

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot
wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft
de internetvergoeding bij hybride werken
- definitieve goedkeuring

Samenvatting

Dit besluit garandeert een tussenkomst bij het professionele gebruik van de eigen internetverbinding voor alle personeelsleden van de diensten Vlaamse Overheid die in het kader van hybride werken structureel en regelmatig aan thuiswerk doen.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

De personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid werken volgens de principes van plaats- en tijdsafhankelijk werken, zoals vastgelegd in de omzendbrief BZ 2014/03 .Deze omzendbrief legt de nadruk op geleverde prestaties en de vooropgestelde resultaten. Personeelsleden kunnen, in functie van de te leveren prestaties en in dialoog met hun leidinggevenden, zelf bepalen waar ze hun opdrachten uitvoeren.

Uit de rondvraag PTOW bij de diensten van de Vlaamse overheid blijkt dat 78 % van de medewerkers een telewerkbare functie heeft en dus voor minstens een deel van zijn opdrachten niet op de standaardbedrijfslocatie aanwezig hoeft te zijn om deze uit te voeren.

De vermelde omzendbrief uit 2014 stelt dat entiteiten moeten investeren in de nodige middelen zodat personeelsleden met een telewerkbare functie hun prestaties ook plaatsonafhankelijk kunnen uitvoeren. Zo haalt de omzendbrief expliciet aan dat personeelsleden op elk moment toegang moet hebben tot hun mail.

Ook bij de Vlaamse overheid was het toenemend belang van digitaal (samen)werken merkbaar de afgelopen jaren. Personeelsleden werken continu vanop afstand samen met collega's en staan via digitale communicatiemiddelen met elkaar in contact. De coronacrisis en de periode van maximaal

thuiswerken leverden bovendien heel wat waardevolle inzichten. Momenteel wordt gewerkt aan een nieuwe omzendbrief 'hybride werken', waarbij naast plaats- en tijdsafhankelijk werken ook de nadruk wordt gelegd op een aantal belangrijke principes en waarbij aandacht is voor het materiaal, de middelen en ondersteuning om personeelsleden maximaal te ondersteunen.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2021/260 van 17 juni 2021.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 17 juni 2021.

De minister van Begroting verleende een begrotingsakkoord op 26 juni 2021.

Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. 401 1277 gesloten op 16 juli 2021.

Op 26 juli werd adviesaanvraag (rolnummer 70.022) ingediend bij de Raad van State met het verzoek om de behandeling van deze adviesaanvraag binnen een termijn van dertig kalenderdagen. Die termijn verstreek op 9 september 2021. Gelet op het grote aantal adviesaanvragen dat de eerste vakantiekamer van de afdeling Wetgeving te verwerken kreeg, was het niet mogelijk om advies te geven over dit ontwerp. Bij het verstrijken van de termijn voor het onderzoek van de adviesaanvraag zonder dat de afdeling Wetgeving een advies heeft medegedeeld, wordt de adviesaanvraag met toepassing van artikel 84, § 4, tweede lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, onttrokken aan de afdeling Wetgeving en van de rol afgevoerd.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

De Vlaamse overheid wenst in te zetten op aantrekkelijk werkgeverschap, waarbij personeelsleden met een telewerkbare functie de mogelijkheid krijgen om, in dialoog met hun leidinggevende en binnen de afspraken op entiteitsniveau, zelf de meest aangewezen werkplek te kiezen om hun opdrachten uit te voeren.

Naast de standaard werklocatie en andere overheidsgebouwen (satellietkantoren) zal de thuisomgeving een belangrijke rol vervullen als werklocatie binnen het hybride werken. Personeelsleden die in dit kader structureel van thuis uit werken krijgen allen de vergoedingen en toelagen die voorzien zijn in het VPS.

Momenteel stelt de lijnmanager in geval van plaats- en tijdsafhankelijk werken middelen ter beschikking van het personeelslid. De lijnmanager bepaalt, afhankelijk van de functie en de behoeften, welke middelen ten laste worden genomen. De lijnmanager kan momenteel één van de volgende beslissingen nemen bij het **professionele gebruik van de eigen internetverbinding in het kader van plaats- en tijdsafhankelijk werken**:

1° de lijnmanager kent geen vergoeding toe;

2° de lijnmanager neemt de kostprijs van de internetaansluiting en het internetabonnement ten laste via het derde-betalersysteem;

3° de lijnmanager kent een forfaitaire vergoeding van 20 euro per maand toe.

Gelet op de toegenomen digitalisering van de werkcontext is de aanwezigheid van een internetverbinding echter een basisvoorwaarde om het personeelslid in staat te stellen om zijn opdrachten uit te voeren.

Voorliggend ontwerpbesluit schrapt bijgevolg de mogelijkheid om geen vergoeding toe te kennen en garandeert daardoor een tussenkomst bij het professionele gebruik van de eigen internetverbinding voor alle personeelsleden die structureel en regelmatig aan thuiswerk doen.

Vanuit de fiscaliteit en sociale zekerheid wordt het equivalent van minimaal één dag per week (te beoordelen op maandbasis) naar voor geschoven als structureel en regelmatig thuiswerken.

Deze bepaling geeft louter het minimum aantal dagen thuiswerk aan dat fiscaal bepaald is om in aanmerking te komen voor de voorziene vergoedingen en terugbetalingen. De hoogte van de vergoeding staat los van het effectieve aantal dagen thuiswerk zolang dit op maandbasis boven het fiscaal minimum is.

Onder thuiswerk wordt verstaan elke vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin werkzaamheden die ook op de werkvloer van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis in de private lokalen van de werknemer worden uitgevoerd. Het werk dat wordt verricht in een satellietkantoor van de werkgever is bijgevolg geen thuiswerk. Deze voorwaarden zijn grotendeels gebaseerd op vrijstellingsvoorwaarden opgenomen in Circulaire 2021/C/20 over tussenkomsten van de werkgever voor thuiswerk.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

Artikel 1

Dit artikel past de naamgeving van deel VII, hoofdstuk 11, van het Vlaams personeelsstatuut aan. Het VPS spreekt niet langer over plaats- en tijdsafhankelijk werken maar wel over hybride werken.

Artikel 2 (wijziging van artikel VII 109)

Dit artikel brengt volgende wijzigingen aan artikel VII 109 VPS aan:

- het neemt de keuzemogelijkheid weg die geen tussenkomst voor het professionele gebruik van de eigen internetverbinding voorziet.
- het vervangt op meerder plaatsen in dit artikel de woorden “plaats- en tijdsafhankelijk werken” door “hybride werken”.
- het verduidelijkt voor de toepassing van dit artikel het begrip thuiswerk. Immers enkel het personeelslid dat structureel en op regelmatige basis aan thuiswerk doet heeft recht op de vergoedingen en terugbetalingen vermeld in dit artikel.

Onder structureel en op regelmatige basis thuiswerken wordt verstaan het equivalent van minstens één werkdag per week (bijvoorbeeld één volledige werkdag per week of twee halve werkdagen per week die worden gepresteerd tijdens de normale arbeidstijd), te beoordelen op maandbasis. Onder thuiswerk wordt verstaan elke vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin werkzaamheden die ook op de werkvloer van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis in de private lokalen van de werknemer worden uitgevoerd. Het werk dat wordt verricht in een satellietkantoor van de werkgever is geen thuiswerk.

In het kader van hybride werken heeft het personeelslid geen recht op andere vergoedingen of de terugbetaling van andere kosten dan die vermeld in dit artikel.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

In theorie komt 78% van de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid in aanmerking voor thuiswerk. 59% van deze groep ontvangt vandaag al een tussenkomst vanwege de werkgever in het kader van het professioneel gebruik van de eigen internetverbinding.

Door het wegvallen van de nuloptie zal ook aan de overige 19% (78% – 59%) van de groep die in aanmerking komt voor thuiswerk een internetvergoeding ontvangen. De nieuw toegekende tussenkomsten bedragen doorgaans 20 euro per maand.

Theoretische groep van personeelsleden indien nuloptie wegvalt	Maandelijks	Jaarlijks (x12)
19% van personeelsaantal	5 130	
Kostprijs forfaitaire vergoeding van 20 euro	102 592,40	1 231 108,80

De entiteiten betalen deze kosten binnen de eigen middelen.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist haar definitieve goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de internetvergoeding bij hybride werken.

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

Bart SOMERS

Bijlage:

- ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de internetvergoeding bij hybride werken;
- advies van de Inspectie van Financiën;
- begrotingsakkoord;
- Protocol sectorcomité;
- Advies Raad van State.