

BULLETIN

VAN MONDELINGE VRAGEN EN ANTWOORDEN

VRAGENUURTJE VAN JANUARI 2011

2011/001 Personeelsproblemen in woonzorgcentrum
2011/002 Interpretatie van "samenwoonst"

01/2011
01/2011

2011/001 **Personeelsproblemen in woonzorgcentrum**

OZ - Personeelsproblemen in woonzorgcentrum

De h. Christian Bauwens , OCMW-raadslid

Sinds enkele maanden is er in een wzc een personeelsontevredenheid die zich concretiseerde in een petitie met een eisenpakket. Er is duidelijk een tekort aan onderhoudspersoneel, een tekort dat nadelig uitvalt voor de comfortzorg van de rusthuisbewoners.

Binnen de verschillende overlegorganen is dit reeds meerdere malen aan bod gekomen, tot zelfs zeer recentelijk, maar er is nog geen verbetering vastgesteld door het personeel.

Welke maatregelen heeft het bestuur genomen om aan deze toestand te verhelpen, zodanig dat de rusthuisbewoners van deze situatie geen hinder meer ondervinden?

De heer Geert Versnick, OCMW-voorzitter

Naar aanleiding van de petitie en de prikacties in het wzc Het Heiveld zijn maatregelen genomen waarvan de impact op de werkvloer merkbaar zullen zijn op 3 termijnen, nl. de korte, middellange en lange termijn. Al deze maatregelen zijn zeer gedetailleerd uitgeschreven waardoor ik ervoor geopteerd heb u (en de collega's) dit na te sturen. Een beknopte samenvatting ervan geven zou mijns inziens 1. afbreuk doen aan het geleverde werk van Ouderenzorg en 2. u gedetailleerde informatie onthouden.

Kunt u ermee instemmen dat ik de nota, die ook interessante informatie bevat over het personeelskader, zorggraad en aanwervingen, nastuur of wenst u dat ik al deze pagina's hier en nu voorlees?

Over de petitie kan ik u zeggen dat deze door een vakbond werd rondgedeeld en 19 punten bevatte.

In grote lijnen vindt men volgende reacties er op:

- een aantal persoonlijke opmerkingen van individuele personeelsleden (opnamemogelijkheid van bloed- en plasmadagen, schoolbelbanen, ...)
- een aantal opmerkingen over de hoge werkdruk, de hoge zorggraad en het ongenoegen van het personeel om niet meer de kwalitatieve zorg te kunnen geven die ze willen geven en waarvoor het wzc bekend staat

- een aantal opmerkingen die wzc overschrijdend zijn (feestdagenregelgeving, barema's).

Daarnaast is het zo dat het onderhoudspersoneel, tijdens een korte periode, het werk heeft neergelegd om gehoord te worden en om oplossingen te zoeken gelet op de hogere werkdruk en de **tijdelijk** lagere bezetting van het personeelsbestand onderhoud.

Algemeen kan worden gesteld dat de personeelsontevredenheid in wzc Het Heiveld het gevolg is van een combinatie van stijgende zorggraad, lage personeelsbezetting van de discipline verpleegkunde (weliswaar gecompenseerd door bijkomende verzorgenden) en de erg lange tijdspanne nodig voor het invullen van langdurige zieken en afwezigheden.

Ik hoop dat, door de, laat me zeggen 3-termijnenmaatregelen, continu kan worden gewerkt aan enerzijds een hogere personeelstevredenheid en anderzijds aan een bestendinging van de kwalitatieve zorg waar OCMW Gent in Vlaanderen voor bekend staat.

Tot slot maak ik u er nog op attent dat vooral de middellange- en de langetermijnmaatregelen veel overleg en tijd voor uitwerking vergen, met als gevolg dat de invloed ervan op het werk niet altijd nú of onmiddellijk zal worden gevoeld. Hou daar dus aub rekening mee in uw contacten met bewoners, familie of personeelsleden.

Woordelijk verslag van het debat

De h. Voorzitter

Collega's, goedenavond, ik stel voor dat we onze vragenuurtje aanvatten. We hebben voor vanavond 2 vragen ontvangen, waarvan de eerste is ingediend door collega Bauwens en ik geef hem dan ook graag het woord om zijn vraag toe te lichten.

De h. Bauwens

Dank u, voorzitter. Sinds enkele maanden is er in het wzc een personeelsontevredenheid die zich concretiseerde in een petitie met een eisenpakket. Er is duidelijk een tekort aan onderhoudspersoneel, een tekort dat nadelig uitvalt voor de comfortzorg van de rusthuisbewoners. Binnen de verschillende overlegorganen is dit reeds meerdere malen aan bod gekomen, tot zelfs zeer recentelijk, maar er is nog geen verbetering vastgesteld door het personeel.

Welke maatregelen heeft het bestuur genomen om aan deze toestand te verhelpen, zodanig dat de rusthuisbewoners van deze situatie verder geen hinder meer ondervinden?

De h. Voorzitter

Collega, naar aanleiding van de petitie en de prikacties in één woonzorgcentrum namelijk Het Heiveld zijn er maatregelen genomen waarvan de impact op de werkvloer merkbaar zullen zijn op 3 verschillende tijds-assen. Vooreerst de korte termijn, ten tweede de middellange termijn en ten derde zijn er ook maatregelen genomen op de lange termijn. Al deze maatregelen zijn eigenlijk zeer gedetailleerd uitgeschreven en ik heb ervoor geopteerd, indien u akkoord bent, om u die en de collega's toe te sturen. Een beknopte samenvatting van die maatregelen zou mijns inziens afbreuk doen aan het goed geleverde werk, het degelijke werk van de dienst Ouderenzorg en onrecht doen aan, inderdaad een serieuze problematiek van er eventjes kort door te gaan en uw gedetailleerde informatie onthouden. Indien u ermee zou instemmen, zal ik de nota, die ook interessante informatie bevat over het personeelskader, de zorggraad, over de aanwervingen, nasturen of wenst u dat ik gans dat verhaal hier voorlees? Ik zal, zeer kort, als u daar mee akkoord bent, zeer kort samenvatten, toch een aantal zaken nu reeds zeggen. Over de petitie kan ik u zeggen dat deze door de vakorganisaties, door de vakbond werd rondgedeeld en 19 punten bevatte. In grote lijnen vindt men er volgende reacties: een aantal persoonlijke opmerkingen van individuele personeelsleden over specifieke problemen, een aantal opmerkingen over de hoge werkdruk, de hoge zorggraad en het ongenoegen van personeel om niet meer de kwalitatieve zorg te kunnen geven die ze willen geven en waarvoor het woonzorgcentrum bekend staat. En dan een aantal opmerkingen die eigenlijk breder zijn, die over gans de organisatie gaan met andere woorden, over feestdagen, regelgeving over barema's en dergelijke meer. Daarnaast is het zo dat het onderhoudspersoneel tijdens een korte periode het werk heeft neergelegd om gehoord te worden en oplossingen te zoeken gelet de hogere werkdruk en de tijdelijk lagere bezetting van het personeelsbestand onderhoud. Algemeen kan worden gesteld dat de personeelsontevredenheid in het woonzorgcentrum Het Heiveld het gevolg is van een combinatie van stijgende zorggraad, lage personeelsbezetting in de discipline verpleegkunde, weliswaar gecompenseerd door bijkomende verzorgenden en de erg lange tijdsspanne die nodig is voor het invullen van langdurige zieken en afwezigen. Ik hoop dat door, laat mij zeggen de drie soorten maatregelen op de drie verschillende tijds-assen er continu kan worden gewerkt aan enerzijds een hogere personeelstevredenheid en anderzijds aan de bestending van de kwalitatieve zorg waar het OCMW Gent in Vlaanderen voor bekend staat. Tot slot maak ik er u nog op attent dat vooral de lange en de middellange termijn maatregelen veel overleg en tijd voor uitwerking vergen met als gevolg dat de invloed ervan op het werk niet altijd nu of onmiddellijk zal worden gevoeld. Hou daar alstublieft rekening mee in uw contacten met bewoners, familie of personeelsleden. Maar u krijgt een volledig overzicht van alles wat afgesproken is, van alle maatregelen die wij zullen nemen.

2011/002 Interpretatie van "samenwoning"

SD --. Interpretatie van "samenwoning"

De h. Paul Pataer, OCMW-raadslid

De Gentse arbeidsrechtbank heeft op 5 februari 2010 een vonnis geveld waarbij het OCMW werd terecht gewezen met betrekking tot een foute interpretatie van het begrip "samenwoning". Het arbeidshof heeft nadien, op 3 december 2010, een beroep tegen dat vonnis verworpen.

De arbeidsrechtbank oordeelde dat een feitelijke samenwoning niet volstaat om te besluiten tot een gemeenschappelijke huishouding en om de OCMW-cliënt het lagere leefloon van samenwonende toe te kennen. De rechtbank steunde zijn beslissing op de overweging dat een leefloongerechtigde die onder eenzelfde dak leeft met een persoon die over geen enkel inkomen of vermogen beschikt van deze laatste geen materiële inbreng in de huishouding kan verwachten en uit deze woonsituatie dus geenszins een kostenbesparing haalt, zodat hij aanspraak heeft op het leefloonbedrag als alleenstaande en niet als samenwonende.

Het BCSD was tot voor kort terzake een andere mening toegedaan: in de geschetste situatie kreeg de leefloongerechtigde immers het leefloon van samenwonende.

Vragen:

1. Zal het BCSD voortaan de interpretatie volgen zoals vastgelegd door de Gentse arbeidsrechtbank?
2. Indien niet, op welke gronden?

De h. Versnick Geert, OCMW voorzitter

1. Het is momenteel niet de bedoeling dat de sociale dienst de huidige invulling van het begrip samenwoning aanpast.
2. De Arbeidsrechtbank oordeelt dat er pas sprake kan zijn van samenwoning als er een economisch voordeel is ten gevolge van de samenwoning. In casu had één van de 'samenwoners' geen inkomen en daarom oordeelde de Arbeidsrechtbank dat er geen samenwoning was.

Artikel 14 van de RMI-wet stelt dat onder 'samenwoning' wordt verstaan 'het onder hetzelfde dak wonen van personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen'. Stellen dat er een economisch voordeel moet zijn om van samenwoning te kunnen

spreken is dan ook een voorwaarde aan de wet toevoegen.

De juridische dienst vroeg daarom aan het BCSD om tegen deze beschikking beroep aan te tekenen omdat zij – samen met de raadsman – deze redenering van de Arbeidsrechtbank niet kan volgen. Het BCSD ging in op de vraag waarna het OCMW beroep aantekende. Het is inderdaad zo dat het Arbeidshof de beslissing van de Arbeidsrechtbank bevestigt, maar niet op basis van de argumentatie van de Arbeidsrechtbank. Met andere woorden het Arbeidshof stelt niet dat een economisch voordeel een voorwaarde is om van samenwonen te kunnen spreken.

Het Arbeidshof volgt in haar arrest een heel andere redenering. Zij baseert zich op het feit dat het OCMW al in november 2008 op de hoogte was van de samenwonen en pas in juni 2009 een beslissing tot herziening nam. Dit maakt volgens het Arbeidshof een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel uit. Het Arbeidshof redeneert dan verder dat dit een juridische of materiële vergissing is van het OCMW, om dan tot de conclusie te komen dat artikel 22 van de RMI-wet stelt dat, gezien het recht op prestatie in de bestreden beslissing kleiner is dan het aanvankelijk toegekende recht, deze herziening pas uitwerking kan hebben op de eerste dag van de maand na de kennisgeving. Het Arbeidshof is de discussie dus eigenlijk uit de weg gegaan.

De juridische dienst kan deze redenering niet volgen: noch feitelijk (de BCSD beslissing werd al in april genomen en het sociaal onderzoek was zeer complex), noch juridisch (de gevolgde redenering is een brug te ver en bovendien is aan de tweede voorwaarde van art. 22 niet voldaan (de persoon kon zich niet vergewissen van de vergissing)).

In deze zaak werd enerzijds beslist geen cassatieberoep aan te tekenen omdat het Hof Van Cassatie zich niet over feitelijke gegevens kan uitspreken, anderzijds omdat het een dure procedure is (eerst advies vragen aan cassatie-advocaat).

Indien in de toekomst zou blijken dat dit vaststaande rechtspraak wordt van het Arbeidshof, zullen we overwegen om toch cassatie aan te tekenen.

Aangezien het hier nu om een alleenstaand geval gaat én er geen bevestiging is gekomen van het standpunt van de Arbeidsrechtbank, zal de sociale dienst haar werking niet aanpassen.

Woordelijk verslag van het debat

De h. Voorzitter

Een tweede vraag is gesteld door collega Pataer, collega Pataer heeft het woord.

De h. Pataer

Voorzitter, collega's. De Gentse arbeidsrechtbank heeft op 5 februari van vorig jaar een vonnis geveld waarbij ons OCMW werd terecht gewezen met betrekking tot een interpretatie, een foute interpretatie van het begrip "samenwoonst". Het hof heeft nadien, op 3 december van vorig jaar, een beroep tegen dat vonnis verworpen.

De rechtbank oordeelde dat een feitelijke samenwoonst niet volstaat om te besluiten tot een gemeenschappelijke huishouding en om de OCMW-cliënt dan ook het lagere leefloon van samenwonende toe te kennen. De rechtbank steunde zijn beslissing op de overweging dat een leefloongerechtigde die onder eenzelfde dak leeft met een persoon die over geen enkel inkomen of vermogen beschikt van deze laatste geen materiële inbreng in de huishouding kan verwachten en uit deze woonsituatie dus geenszins een kostenbesparing kan halen, met het gevolg dat hij dan ook aanspraak heeft op het leefloonbedrag als alleenstaande en niet als samenwonende.

Het BCSD was tot voor kort, tot nog toe moet ik zeggen, de mening toegedaan, de andere mening toegedaan in de geschetste situatie kreeg de leefloongerechtigde immers het leefloon van samenwonende. Dat noopt ons tot twee vragen: 1) zal het BCSD, dus eigenlijk richt ik mijn vraag tot het BCSD, als ik het goed in zie, zal het BCSD voortaan, maar u bent voorzitter van het BCSD, zal dat BCSD voortaan de interpretatie volgen zoals vastgelegd door de Gentse arbeidsrechtbank? En indien niet, op welke gronden? Ik wou er nog aan toevoegen voorzitter, dat ik nog wat extra opzoekingswerk heb gedaan en ik kan u mededelen, maar u weet dat waarschijnlijk wel, dat de interpretatie die de Gentse Arbeidsrechtbank heeft uiteengezet, geformuleerd in zijn vonnis van februari, gesteund wordt door een vrij vaste rechtspraak dus geen éénmalige uitspraak. De rechtspraak terzake is vrij unaniem, zodanig zelfs, ook dat heb ik nagegaan, dat onze raadsman er zelfs niet in geslaagd is rechtspraak te vinden om onze stelling kracht bij te zetten. Hij is er niet in geslaagd. En onze juridische dienst heeft hem daar trouwens erop gewezen dat het jammer is dat hij dat niet gevonden heeft. En ik wil er ook op wijzen, mensen die thuis zijn in die literatuur dat er in het standaardwerk over OCMW-wetgeving van mijnheer Siemoens ook een standpunt wordt verdedigd dat in dergelijke situatie men niet kan spreken van samenwoonst bij gebrek aan economische invloed van de ene of de andere. Mocht dat standpunt toch nog gehandhaafd worden, zou ik natuurlijk graag weten op welke gronden.

De h. Voorzitter

Collega Pataer, ik laat uiteraard de appreciatie dat onze diensten een foute interpretatie zouden geven van de begrippen totaal voor uw rekening. Het is

momenteel niet de bedoeling dat de sociale dienst de huidige invulling van het begrip samenwoning aanpast. Op uw tweede vraag, de arbeidsrechtbank oordeelt dat er pas sprake kan zijn van samenwoning als er een economisch voordeel is ten gevolge van samenwoning. In case had één van de samenwoners geen inkomen en daarom oordeelde de arbeidsrechtbank dat er geen samenwoning was. Artikel 14 van de RMI-wet stelt dat er onder samenwoning wordt verstaan, het onder hetzelfde dak wonen van personen die hun huishoudelijke aangelegenheden hoofdzakelijk gemeenschappelijk regelen. Stel dat er een economisch voordeel moet zijn om van samenwoning te kunnen spreken, is dan ook een voorwaarde aan de wet toegevoegd, wat niet de bevoegdheid is van rechtbanken noch hoven. Enkel de wetgever kan dit doen.

Juridische dienst vroeg daarom aan het BCSD om tegen deze beschikking beroep aan te tekenen, omdat zij samen met de raadsman, deze redenering van de arbeidsrechtbank niet kan volgen. Het BCSD ging in op de vraag waarna het OCMW beroep aantekende. En het is inderdaad zo dat het arbeidshof de beslissing van de arbeidsrechtbank bevestigt, maar, en luister nu goed, NIET op basis van de argumentatie van de arbeidsrechtbank. M.a.w. het arbeidshof stelt NIET dat een economisch voordeel een voorwaarde is om van samenwoning te kunnen spreken. Het arbeidshof volgt in het arrest een heel andere, en moet ik u zeggen, ik heb het ook een keer gelezen, een toch vrij bizarre redenering. Zij baseert zich op het feit dat het OCMW al in november 2008 op de hoogte was van de samenwoning en pas in juni 2009 een beslissing tot herziening nam. Dit maakt volgens het arbeidshof een schending van het zorgvuldigheidsbeginsel uit. Het arbeidshof redeneert dan verder dat dit een juridische materiële vergissing is van het OCMW om dan tot de conclusie te komen dat artikel 22 van de RMI-wet stelt dat, gezien het recht op prestatie in de bestreden beslissing kleiner is dan het aanvankelijk toegekende recht deze herziening pas uitwerking kan hebben op de eerste dag van de maand volgend op de kennisgeving. Het arbeidshof is klaarblijkelijk de discussie ten gronde en ook de reden waarom er beroep is aangetekend tegen het vonnis van de arbeidsrechtbank, volledig uit de weg gegaan en heeft hier toch naar mijn inziens een vrij bizarre regeling opgebouwd. Eigenlijk zijn we hier het slachtoffer van het feit dat men blijkbaar toch een tijd een situatie gedoogd heeft, waarschijnlijk uit mededogen en zou er geen probleem geweest zijn, had men vroeger opgetreden.

Dus de juridische dienst kan deze redenering uiteraard niet volgen, ik ook niet. Noch feitelijk, noch juridisch. In deze zaak werd enerzijds beslist om geen cassatieberoep aan te tekenen, omdat het Hof van Cassatie zich niet over feitelijke gegevens kan uitspreken en anderzijds omdat het een zeer dure procedure is. Je moet maar in cassatie gaan van op het ogenblik dat je inderdaad puur op de procedure een argument hebt. Indien in de toekomst zou blijken dat dit de vaststaande rechtspraak wordt van het arbeidshof zullen we toch overwegen om cassatie aan te tekenen teneinde dit te laten rechtzetten door het Hof van Cassatie. Aangezien het hier nu om een alleenstaand geval gaat en er geen bevestiging is gekomen van het standpunt van de arbeidsrechtbank, laat dit heel duidelijk zijn, in het arrest van het

Arbeidshof is er geen bevestiging van het standpunt van de arbeidsrechtbank, zal de sociale dienst haar werking op dit ogenblik niet aanpassen.

De h. Pataer

Voorzitter, dit is uiteraard niet de juiste plek om daarover een groot debat rond te gaan, dat is evident. En we gaan zeker niet de juridische toer opgaan en nog veel minder een discussie over feitelijke aangelegenheden, dat heeft geen zin. Ik betreur wel dat de diensten blijkbaar om één of andere reden voorbij gaan aan het feit dat het arbeidshof in een andere zaak, in een andere zaak die volkomen gelijklopend is, nl. op 7 mei van vorig jaar een arrest heeft geveld over die grond van de zaak waarin ze wel degelijk de uitspraak van de Gentse arbeidsrechtbank bevestigt. Dus wat ik betreur is dat men zelfs zich niet de moeite heeft gedaan na te gaan of er al dan niet rechtspraak is die het standpunt van onze diensten volgt of niet volgt, men doet dat gewoon niet. En men weet perfect dat de rechtspraak op dat gebied volkomen de andere richting uitgaat. Volkomen en dat de auteurs, de mensen die zich bezighouden met het interpreteren van de wet, meer bepaald de OCMW-wet, heel duidelijk zeggen dat het de verkeerde interpretatie is van geen rekening te houden met de economische realiteit van elkaar te steunen. Ik betreur dat ten zeerste. Ik vind dat een eigenlijk een deontologische fout vanwege onze diensten, dat zij blijkbaar bewust hebben nagelaten van een onderzoek in te stellen en naar de rechtspraak terzake, ik vind dat een deontologische fout. Het is duidelijk dat we het er niet zullen bij laten

De h. Voorzitter

Paul, we zitten in een vragenuurtje

De h. Pataer

Ja, maar het is, het valt er buiten, dat geef ik toe

De h. Voorzitter

En ik vind ook uw uitspraken, ik zou graag hebben dat je die terugroept, zeker in het kader van het vragenuurtje, vind ik dat totaal ongepast om hier over deontologische fouten van de dienst te spreken.

De h. Pataer

Het is zo. Het is zo. Ik zal dat moeten veerlen op een andere manier en op een andere plaats, ja.

De h. Voorzitter

Ik zal nagaan of dat ik het recht heb om uw woorden te schrappen en desgevallend het nodige te doen.

De h. Pataer

Gaat ge dat nu doen, ja. Doet dat, ja.