

## ARBEIDSTIJD

### Inhoudstafel

<b>ARBEIDSTIJD .....</b>	<b>7</b>
Oproepbaarheidsdienst .....	7
Q1 Is een beroepslid van de brandweer oproepbaar in oproepbaarheidsdienst of is dit enkel van toepassing op vrijwilligers? Als dit ook van toepassing is op beroepspersoneel, hoe lang kan men dan iemand in oproepbaarheidsdienst plaatsen? (Deze vraag is essentieel om de regeling van officier van dienst verder te kunnen uitwerken binnen de zone.) .....	7
Q2 Gaat bij een oproepbaarheidsdienst het initiatief uit van de werknemer die zich beschikbaar verklaart? Kan hij zich dus ook onbeschikbaar stellen?.....	7
Q3 Wat als iemand zich niet beschikbaar kan verklaren binnen een oproepbaarheidsdienst omdat hij te ver van de kazerne woont?.....	7
Q4 Is het mogelijk om een vergoeding te voorzien voor de oproepbaarheidsdienst van de beroepsofficieren?.....	8
Q5 Na de integratie van de brandweerdiensten in de hulpverleningszones verdwijnen de verplichtingen inzake domicilie en beschikbaarheid voor de beroepsofficieren. Wil dit zeggen dat de beroepsofficieren geen wachtdiensten thuis meer moeten presteren?.....	8
Q6 Kan de zoneraad aan de beroepsofficieren een maximale aankomsttijd opleggen tijdens de oproepbaarheidsdiensten? [Wat als een officier te ver van de zone woont en niet binnen de toegestane tijd kan aankomen?] .....	9
Q7 De woonplaatsverplichting voor beroepspersoneel is niet meer van toepassing. Kan het personeelslid dan toch verplicht worden om zich beschikbaar te stellen of is dat enkel van toepassing voor bepaalde graden? En kan het personeelslid, die ver van de kazerne woont, kiezen voor opt-out? Zo ja, dient de werkgever dan verplicht te worden om hem onderdak aan te bieden? .....	9
Q8 Kan/mag een adjudant nog optreden als Officier van Wacht, rekening houdend met de nieuwe structuur bij de officieren, de nieuwe functieomschrijvingen, de verantwoordelijkheden die een officier van wacht heeft wanneer er slachtoffers bij een incident te betreuren vallen (zowel burgers als eigen personeel)? Of is er een bepaalde minimumgraad die een Officier van Wacht moet hebben, of bepaalde vaardigheden/brevetten? .....	9
Opt-out .....	10

- Q1 Beroeps : kiezen om niet voor opt-out te gaan kan de organisatie ernstig in het gedrang brengen , het betekent immers dat een beroeps na zijn 38 uur niets meer doet voor de brandweer . In grote korpsen is dit misschien wel mogelijk , maar in middelmatige organisaties wordt het heel moeilijk indien men zijn manschappen niet extra kan oproepen of speciale oefeningen of opleidingen kan laten volgen omdat deze niet in de normale werkuren zitten . Kan je opt-out opleggen in kader van de beschikbaarheid, en op basis van de werking van de organisatie ?.. 10
- Q2 Hoe worden de opt out-uren betaald? Kan men in een zonevergoeding voorzien om de opt out op sommige momenten (zon- en feestdagen) aantrekkelijk te maken?..... 10
- Q3 Stel dat men kiest voor het nieuwe geldelijke statuut en in een 38urensysteem + 10u opt-out werkt. Hoe worden de opt-out-uren dan vergoed? Tellen ze mee voor de operationaliteitspremie? Kunnen er nog overuren gepresteerd worden in dergelijk systeem? 11
- Q4 Kan de vergoeding voor opt-out-uren voor beroeps per gepresteerde minuut betaald worden? ..... 11
- Q5 Hoe verloopt de arbeidstijdregeling in die situatie (interpretatie Q2 FAQ statuut-arbeidstijd – varia) In een 38-urenregeling kan een voltijds personeelslid nog 10 u extra presteren en een deeltijds personeelslid zoveel uren als er nog rest tussen de deeltijdse werkbreuk en 48u, met een max. van 24 u/week. Dus oproepen tijdens de kantooruren tellen niet in de extra 10u (bij voltijds personeelslid)? ..... 11
- Q6 Als pas na 4 maanden berekend kan worden welke uren in opt-out vallen en welke niet, werk je in dat geval toch met overdracht van opt-out-uren over de week heen? Kan opt-out dan maar om de 4 maanden betaald worden en slechts om de 4 maanden vastgesteld worden welke overuren gerecupereerd moeten worden? Bijv. opt out voor 10u/week, arbeidsduur van 38u/week (voorbeeld voor de gemakkelijkerheid over 4 weken i.p.v. 4 maanden, maar logica is dezelfde) Week 1: 40 u gepland en 50 gewerkt Week 2: 36 u gepland en gewerkt Week 3: 36u gepland en 50 gewerkt Week 4: 40 u gepland en gewerkt Totaal gewerkt: 176 u i.p.v. 152 = 24 u teveel Wat is correct: 20 u opt out betalen en 4 u in recup overuren 24 u opt out en geen overuren..... 12
- Q7 Als iemand tekent voor opt-out hier als beroeps en is vrijwilliger in een ander korps, kunnen die 10 opt-outuren voor de vrijwilligers dan ingepland worden in een schema om bvb met de ziekenwagen te rijden in een beurtsysteem in het weekend te samen met andere vrijwilligers? ..... 13
- Q8 (a) Wat als in een korps zowel beroeps als vrijwilligers zijn kan die beroeps dan ook nog 10 opt-outuren bij doen als vrijwilliger in datzelfde korps? ..... 13
- (b) Kunnen die uren als vrijwilliger in gepland worden (zelfde korps)? Maw kunnen opt-uren gepland worden in een rooster , want zo maak je beroepsuren bij, zonder een 48 uur regeling te hebben? ..... 13

- Q9 Kan een administratief/technisch medewerker dat op het kader staat van de brandweer nog optreden als vrijwilliger en 24 uur extra doen , of zijn dit dan 10 extra opt –uren. Opt-out bestaat toch niet voor technisch administratief personeel in brandweerkader? ..... 14
- Q10 Kunnen de majoor en de kolonel genieten van de opt-out? ..... 14
- Q11 Zouden de volgende mogelijkheden om de opt-out uren te vergoeden mogelijk zijn?  
Bijvoorbeeld: 1. minimum 2 uur en elk begonnen uur is een uur. 2. een vaste premie zonder toepassing van de operationaliteitspremie en minimum 1 uur en elke begonnen uur is een uur ..... 14
- Q12 Omvat de vergoeding voor de opt-out enkel het basisloon of ook de hard- en standplaatstoelage? ..... 15
- Q13 Als iemand voor zijn oud geldelijk statuut heeft gekozen, hoe wordt de opt-out dan geregeld (aangezien zij geen operationaliteitspremie hebben, maar wel vergoeding onregelmatige prestaties!) ? ..... 15
- Q14 Kan men maaltijdcheques ontvangen voor bijkomende werkuren in het kader van een opt-out? ..... 16
- Q15 Het standpunt van de zone is dat men ervan uit moet gaan dat, wanneer een beroepsbrandweerman deelneemt aan een opleiding (brevet, voortgezette opleiding, bijscholing DGH, ...) en wanneer de prestaties eigen aan deze opleiding geleverd worden buiten zijn normale diensturen (uurrooster van zijn team), de aldus gepresteerde uren, aangezien ze niet dienen *“om interventies of wachtdiensten in de kazerne te verzekeren”*, niet bezoldigd kunnen worden als bijkomende arbeidstijd beoogd in artikel 7 van de wet van 19/04/2014 (opt-out), en bijgevolg gerecupereerd moeten worden volgens de door de zone voorziene modaliteiten. Klopt dit wel? ..... 16
- Q16 Stel dat wij de juryleden moeten betalen voor bevorderingen ..... 17
- (a) Kunnen we voor de officieren terugvallen op de opt-out overeenkomst om hen te kunnen uitbetalen voor de uren dat ze deel uitmaken van een jury in onze zone, in plaats van recup toe te kennen ? Het is namelijk zo dat wij nu op korte tijd heel veel procedures hebben en het aantal te recupereren uren voor sommigen hierdoor te hoog oploopt zodat het niet meer opgenomen kan worden. Nog ter info, deze officieren doen geen wachtdiensten in de kazerne ..... 17
- Klopt het verder dat wij juryleden van de zone geen onkostenvergoeding kunnen betalen zoals we voor externe juryleden doen? ..... 17
- (b) Is het dan een optie dat deze officieren verlof nemen en op die manier dan door het opleidingscentrum betaald worden wanneer ze in de jury zetelen ? ..... 17
- Q17 Een beroepsbrandweerman die tevens een opt-outovereenkomst getekend heeft, wil een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof aanvragen zodat hij tijdelijk in een 4/5-systeem

zal werken. Kan hij zijn optoutovereenkomst onbeperkt blijven uitvoeren of wordt deze ook met 1/5 verminderd? .....	17
Q18 Is het mogelijk voor beroepspersoneel om uren in opt-out te presteren op dagen dat zij in verlof zijn? .....	18
Q19 Kan een zonecommandant een opt-outovereenkomst aangaan? .....	19
Q20 Kan een brandwacht gelijkgesteld worden met een interventie of een wacht in de kazerne zodat een brandwacht tijdens opt-out mogelijk is? .....	19
Meer dan 38u arbeidstijd .....	19
Q1 Wij behoren tot één van de zones i.v.m. de uitzondering van de arbeidstijd. Hoe is de verloning geregeld betreffende de uren tussen 38 en 48 uur? (Vast werkregime, niet opt-out) Worden deze uren ook aan 1/1850 <sup>ste</sup> betaald, of is er hier een andere regel van toepassing?.....	19
Q2 Kan een zone kiezen voor 2 systemen van arbeidstijd binnen de zone bvb een deel in 48 uren en een deel in 38. Wat dan bij mutatie van iemand die nu in 38 staat en naar een 48 uur wil. Wordt dit nog toegelaten? .....	20
Q3 Hoe moet "de bijkomende vergoeding" geïnterpreteerd worden ? Uiteraard moet voor elk effectief gepresteerd uur de operationaliteitspremie betaald worden, maar : kan deze operationaliteitspremie de minimale "bijkomende vergoeding" zijn of is de bijkomende vergoeding minimaal het basisuurloon (1/1850e) voor elk uur boven de 38 uur gemiddeld + de operationaliteitspremie (dit zou dan betekenen dat de bijkomende vergoeding een vergoeding is bovenop het extra basisuurloon + operationaliteitspremie). Mag de bijkomende vergoeding, buiten de operationaliteitspremie, berekend worden op basis van de effectief gepresterde uren of moet dit bijgeteld worden bij het basisloon (bv. in een 42 urenweek : dient het basis jaarloon verhoogd te worden met 52 x 4 uur, ongeacht het verlofstelsel en eventuele ziekte dagen,...) of mag er berekend worden op basis van het effectief aantal gepresterde uren t.o.v. een 38 urenweek met hetzelfde verlofstelsel ?.....	20
Q4 Wat moet er concreet gebeuren indien er geen akkoord kan bereikt worden met de syndicale organisaties over de arbeidstijd boven de 38u per week en de bijkomende vergoeding ervan? .....	21
Q5 Wie kan/moet de aanvraag tot tussenkomst van een sociaal bemiddelaar doen? Is dat de vakorganisatie of de zone of een mogelijkheid voor allebei?.....	21
Q6 Indien men voor 38u + 10u opt-out kiest, kan men max. 10u extra per week werken. Is er voor iemand die voor 38u kiest een maximum opgelegd inzake te presteren overuren? .....	21
Q7 Als men beroepsbrandweerman is in een zone en men naast de vaste shiften ingezet wil worden binnen het voormalig vrijwilligerskorps impliceert dit dat men automatisch moet kiezen voor 38u + 10u opt-out? Of kan dit ook binnen een gewone 38u-regeling (wat zou impliceren dat men	

het “overwerk” dat men doet in het vrijwilligerskorps dient te recupereren in zijn vaste shiften als beroeps)? .....	22
Varia.....	22
Q1 Kan een 24-uurs shift eigenlijk nog blijven voortbestaan? In de memorie van toelichting wordt gesteld dat enkel in uitzonderlijke situaties de maximale dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur mag overschreden worden. Daarbij wordt gesteld dat een schouwbrand eigenlijk valt onder een gebruikelijke activiteit van een hulpdienst en dus geen uitzonderlijke situatie is die toelaat om af te wijken van de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur. Hoe kan dit nu effectief geïnterpreteerd worden? .....	22
Q2 Stel dat men kiest voor het nieuwe geldelijke statuut en in een 38urensysteem werkt. Hoe worden overuren dan vergoed? Tellen ze mee voor de operationaliteitspremie?.....	23
Q3 De adjudant krijgt een operationaliteitspremie van 38%. In het nieuwe statuut specificceert men echter niet of deze een dienstrooster heeft van het operationeel team of een administratief dienstrooster. U moet begrijpen dat wij, als operationeel adjudant in ploeg onder het oude statuut met uitzonderlijke prestaties en dag-, nacht- en weekendshiften, niet willen overgaan naar 5 wekdagen van 8 tot 17u.....	23
Q4 Art 5, 7 en 8 van de wet van 19 april 2014 zijn niet van toepassing op leidinggevend personeel. Betekent dit dat voor hun arbeidstijdregeling wel nog de wet van 14 december 2000 van toepassing is? .....	24
Q5 De gemiddelde diensttijd wordt bekeken op 4 maanden. In principe mag men op het einde van die periode geen uren ter recuperatie van de 38h-week meer staan hebben. In welke mate is er een minimale overdracht mogelijk op het einde van die periode naar het begin van de volgende periode? Vb. iemand moet door een interventie langer werken zijn allerlaatste shift van de periode, waardoor hij extra overuren krijgt. ....	24
Q6 Art. 4 van de wet van 19/04/2014 stelt dat de richtlijnen niet van toepassing zijn op personeel dat een leidinggevende functie heeft en autonoom beslist over zijn arbeidstijd. Zij blijven dus werken in het huidige (glijdend) 38h-systeem, waarbij overuren gerecupereerd dienen te worden en betaald worden. Zij hoeven zich niet aan de periode van 4 maanden te houden. Klopt dit? .....	24
Q7 Is de effectieve invulling van de arbeidstijd (vaststelling van de shiften en gedetailleerde bepaling wat er tijdens de shift moet gedaan worden (rust, oefeningen, sport of taken) overleg- of onderhandelingsmaterie met de vakbonden? Kan de zonecommandant deze invulling zelf bepalen of moet dit vastgelegd worden in de zoneraad of zonecollege? Moet deze effectieve invulling (in detail) in het arbeidsreglement opgenomen worden of is het voldoende het aanvangsuur, aantal werkuren en rusttijden op te nemen in dit reglement?.....	24

Q8 Ik doe een shift van 7u tot 19u. Om 20u30 is er een oefening gepland. Kan/mag ik hieraan deelnemen? .....	26
Q9 Heeft een personeelslid recht op de vergoeding van zijn verplaatsingstijd als hij occasioneel in een andere post van de zone tewerkgesteld wordt? .....	26
Bijvoorbeeld:.....	26
In post A werkt men altijd van 7 tot 19u (12u).....	26
In post B werkt men altijd van 8 tot 16u (8u).....	26
Een brandweerman van brandweerpost A moet donderdag een zieke brandweerman vervangen in post B. ....	26
Moet de zone het loon voor de verplaatsingstijd ook betalen wanneer iemand voor een langere periode (b.v. een maand) naar een andere post moet? .....	26
Q10 Een brandweerman gaat buiten zijn post of zone naar een voortgezette of permanente opleiding (dit jaar vastgelegd op 6 en 24 uur). Moet de tijd die men ter plaatse is integraal geteld worden als arbeidstijd of kan men enkel de uren opleiding in rekening brengen (men zou dan geen rekening moeten houden met de korte pauzes tussen de lessen en de lunchpauze ) wel te verstaan dat desbetreffende niet de mogelijkheid heeft de plaats waar deze opleidingen gevolgd worden te verlaten .....	27
[Q11. Is het mogelijk om de functie van administratief personeelslid van de zone te cumuleren met een functie als vrijwilliger binnen dezelfde zone?].....	28

## ARBEIDSTIJD

### Oproepbaarheidsdienst

**Q1 Is een beroepslid van de brandweer oproepbaar in oproepbaarheidsdienst of is dit enkel van toepassing op vrijwilligers? Als dit ook van toepassing is op beroepspersoneel, hoe lang kan men dan iemand in oproepbaarheidsdienst plaatsen? (Deze vraag is essentieel om de regeling van officier van dienst verder te kunnen uitwerken binnen de zone.)**

Zowel beroepsleden als vrijwilligers kunnen oproepbaar zijn in het kader van een oproepbaarheidsdienst.

In [de nieuwe wet over de arbeidstijd van het operationeel beroepspersoneel](#) is de oproepbaarheidsdienst immers gedefinieerd. - zie art. 3, 7° “oproepbaarheidsdienst”: een periode waarin de werknemer, zonder in de kazerne te moeten zijn, zich beschikbaar verklaart om gevolg te geven aan een oproep voor een interventie. Enkel de periode van de interventie wordt als arbeidstijd aangerekend”) In art. 6, § 2, van dezelfde wet is bepaald dat de zonecommandant de wachtdiensten in de kazerne en de oproepbaarheidsdiensten verdeelt. Oproepbaarheidsdienst is geen arbeidstijd en is nergens wettelijk gelimiteerd. Ook als men tijdens die oproepbaarheidsdienst beperkt wordt in zijn vrijheid om gevolg te moeten kunnen geven aan een oproep betekent dit niet dat dit om arbeidstijd gaat.

Artikel 27 van het KB van 19/04/2014 (geldelijk statuut) stelt dat de operationaliteitspremie de oproepbaarheidsdiensten van de beroepsofficieren dekt.

Ook art. 19 van het KB van 19/04/2014 (administratief statuut) verwijst naar deze oproepbaarheidsdienst.

**Q2 Gaat bij een oproepbaarheidsdienst het initiatief uit van de werknemer die zich beschikbaar verklaart? Kan hij zich dus ook onbeschikbaar stellen?**

Het blijft in de eerste plaats de bedoeling om de dienst zo te organiseren dat oproepbaarheidsdiensten voor beroepspersoneel beperkt blijven. Ik neem aan dat uw vragen vooral betrekking hebben op het organiseren van een wacht voor officieren.

Over de oproepbaarheidsdienst kunnen afspraken vastgelegd worden in een reglement. In overleg met de hiërarchie wordt dan bepaald hoe die afspraken concreet ingevuld worden. Dit moet op een zelfde manier gebeuren als voor de vrijwilligers. Zie de uitleg bij art. 177 in het [Verslag aan de Koning](#).

**Q3 Wat als iemand zich niet beschikbaar kan verklaren binnen een oproepbaarheidsdienst omdat hij te ver van de kazerne woont?**

Er is inderdaad geen woonplaatsverplichting voor beroepspersoneel. Aangezien gewerkt zal worden in een netwerk van posten, kan er ook aan gedacht worden om te werken met pools of back-ups van officieren van verschillende posten.

Het behoort tot het takkenpakket van een officier om wachten te garanderen. Dat geldt ook voor een officier die heel ver buiten de zone woont.

**Q4 Is het mogelijk om een vergoeding te voorzien voor de oproepbaarheidsdienst van de beroepsofficieren?**

Nee, de oproepbaarheidsdienst van de officieren wordt gedekt door de operationaliteitspremie, zoals ook voorzien door artikel 27 van het geldelijk statuut.

Het betreft een forfaitair bedrag, maar de zones kunnen een objectief systeem invoeren dat bijvoorbeeld per graad het aantal oproepbaarheidsdiensten voor een bepaalde periode bepaalt dat uitgevoerd dient te worden door de officieren.

**Q5 Na de integratie van de brandweerdiensten in de hulpverleningszones verdwijnen de verplichtingen inzake domicilie en beschikbaarheid voor de beroepsofficieren. Wil dit zeggen dat de beroepsofficieren geen wachtdiensten thuis meer moeten presteren?**

De opheffing van deze verplichtingen impliceert niet dat de beroepsofficieren niet meer oproepbaar kunnen zijn. De oproepbaarheidsdienst is voorzien in de wet van 19 april 2014 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid (art. 3, 7°), maar ook in het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszone (artikel 19), alsook, specifiek voor officieren, in artikel 27 van het koninklijk besluit van 19 april 2014 houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones.

Voorname wet van 19 april 2014 voorziet dat de zonecommandant beslist over de verdeling van de wachtdiensten in de kazerne en van de oproepbaarheidsdiensten en dat de werknemer die niet beschikbaar kan zijn zo snel mogelijk aan de commandant, met motivering, een aanpassing van het dienstrooster moet vragen.

Hieruit volgt dat, als een officier zou weigeren om een oproepbaarheidsdienst te presteren, hij in feite zou weigeren om te werken en dus zijn werk niet zou doen. Een dergelijke houding zou het voorwerp kunnen uitmaken van een tuchtprocedure.

Omdat het werk niet gedaan wordt, zou de zoneraad ook kunnen beslissen om de operationaliteitspremie te verminderen van de officier die de oproepbaarheidsdiensten weigert te presteren. Deze premie dekt conform artikel 27 van het koninklijk besluit van 19 april 2014



houdende bezoldigingsregeling van het operationeel personeel van de hulpverleningszones, de oproepbaarheidsdienst voor de officieren.

**Q6 Kan de zoneraad aan de beroepsofficieren een maximale aankomsttijd opleggen tijdens de oproepbaarheidsdiensten? [Wat als een officier te ver van de zone woont en niet binnen de toegestane tijd kan aankomen?]**

Ja, de maximale aankomsttijd moet voorzien worden in het arbeidsreglement van de zone.

In de veronderstelling waarin de zoneraad aan de beroepsofficieren tijdens de oproepbaarheidsdiensten een maximale aankomsttijd oplegt, moeten de officieren een oplossing vinden om de kazerne binnen de toegestane tijd te bereiken.

In het verleden bijvoorbeeld, zorgden sommige officieren die tamelijk ver van de kazerne woonden ervoor dat zij een verblijfplaats hadden vlakbij de kazerne.

Indien de verblijfplaats van een brandweerman het hem niet mogelijk maakt om binnen de toegestane tijd naar de kazerne terug te keren, moet hij een praktische oplossing vinden, eventueel in overleg met de zone. De zone kan beslissen om te helpen zoeken naar een oplossing, maar zij is daartoe geenszins verplicht.

**Q7 De woonplaatsverplichting voor beroepspersoneel is niet meer van toepassing. Kan het personeelslid dan toch verplicht worden om zich beschikbaar te stellen of is dat enkel van toepassing voor bepaalde graden? En kan het personeelslid, die ver van de kazerne woont, kiezen voor opt-out? Zo ja, dient de werkgever dan verplicht te worden om hem onderdak aan te bieden?**

Van officieren worden oproepbaarheidsdiensten verwacht. Zij kunnen hiertoe verplicht worden. Voor niet-officieren geldt dit niet, tenzij ze zelf gekozen hebben voor oproepbaarheidsdiensten in het kader van een opt-out. De praktische modaliteiten van de opt-out kunnen worden geregeld in de individuele overeenkomst.

Als men in het kader van de opt-out in de kazerne verblijft, wordt dit niet beschouwd als oproepbaarheidsdienst, maar als wachtdienst in de kazerne en dus arbeidstijd. Het is slechts mogelijk om dit maximaal 10u/week te doen. Oproepbaarheidsdienst daarentegen, is geen arbeidstijd, enkel de effectieve prestaties worden dan als arbeidstijd geteld.

Dit betekent niet dat niet-officieren die niet kiezen voor een opt-out, nooit opgeroepen kunnen worden. Bij een grote dringende interventie kunnen ze wel opgeroepen worden, hoewel ze zich niet beschikbaar moesten houden. De gepresteerde uren in zo'n geval kunnen dan gecompenseerd worden binnen de referentieperiode van 4 maanden.

**Q8 Kan/mag een adjudant nog optreden als Officier van Wacht, rekening houdend met de nieuwe structuur bij de officieren, de nieuwe functieomschrijvingen, de verantwoordelijkheden die een officier van wacht heeft wanneer er slachtoffers bij een incident te betreuren vallen**

**(zowel burgers als eigen personeel)? Of is er een bepaalde minimumgraad die een Officier van Wacht moet hebben, of bepaalde vaardigheden/brevetten?**

In de reglementering is er niet stikt bepaald over hoe een wachtsysteem moet worden opgebouwd en wie daarin kan/mag meedraaien. Het kadert wel binnen de regeling van de oproepbaarheidsdiensten in het arbeidsreglement voor de beroeps (art. 6, §2, wet 19/04/2014) of in het huishoudelijk reglement voor de vrijwilligers (art. 177 KB 19/04/2014). Het komt dus aan de zoneleiding toe om op basis van de risicoanalyse en de operationele noden te bepalen wie er opgenomen zou moeten worden in een wachtsysteem. Uiteraard moet hierbij rekening gehouden worden met hetgeen past in de functiebeschrijving van ieder personeelslid en in geval van niet-officieren de eventuele keuze voor een opt-out of niet.

In het kader van de nieuwe functiebeschrijvingen die in opmaak zijn en zullen bevestigd worden in een ministerieel besluit, is het de bedoeling dat vanaf de inwerkingtreding ervan enkel officieren in een systeem van wacht kunnen worden opgenomen.

### Opt-out

**Q1 Beroeps : kiezen om niet voor opt-out te gaan kan de organisatie ernstig in het gedrang brengen , het betekent immers dat een beroeps na zijn 38 uur niets meer doet voor de brandweer . In grote korpsen is dit misschien wel mogelijk , maar in middelmatige organisaties wordt het heel moeilijk indien men zijn manschappen niet extra kan oproepen of speciale oefeningen of opleidingen kan laten volgen omdat deze niet in de normale werkuren zitten . Kan je opt-out opleggen in kader van de beschikbaarheid, en op basis van de werking van de organisatie ?**

De instemming van de werknemer is fundamenteel om van een opt-out te kunnen spreken. Een werknemer kan dus nooit verplicht worden om een opt-out aan te gaan om stelselmatig meer uren dan voorzien in het uurrooster te werken.

**Q2 Hoe worden de opt out-uren betaald? Kan men in een zonevergoeding voorzien om de opt out op sommige momenten (zon- en feestdagen) aantrekkelijk te maken?**

Artikel 7 §2 van de wet van 19 april 2014 betreffende de arbeidstijd van de beroepsbrandweerlieden bepaalt dat de bijkomende arbeidstijd (opt out) het voorwerp is van een aanvullende vergoeding die gelijkwaardig is aan het basisloon in functie van de gepresteerde uren.

Artikel 25 van de bezoldigingsregeling bepaalt dat het beroepspersoneelslid een premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties geniet voor elke daadwerkelijk gepresteerde periode. Het is derhalve evident dat deze bijkomende uren betaald worden zoals de andere werkuren: loon en premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties.

Het is niet mogelijk te voorzien in een extra zonepremie voor de uitoefening van deze bijkomende uren op een zon- of feestdag, want het feit dat de brandweerlieden buiten de kantooruren werken, wordt reeds vergoed door de premie voor operationaliteit en onregelmatige prestaties. Het is niet mogelijk te voorzien in twee verschillende premies om hetzelfde te vergoeden. Indien de dienstverantwoordelijke moeilijkheden heeft om op een zon- of feestdag kandidaten te krijgen, weerhoudt niets hem ervan de arbeidsregeling van zijn personeel aan te passen, opdat deze dagen zouden worden opgenomen in de uurregeling van dit personeel.

**Q3 Stel dat men kiest voor het nieuwe geldelijke statuut en in een 38urensysteem + 10u opt-out werkt. Hoe worden de opt-out-uren dan vergoed? Tellen ze mee voor de operationaliteitspremie? Kunnen er nog overuren gepresteerd worden in dergelijk systeem?**

De uren opt-out worden uitbetaald volgens het uurloon (zie art. 7, § 2, wet 19/04/2014). Ze tellen ook mee voor de operationaliteitspremie (zie art. 25 KB 19/04/2014 geldelijk statuut “een premie voor elke daadwerkelijke gepresteerde periode”).

De wekelijkse arbeidstijd van 38u is een gemiddelde over 4 maanden, maar de uren opt-out moeten per week berekend worden gezien het feit dat het om een maximum per week gaat.. Als er meer uren gepresteerd werden dan het voorziene totaal voor de brandweerman (dit is 38u/week + het aantal uren opt-out volgens het individueel akkoord), dan gaat het over overuren die moeten worden gecompenseerd met inhaalrust.

**Q4 Kan de vergoeding voor opt-out-uren voor beroeps per gepresteerde minuut betaald worden?**

Ja, de opt-out uren voor beroeps worden vergoed per minuut. In de praktijk ziet men soms, dat in sommige gevallen beroepspersoneelsleden na het voltooiën van hun shift heropgeroepen worden in het kader van een opt out regeling, en in uitzonderlijke gevallen toch niet kunnen worden ingezet voor de interventie, doordat hun collega's bijvoorbeeld sneller in de kazerne waren. Ook kan het voorvallen dat zij ingezet worden bij een interventie die kort van duur is, bijvoorbeeld een half uur of een uur.

Om te voorkomen dat deze brandweerlieden worden ontmoedigd om zich oproepbaar te stellen, kan eventueel door de zoneraad een beslissing worden getroffen waarbij men de volgende regeling aanvaardt. Indien het zou voorvallen dat, bij het oproepen van beroepspersoneel in opt out, dit personeel niet wordt ingezet bij de interventie, of bij een interventie die minder lang duurt dan een half uur /een uur, wordt ervoor gezorgd dat dit personeel toch een volledig half uur / uur tewerk wordt gesteld in de kazerne, en dus dienovereenkomstig wordt betaald.

**Q5 Hoe verloopt de arbeidstijdregeling in die situatie (interpretatie Q2 FAQ statuut-arbeidstijd – varia) In een 38-urenregeling kan een voltijds personeelslid nog 10 u extra presteren en een deeltijds personeelslid zoveel uren als er nog rest tussen de deeltijdse werkbreek en 48u, met**

**een max. van 24 u/week. Dus oproepen tijdens de kantooruren tellen niet in de extra 10u (bij voltijds personeelslid)?**

Administratief personeel van de zone kan het werk verlaten om als vrijwilliger op te treden. Op dat moment moeten zij betaald worden als vrijwilliger overeenkomstig het KB 19/04/2014 (geldelijk statuut) en telt het aantal uren mee voor de berekening van de 10 uren (of meer indien geen voltijdse administratieve functie) als vrijwilliger. De fiscale vrijstelling is dan ook van toepassing op die 10 uren.

Of deze uren moeten worden ingehaald en/of doorbetaald, wordt zoals bij andere vrijwilligers geregeld door de hoofdwerkgever. In dit geval bepaalt de zone dus zelf het administratief en geldelijk statuut voor dit personeel, met inbegrip van de bepalingen over de vergoeding en compensatie van de uren dat men optreedt als vrijwilliger. (Pas op bij een copy-paste uit de RPR, want hier geldt een dienstvrijstelling, waardoor men vergoed wordt als vrijwilliger + als administratief personeel wordt doorbetaald, zonder dat de uren moeten worden ingehaald nadien.)

Zoals gesteld in de FAQ mag dergelijke regeling niet tot doel hebben het statuut van beroepsbrandweerman uit te hollen.

**Q6 Als pas na 4 maanden berekend kan worden welke uren in opt-out vallen en welke niet, werk je in dat geval toch met overdracht van opt-out-uren over de week heen? Kan opt-out dan maar om de 4 maanden betaald worden en slechts om de 4 maanden vastgesteld worden welke overuren gerecupereerd moeten worden?**

**Bijv. opt out voor 10u/week, arbeidsduur van 38u/week (voorbeeld voor de gemakkelijkerheid over 4 weken i.p.v. 4 maanden, maar logica is dezelfde)**

**Week 1: 40 u gepland en 50 gewerkt**

**Week 2: 36 u gepland en gewerkt**

**Week 3: 36u gepland en 50 gewerkt**

**Week 4: 40 u gepland en gewerkt**

**Totaal gewerkt: 176 u i.p.v. 152 = 24 u teveel**

**Wat is correct:**

**20 u opt out betalen en 4 u in recup overuren**

**24 u opt out en geen overuren**

Volgens art. 6, § 2, van de wet van 19 april 2014 moet de verdeling van wachtdiensten en oproepbaarheidsdiensten 3 maanden op voorhand vastgelegd worden. De geplande shiften liggen dus lang op voorhand vast.

Iemand die niet gekozen heeft voor de opt-out, zal ieder uur dat hij buiten de geplande shiften presteert, compenseren met inhaalrust binnen de referentieperiode van 4 maanden.

Iemand die gekozen heeft voor de opt-out d.m.v. oproepbaarheidsdienst, zal ieder uur dat hij buiten de geplande shiften presteert, presteren in het kader van zijn opt-out, met een maximum

van 10u per week (of een lager aantal indien zo bepaald in de overeenkomst). Ieder uur dat hij daarboven nog presteert zal hij compenseren met inhaalrust binnen de referentieperiode van 4 maanden. (In het voorbeeld presteert hij 10u opt-out in week 1 en 10u opt-out in week 3 + 4u te compenseren.)

Iemand die gekozen heeft voor de opt-out d.m.v. ingeplande wachtdiensten, zal de uren presteren volgens zijn rooster en zijn overeenkomst. Dit kan maximaal gemiddeld 38u + iedere week 10u zijn. Ieder uur dat hij daarboven nog presteert zal hij compenseren met inhaalrust binnen de referentieperiode van 4 maanden.

In alle gevallen moet de maximale grens van 60u/week (zie art. 5, § 2, Wet 19/04/2014) gerespecteerd worden. Iemand die volgens zijn rooster al 52u ingepland is voor een bepaalde week en een opt-outovereenkomst gesloten heeft voor 10u oproepbaarheidsovereenkomst, zal in die week toch slechts 8u kunnen presteren in het kader van de opt-out.

Zie ook de antwoorden op volgende vragen in deze FAQ: Q3 hierboven in het onderdeel *Opt-out* en Q3 hierna in het onderdeel *Meer dan 38u arbeidstijd*

**Q7 Als iemand tekent voor opt-out hier als beroeps en is vrijwilliger in een ander korps, kunnen die 10 opt-outuren voor de vrijwilligers dan ingepland worden in een schema om bvb met de ziekenwagen te rijden in een beurtsysteem in het weekend te samen met andere vrijwilligers?**

De opt-out bestaat alleen voor de beroeps. Iemand kan naast zijn 38u als beroeps nog 10 opt-outuren presteren (als beroeps), maar dit kan in een andere post zijn (b.v. de post waar hij vroeger vrijwilliger was). Die opt-outuren kunnen gepresteerd worden tijdens wachten in de kazerne (ingeroosterd) of kunnen gepresteerd worden tijdens interventies waarbij men van thuis wordt opgeroepen (oproepbaarheidsovereenkomst). Iemand kan ook tijdens zijn opt-out een ziekenwagendienst verzorgen met een vrijwilliger als collega.

**Q8 (a) Wat als in een korps zowel beroeps als vrijwilligers zijn kan die beroeps dan ook nog 10 opt-outuren bij doen als vrijwilliger in datzelfde korps?**

De opt-out bestaat alleen voor de beroeps. In een gemengde zone, kan een beroeps opt-out presteren in deze zone. Dat kan echter enkel in de hoedanigheid van beroeps, aangezien men de hoedanigheid van beroeps en vrijwilliger binnen de zone niet kan cumuleren en aangezien de opt-out uren alleen kunnen gepresteerd worden in de hoedanigheid van beroeps.

**(b) Kunnen die uren als vrijwilliger in gepland worden (zelfde korps)? Maw kunnen opt-uren gepland worden in een rooster, want zo maak je beroepsuren bij, zonder een 48 uur regeling te hebben?**

Ja, opt-outuren kunnen ingepland worden in dezelfde post. Iemand kan zo tot 48u per week werken.

**Q9 Kan een administratief/technisch medewerker dat op het kader staat van de brandweer nog optreden als vrijwilliger en 24 uur extra doen , of zijn dit dan 10 extra opt –uren. Opt-out bestaat toch niet voor technisch administratief personeel in brandweerkader?**

Er is inderdaad geen opt-out voor adm technisch personeel. Wat betreft de cumul met vrijwillig brandweerman, verwijs ik u naar vraag Q2 hierna in het onderdeel *Varia* van deze FAQ

**Q10 Kunnen de majoor en de kolonel genieten van de opt-out?**

14

Om uw vraag te kunnen beantwoorden, moet verwezen worden naar artikel 4 van de wet van 19/04/2014 (Wet tot vaststelling van bepaalde aspecten van de arbeidstijd van de operationele beroepsleden van de hulpverleningszones en van de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp en tot wijziging van de wet van 15 mei 2007 betreffende de civiele veiligheid) en artikel 7 van dezelfde wet dat de opt-out voorziet.

*"Art. 4. De artikelen 5, 7 en 8 zijn niet van toepassing op de werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen en die een autonome beslissingsbevoegdheid hebben over hun volledige arbeidstijd."*

In de memorie van toelichting is het volgende bepaald:

*"Artikel 4 sluit de personen die een leidende functie uitoefenen uit van het toepassingsgebied van enkele bepalingen van de wet. Het betreft dus de werknemers die in artikel 17, 1, a) van de Europese richtlijn 2003/88/ EG onder de term "leidinggevend personeel" bedoeld worden, zoals geïnterpreteerd door het Europees Hof van Justitie in de zaak C-484/04 (Commissie tegen Verenigd Koninkrijk). Deze werknemers hebben werkelijke autonomie over het volledige aantal arbeidsuren en de organisatie ervan. Voor hen kan afgeweken worden van de bepalingen inzake arbeidsduur met naleving van de algemene beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid. De werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen vallen wel onder het toepassingsgebied van de wet welzijn op het werk."*

De toepassing van art. 4 is dus niet gelinkt aan een bepaalde graad. Om te bepalen of iemand voldoet aan de definitie, moet men geval per geval bekijken.

In theorie kan een kolonel of een majoor uitgesloten zijn van het toepassingsveld van art. 4 naargelang het geval en kan deze dus onder het toepassingsveld van art. 7 vallen (opt-out).

**Q11 Zouden de volgende mogelijkheden om de opt-out uren te vergoeden mogelijk zijn?**

**Bijvoorbeeld:**

- 1. minimum 2 uur en elk begonnen uur is een uur.**
- 2. een vaste premie zonder toepassing van de operationaliteitspremie en minimum 1 uur en elke begonnen uur is een uur**

De door u voorgestelde manieren om de opt-outuren te vergoeden zijn niet mogelijk.

De uren opt-out worden uitbetaald volgens het uurloon (zie art. 7, § 2, wet 19/04/2014). Ze tellen ook mee voor de operationaliteitspremie (zie art. 25 KB 19/04/2014 geldelijk statuut “een premie voor elke daadwerkelijke gepresteerde periode”).

De automatische afronding van interventies van minder dan één uur naar één uur voor de prestaties in het kader van de opt-out is dus niet mogelijk. De memorie van toelichting bij art. 7 § 2 van de wet verduidelijkt dat “de vergoeding gelijk is aan de normale verloning verschuldigd voor de prestaties geleverd in het kader van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Een uur is dus betaald als 1/1850ste van de weddeschaal van de werknemer in een 38-urenregime.”

**Q12 Omvat de vergoeding voor de opt-out enkel het basisloon of ook de haard- en standplaatstoelage?**

Artikel 7, §2 van de wet van 19.4.2014 arbeidstijd operationeel beroepspersoneel zones stelt het volgende:

*§2. Deze bijkomende arbeidstijd is het voorwerp van een aanvullende vergoeding die gelijkwaardig is aan het basisloon in functie van de gepresteerde uren.*

De memorie van toelichting zegt het volgende over deze paragraaf 2:

*De paragraaf 2 bepaalt dat deze bijkomende arbeidsuren het voorwerp moeten zijn van een vergoeding. (...) De vergoeding verschuldigd voor de prestaties geleverd in het kader van de bijkomende arbeidstijd is gelijk aan de normale verloning verschuldigd voor de prestaties geleverd in het kader van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur. Een uur is dus betaald als 1/1850ste van de weddeschaal van de werknemer in een 38-urenregime.*

*Deze wet heeft niet tot doel de nadere regelen inzake de vaststelling van het basisloon te wijzigen.*

Op basis van artikel 7, §2 van de wet, de uitleg terzake in de memorie van toelichting en artikel 7, eerste lid en artikel 8, vijfde lid van het KB geldelijk statuut moet geconcludeerd worden dat het basisloon zoals o.m. bedoeld in artikel 7, §2 van de wet van 19.4.2014 niet de haard- en standplaatstoelage omvat. Het basisloon per uur is 1/1850e van de jaarwedde, m.n. 1/1850e van de weddenschaal in een 38-urenregime.

**Q13 Als iemand voor zijn oud geldelijk statuut heeft gekozen, hoe wordt de opt-out dan geregeld (aangezien zij geen operationaliteitspremie hebben, maar wel vergoeding onregelmatige prestaties!)?**

Het oude geldelijk statuut moet toegepast worden, dwz premie voor onregelmatige prestaties tijdens opt-out wordt uitbetaald indien men tijdens de opt-out voldoet aan de toekenningsvoorwaarden ervan (nl. werk op zaterdag, zondag/feestdag of nacht). Men heeft

maw niet d'office recht op uitbetaling van onregelmatige prestaties, dat is immers niet zo geregeld in het oude geldelijk statuut.

**Q14 Kan men maaltijdcheques ontvangen voor bijkomende werkuren in het kader van een opt-out?**

De algemene regel stelt dat het aantal toegekende maaltijdcheques gelijk moet zijn aan het aantal dagen waarop de werknemer normale werkelijke arbeid, meerprestaties zonder inhaalrust (= overuren betaald in geld), meerprestaties mits inhaalrust en andere meerprestaties mits inhaalrust (o.a. overuren die gepresteerd worden tussen de normale dagelijkse grens van de arbeidsduur 7u36 en de 9 uur) verricht. Tot vaststelling van het aantal arbeidsdagen kunnen 2 verschillende berekeningswijzen gehanteerd worden.

In de standaardregeling geeft elke dag waarop de werknemer effectief arbeidsprestaties levert, recht op een maaltijdcheque, ongeacht het aantal uren dat hij op deze dag presteert. Het is inderdaad zo dat ze geen bijkomende maaltijdcheque krijgen indien ze hun opt out uren verspreiden over verschillende dagen.

In de pro-rata regeling wordt het aantal toe te kennen maaltijdcheques echter berekend op basis van het aantal arbeidsuren.

Strikt genomen mogen enkel de besturen waarin gelijktijdig, hetzij voor prestaties van voltijdse werknemers, hetzij voor prestaties van deeltijdse werknemers, hetzij voor beide, verschillende arbeidsregelingen van toepassing zijn en die inzake meerprestaties verplicht zijn om artikel 26bis van de arbeidswet van 16-03-71 toe te passen, de pro-rata regeling gebruiken. In de praktijk aanvaardt de RSZPPO (nu DIBISS) dat alle provinciale en plaatselijke besturen de pro-rata regeling kunnen toepassen.

In deze "pro-rata regeling" geven de overuren, in casu de opt-out uren, steeds aanleiding tot de toekenning van extra maaltijdcheques: benevens voor overuren geleverd op dagen andere dan deze waarop de werknemer reeds normale werkelijke arbeid verricht, worden in de pro-rata regeling ook maaltijdcheques toegekend voor overuren (opt-out uren) die geleverd worden op dagen waarop de werknemer reeds normale werkelijke arbeid verricht. Indien deze overuren gecompenseerd worden, kunnen voor deze compensatiedagen maaltijdcheques worden toegekend (maar dan niet meer voor de overuren welke gecompenseerd worden). Het is wel zo dat er rekening moet gehouden worden met een maximaal aantal maaltijdcheques van 65 per kwartaal.

**Q15 Het standpunt van de zone is dat men ervan uit moet gaan dat, wanneer een beroepsbrandweerman deelneemt aan een opleiding (brevet, voortgezette opleiding, bijscholing DGH, ...) en wanneer de prestaties eigen aan deze opleiding geleverd worden buiten zijn normale diensturen (uurrooster van zijn team), de aldus gepresteerde uren, aangezien ze niet dienen "om interventies of wachtdiensten in de kazerne te verzekeren", niet**



**bezoldigd kunnen worden als bijkomende arbeidstijd beoogd in artikel 7 van de wet van 19/04/2014 (opt-out), en bijgevolg gerecupereerd moeten worden volgens de door de zone voorziene modaliteiten. Klopt dit wel?**

Ja.

**Q16 Stel dat wij de juryleden moeten betalen voor bevorderingen.**

**(a) Kunnen we voor de officieren terugvallen op de opt-out overeenkomst om hen te kunnen uitbetalen voor de uren dat ze deel uitmaken van een jury in onze zone, in plaats van recup toe te kennen ? Het is namelijk zo dat wij nu op korte tijd heel veel procedures hebben en het aantal te recupereren uren voor sommigen hierdoor te hoog oploopt zodat het niet meer opgenomen kan worden. Nog ter info, deze officieren doen geen wachtdiensten in de kazerne.**

**Klopt het verder dat wij juryleden van de zone geen onkostenvergoeding kunnen betalen zoals we voor externe juryleden doen?**

Voor deze officieren is het niet mogelijk om in het kader van de opt out te zetelen als jurylid voor de bevorderingsexamens. Immers, de Arbeidstijdwet geeft duidelijk aan dat opt out enkel kan in het kader van interventies of wachtdiensten in de kazerne (art. 7, §1, 2°).

De personeelsleden van de zone die zetelen als jurylid voor de bevorderingsproeven kan verder inderdaad geen onkostenvergoeding worden uitbetaald. Het gaat immers gewoon om arbeidstijd, waarvoor geen onkostenvergoeding is voorzien door het KB administratief statuut. Er kan wel een verplaatsingsvergoeding worden toegekend voor deze verplaatsing, die geldt als arbeidstijd. Dat kan krachtens artikel 3 van het geldelijk statuut.

**(b) Is het dan een optie dat deze officieren verlof nemen en op die manier dan door het opleidingscentrum betaald worden wanneer ze in de jury zetelen ?**

De operationele personeelsleden van de zone, zowel de beroeps als de vrijwilligers, zijn zonepersoneel. Wanneer ze aan het werk zijn als jurylid voor een bevorderingsexamen, verandert dit niets aan de zaak. Ze zetelen in de jury als vertegenwoordiger van hun zone en niet als personeel van het opleidingscentrum. Ze worden dus ook betaald door de zone, en niet door het opleidingscentrum.

Om dit duidelijker te maken : stel dat zo'n jurylid ontslag neemt als personeelslid van de zone. Dan zetelt hij niet meer in de jury. Hij zetelt daar immers niet uit eigen naam, maar als personeelslid van de zone (zie ook artikel 57, 4° van het administratief statuut).

**Q17 Een beroepsbrandweerman die tevens een opt-outovereenkomst getekend heeft, wil een loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof aanvragen zodat hij tijdelijk in een 4/5-systeem zal werken. Kan hij zijn optoutovereenkomst onbeperkt blijven uitvoeren of wordt deze ook met 1/5 verminderd?**

De bevoegde dienst, RVA, heeft gesteld dat iemand die een operationeel lid van een hulpverleningszone dat in een stelsel van deeltijdse loopbaanonderbreking werkt alle uren die hij presteert in het kader van zijn opt-outovereenkomst moet recupereren met inhaalrust en mag dus niet betaald worden. Dit heeft als gevolg dat zijn opt-outovereenkomst in feite geschorst wordt tijdens de duur van de loopbaanonderbreking. Bij voorbeeld, iemand die dus 38u + 10u in opt-out werkte, zal bij een loopbaanonderbreking van 1/5 gemiddeld nog 30, 4u per week mogen presteren.

**Q18 Is het mogelijk voor beroepspersoneel om uren in opt-out te presteren op dagen dat zij in verlof zijn?**

Voor de periode dat men verlof genomen heeft is het niet mogelijk om opt-outuren te presteren. Men kan immers niet tegelijkertijd in verlof zijn en betaalde uren presteren.

Dit geldt echter enkel voor de periode dat men verlof genomen heeft.

b.v. iemand werkt in volgend rooster : ma 7-19u ; di: 19-7u ; woe: VRIJ; do: VRIJ, vr: 7-19u; za: 19-7u; ...

Als hij enkel de shift van ma verlof neemt, kan hij opt-outuren presteren vanaf 19u. Hij hoeft immers geen rustperiode te respecteren, aangezien hij geen arbeidstijd gepresteerd heeft.

Als hij de shiften op ma, di, vr en za verlof neemt, kan hij opt-outuren presteren gedurende de hele week, behalve op de momenten dat hij normaal moest werken (ma 7-19u; di: 19-7u; vr: 7-19u en za: 19-7u)

Niemand kan echter verplicht worden om opt-uren te presteren binnen zijn verlofperiode (ook niet in de uren die tussen zijn shiften vallen) en zeker niet gedurende minstens twee opeenvolgende weken.

Ten eerste stelt art. 7 duidelijk dat het om een keuze gaat.

Ten tweede bepaalt artikel 17 van de wet van 19/04/2014 een recht op 26 dagen jaarlijks verlof.

Ten slotte stelt art. 196 KB van 19/04/2014 dat de werknemer recht heeft op een verlof van minstens 2 opeenvolgende weken.

Iemand die opt-out doet in oproepbaarheidsdienst mag zich dus gedurende zijn vakantieperiode onbeschikbaar stellen. Ook personen die volgens een vast stramien wachtdiensten in de kazerne doen in het kader van de opt-out, mogen dit regime doorbreken tijdens hun vakantieperiode.

Indien nodig, kan dit ook nader geregeld worden in hun individuele opt-outovereenkomsten.

Dit antwoord geldt zowel voor zij die opt-outuren presteren in een andere post dan hun hoofdpost, als voor zij die in één en dezelfde post hun 38u en hun opt-outuren presteren.  
*Update 21/12/2016*

**Q19 Kan een zonecommandant een opt-outovereenkomst aangaan?**

Nee, art. 4 van de wet van 19/04/2014 bepaalt dat de artikelen 5, 7 en 8 niet van toepassing zijn op de werknemers die een leidinggevende functie uitoefenen en die een autonome beslissingsbevoegdheid hebben over hun volledige arbeidstijd. De zonecommandant is het voorbeeld bij uitsteking van een dergelijke werknemer. Zowel de bepalingen van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd (art. 5), de opt-out (art. 7) en de pauze (art.8) zijn dus niet van toepassing op hem. Dit betekent dat hij een ander aantal uren kan presteren, maar er niet extra voor vergoed kan worden.

**Q20 Kan een brandwacht gelijkgesteld worden met een interventie of een wacht in de kazerne zodat een brandwacht tijdens opt-out mogelijk is?**

Dat kan. De zone beslist zelf of zij een brandwacht beschouwt als een interventie of een wachtdienst in de kazerne (de autopomp of hulppost is dat het verlengde van de kazerne.

**Meer dan 38u arbeidstijd**

**Q1 Wij behoren tot één van de zones i.v.m. de uitzondering van de arbeidstijd. Hoe is de verloning geregeld betreffende de uren tussen 38 en 48 uur? (Vast werkregime, niet opt-out) Worden deze uren ook aan 1/1850<sup>ste</sup> betaald, of is er hier een andere regel van toepassing?**

In de wet van 19 april 2014 en de bijhorende memorie van toelichting is duidelijk gesteld dat er onderhandeld of overlegd moet worden met de vakbonden in die zones waar afgeweken wordt van het 38u-systeem. Zowel de gemiddelde arbeidstijd per week als de vergoeding maken deel uit van het syndicaal overleg/onderhandeling. In de wet wordt nergens een minimum of maximum vermeld.

Zie de memorie van toelichting bij art. 5: “Enkel in die zones kan met de vakbonden onderhandeld of overlegd worden over enerzijds een arbeidsregime van meer dan 38 uren gemiddeld, maar niet meer dan 48 uren gemiddeld en anderzijds over de vergoeding ervan. Dit is de gewone toepassing van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.”

Het vertrekpunt van de onderhandelingen over de vergoeding van de bijkomende uren zal het geldelijk statuut zijn. De weddeschalen die hierin zijn uitgewerkt zijn op basis van een 38-urenregime. Er moet dus onderhandeld worden over de vergoeding aangezien er niet werd voor

geopteerd om aparte weddeschalen uit te werken voor alle mogelijke regimes tussen 38u en 48u.

**Q2 Kan een zone kiezen voor 2 systemen van arbeidstijd binnen de zone bvb een deel in 48 uren en een deel in 38. Wat dan bij mutatie van iemand die nu in 38 staat en naar een 48 uur wil. Wordt dit nog toegelaten?**

Ja, een zone kan verschillende arbeidsregimes hebben. Een arbeidsregime van meer dan 38u/week gemiddeld is enkel mogelijk in de 7 zones die voldoen aan de voorwaarden vermeld in de wet van 19/04/2014 arbeidstijd operationeel personeel (m.n. Vlaams-Brabant Oost, Vlaams-Brabant West, Antwerpen Rivierenland, Limburg Oost, West-Vlaanderen Fluvia, West-Vlaanderen Midwest en Namen NAGE). Het betreft een overgangsregeling die door de zones binnen de termijn bepaald in de wet moet geregulariseerd worden.

De overgangsregeling geldt voor de zone, voor zowel hun reeds in dienst zijnde personeel als voor het nieuw aangeworven personeel. Dus als iemand in een andere post terechtkomt, waar een ander arbeidsregime van toepassing is, zal de betrokkene onder dit nieuwe arbeidsregime vallen.

**Q3 Hoe moet "de bijkomende vergoeding" geïnterpreteerd worden ? Uiteraard moet voor elk effectief gepresteerd uur de operationaliteitspremie betaald worden, maar :  
kan deze operationaliteitspremie de minimale "bijkomende vergoeding" zijn of is de bijkomende vergoeding minimaal het basisuurloon (1/1850e) voor elk uur boven de 38 uur gemiddeld + de operationaliteitspremie (dit zou dan betekenen dat de bijkomende vergoeding een vergoeding is bovenop het extra basisuurloon + operationaliteitspremie).  
Mag de bijkomende vergoeding, buiten de operationaliteitspremie, berekend worden op basis van de effectief gepresterde uren of moet dit bijgeteld worden bij het basisloon (bv. in een 42 urenweek : dient het basis jaarloon verhoogd te worden met 52 x 4 uur, ongeacht het verlofstelsel en eventuele ziektedagen,...) of mag er berekend worden op basis van het effectief aantal gepresterde uren t.o.v. een 38 urenweek met hetzelfde verlofstelsel ?**

In de wet van 19 april 2014 wordt nergens een minimum of maximum van de bijkomende vergoeding vermeld. Het is de uitdrukkelijke bedoeling van de wetgever geweest om geen aparte weddeschalen uit te werken voor alle mogelijke regimes tussen 38u en 48u, maar om het bedrag van deze vergoeding in onderhandeling met de vakorganisaties te bepalen.

Zie de memorie van toelichting bij art. 5: *"Enkel in die zones kan met de vakbonden onderhandeld of overlegd worden over enerzijds een arbeidsregime van meer dan 38 uren gemiddeld, maar niet meer dan 48 uren gemiddeld en anderzijds over de vergoeding ervan. Dit is de gewone toepassing van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel."*

Het vertrekpunt van de onderhandelingen over de vergoeding van de bijkomende uren zal het geldelijk statuut zijn. De weddeschalen die hierin zijn uitgewerkt zijn op basis van een 38-urenregime.

De wet sluit ook niet uit dat er b.v. 42u wordt gewerkt aan het maandloon dat voorzien is voor een 38 urenregime. De bijkomende vergoeding is dan dus gelijk aan nul. Uiteraard zal de operationaliteitspremie wel altijd uitbetaald moeten worden per effectief gepresteerd uur.

Als overeengekomen wordt om een bijkomende vergoeding toe te kennen, dan mag deze berekend worden op basis van de effectief gepresteerde uren of mag deze ook bijgeteld worden bij het basisloon. Dit maakt deel uit van de onderhandelingen.

**Q4 Wat moet er concreet gebeuren indien er geen akkoord kan bereikt worden met de syndicale organisaties over de arbeidstijd boven de 38u per week en de bijkomende vergoeding ervan?**

Aangezien de materie van sociale bemiddeling tot de bevoegdheid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg behoort, kunt u best rechtstreeks contact opnemen met de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen, Ernest Blérotstraat 1, 1070 Brussel (Tel. : 02 233 41 11; Fax : 02 233 40 77; E-mail: [anouk.pattyn@werk.belgie.be](mailto:anouk.pattyn@werk.belgie.be) (NI) of [brigitte.roefs@emploi.belgique.be](mailto:brigitte.roefs@emploi.belgique.be) (Fr)).

**Q5 Wie kan/moet de aanvraag tot tussenkomst van een sociaal bemiddelaar doen? Is dat de vakorganisatie of de zone of een mogelijkheid voor allebei?**

Beiden kunnen dit doen. In de standaardprocedure is voorzien dat de “meest gerede partij” een aanvraag indient. Eens de aanvraag gedaan is, is het dan de bemiddelaar die de bereidheid bij de andere partijen zal nagaan. Het is ook al gebeurd dat er een gezamenlijke aanvraag komt, bv. van de overheid maar na dit zo afgesproken te hebben met de vakbonden.

Voor een vollediger beeld kan verwezen worden naar volgende bijlagen:

- een protocol afgesloten op het comité A dat de bemiddelingsprocedure vastlegt, en waarin dus ook bepaald werd wie de aanvraag kan doen, en op welke manier dit dient te gebeuren;
- een presentatie met wat meer algemene uitleg over wat bemiddeling is (en wat niet).

Bij beide geldt wel het voorbehoud dat dit de algemene procedure betreft. De situatie bij de zones kan op sommige punten toch wel wat afwijkend zijn, aangezien in de wet van 19/04/2014 expliciet verwezen wordt naar de bemiddeling als etappe.

**Q6 Indien men voor 38u + 10u opt-out kiest, kan men max. 10u extra per week werken. Is er voor iemand die voor 38u kiest een maximum opgelegd inzake te presteren overuren?**

Het absolute maximum van 60u/week geldt wel (art. 5 wet 19/04/2014). Het gemiddelde van 38u/week over een referentieperiode van 4 maanden is te berekenen met de overuren inclusief. Overuren moeten altijd gecompenseerd worden met inhaalrust.

**Q7 Als men beroepsbrandweerman is in een zone en men naast de vaste shiften ingezet wil worden binnen het voormalig vrijwilligerskorps impliceert dit dat men automatisch moet kiezen voor 38u + 10u opt-out? Of kan dit ook binnen een gewone 38u-regeling (wat zou impliceren dat men het “overwerk” dat men doet in het vrijwilligerskorps dient te recupereren in zijn vaste shiften als beroeps)?**

Niemand kan verplicht worden om te kiezen voor een opt-out. Dit is de individuele keuze van de werknemer. Een brandweerman die beroepslid is in een 38u- systeem en in de toekomst verbonden wil blijven met zijn vroegere collega-vrijwilligers kan inderdaad kiezen voor een opt-out van maximaal 10u. Deze uren presteert hij dan als beroeps, maar dit kan wel in een andere post (in dit geval zijn oude vrijwilligerskorps).

Indien men in een 38u-systeem werkt, zonder opt-out, kan men ook bepaalde prestaties in andere posten uitvoeren. Wanneer deze prestaties b.v. interventies zijn op oproep buiten zijn gewone arbeidsrooster, dan zouden die uren inderdaad moeten gecompenseerd worden binnen zijn arbeidsrooster. Hij treedt dus in alle gevallen op als beroeps.

#### Varia

**Q1 Kan een 24-uurs shift eigenlijk nog blijven voortbestaan? In de memorie van toelichting wordt gesteld dat enkel in uitzonderlijke situaties de maximale dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur mag overschreden worden. Daarbij wordt gesteld dat een schouwbrand eigenlijk valt onder een gebruikelijke activiteit van een hulpdienst en dus geen uitzonderlijke situatie is die toelaat om af te wijken van de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduur. Hoe kan dit nu effectief geïnterpreteerd worden?**

Shiften van 24u mogen worden behouden in het kader van de nieuwe wet over de arbeidstijd voor de hulpposten die vóór de overgang naar de zone al op deze basis werkten. Art. 5, § 3 stelt duidelijk dat men tot 24u kan werken. (Uit art. 5, § 4 kan ook afgeleid worden dat interventies van 24u perfect mogelijk zijn.)

Het voorbeeld in de memorie van toelichting was vooral bedoeld voor de overschrijdingen van de wekelijkse arbeidsduur. Het kan niet zijn dat iemand meer dan 60u per week werkt omwille van “gebruikelijke activiteiten”. Om meer dan 60u per week te werken moet er effectief al een grootschalige interventie geweest zijn.

Het gaat ook in tegen de redelijkheid om te interpreteren dat iemand na 23,5 u shift niet meer zou mogen uitrukken voor een dringende oproep voor een ambulance of een schouwbrand,

omdat hij dan meer dan 24u zou werken. Men kan ook niet in het midden van een interventie stoppen omdat zijn shift er zou opzitten. Na het afwerken van de laatste interventie moet er dan wel compensatie zijn binnen de 14 dagen.

Bovendien moeten deze bepalingen ook samen gelezen worden met artikel 19 en 20 van het administratief statuut (bijzondere plichten bij interventies) waarin staat dat beroepspersoneelsleden kunnen verplicht worden om tijdens interventies de duur van hun prestaties te verlengen.

**Q2 Stel dat men kiest voor het nieuwe geldelijke statuut en in een 38urensysteem werkt. Hoe worden overuren dan vergoed? Tellen ze mee voor de operationaliteitspremie?**

Alle uren buiten het normale uurrooster dienen gecupereerd te worden en worden gewoon vergoed aan 100%. Deze gepresteerde uren tellen allemaal mee voor de operationaliteitspremie, maar doordat ze steeds gecompenseerd moeten worden met inhaalrust werkt men in principe altijd gemiddeld 38u/week.

b.v. in een maand met overuren zal de operationaliteitspremie hoger liggen dan in de maand waarin deze uren gecompenseerd worden met inhaalrust (in beide maanden blijft de wedde wel dezelfde, maar wisselt het bedrag van de operationaliteitspremie in functie van de effectief gepresteerde uren).

**Q3 De adjudant krijgt een operationaliteitspremie van 38%. In het nieuwe statuut specificeert men echter niet of deze een dienstrooster heeft van het operationeel team of een administratief dienstrooster.**

**U moet begrijpen dat wij, als operationeel adjudant in ploeg onder het oude statuut met uitzonderlijke prestaties en dag-, nacht- en weekendshiften, niet willen overgaan naar 5 weekdays van 8 tot 17u.**

Het dienstrooster van het operationeel personeel van de zone (continudienst met shiften van 8, 12 of 24 uren of dagdienst) wordt noch door de wet op de arbeidstijd, noch door het geldelijk statuut, noch door het administratief statuut bepaald.

Dit dienstrooster valt onder de organisatie van de zone en zal vastgelegd worden door de bevoegde overheid in functie van de omstandigheden die eigen zijn aan elke zone (bijvoorbeeld: of er vrijwillige brandweerlieden zijn, alsook de beschikbaarheidsgraad van deze vrijwillige brandweerlieden) en/of in functie van de specificiteit van de uitgeoefende functie (een houder van een managementfunctie, een preventiedeskundige of een mecanicien zullen logischerwijs toegewezen worden aan een dagdienst omdat ze moeten deelnemen aan interne vergaderingen of in contact moeten staan met andere openbare diensten of met klanten of leveranciers van buiten de zone).

**Q4 Art 5, 7 en 8 van de wet van 19 april 2014 zijn niet van toepassing op leidinggevend personeel. Betekent dit dat voor hun arbeidstijdregeling wel nog de wet van 14 december 2000 van toepassing is?**

Nee, zie art. 21 van de wet van 19/04/2014: alle operationele leden van de hulpverleningszones worden uitgesloten van de belangrijkste bepalingen van de wet van 14/12/2000. Het betekent dat ze hun uurregeling zelf kunnen bepalen en bij voorbeeld meer uren kunnen werken per week of per dag, of hun pauzes anders kunnen nemen dan voorzien in de wet van 19/04/2014 (en de wet van 14/12/2000).

**Q5 De gemiddelde diensttijd wordt bekeken op 4 maanden. In principe mag men op het einde van die periode geen uren ter recuperatie van de 38h-week meer staan hebben. In welke mate is er een minimale overdracht mogelijk op het einde van die periode naar het begin van de volgende periode? Vb. iemand moet door een interventie langer werken zijn allerlaatste shift van de periode, waardoor hij extra overuren krijgt.**

Zoiets kan worden opgenomen in een arbeidsreglement (b.v. overdracht van max. 12 overuren naar volgende referentieperiode – de uren boven de 12 gaan verloren)

**Q6 Art. 4 van de wet van 19/04/2014 stelt dat de richtlijnen niet van toepassing zijn op personeel dat een leidinggevende functie heeft en autonoom beslist over zijn arbeidstijd. Zij blijven dus werken in het huidige (glijdend) 38h-systeem, waarbij overuren gerecupereerd dienen te worden en betaald worden. Zij hoeven zich niet aan de periode van 4 maanden te houden. Klopt dit?**

Artikel 4 stelt dat voor leidinggevende functies die effectief autonoom beslissen over hun volle arbeidstijd volgende bepalingen niet van toepassing zijn: de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, de maximale arbeidstijd per week of per dag, de minimale rusttijd per dag, de opt-out mogelijkheid en de regeling betreffende de pauze.

Zij zijn dus ook niet gebonden aan een referentieperiode en kunnen eigenlijk geen overuren genereren, aangezien ze niet gebonden zijn aan een gemiddelde arbeidstijd. Bijgevolg kunnen die overuren ook niet betaald worden. Zij kunnen zelf beslissen over hun arbeidstijd en kunnen dus ook zelf beslissen om b.v. de voormiddag na een extra lange shift niet te komen werken.

Art. 4 van de wet van 19/04/2014 maakt geen melding van een graad. Deze uitzondering hoeft dus ook niet gekoppeld te worden aan een specifieke graad. (B.v. een majoor die niet autonoom beslist over zijn arbeidstijd valt binnen de normale toepassing van de wet van 19/04/2014.)

**Q7 Is de effectieve invulling van de arbeidstijd (vaststelling van de shiften en gedetailleerde bepaling wat er tijdens de shift moet gedaan worden (rust, oefeningen, sport of taken) overleg- of onderhandelingsmaterie met de vakbonden?**

**Kan de zonecommandant deze invulling zelf bepalen of moet dit vastgelegd worden in de zoneraad of zonecollege?**

**Moet deze effectieve invulling (in detail) in het arbeidsreglement opgenomen worden of is**



**het voldoende het aanvangsuur, aantal werkuren en rusttijden op te nemen in dit reglement?**

Een hulpverleningszone beschikt, krachtens artikel 20, §1, van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, over een « bijzonder comité », met andere woorden, over een onderhandelingscomité dat bevoegd is voor het personeel van de zone.

Krachtens artikel 35 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 beschikt de zone eveneens over een hoog overlegcomité.

De bedoelde maatregelen kunnen gezien worden als maatregelen inzake de « arbeidsduur en de organisatie van het werk » in de zin van de artikelen 2 en 11 van de wet van 19 december 1974 die de voorafgaandelijke verplichting voorzien voor de overheden om naargelang het geval over dergelijke voorstellen van maatregelen te onderhandelen of te overleggen.

Volgens een constante administratieve rechtspraak van de laatste drie decennia moet onder « organisatie van het werk » verstaan worden: « de verdeling van het werk in de tijd, alsook de organisatie van het werk in teams, in nachtdienst of in continudienst, zowel op het vlak van hun principe als van hun toepassingsmodaliteiten ».

Uit een gezamenlijke lezing van de artikelen 2 en 11 van de wet volgt dat het voorstel van een maatregel voorgelegd wordt voor onderhandeling als het van toepassing is op alle diensten die afhangen van het onderhandelingscomité (« bijzonder comité »). Het voorstel zal voor overleg voorgelegd worden als het slechts betrekking heeft op een deel van de diensten.

Vroeger vormden de hulpdiensten, in een gemeente, slechts een deel van de diensten die afhangen van het bijzonder comité. In een zone moeten de voorstellen in kwestie onderhandeld worden, als men beschouwt dat de hulpdiensten het geheel vormen van de diensten die afhangen van het bijzonder comité.

Bovendien vestig ik de aandacht op het feit dat bijna alle verplichte vermeldingen van een arbeidsreglement vooraf onderhandelde of overlegde bepalingen van de reglementering vormen (krachtens de wet van 19 december 1974 en niet de wet van 8 april 1965) in het bevoegde comité. Deze bepalingen worden vervolgens als verwijzing of integraal overgenomen in het arbeidsreglement zonder andere procedures.

Er moet herinnerd worden dat artikel 15quinquies van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen de twee volgende principes voorziet voor de openbare diensten waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel van toepassing is:

1. De verplichte vermeldingen van het arbeidsreglement die bestaan uit bepalingen die het voorwerp moeten uitmaken van onderhandelingen of overleg krachtens de wet van 19 december 1974, moeten niet het voorwerp uitmaken van een procedure voor de opstelling of de wijziging van het arbeidsreglement.

2. De verplichte vermeldingen van het arbeidsreglement die onder materies vallen die niet het voorwerp moeten uitmaken van onderhandelingen of overleg krachtens de wet van 19 december 1974, worden vooraf voorgelegd aan de overlegprocedure in de zin van deze wet.

Er moet ook herinnerd worden aan de bepaling van artikel 6, §2, van de wet van 8 april 1965, die specifiek de openbare diensten betreft, teneinde voor deze diensten te voorzien dat het arbeidsreglement zich kan beperken tot verwijzingen naar de geldende teksten.

**Q8 Ik doe een shift van 7u tot 19u. Om 20u30 is er een oefening gepland. Kan/mag ik hieraan deelnemen?**

Na een shift van 12u (of langer) moet een rustperiode van 12 uren volgen (cfr. Art. 5, § 4 wet 19/04/2014).

De zone kan wel een langere shift inplannen om opleidingen of oefeningen die buiten het 12urenregime vallen daarin te kunnen opnemen. Uiteraard mag die shift niet langer dan 24u duren, moet er nadien 12u rust worden gerespecteerd en moet de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur over een referentieperiode behouden blijven.

Net als de bepalingen over het gewone uurrooster, met de verschillende shiften, moet ook in het arbeidsreglement worden opgenomen wanneer er dergelijke langere shiften moeten/kunnen worden gerespecteerd.

**Q9 Heeft een personeelslid recht op de vergoeding van zijn verplaatsingstijd als hij occasioneel in een andere post van de zone tewerkgesteld wordt?**

**Bijvoorbeeld:**

**In post A werkt men altijd van 7 tot 19u (12u).**

**In post B werkt men altijd van 8 tot 16u (8u).**

**Een brandweerman van brandweerpost A moet donderdag een zieke brandweerman vervangen in post B.**

**Moet de zone het loon voor de verplaatsingstijd ook betalen wanneer iemand voor een langere periode (b.v. een maand) naar een andere post moet?**

De verplaatsingstijd van thuis tot de werkplek is geen arbeidstijd. De situatie van de verplaatsingstijd tussen twee arbeidsplaatsen is echter verschillend. Er bestaat immers rechtspraak waarin wordt gesteld dat de verplaatsing van een werknemer van de gewone werkplaats naar een klant of van de ene werf naar de andere wel arbeidstijd is.

Ik heb geen rechtspraak gevonden over werknemers die op een andere werkplaats dan de normale moeten gaan werken.

Als het gaat om een uitzonderlijke vervanging, zou ik de verplaatsing beschouwen als een zending. De tijd om zich van de ene naar de andere post te verplaatsen is dan wel arbeidstijd. Dan is het zonale reglement betreffende de reis- en verblijfskosten van toepassing.

Als men gedurende een langere periode (b.v. een maand) iemand in een andere post moet vervangen, kan hij met zijn eigen auto gaan en wordt het beschouwd als een tijdelijke verandering van de werkplaats. Dan telt de verplaatsing van thuis naar de werkplek niet als arbeidstijd.

**Q10 Een brandweerman gaat buiten zijn post of zone naar een voortgezette of permanente opleiding (dit jaar vastgelegd op 6 en 24 uur). Moet de tijd die men ter plaatse is integraal geteld worden als arbeidstijd of kan men enkel de uren opleiding in rekening brengen (men zou dan geen rekening moeten houden met de korte pauzes tussen de lessen en de lunchpauze ) wel te verstaan dat desbetreffende niet de mogelijkheid heeft de plaats waar deze opleidingen gevolgd worden te verlaten .**

De tijd dat men effectief een opleiding volgt is uiteraard steeds arbeidstijd.

Volgens art. 8 van de wet van 19/04/2014 dient iemand ook tijdens de pauze beschikbaar te blijven om gevolg te geven aan een oproep. In dat geval wordt de tijd van die pauze meegerekend worden als arbeidstijd.

Tijdens een pauze bij een opleiding op verplaatsing is men darentegen niet beschikbaar om gevolg te geven aan een oproep. De betrokkene mag tijdens de pauzes de opleidingsplaats dus wel verlaten, zelfs als het gelet op de korte tijdsperiode of het ontbreken van eetgelegenheden in de buurt niet altijd mogelijk/zinvol is om dat te doen.

De pauzes tijdens een opleiding buiten de kazerne zijn dus geen arbeidstijd, aangezien de persoon niet beschikbaar is om gevolg te geven aan een oproep.

**[Q11. Is het mogelijk om de functie van administratief personeelslid van de zone te cumuleren met een functie als vrijwilliger binnen dezelfde zone?**

*In het KB van 19/04/2014 (administratief statuut voor het operationeel personeel van de hulpverleningszones) staat er geen onverenigbaarheid tussen administratief personeelslid van de zone en vrijwillig personeelslid van de zone.*

*Het administratief statuut van het administratief personeel zal door de zone opgesteld worden. De zone zal dus zelf kunnen bepalen of zij een dergelijke onverenigbaarheid al dan niet opneemt.*

*De volgende principes zijn van toepassing:*

*Voor het administratief personeel blijft de wet van 14/12/2000 (arbeidstijd van het overheidspersoneel) van toepassing.*

*Een opt-out, zoals die wordt ingevoerd voor het operationeel beroepspersoneel (door de wet van 19/04/2014), is niet mogelijk voor hen.*

*Gelet op het feit dat een beroepslid de mogelijkheid heeft om bij dezelfde werkgever een opt-out van max. 10u uit te voeren bovenop zijn gemiddelde wekelijkse arbeid van 38u en gelet op het feit dat een brandweervrijwilliger max. 24u (over een referentieperiode van één jaar) kan presteren naast zijn hoofdjob, die in principe ook gemiddeld 38 u per week bedraagt, is een interpretatie nodig van het maximaal aantal uren dat een administratief personeelslid nog als vrijwilliger kan presteren binnen één zone en dus voor één werkgever.*

*Onder voorbehoud van andersluidende rechtspraak, lijkt het redelijk dat een administratief personeelslid nog max. 10u als vrijwilliger mag presteren (over een referentieperiode van één jaar) binnen dezelfde zone. Iemand die deeltijds als administratief personeel werkt, kan meer uren als vrijwilliger presteren, maar hij kan nooit meer dan 24u als vrijwilliger presteren en ook nooit meer dan gemiddeld 48u per week wanneer de prestaties als vrijwilliger en als administratief lid worden samengeteld.*

*Die laatste mogelijkheid mag echter nooit de bedoeling hebben om de wet te ontduiken en het statuut van het operationeel beroepspersoneel uit te hollen.*

*Volgens art. 174 van voormeld KB van 19/04/2014 is het ook mogelijk om een vrijwilliger een aantal administratieve taken toe te vertrouwen. Ook deze mogelijkheid mag echter nooit de bedoeling hebben om de wet te ontduiken en het statuut/contract van het administratief beroepspersoneel uit te hollen.] Update 06 2024*