

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN, GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

- Betreft:**
- Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen 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 van diverse bepalingen van 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
 - Definitieve goedkeuring

1. INHOUDELIJK

1.1 Situering

Het voorliggend ontwerpbesluit wordt voorgelegd met het oog op definitieve goedkeuring. Het betreft een regeling onbetaald verlof voor het personeel van de lokale en provinciale besturen. Het vult het zorgkrediet, dat het stelsel van gewone loopbaanonderbreking vervangt voor alle Vlaamse ambtenaren, aan. Voor nadere toelichting van dit ontwerpbesluit, zie de nota aan de regering van 15 juli 2016, met oog op eerste principiële goedkeuring en onderhandelingen in Comité C1 (VR 2016 1507 DOC.0813/1bis).

De onderhandelingen met de vakorganisaties, de VVSG en VVP werden op 24 augustus 2016 gestart en afgesloten en gaven aanleiding tot ondertekening van een protocol van akkoord met opmerkingen (protocol nr. 2016/4 van 31 augustus 2016).

De Raad van State verleende advies 60.150/3 op 21 oktober 2016. De bespreking en aanpassingen naar aanleiding van dit advies worden uiteengezet in **sub 1.4**.

1.2 Samenvatting van de inhoud van de nieuwe regelgeving

De huidige verlofstelsels “Het verlof voor deeltijdse prestaties” en “Het onbetaalde verlof”

worden door dit ontwerpbesluit vervangen door “Het onbetaald verlof als gunstmaatregel” en “Het onbetaald verlof als recht”.

Het onbetaald verlof als recht betreft het recht om tijdens de loopbaan 12 maanden voltijds onbetaald verlof te nemen en dit in periodes van minimaal een maand.

Zodra het personeelslid 55 jaar is, verwerft het een bijkomend recht op 12 maanden voltijds onbetaald verlof eveneens te nemen in periodes van minimaal een maand.

Daarnaast betreft het ook een recht om tijdens de loopbaan 60 maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking. Dit deeltijds onbetaald verlof kan enkel genomen worden in periodes van minimum drie maanden. Zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft het bovendien het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse betrekking.

De besturen kunnen steeds een gunstiger recht op onbetaald verlof vaststellen, waaronder een financiële bonusregeling.

Het nieuwe “onbetaald verlof als gunst” regelt een deeltijds of voltijds onbetaald verlof als gunst. Het laat de besturen toe om al de bestaande gunstregelingen te behouden of om, al dan niet na harmonisering, de mogelijkheden van onbetaald verlof als gunst verder uit te breiden.

1.3. Aanpassingen als gevolg van de onderhandelingen in Comité C1 – protocol nr. 2016/4

De onderhandelingen leidden tot (a) het behoud van het stelsel “Verlof voor opdracht” en (b) het inbouwen van de mogelijkheid voor lokale besturen om een financiële bonusregeling te koppelen aan het onbetaald verlof.

1.4. Bespreking en of aanpassingen naar aanleiding van advies 60.150/3 van de Raad van State

1.4.1. inwerkingtreding van het besluit

Luidens artikel 5 zal het besluit in werking treden op de dag die volgt op de bekendmaking ervan in het Belgisch Staatsblad. De verantwoording hiervoor was dat de wijzigingen een gunstiger onbetaald verlofstelsel vaststellen waardoor er geen reden is om het besluit niet onmiddellijk in werking te laten treden zodat het personeel er kan van genieten.

De Raad van State werpt echter het volgende op: *De ontworpen artikelen 202 en 211ter van het besluit van 7 december 2007 geven aan de raden van de lokale besturen de opdracht om de “nadere algemene regels” voor het onbetaald gunstverlof en het recht op onbetaald verlof te bepalen. [...] Naar luid van de artikelen 202 en 211ter van het besluit van 7 december 2007 hebben de door de raden van de lokale besturen te bepalen nadere regels onder meer betrekking op de indiening van de verlofaanvragen, de toekenning, de weigering of het uitstel en de opzegging van het verlof, rekening houdend met de goede werking van de dienst. Die raden bepalen ook in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden het onbetaald verlof als gunst of als recht niet van toepassing is. De ontworpen regeling kan dan ook maar goed werken indien er door de betrokken besturen volledige uitvoering aan wordt gegeven.*

Bijgevolg kan er een probleem van rechtszekerheid rijzen, in het bijzonder wat het onbetaald verlof als recht betreft. [...] kan er bij ontstentenis van die nadere regels onduidelijkheid bestaan over de precieze voorwaarden waaronder van het recht gebruik kan worden gemaakt.

De inwerkingtreding van het te nemen besluit moet dan ook aldus worden geregeld dat de gemeenten, de provincies en de OCMW's over de nodige tijd beschikken om de nadere algemene regels te bepalen. Zo zou er kunnen worden bepaald dat het te nemen besluit in werking treedt op 1 januari 2017.

Aan deze opmerking wordt **gevolg** gegeven en de tekst van het artikel 9 van het ontwerp wordt als volgt aangepast: “Dit besluit treedt in werking op 1 februari 2017.”

1.4.2. bepalen van 'nadere algemene regels'.

De Raad van State merkt op dat er in een regeling moet worden voorzien voor het geval dat een lokaal bestuur nalaat om nadere algemene regels te bepalen. De personeelsleden in kwestie kunnen immers niet verstoken blijven van het recht op onbetaald verlof door het stilzitten van het lokaal bestuur dat hen tewerkstelt.

Aan deze opmerking wordt **gevolg** gegeven in die zin dat de artikelen 202 en 211ter niet langer imperatief geredigeerd zijn. De besturen kunnen nadere regels vaststellen. Daardoor kan de ontstentenis van nadere regels op zich niet als grond voor een weigering van een verlofaanvraag ingeroepen worden en wordt onnodige discussie daarover uitgesloten. Het blijft van groot belang dat de besturen zelf snel nadere regels bepalen. Maar dat gebeurt zonder verdere tussenkomst van de hogere overheid. De regering gaat er van uit dat de lokale besturen dat correct, op maat en tijdig zullen doen.

1.4.3. ontbreken van overgangsbepalingen.

Het huidig verlof voor deeltijdse prestaties en onbetaald verlof wordt met dit ontwerp geschrapt. De Raad van State argumenteert in verband hiermee het volgende : *Uit de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof blijkt dat indien de regelgever een beleidswijziging noodzakelijk acht, hij vermog te oordelen dat die beleidswijziging met onmiddellijke ingang moet worden doorgevoerd en hij in beginsel niet ertoe gehouden is in een overgangsregeling te voorzien. De artikelen 10 en 11 van de Grondwet zijn slechts geschonden indien de overgangsregeling of het niet voorhanden zijn daarvan tot een verschil in behandeling leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan. Dat laatste is het geval wanneer de rechtmatige verwachtingen van een bepaalde categorie van rechtsonderhorigen worden miskend zonder dat een dwingende reden van algemeen belang voorhanden is die het ontbreken van een overgangsregeling kan verantwoorden.*

De onmiddellijke beëindiging van verlofregimes lijkt van die aard dat afbreuk wordt gedaan aan de rechtmatige verwachtingen van de betrokken personeelsleden. Om dit te kunnen doen dienen er dwingende redenen van algemeen belang voorhanden te zijn, wat hier op het eerste gezicht niet het geval is. Het verdient derhalve aanbeveling om in een overgangsregeling te voorzien.

Aan deze opmerking wordt **gevolg** gegeven. Er worden nieuwe artikelen 5 en 8 toegevoegd aan het ontwerpbesluit die zorgen voor volgende overgangsregeling: *"Het personeelslid in dienst dat voor 1 februari 2017 een verlof voor deeltijdse prestaties of een onbetaald verlof genoot, behoudt dit verlof aan dezelfde voorwaarden en voor de periode dat het verlof werd toegestaan."* De nieuwe artikelen geven aanleiding tot vernummering van de erop volgende artikelen.

1.4.4. legistiek-technische opmerkingen en aanpassingen

- De Raad wijst erop dat in het derde lid van de aanhef de verwijzing naar de artikelen 104, §§ 4 en 6, en 115, § 1, van het OCMW-decreet moeten weggelaten worden. Hieraan wordt **gevolg** gegeven.
- De Raad beveelt aan om artikel 1 op te delen in drie onderscheiden artikelen. Hieraan wordt **gevolg** gegeven, waardoor de volgende artikels vernummen.
- De Raad wijst erop dat het opschrift van het hoofdstuk dat het huidige hoofdstuk X vervangt als volgt dient geformuleerd te worden: "Hoofdstuk X. Onbetaald verlof als recht". Hieraan wordt **gevolg** gegeven.
- De Raad van State merkt op dat in het ontworpen artikel 200 gewag wordt gemaakt van "minimaal twintig dagen" en "minimaal twee jaar" en in het ontworpen artikel 210 van "minstens twaalf maanden" en "minstens zestig maanden", terwijl die woorden "minimaal" en "minstens" overbodig zijn. Uit het gegeven dat de betrokken raden in een gunstiger regeling kunnen voorzien, vloeit immers voort dat, voor zover ze dat ook effectief doen, het verlof meer kan bedragen dan hetgeen in de ontworpen regeling wordt bepaald. Die woorden moeten derhalve worden

weggelaten. Hieraan wordt **gevolg** gegeven en de woorden “minimaal” en “minstens” worden weggelaten.

2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

De wijzigingen hebben geen weerslag op de begroting (cf. VR 2016 1507 DOC.0813/1bis).

3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

Het ontwerpbesluit heeft geen negatieve impact (cf. VR 2016 1507 DOC.0813/1bis).

4. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Het ontwerpbesluit heeft geen weerslag (cf. VR 2016 1507 DOC.0813/1bis).

5. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

Wat de kwaliteit van de regelgeving betreft kan verwezen worden naar de nota aan de Vlaamse met het oog op de eerste goedkeuring (cf. VR 2016 1507 DOC.0813/1bis).

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering hecht haar definitieve goedkeuring aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen 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 van diverse bepalingen van 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 minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding

Liesbeth HOMANS

Bijlagen:

- het definitief goed te keuren ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering
- het advies 60.150/3 van de Raad van State van 21 oktober 2016