



Besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en tot wijziging van de minimale voorwaarden voor de rechtspositieregeling van het personeel van de gemeenten, de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de provincies

Rechtsgrond

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 195, eerste lid, en 550, eerste lid;
- het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 112, eerste lid, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016.

Vormvereisten

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap heeft het protocol nr. 2020/4 van 11 december 2020 gesloten.
- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 1 september 2020.
- De Raad van State heeft advies 68.707/3 gegeven op 16 februari 2021, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

Initiatiefnemer

Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. In dit besluit wordt verstaan onder:

1° het besluit van 7 december 2007: 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;

- 2° het besluit van 12 november 2010: 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.

Hoofdstuk 2. Maatregelen naar aanleiding van periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19

Art. 2. Dit hoofdstuk is van toepassing op:

- 1° het gemeentepersoneel, vermeld in artikel 162, §1, en in artikel 182 van het decreet van 22 december 2017;
- 2° het personeel van het autonoom gemeentebedrijf, vermeld in artikel 239 van het decreet van 22 december 2017;
- 3° het provinciepersoneel, vermeld in artikel 74 en 98 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 4° het personeel van het autonoom provinciebedrijf, vermeld in artikel 234 van het Provinciedecreet van 9 december 2005.
- 5° het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 182 en 183 van het decreet van 22 december 2017;
- 6° het personeel van de welzijnsvereniging, vermeld in artikel 488, §1, van het decreet van 22 december 2017;
- 7° het personeel van de autonome verzorgingsinstelling, vermeld in artikel 499 van het decreet van 22 december 2017.

Art. 3. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee voor de berekening van de administratieve anciënniteiten vermeld in artikel 55, eerste lid, van het besluit van 7 december 2007.

Art. 4. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee als werkelijke dienst vermeld in artikel 114 van het besluit van 7 december 2007.

De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee als werkelijke dienst vermeld in artikel 80 van het besluit van 12 november 2010.

Art. 5. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, worden voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen, vermeld in artikel 136, derde lid, van het besluit van 7 december 2007, op voorwaarde dat het

personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, worden voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen, vermeld in artikel 99, derde lid, van het besluit van 12 november 2010, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

Art. 6. De periodes die de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19, tellen mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen, vermeld in artikel 177, eerste lid, van het besluit van 7 december 2007.

Art. 7. Het corona-ouderschapsverlof, vermeld in het koninklijk besluit nr. 23 van 13 mei 2020 tot uitvoering van artikel 5, §1, 5°, van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus COVID-19 (II) houdende het corona-ouderschapsverlof, wordt gelijkgesteld met het ouderschapsverlof, vermeld in artikel 136, derde lid, van het besluit van 7 december 2007, artikel 99, derde lid, van het besluit van 12 november 2010 en artikel 5, §1, 3°, van het besluit van 13 september 2002 .

Art. 8. §1. Als het statutaire personeelslid, vermeld in artikel 1 van het besluit van 7 december 2007 en artikel 2 van het besluit van 12 november 2010, niet kan telewerken, ook niet in een andere gepaste functie, en er geen oplossing gevonden kan worden door overuren of andere vormen van verlof op te nemen, dan heeft dat personeelslid in de volgende gevallen recht op verlof:

- 1° als een minderjarig kind dat met hem samenwoont ofwel niet naar zijn kinderdagverblijf, ofwel 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;
- 2° als 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 dat centrum wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van COVID-19 te beperken;
- 3° als het een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het personeelslid zich niet naar zijn werkplek kan begeven gedurende een bepaalde periode.

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:

- 1° het bestuur onmiddellijk op de hoogte brengen;
- 2° het bestuur een attest van het kinderdagverblijf, van de school of het centrum voor opvang van gehandicapte personen 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 is;

3° met toepassing van het eerste lid, 3°, het bestuur een quarantainegetuigschrift bezorgen.

§2. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en telt mee als werkelijke dienst, vermeld in artikel 114 van het besluit van 7 december 2007 en in artikel 80 van het besluit van 12 november 2010.

§3. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, wordt voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen zoals vermeld in artikel 136, derde lid, van het besluit van 7 december 2007 en in artikel 99, derde lid, van het besluit van 12 november 2010, op voorwaarde dat het personeelslid tijdens de referentieperiode titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties was.

§4. Het verlof, vermeld in paragraaf 1, telt mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantiedagen, vermeld in artikel 177, eerste lid, van het besluit van 7 december 2007 .

§5. Het statutaire personeelslid heeft tijdens het verlof, vermeld in paragraaf 1, recht op een verloning die gelijk is aan 80% van het brutosalaris.

Voor de toepassing van het eerste lid geldt er een beperking van het brutosalaris op jaarbasis tot 21.000 euro tegen 100%. Het brutosalaris wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Art. 9. 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 dit geval wordt aan de statutaire personeelsleden, die zich in de situatie als vermeld in artikel 8 van dit besluit bevinden, een gelijkaardige compenserende vergoeding of dienstvrijstelling verleend.

De som van de compenserende vergoeding, vermeld in het eerste lid, en van alle uitkeringen die wettelijk of reglementair aan het personeelslid worden uitgekeerd, is maximaal gelijk aan het nettosalaris dat het personeelslid zou ontvangen bij een normale tewerkstelling. De raad bepaalt daarover de nadere regels in de rechtspositieregeling.

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het besluit van 7 december 2007

Art. 10. Aan artikel 137 van het besluit van 7 december 2007 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan beslissen dat de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk door het personeelslid op vrijwillige basis kan worden ingeruild tegen voordelen ter

bevordering van de fietsmobiliteit. Hij bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling.”.

Art. 11. In artikel 160 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “die voltijds of halftijds werken” vervangen door de woorden “die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse betrekking hebben gesloten”;

2° in paragraaf 2 wordt punt 1° vervangen door wat volgt:

“1° de verzekeringspremie maar gedeeltelijk ten laste wordt genomen voor de personeelsleden die minder dan halftijds aangesteld zijn, of die een arbeidsovereenkomst voor minder dan een halftijdse betrekking hebben gesloten;”.

Art. 12. Aan artikel 164 van hetzelfde besluit wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan bepalen dat het personeelslid het bedrag van de fietsvergoeding, vermeld in het eerste lid, ook op vrijwillige basis kan inruilen tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. De raad bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling.”.

Art. 13. Aan artikel 176, §1, van hetzelfde besluit wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan beslissen dat vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van achtentwintig dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden, door het personeelslid op vrijwillige basis kunnen worden ingeruild tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hij bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling.”.

Art. 14. In titel IX van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009, 23 november 2012 en 2 december 2016, wordt het opschrift van hoofdstuk IV vervangen door wat volgt:

“Hoofdstuk IV. Het bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof”.

Art. 15. Artikel 183 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009, wordt vervangen door wat volgt:

“Art. 183. §1. Het statutaire personeelslid krijgt op zijn verzoek opvangverlof als een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt zes weken per personeelslid. Dat verlof verhoogt met twee weken voor een adoptieouder of pleegvoogd en, voor beide adoptieouders of pleegvoogden samen:

- 1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als beide ouders het kind adopteren of pleegvoogd worden.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind aan een van de volgende voorwaarden voldoet:

- 1° het heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
- 2° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
- 3° het heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het opvangverlof wordt per personeelslid met twee weken verlengd bij de gelijktijdige adoptie of pleegvoogdij van meerdere minderjarige kinderen.

Als maar een van de samenwonende partners het kind adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, heeft alleen die persoon recht op het verlof.

§2. Tijdens het opvangverlof behoudt het statutaire personeelslid het recht op zijn gebruikelijke salaris.

Het verlof begint binnen twee maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

In het kader van een interlandelijke adoptie kan het opvangverlof ook de periode bestrijken die voorafgaat aan de daadwerkelijke opvang van het geadopteerde kind in België, als die voorafgaande periode niet meer bedraagt dan vier weken en als ze wordt besteed aan de voorbereiding van de daadwerkelijke opvang van het kind.

De raad kan bepalen dat het opvangverlof opgenomen moet worden in een aaneengesloten periode.”.

Art. 16. Aan hoofdstuk IV van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 januari 2009, worden een afdeling III, die bestaat uit artikel 183/1, en een afdeling IV, die bestaat uit artikel 183/2, toegevoegd, die luiden als volgt:

“Afdeling III. Pleegzorgverlof

Art. 183/1. Het statutaire personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof.

Het pleegzorgverlof wordt aan het statutaire personeelslid toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen.

Het statutaire personeelslid heeft recht op 82% van het brutosalaris.

Afdeling IV. Pleegouderverlof

Art. 183/2. §1. In deze paragraaf wordt verstaan onder langdurige pleegzorg: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het pleegkind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven.

In geval van langdurige pleegzorg heeft het statutaire personeelslid dat pleegzorger is als vermeld in artikel 2, 12°, van het decreet van 29 juni 2012 houdende de organisatie van pleegzorg, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken voor de zorg van het pleegkind.

Het pleegouderverlof van zes weken van het statutaire personeelslid verhoogt met twee weken voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:
1° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
2° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
3° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

De bijkomende weken, vermeld in het tweede lid, worden onderling verdeeld als het pleeggezin bestaat uit twee personen, die beide zijn aangesteld als pleegouder van het kind.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het opgenomen kind voldoet aan een van de volgende voorwaarden:
1° het kind heeft een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid van ten minste 66%;
2° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste vier punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag;
3° het kind heeft een aandoening die tot gevolg heeft dat ten minste negen punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving over de kinderbijslag.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per pleegouder verlengd bij het gelijktijdige onthaal van meerdere minderjarige kinderen naar aanleiding van een plaatsing in het kader van langdurige pleegzorg.

§2. Het verlof begint binnen twaalf maanden nadat het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin.

Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.”.

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het besluit van 12 november 2010

Art. 17. Aan artikel 97 van het besluit van 12 november 2010 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan beslissen dat de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk door het personeelslid op vrijwillige basis kan worden ingeruild tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hij bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel.”.

Art. 18. In artikel 123 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, tweede lid, worden de woorden “die voltijds of halftijds werken” vervangen door de woorden “die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse betrekking hebben gesloten”;

2° in paragraaf 2 wordt punt 1° vervangen door wat volgt:

“1° de verzekeringspremie maar gedeeltelijk ten laste wordt genomen voor de personeelsleden die minder dan halftijds aangesteld zijn, of die een arbeidsovereenkomst voor minder dan een halftijdse betrekking hebben gesloten;”.

Art. 19. Aan artikel 138, §1, van hetzelfde besluit wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt:

“De raad kan beslissen dat vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van vierentwintig dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden, door het personeelslid op vrijwillige basis kunnen worden ingeruild tegen voordelen ter bevordering van de fietsmobiliteit. Hij bepaalt daarvoor de nadere regels in de rechtspositieregeling van het OCMW-personeel.”.

Art. 20. In artikel 140 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 2 december 2016, wordt punt 1° vervangen door wat volgt:

“1° het bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof;”.

Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

Art. 21. Artikel 2 tot en met 7 en 9 heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020.

Artikel 8 heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2020, met uitzondering van artikel 8, §1, eerste lid, 3°.

Art. 22. De Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

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

Bart SOMERS