

Rechtspositie bursalen

door

Tim Joosen

ACOD afgevaardigde Ugent

Jo Coulier

Hoofdafgevaardigde ABVV Vrije Universiteit Brussel

Januari 2017

'Wettelijk' kader ivm 'statuut' bursalen

- Het “bursaalstatuut” werd in het leven geroepen naar aanleiding van de crisismaatregelen van de regering in 1993
- Het is niet geregeld via een Koninklijk Besluit of Decreet maar wel via een **rondzendbrief** Ci.RH.241/467.677 van **6 februari 1997**
- De tekst is summier maar stelt wel duidelijk dat het gaat om een **beurs**, **toegekend aan doctorandi** in het kader van **onderzoek** en **zonder een arbeidsovereenkomst**

'Wettelijk' kader vervolg

Omdat de tekst van de circulaire heel vaag was en interpretatieproblemen opleverde, werd ze verschillende malen aangepast of verduidelijkt. Wij geven een overzicht van deze aanvullingen:

Circulaire nr. Ci.RH.241/467.677 (AOIF 25/2002) dd. 08.10.2002:
in deze aanvulling worden 6 verduidelijkingen geboden :

1. het kan niet gaan om prestaties “in opdracht” van de universiteit of kennisinstelling
2. wijze van berekening van het “minimumbedrag van de beurs”
3. een vrijstelling van belastingen mag slechts éénmaal aan dezelfde persoon worden toegekend, ook als deze persoon achteraf aan een andere instelling zou werken dan bij de eerste beurs

'Wettelijk' kader vervolg

4. specificatie van uitsluitingsvoorwaarde rond wetenschappelijk onderzoek verricht voorafgaand aan de beurs: enkel personeelsleden die minstens 365 dagen tewerkgesteld geweest zijn als assistent worden uitgesloten; geen enkel ander statuut vormt een uitsluitingsvoorwaarde. Het is niet mogelijk om een lopende arbeidsovereenkomst te onderbreken om vervangen te worden door een beurs

5. de bursaal mag enkel aan onderzoek doen en dit zonder een arbeidsovereenkomst. De enige uitzondering is voor max. 4 uur per week toezicht houden op praktijkwerken van studenten van de tweede cyclus

'Wettelijk' kader vervolg

6. de beurs moet niet toegekend worden op basis van 4 opeenvolgende jaren, onderbrekingen zijn mogelijk, hoewel de totale tijdperk van de toekenning van de 48 maanden beurs moeten liggen binnen de 72 maanden (6 jaar)

ADDENDUM bij de circulaire Ci.RH.241/467.677 (AOIF Nr. 25/2002) van 08.10.2002:

Hierin wordt gepreciseerd dat de beurs niet in volledige blokken van maanden moet worden opgenomen; onderbrekingen kunnen dus ook gedurende de maand gebeuren. Dit houdt onder meer in dat ook tijdskrediet kan worden opgenomen (zie verder).

'Wettelijk' kader vervolg

Circulaire nr. Ci.RH.241/596.009 (AOIF Nr. 17/2009) dd 07.04.2009: tot nu toe de meest recente versie van de circulaire rond het “bursaalstatuut”.

Het betreft een antwoord van de administratie op een concrete vraag gesteld door Professor S'Jegers, toenmalig vicerector onderwijs aan de VUB, over de uitvoering van al dan niet betaalde activiteiten buiten de normale onderzoekswerkzaamheden van de doctorandus (bv. bijklussen in het weekend, vergoedingen ontvangen voor politieke mandaten, sportieve of culturele activiteiten). De administratie staat dit expliciet toe.

Niet mogelijk: flexi-jobs want hiervoor is arbeidsovereenkomst vereist!

'Wettelijk' kader vervolg

Door de vaagheid van bovengenoemde circulaires grijpen veel instellingen bij het bepalen van de toekenningsvoorwaarden voor een beurs terug naar de voorwaarden die vermeld worden in Artikel 90, WIB 92 (aj.2011) §2 over toekenning van prijzen aan geleerden, schrijvers of kunstenaars, waarvoor de voorwaarden en het toepassingsgebied verduidelijkt worden in artikel 53, KB/WIB 92 (aj. 2013).

Het gaat hier vooral om de randvoorwaarden rond de herkomst van de financiering waarop een bursaal wordt tewerkgesteld. Universiteiten gebruiken deze regelgeving om bursalen toe te staan op projectfinanciering vanuit de overheid (2de, 3de geldstroom). Deze wettelijke bepalingen zijn echter enkel toepasbaar op de postdocbeurzen, maar niet op prédocs (= doctorandi die hun doctoraat nog niet hebben behaald).

Rechten gelijk met werknemers

- **Andere inkomsten uit arbeid verricht buiten de normale onderzoekswerkzaamheden: net zoals een werknemer die buiten zijn arbeidsovereenkomst vaak ook andere werkzaamheden mag verrichten, blijkt dit ook voor bursalen te kunnen.** Belangrijk is dat deze regel nauwelijks wordt toegepast binnen universiteiten en andere kennisinstellingen (FWO, IWT) en zelfs vaak expliciet verboden wordt. Het is duidelijk dat de circulaire van 7/4/2009 te weinig bekend is of niet wordt toegepast.
- **Onderbrekingen van de beurs in het kader van alle vormen van zorgkrediet/tijdskrediet en arbeidsduurvermindering:** doordat de totale, onderbroken, periode waarin een beurs kan worden toegekend maximaal 72 maanden bedraagt, maakt dit dat alle vormen van loopbaanonderbreking/tijdskrediet

Rechten gelijk met werknemers

(palliatieve zorgen, ouderschapsverlof, zonder motief,...) in principe ook toepasbaar zijn op bursalen. De praktijk leert ons dat de RVA in deze gevallen wel degelijk een uitkering uitbetaalt. Ook deze situatie is te weinig gekend en wordt niet algemeen toegepast.

- **De bursaal is een sociaal verzekerde:** doordat een bursaal volledige sociale bijdragen afdraagt (dit geldt enkel voor EU-onderdanen of landen waarmee een conventie is afgesloten, bursalen uit derde landen krijgen enkel recht op ziekteverzekering), is hij/zij dus ook een volledig sociaal verzekerde, zowel voor pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ziekte en arbeidsongevallen (zie verder).

Rechten gelijk met werknemers

Arbeidsongevallenwet van 10 april 1971

Uitspraak arbeidsrechtbank Nijvel: 12 november 1986:

Voor een bursaal die slachtoffer van een arbeidsongeval met blijvende arbeidsongeschiktheid tot gevolg dient te worden nagegaan wat het gemiddelde loon is van de werknemers van de categorie waartoe hij zou behoord hebben op het einde van zijn doctoraatsstudiën. (JTT, 1988, 85-87)

Concreet:

- *Voorstel referteloon verzekeraar van ULB: 332.799 BEF*
- *Vonnis arbeidsrechtbank, referteloon 1986: 776.130 BEF*

Rechten gelijk met werknemers

Nadeel brutoloon = nettoloon

Uitkeringen als sociaal verzekerde (werkloosheid, pensioen,...) worden berekend op het brutoloon en zijn nadelig voor de bursaal: de belastingvrijstelling impliceert immers een lager brutoloon gezien bruto en netto = voor bursaal, zie voorbeeld (1j anc.):

	AAP	Bursaal
Bruto	3208,55	2293,11
RSZ	-419,36	-299,71
werkbonus	0	36,87
BV	-765,99	0
inh. Soc. Prog	-29,8	0
Netto	1993,4	2030,27
werkloosheidsuitkering	1657,1	1319,67
Pensioenbedrag	49,08	44,11

Ontbreken van werknemersrechten: problemen

- **Geen werkgeversgezag:** aangezien een bursaal een “studiebeurs” krijgt en geen arbeidscontract, kan de promotor of wetenschappelijke instelling **geen hiërarchische controle uitoefenen** op de bursaal. In de praktijk doet men dit wel.
- **Bursalen op projectfinanciering:** de vraag kan gesteld worden of het aanwerven van bursalen op projectfinanciering wel valt onder de toepassing van de circulaire rond de belastingvrijstelling. Bij projectfinanciering is er immers vaak geen sprake van vrij doctoraatsonderzoek door de bursaal en is er dikwijls sprake van misbruik om louter arbeidstaken op te nemen.
- **Bursalen belast met andere taken dan wetenschappelijk onderzoek:** de circulaires verbieden duidelijk dat de bursaal andere taken uitoefent dan deze in het kader van zijn doctoraatsonderzoek, behalve dan max. 4u begeleiding praktijkklassen. Bursalen worden ingezet voor administratieve of technische taken, toezicht/verbeteren van examens of werken aan contractfinanciering wat niet mag.

Ontbreken van werknemersrechten: problemen, vervolg

- **Conflicten tussen bursaal en promotor of instelling:** door de onduidelijke rechtspositie van bursalen is het welzijn van de bursaal vaak sterk afhankelijk van de goede relatie met de promotor en de goodwill van deze laatste. Als er echter een conflict ontstaat, maken promotoren of instellingen dikwijls misbruik van deze onduidelijkheid om bursalen onder druk te zetten. Een bursaal kan ook niet naar de arbeidsrechtbank gaan, tenzij er wordt gepleit dat er sprake is van een verdoken arbeidsovereenkomst. Bursalen aan de publiekrechtelijke universiteiten kunnen zich wel richten tot de Raad van State.
- **Beëindiging overeenkomst:** in principe heeft een beurs-overeenkomst een start- en einddatum en kan hier niet van worden afgeweken. In de praktijk kunnen zowel een instelling /promotor als de bursaal redenen hebben om deze overeenkomst vroegtijdig te beëindigen. Sommige promotoren eisen dan **onterecht** een “schadevergoeding”.

Ontbreken van werknemersrechten: problemen, vervolg

Als deze vroegtijdige beëindiging niet in wederzijdse toestemming gebeurt, wordt de uitkomst vaak bepaald door krachtsverhoudingen binnen de instelling (promotor vs. bursaal, instelling vs. vakbonden). Instellingen proberen dit te omzeilen door “voorwaarden” op te nemen waarbinnen een beursovereenkomst vroegtijdig kan worden stopgezet.

- **Lagere eindejaarspremie en lager vakantiegeld:** doordat de eindejaarspremie en het vakantiegeld bij contractuele wetenschappelijke medewerkers bepaald wordt door het brutoloon, hebben doctoraatsbursalen een lagere eindejaarspremie en een lager vakantiegeld. Het gemiddelde verlies per jaar kan gerekend worden op 1.200-1.400€ netto per jaar

Ontbreken van werknemersrechten: problemen, vervolg

- **Lagere vervangingsinkomsten en pensioenen:** doordat de berekening van vervangingsinkomens (werkloosheid, invaliditeit,...) en pensioenen berekend wordt op het brutoloon en niet op het nettoloon, hebben bursalen lagere uitkeringen.
- **Kortlopende contracten:** Een langdurige aaneensluiting van kortlopende beurscontracten kan leiden tot onzekerheid van de arbeidssituatie van de bursaal en tot een sterke afhankelijkheid van de goodwill van de promotor en de instelling.
- **Ontbreken van syndicale rechten:** vooral op instellingsniveau, wel erkenning in personele toepassingsgebied VOC (Codex Hoger Onderwijs).

Voordelen bursaalstatuut?

- In sommige gevallen kan het ontbreken van een arbeidsinkomen meer rechten geven voor bv. bepaalde premies maar nadelen bij andere fiscale voordelen (bv. bij het afsluiten van een hypothecaire lening).
- Of een bursaal, alles bijeengenomen, meer voor- of nadelen geniet, hangt sterk af van de persoonlijke situatie (gezinssituatie, persoonlijke omstandigheden).
- Door de band genomen komt de bursaal er slechter uit dan de werknemer (bv. lager bruto zorgt voor lagere pensioenen, uitkeringen, geen aftrekposten voor belastingen...).

Sluit aan bij de vakbond

De werkgevers beweren dat bursalen studenten zijn en bijgevolg niet door vakbonden kunnen worden vertegenwoordigd. Wij menen dat dit onterecht omdat:

- wij als vakbond zelf kiezen wie we wensen te verdedigen en het niet aan de werkgevers is om daar een beslissing in te nemen.
- de Codex hoger onderwijs de bursalen expliciet opneemt in het personele toepassingsgebied van het Vlaams onderhandelingscomité

Stand up for your rights

Wij ijveren voor een rechtspositieregeling voor de bursalen waarin minstens volgende zaken worden geregeld:

- De finaliteit van het bursaalstatuut, het maken van een doctoraat, wordt gerespecteerd.
- Vaste termijn bij toekenning van beurscontracten: het voorstel is een termijn te nemen van twee keer twee jaar (in totaal dus vier), met automatische verlenging na de eerste twee jaar na positieve evaluatie. Beroepsmogelijkheid bij negatieve evaluatie na twee jaar.
- Principieel verzet tegen vroegtijdige intrekking van de beurs: behalve bij ingeval van duidelijke wanprestaties. Dit dient objectief te worden vastgesteld met beroepsmogelijkheid voor de bursaal en het recht om zich te laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde.

Stand up for your rights, vervolg

- Nettobedrag beurs = assistent met dezelfde gezinssituatie.
- Geen loskoppeling van het beursbedrag met de indexering van de lonen voor de assistenten.
- Gelijke rechten op pensioen en andere uitkeringen, vakantiegeld, eindejaarspremie als onderzoekers in het werknemersstatuut.
- Gelijke rechten op terugbetaling woon-werkverkeer, bonussen en andere extralegale voordelen die werknemers van de universiteit of onderzoeksinstelling genieten.
- Gelijke rechten op verlof, dienstvrijstelling, ... zoals werknemers aan de onderzoeksinstelling.
- Toekennen van syndicale rechten, zowel actief als passief.

Problematiek bevoegde rechtbank

Quid bevoegde rechtbank*:

- publiekrechtelijke instellingen: Raad van State
- privaatrechtelijke instellingen: ?

* Voorbeelden:

- Arrest ***Raad van State*** nr. 205.002 van 10 juni 2010, vernietiging beslissing UA om x niet aan te stellen als doctor-assistent. Hebben bursalen gelijkaardige rechten?
- Arrest ***Raad van State*** nr. 223.276 van 5 juni 2013, beroep van x tegen uitsluiting (= ontslag om dringende redenen) als doctoraatsstudent wordt verworpen (geen administratieve rechtshandelingen, dus Raad van State verklaart zich onbevoegd)