

Besloten vergadering van donderdag 28 januari 2021

Aanwezig: Chantal LAUWERS, voorzitter gemeenteraad
Chris SELLESLAGH, burgemeester
William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Bart LAEREMANS, Philip ROOSEN,
Karlijne VAN BREE, Yves VERBERCK, Jean-Paul WINDELEN, schepenen
Manon BAS, Eddie BOELEN, Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Gilbert
GOOSSENS, Kirsten HOEFS, Brigitte JANSSENS, Katrien LE ROY, Karima
MOKHTAR, Trui OLBRECHTS, Katleen ORINX, Peter PLESSERS, Luk
RAEKELBOOM, Vincent VAN ACHTER, Gerlant VAN BERLAER, Pierre VAN
DEN WYNGAERT, Rudi VAN HOVE, Bart VAN HUMBEECK, Karin
VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS, gemeenteraadsleden
Muriel VAN SCHEL, algemeen directeur

Verontschuldigd: /

Afwezig: Jelle DE WILDE, Jean DEWIT, Sofie ROELANDT, gemeenteraadsleden

**UITBESTEDING VOOR- EN NASCHOOLESE OPVANG – OVERDRACHT VAN HET
PERSONEEL N.A.V. DEZE UITBESTEDING – GOEDKEURING**

De volgende bepalingen zijn van toepassing inzake de bevoegdheid:

Artikel 40 van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (hierna: decreet lokaal bestuur).

De beslissing wordt genomen op grond van:

1. Algemeen

- Europese Richtlijn 2001/23/EG betreffende het behoud van de rechten van werknemers bij de overdracht van een bedrijf of onderneming;
- Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.
- Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.
- Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en latere wijzigingen (hierna: BVR RPR).
- De rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel.
- Het arbeidsreglement van de gemeente Grimbergen.

2. Specifiek

- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 3 februari 2020 betreffende Basisonderwijs – Principebeslissing inzake de organisatie van het voor- en naschools toezicht in de Grimbergse basisscholen.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 11 mei 2020 betreffende Optimalisering voor- en naschools toezicht
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 8 juni 2020 betreffende Uitbesteding van het voor- en naschools toezicht – Verduidelijking van het kader.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 13 juli 2020 betreffende de Vaststelling van de wijze van gunnen en de lastvoorwaarden van de

opdracht "Raamovereenkomst voor de uitbesteding van voor- en naschoolse opvang in Grimbergen voor de periode 01 januari 2021 – 31 december 2024.

- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 7 september 2020 tot aanstelling van een onderhandelingscommissie voor de raamovereenkomst voor de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang in Grimbergen.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen tot wijziging van de onderhandelingscommissie voor de raamovereenkomst voor de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang in Grimbergen.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 26 oktober 2020 betreffende Stand van zaken overheidsopdracht voor de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang in Grimbergen – Kennisname.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 16 november 2020 betreffende raamovereenkomst voor de uitbesteding van voor- en naschoolse opvang in Grimbergen – Aanstelling van een voorkeurskandidaat.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 23 november 2020 betreffende Uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang – Goedkeuring ontwerp van overnameovereenkomst en ontwerp van addendum aan de arbeidsovereenkomsten – Opstart onderhandeling vakorganisaties.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 14 december 2020 betreffende Uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang – Onderhandeling vakorganisaties – Kennisname van het verslag van het overleg op 8 december 2020 en van de aangepaste ontwerpdocumenten.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 11 januari 2021 betreffende Uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang – Onderhandeling vakorganisaties – Kennisname van de e-mail van VSOA-lrb van 5 januari 2021 – Kennisname van het aangepaste protocol.
- Het besluit van het college van burgemeester en schepenen van 18 januari 2021 betreffende Uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang: Onderhandeling vakorganisaties – Ondertekening protocol – Kennisname

3. De documenten in verband met de overname van het personeel

- Het protocol met de vakorganisaties (ondertekend door ACV op 13 januari 2021 en door ACOD-LRB op 14 januari 2021), met de volgende bijlagen:
 - Het verslag van het overleg van 8 december 2020 (bijlage 1)
 - Arbeidsvoorwaarden BAFO-voorstel (Word-document) (bijlage 2)
 - Loon- en arbeidsvoorwaarden -BAFO-voorstel (Excel-document) (bijlage 3)
 - Vergelijking regeling "klein verlet" van 3WPlus Kinderopvang vzw met de regeling "omstandigheidsverlof" van het gemeentebestuur (bijlage 4)
 - Totaaloverzicht loon- en arbeidsvoorwaarden (bijlage 5)
 - Verslag van het toelichtingsmoment aan het personeel (18 december 2020) (bijlage 6)
 - E-mail van ACV Openbare Diensten van 13 januari 2021 en door ACV ondertekend protocol (bijlage 7A en 7B)
 - E-mail van ACOD-LRB van 14 januari 2021 en door ACOD-LRB ondertekend protocol (bijlage 8A en 8B)
- Het ontwerp van overnameovereenkomst (versie 18 januari 2021) met de volgende bijlagen:
 - Bestek (bijlage 1)
 - Offerte (bijlage 2)
 - > *Vertrouwelijk te behandelen gezien de procedure nog lopende is.*
 - Uitnodiging tot indienen BAFO (bijlage 3)
 - BAFO (bijlage 4)
 - > *Vertrouwelijk te behandelen gezien de procedure nog lopende is.*
 - Lijst personeelsleden (bijlage 5)
 - > *Vertrouwelijk te behandelen omwille van persoonsgegevens*
 - Arbeidsvoorwaarden (word-bestand) (bijlage 6A)
 - Arbeidsvoorwaarden (excel-bestand) (bijlage 6B)
 - > *Vertrouwelijk te behandelen omwille van persoonsgegevens*
 - Protocol (bijlage 7)

- Competentieprofiel Begeleider Binnen- en buitenschoolse opvang (bijlage 8)
- Vergelijking regeling "klein verlet" van 3WPlus Kinderopvang vzw met de regeling "omstandigheidsverlof" van het gemeentebestuur (bijlage 9)
- Totaaloverzicht loon- en arbeidsvoorwaarden (bijlage 10)
- Het model van addendum aan de arbeidsovereenkomsten (versie 15 januari 2021), met de volgende bijlagen:
 - Arbeidsreglement 3WPlus Kinderopvang (bijlage 1)
 - Competentieprofiel Begeleider Binnen- en buitenschoolse opvang (bijlage 2)
 - Loon- en arbeidsvoorwaarden (word-bestand) (bijlage 3A)
 - ~~Geïndividualiseerde loon- en arbeidsvoorwaarden (bijlage 3B)~~
> Worden niet meegestuurd. Deze gegevens zijn terug te vinden in het globale excel-bestand.
 - Totaaloverzicht loon- en arbeidsvoorwaarden (bijlage 4)

De beslissing houdt rekening met volgende adviezen:

- Protocol vakorganisaties:
 - ACV-Openbare diensten: Protocol van niet-akkoord met vermelding:
"We appreciëren de inspanningen van het bestuur om de arbeidsvoorwaarden van het personeel te verbeteren / te garanderen bij de overname, maar principieel kunnen wij niet akkoord gaan dat de voor- en naschoolse opvang uitbesteed wordt."
 - ACOD-LRB: Protocol van niet-akkoord met vermelding:
"Wij kunnen principieel niet akkoord gaan met de uitbesteding van gemeentelijke diensten. Maar we willen het bestuur wel bedanken voor de inspanning die ze geleverd hebben om de huidige arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden te garanderen / verbeteren bij de nieuwe werkgever."
 - VSOA-lrb: ///
- Gemeenteraadscommissie personeel en organisatie:
 Op 13 januari 2021 vond een vergadering plaats van de gemeenteraadscommissie personeel en organisatie. Zie verslag als bijlage.

De beslissing kent volgende inhoudelijke verantwoording:

SITUATIESCHETS

Aanleiding

M.b.t. het voor- en naschools toezicht stelden zich **verschillende problemen** van organisatorische aard:

- Moeilijkheden om voldoende personeel te vinden en te houden
- Problemen op vlak van continuïteit door tekort aan personeel
- Bezoldiging in relatie tot de verantwoordelijkheden
- Nood tot evolutie naar een meer kwalitatieve opvang
- Nood aan coördinatie

Deze vastgestelde problemen vormden de aanleiding om over te gaan tot een optimalisering van het voor- en naschools toezicht.

Op **3 februari 2020** nam het college een aantal **principebeslissingen op vlak van kwaliteit**:

- Inzet van minimaal 2 toezichters, ongeacht het aantal kinderen;
- Een opwaardering van de toezichters d.m.v. een schaalniveau-verhoging (D-niveau);
- Een coördinator als aanspreekpunt voor de toezichters.

Naast deze principebeslissingen gaf het college ook de opdracht om een **indicatieve prijsvraag** te doen bij potentiële dienstverleners op de markt. Er werden 3 dienstverleners aangesproken.

Aanbestedingsdossier: bestek en voorwaarden

Op **11 mei 2020** vond er een terugkoppeling plaats over dit eerste marktonderzoek aan het college en werd er principieel beslist om een aanbestedingsdossier op te starten, waarbij de nadruk ligt op kwaliteit van de dienstverlening.

Op **8 juni 2020** verduidelijkte het college het kader m.b.t. dit aanbestedingsdossier. Wat betreft personeel bepaalde het in artikel 1:

“Er wordt geen verdere uitvoering gegeven aan het collegebesluit van 3 februari 2020 voor wat betreft het optrekken van het tewerkstellingsniveau van het toezichthoudend personeel van niveau E naar niveau D. Aan de betrokken diensten wordt echter opdracht gegeven om de onvoorwaardelijke overgang van niveau E naar niveau D voor de personeelsleden die op 1 januari 2021 naar aanleiding van de geplande uitbesteding van het voor- en naschools toezicht zullen worden overgedragen aan een externe dienstverlener mee op te nemen in de voorwaarden van de dienstverleningsovereenkomst.”

Op 25 juni 2020 werd hierover teruggekoppeld tijdens het BOC/HOC. Vanaf dat moment werd over dit dossier maandelijks teruggekoppeld t.a.v. het BOC/HOC.

Op **13 juli 2020** stelde het college van burgemeester en schepenen de wijze van gunnen en de voorwaarden (bestek + kostenraming) vast voor de raamovereenkomst voor de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang.

Aanbestedingsdossier: onderhandelingen

Na de indiening van de offertes (17 augustus 2020) vonden er **onderhandelingsrondes** plaats over:

- Kwaliteit
- Personeel

De onderhandelingsnota's van 3WPlus Kinderopvang bevinden zich als bijlage:

- op 11 september 2020: onderhandeling over kwaliteit
- op 6 oktober 2020: onderhandeling over personeel

Doel onderhandelingen kwaliteit

Het doel van deze onderhandelingen was om na te gaan op welke manier de kandidaat-overnemer het voor- en naschools toezicht organiseert, en garanties biedt voor een kwaliteitsvolle invulling en omkadering, zowel voor de kinderen, de ouders als de toezichters.

Doel onderhandelingen personeel

Het doel van deze onderhandelingen was om na te gaan op welke manier de kandidaat-overnemer zou garanderen dat het personeel wordt overgenomen met behoud van het loon (D-schaal), en de andere geldelijke en niet-geldelijke aspecten van het huidige salaris. Dit wordt nog verder toegelicht.

Op **26 oktober 2020** nam het schepencollege kennis van de stand van zaken van de overheidsopdracht voor de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang. Het college nam kennis van de aangepaste planning van de overheidsopdracht en van de wijziging van ingangsdatum voor de uitbesteding. Op basis van de planning en de onderhandelingen met de kandidaat-dienstverleners blijkt dat de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang voor de gemeentescholen ten vroegste kan ingaan op **1 april 2021**.

Aanduiding voorkeurskandidaat

Op **16 november 2020** duidde het schepencollege de firma **3WPlus Kinderopvang**, Z.5 Mollem 250 te 1730 Asse, aan als voorkeurskandidaat, en dit op basis van het voorlopig strikt vertrouwelijk verslag van nazicht van de offertes voor de aanstelling van een voorkeurskandidaat.

I. ONDERHANDELINGEN KWALITEIT

Uitgangspunt onderhandeling kwaliteit: zie bestek.

Het bestek bepaalt het volgende in verband met omkadering en kwaliteit:

- Selectiecriteria 1:

De inschrijver heeft specifieke ervaring met het voor- en naschools opvangen van kinderen van 2,5 tot 12 jaar oud.

De inschrijver legt minstens drie getuigschriften van gemeenten-opdrachtgevers voor waaruit blijkt dat hij er tot tevredenheid instaat voor de voor- en naschoolse opvang van kinderen van 2,5 tot 12 jaar oud, hetzij in de betrokken scholen, hetzij buitenschools.

De getuigschriften vermelden het aantal kinderen dat gemiddeld aanwezig is tijdens de verschillende toezichtsmomenten en het aantal ingezette begeleiders dat hiertegenover staat.

- Gunningscriterium 1: Prijs

*De prijs dient te worden opgegeven voor 1 kalenderjaar rekening houdend met de inzet van 15 verschillende begeleiders die per jaar een inzet van 7 voltijdse equivalenten vertegenwoordigen en met **de kwalitatieve omkadering** hiervan. Als standaard wordt hierbij uitgegaan van de inzet van personeelsleden met 12 jaar anciënniteit.*

*Tevens wordt een prijs opgegeven voor **investering in spelmateriaal** en voor andere kosten die de inschrijver in rekening brengt (ander materiaal, administratieve kosten, inningskosten, loonverwerking, verzekeringen, ...).*

- Gunningscriterium 2: Een kwaliteitsvolle dienstverlening moet gegarandeerd zijn.

De inschrijver voegt toe:

- organigram “as is” met per functie het aantal VTE en functiebeschrijving.
- diploma’s van de personeelsleden met een coördinerende, begeleidende of algemeen leidinggevende functie, of op welke grond zij door de inschrijver als gekwalificeerd worden beschouwd. – lijst met de eventuele relevante aanvullende vorming, training en opleiding die door functiehouders in de voorbije vijf jaar werd gevolgd kan toegevoegd worden.
- organigram “to be” dat situatie weerspiegelt na toewijzing van de opdracht.
- plan van aanpak, waarin de dienstverlening wordt toegelicht rekening houdend met de elementen in het bestek. De succescriteria worden toegelicht evenals de maatregelen ter remediëring en preventie.

- Gunningscriterium 3: Visie

Houding t.o.v. personeel, omgeving, kinderen en ouders moet gelijklopend zijn met de visie en waarden van het gemeentelijke Grimbergse onderwijs

De visie wordt toegelicht in een nota waarin een antwoord wordt gegeven op de vraag hoe de dienstverlener staat tegenover het concept voor- en naschoolse kinderopvang (begeleiders, aanbod, flexibiliteit t.o.v. werknemers, ouders en kinderen, klachtenbehandeling, registratie, contacten ouders, scholen, gemeentebestuur, pedagogische concept, ...) staat.

Met de onderhandeling wilde de gemeente verder inzicht krijgen in de concrete manier waarop de inschrijver het toezicht organiseert en de kwaliteit garandeert.

Werkwijze:

- Via een word-bestand waarin verschillende aspecten rond kwaliteit werden opgenomen. Deze nota vormde de basis voor de eerste onderhandelingsronde.

Uit de onderhandelingen en BAFO blijkt dat 3WPlus de kwaliteit zal garanderen door voldoende en goed omkaderd personeel in te zetten. Er worden voldoende werkingsmiddelen voorzien, pedagogische ondersteuning en vorming.

Visie en pedagogisch beleid	• Opvang in een vertrouwelijke sfeer • Opvoeding, zorg en spel staan centraal. • Streven naar kwalitatieve opvang door zinvolle vrijetijdsbesteding die de leefwereld van de kinderen verruimt via geleide activiteiten en spel. • Geïndividualiseerde benadering die ieder eigenheid respecteert en vertrekt van ieders mogelijkheden en talenten. • Pedagogisch 3-jarenplan met doelstellingen • Activiteitenfiches • Thema's tijdens korte vakanties, workshops en uitstappen. • In het kader van het nieuwe decreet buitenschoolse kinderopvang bekijkt 3W Plus de mogelijkheden om samen te werken met andere diensten en organisaties binnen de gemeente.
Organigram as is en to be	• Voldoende kinderbegeleiders • 1,6 VTE coördinatoren ◦ eerste aanspreekpunt voor de begeleiders ◦ zijn minstens twee keer per week fysiek aanwezig in elke school tijdens de opvang. • 0,1 VTE pedagogische ondersteuning (hulp bij het uitwerken van activiteiten). • Teamleiders Welzijn. • Elke twee weken is er teamoverleg tussen de coördinator en begeleiders.
Kinderbegeleiders	<u>Taken</u> • kwaliteitsvolle opvang voor de kinderen verzorgen, met aandacht voor continuïteit, structuur, veiligheid, een gezonde (speel)omgeving en een positieve houding; • kwaliteitsvolle activiteiten aanbieden (zie ook activiteitenaanbod); • correct EHBO toepassen en gebruikt EHBO- en verzorgingsmateriaal registreren; • kinderen die gehospitaliseerd moeten worden (eventueel met overbrenging door een ziekenwagen) begeleiden tot op het moment dat één van de ouders ter plaatse is; • deelname aan teamoverleg, vorming en coachingsgesprekken. De tijdsbesteding nodig voor deze taken is opgenomen in de jobtime; • uitvoering van lichte reftertaken zoals uitschep soep, helpen kleuters,... (ter ondersteuning van het refterpersoneel). <u>Vorming</u>

	Jaarlijks worden de vormingsbehoeften van de medewerkers geanalyseerd en wordt het vormingsaanbod hieraan aangepast in het vormingsplan. Hierbij wordt aandacht geschonken aan: • het verder bekwamen van de deskundigheid van de medewerkers; • het inspelen op de actuele noden van de medewerkers en op het actuele vormingsaanbod; • het actualiseren van de kennis rond specifieke thema's in de binnenschoolse opvang.
Registratie en reservering	• Digitaal reserveringsplatform.
Facturatie- en inningsbeleid	<u>Inningsbeleid:</u> • maandelijkse facturatie • eindfactuur na afloop van het kalenderjaar • de facturatie kan zowel digitaal als op papier (post). • De inningsprocedure loopt gelijk met die van de gemeente. <u>Facturatie aan de gemeente:</u> • maandelijks vast bedrag • jaarlijkse indexatie op basis van de loonindex.
Preventie	• 3W Plus werkt samen met een interne (Haviland) en met een externe preventieadviseur (Mensura). De preventiedienst ondersteunt 3W Plus op onderstaande vlakken: • medisch toezicht en controle; • aanbieden van vormingen gericht op veiligheid en welzijn op het werk; • opvolgen van arbeidsongevallen; • ondersteunen op het vlak van welbevinden; • afname enquête burnout; • afname welzijnsaudit + actieplannen; • rondgang in de verschillende locaties (en opmaak van een risicoanalyse + jaarlijkse evaluatie). In samenwerking met de preventieadviseur worden op regelmatige basis evacuatieoefeningen georganiseerd. Om de twee jaar vindt eveneens een theoretische opleiding brandpreventie plaats. De nodige kennis en vaardigheden met betrekking tot EHBO worden aangeleerd tijdens de basisopleiding levensreddend handelen voor begeleiders en coördinatoren, die tweejaarlijks wordt herhaald.

	Belangrijke informatie en nieuwe handelswijzen worden in de EHBO-kast opgehangen. 3WPlus heeft een zeer strikt beleid inzake grensoverschrijdend gedrag, waarvoor zij de nodige maatregelen treffen ter preventie van de kinderen en ter preventie van de eigen medewerkers (nieuwe medewerkers moeten een uittreksel van het strafregister model 2 voorleggen, alertheid voor signalen, vorming en opleiding van begeleiders, ondersteuning coördinator/ teamleider/ pedagogisch medewerker/ dienst HR 3W Plus, gesprekken met kinderen/ouders, teamvergaderingen).
Contact met gemeente, ouders, school	<u>Contact met gemeente met oog op kwaliteitsverbetering:</u> • Regelmatig overleg met coördinator. • Twee keer per jaar stuurgroep om noden en behoeften te bespreken + jaarlijkse evaluatievergadering. • In het kader decreet buitenschoolse kinderopvang is er zeker bereidheid om samen met gemeentelijke diensten en partners in te zetten op verdere ontplooiings- en ontwikkelingskansen van kinderen. 3WPlus wil hierin een actieve partner zijn en heeft hierrond reeds expertise opgebouwd binnen andere besturen. <u>Contact ouders:</u> • Ouders hebben contact met de coördinator en dat is steeds dezelfde. • Jaarlijks worden ouders bevraagd naar hun tevredenheid, net als de kinderen. • 3WPlus organiseert elk jaar een oudermoment waarop ouders welkom zijn in de opvang om elkaar, de begeleiding en de opvang beter te leren kennen. Vaak wordt dit gekoppeld aan een 'toonmoment' van de kinderen. <u>Contact school:</u> • Regelmatig individueel overleg (formeel en informeel) • Via het schoolhoofdenoverleg
Kwaliteitsbeleid	• Kwaliteitshandboek De doelstelling van het kwaliteitshandboek is: • het kenbaar maken van missie/visie/ waarden aan personeel en aan de ouders; • procedures voorzien in geval van problemen (verschillende procedures werden uitgewerkt ter preventie en behandeling van probleemsituaties, deze worden jaarlijks geëvalueerd); • jaarlijkse evaluatie en actualisering van de kwaliteitsplanning; • basis voor de beoordeling van kwaliteit, • voorzien van vormingsmogelijkheden voor de medewerkers.

Evaluatie Dienstverlening	Wanneer ouders ontevreden zijn over de dienstverlening, de werking of de algemene organisatie wordt dit aanzien als een klacht. Het klachtenbehandelingssysteem van 3WPlus garandeert dat begeleiders en de coördinatoren open staan voor feedback (persoonlijk, e-mail, telefonisch). Wanneer een klacht niet op een mondelinge manier kan worden opgelost, is er een klachtenformulier beschikbaar en zal de klachtenprocedure officieel worden ingezet. In het huishoudelijk reglement staat de klachtenprocedure beschreven, met daarbij de contactgegevens van de coördinatoren en de teamleider Welzijn. Op die manier kunnen ouders rechtstreeks de juiste mensen contacteren voor de behandeling van de klacht (in eerste instantie de coördinator(en)). Elke ouder ontvangt een huishoudelijk reglement en heeft bijgevolg toegang tot deze informatie. 3W Plus Kinderopvang zal transparant rapporteren over de klachten en de afhandeling, met respect voor de privacy van elkeen.
Plan van aanpak	In eerste instantie zal er na de sluiting van de overeenkomst veel tijd worden besteed aan observatie en overleg om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van de huidige werking: verwachtingen school, sterktes van de opvang en mogelijke aandachtspunten. Prioriteit is contact met het huidige personeelskader. 3WPlus koppelt hieraan ook graag gesprek met de directie om de observaties verder te concretiseren en nauwer te bespreken. Hun expertise en kennis zullen in eerste instantie een belangrijke bron van informatie zijn. Voor de middagopvang zal 3W Plus het vast personeelsbestand uitbreiden met vrijwilligers. Er zal jaarlijks € 4.500 worden voorzien voor de aankoop van spel- en knutselmateriaal voor de opvang en € 800 voor de aanvulling van de apotheek (EHBO). Voor de opvang binnen de Grimbergse gemeentescholen werden reeds volgende acties en doelstellingen geformuleerd: • focus op begeleiden boven toezicht houden (a.d. h.v. geleide activiteiten en vrij spel); • structuur in de opvang en regelmaat in de dagindeling (a.h.v. dagschema en geplande activiteiten); • voorzien van pedagogisch onderbouwde activiteiten (afgestemd op de leeftijd, het aantal kinderen, het ontwikkelingsniveau, de interesse en de verschillende ontwikkelingsdomeinen);

	• betrokkenheid en participatie van de huidige begeleiders bevorderen (a.h.v. coaching en vorming); • betrokkenheid en participatie van ouders bevorderen (bij de breng – en afhaalmomenten en via een jaarlijks oudermoment).
--	---

II. ONDERHANDELINGEN PERSONEEL

Uitgangspunt onderhandeling personeel: zie bestek.

Het bestek bepaalt het volgende in verband met het **over te nemen personeel**:

- Bestek, deel I.1 – Beschrijving van de opdracht:

Het huidige personeelsbestand bestaat uit 13 personeelsleden en moet worden overgenomen door de nieuwe dienstverlener.

De overnemer dient de personeelsleden overeenkomstig de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel van Grimbergen, een functionele loopbaan op niveau D te garanderen en dit met behoud van de sociale voordelen eigen aan deze rechtspositieregeling.

- Bestek, punt III.7:

De organisatie verklaart zich akkoord het huidig personeel dat instaat voor het toezicht in dienst te nemen volgens de verloning en de bijkomende voordelen die het personeel nu geniet (o.a. dienstanciënniteit, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering).

- *Bijlage D – bevat de gegevens over de rechtspositie van het over te nemen gemeentepersoneel.*

De onderhandelingen hadden tot doel om na te gaan op welke manier de kandidaat-overnemer zou garanderen dat het personeel wordt overgenomen met behoud van het loon (D-schaal), en de andere geldelijke en niet-geldelijke aspecten van het huidige salaris.

Werkwijze:

- Via een excel-bestand waarin de huidige geldelijke aspecten zijn opgenomen en waarin de kandidaat-overnemer moest aanduiden op welke wijze hij dit zou evenaren.
- Via een word-bestand waarin de niet-geldelijke aspecten zijn opgenomen.

1. Loon- en arbeidsvoorwaarden – BAFO-offerte:

Via BAFO werd gevraagd om deze gegevens te bevestigen.

Deze zaken vormen de basis voor de overname van het personeel en zullen ook toegevoegd worden aan de overnameovereenkomst (bijlagen 6A en 6B) en het addendum aan de arbeidsovereenkomsten (bijlagen 3A en 3B – geïndividualiseerd).

Wanneer de vergelijking werd gemaakt tussen het voorstel van 3WPlus (BAFO) en de eigen rechtspositieregeling, kon de vergelijking worden onderverdeeld in 4 aspecten:

Zelfde als bij gemeentebestuur:

Salaris	• PC 331.00a – looncategorie B3 • Uit excel blijkt dat salaris overeenkomt met salarisschaal D1-D3
Doorschalingen	• Doorschalingen volgens barema

	• “sprongen” zodat rekening gehouden wordt met toekomstige doorschalingen (zie excel)
Haard- en standplaats	• Idem
Vakantiegeld	• Idem
MC	• Idem
2 ^{de} pensioenpijler	• Idem
Hospitalisatieverzekering	• Wordt voorzien via Ethias – voorwaarden aansluiting personeelslid en gezinsleden idem als bij gemeente
Arbeidsduur	• Idem – gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38u / week
Feestdagen	• 10 wettelijke + 4 extralegale = idem
Aard arbeidsovereenkomst	• Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Voordeliger dan bij gemeentebestuur:

Eindejaarstoelage	• Voordeliger bij 3WPlus
Verlof	• Verlof bestuur tot 50 jaar • Verlof zorgsector vanaf 50 jaar • Concreet: ○ 20 wettelijke dagen ○ Tot 50 jaar: + 15 extralegale dagen ○ Tot 55 jaar: 20+4+24 (ADV) ○ > 55 jaar: 20+4+36

Anders geregeld dan bij gemeentebestuur:

Woon-werk	• Ook privévervoer vanaf 3 km • Trein: derdebetalersregeling • Ander openbaar vervoer: max 75% werkelijke kosten • Fiets € 0,24 / km
-----------	---

Info i.v.m. inwerking en opvolging

Inwerking	• Introductieplan nieuwe werknemer
Evaluatie	• Coachingsgesprekken (over taken en competenties) • Individuele POP

Deze zaken vormden de basis voor het vakbondsoverleg dat opgestart werd op 8 december 2020.

2. Aanpassingen n.a.v. vakbondsoverleg op 8 december 2020

Samengevat werden de volgende aanpassingen doorgevoerd op basis van de besprekingen met de vakorganisaties op 8 december 2020:

- Aanpassing addendum arbeidsovereenkomsten:
 - Uitdrukkelijk vermelden aantal jaren anciënniteit
> *er werd een aangepaste versie gemaakt (versie d.d. 11 december 2020)*
- Aanpassing loon- en arbeidsvoorwaarden:
 - Terugbetaling openbaar vervoer 100% i.p.v. 75%
 - Klein verlet zoals opgenomen in RPR gemeente Grimbergen en dit tot leeftijd van 50 jaar (*zie overzicht d.d. 9 december 2020*)
 - Er dient een samenvattende tabel te worden opgemaakt betreffende totaaloverzicht loon- en arbeidsvoorwaarden (*versie d.d. 9 december 2020*)

Het addendum aan de arbeidsovereenkomsten werd aangepast (nieuwe versie d.d. 11 december 2020).

De aanvullingen in verband met de loon- en arbeidsvoorwaarden werden opgenomen in het protocol, en de volgende bijlagen werden bijkomend toegevoegd aan de overnameovereenkomst:

- Vergelijking regeling "klein verlet" van 3WPlus Kinderopvang vzw met de regeling "omstandigheidsverlof" van het gemeentebestuur (bijlage 9)
- Totaaloverzicht loon- en arbeidsvoorwaarden (bijlage 10)

III. TOELICHTING BIJ DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR HET OVER TE NEMEN PERSONEEL – SITUATIE NA ONDERHANDELING MET DE VAKORGANISATIES

Na de onderhandeling met de vakorganisaties op 8 december 2020 werd er op 9 december 2020 een samenvattende tabel van de loon- en arbeidsvoorwaarden opgemaakt (zie bijlage).

Hieronder wordt hiervan een overzicht gegeven. De verschillen met de BAFO-offerte – op basis van het overleg met de vakorganisaties – worden hieronder aangeduid in het **oranje**.

Zelfde als bij gemeentebestuur:

Salaris	• PC 331.00a – looncategorie B3 • Uit excel blijkt dat salaris overeenkomt met salarisschaal D1-D3
Doorschalingen	• Doorschalingen volgens barema • “sprongen” zodat rekening gehouden wordt met toekomstige doorschalingen (zie excel)
Haard- en standplaats	• Idem
Vakantiegeld	• Idem
MC	• Idem
2 ^{de} pensioenpijler	• Idem
Hospitalisatieverzekering	• Wordt voorzien via Ethias – voorwaarden aansluiting personeelslid en gezinsleden idem als bij gemeente
Arbeidsduur	• Idem – gemiddelde wekelijkse arbeidsduur 38u / week
Feestdagen	• 10 wettelijke + 4 extralegale = idem
Aard arbeidsovereenkomst	• Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
Woon-werk	• Ook privévervoer vanaf 3 km • Trein: derdebetalersregeling • Ander openbaar vervoer: 100% terugbetaling • Fiets € 0,24 / km

Voordeliger dan bij gemeentebestuur:

Eindejaarstoelage	• Voordeliger bij 3WPlus
Verlof	• Verlof bestuur tot 50 jaar • Verlof zorgsector vanaf 50 jaar • Concreet: ◦ 20 wettelijke dagen ◦ Tot 50 jaar: + 15 extralegale dagen ◦ Tot 55 jaar: 20+4+24 (ADV) ◦ > 55 jaar: 20+4+36

Andere:

Regeling klein verlet / omstandigheidsverlof	• Tot de leeftijd van 50 jaar (periode waarin de vakantieregeling van het bestuur geldt), geldt de regeling "omstandigheidsverlof" van het gemeentebestuur. • Vanaf de leeftijd van 50 jaar (periode waarin de vakantieregeling van de zorgsector geldt), geldt de regeling "klein verlet" van 3WPlus. • Voor deelname aan een assisenjury wordt de periode van afwezigheid als volgt bepaald: "de benodigde tijd".
--	--

Info i.v.m. inwerking en opvolging

Inwerking	• Introductieplan nieuwe werknemer
Evaluatie	• Coachingsgesprekken (over taken en competenties) • Individuele POP

Overleg met het personeel

Op 18 december 2020 vond er een inhoudelijke toelichting plaats voor het personeel. De vakorganisaties werden eveneens uitgenodigd voor dit toelichtingsmoment.

Agenda:

- toelichting loon- en arbeidsvoorwaarden bij overname
- toelichting bij wijze van overname:
 - ontwerp van overnameovereenkomst
 - ontwerp van addenda bij de arbeidsovereenkomsten
- mogelijkheid tot stellen van vragen

Samenvatting van de vragen en antwoorden:

zie bijlage.

Op 30 december 2020 ontvingen alle personeelsleden een overzicht van de geïndividualiseerde loon- en arbeidsvoorwaarden bij overname.

Op vraag van de personeelsleden, ontvingen zij op 7 januari 2021 een overzicht van de geïndividualiseerde loon- en arbeidsvoorwaarden, rekening houdend met hun tewerkstellingsbreuk.

Bijkomende vragen vakorganisaties

De representatieve vakorganisaties namen contact op met hun leden om na te gaan of er nog verdere vragen / bekommernissen zijn.

Op 14 december 2020 bezorgde **ACV-Openbare diensten** de volgende e-mail aan het bestuur:

Hierbij nog enkele bemerkingen van betrokken personeelsleden:

- *Momenteel hebben zij een regeling waarbij ze meer uren werken dan contractueel bepaald. Op die manier konden zij tijdens vakantieperiodes (paasvakantie, grote vakantie,...) betaald thuisblijven.
Bijvoorbeeld: 23 uur werken, 19 uur in contract
Op een vorig BOC werd gezegd dat deze regeling behouden zou blijven. Graag toch enige zekerheid daarover.*
- *Tijdens sommige vakanties (herfst, krokus, kerst) wordt er niet gewerkt in het toezicht door de twee medewerkers van de poetsdienst omdat ze dan extra moeten poetsen, hoe zal dat nu geregeld worden met de twee contracten?*
- *De toezichters moeten werken tot 17u30, maar soms is het laatste kind al vertrokken om 17u. Worden ze dan sowieso betaald tot half zes?*

Op 15 december 2020 werd volgend antwoord bezorgd aan ACV, dat nadien werd doorgestuurd aan alle vakorganisaties:

"De eerste twee punten worden overgenomen/blijven gehandhaafd.

Voor wat het derde punt betreft, meldde 3WPlus:

"Werknemers worden in dit geval niet betaald tot half zes. Wij werken met een balans. Wij houden de effectief gepresteerde uren bij van de personeelsleden en zij krijgen iedere maand een maandloon uitbetaald, conform hun contracturen. Indien zij minder hebben gepresteerd in de huidige maand, zullen ze de daaropvolgende maand meer presteren, maar hun loon blijft steeds hetzelfde."

Op 17 december 2020 ontving het bestuur van **ACV-Openbare Diensten** het onderstaand antwoord, en dit naar aanleiding van het overmaken van de aangepaste documenten op 15 december 2020 en de vraag om uiterlijk 24 december 2020 eventuele bemerkingen bij deze teksten te bezorgen, zodat zou kunnen geëvalueerd worden of een bijkomend overleg nodig zou zijn, en zodat eventuele aanpassingen tijdig konden verwerkt worden.

"Ik heb geen bijkomende bemerkingen op de aangepaste teksten die je ons bezorgd hebt. Ik heb u wel nog een paar vragen van personeelsleden bezorgd, die ik ook ergens wil toegevoegd zien aan het protocol misschien als dat mogelijk is? Indien ik na de toelichting aan het personeel nog vragen zou krijgen, zal ik deze ook ten laatste begin januari bezorgen."

Op 5 januari 2021 ontving het bestuur de volgende melding van VSOA-Irb:

"Beste,

In verband met de uitbesteding van het voor- en naschoolse toezicht, hebben we nog enkele opmerkingen:

- In het addendum aan het contract wordt vermeld dat het reeds geldende uurrooster blijft behouden, maar bij gewijzigde omstandigheden, kunnen 3WPlus en het personeelslid in onderling overleg tot een ander uurrooster komen. Beide partijen moeten hiermee uitdrukkelijk instemmen. Echter, uurroosters moeten op een syndicaal overlegcomité worden goedgekeurd.*
- Verder is het mogelijk dat het personeelslid, zal moeten bijstaffen op een andere locatie. Dit zal wel nog altijd binnen Grimbergen zijn, maar dit is niet de huidige werkplaats.*
- Ook wanneer 3WPlus ophoudt te bestaan, moeten zij de mogelijkheid krijgen om terug te keren naar het lokaal bestuur van Grimbergen.*

Onderstaand vindt u ons standpunt m.b.t. de uitbesteding van het personeel:

Ongunstig advies i.v.m. de uitbesteding van personeel

Geen onderhandelingsmaterie:

De gemeente Grimbergen vraagt een protocol van (niet-)akkoord, gezien de behandeling van het onderwerp in onderhandelingscomité. Artikel 3, 9°, van het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (B.S., 2 oktober 1985), bepaalt: Als grondregelingen in verband met het administratief statuut worden beschouwd, de regels tot vaststelling van:

...

*9° de regeling inzake overplaatsing, mobiliteit of enig andere vorm van wedertewerkstelling of beziging van de personeelsleden **in andere overheidsdiensten dan die waartoe zij behoren**, alsook de regeling van toepassing op personeelsleden die met een opdracht worden belast;*

(Onze vette druk.)

3WPlus, de organisatie waaraan het poetspersoneel 'uitbesteed' wordt, is een vzw, m.a.w. een privaatrechtelijke rechtspersoon. Artikel 3, 9° geldt enkel in geval de partij die de betrokken personeelsleden "wedertewerkstelt" of "bezigd" een andere overheidsdienst is. Derhalve is deze aangelegenheid géén onderhandelingsmaterie. Zij is een overlegmaterie, aangezien artikel 11, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel (B.S. 24 december 1974) het volgende bepaalt:

Behoudens in de door de Koning bepaalde spoedgevallen en in de andere door Hem bepaalde gevallen, kunnen de bevoegde administratieve overheden niet dan na overleg met de representatieve vakorganisaties, naargelang van het geval, in de overeenkomstig artikel 10 opgerichte comités of in de door artikel 12bis bedoelde comités vaststellen

1° beslissingen tot vaststelling van de personeelsformatie van de diensten die onder het betrokken overlegcomité ressorteren;

2° de regelingen welke de Koning krachtens artikel 2, § 1, 1°, laatste lid, niet als grondregelingen heeft beschouwd alsook die welke betrekking hebben op de arbeidsduur en op de organisatie van het werk, die eigen zijn aan voormelde diensten. Evenzo moet vooraf overleg worden gepleegd over maatregelen van inwendige orde en over richtlijnen betreffende een van de aangelegenheden bedoeld in het eerste lid, 2°. De overlegcomités brengen een met redenen omkleed advies uit over de voorstellen die hun op grond van deze paragraaf worden voorgelegd.

Volgens dezelfde regelen kunnen bij die comités ook voorstellen aanhangig worden gemaakt, strekkend tot verbetering van de menselijke betrekkingen of tot opvoering van de productiviteit.

(Onze vette druk.)

De Koning heeft de terbeschikkingstelling van personeelsleden van een overheidsdienst aan een private rechtspersoon niet als een grondregeling beschouwd, dus is het geciteerde artikel 11, § 1, 1° lid, 2° van toepassing en dient deze kwestie voorgelegd worden aan het overlegcomité. Een behandeling in het bijzonder onderhandelingscomité kan een ontbrekende behandeling in overlegcomité enkel dan rechtzetten wanneer alle vakbonden instemmen met die behandeling in bijzonder onderhandelingscomité (zie de arresten nr. 78.993 en nr. 79.561 van de Raad van State). Aangezien VSOA Irb daarmee niet instemt, is die voorwaarde niet vervuld en moet het onderwerp behandeld worden in Een overlegcomité.

Motivering van het ongunstig advies

VSOA Irb geeft een ongunstig advies met betrekking tot de uitbesteding van het personeel en dat op volgende gronden:

Een verboden terbeschikkingstelling

Het personeel is contractueel in dienst genomen. Artikel 31 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (B.S. 20 augustus 1987) verbiedt het ter beschikking stellen van contractuele personeelsleden en dat in volgende woorden:

§ 1. Verboden is de activiteit die buiten de in de hoofdstukken I en II voorgeschreven regels, door een natuurlijke persoon of een rechtspersoon wordt uitgeoefend om door hen in dienst genomen werknemers ter beschikking te stellen van derden die deze werknemers gebruiken en over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt,(...).

...

§ 2. De overeenkomst waarbij een werknemer in dienst werd genomen om ter beschikking te worden gesteld van een gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, is nietig vanaf het begin der uitvoering van de arbeid bij laatstgenoemde.

§ 3. Wanneer een gebruiker arbeid laat uitvoeren door werknemers die te zijner beschikking werden gesteld in strijd met de bepaling van § 1, worden die gebruiker en die werknemers beschouwd als verbonden door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanaf het begin der uitvoering van de arbeid.

De werknemers kunnen evenwel de overeenkomst beëindigen zonder opzegging, noch vergoeding. Van dit recht kunnen zij gebruik maken tot op de datum waarop zij normaal niet meer ter beschikking van de gebruiker zouden zijn gesteld.

§ 4. De gebruiker en de persoon die werknemers ter beschikking stelt van de gebruiker in strijd met de bepaling van § 1, zijn hoofdelijk aansprakelijk voor de betaling van de sociale bijdragen, lonen, vergoedingen en voordelen die uit de bij § 3 bedoelde overeenkomst voortvloeien.

Artikel 176, § 3, van het Sociaal Strafwetboek bepaalt i.v.m. genoemde wet van 1987:

Met een sanctie van niveau 2 wordt bestraft, de gebruiker, zijn aangestelde of zijn lasthebber, die in overtreding met voormelde wet van 24 juli 1987 :

1° een uitzendkracht heeft tewerkgesteld buiten de wettelijk toegelaten gevallen of zonder naleving van de procedure voorzien in de wet of in en door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad;
2° een uitzendkracht heeft tewerkgesteld in de beroepscategorieën of bedrijfstakken waarvoor uitzendarbeid niet door de Koning is toegestaan. Voor de in het eerste lid bedoelde inbreuken wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Een sanctie van niveau wordt door artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek als volgt omschreven:

De sanctie van niveau 2 bestaat uit hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro, hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro.

(De bedragen zijn met 6 te vermenigvuldigen.)

Disrespect voor het betrokken personeel

Het vermoeden bestaat dat het 'overgehevelde' personeel na de overheveling dezelfde functie op dezelfde plaats uitoefent, nu onder andere arbeidsvoorwaarden (o.a. het andere arbeidsritme). M.a.w. dit is een vorm van pesten en veroorzaakt minstens op een onverantwoorde wijze stress.

Op 11 januari 2021 werd volgend antwoord bezorgd:

Beste

Het college van burgemeester en schepenen nam in zitting van heden kennis van uw e-mail van 5 januari 2021 i.v.m. de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang. Hieronder vindt u de reactie van het college bij de opmerkingen zoals door VSOA-LRB geformuleerd:

1. Het model van addendum aan de arbeidsovereenkomsten

VSOA-LRB merkt op dat in het model van addendum aan de arbeidsovereenkomst wordt vermeld dat het reeds geldende uurrooster behouden blijft, maar bij gewijzigde omstandigheden, 3WPlus en het personeelslid in onderling overleg tot een ander uurrooster kunnen komen. Beide partijen moeten hiermee uitdrukkelijk instemmen. U stelt dat de uurroosters echter op een syndicaal overlegcomité dienen te worden goedgekeurd.

Vooreerst moet worden opgemerkt dat binnen 3W Plus de privaatrechtelijke syndicale procedures gelden. Indien 3WPlus uurroosters wenst op te leggen die niet voorzien zijn in haar arbeidsreglement, dan zal zij hiertoe de toepasselijke syndicale procedures binnen haar organisatie moeten naleven. Dit staat echter los van het artikel opgenomen in het addendum van de arbeidsovereenkomst – zoals overgenomen uit de initiële arbeidsovereenkomst – op basis waarvan zowel werkgever als werknemer akkoord moeten gaan met een wijziging van het individuele uurrooster.

2. Bijstaffen op andere locatie

VSOA-LRB merkt verder op dat het mogelijk is dat het personeelslid, zal moeten bijstaffen op een andere locatie. Dit zal wel nog altijd binnen Grimbergen zijn, maar dit is niet de huidige werkplaats. Deze opmerking klopt. Echter, worden hiermee de rechten van de personeelsleden niet gereduceerd. Volgens de huidige arbeidsovereenkomst kan een personeelslid immers ook in een andere school tewerkgesteld worden indien de dienstnoodwendigheden dit noodzakelijk maken.

3. Mogelijkheid om terug te keren naar het lokaal bestuur Grimbergen als 3WPlus ophoudt te bestaan

Tenslotte stelt VSOA-LRB dat wanneer 3WPlus ophoudt te bestaan, de personeelsleden de mogelijkheid moeten krijgen om terug te keren naar het lokaal bestuur van Grimbergen. Het is in het belang van de personeelsleden dat zij ten alle tijden hun werk kunnen behouden. De toepassing van de Europese richtlijn 2001/23, in de private sector CAO32bis, moet dit verzekeren. Wanneer 3WPlus ophoudt te bestaan dan zal er worden bekeken naar welke entiteit de exploitatie van de voor- en naschoolse kinderopvang in Grimbergen wordt overgedragen. Dit kan de gemeente zijn, zodat de personeelsleden terug in dienst kunnen komen van de gemeente, of een andere dienstverlener.

4. Onderhandelingsmaterie vs. Overlegmaterie / Verboden terbeschikkingstelling

VSOA-LRB meent dat onderhavig dossier niet behoort tot de onderhandelingsmaterie overeenkomstig de Wet Vakbondsstatuut.

Men stelt dat in onderhavig dossier sprake is van een verboden terbeschikkingstelling. De gemeente Grimbergen heeft ervoor gekozen haar voor- en naschoolse opvang uit te besteden. Het opvangpersoneel wordt hierbij conform de Europese richtlijn 2001/23/EG overgedragen.

Bij de toepassing van de Europese richtlijn 2001/23/EG vindt er aldus een overgang van rechtswege plaats van personeel. Dit betekent dat de betrokken personeelsleden automatisch in dienst treden bij de overnemer, zonder onderbreking van hun contract. De individuele arbeidsovereenkomsten worden in principe overgedragen in de staat waarin ze zich bevinden op het ogenblik van de overgang. Hierbij is het mogelijk om een addendum aan de arbeidsovereenkomst te voorzien met de melding dat voortaan de overnemer (d.i. 3WPlus) optreedt als de juridische werkgever alsook kunnen er inhoudelijke wijzigingen aan de arbeidsovereenkomst worden toegelaten, mits toestemming van het betrokken personeelslid.

Uw stelling dat het in casu over een verboden terbeschikkingstelling zou gaan, is dan ook manifest verkeerd.

Volgens artikel 7 van de richtlijn moeten 'de vertegenwoordigers van hun eigen werknemers' geïnformeerd en geconsulteerd worden. Artikel 2.1, c) definieert de

werknemersvertegenwoordigers als ‘de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wettelijke voorschriften of de gebruiken in de lidstaten’.

*Het betreft hier enerzijds een **informatieverplichting** en een **verplichting tot raadpleging** anderzijds.*

De regelgeving definieert niet wat er moet worden verstaan onder “onderhandelingsplicht”. Men kan stellen dat alles wat te maken heeft met arbeidsvoorwaarden van het personeel of alles wat personeel aanbelangt onderhandeld moet worden. Dit op grond van artikel 2, §1, 1°, a) Wet Vakbondsstatuut zijnde de grondregeling ter zake van het administratief statuut met inbegrip van de vakantie- en verlofregeling.

De arbeidsvoorwaarden waarover werd onderhandeld op 8 december 2020 vallen wel degelijk onder de materies zoals bepaald in het koninklijk besluit van 29 augustus 1985 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Zo werd er onder meer onderhandeld dat de betrokken personeelsleden een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgen onder de nieuwe juridische werkgever, wat duidelijk valt onder ‘de aard en de duur van het dienstverband’.

Daarenboven dient er te worden gewezen op het verschil tussen onderhandelingen en overleg met de representatieve vakorganisaties.

Bij onderhandelingen (in het Bijzonder Onderhandelingscomité) dient de besluitvorming te resulteren in een zgn. “Protocol”. Dit protocol is een tekst waarin de conclusies van de onderhandelingen in opgenomen zijn. Er kan een protocol van akkoord, van niet-akkoord of een protocol met opmerkingen worden afgesloten. Het protocol heeft slechts een politiek karakter : het bindt de lokale overheid juridisch niet. Deze mag eventueel een andere beslissing nemen. In dat geval moet ze wel motiveren waarom ze afwijkt van het akkoord. Het bekomen van een protocol is, hoewel niet-bindend, wel een substantiële vormvereiste, zonder protocol kan de overheid geen beslissing nemen omtrent een onderhandelingsmaterie.

*Bij overleg is een protocol niet vereist, maar moet er wel een **met reden omkleed advies** worden ingewonnen. Dit advies kan positief of negatief zijn. Het advies is in beginsel niet juridisch bindend, doch de overheid zal moeten motiveren wanneer zij afwijkt van het advies. Het advies vormt daarentegen wél een substantiële vormvereiste, zonder advies kan de overheid geen beslissing nemen omtrent een overlegmaterie.*

5. Disrespect voor het betrokken personeel

U meent dat onderhavig dossier disrespect uitmaakt voor het betrokken personeel en dat de overgang van onderneming een vorm van pesten zou uitmaken.

Deze claim is op geen enkele rechtsgrond gestoeld. Uit het bestek blijkt duidelijk dat de uitbesteding van de voor- en naschoolse kinderopvang als doelstelling heeft een meer kwaliteitsvolle opvang te realiseren, en de personeelsleden hiervoor een betere verloning te geven. De toepassing van de Europese richtlijn 2001/23 is trouwens ook ingegeven vanuit het oogpunt de werknemers te beschermen en dus zeker niet te pesten.

Dit antwoord zal mee verwerkt worden in het protocol houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 8 december 2020 werden opgestart in het Gewoon Bijzonder Onderhandelingscomité van het gemeente- en OCMW-personeel betreffende de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang.”

Protocol vakorganisaties

Op 11 januari 2021 werden de volgende documenten overgemaakt aan de vakorganisaties:

- Ontwerp van protocol (versie 11 januari 2021)
- Bijlagen bij het protocol:
 - Bijlage 1: Verslag overleg BOC/HOC 8 december 2020.
 - Bijlage 2: Arbeidsvoorwaarden – Word-document (Bijlage 6A bij de overnameovereenkomst)
 - Bijlage 3: Arbeidsvoorwaarden – Excel-document (Bijlage 6B bij de overnameovereenkomst)
 - Bijlage 4: Vergelijking klein verlet gemeente / 3WPlus Kinderopvang
 - Bijlage 5: Totaaloverzicht loon- en arbeidsvoorwaarden
 - Bijlage 6: Verslag van het toelichtingsmoment aan het personeel (18 december 2020)

Hierbij werd vermeld dat alle personeelsleden – zoals besproken tijdens het overleg op 18 december 2020 – de geïndividualiseerde loonsvoorwaarden ontvangen hebben, zowel voor een voltijdse tewerkstelling als voor hun huidige prestatiebreuk.

Er werd gevraagd om het ondertekende protocol terug te bezorgen tegen 13 januari 2021.

Op 13 januari 2021 ontving het bestuur het ondertekend protocol van ACV-Openbare diensten en op 14 januari 2021 van ACOD-LRB.

ACV-Openbare diensten

- Protocol van niet-akkoord met vermelding:
"We appreciëren de inspanningen van het bestuur om de arbeidsvoorwaarden van het personeel te verbeteren / te garanderen bij de overname, maar principieel kunnen wij niet akkoord gaan dat de voor- en naschoolse opvang uitbesteed wordt."

In de begeleidende e-mail vermeldt het ACV:
"Beste leden van het BOC"

Hierbij het getekend protocol.

Zoals ik al heb aangebracht tijdens de vergaderingen is het voor ACV Openbare Diensten principieel een probleem om akkoord te gaan met uitbesteding van gemeentelijke diensten. Vandaar ook ons niet akkoord. Wij blijven er van overtuigd dat het bestuur best zelf de voor- en naschoolse kinderopvang blijft organiseren. Op deze manier kan volgens ons nog steeds de beste kwalitatieve dienstverlening geboden worden. We vinden het dan ook te betreuren dat het bestuur deze keuze gemaakt heeft.

Ik wil wel meegeven dat ik zeer tevreden ben dat jullie maximaal de huidige arbeidsvoorwaarden van het personeel garanderen en zelfs een verbetering op vlak van verloning en contract hebben opgenomen in de overeenkomst.

Mag ik vragen mijn mail ook toe te voegen aan het protocol?"

ACOD-Irb

- Protocol van niet-akkoord met vermelding:
"Wij kunnen principieel niet akkoord gaan met de uitbesteding van gemeentelijke diensten. Maar we willen het bestuur wel bedanken voor de inspanning die ze geleverd hebben om de huidige arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden te garanderen / verbeteren bij de nieuwe werkgever."

In de begeleidende e-mail vermeldt het ACOD:
"Beste"

Hierbij vindt u het ondertekende protocol betreffende de uitbesteding van de voor- en naschoolse opvang.

Principieel kunnen wij niet akkoord gaan met de privatisering van gemeentelijke diensten. Om die reden tekenen wij dan ook voor niet akkoord.

Het verzekeren van voor- en naschoolse opvang kan volgens ons een dienst blijven die door de gemeente zelf op een uitstekende manier kan worden georganiseerd en we betreuren dan ook de keuze van het bestuur voor een uitbesteding te gaan van deze dienst.

Wel willen we het bestuur bedanken voor de inspanningen die zij geleverd hebben om de bestaande arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden te garanderen bij de nieuwe werkgever en rekening te houden met de opmerkingen die wij als vakbond gemaakt hebben.

Graag wil ik vragen om deze mail bij te voegen bij het protocol."

IV. OVERNAMEOVEREENKOMST

De overnameovereenkomst bevat de volgende bepalingen:

- Bepalingen in verband met overdracht personeel:
 - De overname van het personeel gebeurt overeenkomstig de Europese richtlijn 2001/23/EG
 - De personeelsleden zullen op 1 april 2021, voor zover zij op 31 maart 2021 contractueel tewerkgesteld zijn als begeleiders bij de voor- en naschoolse opvang in de gemeentelijke basisscholen van Grimbergen, in overeenstemming met de richtlijn 2001/23/EG automatisch met behoud van anciënniteit worden overgedragen naar 3WPlus.
 - Voormelde contractuele personeelsleden zijn vanaf de overdracht naar 3WPlus onderworpen aan de arbeidsvoorwaarden opgenomen in Bijlage 6A en Bijlage 6B.
 - Partijen zijn hiertoe gehouden het protocol van akkoord zoals onderhandeld met de representatieve vakorganisaties op het Bijzonder Onderhandelingscomité na te leven en conform uit te voeren.
 - Er zal een addendum bij de arbeidsovereenkomst van de over te dragen contractuele personeelsleden worden gevoegd, dewelke wordt ondertekend door 3WPlus en het betrokken personeelslid en waarin wordt bepaald dat het personeelslid overgaat naar 3WPlus. Tevens zal er in dat addendum bepaald worden dat 3WPlus de overgenomen personeelsleden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zal aanbieden.
 - Het competentieprofiel Begeleider Binnen- en buitenschoolse opvang, opgenomen in Bijlage 8, zal eveneens worden toegevoegd aan het addendum bij de arbeidsovereenkomst.
 - De individuele personeelsdossiers worden overgedragen aan 3WPlus.
- Verplichtingen 3WPlus vzw:
 - 3WPlus verbindt zich ertoe de personeelsleden vanaf 1 april 2021 verder te werk te stellen overeenkomstig de arbeidsvoorwaarden opgenomen in Bijlage 6A.
 - Een overzicht van de toekomstige loonsvoorwaarden van de individuele personeelsleden wordt opgenomen in Bijlage 6B.
 - De begeleiders van de gemeentelijke basisscholen van Grimbergen zullen aangestuurd en ondersteund worden door coördinatoren en pedagogische medewerkers.
 - De overname van het personeel geschiedt op 1 april 2021 en is onherroepelijk.
- Bepaling over de uitvoering van de overeenkomst (artikel 11)
Onverminderd de goedkeuring door de gemeenteraad van de gemeente Grimbergen, krijgt onderhavige overeenkomst slechts uitvoering mits goedkeuring door de raad van bestuur van 3WPlus én tegentekening door de vertegenwoordigers van 3WPlus alsook mits gunning van de overheidsopdracht "Raamovereenkomst voor de uitbesteding van voor- en naschoolse opvang in Grimbergen" aan 3WPlus door het College van Burgemeester en Schepenen van de gemeente Grimbergen én de daarna volgende sluiting van voormelde overheidsopdracht met 3WPlus.

V. VERDERE TIMING DOSSIER

28/01/2021	Gemeenteraad – Goedkeuring overnameovereenkomst
29/01/2021	RvB 3WPlus vzw
02/02/2021	College – Gunning
16/02/2021	Sluiting opdracht
01/04/2021	Start opdracht en overname personeel

Voorzitter Chantal LAUWERS legt het amendement van de fractie CD&V ter stemming voor.

Bijkomende informatie:

Deze vergadering vindt plaats in besloten zitting omwille van de volgende redenen:

- het gaat om aangelegenheden die de persoonlijke levenssfeer raken;
- in het belang van de openbare orde of op grond van ernstige bezwaren tegen de openbaarheid. *In casu* zijn er ernstige bezwaren tegen de openbaarheid aangezien de gunningsprocedure nog niet afgerond is en er, tot de gunningsbeslissing genomen is, vertrouwelijk dient omgegaan te worden met interne documenten van de aanbesteder en offertes van de inschrijvers.

Amendement:

De fractie CD&V stelt voor om de beslissing als volgt aan te passen:

"De gemeente Grimbergen zal de buitenschoolse opvang verder in eigen beheer organiseren.

De gemeente Grimbergen zal de vooropgestelde kwaliteitsverhoging doorvoeren.

De gemeente Grimbergen trekt de GR-beslissing van 25 juni 2020 gedeeltelijk in, met name de bepalingen waarin de ouderbijdrage werd verhoogd.

De gemeente Grimbergen zal een extra personeelslid aanwerven ter ondersteuning van de dienst onderwijs."

Met 11 stemmen voor (Eddie BOELEN, Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Kirsten HOEFS, Katrien LE ROY, Karima MOKHTAR, Trui OLBRECHTS, Katleen ORINX, Vincent VAN ACHTER, Gerlant VAN BERLAER, Bart VAN HUMBEECK), 19 stemmen tegen (Chris SELLESLAGH, William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Bart LAEREMANS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Yves VERBERCK, Jean-Paul WINDELEN, Manon BAS, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Chantal LAUWERS, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Pierre VAN DEN WYNGAERT, Rudi VAN HOVE, Karin VERTONGEN, Patrick VERTONGEN, Elke WOUTERS)

Het voorstel wordt verworpen.

Stemming:

Met 18 stemmen voor (Chris SELLESLAGH, William DE BOECK, Tom GAUDAEN, Bart LAEREMANS, Philip ROOSEN, Karlijne VAN BREE, Yves VERBERCK, Jean-Paul WINDELEN, Manon BAS, Gilbert GOOSSENS, Brigitte JANSSENS, Chantal LAUWERS, Peter PLESSERS, Luk RAEKELBOOM, Pierre VAN DEN WYNGAERT, Rudi VAN HOVE, Karin VERTONGEN, Elke WOUTERS), 7 stemmen tegen (Kirsten HOEFS, Karima MOKHTAR, Trui OLBRECHTS, Katleen ORINX, Gerlant VAN BERLAER, Bart VAN HUMBEECK, Patrick VERTONGEN), 5 onthoudingen (Eddie BOELEN, Linda DE PREE, Isabel GAISBAUER, Katrien LE ROY, Vincent VAN ACHTER)

BESLUIT:

Enig artikel.

De onderstaande overeenkomst aangaande de overdracht van het personeel naar aanleiding van de uitbesteding van de voor- en naschoolse kinderopvang goed te keuren:

ONDERGETEKENDE PARTIJEN :

1. De **Gemeente Grimbergen**, met bestuurszetel te 1850 Grimbergen, Prinsenstraat 3, ingeschreven in het KBO onder nummer 0207.508.536, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door :

- Chantal Lauwers, voorzitter gemeenteraad;
- Muriel Van Schel, Algemeen directeur;

Tot onderhavige overeenkomst gemachtigd ingevolge besluit van de gemeenteraad van 28 januari 2021;

Overeenkomstig artikel 330 e.v. van het Decreet over het Lokaal Bestuur van 22 december 2017 is voormeld besluit van de gemeenteraad onmiddellijk uitvoerbaar doch onderworpen aan het algemeen administratief toezicht;
Hierna de **"Gemeente"**;

2. 3WPlus Kinderopvang VZW, met maatschappelijke zetel te 1730 Asse, Z.5 Mollem 250, ingeschreven in het KBO onder nummer 0893.870.539, hierbij rechtsgeldig vertegenwoordigd door :

- Martine Lemonnier, gedelegeerd bestuurder;
- Monique Van der Straeten, voorzitter;

Tot onderhavige overeenkomst gemachtigd ingevolge besluit van de raad van bestuur van 29 januari 2021;
Hierna “**3WPlus**”;

Samen hierna ook de “**Partijen**” of elk afzonderlijk een “**Partij**” genoemd.

OVERWEGENDE DAT :

1.- De opdracht “**RAAMOVEREENKOMST VOOR DE UITBESTEDING VAN VOOR- EN NASCHOOLSE OPVANG IN GRIMBERGEN**” geplaatst werd bij wijze van de vereenvoudigde onderhandelingsprocedure met voorafgaande bekendmaking overeenkomstig artikel 89, §1, 1° van de wet van 17 juni 2016 inzake overheidsopdrachten;

2.- De inschrijvers uiterlijk tegen 17 augustus 2020 op basis van een Bestek (**Bijlage 1**) een offerte hebben ingediend;

3.- 3WPlus een Offerte (**Bijlage 2**) heeft ingediend voor deze opdracht en door de Gemeente uitgenodigd werd voor de onderhandelingen;

4.- Er twee onderhandelingsrondes hebben plaatsgevonden: één op vrijdag 11 september 2020 omtrent kwaliteit en organisatie en één op dinsdag 6 oktober 2020 omtrent het over te nemen personeel;

5.- 3WPlus na de onderhandelingen uitgenodigd werd voor het indienen van een BAFO (**Bijlage 3**);

6.- De Gemeente op basis van de BAFO (**Bijlage 4**) beslist heeft om 3WPlus aan te duiden als voorkeursbieder;

7.- Partijen tot een akkoord zijn gekomen om de voor- en naschoolse opvang van de gemeentelijke basisscholen van Grimbergen uit te besteden aan 3WPlus overeenkomstig de Richtlijn 2001/23/EG^[1], waarvan de modaliteiten verder worden uitgewerkt in onderhavige overeenkomst.

WORDT TUSSEN PARTIJEN OVEREENGEKOMEN HETGEEN VOLGT :

DEEL A. OVERNAME PERSONEEL

Artikel 1.- Voorwerp

§ 1. De Gemeente wenst de voor- en naschoolse opvang in haar basisscholen uit te besteden aan 3WPlus. Deze uitbesteding betreft een overdracht van een economische activiteit en gaat dan ook gepaard met de automatische overdracht van het personeel overeenkomstig de Richtlijn 2001/23/EG.

§ 2. Deze overeenkomst heeft tot doel de modaliteiten van deze overdracht te reguleren, in het bijzonder met betrekking tot het over te dragen personeel.

Artikel 2.- Overdracht personeel

§ 1. De personeelsleden opgenomen in **Bijlage 5** zullen op 1 april 2021, voor zover zij op 31 maart 2021 contractueel tewerkgesteld zijn als begeleiders bij de voor- en naschoolse opvang in de gemeentelijke basisscholen van Grimbergen, in overeenstemming met de Richtlijn 2001/23/EG automatisch met behoud van anciënniteit worden overgedragen naar 3WPlus.

§ 2. Voormelde contractuele personeelsleden zijn vanaf de overdracht naar 3WPlus onderworpen aan de arbeidsvoorwaarden opgenomen in **Bijlage 6A en Bijlage 6B**.

Partijen zijn hiertoe gehouden het protocol van niet-akkoord d.d. 13 januari 2021 van ACV Openbare Diensten en het protocol van niet-akkoord d.d. 14 januari 2021 van ACOD, zoals onderhandeld met de representatieve vakorganisaties op het Bijzonder Overlegcomité van 8 december 2020 na te leven en conform uit te voeren (**Bijlage 7**).

§ 3. Er zal een addendum bij de arbeidsovereenkomst van de over te dragen contractuele personeelsleden worden gevoegd, dewelke wordt ondertekend door 3WPlus en het betrokken personeelslid en waarin wordt bepaald dat het personeelslid overgaat naar 3WPlus.

Tevens zal er in dat addendum bepaald worden dat 3WPlus de overgenomen personeelsleden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur zal aanbieden. Het competentieprofiel Begeleider Binnen- en buitenschoolse opvang, opgenomen in **Bijlage 8**, zal eveneens worden toegevoegd aan het addendum bij de arbeidsovereenkomst.

§ 4. De individuele personeelsdossiers worden overgedragen aan 3WPlus.

Artikel 3.– Verplichtingen van 3WPlus

Artikel 3.1.– Arbeidsvoorwaarden

§ 1. 3WPlus verbindt zich ertoe de personeelsleden opgenomen in **Bijlage 5** vanaf 1 april 2021 verder te werk te stellen overeenkomstig de arbeidsvoorwaarden opgenomen in **Bijlage 6A**.

§ 2. Een overzicht van de toekomstige loonsvoorwaarden van de individuele personeelsleden wordt opgenomen in **Bijlage 6B**.

Artikel 3.2.– Aansturing

De begeleiders van de gemeentelijke basisscholen van Grimbergen zullen aangestuurd en ondersteund worden door coördinatoren en pedagogische medewerkers.

Artikel 4.– Datum van de overgang

De overname van het personeel geschiedt op 1 april 2021 en is onherroepelijk.

Artikel 5.– Gegevensuitwisseling

Partijen verbinden er zich principieel en uitdrukkelijk toe om de bepalingen van de reglementering inzake gegevensbescherming en de bescherming van persoonsgegevens na te leven, waaronder – doch niet uitsluitend – de Algemene Verordening Gegevensbescherming, het Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, het Bestuursdecreet van 7 december 2018 en het Decreet betreffende het elektronisch gegevensverkeer van 18 juli 2008.

Artikel 6.– Hiërarchieregels

§ 1. Deze overeenkomst en haar bijlagen zijn samen te lezen en wederzijds verhelderend. Als er sprake is van tegenstrijdigheden tussen deze overeenkomst en haar bijlagen of tussen onderdelen van deze overeenkomst moeten de Partijen daarover in overleg treden. De tegenstrijdigheid dient door de Partijen te worden uitgelegd aan de hand van de meest waarschijnlijke bedoeling van de Partijen, mede gezien in het licht van de overige bepalingen van de overeenkomst, de bijlagen inbegrepen.

§ 2. Bij tegenstrijdigheid met de regelgeving zal steeds de regelgeving prevaleren.

Artikel 7.– Interpretatieregels

Tenzij uit de context anders blijkt, gelden in deze overeenkomst volgende beginselen:

- Verwijzingen naar bepalingen van regelgeving dienen te worden uitgelegd als verwijzingen naar dergelijke bepalingen, zoals die van tijd tot tijd worden gewijzigd, aangepast, opnieuw vastgesteld of vervangen;
- verwijzingen naar documenten dienen te worden uitgelegd als verwijzingen naar die documenten zoals deze van tijd tot tijd kunnen worden gewijzigd, aangevuld, geherformuleerd of vernieuwd;
- verwijzingen naar een document verwijzen ook naar de daarbij horende toelagen;
- alle verwijzingen naar personen, rechtspersonen of overheidsorganen worden geacht eveneens te verwijzen naar eventuele rechtsopvolgers van deze personen of entiteiten.

Artikel 8.– Deelbaarheid van de overeenkomst

§ 1. Indien een bepaling van deze overeenkomst onwettig, ongeldig of niet-afdwingbaar is, tast dit de rechtsgeldigheid, geldigheid en afdwingbaarheid van de resterende bepalingen van de overeenkomst niet aan en blijft de overeenkomst verder bestaan. Bij eventuele onwettigheid, ongeldigheid of niet-afdwingbaarheid van een bepaling verbinden Partijen er zich toe de overige bepalingen van de overeenkomst te goeder trouw uit te voeren, rekening houdend met de geest van de overeenkomst.

§ 2. Ingeval de onwettige, ongeldige of niet-afdwingbare bepaling een leemte veroorzaakt, verbinden de Partijen zich om onmiddellijk te goeder trouw de desbetreffende bepaling te vervangen.

Artikel 9.– Woonplaatskeuze

§ 1. Voor de uitvoering van deze overeenkomst kiezen de Partijen woonplaats op het adres van hun zetel, zoals weergegeven in de identificatie van de Partijen hierboven, waar alle kennisgevingen, mededelingen en betekeningen in rechte in uitvoering van deze overeenkomst rechtsgeldig kunnen worden gedaan, en dit zolang ze de andere Partij niet schriftelijk van het bestaan van een nieuwe woonplaats in kennis gesteld hebben.

§ 2. Elke kennisgeving die in het kader van deze overeenkomst dient te worden gegeven zal, behoudens uitdrukkelijk andersluidend beding, op geldige wijze kunnen gebeuren per gewone brief aan de andere Partij.

Artikel 10.– Toepasselijk recht en geschillenregeling

§ 1. Deze overeenkomst wordt beheerst door en geïnterpreteerd volgens het Belgisch recht.

§ 2. Partijen komen hierbij overeen om eventuele geschillen met betrekking tot de overeenkomst eerst en vooral onderling te regelen op een informele wijze. Partijen leggen hierbij de grootst mogelijke discretie aan de dag. Indien nodig benoemt elke Partij één (1) vertegenwoordiger, die vervolgens samen één (1) onafhankelijke persoon aanduiden. Deze drie (3) personen proberen het gerezen geschil op een discrete manier op te lossen.

§ 3. Indien de partijen niet komen tot een minnelijke regeling ter beëindiging van het gerezen geschil zal het geschil worden voorgelegd aan de gewone rechtbanken. De Nederlandstalige hoven en rechtbanken te Brussel zijn uitsluitend bevoegd om kennis te nemen van ieder geschil dat uit deze overeenkomst voortvloeit of ermee verband houdt en dat niet wordt opgelost in overeenstemming met de voormelde informele procedure.

Artikel 11.– Uitvoering overeenkomst

§1. Onverminderd de goedkeuring door de gemeenteraad van de gemeente Grimbergen, krijgt onderhavige overeenkomst slechts uitvoering mits goedkeuring door de raad van bestuur van 3WPlus én tegentekening door de vertegenwoordigers van 3WPlus alsook mits gunning van de overheidsopdracht “Raamovereenkomst voor de uitbesteding van voor- en naschoolse opvang in Grimbergen” aan 3WPlus door het College van Burgemeester en Schepenen van de gemeente Grimbergen én de daarna volgende sluiting van voormelde overheidsopdracht met 3WPlus.

Artikel 12.– Ontbindende voorwaarden

§ 1. Onderhavige overeenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van vernietiging ervan door de toezichthoudende overheid overeenkomstig artikelen 330 tot 334 van het Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur.

§ 2. Onderhavige overeenkomst wordt aangegaan onder de ontbindende voorwaarde van schorsings- of vernietigingsbeslissing van de administratieve rechtscolleges van de beslissing tot goedkeuring van onderhavige overeenkomst door de Gemeenteraad.

Gedaan te Grimbergen, op (...)

Opgemaakt in evenveel exemplaren als er Partijen zijn
Voor Gemeente Grimbergen,

Chantal Lauwers, voorzitter gemeenteraad
Algemeen Directeur

Muriel Van Schel,

Voor 3WPlus Kinderopvang VZW,

Martine Lemonnier, Gedelegeerd Bestuurder
Straeten, Voorzitter

Monique Van der

BIJLAGEN

- 1) Bestek
- 2) Offerte
- 3) Uitnodiging indienen BAFO
- 4) BAFO
- 5) Lijst personeelsleden
- 6) A. Arbeidsvoorwaarden word-bestand
B. Arbeidsvoorwaarden excell-bestand
- 7) Protocol Bijzonder Onderhandelingscomité
- 8) Competentieprofiel Begeleider Binnen- en buitenschoolse opvang
- 9) Vergelijking klein verlet
- 10) Totaaloverzicht loon- en arbeidsvoorwaarden

[1] 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, *Pb.* L. 082 van 22 maart 2001.

In zitting, datum als hierboven

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chantal LAUWERS

voorzitter gemeenteraad

Voor eensluidend afschrift op 2 maart 2021

Muriel VAN SCHEL

algemeen directeur

Chantal LAUWERS

voorzitter gemeenteraad