Wij blijven namelijk voorstander van het prikken tijdens telewerkdagen, omdat:

- Daardoor zowel leidinggevendenden als medewerkers zicht hebben op de werktijden, waardoor er ook meer zicht is op werkdruk en er tijdig kan bijgestuurd worden. Niet alle leidinggevendenden kunnen namelijk omgaan met leidinggeven op afstand. Ook medewerkers kunnen moeite hebben met telewerken en daarbij hun eigen takenpakket/planning te bewaken.
- Personeelsleden op de vloer kunnen wel prikken, wie telewerkt niet. Dit is een ongelijke behandeling van personeelsleden. We vrezen dat deze ongelijkheid bovendien kan leiden tot het langer presteren op kantoordagen, wat negatief is voor de work-life-balance.
- Er kunnen ook geen uren opgebouwd worden, waardoor medewerkers die op vraag van de werkgever meer uren willen presteren tijdens telewerk deze ook niet op een later tijdstip kunnen compenseren. Dit strookt niet met het verhaal van zorg voor het mentaal welzijn en deconnectie dat de Stad Gent vooropstelt.

#### ACOD

Hierbij onze argumentatie waarop ACOD LRB zich baseert om een negatief advies uit te brengen inzake de voorgesteld materie.

1. Onderscheid tussen prikken en tijdsregistratie (semantische discussie), maar het arrest van het arbeidshof van Brussel van 22 mei 2020 (2018/AB/424) is heel duidelijk en stelt dat een overheid/werkgever, dus ook de stad Gent, ook in geval van telewerk, een systeem van tijdsregistratie moet voorzelen op erop toe te zien dat de vigerende arbeidsduurgrenzen worden gerespecteerd. Het hof verwijst in deze naar de Europese Richtlijn en bijbehorende arrest van het Hof van Justitie
  - Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/HTML/?url=CELEX:32003L0088&from=NL>
  - Arrest hof van justitie 14 mei 2019 (C-/18)

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=NL&mode=lstj&dir=&occ=first&part=1&cid=9940164>

Wij kunnen dus effectief argumenteren dat uit de richtlijn, zoals geïnterpreteerd door het Hof van Justitie, een verplichting rust op de stad Gent om een tijdsregistratiesysteem voor telewerk in te voeren. Wij kunnen ons niet akkoord verklaren met de stelling van de stad Gent dat prikken/tijdsregistratie voor het welzijn van de medewerkers niet hoeft, louter en alleen om welzijnsredenen of omdat het niet zo leuk of niet te hoeven prikken.

Werknemers hebben er alle belang bij dat in het kader van de tijdsbesteding voor een werkgever (de arbeidsgrenzen en overtijd), deze beschikbare tijd dan ook geregistreerd wordt à rato van de gepresteerde tijd.

2. De kadernota de-connectie van de Stad Gent is een goede basis maar louter een intentieverklaring die nog geen afdwingbaar karakter heeft. Dit moet nog verder uitgewerkt worden.

Hierbij verwijs ik naar de opmerkingen die ACOD LRB gegeven heeft naar aanleiding van het protocol van akkoord met opmerkingen, dd. 20/10/2020 met betrekking tot het personeelsbeleid 2020-2025, opmerking nr. 6:

“In het kader van de items en de modaliteiten waarvan we gezamenlijk de onderhandelingen zullen opstarten (overwerk – glijdende uurregelingen en tijdsregistratie) wil de ACOD LRB waarschuwen voor de valkuilen die voor ons liggen. ACOD LRB zal alleen kunnen instemmen met de aanpassing van het reglement indien glashelder alle wettelijke rechten van werknemers en de bij de wet voorziene controles daarop ondubbelzinnig worden ingebouwd. Het arbeid reglement/RPR moet ons hieromtrent vertrouwen geven en met glashelder zijn.

3. De uitkomst van het geschil, ook bij telewerk, ligt in het gebruik van Syncore de nieuwe digitale registratietool die bij Stad Gent zal worden geïntroduceerd. We stellen echter vast dat de stad Gent voor wat betreft het telewerk niet in deze tool wil investeren. Op de overlegvergadering van 19 april 2022 betreffende aanpassing arbeidsreglement uitte ook de preventieadviseur zijn zorgen betreffende het welzijn van de van de personeelsleden, maar een wel onderbouwde risicoanalyse is niet voorhanden.
4. ACOD LRB is geen tegenstander van telewerk en zelfs niet van tijdsafhankelijk werken. Het tijds kader is nu eenmaal geëvolueerd naar nieuwe vormen van arbeidsindeling en ook vakorganisaties moeten zich daarop voorbereiden. ACOD LRB is hertoe bereid, maar niet door een opgelegde consensus, want wij zijn voorstander dat elke prestatie vergoed wordt aan de hand een tijdsregistratiesysteem zodat reguliere arbeidstijd en overtijd kunnen gevalideerd worden. Het is echter noodzakelijk dat we via het sociaal overleg de regels hiervoor bepalen in het kader van een wederzijds respect tussen werkgever en werknemer.
5. ACOD LRB ondersteunt de opmerkingen die door onze collega's van ACV-OD en VSOA LRB zijn gegeven naar aanleiding van dit geschil.

## **VSOA**

VSOA-Irb blijft bij haar standpunt van niet akkoord/ongunstig advies mbt het het geschil omtrent de tijdsregistratie en het uitsluiten van telewerkers hiervoor. Dit omdat dit indruist tegen het principe dat gepresteerde arbeidstijd dient vergoed te worden.

Indien een telewerker immers (structureel) meer werkt dan de normale arbeidsduur en dit kan aantonen, rijst de vraag of het overeengekomen loon deze bijkomende prestaties al dan niet dekt. Hierover kan discussie ontstaan en er is daar momenteel geen oplossing voor. De werkgever die zich bewust is van de extra uren wordt geacht deze goed te keuren en te vergoeden. Verder ziet VSOA-Irb niet in waarom telewerkers anders of niet zouden vergoed worden mbt het presteren van (verplichte) overuren. Effectief gepresteerde arbeid dient vergoed te worden (ook voor telewerkers).

Brussel, 19 juli 2022

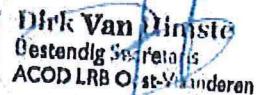
Voor de overheid,



**Bart Somers,**  
Voorzitter, Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en  
Gelijke Kansen

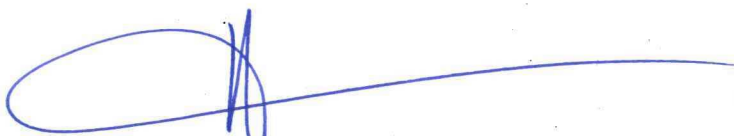
Voor de representatieve vakorganisaties,

10



**Dirk Van Dinste**  
Bestendig Secretaris  
ACOD LRB Oost-Vlaanderen

**Willy Van Den Berge,**  
Federaal secretaris van de Algemene  
Centrale van de Openbare Diensten

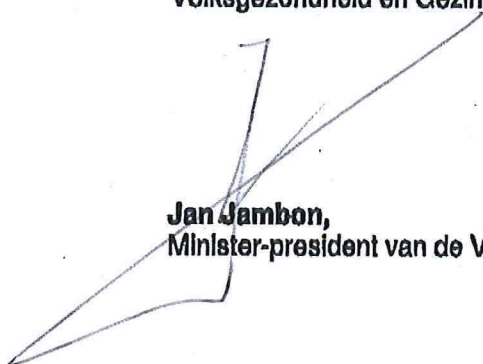


**Hilde Crevits,**  
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,  
Volksgezondheid en Gezin

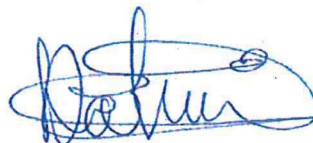


Digitaal ondertekend  
door Christoph  
Vandenbulcke  
(Signature)  
Datum: 2022.07.26  
13:10:13 +02'00'

**Christoph Vandenbulcke,**  
Nationaal secretaris van het Algemeen  
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten



**Jan Jambon,**  
Minister-president van de Vlaamse Regering



**Christel Demerlier,**  
Voorzitter regio Vlaanderen van het Vrij  
Syndicaat voor het Openbaar Ambt Lokale en  
Regionale Besturen