

Fiche 7.8.

Vrijwilligers, zelfstandigen en art 60-contracten

Sommige mensen werken in een vzw terwijl ze een arbeidsovereenkomst hebben met een andere werkgever (OCMW of PWA) of niet loontrekkend zijn, zoals vrijwilligers.

Werknemers die aangeworven zijn op grond van artikel 60 §7 van de wet over OCMW's, moeten aantonen dat zij gedurende een bepaalde periode gewerkt hebben om volledig aanspraak te maken op bepaalde sociale uitkeringen (meestal werkloosheidsuitkering) of om beroepservaring op te doen. Het OCMW moet alle nodige maatregelen nemen om hen een baan te bezorgen en treedt dus op als werkgever.

De werknemer wordt door het OCMW aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst en kan ter beschikking gesteld worden van een "gebruiker", bv. een vzw, via een overeenkomst. Die laatste moet minimaal de volgende elementen vermelden:

- de identiteit van het OCMW en de gebruiker;
- de duur van tewerkstelling;
- de hoedanigheid op basis waarvan de werknemer tewerkgesteld wordt (functie);
- het werkstelsel;
- de modaliteiten voor de organisatie van opleidingen door de gebruiker (beroepsopleiding en aanleren van werktechnieken);
- de integratiedoelstellingen en maatregelen om die te bereiken;
- de modaliteiten voor de evaluatie van de tewerkstelling;
- de verplichtingen van het OCMW als juridische werkgever (betaling van lonen, medisch onderzoek, verzekering tegen arbeidsongevallen, ontslag);
- de modaliteiten in verband met de burgerlijke aansprakelijkheid en de af te sluiten verzekeringspolis;

- de modaliteiten in verband met de uitvoering van de wetgeving over het welzijn op het werk;
- de eventuele modaliteiten in verband met de financiële vergoeding die de gebruiker betaalt voor het werk van de werknemer;
- bepaling van de rechtbanken in geval van een geschil.

Het OCMW is de werkgever en moet dus het loon betalen, de Dimona-verklaring aangeven, de verzekering tegen arbeidsongevallen afsluiten en de wet op het welzijn op het werk naleven. Dat wil zeggen dat hij, wat dat laatste punt betreft, voor een onthaalprocedure, voor gezondheidstoezicht en inentingen moet zorgen, werkkleding en PBM's moet verstrekken en ervoor moet zorgen dat er een risicoanalyse wordt opgesteld en dat er preventiemaatregelen genomen worden.

In het meest voorkomende geval, waarbij de gebruiker zelf werkgever is, heeft hij al een risico-inventaris. Het OCMW stelt dan in samenwerking met de gebruiker de werkpostfiche op. Die fiche kan dienen als informatie voor de begunstigde bij het onthaal. De gebruiker en het OCMW moeten concrete samenwerkingsakkoorden afsluiten, die aangeven wie wat doet en op welke manier.

Als de gebruiker een zelfstandige is en geen risicoanalyse heeft, is het aan het OCMW om die op te maken en samen met hem een werkpostfiche op te stellen. Het OCMW is verantwoordelijk voor alle aspecten van het welzijn op het werk.

Het OCMW en de gebruikende onderneming kunnen een handvest voor de veiligheid van de werknemers ondertekenen, waarin ze zich ertoe verbinden al het mogelijke te doen om het welzijn van de werknemer tijdens zijn opdracht te garanderen.

En hoe zit het met **zelfstandigen**? Bijvoorbeeld paramedici, zoals kinesisten, logopedisten enz., die in de gebouwen van de vzw komen werken.

Drie elementen die niet op een arbeidsovereenkomst mogen ontbreken zijn: het werk, de verloning en de gezagsverhouding. Wat een loontrekkende werknemer duidelijk onderscheidt van een zelfstandige is het feit dat er al dan niet sprake is van een ondergeschikte relatie bij het uitvoeren van het werk.

Omwille van dat verschil is de welzijnswet **niet van toepassing op zelfstandigen**.

Vrijwilligers genieten bepaalde rechten en een bepaalde bescherming, geregeld door de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers. Vrijwilligers die gratis werken zijn in principe niet gebonden door een arbeidsovereenkomst. Vragen over aansprakelijkheid, onkostenvergoedingen, verzekeringen en het statuut zelf hebben echter aangetoond dat er behoefte is aan een specifieke regelgeving. Hoe zit het met hen wat de toepassing van de welzijnswetgeving betreft? Wanneer er geen arbeidsovereenkomst is, is die wetgeving niet van toepassing op vrijwilligers, behalve als er een gezagsverhouding bestaat. In dat geval oordeelt de rechtbank in geval van een geschil. Niettemin kan het zinvol zijn dat de werkgever een risicoanalyse van hun arbeidssituaties opstelt, informatie over en opleiding voor de functies verstrekt en over hun gezondheid en veiligheid waakt. Een verzekering nemen voor lichamelijk letsel van vrijwilligers en schade aan hun eigendom is niet verplicht, maar kan nuttig zijn.