

**Eindverslag nr. 2016/4
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 24 augustus 2016 werden gevoerd in de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van
het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidssdiensten**

Over: Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat betreft verloven en afwezigheden

Genoemd ontwerp van besluit wordt, als gewijzigd na de onderhandelingen, als bijlage aan dit eindverslag toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. Mevrouw Liesbeth Homans, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, Voorzitter,
2. de heer Jo Vandeurzen, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. De heer Geert Bourgeois, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering,

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

en de afvaardiging van de werkgeversdelegaties, samengesteld als volgt:

- de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VMSG),
- de Vereniging van de Vlaamse Provincies (VVP),

anderzijds,

werd over genoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat betreft verloven en afwezigheden

1° wat de vakorganisaties betreft,

- een akkoord, mits opmerkingen bereikt met het ACV OD;
- een akkoord, mits opmerkingen bereikt met de ACOD;
- een akkoord, mits opmerkingen bereikt met het VSOA,

om onderstaande redenen:

Opmerkingen ACV OD

ACV-Openbare Diensten kan zich grosso modo vinden in het 'ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat betreft verloven en afwezigheden'.

Wel willen wij hierbij nog enkele kanttekeningen maken:

Wij wensen te benadrukken dat de uitbreiding van het recht op onbezoldigd verlof onvoldoende de éézijdige afschaffing van de loopbaanonderbreking algemeen- en eindeloopbaan stelsel compenseert.

De minimale bepalingen zullen in de praktijk aanleiding geven tot een zeer uiteenlopende tot willekeurige toepassing en interpretatie. De hoogst eigenzinnige en voorbarige publicatie van de interpretatie van de VVSG zet aan tot willekeur. Dergelijke houding is een kaakslag voor het sociaal overleg en een blamage voor de Vlaamse regering. Daarenboven houdt hun interpretatie op een aantal essentiële punten juridisch geen steek en miskent de VVSG zo de rechten van het betrokken personeel.

Door het abrupt afschaffen van de loopbaanonderbreking - om louter budgettaire redenen - en om geen hiaat te laten ontstaan, is deze surrogaatmaatregel te snel en dus onvoldragen

gerealiseerd moeten worden. Dit haast- en spoedwerk resulteert in een aantal tekortkomingen en anomalieën:

Het onbezoldigd verlof als gunstmaatregel wordt i.p. niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, met alle nadelige gevolgen van dien voor de loopbaan en sociale zekerheid. Het onbezoldigd verlof als recht is in principe gelijkgesteld met dienstactiviteit. Toch is het niet zo dat deze periodes steeds meegerekend kunnen worden voor het pensioen (bedrag) van de statutairen. Voor de contractuele personeelsleden kunnen de periodes van onbezoldigd verlof zelfs nooit in aanmerking genomen worden voor de diverse takken van de sociale zekerheid. Een bijkomend nadeel voor contractuelen t.o.v. statutairen, wat niet het geval was bij de loopbaanonderbreking...

De uitiem toegevoegde mogelijkheid om 'een financiële bonusregeling' te voorzien zal nooit het verlies van de uitkering bij loopbaanonderbreking en tijdskrediet - zoals die nog altijd bestaat in de privé sector - compenseren. Het verlof zal dus enkel een optie zijn voor zij die het zich financieel kunnen permitteren en al naar gelang de faciliteiten van het toevallige bestuur... Daarom pleiten wij ervoor een algemene minimale financiële bonusregeling op te nemen in een Sectoraal Akkoord.

Wij kunnen ons niet vinden in de verstrenging van de bepaling 'dienstbelang'; de huidige bepaling die stelt dat de verloven "de goede werking van de dienst niet in het gedrang mogen brengen" wordt: "als de goede werking van de dienst dat toelaat".

Bijkomend willen wij opmerken dat er geen sluitende overgangsbepalingen zijn opgenomen voor 'lopende verloven'. Wij gaan er van uit dat deze blijven doorlopen voor de toegestane periode.

Opmerkingen ACOD

Protocol van akkoord met opmerkingen m.b.t. tot onbetaald verlof.

Algemeen

De ACOD Lokale en regionale besturen heeft de regeling van het onbetaald verlof bekeken als verlengstuk van het zorgkrediet, zoals in het protocol van het zorgkrediet van d.d. 19 mei 2016 opgenomen onder punt 3 waar de verbintenis is voorzien met het onbetaald verlof.

In die context kunnen we akkoord gaan met het voorstel van BVR maar het geheel blijven we zien als een achteruitgang t.o.v. de tot op vandaag bestaande systemen.

We blijven het betreuren dat de financiële besparing die de Vlaamse regering doorvoert op kosten is van de werknemers binnen de lokale besturen. Deze besparing is ook oorzaak tot een verenging van de toekomstige mogelijkheden van het realiseren van werkbaar werk.

Het argument bij de invoering van het onbetaald verlof als hefboom naar werkbaar werk, zoals opgenomen in de "nota aan Comité C1 – Ontwerp BVR over complementair verlof" vinden we niet correct. Werkbaar werk kan men enkel realiseren door werkgevers te responsabiliseren het werk werkbaar te maken. Met het onbetaald verlof in deze vorm zal in vele gevallen het enkel de werknemer zijn die kan zorgen voor zijn werkbaar werk en door zijn eigen financieel verlies.

Gezien het aanzienlijke financieel verlies zal dit niet voor alle categorieën van werknemers de mogelijkheid geven hiervan gebruik te maken.

Opmerkingen

1. Door het relatieve van het BVR is de kans groot op een uitholling van het systeem.
2. De minimale termijn van 12 maanden tot 55 jaar is niet ruim genoeg en gaat niet altijd in een carrière kunnen zorgen voor de goede combinatie privé – werk.
3. De medewerkers die er gebruik van maken gaan later grote gevolgen ondervinden bij de berekening van hun pensioen. Met goede wil zou dit kunnen gecompenseerd worden door afspraken te maken op het federale niveau.

Opmerkingen VSOA

Niettegenstaande onderstaande bedenkingen/opmerkingen tekenen wij toch een protocol van akkoord omwille van het feit dat de Vlaamse Regering in een mogelijkheid voorziet om personeelsleden die door omstandigheden moeilijkheden hebben om voltijds aan de slag te blijven een oplossing te bieden via het recht op onbetaald verlof. Ook de mogelijkheid en het recht van het personeelslid om een bijkomende job uit te oefenen en zo zichzelf een menswaardig inkomen te garanderen is dan een optie. Het valt te betreuren dat welbepaalde besturen (al dan niet onder impuls van de werkgeversorganisatie(s)) het besluit zullen aangrijpen om hun verregaande autonomie ten volle uit te putten en dit in het nadeel van (bepaalde) personeelscategorieën.

Hierbij denken wij onder meer aan:

- de mogelijkheid tot het invoeren van een batterij aan voorwaarden en het bepalen van nadere regels en het al dan niet toepassen of uitsluiten van personeelscategorieën (Art. 211ter);
- de discussie over het al dan niet toekennen van een verplaatste feestdag (vervangingsdag) naar een dag waarop het personeelslid onbetaald verlof geniet zal terug worden opgelaaid (art. 211);
- artikel 201, 3° lid. De feestdag die op een verlofdag valt is een verlofdag, geen feestdag;
- omtrent het gunstverlof stellen de meeste besturen dat men hierop beroep kan doen als het verlof, de overuren en de recupdagen volledig uitgeput zijn. Wij vermoeden dat dit terug zal toegepast worden;
- de mogelijke bonusregeling is een positief gegeven, al vreest VSOA-Irb dat dit hoogstwaarschijnlijk niet zal worden toegepast, zoals vele facultatieve toelagen.

Tenslotte verwijzen wij naar de stellinginname van de VVSG en betreuren hun voorbarige en onjuiste communicatie over dit besluit.

- Artikel 201, 4° lid. VVSG miskent het recht van het personeelslid om het verlof voortijdig op te zeggen. Dit is niet correct want na de wijziging van het rechtspositieregelingsbesluit kan het personeelslid zich op het gewijzigde artikel beroepen om dit af te dwingen.
- Artikel 211, 4° lid. VVSG miskent het recht van het personeelslid om het verlof voortijdig op te zeggen. Dit is niet correct want na de wijziging van het rechtspositieregelingsbesluit kan het personeelslid zich op het gewijzigde artikel beroepen om dit af te dwingen.

Met de wijziging van artikel 141 kunnen wij echter niet instemmen. Nu bepaalt het rechtspositieregelingsbesluit 2010 in artikel 141, § 2, 2° lid:

De raad kan bepalen dat het vast aangestelde statutaire personeelslid dat een mandaat opneemt bij een ander bestuur, ambtshalve onbetaald verlof krijgt voor de duur van het mandaat, vermeld in artikel 9, eerste lid. Hij kan ook bepalen dat het onbetaalde verlof verlengbaar is bij een verlenging van het mandaat, vermeld in artikel 9, tweede lid. (Onze vette druk.)

Deze bepaling wordt niet hernomen in het gewijzigde artikel 141. Een vergelijkbare bepaling blijft wél staan in het aangepaste rechtspositieregelingsbesluit 2007.

Het is m.a.w. een gemiste kans om voor de personeelsleden van het OCMW het werk "werkbaar" te houden, gezien het feit dat werken bij een OCMW een "zwaar beroep" is, want een beroep met allereerst een mentale werkbelasting (personeelslid zit gesandwichd tussen de cliënt/hulpvrager/bewoner en het bestuur) en een fysieke belasting (van de onderrug).

Ten slotte betreuren wij nogmaals het rechts beleid van deze Vlaamse Regering die er mee voor zorgt dat de lokale ambtenaar mogelijks in de armoede zal verzeild raken. Er is immers niet voor iedereen de mogelijkheid weggelegd om een andere job uit te oefenen.

2° wat de werkgeversorganisaties betreft,

- een akkoord, mits opmerkingen bereikt met de **VVSG**,
- een akkoord, mits opmerkingen bereikt met de **VVP**;

om de onderstaande redenen:

Opmerkingen VVSG:

De VVSG gaat akkoord omdat de Vlaamse regering tijdens de onderhandelingen expliciet aangaf dat het (ontwerp)besluit de besturen de ruimte geeft om in de eigen rechtspositieregeling nadere regels, modaliteiten, voorwaarden en beperkingen te bepalen, rekening houdend met de goede werking van de dienst. We hebben wel enkele belangrijke opmerkingen.

(1) Vraag naar heldere regels. We vragen om de voorgestelde regeling inzake facultatief onbetaald verlof te herleiden tot 'het bestuur schrijft een regeling van onbetaald verlof als gunst uit'. Cf. ook de principes van deregulering en decentralisatie in het Vlaamse regeerakkoord.

(2) Inhoudelijke opmerkingen

a) De automatische gelijkstelling met dienstactiviteit is niet logisch en vergroot opnieuw de verschillen tussen statutairen en contractanten op het vlak van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid. Vraag om het onbetaald verlof niet automatisch gelijk te stellen met dienstactiviteit.

b) Het voortijdige terugkeerrecht van het personeelslid is nadelig zowel voor de vervanger die weinig perspectief krijgt als voor de organisatie die soms vooruit wil gaan en de dienst(verlening) wil aanpassen. Vraag om het terugkeerrecht te schrappen of te beperken tot situaties van overmacht.

c) Contingent onbetaald verlof als recht

Vlaanderen wil de nieuwe regeling zoveel mogelijk afstemmen op de regeling voor de diensten van de Vlaamse overheid. Dit is niet logisch en verre van evident, omdat er bij lokale besturen vaak kleinere tot eenmansdiensten zijn.

Bovendien hebben we door bij de invoering van het Vlaamse zorgkrediet de teller weer op 0 te zetten voor iedereen, de komende decennia te maken met een grote groep medewerkers die een groot contingent aan 'verlofrechten' kunnen uitputten (combinatie van loopbaanonderbreking en loopbaanvermindering, zorgkrediet en onbetaald verlof). Daarom vragen we: (1) om de specifieke regeling vanaf 55 jaar naar 60 jaar te brengen (ruim contingent tijdens loopbaan, tijdskrediet eindloopbaanregeling zal ook opgetrokken worden tot 60 jaar, behalve voor zware beroepen), maar lokale besturen de ruimte te geven om deze eindloopbaanregeling toch al vanaf 55 jaar toe te staan, al dan niet beperkt tot zware beroepen, en (2) om besturen de mogelijkheid te geven om het contingent onbetaald verlof te beperken voor medewerkers die periodes van loopbaanonderbreking en/of -vermindering (stelsel t.e.m. 1 september) hebben opgenomen of momenteel opnemen (cf. redelijkheid).

d) We vragen dat het OCMW én de gemeente voor de zogenaamde 'specifieke diensten en voorzieningen' de ruimte krijgt om zelf een regeling onbetaald verlof uit te werken in de eigen RPR, waarbij het de mogelijkheid heeft om deze af te stemmen op de regeling voor de private social profit sector. Gelet op de specifieke situatie en noden van deze diensten (waarbij we zowel denken aan het belang van de continuïteit van de dienstverlening en de goede werking van de dienst, als aan het welzijn van de medewerkers) en hun concurrentiële positie, is dit cruciaal.

(3) Timing. De Vlaamse regering wil het besluit in werking laten treden op de dag die volgt op de bekendmaking ervan in het B.S. Dit is niet werkbaar aangezien de lokale besturen nog een kaderregeling moeten vastleggen; dit vergt minstens enkele maanden tijd.

Daarnaast betreurt de VVSG dat ze als werkgeversorganisatie van de lokale overheidssector niet uitgenodigd was op het Comité V waarin de onderhandelingen over de afschaffing van de niet-gemotiveerde loopbaanonderbreking plaats vonden. We maken daarom gebruik van dit eindverslag om ons standpunt daarover te vertolken.

De VVSG is blij dat de loopbaanonderbreking gemoderniseerd wordt; lokale besturen waren hier al langer vragende partij voor. Toch heeft de VVSG enkele vragen en bedenkingen:

1. Lokale besturen moeten voldoende ruimte krijgen om de continuïteit van de dienstverlening te verzoenen met het recht van het personeelslid om zijn arbeidsprestaties in bepaalde situaties te onderbreken of te verminderen.

2. Het is eigenaardig dat de eindloopbaanregeling wordt afgeschaft terwijl deze in de private sector wel behouden blijft (weliswaar met strengere toegangsvoorwaarden in de toekomst). Zeker voor diensten waar men in concurrentie staat met andere marktdeelnemers (bv. de ganse zorgsector), is dit problematisch. De relatie met de private sector voor deze diensten is voor de VVSG een blijvend aandachtspunt.

3. Bij het afsluiten van de onderhandelingen werd een protocol met drie randvoorwaarden opgemaakt. De VVSG begrijpt dat deze drie randvoorwaarden essentieel zijn voor de vakbonden. In grote lijnen zijn deze voor de VVSG aanvaardbaar; we zijn het echter niet eens met de interpretatie dat de derde voorwaarde inhoudt dat men voor de lokale besturen naar eenzelfde regeling onbetaald verlof moet gaan als voor de diensten van de Vlaamse overheid.

Opmerkingen VVP:

De VVP is akkoord met de inhoud van het besluit mits volgende 2 opmerkingen:

- De VVP is van mening dat de datum van inwerkingtreding beter op een later tijdstip kan bepaald worden, omdat door de discrepantie tussen de plaatselijke

rechtspositieregeling en dit Besluit van de Vlaamse regering er nodeloze discussies en rechtsonzekerheid kan ontstaan.

- De consequenties bij de toepassing van de administratieve toestanden "dienstactiviteit" en "geen dienstactiviteit" moeten verder uitgeklaard worden op het vlak van meerekenbaarheid van het aantal dienstjaren voor het pensioen, de opbouw van het ziektekrediet en het jaarlijks verlof.

Brussel, 31 augustus 2016

Voor de overheid,

Liesbeth Homans,
Voorzitter,
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Wonen, Gelijke Kansen en
Armoedebestrijding

Jo Vandeurzen,
Ondervoorzitter,
Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

Geert Bourgeois,
Minister-president van de Vlaamse
Regering

Voor de werkgeversdelegaties,

Mark Suykens,
Directeur Vereniging van Vlaamse Steden
en Gemeenten

Raymond Van Loock,
Directeur Vereniging van Vlaamse
Provincies

Voor de representatieve vakorganisaties,

Willy Van Den Berge,
Federaal secretaris van de Algemene
Centrale van de Openbare Diensten

Christoph Vandebulcke,
Nationaal secretaris van het ACV Openbare
Diensten

Christel Demerlier,
Voorzitter van het Vlaams Gewest VSOA-Irb

Bijlage I bij het eindverslag nr. 2016/4



Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, wat betreft verloven en afwezigheden

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, artikel 116, eerste lid, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016;

Gelet op het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 112, eerste lid, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016;

Gelet op het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, artikel 104, §4, gewijzigd bij het decreet van 3 juni 2016, en §6, en 115, §1, gewijzigd bij het decreet van 3 juni 2016 en §2;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;

Gelet op protocol nr. 2016/4 van 31 augustus 2016 van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 7 juli 2016;

Gelet op advies XXXXX/X van de Raad van State, gegeven op XX xxxx 2016, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

BESLUIT:

Artikel 1. In titel IX van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009 en 23 november 2012, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° hoofdstuk VII, dat bestaat uit artikel 200 tot en met 203, wordt vervangen door wat volgt:

“Hoofdstuk VII. Onbetaald verlof als gunstmaatregel

Art. 200. Het hoofd van het personeel kan aan het personeelslid onbetaald verlof toestaan om de prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken, als de goede werking van de dienst dat toelaat.

- Het verlof, vermeld in het eerste lid, kan worden toegestaan voor:
- 1° minimaal twintig dagen per kalenderjaar, te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet in aaneensluitende perioden;
 - 2° minimaal twee jaar gedurende de loopbaan, te nemen in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal één maand.

Art. 201. Het onbetaald gunstverlof is niet gelijkgesteld met dienstactiviteit, tenzij het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft.

Verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaald gunstverlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald gunstverlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

Het personeelslid kan het onbetaalde gunstverlof voortijdig opzeggen.

Art. 202. De raad bepaalt, rekening houdend met de goede werking van de dienst, de nadere algemene regels voor het onbetaalde gunstverlof, waaronder de regels voor de indiening van de verlofaanvragen, de toekenning, de weigering en de opzegging van het verlof. De raad bepaalt ook in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden dat verlof niet van toepassing is.

De raad kan regels vaststellen die gunstiger zijn dan de regels, vermeld in artikel 200 en 201, met inbegrip van het aantal dagen per kalenderjaar of het aantal maanden gedurende de loopbaan.”;

2° artikel 203 wordt opgeheven.

Art. 2. In titel IX van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009 en 23 november 2012, wordt hoofdstuk X, dat bestaat uit artikel 210 en 211, vervangen door wat volgt :

“Hoofdstuk VIII. Onbetaald verlof als recht

Art. 210. §1. Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan minstens twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zodra het personeelslid 55 jaar is, verwerft het een bijkomend recht om minstens twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken, te nemen in periodes van minimaal een maand.

Het personeelslid heeft het recht om tijdens de loopbaan gedurende minstens zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Dat deeltijdse onbetaalde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft hij altijd het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking.

§2. Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het bestuur een contractuele betrekking, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, opneemt, wordt ambtshalve onbetaald verlof toegestaan voor maximaal de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling of de proeftijd.

§3. Het hoofd van het personeel kent het verlof toe.

Art. 211. Het verlof is gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, maakt geen einde aan het toegekende onbetaalde verlof.

Als een feestdag op een dag onbetaald verlof valt, wordt die feestdag niet vervangen.

Het personeelslid kan voor de toegestane verlofperiode verstreken is, het verlof opzeggen.

Art. 211bis. Artikel 210 is niet van toepassing op de provinciegriffier, de gemeentesecretaris, de adjunct-gemeentesecretaris en de financieel beheerder.

Art. 211ter. De raad bepaalt, de nadere algemene regels voor het recht op onbetaald verlof, waaronder de regels voor de indiening van de verlofaanvragen, de toekenning, het uitstel en de opzegging van het verlof, rekening houdend met de goede werking van de dienst. De raad bepaalt ook in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden dat verlof niet van toepassing is.

De raad kan een verlofregeling vaststellen die gunstiger is dan de regeling, vermeld in artikel 210, 211 en 211bis, waaronder ook een financiële bonusregeling.”;

Art. 3. Aan artikel 140 van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn wordt een punt 5° toegevoegd, dat luidt als volgt:

"5° het onbetaalde verlof als recht."

Art. 4. Artikel 141 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 141 De raad neemt het verlofstelsel integraal over dat is opgenomen in de regels van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel over het onbetaald verlof als gunstmaatregel, maar hij kan het toepassingsgebied of de duur ervan beperken.

Als een vast aangesteld statutair personeelslid binnen de diensten van het OCMW een contractuele betrekking, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waaraan een proeftijd verbonden is, opneemt, wordt ambtshalve onbetaald verlof toegestaan voor maximaal de duur van het mandaat, de tijdelijke aanstelling of de proeftijd."

Art. 5. Dit besluit treedt in werking op dag die volgt op de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad.

Art. 6. De Vlaamse minister, bevoegd voor de binnenlandse aangelegenheden, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Geert BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,

Liesbeth HOMANS