

Onderafdeling Comité C1  
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

**Protocol nr. 2020/4**  
**houdende de conclusies van de onderhandelingen die**  
**op 7 oktober 2020 en 2 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**

Over: het ontwerp 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

Genoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. de heer Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, Voorzitter,
2. de heer Wouter Beke, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding, Ondervoorzitter,
3. de heer Jan Jambon, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering,

enerzijds,

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

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

anderzijds,

**werd over** : het ontwerp 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

- **een akkoord mits opmerkingen bereikt met het ACV OD;**
- **een akkoord mits opmerkingen bereikt met de ACOD;**
- **geen akkoord bereikt met het VSOA wat betreft de maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en een akkoord wat de overige onderdelen van het besluit betreft,**

om onderstaande redenen:

#### Opmerkingen ACV OD

ACV-Openbare Diensten wil zo snel mogelijk duidelijkheid en rechtszekerheid bieden aan de personeelsleden van de lokale besturen betreffende de impact van de maatregelen ten gevolge van COVID-19. Omdat wij die duidelijkheid en rechtszekerheid voor het personeel van de lokale besturen belangrijker vinden dan het grote gelijk en het politiek-ideologische gekissebis van de coalitiepartners in de Vlaamse regering, hebben wij besloten de onderhandelingen over het 'ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en wijzigingen aan de bestaande besluiten' ASAP af te sluiten.

Het ontwerp van besluit moet dringend een aantal noodzakelijke gelijkstellingen regelen voor de situaties waarbij het personeel door COVID-19 weerhouden wordt normale prestaties te verrichten.

Wij betreuren evenwel dat het goede oorspronkelijk ontwerp van juni dit jaar geen doorgang mocht vinden omdat de werkgeversdelegaties en de politieke voogdijoverheid het blijkbaar belangrijker vonden de tegemoetkomingen in het kader van de pandemie voor het personeel strikt in te perken eerder dan snel en adequaat de gevolgen met sociale maatregelen te ondervangen.

Dat zelfs in de aanhoudende gezondheids crisis met verregaande socio-economische gevolgen de Vlaamse regering het adagium 'quid pro quo' hardnekkig blijft hanteren door noodzakelijke sociale maatregelen te koppelen aan het introduceren van discutabel commercieel fietslease initiatief - enkel weggelegd voor de meer goeden – mag verbazen.

Artikelsgewijze opmerkingen:

## COVID-19

Artikel 1 - algemeen: Wij betreuren dat de politieke overheid het initiële opzet verlaten heeft en geen structurele maatregelen getroffen heeft voor alle gevallen van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Door de maatregelen te verengen tot enkel COVID-19 zal een eventuele nieuwe soortgelijke situatie er opnieuw voor zorgen dat de overheidsmaatregelen eens te meer te laat komen. De grote vrees van de werkgeversdelegaties - bijgetreden door de politieke overheid – voor een snelle, soepele en transparante regeling heeft voor een enorme, onnodige vertraging en grote rechtsonzekerheid gezorgd.

Artikel 7: De Vlaamse regering kiest ervoor om een nieuwe verlofvorm in te schrijven eerder dan gebruik te maken van de voor de hand liggende dienstvrijstelling. 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:

- 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 COVID19 te beperken;
- 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;
- als het een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het personeelslid 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.

In tegenstelling tot dienstvrijstelling, ontvangen de ambtenaren tijdens dit onvrijwillig verlof slechts 80% van het brutosalaris. Deze korting op de normale verloning is er gekomen op uitdrukkelijke vraag van VVSG, die als drukkingsmiddel al voorbarig de besturen het advies had gegeven de dienstvrijstelling slechts aan 70% te vergoeden. Het gebrek aan rechtsgrond hiervoor weerhield sommige besturen niet om deze onwettige toepassing toch al in praktijk te brengen. Uiteindelijk is er door de argumentatie van ACV-Openbare Diensten nog 80% i.p.v. 70% uit de brand gesleept; een terechte aanpassing als het opzet een gelijkberechting van statutairen en contractuelen zou zijn. Al bij al een schamele troost en hoe dan ook een inlevering van 20% op kap van het personeel.

### Maatregelen ter bevordering van de fietsmobiliteit

ACV-Openbare diensten is voorstander van de vergroening van de mobiliteit. Het algemeen toepasselijk maken van de maximaal toegestane fietsvergoeding in alle besturen zou een goede maatregel kunnen zijn om de fietsmobiliteit te promoten. De in dit ontwerp van besluit voorgestelde formules en mini-cafetariaplannen zullen eerder de leasemaatschappijen dan wel het personeel ten goede komen.

Bovendien zou het in deze context evident moeten zijn dat – en zeker in lokale besturen – meteen ook alle zuivere salariswagens geweerd worden. In quasi alle gevallen zijn die onrechtmatig toegekend en als verloningscomponent nooit onderworpen aan de wettelijke onderhandelingsprocedure. Of deze verdoken kosten/cadeaus te verantwoorden zijn tegenover de burger/belastingbetaler is een retorische vraag.

Om te besluiten kunnen we ons wel vinden in de aanpassingen in dit ontwerp van besluit waarmee – weliswaar laattijdig – invulling en uitvoering gegeven wordt aan andere en hogere regelgeving.

Om bovenstaande redenen besluiten wij de onderhandelingen over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19 en wijzigingen aan de bestaande besluiten met een 'protocol van akkoord, mits opmerkingen'.

### Opmerkingen ACOD

Het besluit kan onderverdeeld worden in drie grote blokken:

- Maatregelen ten gevolge van de pandemie veroorzaakt door COVID-19;
- Aanpassingen ten gevolge van hogere en andere wetgeving;
- Fietsmobiliteit.

ACOD LRB is tevreden dat er eindelijk maatregelen worden genomen ten aanzien van de nadelige gevolgen van periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie. Het is belangrijk dat er gelijkstellingen werden opgenomen voor de periodes van tijdelijke werkloosheid ten aanzien van de administratieve anciënniteiten, de werkelijke dienst, de eindejaarstoelage en het jaarlijks verlof. Ook de gelijkstelling van het corona-ouderschapsverlof met het gewone ouderschapsverlof is een goede zaak.

Daarnaast wordt de federale wet van 23 oktober 2020 ingekapseld (recht op verlof bij sluiting van school/kinderdagverblijf/centrum voor opvang van gehandicapten), en wordt een gelijkaardige vergoeding voor de statutairen ingeschreven als door de RVA toegekend wordt voor contractanten.

ACOD LRB betreurt echter dat dit recht op verlof (met bijhorende lagere vergoeding) ook gebruikt wordt als een personeelslid een quarantainevoorschrift voorlegt waardoor het personeelslid 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. Dit betekent dus ook dat personeelsleden die in quarantaine worden geplaatst door het bestuur, omdat bij voorbeeld collega's besmet zijn met COVID-19, loonverlies lijden. Hiermee kan ACOD LRB niet instemmen.

Over de aanpassingen ten gevolge van hogere en andere wetgeving heeft ACOD LRB geen opmerkingen.

Ten aanzien van de fietsmobiliteit stelt ACOD LRB dat we voorstander zijn van groene mobiliteit. We waarderen de aandacht voor de gezondheid van de personeelsleden. Toch vindt ACOD LRB dat dit niet thuishoort in een voorafname van een besluit van de Vlaamse Regering betreffende de rechtspositieregeling. Dit had meer aandacht verdiend en moest niet snel geregeld worden. ACOD LRB meent dat het invoeren van dergelijke maatregel ook gepaard moest gaan met inspanningen van het bestuur. Nu zijn het vooral de personeelsleden die zaken inleveren om de fietslease mogelijk te maken.

Tot slot geeft ACOD LRB nog mee dat we geen grote voorstander zijn van de bepalingen rond fietsmobiliteit. Maar de vrijwilligheid van de maatregel zorgt er wel voor dat een personeelslid niet verplicht is om in dit systeem in te stappen.

Op basis van deze elementen tekent ACOD LRB een protocol van akkoord met opmerkingen, namelijk:

- artikel 7, §1, 3° (preventieve quarantaine met recht op verlof en met een begrensde vergoeding van 80%) kan niet op onze steun rekenen;
- we betreuren ten zeerste dat de besturen geen enkele inspanning doen ten aanzien van de fietsmobiliteit. Het verwezenlijken van de fietslease is volledig ten koste van het personeelslid.

### Opmerkingen VSOA

Standpunt VSOA-lrb m.b.t. de voorgestelde maatregelen n.a.v. periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19.

### Juridisch

Art. 2 bepaalt dat de periodes die de RVA erkent als tijdelijke werkloosheid wegens overmacht tgv COVID-19 meetellen voor de berekening van de administratieve anciënniteiten vermeld in art. 55, eerste lid BVR 7/12/2007.

Dit slaat o.i. enkel op contractuelen gelet de RVA inzake statutairen in deze niets erkent. O.i. moet dan ook dezelfde regeling worden opgenomen voor de statutairen (zoals ook art. 3, 4 en 5 inzake contractuelen dezelfde inhoud heeft als art. 7, §§2, 3 en 4 voor statutairen).

Het is onduidelijk waarom voor de statutairen niet in een gelijkaardige regeling is voorzien als art. 2.

Art. 7 regelt het recht op verlof voor het statutair personeelslid in de specifieke situatie van tijdelijke "werkloosheid" (afwezigheid) omwille van de opvang van een kind (§1, 1° en 2°) en wanneer hij in quarantaine wordt geplaatst (§1, 3°).

• Art. 7, §1, 1° en 2° is niet volledig identiek als bij de contractuelen (bv voor statutairen is niet voorzien in een verlof voor een gehandicapt kind dat een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling georganiseerd of erkend door de Gemeenschappen geniet, bv het verlof wordt enkel toegekend wanneer het kinderdagverblijf, klas, school of centrum gesloten is in tegenstelling tot contractuelen waarbij ook sprake is van gedeeltelijke sluiten of deze dienstverlening of behandeling tijdelijk is stopgezet).

Art. 8 bepaalt dat de raad "kan" beslissen om een compenserende vergoeding toe te kennen aan het contractuele personeelslid in welk geval hetzelfde moet worden toegekend aan de statutairen. Wij nemen aan dat met "compenserende" vergoeding, wordt bedoeld een supplement bovenop de 70%-verloning, zoals ook voorzien in de privésector. M.i. heeft een werknemer in de privésector recht op een supplement van 5.63 euro per dag bovenop de werkloosheidsuitkering. Dus, hier is m.i. al een ongelijkheid tussen de contractuelen binnen de overheidsdienst en in de privésector, gezien de raad "kan" beslissen.

### Bijkomende bedenkingen

a) Sommige lokale (gemeente) RPR-regelingen voorzien m.i. reeds in profylactisch verlof voor een aantal besmettelijke ziekten. COVID-19 is eveneens een besmettelijke ziekte en is de vraag als een gemeente deze COVID-19-regeling aan 80% invoert er geen discriminatie bestaat met de andere besmettelijke ziekten waarvoor profylactisch verlof is voorzien.

b) Het is voor ons niet duidelijk dat het verlof voorzien in art. 7 eveneens meetelt voor het pensioen, gezien men geen volledige wedde ontvangt.

c) Voor contractuelen is m.i. eveneens het Bijzondere Machtenbesluit nr. 37 van toepassing, inzonderheid art. 10 en 11 waarin een procedure voor de werkgever wordt bepaald en wanneer de werkgever de procedure niet volgt het normaal loon wordt uitbetaald. Een analoge regeling is niet voorzien in het besluit. Wij citeren:

*“ Art. 10. Wanneer de werkgever, in toepassing van artikel 26, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zich ten aanzien van zijn werknemer beroept op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie, mag hij het werk, dat normaal had moeten worden verricht door de werknemer tijdens de duur van de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens tijdelijke overmacht, niet uitbesteden aan derden, noch laten uitvoeren door studenten. De werkgever mag evenwel steeds het werk dat normaal door de werknemer wordt verricht, uitbesteden aan derden of laten uitvoeren door studenten, wanneer de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst als gevolg van het feit dat de werknemer in quarantaine wordt geplaatst.*

*In geval van niet naleving van het in het eerste lid bepaalde verbod, is de werkgever er toe gehouden om het normale loon te betalen aan zijn werknemer voor de dagen tijdens dewelke hij aan derden het werk heeft uitbesteed of studenten het werk heeft laten uitvoeren dat normaal wordt uitgevoerd door deze werknemer.*

*Indien de werknemer arbeidsgeschikt is, doch zijn werk niet kan verrichten als gevolg van het feit dat hij in quarantaine wordt geplaatst, wordt in toepassing van artikel 26, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst omwille van tijdelijke overmacht. In dat geval, dient de werknemer zijn werkgever daarvan onmiddellijk op de hoogte te brengen. Op verzoek van de werkgever, legt de werknemer een geneeskundig getuigschrift voor dat de quarantaine bevestigt. Dit getuigschrift wordt opgesteld volgens het model dat is opgenomen in de bijlage bij dit besluit.*

*Art. 11. § 1. Wanneer de werkgever, in toepassing van artikel 26, eerste lid van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zich ten aanzien van zijn werknemer beroept op de schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van een situatie van tijdelijke overmacht die het gevolg is van de COVID-19-epidemie, kan hij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geheel schorsen of kan hij een regeling van gedeeltelijke arbeid invoeren.*

*De werkgever die gebruik maakt van de in het eerste lid geboden mogelijkheid dient dit op individuele wijze ter kennis te brengen van de werknemer. Deze kennisgeving dient te gebeuren ten laatste op de dag voorafgaand aan de ingangsdatum van de schorsing wegens tijdelijke overmacht of van de invoering van de regeling van gedeeltelijke arbeid, en in ieder geval voordat de werknemer zich naar het werk begeeft.*

*Indien de schorsing wegens tijdelijke overmacht of de invoering van een regeling van gedeeltelijke arbeid betrekking heeft op meerdere werknemers tegelijk, kan de in het tweede lid bedoelde kennisgeving ook collectief gebeuren, op voorwaarde dat het voor elke individuele werknemer duidelijk is aan welke arbeidsregeling hij is onderworpen.*

*§ 2. De in paragraaf 1 bedoelde kennisgeving vermeldt :*

- de periode waarop de kennisgeving betrekking heeft;
- de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer tijdelijk werkloos wordt gesteld en, in voorkomend geval, de dagen of het aantal dagen waarop de werknemer geacht wordt arbeidsprestaties te leveren.

*§ 3. Indien de werkgever na het verrichten van de kennisgeving toch een beroep wenst te doen op de werknemer voor het leveren van arbeidsprestaties, kan de tijdelijke werkloosheid worden ingetrokken of geschorst.*

*§ 4. Telkens als de werkgever het oorspronkelijk voorziene aantal werkloosheidsdagen verhoogt of van een regeling van gedeeltelijke arbeid overgaat naar een volledige schorsing van de uitvoering van de overeenkomst, is hij verplicht de bepalingen van §§ 1 en 2 van dit artikel na te leven.*

*§ 5. De werkgever die zich niet gedraagt naar de bepalingen betreffende de formaliteiten van kennisgeving aan de werknemer, is gehouden aan de werknemer zijn normaal loon te betalen voor de periode die voorafgaat aan het vervullen van deze formaliteiten.*

*§ 6. De werkgever die gebruik maakt van de mogelijkheden voorzien door dit artikel, dient hiervan zijn ondernemingsraad te informeren, of bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging in zijn onderneming. Tevens dient hij de werknemer die tijdelijk werkloos wordt gesteld te informeren over de formaliteiten die deze moet vervullen om een uitkering te krijgen vanwege de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.”*

Los van bovenstaande juridische bedenkingen hebben we bij deze wijzigingen ook een aantal menselijke bedenkingen en vindt VSOA-Irb de aanpassingen in dit besluit een “gemiste kans” om voor de personeelsleden die getroffen worden (besmet, quarantaine, isolatie) door het uitvoeren van hun werk (bv. door bijstaffing in de zorg of ander diensten

(kinderopvang, ...), door onderbemanning, ziekte of quarantaine van andere personeelsleden, kortom door zich "flexibel" op te stellen, (immers een statutair personeelslid kan men inzetten waar en wanneer men wil) net een regeling te voorzien dat dergelijke personeelsleden - die door het uitvoeren van hun werk of die door vermoeden van nalatigheden door de werkgever besmet geraken of in quarantaine worden geplaatst - een loon zouden ontvangen aan 100%.

**Voor de wijzingen m.b.t. de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ten gevolge van de pandemie, veroorzaakt door COVID-19 en rekening houdend met bovenstaande argumentering, kan VSOA-Irb dan ook geen akkoord geven.**

Standpunt VSOA-Irb m.b.t. de wijziging i.k.v. fietsmobiliteit

**VSOA-Irb is geen voorstander van deze wijziging doch VSOA-Irb kan hiermee akkoord gaan omwille van het feit dat het personeelslid de volledige vrijheid krijgt om hierop al dan niet in te gaan.**

Standpunt VSOA-Irb m.b.t. de andere wijzigingen (bevallingsverlof, opvangverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof)

**VSOA-Irb gaat akkoord met deze wijzigingen.**



Brussel, 11 december 2020

Voor de overheid,

**Bart Somers,**  
Voorzitter, Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en  
Gelijke Kansen

**Wouter Beke,**  
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,  
Volksgezondheid, Gezin en  
Armoedebestrijding

**Jan Jambon,**  
Minister-president van de Vlaamse Regering

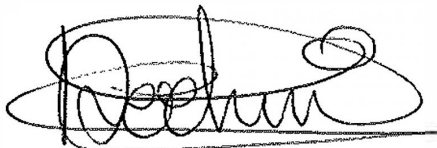
Voor de representatieve vakorganisaties,

**Willy Van Den Berge**  
(Signature) Digitaal ondertekend  
door Willy Van Den  
Berge (Signature)  
Datum: 2020.12.13  
17:47:40 +01'00'

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

**Christoph  
Vandenbulcke**  
(Signature) Digitaal ondertekend door  
Christoph Vandenbulcke  
(Signature)  
Datum: 2020.12.13  
16:35:24 +01'00'

**Christoph Vandenbulcke,**  
Nationaal secretaris van het Algemeen  
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten



**Christel Demerlier,**  
Voorzitter van het Vlaams Gewest VSOA-lrb

## Bijlage I bij het protocol nr. 2020/4



**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**

### **Rechtsgrond**

Dit besluit is gebaseerd op:

- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 195.

### **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 (nummer) van (datum) gesloten.
- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 1 september 2020.
- De Raad van State heeft advies ... gegeven op ... (datum), met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 1°, 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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.** 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. 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 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. 4.** 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. 5.** 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. 6.** 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. 7. §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, 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.

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. 8.** 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 dezelfde situatie 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. 9.** 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. 10.** 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. 11.** 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. 12.** 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. 13.** 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. 14.** 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 één week voor een adoptieouder en, voor beide adoptieouders samen:

- 1° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 2° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 3° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 4° met vijf weken vanaf 1 januari 2027.

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

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 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 adoptieverlof opgenomen moet worden in een aaneengesloten periode.”.

**Art. 15.** 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 één week voor een pleegouder en, voor beide pleegouders samen:

- 1° met twee weken vanaf 1 januari 2021;
- 2° met drie weken vanaf 1 januari 2023;
- 3° met vier weken vanaf 1 januari 2025;
- 4° 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. 16.** 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. 17.** 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. 18.** 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. 19.** 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. 20.** Dit besluit treedt in werking op de tiende dag na de publicatie ervan in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 2 tot en met 6 heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2020.

Artikel 7, §1, eerste lid, 1° en 2°, heeft uitwerking met ingang van 1 oktober 2020.

**Art. 21.** 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