

Overeenkomst Europa WSE - Werkplekuitwisseling  
Project Switching Talent



**Tussen**

....., ondernemingsnummer..., met zetel te..., vertegenwoordigd door...

Hierna het Lerende bedrijf genoemd

En

....., ondernemingsnummer ... , met zetel te..., vertegenwoordigd door...

Hierna Leerplekbedrijf genoemd

En

....., werknemer van het Lerende bedrijf.

Hierna de werknemer genoemd

1

**Voorafgaandelijke toelichting**

**Betreffende het project**

In het kader van het werkgelegenheidsbeleid van de Europese Unie, kent het Europees Sociaal Fonds subsidies toe aan de lidstaten om de doelstellingen van dit werkgelegenheidsbeleid te bereiken<sup>1</sup>.

Dat programma van de Europese Unie werd door de Vlaamse regering operationeel uitgewerkt<sup>2</sup>.

Dat programma omvat ook het leren van werknemers door beleving vanuit ervaring, de werkplekuitwisseling of SWITCHING TALENT genoemd<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.esf-agentschap.be/nl/esf/beleidskader/beleidskader>

<sup>2</sup> <https://www.esf-agentschap.be/nl/esf/programmainhoud-2014-2020/programmainhoud-2014-2020>

<sup>3</sup> <https://www.esf-agentschap.be/nl/oproepen/switch-werkplekuitwisseling-voor-werknemers-leren-door-beleving-vanuit-ervaring>

Dat programma heeft tot doel de talenten en competenties van werknemers te versterken op een vernieuwende en verrijkende manier. Daarbij krijgen werknemers de kans om gedurende een korte periode mee te draaien in een andere, nieuwe, prikkelende werkomgeving waarbij ze on-the-job hun competenties en talenten aanscherpen.

Time4Society is een partner die door de Vlaamse regering erkend werd om dergelijke projecten op te starten.

Huidige overeenkomst is een concrete uitvoering van dat erkende leerproject: het project SWITCHING TALENT, goedgekeurd op 27 november 2018 alsmede op 16 december 2021.

De promotor heeft een actieplan opgesteld dat de leerdoelstellingen en de output van het project omvat.

Het doel is dus het leren door de beleving van een andere concrete werkervaring

De wijze waarop dat gebeurt, is door het kortlopend meedraaien in een andere en nieuwe werkomgeving, on the job dus.

Daarbij is het genoemde Lerende bedrijf het bedrijf dat zijn werknemers voor enkele dagen uitzendt naar het Leerplekbedrijf, om hen daar nieuwe bekwaamheden te laten ontwikkelen die direct inzetbaar zijn

Het genoemde Leerplekbedrijf is het bedrijf dat die leerplekken wil aanbieden aan de werknemers van het Lerende bedrijf.

De werknemers nemen deel aan dit leerproject op volledig vrijwillige basis. Tijdens het leertraject in het Leerplekbedrijf lopen de loon- en arbeidsvoorwaarden bij hun werkgever gewoon verder.

2

### **Betreffende de juridische relaties tussen het Lerende bedrijf, zijn werknemers en Leerplekbedrijf**

Het doel van de uitwisseling is het aanleren van vaardigheden en niet het uitvoeren van prestaties onder het gezag van het Leerplekbedrijf.

Gelet op het feit dat het leertraject van de uitgezonden werknemer in het Leerplekbedrijf praktisch van aard is en op de werkvloer zelf gebeurt, bestaat de mogelijkheid dat de werknemer daar kortstondig maar effectief deelneemt aan de productieactiviteiten. In dat geval zou er twijfel kunnen ontstaan over de juridische kwalificatie van dat uitgangspunt.

Om dat juridisch veilig te stellen en elke twijfel weg te nemen over een mogelijke toepassing van de dwingende wetsbepalingen met betrekking tot de onwettelijke terbeschikkingstelling<sup>4</sup>, wordt hier gebruik gemaakt van de afwijking die artikel 31 §1 derde lid van de wet van 24 juli 1987 voorziet<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Art. 31 §1 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers:

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

<sup>5</sup> *Geldt voor de toepassing van dit artikel evenmin als de uitoefening van enig gedeelte van het werkgeversgezag door de derde, de instructies die door de derde worden gegeven aan de werknemers van de werkgever in uitvoering van een geschreven overeenkomst tussen de derde en de werkgever, op voorwaarde dat in deze geschreven overeenkomst uitdrukkelijk en gedetailleerd is bepaald welke instructies precies door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van de werkgever, dat dit instructierecht van de derde het werkgeversgezag van de werkgever op geen enkele wijze uitholt en dat de feitelijke uitvoering van deze*

Dat artikel bepaalt dat werknemers mogen ter beschikking gesteld worden in een ander bedrijf (de gebruiker), indien beide bedrijven samen een overeenkomst sluiten waarin duidelijk bepaald wordt welke mogelijke instructies de tweede organisatie aan de werknemer van de eerste organisatie mag geven.

Vermits het om een uitwisselingsprogramma gaat, zal deze overeenkomst in meerdere versies moeten opgemaakt worden, namelijk per werknemer die uitgewisseld wordt om deel te nemen aan een praktisch leertraject.

## Wordt overeengekomen wat volgt

### Art.1. De werkplekuitwisseling

§ 1. In het kader van het Project Switching Talent wordt de volgende van het Lerende bedrijf, opgeleid door het Leerplekbedrijf: .....

.....

§ 2. In het Leerplekbedrijf zal de werknemer zijn kennis en vaardigheden verbeteren door praktische ervaringen op te doen. Die praktische ervaringen kunnen tot stand komen door een dagopleiding te volgen die nadien verder praktisch wordt ontwikkeld door deel te nemen aan productieprocessen op de werkvloer van het Leerplekbedrijf.

### Art.2. Inhoud van het leertraject in de werkplekuitwisseling

§ 1. De werknemer zal volgende talenten en vaardigheden ontwikkelen in het Leerplekbedrijf:

- .....
- .....

---

*overeenkomst tussen de derde en de werkgever volledig overeenstemt met de uitdrukkelijke bepalingen van voormelde geschreven overeenkomst.*

*Geldt voor de toepassing van dit artikel daarentegen wel als de uitoefening van enig gedeelte van het werkgeversgezag door de derde, eender welke instructie, andere dan deze bepaald in het tweede lid, die gegeven wordt hetzij zonder dat er tussen de derde en de werkgever een geschreven overeenkomst bestaat, hetzij wanneer de tussen de derde en de werkgever gesloten geschreven overeenkomst niet voldoet aan de in het voorgaande lid bepaalde vereisten, hetzij wanneer de feitelijke uitvoering van de tussen de derde en de werkgever gesloten geschreven overeenkomst niet overeenstemt met de in deze overeenkomst opgenomen uitdrukkelijke bepalingen.*

*Wanneer, overeenkomstig de bepalingen van het derde lid, tussen een derde en een werkgever een overeenkomst wordt afgesloten waarin wordt bepaald welke instructies in uitvoering van die overeenkomst door de derde kunnen worden gegeven aan de werknemers van de werkgever, brengt de derde onverwijld zijn ondernemingsraad op de hoogte van het bestaan van deze overeenkomst. De derde bezorgt vervolgens aan de leden van zijn ondernemingsraad die hierom verzoeken een afschrift van het gedeelte van de voormelde overeenkomst waarin de instructies zijn bepaald die door de derde aan de werknemers van de werkgever kunnen worden gegeven. Wanneer de derde, na hiertoe een verzoek te hebben ontvangen, weigert om het bedoelde afschrift van de overeenkomst over te maken, wordt een geschreven overeenkomst voor de toepassing van dit artikel geacht niet te bestaan. Bij ontstentenis van ondernemingsraad wordt de in dit lid bedoelde informatie verstrekt aan het comité voor preventie en bescherming op het werk en, bij ontstentenis hiervan, aan de leden van de vakbondsafvaardiging. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de procedure volgens dewelke de in dit lid bepaalde informatieverplichtingen worden nageleefd.<sup>1</sup>*

- .....

§ 2. Het Leerplekbedrijf zal die vaardigheden van de werknemer ontwikkelen aan de hand van het volgende takenpakket<sup>6</sup> :

- .....
- .....
- .....

### Art 3. Duurtijd en planning

§1. Het leertraject van de werkplekuitwisseling beslaat een globale tijdsduur van .... (maximaal 2) werkdagen.

Deze tijdsduur kan uit een aangesloten periode bestaan, dan wel opgedeeld worden in onderbroken gedeeltes van dagen of halve dagen.

§ 2. De planning is als volgt:

- Data waarop de werkplekuitwisseling zal plaats vinden;
  - o ....
- Timing van de opleiding (startuur, einduur, pauzes...);
  - o ....
- Coach of mentor in het Leerplekbedrijf;
  - o Naam
  - o Telefoonnummer
  - o Email
- Plaats van aanmelden op de eerste dag van de werkplekuitwisseling;
  - o ....
- Contactpersoon in het Leerplekbedrijf (indien verschillend van de coach);
  - o Naam
  - o Telefoonnummer
  - o Email
- Contactpersoon bij de werkgever (het Lerende bedrijf);
  - o Naam
  - o Telefoonnummer
  - o Email
- .....

§3. Verdere concrete gegevens zijn terug te vinden in de Richtlijnen van Switching Talent als promotor voor het Leerplekbedrijf, die als bijlage zijn toegevoegd aan deze overeenkomst.

---

<sup>6</sup> Indien mogelijk een onderscheid maken tussen de dagopleiding en de concrete praktijk op de werkvloer Minimum drie en concreet beschrijven, dus waar in het bedrijf, met wie, hoe en om wat juist te doen en te leren...

#### **Art.4. Statuut van het leertraject van de werkplekuitwisseling**

§ 1. De werknemer blijft onder het uitsluitende gezag van zijn contractuele werkgever, het Lerende bedrijf.

Het doel van het leertraject bestaat niet in het leveren van arbeidsprestaties onder het gezag van de Leerplekorganisatie.

Het doel is het aanleren of verbeteren van de vaardigheden van de werknemer, vaardigheden die in de Leerplekorganisatie aanwezig zijn, en zoals beschreven in artikel 2.

§ 2. Het is mogelijk dat de praktische ervaring verworven wordt door deel te nemen aan bepaalde en beperkte aspecten van het productieproces van het Leerplekbedrijf zoals beschreven in artikel 2, en dat in het kader daarvan bepaalde richtlijnen of instructies gegeven worden aan de werknemer.

§ 3. De mogelijke instructies zijn louter beperkt tot wat nodig is om de doelstellingen van het leertraject te bereiken.

Zij doen op geen enkele wijze afbreuk aan het werkgeversgezag van het Lerende bedrijf dat volledig intact blijft en op elk ogenblik voorrang heeft op de instructies die conform deze overeenkomst gedelegeerd worden aan het Leerplekbedrijf.

Deze mogelijke instructies van het Leerplekbedrijf aan de werknemer vinden hun kader in de toelating die artikel 31 §1 derde lid van de wet van 24 juli 1987 hiertoe voorziet.

#### **Art.5. Gedetailleerde opsomming van de mogelijke instructies**

§ 1. In het kader van het leertraject, zoals beschreven in artikel 2, kan het Leerplekbedrijf enkel specifieke instructies geven aan de werknemer, indien die deelneemt aan bepaalde aspecten van het productieproces om zijn kennis en vaardigheden te verbeteren.

Die instructies zijn louter gericht op het leerproces van de werknemer

Het gaat om de volgende instructies:

- Start- en einduur van het werkplekleren
- Geheimhoudingsverplichtingen
- .....
- .....
- .....

§ 2. Het Leerplekbedrijf kan desgewenst deze instructies nog aanvullen via mail aan de werkgever (het Lerende bedrijf) en de werknemer op die manier laten weten welke taken hij zal uitvoeren in het kader van zijn leertraject, en welke mogelijke instructies hij hierbij kan krijgen.

Die mail zal zowel aan de werkgever (het Lerende bedrijf) als aan de werknemer verstuurd worden, ten laatste daags voor de effectieve deelname aan het leerproject van de werknemer en dit in toepassing van de planning van artikel 2 en 3.

De werkgever (het Lerende bedrijf) geeft hier zijn goedkeuring aan.

Partijen erkennen dat deze mails bindend zijn en als elektronische clausules deel uitmaken van de huidige overeenkomst.

## **Art.6. Formaliteiten**

In toepassing van artikel 31 §1 vijfde lid van de wet van 24 juli 1987 informeert het Leerplekbedrijf zijn ondernemingsraad en/of comité voor preventie en bescherming op het werk over het bestaan van deze overeenkomst.

Indien er geen comité is, dan informeert het Leerplekbedrijf zijn vakbondsafvaardiging in zijn onderneming over het bestaan van deze overeenkomst.

Deze informatie gebeurt onmiddellijk na het sluiten van de overeenkomst.

Op vraag van deze werknemersafgevaardigden informeert het Leerplekbedrijf de leden ook over de inhoud van de instructies die het Leerplekbedrijf kunnen geven, conform deze overeenkomst, en dit via een afschrift van de overeenkomst

## **Art.7 Akkoord en statuut van de werknemer**

§1. De werknemer verklaart zich akkoord met de inhoud van deze overeenkomst.

§2. De werknemer blijft volledig onderworpen aan het gezag van zijn werkgever, het Lerende bedrijf, conform artikel 4§3. In geval van conflict tussen de instructies van de werkgever en die van het Leerplekbedrijf hebben de instructies van de werkgever voorrang.

§3. De werknemer behoudt tijdens zijn leertraject bij het Leerplekbedrijf al zijn bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden van bij zijn werkgever. Dat betekent dat zijn loon en loonvoorwaarden gewoon doorlopen.

Van de arbeidsvoorwaarden (bv. begin- en einduur) wordt maar afgeweken in de mate dat dit voorzien is in deze overeenkomst.

§ 4. De periode van leren in het Leerplekbedrijf is geen schorsing van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, maar wordt gelijkgesteld met gewerkte tijd bij zijn werkgever. Alle aangiften zijn hiermee in overeenstemming.

## **Art.8. Geheimhouding van vertrouwelijke informatie**

§ 1. Vertrouwelijke informatie, die partijen mogelijks van elkaar hebben bekomen, zullen zij niet meedelen aan anderen of op enige wijze gebruiken, tenzij de betrokken partij daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven.

§ 2. Vertrouwelijke informatie is alle informatie die door de betrokken partijen als zodanig wordt bestempeld, en dit ongeacht de aard ervan, het belang of de omstandigheden waarin die informatie werd bekomen.

Het gaat zowel om informatie die tijdens het leertraject werd bekomen, als na afloop daarvan.

§ 3. Het Lerende bedrijf zorgt ervoor dat die verplichting door haar werknemers tijdens het leertraject bij het Leertrajectbedrijf wordt nageleefd, door middel van de nodige instructies

Elke inbreuk van de werknemer op die instructies kan door de werkgever gesanctioneerd worden volgens de regels van het arbeidsovereenkomstenrecht.

§ 4. De werknemer die vertrouwelijke informatie bekomt van het Leertrajectbedrijf naar aanleiding van zijn leertraject, zal daar mee omgaan conform de vereisten van § 1.

§ 5. Elke inbreuk op deze verplichting is een reden om aan deze overeenkomst een einde te maken door het Lerende bedrijf of het Leerplekbedrijf, onverminderd het recht om een schadevergoeding te eisen conform de geldende rechtsregels.

#### **Art.10. Einde van de overeenkomst**

De overeenkomst eindigt automatisch wanneer het leertraject ten einde is en in elk geval na het verloop van de globale tijdsduur zoals voorzien in artikel 3.

Opgemaakt te..., op....

In zoveel exemplaren als er partijen zijn

De handtekeningen worden voorafgegaan door de handgeschreven vermelding van elke partij: 'gelezen en goedgekeurd'

Voor het Lerende bedrijf, vertegenwoordigd  
door werknemer:

Naam:

Functie:

Handtekening

7

Voor het Leerplekbedrijf, vertegenwoordigd  
door:

Naam:

Functie:

Handtekening

## **BIJLAGE**

### **Richtlijnen voor het Leerplekbedrijf**

Gelieve de richtlijnen op artikel 3 door te geven  
aantallen in uw organisatie die betrokken zijn bij dit  
project.

## ARTIKEL 1

Het Switching Talent team verbindt zich ertoe om bovenstaand traject te coördineren. Het Switching Talent team verbindt zich er eveneens toe dat de deelnemers voor het opgegeven aantal dagen en dit voor de duur van de opleiding verzekerd zijn inzake burgerrechtelijke aansprakelijkheid.

## ARTIKEL 2

De gastorganisatie (het Leerplekbedrijf) verbindt zich ertoe de deelnemer(s) in de beste omstandigheden te ontvangen en de nodige faciliteiten te voorzien, die nodig zijn om het traject naar behoren uit te voeren met respect voor de deelnemer. Indien de gastorganisatie (het Leerplekbedrijf) door overmacht, zoals in geval van ziekte, ongeval e.d. verhinderd is om zijn engagement na te komen, dan zal de gastorganisatie het Switching Talent team en de deelnemer(s) daarvan terstond in kennis stellen.

## ARTIKEL 3

De gastorganisatie (het Leerplekbedrijf) houdt rekening met onderstaande richtlijnen.

De gastorganisatie bezorgt deze richtlijnen aan de verantwoordelijken voor het Switching Talent traject binnen de organisatie. Neem er voldoende kopieën van zodat ze voor, tijdens en na het project geraadpleegd kunnen worden.

### 1) Voor het project

De gastorganisatie engageert zich om:

een of meerdere contactpersonen aan te stellen die gedurende de volledige duur van het traject de deelnemer(s) begeleiden.

iedere contactpersoon op de hoogte te stellen van de richtlijnen en procedures van een Switching Talent-traject.

### 2) Tijdens het project

Projectorganisatie

De gastorganisatie engageert zich om:

een korte introductie te geven rond de organisatie (ontstaan, missie...) voor aanvang van het project.



de deelnemer(s) een duidelijk takenpakket te geven zodat iedereen precies weet wat hij/zij moet doen.

de planning te respecteren.

Veiligheid

De gastorganisatie engageert zich om:

de gebouwen/instelling/locatie te verkennen met de deelnemer(s) (uitleg geven over vluchtroutes, enz.)

het programma te overlopen met de deelnemer(s) en de nodige veiligheidsrichtlijnen mee te geven.

een EHBO-kit ter beschikking te stellen waar het traject plaatsvindt.

gevaarlijke situaties te vermijden.

Het Switching Talent-team onmiddellijk te informeren in geval van ernstige problemen (ongeval, geval van overmacht...), Te bellen in geval van problemen ter plekke: 015 285 409.

### 3) Na het project

De gastorganisatie engageert zich om:

Een evaluatieformulier online in te vullen.

### ARTIKEL 4

Uw organisatie mag op generlei wijze verband houden met activiteiten of organisaties waarvan de activiteiten in strijd zijn met de geldende Belgische en Europese regelgeving. Uw organisatie mag op generlei wijze verband houden met organisaties die de afgelopen 5 jaar werden veroordeeld of het onderwerp hebben uitgemaakt van een gerechtelijk onderzoek.

