Vlaamse Regering

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

NOTA BIS AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: **Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en 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**
- Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting
Voorliggend ontwerpbesluit vangt de mogelijke nadelige impact op die personeelsleden van lokale en provinciale besturen ondervinden doordat ze in het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, erkend door de RVA, worden geplaatst naar aanleiding van de COVID-19-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 eindejaarstoelage en/of het bedrag van hun fietsvergoeding in te laten ruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit.

Het ontwerp van besluit werd een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 18 september 2020 (VR 2020 1809 DOC.0981/2TER). Het werd daarna onderhandeld in de onderafdeling "Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap" van de eerste afdeling van het comité

voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, wat resulteerde in protocol 2020/4 van 9 december 2020.

Die onderhandelingen resulteerden in enkele wijzigingen aan het principieel goedgekeurde ontwerp van besluit.
Er wordt een nieuw quarantaineverlof gecreëerd voor statutaire personeelsleden ter compensatie van de sluiting van scholen en opvangcentra en voor personeelsleden die in quarantaine moeten zonder zelf ziek te zijn. Dat verlof wordt toegekend als er geen oplossing kan gevonden worden via telewerk of de opname van andere verloven of overuren en gaat gepaard met een weddevermindering.
De mogelijkheid in het op 18 september 2020 principieel goedgekeurde besluit om op vrijwillige basis een gedeelte van het vakantiegeld in te ruilen voor maatregelen ter bevordering van de fietsmobiliteit wordt geschrapt.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij 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 overheidspersoneel 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

- Het bijgevoegde voorontwerp van besluit werd aangepast aan het wetgevingstechnisch- en taalkundig advies nr. 2020/298 van 31 augustus 2020.
- Het bijgevoegde voorontwerp van besluit is principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 18 september 2020 (VR 2020 1809 DOC.0981/2TER).
- Het voorontwerp van besluit werd onderhandeld met de vakorganisaties in het Comité C1, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, met een protocol (nr. 2020/4) tot gevolg.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het ontwerp van besluit werd een eerste keer principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 18 september 2020 (zie VR 2020 1809 DOC.0981/2TER). Voor de algemene toelichting verwijs ik naar de nota aan de Vlaamse Regering VR 2020 1809 DOC.0981/1QUATER bij die eerste principiële goedkeuring.

De doelstellingen van het ontwerp van besluit kunnen als volgt worden samengevat:

1. De negatieve gevolgen van de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona op te vangen voor de contractuele personeelsleden wat betreft hun anciënniteiten, recht op eindejaarspremie en vakantiedagen. De mogelijkheid wordt opengelaten dat de besturen die personeelsleden ook een compenserende vergoeding toekennen (zie artikel 8 van het ontwerp van besluit).
2. In tweede orde voert het besluit enkele dringende maatregelen in om te conformeren aan hogere en andere normen (zie wijzigingsartikelen 10, 13-15, 17 en 19). 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.
3. Ten derde creëert het besluit de mogelijkheid voor personeelsleden van lokale besturen om op vrijwillige basis vakantiedagen, de volledige of gedeeltelijke eindejaarstoelage of de fietsvergoeding in te ruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit (zie wijzigingsartikelen 9, 11, 12, 16 en 18).
4. Na de eerste principiële goedkeuring kwam daar nog een vierde element bij: naar analogie van de federale wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind (Belgisch Staatsblad van 30 oktober 2020), die direct van toepassing is op de contractanten van de besturen, werd een vergelijkbare regeling uitgewerkt voor de statutaire personeelsleden., die ook van toepassing is als het personeelslid in quarantaine moet, omdat het besmet is zonder ziektesymptomen (zie artikel 7 van het ontwerp van besluit).

WIJZIGINGEN AAN HET PRINCIPIEEL GOEDGEKEURDE BESLUIT TEN GEVOLGE VAN DE ONDERHANDELINGEN IN COMITE C1

De onderhandelingen met de vakorganisaties in de schoot van het Comité C1, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, vonden plaats op 7 oktober 2020 en werden afgerond op 2 december 2020.

Als gevolg van de onderhandelingen werden de volgende wijzigingen aan het ontwerpbesluit aangebracht:

1. Algemeen werden enkele wijzigingen aangebracht aan de **redactie** van het ontwerp:

- In plaats van “het coronavirus” of “het coronavirus COVID-19” wordt nu overal “COVID-19”

vermeld.
- Met het oog op de leesbaarheid wordt een nieuw artikel 1 ingevoegd, waarin de twee besluiten van de Vlaamse Regering die het ontwerp wijzigt aangeduid worden met een verkorte naam, respectievelijk "het besluit van 7 december 2007" en "het besluit van 12 november 2010".
- Als gevolg daarvan (en mede door de toevoeging van een aantal nieuwe artikelen) wijzigt de nummering van de artikelen doorheen het hele besluit.

2. Tijdens de onderhandelingen verscheen de nieuwe **wet van 23 oktober 2020** tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind (Belgisch Staatsblad van 30 oktober 2020), die ook direct van toepassing is op de contractanten van de besturen. De wet is ook van toepassing op de statutaire personeelsleden, maar zonder concrete gevolgen.

De contractuele werknemer kan dit recht opnemen als:
- een minderjarig kind dat met hem samenwoont hetzij niet naar zijn kinderdagverblijf kan gaan, hetzij niet naar school kan gaan, omdat het kinderdagverblijf, de klas of de school waarvan het deel uitmaakt wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken;
- het een gehandicapt kind ten laste heeft, ongeacht de leeftijd van dat kind, en dat kind niet naar een centrum voor opvang van gehandicapte personen kan gaan, omdat dit centrum wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken.

Deze afwezigheid geldt voor de duur van de sluiting van de klas, school, kinderdagverblijf of centrum. Het personeelslid dat deze afwezigheid opneemt, brengt de werkgever meteen op de hoogte en dient een attest van de school, kinderdagverblijf of centrum in waaruit zowel de sluiting als de duur blijkt. Ter compensatie voor het loonverlies ontvangt de werknemer een uitkering tijdelijke werkloosheid vanwege de RVA. De contractant heeft, voor de periode waarin hij gebruik maakt van het recht dat hem wordt toegekend, ten laste van de RVA recht op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie, die tot 31 maart 2021 70% van zijn begrensd salaris (begrensd tot 2.754,76 euro per maand) bedraagt en de eraan gekoppelde dagelijkse toeslag van 5,63 € ten laste van de RVA.

Omdat de Vlaamse Regering conform het Regeerakkoord streeft naar het wegwerken van de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden, en omdat in Comité A afgesproken werd dat alle overheden zelf gelijkaardige maatregelen nemen voor hun statutaire personeelsleden, wordt in dit besluit een **tijdelijke verlofregeling vastgesteld voor statutaire personeelsleden** die vergelijkbaar is met die van bovengenoemde wet (nieuw artikel 7).

De Vlaamse Regering werkte ook een dergelijke regeling uit voor haar eigen statutaire personeelsleden: het besluit van de Vlaamse Regering van 13 november 2020 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de invoering van een tijdelijk verlof bij sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus SARS-CoV-2 te beperken.

Bovendien werd aan voorliggend ontwerp van besluit op vraag van de VVSG vzw ook toegevoegd dat bovenstaande regeling voor het statutaire personeelslid ook geldt als het personeelslid een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het zich niet naar zijn werkplek kan begeven gedurende een bepaalde periode, omdat het in contact is gekomen met iemand met COVID-19, of omdat het zelf besmet is terwijl het geen symptomen vertoont, of omdat zijn medische situatie een risico is, en het personeelslid in elk van die gevallen niet kan thuiswerken.

(artikel 7, 3°).

Naar analogie van de regeling voor de Vlaamse ambtenaren wordt gewerkt met een cascadesysteem: in eerste instantie wordt altijd gekeken of het personeelslid kan telewerken, desnoods in een andere functie. Als dat niet mogelijk is, wordt gekeken of het personeelslid op vrijwillige basis andere vormen van verlof of overuren kan opnemen. Als ook dat niet mogelijk is, ontstaat pas in derde instantie het recht op het **quarantaineverlof** (zie formulering in artikel 7).

Het verlof geldt als dienstactiviteit en telt mee voor de geldelijke anciënniteit (artikel 7, §2). Het verlof telt mee voor de berekening van de eindejaarstoelage (§3) en het aantal vakantiedagen (§4).

Wat de financiële vergoeding betreft, bepaalt het besluit een doorbetaling van het loon a rato van 80% van het brutoloon met een loonbegrenzing van 21.000 euro tegen 100%. Het brutosalaris wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01. Door het percentage op 80% vast te leggen, kan er een gelijkwaardig nettoloon worden gegarandeerd voor contractanten en statutairen van de lokale en provinciale besturen.

De loonbegrenzing van 21.000 tegen 100% is hetzelfde als in de regeling voor de Vlaamse ambtenaren. Dat wil zeggen dat er voor de berekening van het "vervangingsinkomen" van 80% rekening wordt gehouden met een bovengrens van 21.000 euro op jaarbasis. Geïndexeerd is dit 36.561 op jaarbasis of 3.046,75 per maand. De begrenzing wordt voorgesteld omdat de RVA ook tot een aftopping heeft beslist bij de vaststelling van het vervangingsinkomen (2.754,76 euro per maand). Aan dit grensbedrag moet de premie van 5,63 euro per dag nog worden gevoegd. Op die manier worden de contractanten en de statutairen op ongeveer dezelfde manier behandeld.

3. Op vraag van de vakorganisaties wordt een nieuw artikel 8 toegevoegd waardoor de raad kan beslissen dat een **compenserende vergoeding** wordt toegekend aan het contractuele personeelslid tijdens een periode die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19. In dat geval wordt aan de statutaire personeelsleden, die zich in dezelfde situatie bevinden, een gelijkaardige compenserende vergoeding of dienstvrijstelling verleend. Het gaat hier om een vergoeding, niet om salaris. Het is een mogelijkheid, geen verplichting voor de lokale besturen. Op die manier kan het loonverlies beperkt worden. Het totale bedrag van het loon en de compenserende vergoeding kan nooit meer zijn dan het nettoloon dat het personeelslid in normale omstandigheden zou ontvangen (artikel 8, tweede lid).

4. Artikel 6 van het op 18 september 2020 principieel goedgekeurde besluit, met de 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, wordt geschrapt. Dit gebeurde om verschillende redenen : het negatief van RSZ en SD Worx, de vraag van de vakorganisaties en de uniformiteit met de regeling die voor de Vlaamse personeelsleden in de principiële goedkeuring werd uitgewerkt. Het ging hier om de mogelijkheid om op vrijwillige basis **een gedeelte van het vakantiegeld in te ruilen voor maatregelen ter bevordering van de fietsmobiliteit**. Naast enkele technische bezwaren, is deze maatregel enkel mogelijk voor de statutairen en voor de contractanten die het publieke stelsel volgen en niet voor de contractanten die het stelsel van de privésector volgen. Verschillende gemeenten hebben voor hun contractueel personeel gekozen voor het private stelsel. Bijgevolg zou er discriminatie kunnen ontstaan tussen personeelsleden die onder het publieke stelsel vallen of werden geplaatst en zij die onder het private stelsel werden geplaatst. Het invoeren van een dergelijke maatregel is tegenstrijdig met de bepalingen in het Regeerakkoord en de beleidsnota om de verschillen tussen contractanten en statutairen zoveel mogelijk weg te werken.

Op grond van artikel 195 DLB kunnen de grootsteden wel nog in de bijkomende mogelijkheid voorzien om de vakantietoeslag voor fietsmobiliteit in te zetten mits zij rekening houden met de fiscaalrechtelijke en sociaalrechtelijke richtlijnen hieromtrent.

5. Op vraag van de vakorganisaties wordt een **nieuw artikel 11** ingevoegd, waardoor artikel 164 van het besluit van 7 december 2009 over de rechtspositie van de personeelsleden van de gemeenten en provincies gewijzigd wordt in de zin dat de raad kan bepalen dat het personeelslid **het bedrag van de fietsvergoeding** ook op vrijwillige basis kan inruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit (nieuw derde lid). Voor het besluit van 12 november 2010 voor het OCMW-personeel is geen gelijkaardige bepaling nodig, omdat de OCMW's gebonden zijn aan de rechtspositie van de gemeente voor de fietsvergoeding.

6. Wat de **inwerkingtreding** betreft, wordt behouden dat de artikelen 2 tot en met 6 uitwerking hebben vanaf 1 maart 2020 (artikel 20). Er wordt aan dit artikel een tweede lid toegevoegd dat aan artikel 7, §1, eerste lid, 1° en 2°, uitwerking geeft met ingang van 1 oktober 2020. Die datum komt overeen met de datum van inwerkingtreding van de wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind, die immers rechtstreeks van toepassing is op de contractanten van de lokale besturen. Die ingangsdatum geldt niet voor het verlof ten gevolge van een quarantainevoorschrift voor het personeelslid zelf. Die bepaling (art. 7, §1, 3°) zal dus uitwerking hebben op de tiende dag na publicatie in het Belgisch Staatsblad, zoals de overige bepalingen in het besluit.

EINDVERSLAG EN PROTOCOL

Op 2 december 2020 werd de (voor)vergadering van het Comité C1, onderafdeling "Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap" afgesloten.

Op 9 december 2020 sloten de onderhandelingspartners in het Comité C1, onderafdeling "Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap" een protocol (nr. 2020/4) van akkoord mits opmerkingen vanwege het ACV OD en de ACOD, en een gedeeltelijk akkoord mits opmerkingen van het VSOA af over het ontwerp van besluit.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1 In dit nieuwe artikel worden, met het oog op de leesbaarheid, de twee basisbesluiten over de rechtspositieregeling van het personeel van de lokale en regionale sector gedefinieerd en afgekort als "het besluit van 7 december 2007" en "het besluit van 12 november 2010".

Hoofdstuk 2. Maatregelen naar aanleiding van periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door het coronavirus

Artikel 2 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 3 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 4 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 5 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 6 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.

Artikel 7 betreft het nieuwe verlofstelsel, met een cascadesysteem, voor statutaire personeelsleden van lokale en provinciale besturen dat vergelijkbaar is met de regeling uit de

federale wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind. Daaraan werd, zoals boven vermeld, de omstandigheid toegevoegd dat het personeelslid zelf in preventieve quarantaine moet.

Het contractuele personeelslid zal dit recht kunnen putten uit de hogergenoemde federale regelgeving en zal zo beroep kunnen doen op de door de RVA erkende situatie van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door het coronavirus, met bijhorende uitkeringen. In dergelijke situatie zullen de artikelen 2 tot en met 6 van dit besluit van toepassing zijn.

Het recht op verlof, vermeld in het eerste lid, geldt voor de duur van de periode dat het kind niet terug naar het kinderdagverblijf, de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen terug kan gaan, of voor de duur van het quarantainevoorschrift.

Om van dat recht gebruik te kunnen maken moet het personeelslid het bestuur onmiddellijk op de hoogte brengen en een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen of een quarantainegetuigschrift bezorgen. In dat attest bevestigt de betrokken instelling de sluiting van de klas, school of centrum voor opvang van gehandicapte personen als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken. Het attest vermeldt de periode waarvoor de sluiting van toepassing.

Paragraaf 2 bepaalt dat dit verlof gelijk wordt gesteld met dienstactiviteit, zodat de opbouw van de ziektekredietdagen verder loopt, en dat het meetelt voor de geldelijke anciënniteit.

De paragrafen 3 en 4 zorgen ervoor dat de periode waarin dit verlof opgenomen wordt, zal meetellen voor de berekening van de eindejaarstoelage en de opbouw van jaarlijkse vakantiedagen.

Paragraaf 5 bepaalt tot slot dat het statutaire personeelslid 80% van zijn brutosalaris zal ontvangen gedurende dit verlof, zie boven.

Artikel 8 geeft de besturen de mogelijkheid om een compenserende vergoeding toe te kennen aan contractuele personeelsleden die getroffen worden door technische werkloosheid vanwege de COVID-19-pandemie. In dit geval wordt aan de statutaire personeelsleden, die zich in dezelfde situatie bevinden, een gelijkaardige compenserende vergoeding of dienstvrijstelling verleend. Het gaat hier om een vergoeding, niet om salaris. Op die manier kan het loonverlies beperkt worden. Het totale bedrag van het loon en de compenserende vergoeding kan nooit meer zijn dan het nettoloon dat het personeelslid in normale omstandigheden zou ontvangen (artikel 8, tweede lid).

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 9 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 10 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 voltijds personeelslid worden beschouwd.

Artikel 11 wijzigt artikel 164 van het besluit van 7 december 2007 in de zin dat de raad kan bepalen dat het personeelslid het bedrag van de fietsvergoeding ook op vrijwillige basis kan inruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit (te weten fietsleasing). Voor het besluit van 12 november 2010 is geen gelijkaardige bepaling nodig, omdat de OCMW's gebonden zijn aan de gemeente voor de fietsvergoeding. Zoals hoger vermeld is het de bedoeling om voor de personeelsleden een zo breed mogelijke waaier aan mogelijkheden aan te bieden.

Artikel 12. 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 13 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. 15).

Artikel 14 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 15 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 voorvloeien 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 besluit van 12 november 2010.

Artikel 16 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 9).

Artikel 17 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 10).

Artikel 18 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 12).

Artikel 19 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 14-15).

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Artikel 20 bepaalt dat het besluit in werking treedt op de tiende dag na publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Daarnaast bepaalt dit artikel dat de artikelen 2 tot en met 6 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 na bevallingsrust. 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 2 tot en met 6 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).

Artikel 7, §1, eerste lid, 1° en 2°, heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2020. Die datum stemt overeen met de datum van inwerkingtreding van de wet van 23 oktober 2020 tot het openstellen van tijdelijke werkloosheid overmacht corona voor werknemers in geval van sluiting van de school, opvang of centrum voor opvang voor personen met een handicap van hun kind, die immers rechtstreeks van toepassing is op de contractanten van de lokale besturen. Die ingangsdatum geldt dus niet voor het verlof ten gevolge van een quarantainevoorschrift voor het personeelslid zelf. Die bepaling zal dus uitwerking hebben op de tiende dag na publicatie in het Belgisch Staatsblad, zoals de overige bepalingen in het besluit.

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 minderuitgave 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 tweede principiële goedkeuring zal het ontwerp van besluit voor (dringend) advies worden voorgelegd aan de Raad van State.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar tweede principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en 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;

2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen

te gelasten om over bovengenoemd voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

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

Bart SOMERS

Bijlagen:

- het principieel goed te keuren voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;
- protocol nr. 2020/4 houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 9 december 2020 werden gevoerd in de onderafdeling "Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap" van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.