

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE  
KANSEN

# **NOTA QUATER AAN DE VLAAMSE REGERING**

**Betreft:** Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus voor de personeelsleden van lokale en provinciale besturen, en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel, 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 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  
- Principiële goedkeuring

## **Samenvatting**

Voorliggend ontwerpbesluit remedieert de mogelijke nadelige impact die personeelsleden van lokale en provinciale besturen ondervinden door in het door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkende stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht te worden geplaatst naar aanleiding van de corona-pandemie.

Daarnaast realiseert het besluit de dringende conformatie aan hogere normen die de Vlaamse overheid verplicht is door te voeren bij een eerstvolgende wijziging van de reglementering rond de rechtspositieregeling.

Tot slot creëert het besluit de mogelijkheid voor besturen om personeelsleden op vrijwillige basis vakantiedagen, en/of een gedeelte of geheel van hun vakantietoelage, en/of een gedeelte of geheel van hun eindejaarstoelage in te laten ruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit.

# 1. SITUERING

## A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

**Beleidsdomein:** Kancelarij en Bestuur

**Beleidsveld:** Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid

**Beleidsdoelstelling:** Het Regeerakkoord 2019-2024 stelt: *“We werken de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg.”*

Daarnaast stelt de Beleidsnota Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid 2019-2024 het volgende: *“2.4 OD We maken een nieuwe minimale rechtspositieregeling die lokale besturen toelaat een modern personeelsbeleid te voeren. (...) We moderniseren de ‘rechtspositieregeling’ voor het overheidsperoneel met het oog op het efficiënt inzetten van personeel in de lokale besturen, maar ook met het oog op mobiliteit van personeel in en tussen overheidsniveaus en de private sector. Hierbij laten we de lokale autonomie zoveel mogelijk spelen. We werken de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg.”*

Dit besluit geeft hieraan gevolg in het licht van de coronacrisis en ter uitvoering van hogere en andere regelgeving.

## B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

**Wetgevingstechnisch- en taaladvies**

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingstechnisch- en taalkundig advies nr. 2020/298 van 31 augustus 2020.

# 2. INHOUD

## A. ALGEMENE TOELICHTING

### A.1 Gevolgen van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona

Naar aanleiding van de coronapandemie wordt binnen het kader van de federale fase vanaf 13 maart 2020 in België een algemene lock-down uitgeroepen. De (basis)dienstverlening van de lokale en provinciale besturen wordt van meet af aan expliciet benoemd als “essentiële diensten”, zij zijn dan ook verplicht die diensten blijvend te garanderen en hun personeel zoveel mogelijk te werk te stellen, binnen de veiligheidsmaatregelen die in de federale fase algemeen worden opgelegd. In sommige gevallen is zelfs met invoering van telewerk en tijdelijke wijziging van functie een tewerkstelling niet mogelijk. In die gevallen kan het lokaal bestuur sedert 13 maart 2020 beroep doen op dienstvrijstelling wegens overmacht en/of het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (contractanten).

Het stelsel van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht veronderstelt

- dat de tewerkstelling onmogelijk wordt gemaakt door een plotse gebeurtenis, onafhankelijk van de menselijke wil;
- dat de tewerkstelling geheel onmogelijk is (er is geen alternatieve tewerkstelling via telewerk of in een tijdelijke andere functie mogelijk);
- dat de werkloosheid tijdelijk is;
- dat het lokale bestuur dit stelsel wil toepassen (ze is hiertoe niet verplicht);

- dat de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht erkend wordt door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Een plaatsing in het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is bijgevolg niet vanzelfsprekend. Ze kan bovendien enkel worden toegepast voor de contractanten van lokale en provinciale besturen en niet voor statutaire personeelsleden.

Door de Rijksdienst van Arbeidsvoorziening (RVA) worden de situaties van tijdelijke werkloosheid die het gevolg zijn van het coronavirus beschouwd als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Dit werd eveneens, bij uitzondering, toegestaan voor de publieke sector.

In het werkveld kan worden vastgesteld dat sedert maart 2020 binnen de lokale en provinciale besturen gebruik werd gemaakt van dit stelsel. De gevolgen van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht voor contractuele personeelsleden wegens overmacht (corona) zijn op dit ogenblik echter niet geregeld binnen de rechtspositieregeling. Dit geeft binnen het werkveld een grote rechtsonzekerheid. Deze rechtsonzekerheid moet zo spoedig mogelijk worden weggewerkt. Bijgaand ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering regelt dan ook in eerste orde de gevolgen van de plaatsing van contractuele personeelsleden van lokale en provinciale besturen in het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht corona gedurende de coronapandemie op vlak van anciënniteiten, eindejaarspremie en opbouw van jaarlijkse vakantiedagen.

Door de nieuwe bepalingen (zie artikelen 1-5) worden overeenkomstig het Regeerakkoord eveneens verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt aangezien statutaire personeelsleden in eenzelfde situatie niet in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst maar dienstvrijstelling krijgen wegens overmacht, wat géén gevolgen heeft op de vaststelling van hun anciënniteiten, eindejaarstoelage en opbouw van jaarlijkse vakantiedagen.

## **A.2 Conformatie aan hogere en andere normen**

In tweede orde voert het besluit enkele dringende maatregelen in om te conformeren aan hogere en andere normen (zie wijzigingsartikelen 8, 10-12, 14 en 16). Zo wordt de huidige ongelijkheid voor deeltijdse personeelsleden weggewerkt in het kader van de hospitalisatieverzekering waardoor de Vlaamse regelgever zich conformeert aan Europese regelgeving. Daarnaast wordt ook het opvang-, pleegzorg- en pleegouderverlof van statutairen en contractanten op elkaar afgestemd, waardoor de Vlaamse regelgeving wordt gealigneerd op het arbeidsrecht.

## **A.3 Fietsmobiliteit**

Tot slot creëert het besluit de mogelijkheid voor personeelsleden van lokale besturen om op vrijwillige basis vakantiedagen, de volledige of gedeeltelijke vakantietoelage, of een geheel of gedeelte van de eindejaarstoelage in te ruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit (zie wijzigingsartikelen 6, 7, 9, 13 en 15).

Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de herhaalde vraag van het werkveld om de fiets verder te promoten als vervoermiddel voor woon-werkverkeer. Fietsen van en naar het werk kent veel voordelen. Op de website van de Vlaamse Stichting voor Verkeerskunde staat het volgende te lezen: *“Wie dagelijks fietst voelt zich fitter, energiever en is beter gezind. Je hoofd is al helemaal leeggemaakt als je 's avonds weer thuis komt en je dagelijkse beweging heb je ook gehad. Geen file en parkeerstress meer. En nu er minder auto's op de baan zijn, is het ook een pak aangenaamer om te fietsen. Dus hoe meer mensen blijven fietsen, hoe leuker het wordt voor iedereen.”*

Lokale besturen willen aansluiten op die trend en wensen via verschillende kanalen een fiets ter beschikking te stellen van hun personeel. De vraag om een fietsmobiliteit te bevorderen bij het personeel van de lokale besturen klinkt luidt. Die vraag is tijdens de corona-pandemie enkel toegenomen.

Deze regeling past eveneens in het voornemen van de Vlaamse Regering om een modern HR beleid te voeren: door het individuele personeelslid zelf te laten beslissen waaraan zijn loon wordt besteed.

Lokale besturen kunnen binnen de huidige regelgeving sociale voordelen (vaak extralegale voordelen genoemd) invoeren die passen binnen de contouren "sociale zekerheid en fiscaliteit" en afgestemd werden met de desbetreffende federale administraties.

De mogelijkheid om op vrijwillige basis vakantiedagen, de volledige of gedeeltelijke vakantietoelage, of een geheel of gedeelte van de eindjaarstoelage in te ruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit mag geen impact hebben op de brutosalarissen van de personeelsleden. Wat de fiscale wetgeving betreft, geldt op grond van artikel 38, §1, 14°, b), van de gecoördineerde wet op de inkomstenbelasting van 1992 volgende vrijstelling: het voordeel dat voortvloeit uit de terbeschikkingstelling van een fiets en de toebehoren, met inbegrip van de onderhouds- en stallingskosten, die daadwerkelijk wordt gebruikt voor de verplaatsingen tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling (cf. Circulaire 242.612.802 van 19 oktober 2011).

Voor personeelsleden die vallen onder 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 wordt een minimum aantal van 28 verlofdagen verzekerd. Daarnaast kunnen besturen toestaan dat boven dit minimum van 28 dagen, één of meerdere verlofdagen ingeruild kunnen worden voor voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit.

Voor personeelsleden die vallen onder 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 wordt een minimum aantal van 24 verlofdagen verzekerd. Daarnaast kunnen besturen toestaan dat boven dit minimum van 24 dagen, één of meer verlofdagen ingeruild kunnen worden voor voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit.

Er wordt met de nieuwe regeling aan de besturen overgelaten om te bepalen welke maatregelen zij het meest geschikt achten. Dit zou bijvoorbeeld naast het ter beschikking stellen of leasen van een fiets ook een onderhoudscontract voor de fiets of een gps-toestel kunnen zijn.

De invoering gebeurt echter steeds binnen de bepalingen van dit besluit en op basis van volgende premissen :

- De wilsautonomie van het personeelslid staat centraal. Dat betekent dat het personeelslid de volledige vrijheid heeft of hij al dan niet gebruik maakt van zijn keuzemogelijkheid en dat het personeelslid niet, expliciet of impliciet, kan gedwongen worden tot een keuze. Het personeelslid moet tevens de mogelijkheid hebben om zijn keuzemogelijkheid na een bepaalde periode (bijvoorbeeld jaarlijks) te evalueren en te wijzigen.
- De concrete uitwerking en toepassing van het project wordt overgelaten aan de lokale besturen. Het is aan de lokale besturen om de modaliteiten, vb. bij vroegtijdige beëindiging van de meerjarenovereenkomst, te regelen.
- De toepassing van het project mag geen optimalisatiemiddel zijn ten aanzien van de RSZ-bijdragen of de fiscaliteit. De gewaarborgde keuzevrijheid maakt het tevens onmogelijk voor de werkgever om deze regeling te gebruiken om aan loonoptimalisatie te doen, vermits hij geen impact heeft op de keuzes die zijn personeelsleden maken. Hetzelfde geldt voor de bedrijfsvoorheffing.

- Het project wordt ingevoerd met respect voor de hiërarchie van de rechtsbronnen en het opereert binnen de grenzen van de bestaande reglementering.

Omdat in het werkveld wordt vastgesteld dat lokale en provinciale besturen reeds experimenteren om deze vorm van flexibel verlonen te creëren is er dringend nood aan duidelijkheid.

## B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

### **Hoofdstuk 1. Maatregelen naar aanleiding van periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus**

**Artikel 1** bepaalt dat de door de RVA erkende periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, meetellen voor de opbouw van de administratieve anciënniteiten, zoals vastgesteld in artikel 55 van het BVR van 7 december 2007. Hierdoor worden die periodes ook in rekening gebracht als relevante beroepservaring.

**Artikel 2** bepaalt dat de door de RVA erkende periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus beschouwd moeten worden als werkelijke dienst, zoals vermeld in artikel 114 van het BVR van 7 december 2007 en artikel 80 van het BVR van 12 november 2010, en zo meetellen voor de opbouw van de geldelijke anciënniteit.

**Artikel 3** stelt dat de door de RVA erkende periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld moeten worden met de periodes waarin het personeelslid een salaris ontving, als vermeld in artikel 136 van het BVR van 7 december 2007 en artikel 99 van het BVR van 12 november 2010. Hierdoor zal niet de uitkering die verkregen werd tijdens de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gebruikt worden voor de berekening van de eindejaarstoelage, zoals vastgesteld in de artikelen 133 en 135 van het BVR van 7 december 2007 en de artikelen 96 en 98 van het BVR van 12 november 2010, maar wel het niet-verkregen salaris voor die periode. Op deze manier zal de periode van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht geen nadelige geldelijke impact hebben op de berekening van de eindejaarstoelage van contractanten.

**Artikel 4** bepaalt dat de door de RVA erkende periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door het coronavirus, meetellen als periodes met recht op salaris, die recht geven op jaarlijkse vakantiedagen, als vermeld in artikel 177, eerste lid, van het BVR van 7 december 2007. Een plaatsing in dit stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht geeft het personeelslid zo recht op jaarlijkse vakantiedagen, ook al ontvangt het personeelslid gedurende die periode enkel werkloosheidsuitkeringen en geen salaris.

De periodes worden niet beperkt in tijd omdat we het verschil tussen statutaire en contractuele personeelsleden niet willen vergroten. Statutaire personeelsleden kunnen in eenzelfde situatie niet in tijdelijke werkloosheid worden geplaatst maar krijgen dienstvrijstelling krijgen wegens overmacht, wat géén gevolgen heeft op de opbouw van jaarlijkse vakantiedagen.

**Artikel 5** is een tijdelijke maatregel, waardoor het corona-ouderschapsverlof wordt gelijkgesteld met het ouderschapsverlof vermeld in artikel 136, derde lid, van het BVR van 7 december 2007, artikel 99, derde lid, van het BVR van 12 november 2010, en artikel 5, §1, 3°, van het besluit van 13 september 2002 van de Vlaamse Regering betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel.

Het corona-ouderschapsverlof is geregeld in het koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020, terwijl artikel 136, derde lid, van het BVR van 7 december 2007 en artikel 99, derde lid, van het BVR van 12 november 2010, die handelen over de gelijkgestelde periodes bij de berekening van de eindejaarstoelage, het slechts hebben over “het ouderschapsverlof als vermeld in het KB van 29 oktober 1997”. Artikel 5 van het besluit van 13 september 2002 van de Vlaamse Regering betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, heeft het, voor het meerekenen van die periode voor de vaststelling van het vakantiegeld, enkel over “ouderschapsverlof”.

Bij een strikte lezing is er bijgevolg geen gelijkstelling met het corona-ouderschapsverlof, terwijl dat nochtans wel de bedoeling is van het KB nr. 23. Voor de duidelijkheid wordt daarom de gelijkstelling met dit KB nr. 23 gegarandeerd.

Omdat dit KB nr. 23 buiten werking wordt gesteld op 30 september 2020, tenzij na verdere verlenging, is het een tijdelijke en uitdovende maatregel die van toepassing blijft zolang het corona-ouderschapsverlof overeenkomstig het KB nr. 23 van 13 mei 2020 als gunst kan worden opgenomen door de personeelsleden van lokale en provinciale besturen.

## **Hoofdstuk 2. Wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel**

**Artikel 6** wijzigt artikel 12, §1, van het BVR van 13 september 2002 en stelt vast dat lokale besturen ervoor kunnen opteren om hun personeelsleden, die onder het publieke vakantiestelsel vallen, de keuze te geven om volledig of gedeeltelijk hun vakantietoelage om te zetten in voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hoe de inruiling van het bedrag van die toeslag concreet gebeurt, wordt overgelaten aan de lokale autonomie. Wel moeten de beginselen van behoorlijk bestuur hierbij steeds gerespecteerd worden en mag de omzetting geen impact hebben op de brutosalarissen van de personeelsleden.

## **Hoofdstuk 3. Wijzigingen 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**

Dit hoofdstuk voegt enkele wijzigingen en nieuwe bepalingen toe in het BVR van 7 december 2007.

**Artikel 7** wijzigt artikel 137 van BVR van 7 december 2007 en stelt vast dat lokale besturen ervoor kunnen opteren om hun personeelsleden de keuze te geven om hun eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk om te zetten in voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hoe de inruiling van het bedrag van de eindejaarstoelage concreet gebeurt, wordt overgelaten aan de lokale autonomie. Wel moeten de beginselen van behoorlijk bestuur hierbij steeds gerespecteerd worden en mag de omzetting geen impact hebben op de brutosalarissen van de personeelsleden.

**Artikel 8** wijzigt artikel 160 van hogergenoemd besluit en biedt lokale besturen de mogelijkheid om aan meer personeelsleden een hospitalisatieverzekering toe te kennen. Het besluit conformeert zo aan hogere regelgeving, met name aan de bescherming van deeltijdwerkers in de Europese Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid. Daarnaast wordt zo een bescherming ingebouwd bij ouderschapsverlof, waardoor de Vlaamse regelgever zich conformeert aan de Europese Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG.

Om te bepalen of het om een voltijdse of deeltijdse werknemers gaat dan wordt, wanneer het

personeelslid verschillende deeltijdse contracten heeft bij dezelfde werkgever (bijvoorbeeld voor verschillende functies) de arbeidsduur in dat geval niet per arbeidsovereenkomst bekeken maar zal de totaliteit van de tewerkstelling bij de werkgever in aanmerking worden genomen. Is de optelsom van de arbeidsduur van de verschillende deeltijdse contracten gelijk aan een voltijds equivalent dan moet het betrokken personeelslid als een voltijdse personeelslid worden beschouwd.

**Artikel 9** voegt een nieuw derde lid toe aan artikel 176, §1, van hogergenoemd besluit en creëert de mogelijkheid voor lokale besturen om hun personeel toe te laten om de jaarlijkse vakantiedagen boven het minimum van 28 dagen in te ruilen voor voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hoeveel dagen kunnen ingeruild worden en hoe de inruiling van het vakantiedagen concreet gebeurt, wordt overgelaten aan de lokale autonomie. Wel moeten de beginselen van behoorlijk bestuur hierbij steeds gerespecteerd worden en mag de omzetting geen impact hebben op de brutosalarissen van de personeelsleden.

**Artikel 10** wijzigt het opschrift van hoofdstuk IV van titel IX doordat hierna ook een recht op pleegzorgverlof en pleegouderverlof wordt toegekend aan de statutaire personeelsleden (zie art. 12).

**Artikel 11** wijzigt artikel 183 van hogergenoemd besluit en corrigeert de huidige ongelijke situatie tussen statutairen en contractanten met betrekking tot het recht op opvangverlof. Het opvangverlof van statutairen wordt gelijkgetrokken met de regeling die voor contractanten is vastgesteld in artikel 30 van de wet van 3 juli 1978 betreffende arbeidsovereenkomsten (verder: Arbeidsovereenkomstenwet).

**Artikel 12** voegt de nieuwe afdelingen "Afdeling III. Pleegzorgverlof", die bestaat uit een nieuw artikel, en "Afdeling IV. Pleegouderverlof", die eveneens bestaat uit een nieuw artikel, toe aan titel IX, hoofdstuk IV van het hogergenoemde besluit van 7 december 2007.

Contractanten die aangesteld zijn als pleegouder en over een attest beschikken om het pleegkind op te vangen, kunnen reeds genieten van een pleegzorgverlof en hebben het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten, of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing van een persoon in hun gezin.

Dit recht op pleegzorgverlof wordt nu ook toegekend aan statutaire personeelsleden in de nieuwe afdeling III, door een regeling die overeenkomt met de regeling voor contractanten zoals vastgesteld in artikel 30quater van de Arbeidsovereenkomstenwet en artikel 1 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Daarnaast wordt er voor statutaire personeelsleden in de nieuwe afdeling IV een pleegouderverlof vastgesteld in overeenstemming met de huidige regeling voor contractanten zoals vastgesteld in artikel 30sexies Arbeidsovereenkomstenwet, artikel 223quinquies van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, en het koninklijk besluit van 1 maart 2019 tot uitvoering van sommige bepalingen van artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake pleegouderverlof.

Het pleegouderverlof is een verlof voor pleegouders die in het kader van een langdurige pleegzorg een minderjarig kind in hun gezin onthalen, met het oog op de zorg voor het kind. Dit verlof wordt ook gelijkgesteld met dienstactiviteit.

**Hoofdstuk 4. Wijziging 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

Dit hoofdstuk wijzigt verschillende bepalingen van het BVR van 12 november 2010.

**Artikel 13** wijzigt artikel 97 van hogergenoemd besluit en stelt vast dat besturen ervoor kunnen opteren om de eindejaarstoelage van lokale personeelsleden volledig of gedeeltelijk om te zetten in voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit (zie toelichting bij artikel 7).

**Artikel 14** wijzigt artikel 123 van hogergenoemd besluit en biedt de mogelijkheid aan lokale besturen om aan meer personeelsleden een hospitalisatieverzekering toe te kennen. Hiermee conformeert het besluit aan hogere Europese regelgeving (zie toelichting bij artikel 8).

**Artikel 15** voegt een nieuw derde lid toe aan artikel 138, §1, van hogergenoemd besluit en creëert zo de mogelijkheid voor lokale besturen om hun personeel toe te laten om per kalenderjaar de jaarlijkse vakantiedagen boven het minimum van 24 jaarlijkse vakantiedagen in te ruilen voor voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit (zie toelichting bij artikel 9).

**Artikel 16** wijzigt artikel 140 van hogergenoemd besluit. Hierdoor krijgen de personeelsleden van het OCMW ook een recht op opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof volgens dezelfde regels als het gemeentepersoneel (zie toelichting bij artikelen 11-12).

## Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

**Artikel 17** bepaalt dat het besluit in werking treedt op de tiende dag na publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.

Daarnaast bepaalt dit artikel dat de artikelen 1 tot en met 5 retroactief in werking zullen treden en uitwerking zullen genieten met ingang van 1 maart 2020. Aangezien contractuele personeelsleden reeds sinds maart 2020 in het stelsel van erkende tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van een pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, konden worden geplaatst door lokale en provinciale besturen, moet er terugwerkende kracht worden verleend aan de bepalingen met betrekking tot opbouw van anciënniteiten, jaarlijkse vakantiedagen en de berekening van de eindejaarstoelage, inclusief de gelijkstelling van het corona-ouderschapsverlof met het ouderschapsverlof als vermeld in het KB van 29 oktober 1997. Hierdoor zullen de contractuele personeelsleden geen negatieve gevolgen ondervinden van de reeds doorgemaakte periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door het coronavirus.

De datum van 1 maart 2020 komt overeen met het tijdstip dat op federaal niveau ook werd gekozen in het kader van de retroactieve werking van de wet 12 juni 2020 tot wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust. De datum van 1 maart 2020 werd vastgesteld op basis van de vaststelling dat de COVID-19-pandemie vanaf maart toesloeg, waardoor het mogelijk werd voor, onder meer, besturen om beroep te doen op het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

De regels vastgesteld in de artikelen 1 tot en met 5 hebben een uitdovend karakter en zullen van kracht blijven zolang de RVA het mogelijk maakt om contractanten van lokale en provinciale besturen in het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht te plaatsen ten gevolge van het coronavirus, en lokale en provinciale besturen daarnaast beslissen om gebruik te maken van de mogelijkheid om contractanten in dit stelsel te plaatsen (lokale autonomie).



### **3. BESTUURLIJKE IMPACT**

#### **A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID**

##### **Toelichting**

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen budgettaire impact voor de Vlaamse Overheid.

##### **Inspectie van Financiën**

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 01/09/2020.

#### **B. ESR-TOETS**

Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering heeft geen ESR-impact.

#### **C. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID**

Het bijgaande ontwerp van besluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en de personeelsbudgetten van de Vlaamse overheid.

#### **D. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN**

Het bijgaande ontwerp van besluit heeft volgende weerslag op lokale en provinciale besturen:

- personeel: er is geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel nodig, noch is een eventuele noodzakelijke werving van extra personeel vereist;
- werkingsuitgaven: het ontwerp heeft een mogelijke weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen. Enkele bepalingen uit het besluit kunnen financiële consequenties hebben voor de lokale en provinciale besturen die contractanten in het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van een pandemie, veroorzaakt door het coronavirus, hebben geplaatst. In dergelijk geval is een mindere uitgave te verwachten. Er is niet precies geweten hoeveel besturen gebruik hebben gemaakt van het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht;
- investeringen en schulden: er zijn geen investeringen verbonden aan de uitvoering van het voorstel van beslissing;
- ontvangsten: er worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.

Conclusie: De voorgestelde wijziging zal slechts een beperkte weerslag hebben op de werkingsuitgaven van de lokale en provinciale besturen.

### **4. VERDER TRAJECT**

Na de principiële goedkeuring van het ontwerp van besluit starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap.

Na de onderhandelingen en de (tweede) principiële goedkeuring zal het ontwerp van besluit voor advies worden voorgelegd aan de Raad van State.

## 5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus voor de personeelsleden van lokale en provinciale besturen, en tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, 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 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;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten om voornoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen,  
Bart SOMERS