**benjamin dalle**

vlaams minister van brussel, jeugd, media en armoedebestrijding

**antwoord**

op vraag nr. 218 van 11 september 2023

van **anke van dermeersch**

1. Er zijn eind 2022 54 verbrekingsvergoedingen in het kader van het Transformatieplan betaald. Door de timing werden deze begrotingsmatig aangerekend op begrotingsjaar 2023.

Thuis kan echter niet meegenomen worden hierin. De medewerkers van Thuis zijn niet ontslagen of verbroken. De ‘bedrijfsentiteit’ van Thuis is overgedragen. Binnen het kader van de bedrijfsentiteit heeft geen enkele medewerker zijn/haar job verloren. Alle medewerkers zijn tewerkgesteld aan gelijkwaardige voorwaarden bij de overnemer. Bij de overdracht van het programma Thuis werden dan ook geen verbrekingsvergoedingen betaald.

1. Zie antwoord op vraag 1. De outsourcing van Thuis kadert in een ‘overdracht’ van onderneming. Dit heeft tot gevolg dat voor de medewerkers, die voldoen aan de voorwaarden van overdracht, de contracten worden overgedragen aan de nieuwe onderneming. Bij overdracht van een bedrijfsentiteit is er geen vrije keuze tot overstappen of verder werken bij de oorspronkelijke werkgever. De bedrijfsentiteit werd integraal overgedragen en dit geheel conform het geldende juridische kader. De contractuele medewerkers van wie de hoofdopdracht was om mee te werken aan de productie van Thuis, werden overgedragen. Er werden in totaal 69 medewerkers overgedragen.
2. Gedetailleerde informatie over de budgettaire berekening van bedrijfsbeslissingen is de VRT op basis van de beheersovereenkomst niet verplicht te geven, gezien bepaalde gegevens vertrouwelijk zijn.
3. Ook hier kan de VRT niet op ingaan. Vooreerst is VRT gehouden aan een contractuele geheimhoudingsverbintenis. Daarenboven is zij is ook van mening dat het publiek vrijgeven van deze gegevens haar bedrijfseconomische positie kan schaden en vereist de beheersovereenkomst de vrijgave van dergelijke gegevens niet.

**benjamin dalle**

vlaams minister van brussel, jeugd, media en armoedebestrijding

**antwoord**

op vraag nr. 219 van 11 september 2023

van **anke van dermeersch**

1-2. De outsourcing van Thuis betrof een operatie waarbij VRT vanaf begin 2023 de reeks niet meer zelf intern produceert, maar extern bij een productiehuis bestelt. Tegelijkertijd werd de bedrijfsentiteit Thuis (zijnde een geheel van mensen, middelen en contracten) overgedragen aan die externe producent. Die externe producent is gespecialiseerd in fictie en kan dus op dit vlak veel meer schaalvoordelen realiseren en ook veel kansen bieden aan talent dat zich wil focussen op fictie.

Voor de ontwikkeling van programmateriaal voorziet de Overheidsopdrachtenwet in een uitzondering (artikel 28, § 1, 2° Overheidsopdrachtenwet). Dit neemt niet weg dat VRT bij de outsourcing van Thuis een marktverkenning heeft gedaan. Op basis daarvan zijn onderhandelingen aangegaan met een aantal productiehuizen en op basis van een aantal objectieve criteria is dan WarnerBros/Eyeworks als beste kandidaat uit de bus gekomen. WarnerBros/Eyeworks hebben een dochtervennootschap (Het ThuisHuis BV) opgericht om de activiteiten van Thuis in onder te brengen (een zogenaamd special purpose vehicle (spv)). Dat was tijdens de onderhandelingen met Eyeworks ook zo afgesproken en heeft tal van voordelen, waaronder de transparante toekenning van productiemiddelen aan de productie van Thuis.

3. Enkel contractuele medewerkers van wie de hoofdopdracht was om mee te werken aan de productie van Thuis, werden overgedragen. VRT heeft hiervoor een aantal objectieve criteria vastgelegd voor de afbakening van de bedrijfsentiteit Thuis en die consequent toegepast. Deze criteria werden toegelicht aan de vakbonden in het kader van het sociaal overleg. Vermits de bedrijfsentiteit Thuis overgedragen werd zijn ook de activa (middelen, infrastructuur, overeenkomsten,..) die specifiek en enkel door Thuis gebruikt werden, overgedragen.

4. Er was geen vrije keuze. De bedrijfsentiteit werd integraal overgedragen en dit geheel conform het geldende juridische kader.

5. Overleg met vakorganisaties

Op 21 april 2022 kondigde VRT haar Transformatieplan aan.

De vakorganisaties werden, conform het geldende juridische kader, eerst ingelicht over de plannen. Daarna werden onderhandelingen opgestart om gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden te realiseren. Gelijke voorwaarden waren niet mogelijk voor alle elementen uit de lopende arbeidsovereenkomsten, omdat deze immers niet zomaar overzetbaar zijn naar de private sector. Na de aankondiging van het plan hebben de directie en de vakorganisaties op regelmatige basis samengezeten om de inhoud van het Transformatieplan en de uitbesteding van de productie van Thuis te bespreken, zowel op inhoudelijk vlak als wat betreft de gevolgen voor het personeel. Tijdens deze informatiefase kregen de vakorganisaties de kans om vragen te stellen waarop de directie hen aanvullende informatie ter beschikking stelde. Tijdens de maanden juli en augustus werden er een aantal vergaderingen van het sociaal overleg georganiseerd om enkele specifieke onderwerpen af te toetsen.

Op het Basisoverlegcomité van 1 september 2022 hebben de vakorganisaties aangegeven een mandaat van hun leden te hebben ontvangen om concrete onderhandelingen aan te vatten. Tijdens de maanden september en oktober vonden er vervolgens onderhandelingen tussen de directie en de vakorganisaties plaats.

Na de onderhandelingen met de vakorganisaties, heeft VRT ook een conclusietekst aangenomen die werd goedgekeurd tijdens de vergadering van het Sector Comité XVIII op 21 november 2022. Deze conclusietekst werd bekrachtigd tijdens de vergadering van de Raad van Bestuur van VRT van 22 november 2022. De goedgekeurde conclusietekst werd ook overgenomen en mee bevestigd door het Thuishuis.

Arbeidsvoorwaarden

De werknemers zijn overgedragen aan gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. VRT behoort tot de publieke sector. De arbeidsvoorwaarden van contractuelen van VRT verschillen op bepaalde onderdelen van de arbeidsvoorwaarden die gelden in de private sector (waaronder Het ThuisHuis BV valt). Daardoor moesten een aantal gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden worden uitgewerkt om zoveel als mogelijk in te passen in de arbeidsvoorwaarden van de private sector. Daarbij werd ook rekening gehouden met de regelingen die van toepassing zijn binnen Paritair Comité 227.

6. Zie antwoord op vragen 1 & 2.

7. De VRT bevestigt dat dit het geval is.

8. Zie antwoord op vraag 5.