

## Voornaamste probleempunten bij de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilliger

### 1. Artikel 3: toepassingsgebied van de wet

Het toepassingsgebied van de wet is **onduidelijk** en laat een aantal lacunes en onzekerheden bestaan bij de concrete toepassing in de **verschillende soorten organisaties**:

◆ **Vzw's** (verenigingen met rechtspersoonlijkheid):

Vallen onbezoldigde bestuurders ook onder het toepassingsgebied van de wet? En zijn zij met andere woorden ook vrijwilligers in het kader van de wet? En zo ja, voor welke activiteiten?

Wat is het onderscheid tussen leden van de vzw en vrijwilligers? Zowel leden van de algemene vergadering als andere leden.

◆ **Feitelijke verenigingen** (verenigingen zonder rechtspersoonlijkheid) binnen een koepelstructuur

Zijn organisaties die kaderen in een centrale vzw en werken met plaatselijke afdelingen te beschouwen als één enkele organisatie of als een organisatie met rechtspersoonlijkheid en een hele reeks feitelijke verenigingen?

◆ **(Spontane) feitelijke verenigingen**

Binnen de spontaan gevormde feitelijke verenigingen (zonder rechtspersoonlijkheid) is het onderscheid tussen leden en vrijwilligers moeilijk te maken. Welke criteria bepalen wie vrijwilliger is en aldus onder de wet valt?

De organisatienota is het foute instrument om leden van vrijwilligers te onderscheiden.

◆ **Gezamenlijke activiteiten**

Wat als verschillende organisaties hun krachten bundelen voor een gezamenlijke activiteit?

Voor wie oefent de vrijwilliger dan zijn activiteit uit?

### 2. Artikel 4: de organisatienota

De wet bepaalt dat de organisatie aan de vrijwilliger een organisatienota **ter informatie** moet bezorgen vooraleer die de activiteiten aanvat voor de organisatie. Ze bepaalt vervolgens de **minimale inhoud** van die nota, legt de **bewijslast** inzake het bezorgen ervan bij de organisatie, en geeft de organisatie de mogelijkheid de vrijwilliger te vragen een exemplaar van de organisatienota voor ontvangst te laten **ondertekenen**, met de datum van ontvangst.

De vraag is wat de wetgever beoogde met die organisatienota en wat de juridische draagwijdte ervan is. Wij vinden dat de organisatienota een zuiver informatieve functie heeft.

Dat is essentieel om de elementen van het artikel correct te kunnen interpreteren: wat als de inhoud van de organisatienota wijzigt? Wat bedoelt de wetgever met bezorgen? Is het ter beschikking stellen van de organisatienota op de website van de organisatie of in een tijdschrift van de organisatie voldoende of beoogde de wetgever daadwerkelijk de terhandstelling ervan?

Wat als de organisatie niet kan bewijzen dat op enige manier een organisatienota bezorgd is?

We beklemtonen dat het zuiver informatieve aspect van de nota haaks staat op enige contractuele verbintenis.

### 3. Artikel 5: aansprakelijkheid

De wijziging van artikel 5 door de wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2005 heft het tweede en derde lid van dat artikel op. De uitdrukkelijke vrijstelling van aansprakelijkheid voor de vrijwilliger zelf is niet langer in de tekst opgenomen. Dat creëert rechtsonzekerheid. Een duidelijk onderscheid tussen de aansprakelijkheid van de organisatie en de individuele aansprakelijkheid van de vrijwilliger, al dan niet met een burgerrechtelijke immuniteit, is aldus nodig.

Ten slotte is de reikwijdte van het begrip 'burgerlijk aansprakelijk' niet duidelijk en is de vraag of die term zowel de contractuele als de buitencontractuele aansprakelijkheid dekt.

Artikel 5 van de wet voert het onweerlegbaar vermoeden van niet-lidmaatschap in voor de vrijwilliger die de organisatienota van de feitelijke vereniging ondertekent. De wetgever maakt hierbij een oneigenlijk gebruik van een informatief document, de organisatienota. Bovendien kan die werkwijze aanleiding geven tot deresponsabilisering en rechtsmisbruik door de leden van een feitelijke vereniging. De leden van een feitelijke vereniging zijn immers aansprakelijk voor de verbintenissen die werden aangegaan in naam en voor rekening van de feitelijke vereniging voor gelijke delen. Door het ondertekenen van de organisatienota ontlopen de leden van een feitelijke vereniging hun aansprakelijkheid. Daardoor wijkt men af van het principe van gedeelde aansprakelijkheid door de aansprakelijkheid volledig te leggen bij de leden of het lid dat de organisatienota niet ondertekende.

### 4. Artikel 6, 7 en 8: verzekeringen

De wetwijziging van 27 december 2005 zorgt ook voor verwarring over het artikel rond verzekeringen.

Wat is het doel van de wetgever bij artikel 6 en de wijziging van het artikel door de wet houdende diverse bepalingen van 27 december 2005?

Daarnaast geeft het expliciet uitsluiten van de contractuele aansprakelijkheid mogelijk aanleiding tot het onderschatten van de contractuele aansprakelijkheid van de organisatie t.a.v. vrijwilligers en t.a.v. derden-schuldeisers.

De relatie tussen verschillende verzekeringen, zoals de verzekering BA familiale, de verzekering BA motorrijtuigen en de verzekering van de vrijwilligersorganisatie is niet duidelijk. Uitklaring is nodig, zodat noch de vrijwilliger noch de organisatie de dupe worden van discussies en betwistingen tussen de verschillende verzekeringen.

### 5. Artikel 9: arbeidsrecht

De wet bepaalt in artikel 9 §1 dat het arbeidsrecht van toepassing is op de vrijwilliger die de activiteit uitoefent onder het gezag van een ander persoon, tenzij gehele of gedeeltelijke onttrekking bij uitvoeringsbesluit.

De vraag is of men in het kader van vrijwilligerswerk kan spreken van een gezagsrelatie. Als er al een gezagsrelatie is dan verschilt die zowel wat haar aard als haar intensiteit betreft fundamenteel van de gezagsrelatie in het kader van een *arbeids*relatie (tussen werknemer en werkgever).

De inzet van vrijwilligers is niet altijd precies af te bakenen: een vrijwilligersactiviteit kan eenmalig zijn, van korte of van lange duur, spontaan of regelmatig.

De vrijwilliger oefent zijn activiteit per definitie onbezoldigd en onverplicht uit. De organisatie kan hem niet verplichten een taak uit te voeren. De vrijwilliger beslist zelf over zijn eigen inzet en tijdsbesteding. Hij kan op elk moment afhaken zonder dat hieraan economische/financiële consequenties verbonden zijn.

De bestaansreden van het arbeidsrecht – *bescherming van de werknemers die zich in een economisch/financieel kwetsbare situatie bevinden t.o.v. de werkgever* – vindt hier geen toepassing.

Vrijwilligerswerk is bovendien zeer heterogeen en omvangrijk, wat een toepassing van het arbeidsrecht zowel vanuit praktisch als financieel oogpunt erg bemoeilijkt.

Voorbeelden van de toepassing van arbeidsrecht op vrijwilligers:

- **Bepalingen inzake verbod op kinderarbeid (Arbeidswet):**

⇒ Zullen -15-jarigen niet langer mogen deelnemen aan de jaarlijkse verkoopactie van een vereniging zonder de zware administratieve procedure om een individuele afwijking te verkrijgen?

- **Bepalingen inzake rust- en arbeidstijden/zondagsrust (Arbeidswet):**

⇒ Zullen ouders niet langer mogen deelnemen aan schoolreizen die langer duren dan 9 uren.

⇒ Zullen jeugdverenigingen niet langer op zondag actief mogen zijn? Zullen jeugdbewegingen de rust- en arbeidstijden en zondagsrust ook moeten respecteren tijdens hun jaarlijkse weekenduitstapjes en kampen?

- **Bepalingen inzake nachtarbeid (Arbeidswet):**

⇒ Zullen jeugdleiders niet langer nachts spelen mogen organiseren?

⇒ Zullen ernstig zieke patiënten 's nachts niet langer de aanwezigheid mogen genieten van een vrijwillige ziekenoplossing?

⇒ Zullen vrijwilligers bij zelfhulpdiensten niet langer nachtpermanentie mogen verrichten?

- **Bepalingen inzake welzijn:**

⇒ Zullen organisaties die enkel werken met vrijwilligers en dus totnogtoe niet aangesloten zijn bij een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zich nu wel moeten aansluiten. Wie gaat dat betalen?

⇒ Zullen vrijwilligers onderworpen moeten worden aan medische onderzoeken? Wie gaat dat betalen?

- **Bepalingen inzake cao-wet:**

⇒ Zullen vrijwilligers mee in rekening genomen worden voor de oprichting van een ondernemingsraad, comité voor preventie en bescherming op het werk, de vakbondsafvaardiging, ...?

⇒ Zullen cao's (vb. tijdskrediet, outplacement, verlof om dringende redenen, ...) van toepassing worden op vrijwilligers?

- ...

Uit de voorbeelden blijkt dat de toepassing van het arbeidsrecht op de activiteiten van de vrijwilligers absurd en onmogelijk is.

Het garanderen van de veiligheid en het welzijn van de vrijwilliger staat buiten kijf en is zeker een bekommernis van elke organisatie die vrijwilligers inzet.

Wij vragen de wetgever het uitgangspunt van artikel 9 §1 te wijzigen zodat de arbeidswetgeving niet van toepassing is op de vrijwilligers, tenzij bepaald bij uitvoeringsbesluit.

Het benodigde uitvoeringsbesluit bij §2 van artikel 9 moet rekening houden met het belang van vrijwilligersactiviteiten voor de personen van buitenlandse origine.  
Vrijwilligersactiviteiten afhankelijk maken van een arbeidskaart is uit den boze.

6. Artikel 22: controle

Artikel 22 van de wet bepaalt dat een uitvoeringsbesluit de wijze waarop de controle op de naleving van de artikels uit de wet gebeurt, zal regelen. Verregaande vormen van regulitis en de erbij horende administratieve overlast fnuiken het vrijwilligerswerk en de belangrijke betekenis ervan voor de samenleving.

Het artikel moet dus in zijn uitvoering beperkt blijven tot het nader preciseren van de basisprincipes van de wet en mag niet leiden tot maatregelen die een bijkomende administratieve last inhouden. Een last die omwille van de specifieke kenmerken en de complexiteit in wanverhouding staat tot het doel van die maatregelen.